



El trabajo en Bolivia: Hacia una reforma para todos

Reporte Económico

Unidad de Análisis Legislativo - UAL

03/2011

EL TRABAJO EN BOLIVIA

La falta de capacidad de la economía boliviana para generar empleos es uno de los principales problemas para lograr desarrollo económico, y así mejorar en las condiciones de vida y reducción de la pobreza. En este sentido, el conjunto de reformas que se pusieron en práctica en las décadas de los 80's y 90's, apuntaban hacia la estabilización de la economía y el incremento en la inversión en sectores altamente intensivos en capital (hidrocarburos, telecomunicaciones y energía eléctrica por ejemplo), por lo que su efecto en la generación de empleos fue escaso¹.

En este contexto, se debe considerar también la complejidad del mercado laboral. La informalidad es en parte fruto de este conjunto de reformas que se mencionaron líneas arriba; pero también de la estructura de las relaciones sociales. Este fenómeno hizo que la medición estadística en Bolivia pierda relevancia a la hora de interpretar la realidad económica y por tanto no resulta de mucha utilidad para proponer soluciones viables al problema del empleo en Bolivia. Otro elemento a tomar en cuenta es la excesiva “judicialización” de un problema económico-social como es el empleo, lo que derivó en la ruptura entre la esfera generadora de empleo (empresas) y la que genera la fuerza de trabajo (trabajadores).

A partir de estos factores, la aplicación de reformas estructurales que logren sentar las bases para la creación de empleos productivos, que no estén relacionados al sector estatal y, que por lo tanto no signifiquen un incremento en la carga fiscal, resulta de vital importancia. Este tipo de políticas son más importantes si se consideran los cambios demográficos que enfrenta Bolivia.

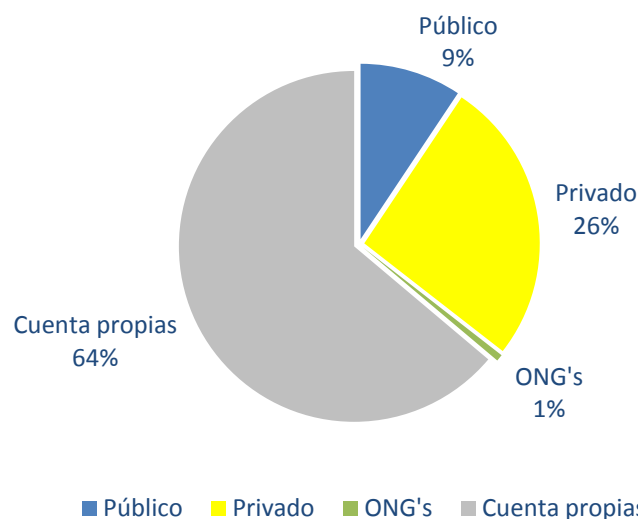
La Población Económicamente Activa (PEA) del país sufrió un crecimiento importante con respecto a la Población Inactiva. Esto significa que la tasa de dependencia, es decir, el ratio entre personas que no trabajan y aquellas que si lo hacen, está disminuyendo, lo que implica una ventana de oportunidad en la lucha contra la pobreza. Esta situación se llama “dividendo demográfico”, que en otras palabras es el incremento de la PEA debido a la mayor disponibilidad de población en edad de trabajar y que a su vez debe estar menos ocupada en el cuidado de niños y adultos mayores pues esta población se ha reducido².

Por lo tanto, queda claro que para aprovechar este “dividendo demográfico”, es necesario incrementar las tasas de empleo y absorción del mercado laboral fomentando la inversión en el país, lo que demanda un conjunto de condiciones tales como: *estabilidad macroeconómica, seguridad jurídica, acceso a mercados para los productores nacionales, mejora de la infraestructura del país, reducción de los costos de capacitación y certificación de capacidades de la mano de obra, reducción de los costos regulatorios tanto para empleadores como para empleados, entre otros*. Reformas en estos puntos se hacen aun más imperiosas si se considera la estructura actual del mercado laboral, con 64% de la población ocupada en el sector informal (Gráfico 1).

¹ De hecho la implementación de las reformas de primera generación (estabilización de la economía) tuvieron un alto costo en términos de empleo, principalmente porque estas fuentes laborales eran sustentadas por el Estado.

² Este dividendo demográfico normalmente implica procesos que abarcan de tres a cinco décadas, entre que las tasas de natalidad bajan y el punto en el que la población económicamente activa tiende a disminuir producto del envejecimiento de la misma.

Gráfico 1
DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA POR SECTOR



FUENTE: Elaboración propia con datos de la encuesta MECOVI 2009

Dentro de lo que se clasificó como sector formal, el sector privado adquiere la mayor importancia en la generación de empleo, aun considerando los altos costos regulatorios que se introdujeron en los últimos tres años. Se pueden observar los datos por área geográfica, tomando en cuenta sólo al sector formal de la economía, se nota que es el sector privado el que mayores fuentes de trabajo genera.

Tabla 1: Distribución del empleo en el sector formal por área geográfica

Área	Rural	Urbana
Público	32,0%	24,8%
Privado	67,0%	73,4%
ONG	1,0%	1,8%

FUENTE: Elaboración propia con datos de la encuesta MECOVI 2009

Se debe aclarar que la evaluación del tipo de empleo en el área rural se hace más compleja que en el área urbana, principalmente por la presencia de relaciones de trabajo familiar, variaciones estacionales en la ocupación y actividades laborales “secundarias” u oficios no agrícolas, lo que hace que la valoración estadística en este sector de la población se torne particularmente confusa.

En cuanto a la calidad de fuentes laborales, trabajos académicos muestran que la estratificación del empleo presenta desigualdades marcadas³. Tomando en cuenta los empleos asalariados y cuenta propias y clasificándolos en función de parámetros como la firma de contrato, la satisfacción laboral y las prestaciones sociales es posible identificar tres grupos de empleos con características observables (ingreso mensual, los años de

³ Ver por ejemplo (Jimenez, 2010), (Yañez & Landa, 2007), (Wanderley, 2009) y (Mercado & Rios, 2005)

educación del empleado y pertenencia al sector formal) bastante diferentes. La Tabla 2 muestra los resultados obtenidos para el año 2005.

Tabla 2: Características del empleo por tipo y sector

Tipo de Empleo		Trabajadores Asalariados	Cuenta Propias
Empleo bueno	Ingreso mensual (Bs.)	2530	1877
	Años de educación	14,6	8,5
	Sector formal	98%	39%
Empleo regular	Ingreso mensual (Bs.)	1792	899
	Años de educación	12,6	8,3
	Sector formal	91%	25%
Empleo malo	Ingreso mensual (Bs.)	829	804
	Años de educación	9,3	7,9
	Sector formal	57%	24%

FUENTE: Elaboración propia con datos de (Jimenez, 2010)

De acuerdo a la tabla, se puede ver que en el caso de los trabajos asalariados, la categoría de “buenos empleos” ofrecen protección social y estabilidad laboral, además de satisfacción personal con el trabajo desempeñado. Los datos, dejan ciertas conclusiones interesantes; la primera de ellas, si bien en el sector asalariado existe una relación clara entre la calidad del empleo y la pertenencia al sector formal, no sucede lo mismo en el grupo de “cuenta propias” (sobre todo si se observa las categorías de empleo bueno y regular), lo que puede explicarse a través de la alta heterogeneidad del empleo en este sector.

En términos de ingreso, existe una diferencia entre empleos del tipo bueno pero de diferentes sectores, sin embargo tomando en cuenta los años de educación de los empleados estas diferencias son relativas. Esto evidentemente es coherente con la hipótesis sobre la racionalidad de los agentes y las oportunidades de inserción y/o flexibilidad que ofrece el sector informal, mostrando además que la informalidad *per se* no está necesariamente relacionada a malas condiciones laborales y está en línea con una respuesta creativa de los hogares ante la rigidez del mercado de trabajo en Bolivia.

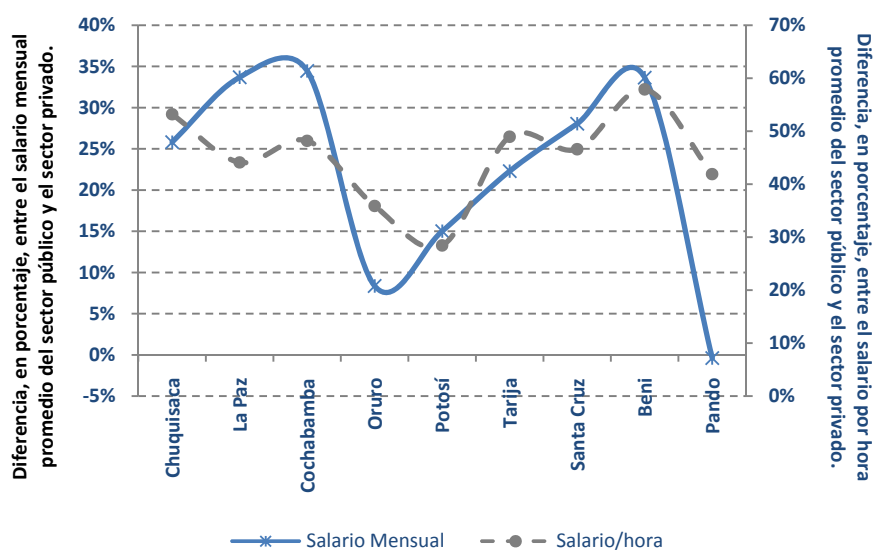
En el otro extremo, las diferencias entre los sectores asalariados y los “cuenta propias” en la categoría “empleo malo”, en términos de ingreso y educación no son relativamente importantes; sin embargo, se puede ver que en ambos casos la pertenencia al sector formal es importante para determinar la calidad del empleo, esto puede explicarse a partir de la discriminación hacia ciertos grupos poblacionales a la hora de acceder a empleos de calidad que se da principalmente en el sector informal. En este caso, la hipótesis sobre el sector informal como sector de acogida a aquellos que no pudieron acceder al mercado laboral “formal” cobra más fuerza, por lo que una buena legislación laboral debe tomar en cuenta la diferencias entre los diferentes tipos de empleo y empleados.

Considerando los niveles salariales en las diferentes fracciones de trabajo del sector formal de la economía se puede encontrar que existen diferencias importantes en la remuneración, tanto por salario mensual como por el salario por hora.

En el Gráfico 2 se observa el diferencial promedio entre el salario del sector público y el privado en porcentaje. Se puede ver que el Estado es mejor “pagador” en comparación con el sector privado, estas mejores condiciones salariales se encuentran fuertemente concentradas en los departamentos del eje central. Una segunda característica es que las diferencias entre el salario mensual y el salario pagado por hora parecen tener patrones similares, es decir, que en aquellos departamentos donde el estado paga mejor en términos mensuales, también paga mejor en términos de salario por hora.

Esta situación refuerza la hipótesis sobre la concentración, tanto en cantidad como en calidad de las fuentes de trabajo que el sector público genera. Evidentemente por el tipo de trabajo predominante en el sector público esta concentración de calidad y cantidad de empleo en los departamentos del eje troncal más Chuquisaca (donde se encuentra el Órgano Judicial) no es necesariamente aprovechada por el grueso de la población. También hay que tomar en cuenta que los trabajadores del sector privado reciben otro tipo de compensaciones, tales como el aguinaldo, bonos o primas por producción y seguros y beneficios sociales que están prácticamente ausentes en el sector informal (y en algunos casos también en el sector público).

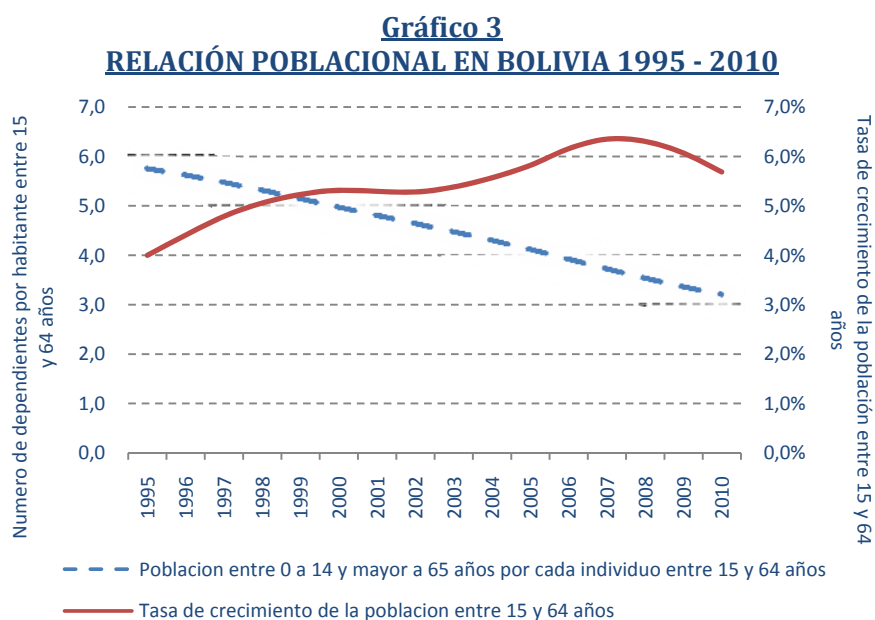
Gráfico 2
DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO (AÑO 2009)



FUENTE: Elaboración propia con datos de UDAPE

Ahora bien, en cuanto a la ventana de oportunidad demográfica que ofrece el “dividendo demográfico” ya explicado, como muestra el Gráfico 3, la tasa de dependencia en Bolivia tiene una clara tendencia decreciente, pasando de casi 6 personas dependientes por cada individuo en la PEA en 1995, a poco más de 3 dependientes por cada individuo en la PEA en 2010. En el mismo período la tasa de crecimiento de la PEA fue en constante aumento hasta el 2008, donde la tendencia cambia levemente, este crecimiento, sin embargo, podría ser más alto si se consideran las fuertes tasas de emigración que Bolivia registró en la década de los noventa y principios de los dos mil.

Queda claro que Bolivia está concentrando población en edad de trabajar. Esto no sólo representa una oportunidad para las familias, sino que también otorga al Estado una oportunidad importante para la implementación de políticas que fomenten el desarrollo de actividades intensivas en mano de obra. Evidentemente, estas políticas tienen que estar acompañadas por programas de certificación y capacitación técnica, de tal forma que se logre incrementar los niveles de capital humano de los trabajadores.



CONCLUSIONES.

En función de lo expuesto, una reforma laboral coherente con el contexto de la economía nacional **debe considerar la flexibilidad que ofrece el sector informal, tanto para la entrada como para la salida del mismo, así como los costos, relativamente más bajos para los empleados y empleadores, como una característica positiva**, tal como lo hacen algunos trabajadores y emprendedores del sector informal. También hay que considerar que **toda reforma laboral debería estar fundamentada en base a información estadística confiable y realista**, por lo que la reforma del sistema de recolección de datos y estadística es importante.

Paralelamente, se debe tener en cuenta que una parte importante de la población, con un alto nivel de capacidades y habilidades, optó por el empleo en el sector informal por las restricciones en el sector formal debido a la falta de certificación de estas habilidades. En este sentido, **programas de certificación de oficios y capacidades acompañados de mejoras en la calidad educativa del sistema público nacional son de vital importancia para solucionar los problemas de productividad relacionados al empleo.**

En este contexto, se debe comprender que la absorción de la fuerza de trabajo debe ser llevada a cabo por el sector privado, en primer lugar porque su desarrollo repercute de forma positiva en las tasas de crecimiento del país, sin representar una carga fiscal para el resto de la sociedad, tal como puede suceder cuando el crecimiento del empleo se produce en el sector público. En segundo lugar, se debe considerar que si bien el sector privado

debe mejorar ciertos aspectos como por ejemplo los salariales, en promedio, los trabajadores del sector formal reciben un mayor ingreso que sus contrapartes en el sector informal en mejores condiciones laborales.