

**UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA.
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES.
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA.**

**“SELECTIVIDAD Y DIFERENCIACIÓN DEL SECTOR FORMAL Y
CARACTERIZACIÓN DEL SECTOR INFORMAL. Determinantes estructurales y
estrategias de los actores (*)”.**

SERIE DOCUMENTOS DE TRABAJO No 41.

Augusto Longhi.
augusto@fcssoc.edu.uy

Profesor investigador Full Time en la Universidad de la República. Actualmente se desempeña como docente de Sociología en la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración, y como docente de Metodología de Investigación e investigador en el Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales. Ha sido coordinador del Seminario "Organización social y funcionamiento del mercado de trabajo" en el Diploma de Especialización en Sociología del Trabajo, y como coordinador-responsable de diseño del Seminario "Sociología Económica" correspondiente a la Maestría en Sociología, ambas actividades en el marco de la Facultad de Ciencias Sociales.

* Este documento ha sido elaborado en el marco de las actividades de investigación que realizo como Profesor -investigador Full Time en la Universidad de la República. Forma parte de un programa de investigación sobre la naturaleza y dinámica del Sector Informal uruguayo que vengo desarrollando en el Depto de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales. Véase al respecto “El trabajo y la economía informal. Discusión de enfoques teóricos”; Serie documentos de trabajo No 34; Depto de Sociología; Facultad de Ciencias Sociales; 1998, y también “Delimitación y medida del sector informal. Antecedentes y fundamentos de opción metodológica”; Serie documentos de trabajo No 40; Depto de Sociología; Facultad de Ciencias Sociales; 1998. Todos estos documentos deben ser considerados antecedentes de esta investigación, por lo que se remite al lector a los mismos.

I. OBJETIVOS Y MARCO TEÓRICO.

Este texto trata de aspectos de la organización y funcionamiento del mercado de trabajo uruguayo. Su objetivo fundamental es analizar el proceso de selección y diferenciación de personas y condiciones de trabajo que establece el sector formal, y sus efectos en la conformación del sector informal.

El análisis se concentra en determinar como interviene el sector formal en el mercado de trabajo a través de la demanda de fuerza de trabajo y de la fijación de las condiciones de trabajo, y cómo esto influye en la movilidad laboral y en la determinación de los perfiles y condiciones laborales de ambos sectores. En función de ello se trabajará sobre dos planos: a- por un lado la selección y diferenciación de los atributos básicos de las personas, donde se incluyen sus características socio-demográficas, niveles educativos, y las calificaciones o destrezas ocupacionales (Sección II), y b- por otro lado la selección y diferenciación de las condiciones de trabajo, donde se incluyen la carga horaria, las remuneraciones, y la estabilidad del trabajo (Sección III).

Creemos que mediante ello se alcanzará una descripción e identificación empírica bastante completa del sector informal y de sus diferencias con el formal: se tendrá una descripción y comparación de los perfiles y de las condiciones de trabajo de ambos sectores. Pero, el objetivo último de este análisis no es éste, sino sentar hallazgos y realizar inferencias acerca de los procesos antecedentes que intervienen en la conformación del sector y que operan determinando tanto la selección de fuerza de trabajo como su accionar. Es decir, el tratamiento de la información que realizaremos a continuación se justifica en tanto aporte evidencia y permita sentar hipótesis acerca de la organización y funcionamiento “estructural” del mercado de trabajo, y respecto de las “racionalidades” o lógicas con que operan los agentes en el mismo. Es con la incorporación de estos planos que se puede hablar o se ingresa efectivamente a la “explicación” del fenómeno.

Obviamente, se trata de una investigación “ex post facto” en el que las causas o factores determinantes se postulan o hipotetizan, pero siempre a través de un nexo determinístico deducible teóricamente, y que por lo tanto es muy factible y verificable. Como se verá, se recurre en general a hipótesis muy significativas e importantes teóricamente para las que existe un fuerte apoyo del cuerpo científico, y para las que sus defensores alegan existen múltiples pruebas favorables. Es decir, recurriremos a la literatura establecida sobre el tema.

Pero esto no quiere decir que la evidencia que nos disponemos a trabajar a continuación sea siempre coherente o no contradictoria con dichas hipótesis, o que las confirme o valide plenamente. La tarea que realizamos a continuación vale tanto por lo que confirma como por lo que no confirma o rechaza de ese cuerpo teórico. Y nuestro cometido no es meramente describir, ni tampoco confirmar, sino y por sobre todo discutir conceptos y otros tantos componentes de teoría. La investigación será así sólo un medio para ese objetivo último.

El foco de nuestro análisis se pondrá en desentrañar el proceso de selección “social” que opera o realiza el sector formal en el mercado de trabajo (¹). La selección es tanto de personas como de condiciones de trabajo, y determina a su vez la diferenciación de ambos sectores.

El mercado de trabajo es conceptualizado como compuesto por dos sectores fundamentales, el formal y el informal, pero el análisis reconoce al sector formal como dominante y estructurante en dicho mercado. Esto quiere decir que es su racionalidad y su accionar el que determina el funcionamiento global y sus resultados, esto es, el patrón de uso y de empleo de la fuerza de trabajo incorporada, determinación del nivel y estructura de las remuneraciones, asignación y movilización de la fuerza de trabajo entre categorías, empresas, y sectores de actividad, etc.

La razón de dicha centralidad se encuentra en los siguientes aspectos: a- es en el sector formal donde se desarrollan la mayor parte de las transacciones de compraventa de fuerza de trabajo, b- por definición es donde surgen, rigen y se aplican las diversas normas jurídicas que rigen dichas transacciones y el poder y legitimidad que las sustenta, c- es donde se encuentra y actúa en primera instancia el núcleo o centro de la organización del trabajo, y por tanto el comando o centro del aparato productivo, d- en el se concentra el acervo de capital, tecnología y saber de la organización productiva, y e- es en dicho sector, y en este mercado en donde se produce el encuentro entre los dos principales actores negociadores. Todo esto es lo que hace que este sector domine y dirija el mercado de trabajo y los procesos operantes en éste.

Ahora bien, es importante tener en cuenta que dicha selección se cumple en el marco de una organización estructural, dominada y ordenada por un sector formal de carácter capitalista, en la que hay dos notas dominantes y que subyacen a todo el análisis subsiguiente:

a- El sector formal capitalista realiza - o ha realizado - una opción tecnológico-institucional cuyos principios fundamentales son la minimización del empleo y de la participación de los salarios en el producto o ingreso total, y en contrapartida, la maximización de la productividad y del ahorro -no necesariamente la inversión o reinversión. El imperativo de estos principios es de carácter estructural, lo que significa que se consagran en el orden ideológico-jurídico y en el institucional-organizacional, y se consolidan y confirman a través de la profundización de la organización mercantil como base del proceso de reproducción social. La vigencia de estos principios se traduce en una selección de la fuerza de trabajo y de condiciones de trabajo “funcionales” o “adecuadas” a los mismos, que necesariamente conducen a la sobreoferta y al excedente de fuerza de trabajo, al dualismo, y a la informalidad (²).

(¹) Como lo mostramos a través de esta investigación, existe una fuerte interdeterminación entre ambos procesos: la selección de fuerza de trabajo interactúa permanentemente con la definición de las condiciones de empleo.

(²) Hemos analizado y caracterizado este proceso en trabajos precedentes. Véase al respecto nuestros trabajos anteriores “El desequilibrio en el mercado de trabajo uruguayo y la formación de excedente

b- Se opera en una estructura social en la que existe y se recrea permanentemente una sobreoferta generalizada de capacidad de trabajo, y en la que dicha sobreoferta es percibida como un fenómeno natural, corriente, y hasta necesario por parte de las unidades demandantes del sector formal. Es claro que la selección de fuerza de trabajo implica la elección de aquella que es percibida como con mayor productividad para el sector formal, lo que por supuesto presupone alto desequilibrio entre oferta y demanda para diversos requerimientos de trabajo o de calificación, y consiguientemente alta concurrencia y sobreoferta al sector formal. Es decir, la selección y el funcionamiento más eficiente del sector formal requiere la existencia de sobreoferta y la permanente reproducción de la misma.

Con los términos “selección social” queremos denotar un proceso de determinación que realiza el sector formal en el que han de distinguirse tres condiciones fundamentales: a- se realiza por **actores sociales**, es decir por sujetos en tanto que ocupan posiciones y desempeñan papeles socialmente definidos, b- esos sujetos se desempeñan de acuerdo y en función de **principios o patrones estructurales**, esto es por valores que regulan el orden y funcionamiento social, y c- dichos actores actúan en **marcos o contextos sociales dados**, es decir, en configuraciones de actores y objetos preexistentes y que no pueden cambiar por sí solos.

Todo esto significa que dicho proceso de selección tiene una determinante estructural, de carácter macro y ya dada, en la cual el sujeto es visto como operador o actor racional en vista de ese contexto. Es decir, el actor percibe o se representa dicho contexto, coteja y evalúa opciones, y finalmente decide e implementa, pero en un marco general de la acción ya dado, y que el no puede cambiar por sí solo. Obviamente, los decisores y operadores últimos son los sujetos, pero en tanto agentes determinados estructuralmente ⁽³⁾.

El sector informal será visto así como resultado de un proceso de selección de condiciones de empleo y fuerza de trabajo en el que se conjugan e intervienen dos actores y dos racionalidades, los que se encuentran supeditados a un permanente proceso interactivo y de ajuste de expectativas y conductas. Por un lado, la oferta de trabajo, esto es, la clase trabajadora, que siempre concurre al mercado tratando de **maximizar sus utilidades**, dada

de fuerza de trabajo”, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 1994; “La dinámica del empleo en un mercado laboral segmentado. Un modelo analítico sobre el funcionamiento e interacción de los sectores capitalista, público e informal”, Serie Documento de Trabajo No 12, Depto de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República, 1994; y “El trabajo y la economía informal. Discusión de enfoques teóricos”, Serie Documentos de Trabajo No 34, Depto de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República, 1998.

⁽³⁾ Esto no significa que las estructuras se reproduzcan siempre, ni que los actores carezcan de capacidad para intervenir sobre ellas y transformarlas. Esto ocurre pero de forma progresiva o gradual en el tiempo, y por un conjunto extenso de actores en forma más o menos coordinada o confluyente. De todas formas lo predominante es la reproducción de estructuras, y consiguientemente, status-roles, valores o principios estructurales, y contextos situacionales.

una **situación de mercado**, en base a su **patrimonio personal** -edad, sexo, experiencia, educación, valores o activos- y a su “**set**” de **relaciones** -familiares, de amistad, religiosas, políticas, de clase social-. Son estos los factores y contenidos más significativos que operan a nivel de los sujetos ofertantes, al determinar tanto el nivel como la movilidad de la fuerza de trabajo. Por otro lado, los empresarios capitalistas demandantes de trabajo, que también intentan siempre **maximizar sus utilidades**, dada una **situación de mercado**, y en base a su **posición mercantil**, a su **stock de capital** y a su **diseño tecnológico**. En este caso, son éstos los factores y contenidos más significativos que operan del lado de unidades empresariales al determinar las opciones relativas a cantidad y características o tipo de fuerza de trabajo que se incorpora.

Así pues, suponemos que ambos actores buscan maximizar sus utilidades, supuesto que nos parece muy válido desde el punto de vista empírico -cuenta con múltiples confirmaciones empíricas- y asimismo de amplio sustento teórico -es decir es incorporado en muy diversos marcos teóricos. Esta maximización de utilidad se realiza según y en base a la situación de mercado. es decir, es este, al fin, el regulador de dicha utilidad. Y ambos actores buscan y realizan su utilidad en función de sus potencialidades principales como oferentes y agentes mercantiles. En el caso de la fuerza de trabajo, sus aptitudes, valores de uso, o potencialidades principales, y su “set” de relaciones, que siempre actúa como facilitador en un determinado nivel o grado de probabilidad ⁽⁴⁾. En el caso de la demanda de trabajo, su poder y control de mercado, su concentración y formación de capital, y su diseño de producto y de proceso.⁽⁵⁾

Son las opciones de estos dos actores las que determinan el proceso de selección de fuerza de trabajo y la conformación y reproducción del sector informal. Que existan informales depende de opciones tomadas desde la demanda y la oferta de trabajo, que se ajustan, articulan y adicionan, determinando condiciones que crean, reproducen o aumentan el número de los informales.

Obviamente, no es ésta una relación simétrica sino asimétrica: existe dominio o prevalencia del polo capitalista. Pero el resultado final siempre de un ejercicio interactivo de dicho poder, y de las reacciones que establece la oferta en el marco del mismo. Serán los resultados determinados por estas dos lógicas -con dotaciones desiguales de poder - lo que a continuación analizaremos. A través de ello se inferirá acerca del proceso de selección en dos aspectos principales: a- sus características principales -esto es, identificación de sus efectos o resultados principales-, y b- la racionalidad y opciones implícitas en el mismo -esto es, la identificación del proceso social constitutivo.

⁽⁴⁾ Facilitador significa que siempre contribuye a potenciar -o inhibir- al rendimiento del patrimonio personal. Como se trata de un set, se trata siempre de un resultado neto, del conjunto de las relaciones. Habrá algunas que potencian o multiplican, otras que dificultan, inhiben o retrasan.

⁽⁵⁾ Factores todos que contribuyen tanto a la determinación de la cantidad como de la calidad de la fuerza de trabajo.

La base empírica de este análisis será la distribución de la fuerza de trabajo montevideana, clasificada en sus segmentos principales, entre los sectores formal e informal. La fuente de información empleada es la Encuesta de Hogares realizada en el departamento por el Instituto Nacional de Estadística en el primer semestre de 1994. Todos los resultados examinados a continuación resultan de un reprocesamiento de la información realizado conforme a los objetivos planteados, y de acuerdo con la definición de sector informal que seguimos en este programa de investigación ⁽⁶⁾. En base a estos requerimientos, se reprocesaron los resultados muestrales, y luego se expandieron según las estimaciones de población tomadas también del Instituto Nacional de Estadística.

⁽⁶⁾ Para una fundamentación de la delimitación y medida del sector informal véase nuestro trabajo precedente: “Delimitación y medida del sector informal. Análisis de antecedentes y fundamentos de opción metodológica”; Serie documentos de trabajo No 40; Depto de Sociología; Facultad de Ciencias Sociales; Universidad de la República; 1998.

II. SELECCIÓN Y DIFERENCIACIÓN DE ATRIBUTOS Y STATUS BÁSICOS.

Como lo veremos a continuación, no todas las personas tienen las mismas probabilidades de emplearse en el sector formal. En un alto grado ello depende de características básicas de los sujetos, en base a las cuales y a sus derivaciones el sector formal realiza una notoria selección. Se puede hablar así de un movimiento expulsivo hacia la informalidad. Pero, aunque creemos que este proceso es dominante o crucial, esta selección se encuentra determinada o condicionada también por estrategias y decisiones de las personas. Existen también procesos de movilización de la fuerza de trabajo en donde el trabajo informal pasa a ser una opción o preferencia. Cabría decir entonces que existe también un movimiento opcional, o estratégico. Es decir, hay dos lógicas o racionalidades que confluyen en la existencia del sector y que han de tenerse en cuenta en la explicación de la conformación cuantitativa y cualitativa.

En cualquiera de los dos casos lo que muestra la información que veremos a continuación es la relevancia determinística y significación que poseen los atributos y status básicos de las personas. Y ello por todas las asociaciones y conexiones que se construyen a partir de dichos atributos y status, que son de naturaleza cultural, y que como tales presiden y derivan de las acciones e interacciones que realizan los sujetos en los distintos escenarios sociales. Como lo veremos a continuación tanto la selección como la diferenciación de la fuerza de trabajo está fuertemente afectada por ellos.

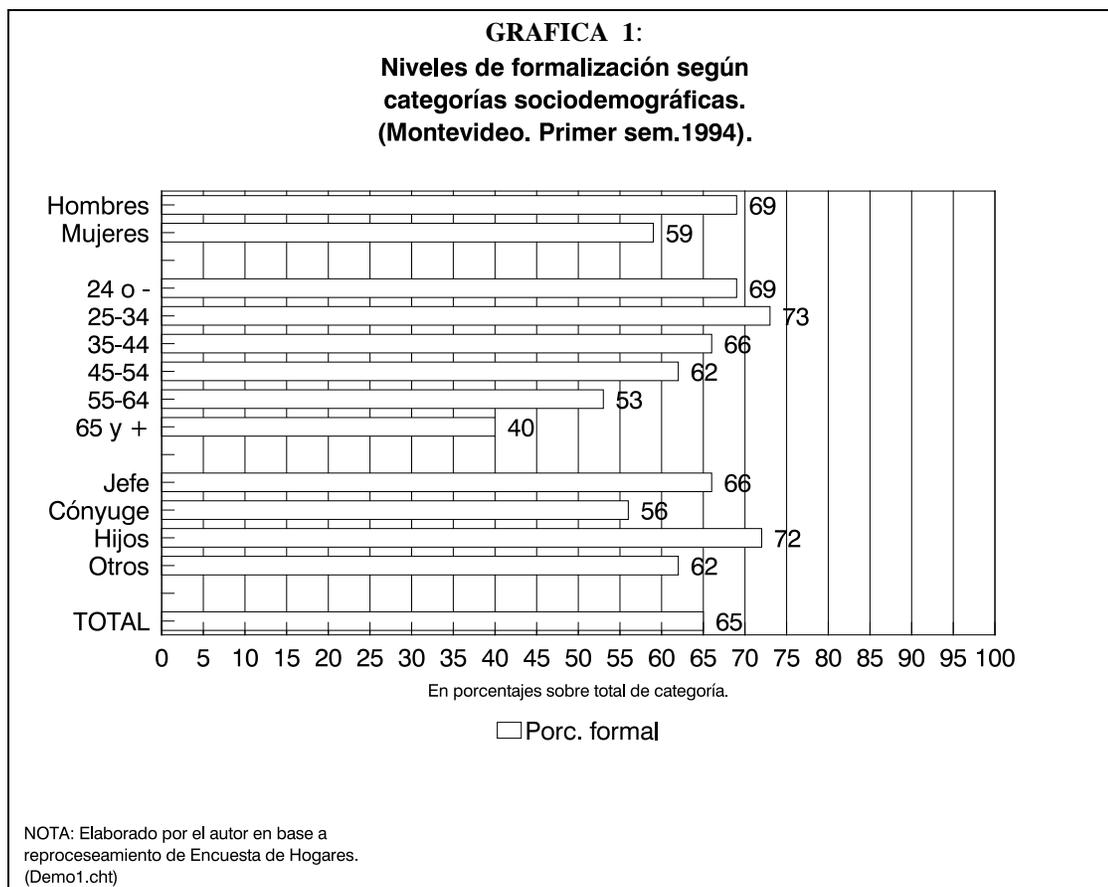
II. 1. Selección y perfil sociodemográfico:

Observando en primer lugar la inserción de la fuerza de trabajo de los distintos sexos en el sector formal, se tiene una mayor presencia y absorción de fuerza de trabajo masculina. Tal cual se observa en la Gráfica 1, en tanto pertenecen al sector formal el 69% de la fuerza de trabajo masculina ocupada de Montevideo (31% al informal), sólo lo está el 59% de la femenina (41% al informal).

La diferencia es significativa y marca sin duda una preferencia o selección por parte de la demanda de trabajo formal hacia la fuerza de trabajo masculina, que sin duda se funda en una “percepción” de mayor productividad y estabilidad para los empleos disponibles -que siempre derivan de un modelo tecnológico. Decimos sin duda porque no ponemos en cuestión que los criterios de selección de la demanda formal son principalmente los de productividad y de estabilidad. Otra cosa es si esa percepción resulta finalmente confirmada.

Una “percepción” que no puede ser desligada de las condiciones de trabajo o tecnológicas predominantes en el sector formal durante mucho tiempo. La misma conformación de la estructura del empleo durante un largo período, especialmente en lo relativo a las tareas a realizar -tareas manuales y de la producción material, en largas jornadas, y de mayor

esfuerzo y desgaste físico- consolidó a través del tiempo la representación de que esos eran trabajos masculinos, o en los que los hombres se desempeñarían mejor. Un patrón o pauta de organización del trabajo que se ha mostrado muy resistente al cambio, aún con tremendas transformaciones tecnológicas y de la estructura de la oferta de trabajo.



Es una percepción predominante, pero no absoluta o exclusiva, existiendo de todas formas una alta incorporación de mujeres. Esto quiere decir que existe un alto porcentaje de empresas y de empleos formales en donde no se cumple o hasta se contradice el patrón de selección indicado anteriormente. Si no fuera así el porcentaje de mujeres que trabajan en el sector formal sería mucho menor que la que hemos comentado. Aspecto que sobre todo destaca cuando se tienen en cuenta los patrones culturales de quien debe trabajar más o primero, el predominio masculino en los cargos de dirección, los estereotipos existentes sobre el rendimiento, y la conformación de aparato productivo que hace que muchos empleos por sus características estén destinados sin discusión al hombre.

Considerando todo esto hay que concluir que si bien existe mayor expulsión de mujeres desde el sector formal, su incorporación al mismo es sin duda alta, y se viene incrementando sostenidamente. Lo que a su vez parece originarse en un acelerado cambio en la estructura del empleo del sector formal, en el que aumenta el peso o participación de las actividades terciarias y se reduce el de las actividades de producción material. Esto estaría provocando un mayor aumento de la demanda de trabajo femenina frente a la masculina, lo que obviamente representa una fuerte negación o reversión del patrón tradicional de selección de la fuerza de trabajo.

Pero no sólo la demanda interviene en esta selección de ingreso al sector formal. También la oferta la determina por sus opciones y estrategia laboral y no laboral. La población femenina posee compromisos, obligaciones y relaciones distintos a los del hombre tanto en relación al trabajo y la producción, como en relación a la reproducción. La fuerte y alta exigencia cultural de ser la responsable o depositaria principal del mantenimiento de hogar, y de crianza y cuidado de la prole, la exime y al mismo tiempo la limita en su disponibilidad de tiempo y capacidad de trabajo. Estas existencias son difíciles de hacer compatibles con los requerimiento de horario, intensidad, y estabilidad de trabajo que establece el sector formal. Por ello no se espera culturalmente de la mujer el mismo compromiso e intensidad laboral que el hombre. Lo que termina determinando que la mujer tienda o sea conducida a optar por trabajos de menor horario, intensidad, desgaste físico-mental, estabilidad, etc, características que suelen estar presentes o asociadas a las distintas desempeños informales.

Por ello un alto porcentaje de las mujeres “opta” o “selecciona” los trabajos y contextos informales: porque estos son más adecuados o compatibles con sus tareas y relaciones domésticas. Estos desempeños son preferidos porque son percibidos como más flexibles y ajustables. De allí que la alta proporción de mujeres que se incorporan al sector informal no sólo depende de una estrategia de contratación por parte de la demanda formal, lo que hace que muchas mujeres sean expulsadas o no incorporadas, sino que también es para una parte de las mujeres una opción o estrategia racional adecuada a sus específicos compromisos culturales y relacionales. De existir éstos, existirá siempre una tendencia o propensión a buscar, crear o reproducir desempeños y organizaciones informales.

Es ésta la base de surgimiento y reproducción de diversas actividades informales femeninas - muy importantes en su número y en su peso al interior del sector formal- en cuyo diseño y accionar está muy presente un “arreglo” o “solución de adecuación” entre los roles u obligaciones tradicionales y domésticas, y los requerimientos laborales que plantea la extensión de lo mecanismos mercantiles de reproducción, la baja de salarios, y la elevación de las expectativas de consumo. En algunos casos existe intervención o participación directa del sector formal en la creación de estos trabajos. En otros, existe la mediación de un “empresario informal”, que crea estos trabajos pero ante pedidos o demandas de productos o servicios por parte del sector formal. Y finalmente, en otros, son las mismas trabajadoras que los crean siguiendo experiencias laborales muy arraigadas.

Existe también una evidente selección por edad, o mejor dicho, según las fases del ciclo vital en que se encuentra el trabajador. En la interpretación de esto es necesario tener presente que las edades o fases del ciclo vital de las personas “expresan” y “significan” momentos diversos en lo que respecta a experiencia, calificación y rendimiento laboral, expectativas de carrera y salariales, aptitudes y capacidades relacionales de participación y poder social, y distintos recursos y capital. Todas éstas son características objetivas que aumentan sistemáticamente con la edad, y que asimismo provocan cambios en las expectativas o aspiraciones de los sujetos al aumentar aquella. Y lo importante es que todas estas características entran en juego en la determinación de la carrera, opciones, y selecciones que realizan esos sujetos en calidad de seres conscientes y reflexivos.

Lo notorio de la información reunida sobre este aspecto es la clara tendencia a la expulsión o selección negativa que realiza el sector formal a medida que aumenta la edad. La información que se presenta en la Gráfica 1 muestra que la probabilidad de pertenencia al sector formal disminuye progresiva e inexorablemente con la edad, siendo esta tendencia marcada y significativa. Así pertenecen al sector formal el 69% de los menores de 25 años (sólo el 31% pertenecen al sector informal), en tanto que entre los que están al final de la vida activa y cuentan entre 55 y 64 años dicho porcentaje es de apenas el 53% (47% pertenecen al sector informal). La varianza entre ambos extremos es entonces significativa y denota un proceso de expulsión o de movilidad muy extendido y frecuente.

¿Porqué ocurre esto? Como lo adelantamos, la respuesta requiere tener presente todo lo que significan desde el punto de vista laboral los diversos grupos etarios. Asimismo, y como en el caso del sexo, la explicación requiere también considerar las estrategias y opciones adoptadas tanto desde la demanda de trabajo, como desde la oferta. Veamos primero los factores de demanda y luego los de la oferta.

Parece claro que la demanda formal realiza una alta absorción de jóvenes, y una también alta expulsión o no reincorporación de trabajadores maduros y viejos. La razón de ello se encontraría en los siguientes condiciones y factores:

a- las mismas actividades y procesos de trabajo característicos del sector formal -fuerte participación en actividades de producción material, y alta cadencia e intensidad de los procesos de trabajo- determinan por un lado la necesidad y preferencia por una fuerza de trabajo joven con mayor aptitud física y mental, y por otra parte la expulsión de trabajadores maduros y viejos en los que se ha producido un notorio o visible proceso de pérdida o inadecuación de esas aptitudes.

b- la alta innovación y cambio técnico que existen el sector formal, que determina que se prefiera fuerza de trabajo con calificaciones más altas y actuales, o sino, actualizables -es decir preferencia por una fuerza de trabajo más calificada, más flexible y polivalente- características que son más frecuentes en la fuerza de trabajo más joven,

c- el ciclo de actividad del sector formal y sus consiguientes olas de formación-cierre de empresas y incorporación-expulsión de la fuerza de trabajo, lo que determina en general que

se expulse fuerza de trabajo madura en cada recesión-depresión, y se incorpore fuerza de trabajo juvenil en cada fase de auge expansión.

Todos estos procesos determinan que a medida que aumenta la edad de la persona sea más probable de que sea expulsada y que se reduzca su probabilidad de inserción y reinserción al sector formal. De allí que la disminución del porcentaje de los incorporados al sector formal a medida que aumenta la edad -y su opuesto, el aumento de los que son desplazados al sector informal- deban ser vistos, como consecuencia de una disminución de preferencia o utilidad por los que integran ese grupo, y por la imposibilidad de reincorporación de los expulsados en cohortes anteriores.

Pero también el proceso de selección resulta de las estrategias y opciones seguidas por los integrantes de la fuerza de trabajo, es decir, de decisiones de no permanecer dentro del sector formal. Y entonces cabe la pregunta: ¿por qué?. Para responder a esto es razonable recurrir a lo que en la literatura de los mercados de trabajo se ha establecido como mecanismo asegurador de la permanencia y estabilidad de la fuerza de trabajo dentro del sector formal. Según dicha literatura la fuerza de trabajo opta por permanecer en el sector formal por dos razones o consideraciones principales que actúan combinadamente reteniéndola: a- salarios más altos y en progresión, y b- posibilidad de carrera o ascenso de cargo, lo que es percibido como mejores condiciones de trabajo y más prestigio.

Para la empresa o unidad formal, la razón de existencia de esta organización institucional se encuentra en la necesidad de preservar las inversiones en selección y calificación de personal realizadas precedentemente y así los logros de productividad del trabajo resultantes. También se alega que la empresa opta por estos mecanismos de carrera y de segmentación horizontal de la fuerza de trabajo para atenuar o reducir la conflictividad laboral.

Una deducción de estas hipótesis es que pueden existir trabajadores que opten por salir del sistema formal porque perciben que esos beneficios directamente no existen o existen sólo para una minoría, porque perciben que son de una cuantía insignificante, o porque perciben que como individuos no los alcanzarán aunque sean generalizados y significativos. De esta forma, un sector formal en el que existen salarios bajos, escasa diferenciación salarial, o poca movilidad vertical ascendente, ha creado las condiciones para que exista un significativo segmento de trabajadores que “opten” por abandonarlo y por trabajar en el sector informal.

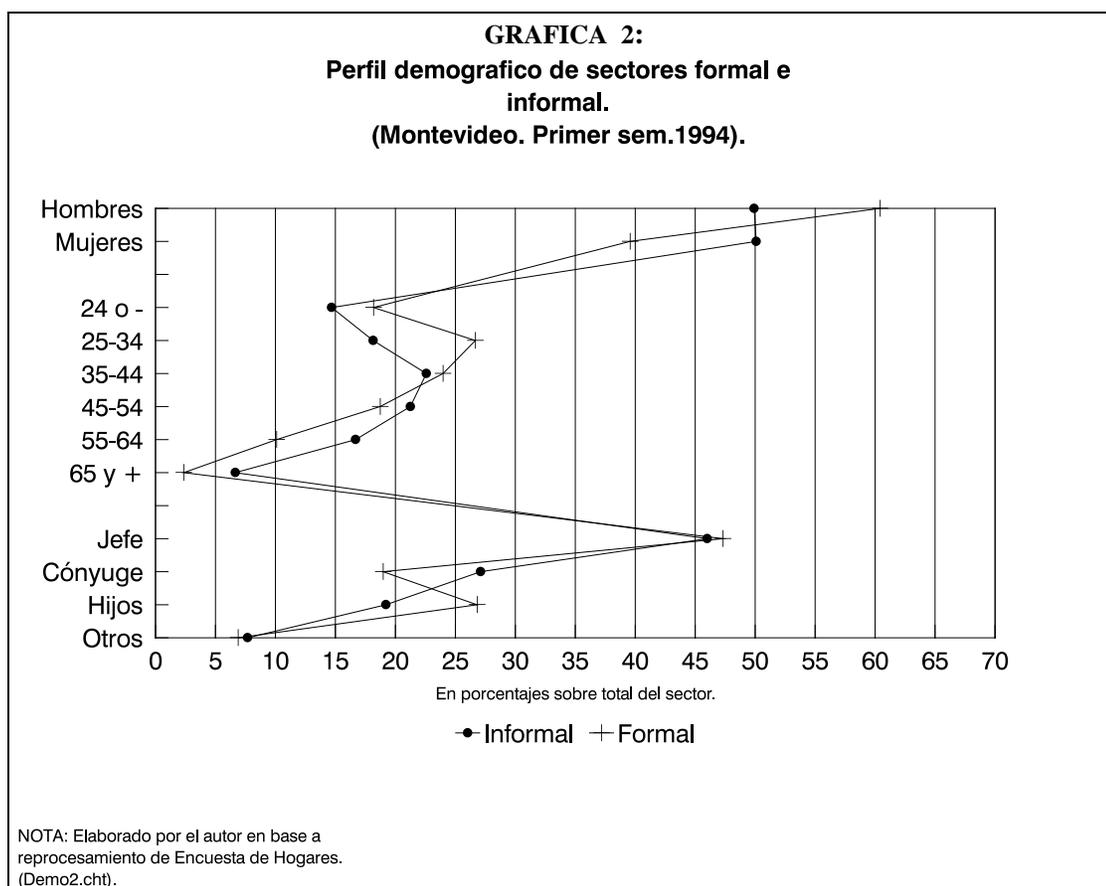
Creemos que este es un mecanismo operante en el caso uruguayo, y que posee una extensión e impacto considerable. Los elementos a favor de esta afirmación son la estrechez absoluta y relativa del sector formal, y la notoria depresión o contracción que experimente el nivel de salarios en relación a las expectativas de consumo, y de los niveles históricos que alcanzara hasta comienzos de los años 70.

Este proceso de emigración será a su vez más frecuente o intenso entre aquellos que perciben un desequilibrio mayor entre sus expectativas y sus posibilidades reales de remuneración y de ascenso de posición, y entre quienes dispongan de más capital y mejores relaciones como

para iniciar una estrategia de inserción laboral independiente o fuera del sector formal. Siendo claro que estas características se vuelven más frecuentes entre los trabajadores que se encuentran en las fases finales de su ciclo de actividad laboral.

Pero, es importante destacar, que aún en este caso la disminución de los niveles de formalización de la fuerza de trabajo de mayor edad, es el resultado en última instancia de estrategias empresariales de compresión salarial, de rotación y flexibilización de la fuerza de trabajo, y de rediseño técnico. Sólo las ganancias obtenidas en estos aspectos es lo que permite explicar o comprender porqué existe esa pérdida o expulsión de capital humano.

Resta todavía por examinar lo que acontece con una última característica básica de la fuerza de trabajo: el rol o posición de parentesco que la persona tiene en la unidad doméstica. La consideración de este aspecto es importante en cuanto refiere a distintos grados y tipos de compromiso en la reproducción de la unidad doméstica.



La información obtenida y que se presenta en la Gráfica 1 es coherente con lo visto para la distribución por sexo y por edad. Y ello se debe a que los roles de parentesco se construyen y asocian con características sexo-etarias. Como era de esperar, los mayores niveles de absorción por el sector formal corresponden a los hijos (la fuerza de trabajo más joven a disposición de los hogares). Según la información obtenida, entre los hijos que trabajan el 72% lo hace dentro del sector formal (sólo un 28% lo hace dentro del sector informal). En un nivel intermedio se encuentran los “jefes de hogar”, definición que corresponde en general con la figura masculina de la pareja constitutiva de la unidad doméstica: aproximadamente un 66% de los “jefes de hogar” que trabajan lo hacen dentro del sector formal (un 34% lo hace dentro del sector informal). Y finalmente el menor nivel de formalización lo tienen los conyugues, que en general son las figuras femeninas de la pareja constitutiva de la unidad doméstica: un 56% de los cónyuges que trabajan lo hacen en el sector formal (un 44% lo hace en el sector informal).

Como puede verse en la Gráfica 1, los niveles de formalización de los jefes (66%) son muy similares a los masculinos (69%), los de los cónyuges - o mejor, las cónyuges- (56%) son muy similares a los femeninos (59%), y los de los hijos (72%) son muy similares a los de los jóvenes (69%). Estas similitudes derivan de la base sexo-etaria de los roles de parentesco, y sugieren que es muy posible que aquellos atributos demográficos básicos -o sea, edad y sexo- sean utilizados como observable y indicador de los compromisos y relaciones sociales primarios -esto es de parentesco- de las personas que concurren a buscar trabajo al sector formal, y así, como elemento básico del proceso de selección.

En la Gráfica 2 y como cierre de lo visto se comparan el perfil y diferenciación sociodemográfica de los sectores formal e informal. El proceso de selección al que nos hemos referido determina una mayor participación relativa - o “sobrerepresentación”- en el sector informal de las mujeres, de la población mayor, o que se encuentra en las fases finales del ciclo de actividad, y de los cónyuges. Correlativamente, en el sector formal aumenta la participación de los hombres, de los jóvenes y de los hijos. Se puede decir entonces que tanto el sexo como la edad establecen diferencias importantes entre los dos sectores tanto en lo que respecta a la probabilidad de entrada o permanencia, como en los perfiles o conformación de los mismos.

II. 2. Selección y perfil educativo :

En la literatura sobre los mercados de trabajo es frecuente la afirmación de que en el sector formal existe una clara selección de la fuerza de trabajo según sus niveles de educación: el sector formal tiende a captar, y asimismo, a reservar o mantener, la fuerza de trabajo más educada, y a no contratar o expulsar a la fuerza de trabajo menos educada, la que termina al fin llenando el sector informal. Este último es por ello el refugio o reserva de la fuerza de trabajo menos calificada, siendo ínfima en el mismo la fuerza de trabajo con niveles medios o superiores de educación.

La razón o lógica de esta elección por parte de la demanda de trabajo es clara: la fuerza de trabajo más educada tendría una utilidad o rendimiento económico superior. Y esto último se derivaría a su vez de diversas percepciones o constataciones de los contratantes del sector formal. La mayor educación se asociaría a una mayor responsabilidad y disciplina de trabajo, a una mayor polivalencia, a una mayor autonomía o iniciativa, a la capacidad de crear un producto de mayor calidad, a un desempeño mayor y más estable, mayor lealtad a la firma, etc. Por todo ello, cuanto más educada es la fuerza de trabajo, más se asegurarían estos efectos o resultados, y por tanto, mayor sería la utilidad y el rendimiento de la fuerza de trabajo.

Este enunciado se funda en múltiples supuestos que en general no se hacen explícitos pero de los cuales depende tanto lógica como empíricamente. En primer lugar, y en lo relativo al mercado de trabajo, se supone que existe sobre-oferta de trabajo, y relativa abundancia y disponibilidad de niveles intermedios y altos de calificación. En segundo lugar, y en lo relativo al decisor, se supone que el contratante conoce o ha comprobado estas bondades o funcionalidad de la mayor educación, y que elige -o puede elegir- la fuerza de trabajo conforme a las mismas.

Si estos presupuestos no son ciertos el sector no debería realizar dicha selección, o sino, la misma no tendría sentido. Por ello muchas veces se toma la misma selección y sobrerrepresentación de personas con mayor educación como prueba o indicio de la existencia de las relaciones de determinación y supuestos expuestos anteriormente.

La hipótesis predice además que existiría una “muy alta” absorción de la fuerza de trabajo más educada por parte del sector formal y una también “muy alta” absorción de la fuerza de trabajo menos educada por el sector informal. Es decir, predice un sistema claramente “dual” y “polarizado”. Si ello no ocurriera de esta forma es porque están interviniendo otros mecanismos causales o de determinación, a nivel del mercado de trabajo y de la selección de fuerza de trabajo, que pasan a actuar sobre aquella predicción, como contratendencias o factores contrarrestantes.

Creemos que estos mecanismos intervinientes pueden ser de cinco tipos principales: a- existencia en el mercado de trabajo de un desequilibrio o desempleo muy pronunciado y abarcativo, el que afectaría en alto grado a los trabajadores con mayores niveles de educación, b- ocurrencia de cambios técnicos en el sector formal que impliquen una muy generalizada simplificación de procesos y tareas, c- necesidad de muchos puestos de trabajo en el sector formal en donde no es necesaria una mayor educación, o donde una mayor educación no arroja un resultado significativo, por lo que es mejor incorporar allí una fuerza de trabajo más barata, d- alta difusión de los mecanismos de terciarización, los que comprenderían un alto contingente de trabajadores con altos niveles educativos, e- o también, que las recompensas existentes para la fuerza de trabajo más educada a través de mejoras de carrera o salariales fueran insuficientes en su cuantía o limitadas en su extensión.

Todos estos procesos actuarían como fuerzas contrarias y contrarrestantes de una configuración dualista y polarizada. O sea, un dualismo o polarización atenuado o reducido

se puede considerar como evidencia confirmatoria de una significativa extensión o manifestación de los procesos antes señalados. Y esto es lo que sugiere la información obtenida y procesada en esta investigación ⁽⁷⁾.

Tal cual se observa en la Gráfica 3 la formalización de la fuerza de trabajo crece a medida que aumentan los niveles educativos de los trabajadores. En el extremo de los que cuentan con estudios primarios completos el sector formal absorbe al 56% (el informal al 44% restante), entre los que han culminado los estudios secundarios de primer ciclo al 68% (el informal el 32% restante), y entre quienes han completado los estudios secundarios de segundo ciclo al 76% (el informal el 24 % restante).

Existe entonces evidencia favorable para la hipótesis que establece mayor probabilidad de inserción en el sector formal a medida que aumenta el nivel educativo de la persona. Se puede afirmar entonces que existe una selectividad de la fuerza de trabajo a partir y en base a su nivel educativo: se tiende a preferir a la fuerza de trabajo con más permanencia en el sistema educativo formal, y más a la que ha completado un nivel cualquiera que a aquella que no lo ha hecho.

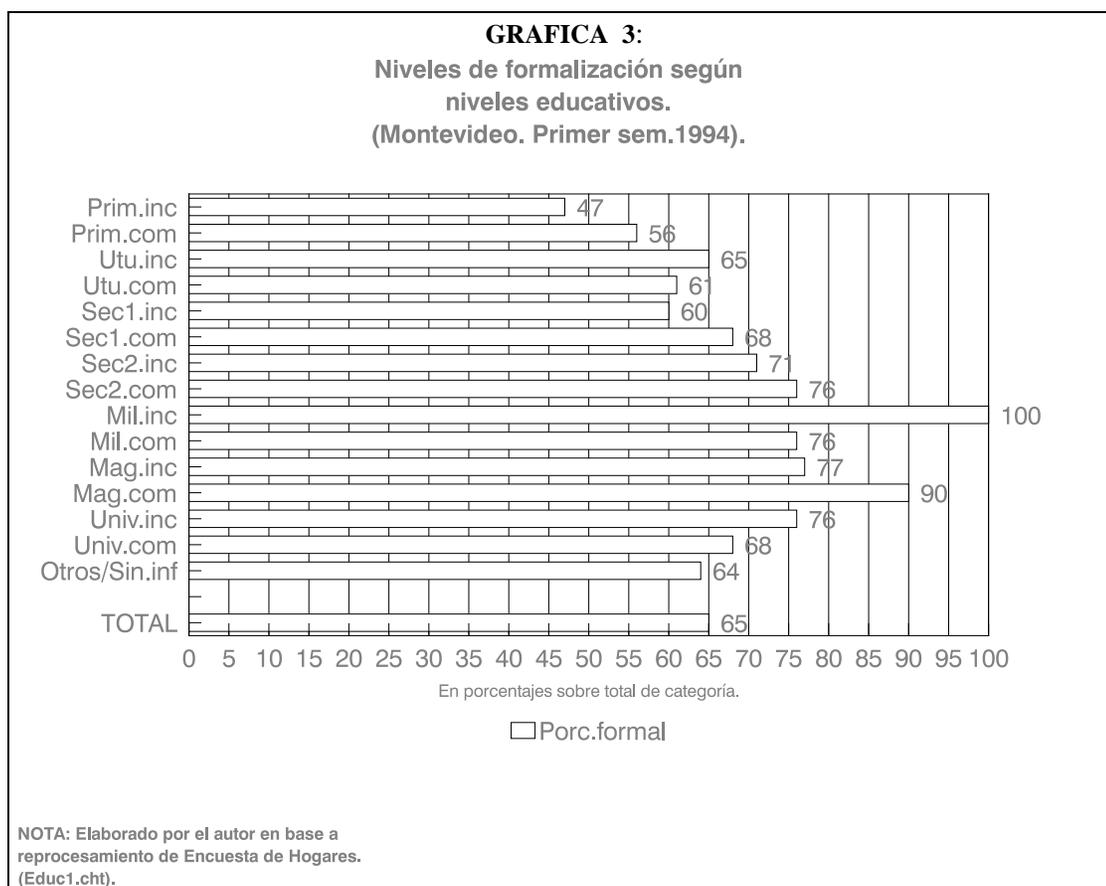
Pero, y sin perjuicio de lo anterior, hay que destacar dos no correspondencias con la afirmación anterior. En primer lugar, el sector formal recurre en una cuantía muy importante a fuerza de trabajo de muy bajos niveles educativos. Véase que el 47% de la fuerza de trabajo que no ha completado los estudios primarios, y el 56% de la que la ha completado, es contratada por el sector formal. Sin duda estos son porcentajes muy altos.

Obviamente esto se relaciona con las actividades de producción material que abarca este sector, lo que exige mantener una alta proporción del trabajo en tareas directas o manuales para las que no son necesarios los niveles medios o superiores de educación. También es razonable sostener que esto está condicionado por la destrucción de las formas artesanales, y por la profundización de la división del trabajo, del maquinismo y de la automatización, y sus consiguientes efectos descalificantes de la fuerza de trabajo. Cambios todos que implican menores o muy bajos requerimientos de iniciativa, calificación, y polivalencia, sobre todo en empresas productivas que elaboran productos sencillos a través de procesos también sencillos. De manera de que es también posible que los cambios técnicos mencionados, tanto en los sectores de producción material como en otros, reduzcan los requerimientos de educación necesarios en algunas sectores de la actividad económica.

En segundo lugar, la gráfica confirma que si bien la formalización aumenta con los niveles educativos, esa progresión se cumple hasta el fin de los estudios secundarios o politécnicos. Entre quienes han realizado estudios universitarios -incompletos y completos- se constata una reversión o quiebre de la tendencia a la formalización. Dicho en otras palabras: existe una significativa informalización entre los que poseen niveles terciarios de educación. Y esto parece tener dos tipos de condicionantes principales: por un lado, la adopción de un

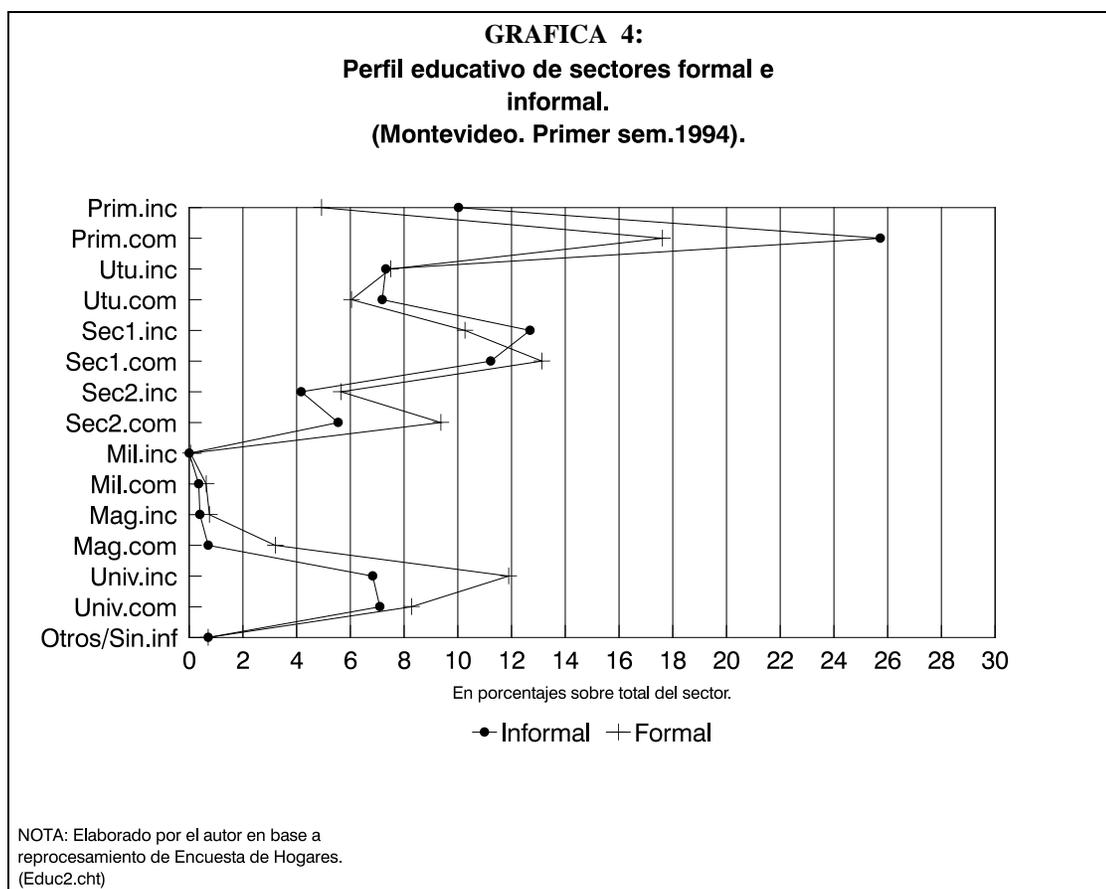
⁽⁷⁾ Obviamente, la determinación del peso o contribución parcial de cada uno de estos mecanismos exigiría una investigación específica.

modelo que flexibiliza y terciariza el trabajo de profesionales, y el de servicios en donde se emplean trabajadores con estudios pos-secundarios. Por otra parte, también es razonable suponer que esto sea la consecuencia de un patrón de organización de la fuerza de trabajo al que nos referimos precedentemente: sistemas de promoción y movilidad ascendente muy limitados, restrictivos, y expulsivos, y escaleras salariales que implican ganancias muy limitadas en sus beneficiarios y en su valor.



En cualquiera de estos dos mecanismos precedentes, esto es, tanto en la terciarización, como en la promoción y remuneración limitada o insuficiente, están dadas las condiciones de surgimiento y reproducción de estrategias y opciones laborales informales. En ambos casos existe una decisión del trabajador por ingresar al sector informal, quizás por su intención de maximizar su ingreso, quizás por su deseo de aumentar su tiempo libre o el control del mismo. Este tipo de contingentes de trabajadores y de movilidad del trabajo, se adicionaría así al que se genera por los mecanismos de expulsión -o no incorporación-articulación- en donde son dominantes los bajos niveles educativos, para conformar y engrosar así la masa de los trabajadores informales.

Anotemos finalmente que también existen estrategias y opciones laborales informales en los niveles educativos bajos, fenómeno que ha sido más reflexionado e investigado que los procesos descritos en los párrafos anteriores. Parece ser algo bastante frecuente que muchas personas de baja calificación optan o eligen la informalidad, y lo hacen por dos motivos o consideraciones principales: a- la dificultades de adaptarse o poder funcionar en los marcos disciplinarios del sector formal, esto es, al sistema de jerarquías y de autoridad, a los modelos o patrones de desempeño laboral, a la organización del tiempo laboral y extralaboral, etc, y b- la aspiración a obtener ingresos laborales superiores a los que obtienen con su educación en el sector formal. Por supuesto, en este último caso se trata de una expectativa que luego puede ser confirmada o disconfirmada por la práctica.



En la Gráfica 4 se comparan los perfiles y la diferenciación educativa de los sectores formal e informal. Como puede verse en la misma, como resultado del proceso de selección que realiza el sector formal se tiene una mayor participación relativa en el sector informal de las personas que no han superado los niveles educativos primarios. En el formal, por el contrario, se observa una mayor participación relativa de personas que han completado los estudios secundarios y de aquellos que han realizado estudios terciarios.

Es decir se confirma la ocurrencia de una distribución desigual de la fuerza de trabajo y la existencia de oportunidades diferenciales de acceso al sector formal en base en la educación de la fuerza de trabajo. Pero no se verifica, como se ha visto, la formación de un esquema dualista o polarizado. El sector formal recurre de hecho a una alta proporción de fuerza de trabajo con bajos niveles educativos, y asimismo, no absorbe y rechaza una alta proporción de los trabajadores con niveles educativos superiores.

II. 3. Selección y perfil ocupacional:

Las destrezas ocupacionales de la fuerza de trabajo también están fuertemente conformadas y diferenciadas por el sector formal. En su constitución y desarrollo este sector ha desarrollado una configuración de saberes que le es propia, y también ha influido la que existe fuera del mismo. Lo ha hecho tanto y a través de la conformación de una organización y división del trabajo propia o interna, como a través de los intercambios mercantiles que mantiene con su exterior o periferia y de la división del trabajo que establece con ella. Es así o de esta manera -creemos- que puede hablarse de una selección ocupacional del sector formal, y así, de una diferenciación respecto del sector informal.

La distribución de la fuerza de trabajo de los sectores formales e informal por ocupaciones confirma por una parte que existe una muy clara y notoria división del trabajo entre los mismos, y por otra el rol estructurador y ordenador que atribuimos al sector formal en el párrafo precedente. Tal lo que se desprende de la información que se presenta en la Gráfica 5.

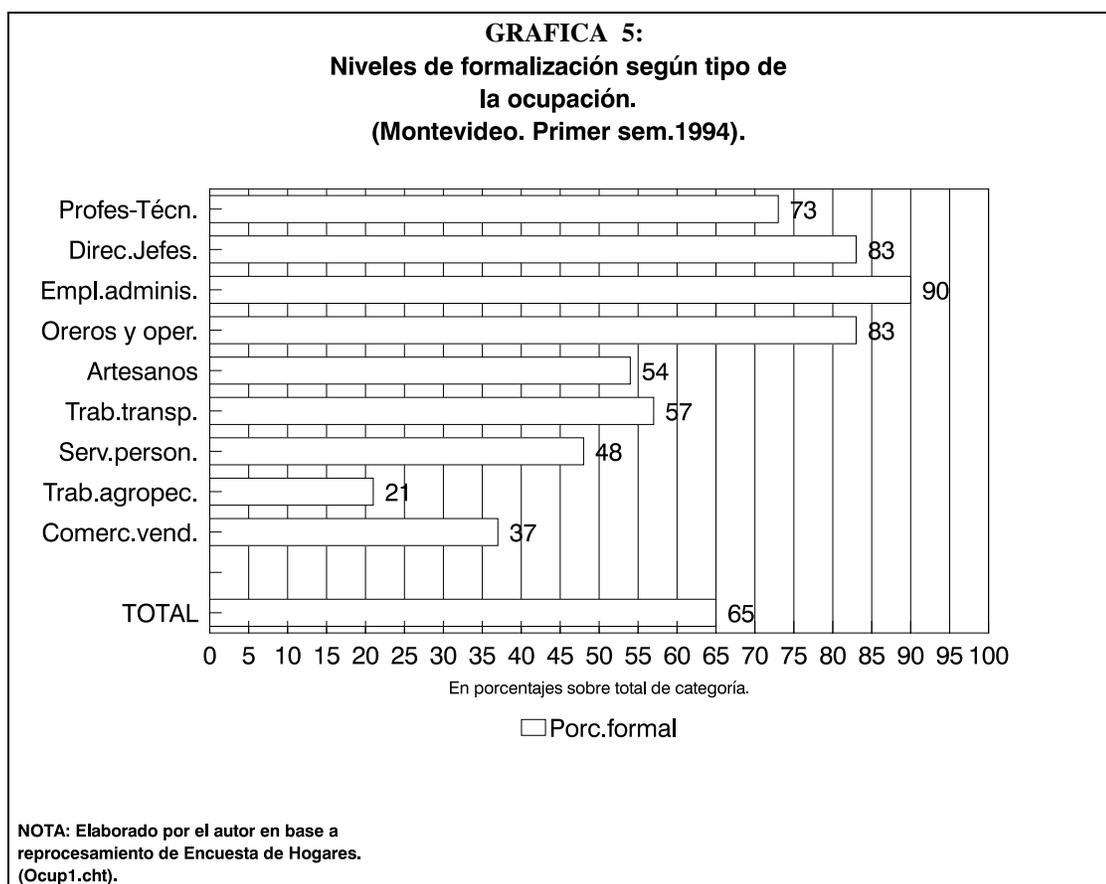
Como es dable observar en dicha gráfica, existen tres claros tipos o conjuntos de ocupaciones. El primero se podría denominar “ocupaciones formales” (OF), siendo estas las que corresponden a organizaciones de escala intermedia y grande, que constituyen el corazón del sector moderno o formal, con alta concentración de capital y de recursos, una tecnología y un conocimiento superior y cambiante, y una oferta que se dirige principalmente a la demanda formal o del sector moderno, y que es por tanto de un alto volumen.

La existencia y reproducción de estas ocupaciones deriva justamente de ese marco organizativo, en el que existe un radical proceso de complejización y división de tareas y procesos. Por ello estos desempeños se definen siempre en términos relativos a otras ocupaciones o a un orden jerárquico: son por sí solas incompletas, parciales, o especializadas, y presuponen siempre otras tareas en la realización de la mercancía u oferta final.

Otra característica importante es que estas ocupaciones implican un saber que se adquiere en una organización, y que siempre es relativo a las organizaciones y a su específico perfil o modelo tecnológico. Ello determina un saber más restringido y costoso, y también una

“facilidad de entrada” a ese mercado de calificaciones muy reducida o “baja”. Cabe ubicar aquí las ocupaciones de directivos y jefes, profesionales y técnicos, empleados administrativos, y obreros y operarios.

Lo interesante de la información reunida y que se presenta en la Gráfica 5 es que confirma plenamente que estas son ocupaciones y calificaciones creadas o seleccionadas por el sector formal y reproducidas por éste. Una muy alta proporción de los trabajadores que se dedican a estas ocupaciones lo hace contratado por e inserto en organizaciones formales : el 73% de los profesionales y técnicos (27% en el informal), el 83% de los directivos y jefes (17% en el informal), el 90% de los empleados administrativos (10% en el informal), y el 83% de los obreros y operarios (17% en el informal). Como se ve se trata de profesiones con altos niveles de formalización.



Existe un segundo tipo o clase de desempeños ocupacionales en los que se observa una fuerte informalización, que es mayor a la que existe para el conjunto del mercado de trabajo , pero en cuya creación y reproducción el sector formal mantiene una participación

considerable. Por ello podría podríamos denominar a estos desempeños “ocupaciones articuladas” (OA).

Algo obviamente determina esta presencia, o sino, esta no retirada. Y creo que esto deriva de que se trata de desempeños laborales que se pueden articular y de hecho parece que se articulan a los procesos de trabajo formales. Esa articulación puede ser de algunos sujetos, o por algunos momentos. Cabría decir que se recurre a ellos, intermitentemente y de forma parcial.

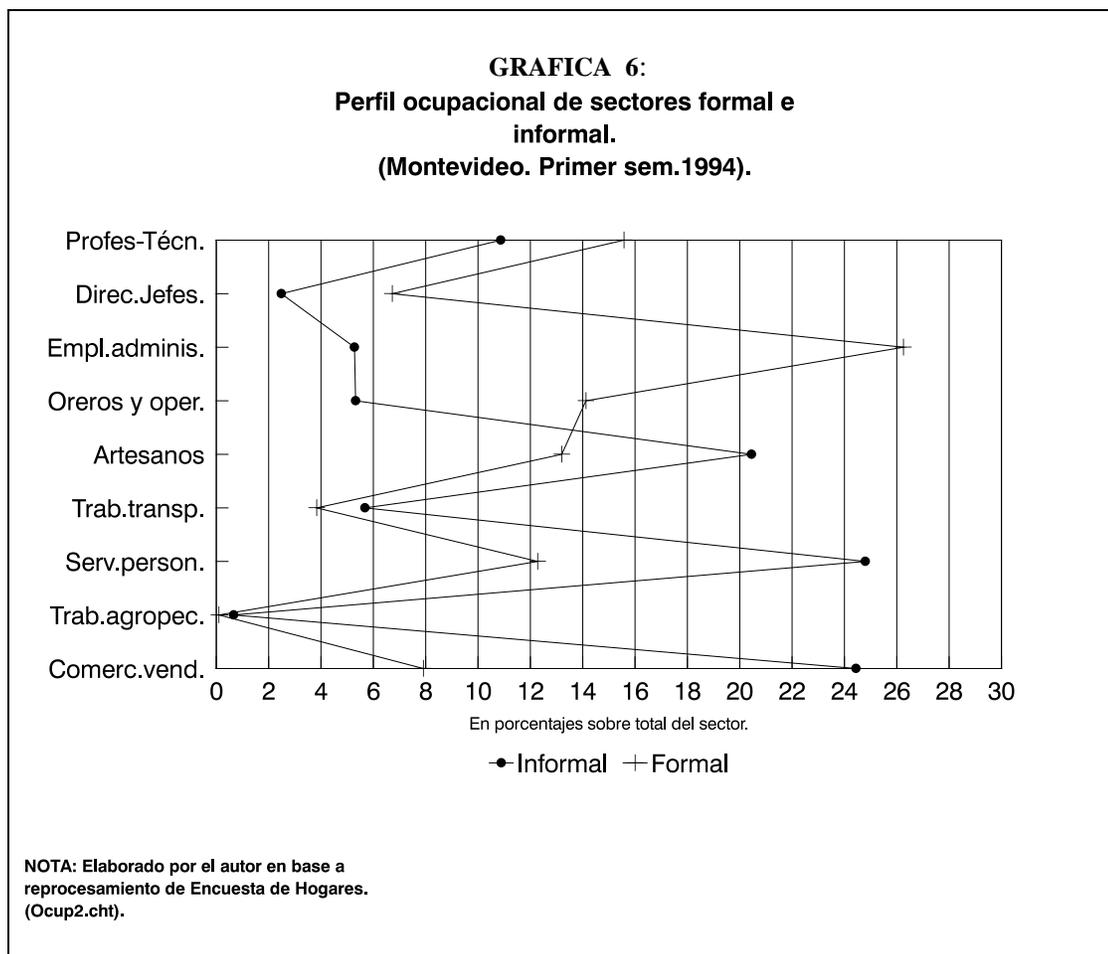
Las bases de dicha articulación se derivan o devienen de diversas condiciones constitutivas. Se trata de desempeños que no requieren o presuponen necesariamente una alta escala o concentración de capital, ni tampoco una tecnología o conocimiento superior, por lo que son calificaciones de mayor facilidad de entrada y costos de desempeños menores en comparación con las anteriores. Otro rasgo común de estas ocupaciones es el de poder realizarse en forma independiente, sin la necesaria colaboración de otros, y sin una necesaria división de tareas. Finalmente anotemos que poseen una alta demanda por parte de los hogares, e implican la realización de tareas que no son centrales en la organización del proceso de trabajo de las empresas formales.

Hay que incluir aquí las ocupaciones de artesanos, entre los que un 54% tiene su ocupación principal en el sector formal (un 46% en el informal), las de conductores y transportistas, con un 57% de sus miembros con ocupación principal en el sector formal (un 43% en el informal), y las de servicios personales, en la que el 48% se desempeña prioritariamente en el sector formal (52% en el informal).

Finalmente, la tercera clase de ocupaciones se compone de aquellas que se encuentran en los extremos de la cadena de producción capitalista, esto es, al comienzo y al fin de la misma. Decimos extremos porque se relacionan con la obtención de las materias primas o insumos que serán la base de la producción de las mercancías, y con la venta y realización final de esas mercancías. Por ello se podrían denominar “ocupaciones periféricas” (OP).

Ha sido comprobado en muchas investigaciones que el sector capitalista no tiende a abarcar dichas actividades, ni a tener en ellas una presencia directa y mayoritaria, aún en sociedades donde dicho modo alcanza un alto desarrollo. Lo más frecuente es que tenga si un intercambio mercantil intenso, directo, y hasta controlado con el sector capitalista, pero sin que éste las termine absorbiendo completamente. Se trata de actividades que se realizan en general en establecimientos de pequeña escala, con bajos requerimientos de capital, y con tecnologías y conocimientos sencillos. Por ello los desempeños relacionados a estas actividades no plantean altos requerimientos de calificación, costos formativos superiores, ni dificultades de acceso o entrada que sean notorios. Finalmente anotemos que las características anteriores, junto a su fuerte inserción o raigambre local y a lo que ofertan, las pone en contacto y les asegura una abundante demanda por parte de las personas y de los hogares.

Se incluyen en este último conjunto las ocupaciones de trabajador agropecuario, entre cuyos miembros el 21% se desempeña en unidades formales (un 79% en unidades informales), y la de comerciante o vendedor, donde un 37% se inserta en el sector formal (un 63% en el informal). Como puede verse, en estas ocupaciones existe un fuerte y significativo peso de la informalidad. Son entonces marginales o periféricas también en este sentido.



En la Gráfica 6 se comparan la composición ocupacional o división del trabajo de los sectores formal e informal. Es muy claro que en el sector formal existe sobrerrepresentación de los desempeños ocupacionales que hemos denominado “ocupaciones formales” (OF) - directivos y jefes, profesionales y técnicos, empleados administrativos, obreros y operarios-, en tanto que en el informal existe una clara sobrerrepresentación de los que hemos denominado “ocupaciones articuladas” (OA) -artesanos, transportistas, y servicios personales-, y también de los que llamamos “ocupaciones periféricas” (OP) -actividades primarias y comercio. Es importante destacar que las diferencias de composición ocupacional y división del trabajo son bastante notorias y marcadas.

También es muy importante destacar que de todas las características utilizadas para analizar la selectividad y diferenciación del sector formal, es ésta la que muestra la mayor diferenciación de los perfiles de la fuerza de trabajo. Lo que ciertamente es una clara validación de los conceptos de formalidad e informalidad, y de la perspectiva teórica de conceptualización de la informalidad que hemos seleccionado.

III. SELECCIÓN Y DIFERENCIACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

El sector informal ha de caracterizarse no solo por la selección-exclusión de personas que realiza el sector formal en el mercado de trabajo, y por el trabajo que moviliza hacia el mismo, sino también en función de las características más salientes de las llamadas “condiciones de trabajo”. Y ello porque el proceso de selección y diferenciación que realiza el sector formal consta de estas dos dimensiones o procesos básicos. Por ello, si en la sección anterior se analizaron las características principales de los trabajadores que se desempeñan en el mismo, corresponde ahora analizar las características principales de los empleos y de sus contextos laborales.

Si bien en la literatura no se atribuye a todos los desempeños informales ni a todas sus condiciones laborales una menor calidad, si es predominante la visión de que una alta mayoría son inferiores, dado que no se cumplen en los mismos -o lo hacen en una forma muy precaria o insuficiente- las principales “ventajas” de calidad, “ganancias”, o sino “utilidades” de los empleos formales. Estas ventajas han sido a su vez atributos del trabajo que hacen al bienestar psico-físico de la persona y de su familia, y por supuesto también objetivo de la lucha y las reivindicaciones del movimiento sindical, por lo que han quedado consagrados como valores u objetivos a alcanzar en la regulación de los mercados de trabajo y en las plataformas de partidos y sindicatos. Se han incluido en general entre esas ganancias de calidad aspectos tales como: a- la mayor remuneración, b- la posibilidad de carrera o de mejora de posición y remuneración, c- la mayor estabilidad, d- un monto horario adecuado -ni insuficiente, ni excesivo-, y e- y que no afecten o deterioren sistemáticamente la salud.

En esta sección analizaremos algunas evidencias disponibles sobre la diferenciación de las condiciones de trabajo y la calidad de los empleos informales y formales. Los aspectos seleccionados son la carga horaria, las remuneraciones, y la estabilidad. No es por cierto toda la evidencia necesaria, dado que deja algunos aspectos mencionados sin cubrir. Pero permite construir un visión bastante abarcativa de la temática.

Nuevamente trabajaremos sobre un proceso de diferenciación y selección creado y dominado por el sector formal. Decimos esto porque existe un amplísimo acuerdo en considerar que el dualismo y las diferencias que comprende, es el resultado de estrategias empresariales de selección y diferenciación de la fuerza de trabajo y de las condiciones materiales y tecnológicas, que buscan maximizar la rentabilidad y estabilidad del centro o corazón formal del sistema empresarial, y junto a ello la fragmentación y diferenciación de la clase trabajadora.

El “centro formal” del sistema de empresas, accede, selecciona y se apropia de las mejores y más altas condiciones productivas y de competencia a través de su concentración de capital, el acceso a paquetes o modelos tecnológicos más avanzados, su posicionamiento y control de mercado, y su influencia y poder político. En base a esa base material realiza una

incorporación de fuerza de trabajo en la que se minimiza y selecciona el trabajo, con objetivo es elevar la productividad y disciplinamiento de la fuerza laboral.

A partir de ello, y para mantener y asegurar esa superioridad y al mismo tiempo diferenciar a la fuerza de trabajo, concede condiciones de trabajo “superiores” y “óptimas” a la fuerza de trabajo que al fin selecciona para emplear en el “centro”. El resultado de este proceso es que la fuerza de trabajo no seleccionada se mantiene como un excedente de fuerza de trabajo en condiciones de trabajo y productivas de carácter marginal, por cuanto ha sido expulsada del “centro empresarial”, o porque se le crean o asignan condiciones de trabajo que son inferiores y precarias. Existe en algunos casos un contrato directo por parte del “centro”, en otros casos la relación “contractual” es indirecta, y mediada por la intervención de un empresario informal o hasta por los trabajadores del sector formal.

De esta manera la existencia del dualismo y de un sector informal es funcional en tanto asegura sobreabundancia y disponibilidad inmediata de fuerza de trabajo, reduce los costos, disciplina a la fuerza de trabajo, diferencia a la clase trabajadora, y atenúa en el centro del sistema los impactos de las fluctuaciones cíclicas o de las crisis. Y es fundamentalmente por todo esto que los empresarios formales cotidianamente contribuyen a la diferenciación de las condiciones de trabajo, y se oponen a las acciones que contribuyan a la reducción o eliminación del sector informal, o a la mejora e igualación de las condiciones de trabajo.

También aquí el proceso de selección y diferenciación son analizados como derivaciones de un proceso interactivo en el que intervienen las estrategias o lógicas de los dos actores principales que operan en el mercado de trabajo, esto es los empresarios y los oferentes, según los objetivos y racionalidad vista al comienzo de este documento (Véase al respecto Sección I). Pero en este caso, y a diferencia del anterior, se analizan y comparan las condiciones de trabajo, y no los atributos de las personas.

Las conclusiones o hallazgos que comentamos en esta sección deben ser interpretados en consideración de los vistos en la primera sección. La evidencia que mostraremos aquí permite establecer diversas conclusiones. En primer lugar es importante establecer que existen claras diferencias en las condiciones de trabajo y en la calidad de los empleos entre los sectores formal e informal. Pero no se confirma la existencia de un modelo “polarizado” o un “dualismo extremo”.

En segundo lugar debe anotarse que lo anterior no significa ni quiere decir que en el pasado esas diferencias no hayan sido de mayor grado y extensión. Todo hace pensar que está ocurriendo una atenuación y modificación de las diferencias y del dualismo. Y esto es coherente con dos procesos dominantes de los mercados de trabajo: a- el fuerte acento que se ha puesto en las políticas públicas sobre la flexibilización, la desregulación, y la terciarización, y b- el significativo y sostenido proceso de desequilibrio y desempleo que experimenta el mercado de trabajo. Es lógico pensar que el efecto de estos dos procesos sea el de deteriorar la calidad de los empleos y las condiciones de trabajo formales, acercándolas a las informales. Esto es, y dicho en pocas palabras: la baja diferenciación respondería a una “informalización” de lo formal.

En tercer lugar es importante establecer que lo anterior no implica la desaparición de los procesos de selección y diferenciación que se cumplen en el sector formal. Y esto último por dos razones: a- existen claras diferencias tecnológicas y de conformación de los escenarios políticos, e institucionales y b- la diferenciación tiene, como lo hemos mostrado, un fuerte contenido de selección de personas y de atributos, que aunque se ha atenuado, está muy consolidado, y es muy diferenciador y desigualizante. Además su misma operación tiene un claro efecto autoreproductivo, por su impacto en la conciencia y en la práctica y expectativas de los sujetos. Y este proceso de diferenciación no puede ser nunca desconsiderado, y/o desligado del proceso de selección y diferenciación de las condiciones de trabajo.

III.1. La carga horaria del trabajo:

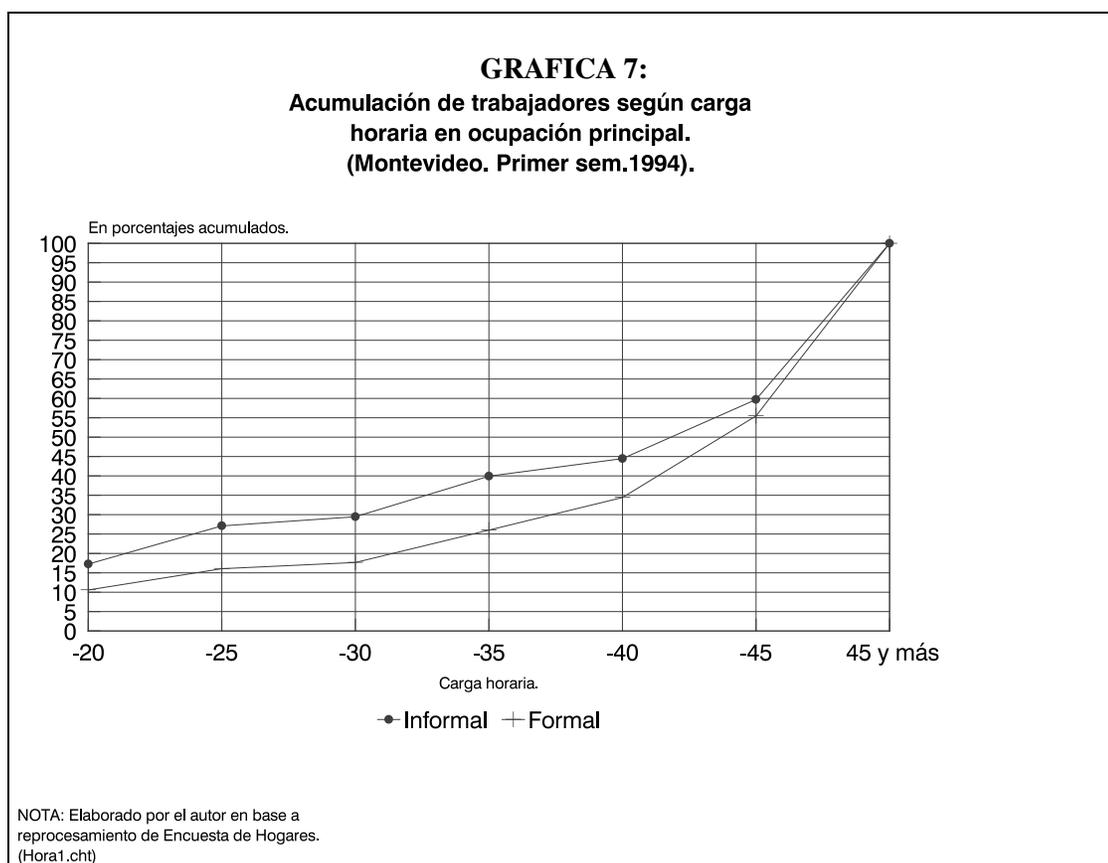
Ha sido corriente postular que en el sector formal existe un volumen suficiente de demanda y de trabajo, y que ello también ocurre a nivel de los puestos de trabajo. En el informal por el contrario predomina la insuficiencia de demanda, actividad y trabajo, tanto a nivel global como de los puestos laborales. Estas diferencias existen, sin duda. La cuestión a dilucidar a continuación es cuan distintos son los dos sectores, y como se distribuyen en su carga horaria, los puestos de trabajo informales.

El punto también importa porque se ha tendido a asociar o hasta identificar la informalidad con el desempleo en base al supuesto de que en la mayoría de los casos el trabajo informal equivale a una carga horaria muy baja y mediante esto a baja producción e ingreso. Obviamente, a la baja carga horaria se asocia una baja demanda, precios de oferta muy bajos, y asimismo, como también existe insuficiente capitalización, también baja productividad y remuneraciones. En suma, las bajas cargas horarias son la condición antecedente de ventas y retribuciones muy bajas e insuficientes.

Por todo ello se supone que la situación de informalidad no difiere mayormente o es incluso peor que la situación de desempleo: se obtendrían ingresos iguales o inferiores a los que se perciben en el seguro de paro. Admitiendo que los seguros de desempleo son bajos, la paradoja que abría esta postulación es: ¿cómo lograba entonces sobrevivir por tan largo tiempo un porcentaje tal alto de la fuerza de trabajo expulsada o no incorporada al sector formal? O sino, ¿cómo es que existe una proporción tal alta de la fuerza de trabajo con niveles de remuneración iguales o inferiores a su subsidio de desempleo? Si esta cadena causal era verdadera ¿de donde y como se obtenían los medios de sobrevivencia?.

Por cierto, al menos alguno de los supuestos anteriores no se cumplen: para un alto porcentaje de los informales o los horarios de trabajo son altos, o existe alta demanda, o los precios son altos, o existe al menos una incipiente capitalización. En vastos segmentos de los informales habrá distintas combinaciones de estas características y así un paliativo, o reducción de la insuficiencia de ingreso y de la pobreza.

La información obtenida y que se presenta en la Gráfica 7 muestra precisamente que una de las estrategias defensivas de los informales consiste precisamente en realizar largas jornadas de trabajo. Como se observa en dicha gráfica, menos de un 20% de los informales declara trabajar menos de 20 horas en la semana, menos de un 30% trabaja menos de 30 horas, y menos de un 45% trabaja menos de 40 horas. Para la mayoría de los informales, esto es, para el 55%, lo corriente es realizar horarios superiores a las 40 horas. Sin duda en muchos casos esas largas jornadas se traducirán en muchos tiempos muertos, y asimismo, en una muy baja productividad horaria. Pero solo así se podrán compensar las deficiencias o desventajas comparativas de este sector frente al formal. Es claro entonces que la larga jornada es la única reacción posible para aumentar los ingresos. Es el paliativo o la compensación fundamental compatible con baja demanda, precios bajos, y nula o muy baja capitalización.



Un segundo aspecto a destacar de la gráfica es la poca diferencia que registran las estructuras horarias de los sectores formal e informal. Las diferencias existen, como no podía ser de otra manera, pero son ciertamente bajas, y lo que es más importante de todo, no se observa una conformación polarizada, según la cual, los horarios intermedios y extensos se

concentran en el sector formal, y los bajos o insuficientes en el informal. Ciertamente, no esperábamos estos resultados.

Existen entonces porcentajes significativos de los informales trabajando en horarios de extensión intermedia y alta. Y asimismo, se observa una alta proporción de trabajo formal que se realiza en sistemas de horarios de corta y media extensión. La informalidad no equivale entonces necesariamente a bajos horarios o insuficiencia de trabajo.

Mediante la realización de largas jornadas se accede a atenuar las diferencias de demanda y precios, productividad e ingreso por hora trabajada que existen entre los dos sectores. Y es esto lo que permite elevar la remuneración del informal por encima del seguro de paro y aproximarla al formal.

Es importante destacar que esto no contradice las diferencias de remuneración, tecnología, productividad e ingreso que obviamente existen entre ambos sectores. Además aporta evidencia a favor de las tesis que afirman la función de reserva del sector informal.

III 2. La remuneración del trabajo:

Es indiscutible que los trabajadores informales reciben ingresos inferiores a los del sector formal. Esto tiene amplio apoyo y es deducible de la teoría establecida y ha recibido múltiples confirmaciones empíricas en el país y en muy diversas situaciones nacionales y coyunturas. Como es sabido, esto está determinado por diferencias de escala, capitalización, volumen de demanda, poder mercantil, calificación de la fuerza de trabajo, influencia política etc. Apreciaciones similares cabe hacer respecto de los índices de pobreza, privaciones, o calidad de vida de quienes trabajan en este sector en comparación con los trabajadores formales. También aquí es peor la situación de los informales.

Son estas constataciones las que habilitan a hablar de mercados de trabajo segmentados. Las diferentes remuneraciones expresan la existencia de distintas dotaciones de recursos, distintos escenarios de transacción, funciones técnicas de producción o de oferta también diferentes, y poderes y arreglos institucionales también diversos. Por todo ello las remuneraciones deberían ser distintas. Esto no se discute. El punto es cuán distintas lo son.

La información obtenida en esta investigación y que se presenta en la Gráfica 8 confirma la existencia de diferencias de ingresos importantes entre ambos sectores, y los mayores niveles de ingresos que obtienen quienes trabajan en el sector formal. Como puede verse, los trabajadores informales reciben ingresos inferiores a los del sector formal, y esas diferencias son generalizadas y muy altas en los niveles bajos de las dos estructuras salariales. También importa destacar que es en base a dichas diferencias que queda determinada la diferencia en los montos y medias de ingreso de ambas distribuciones.

Los ingresos más bajos son resultados de diferencias de capacidad productiva o de productividad, pero son reforzadas por las decisiones y conductas de los informales. En el caso de los microempresarios, la baja de las remuneraciones busca retener clientes y colocar la oferta realizada. En el caso de los informales dependientes, las bajas remuneraciones son la realización de la decisión de no ingresar al sector formal, o la aceptación de que no puede acceder al sector formal.

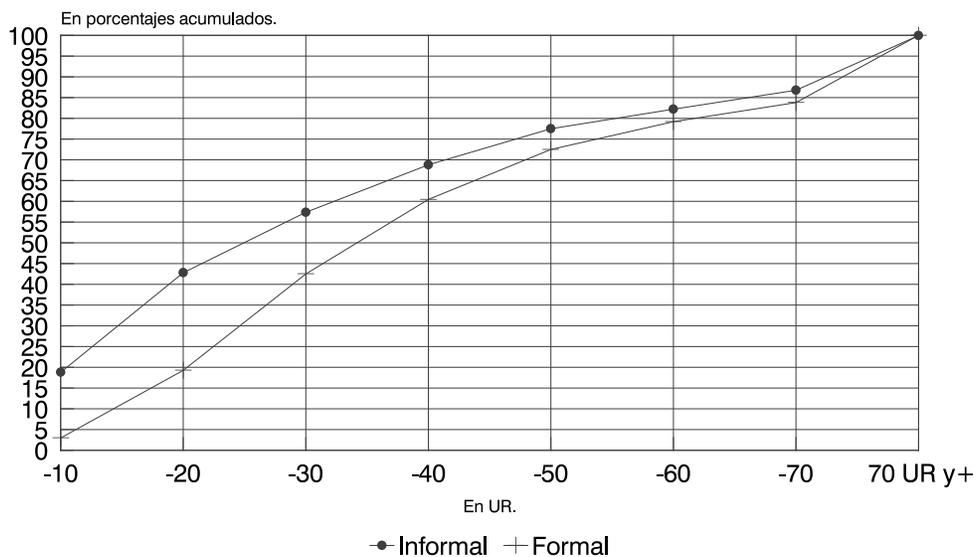
Pero, junto a esta observación o constatación existe otra tan importante como ella: que existe una fuerte reducción de las diferencias o distancias en los niveles intermedios y altos de la estructura salarial de cada sector. Aspecto éste que se clarifica cuando se emplean en las comparaciones las líneas de pobreza absoluta y relativa para la realización del corte - respectivamente las 20 y las 40 UR ⁽⁸⁾. Véase que por debajo de las 20 UR se encuentra algo menos del 45% de los trabajadores informales contra el 20% de los formales. Claramente las diferencias son grandes y demuestran que existen diferencias importantes en el papel de los sectores en la producción o reproducción de la pobreza absoluta. Casi 1 de cada 2 trabajadores informales tienen ingresos inferiores a la línea de pobreza absoluta, contra uno de cada cinco en el sector formal. Por tanto, la pobreza absoluta está asociada en un alto grado a la extensión del sector informal, y a la insuficiencia de actividad e ingreso que hubiera en el sector.

En cambio, por debajo de las 40 UR se tiene al 70% de los trabajadores informales y al 60% de los formales. Es decir, el empleo de esta línea, que es superior, reduce las diferencias entre los dos sectores. Esto último significa dos cosas que es importante separar: a- no existen diferencias muy pronunciadas en la producción de pobreza relativa por parte de los dos sectores, y b- ello se debe a que existe una importante contribución del sector formal a la producción de la pobreza relativa.

Y esto quiere decir que el sector formal posee niveles de salarios y una estructura salarial muy deprimida. Lo que es resultado de las políticas salariales y de empleo seguidas tanto hacia el sector capitalista como hacia el sector público, pero también de todos los efectos de depresión de los salarios que contribuye a determinar un sector informal muy numeroso y en crecimiento sistemático.

⁽⁸⁾ El concepto de pobreza absoluta se define como insatisfacción marcada y significativa de un umbral mínimo de satisfacción de las necesidades básicas. Implica que está en riesgo la reproducción física y social del sujeto y/o la de otros miembros de su unidades doméstica. En cambio el concepto de pobreza relativa, implica también insatisfacción, pero en relación a un patrón social medio de ingreso y consumo. Para un tratamiento en detalle de estos puntos véase nuestro libro "Sobre la pobreza. Conceptos y medidas para el caso uruguayo"; Fundación de Cultura Universitaria; Montevideo; junio de 1996.

GRAFICA 8:
Acumulación de trabajadores según ingreso de ocupación principal.
(Montevideo. Primer sem.1994).



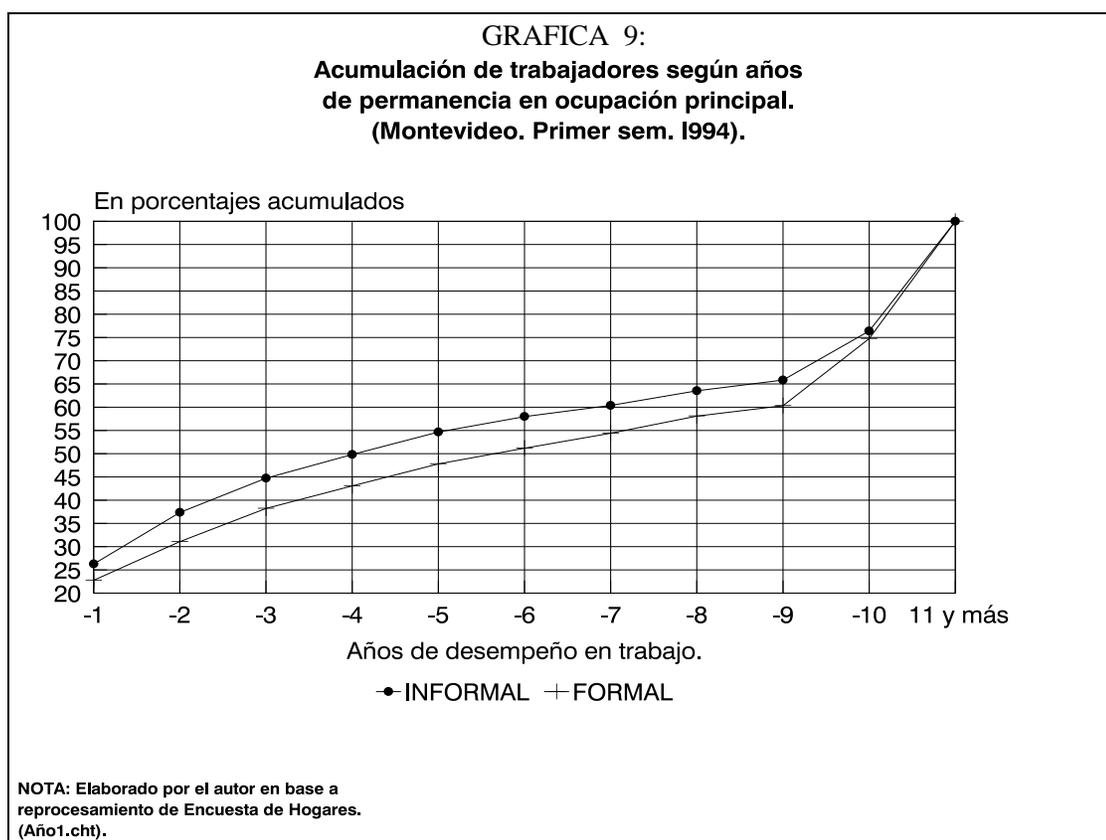
NOTA: Elaborado por el autor en base a
 reprocesamiento de Encuesta de Hogares.
 (Ingre1.cht)

Esos efectos depresores se ejercen a través de la competencia por los puestos de trabajo formales, por el abaratamiento del costo de reproducción de los asalariados del sector formal -mediante la provisión a estos de bienes y servicios informales-, y también mediante diversos mecanismos de terciarización y flexibilización de la organización del trabajo en las firmas formales. Es importante hacer notar que la evidencia que ahora analizamos, confirma algunas conjeturas o supuestos manejados en las secciones anteriores de este documento relativas al abandono o movimiento desde los sectores formales en razón de las dificultades en el avance de carrera o ante salarios bajos.

II.3. La estabilidad del trabajo

Se ha tendido a suponer que en general los trabajos formales son relativamente estables, de larga duración, y de baja rotación de personal. En los informales, por el contrario, dominarían las características opuestas. Se supone así que el sector formal es entonces altamente inflexible, y el informal muy flexible. Siendo a su vez dicha rigidez del sector

formal lo que plantearía problemas de adaptación a la demanda y al necesario cambio técnico, y también una presión a la rigidez y la elevación de los costos salariales, y contribuyendo ambos a crear dificultades de adaptación y capacidad competitiva. Por ello algunos autores han ubicado esta rigidez como uno de los componentes causales del desarrollo de la informalidad: las empresas promoverían el desarrollo del maquinismo y o de la terciarización, como forma de evadir o reducir las disfuncionalidades mencionadas, estimulando y contribuyendo así el crecimiento del sector informal ⁽⁹⁾.



La información relativa a la duración o permanencia de la persona en el empleo no confirma plenamente las afirmaciones anteriores. Tal cual se observa en la Gráfica 9, en el sector formal existe una mayor permanencia y estabilidad en los puestos de trabajo. Pero también

⁽⁹⁾ Este tipo de explicación corresponde a las visiones institucionales. Véase al respecto nuestro trabajo anterior "El trabajo y la economía informal. Discusión de enfoques teóricos"; Serie Documentos de Trabajo No 34; Universidad de la República; Facultad de Ciencias Sociales; Depto de Sociología; junio de 1998.

debe destacarse que los porcentajes de trabajadores con baja antigüedad en el trabajo, por ejemplo con períodos que no superan los cinco años, son muy similares en ambos sectores. Como se ve la distancias entre las dos líneas de frecuencias acumuladas son muy pequeñas. Además, en ambos casos estas bajas permanencias o ingresos recientes comprenden a altos porcentajes de los trabajadores. Así, es dable observar que un 45% de los trabajadores del sector informal tiene menos de tres años de antigüedad, en tanto que en el sector formal dicho porcentaje es de casi un 40%.

En el sector formal, entonces, no existe tal alta estabilidad como se supone, siendo muy frecuente la sustitución, rotación y movilidad de los trabajadores. No existen elementos para pensar que se trate exclusivamente de movimientos intra-firma. Además de esto, los datos que hemos presentado muestran una muy baja diferenciación entre el sector formal y el informal. Es decir, no sólo no existe la polarización, sino que simplemente las diferencias bajas.

Todo ello sugiere dos inferencias principales. En primer lugar, si bien existe rigidez en el sector formal, esta no es lo que se piensa o espera, y muchos empresarios parecen haber implementado muchos mecanismos para controlarla o revertirla. Es decir, existe flexibilidad y esta está muy difundida. Es posible que este proceso se encuentre en aumento y que los trabajadores formales e informales deban adaptarse al mismo. En segundo lugar, siendo esto así, habría que esperar o tener salarios que no son “rígidos” y que no son “altos”. Lo que ya hemos inferido a partir de efectos, o directamente comprobado en otras secciones de esta investigación.