

22 de enero de 2006 – Número 112

EL 46% DE LAS MUJERES QUE TRABAJAN TIENE UNA INSERCIÓN LABORAL PRECARIA

La recuperación económica y la disminución del desempleo sugieren que el 2006 puede ser el año del dígito en la tasa de desempleo, si el crecimiento se mantiene con vigorosidad. Sin embargo, la tasa de desempleo es un indicador muy grueso de la situación laboral y puede llevar a desviar la atención de problemas acuciantes que están pendientes de solución. Uno de ellos es la situación laboral de la mujer.

El 2005 ha sido el tercer año consecutivo de alto crecimiento. En consonancia con este ritmo de expansión, la tasa de desempleo ha disminuido al 11%, y es probable que el 2006 sea el año del dígito en el desempleo (aunque considerando a los beneficiarios del Plan Jefes de Hogar como ocupados). Sin embargo, los problemas en el mercado de trabajo no se limitan a la cantidad de gente imposibilitada de encontrar un empleo. Se manifiestan también en la falta de oportunidades y en la pobre calidad de los empleos, agudizados en ciertos grupos de la población. **Uno de ellos son las mujeres que desean o necesitan trabajar.**

Algunos datos básicos del INDEC permiten ilustrar esta realidad. En el **segundo trimestre del 2005** se observó que:

- Aunque el número de hombres y mujeres en edad de trabajar es similar, **sólo el 57% de las mujeres está en el mercado de trabajo**, mientras que entre los hombres la participación llega al **87%**.
- Entre **las mujeres que quieren participar en el mercado laboral**, el **14% no consigue empleo**, mientras que entre los hombres la desocupación es del **10%**.
- De **las mujeres que consiguieron un trabajo**, el **46%** trabaja “en negro”, como **cuentapropista precaria**, como **trabajadora sin salario** o beneficiaria del **Plan Jefes de Hogar**, mientras que entre los hombres esta proporción llega al **36%**.

Son muchos los factores que explican las diferencias de género que se dan en el mercado laboral. Sin embargo, uno de los aspectos relevantes a tener en cuenta son las diferencias de responsabilidades entre los hombres y las mujeres. En el entorno familiar, las obligaciones emergentes del cuidado del hogar y la manutención económica no siempre están equilibradamente repartidas. Prevalece todavía –aunque con matices– la noción de que el hombre es el responsable de la esfera económica y la mujer de la esfera doméstica.

La creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo es una tendencia que se da a mayor ritmo que el cambio cultural que tiende a equilibrar los roles del hombre y la mujer dentro del hogar. Si bien se observa un mayor involucramiento de los hombres, las mujeres

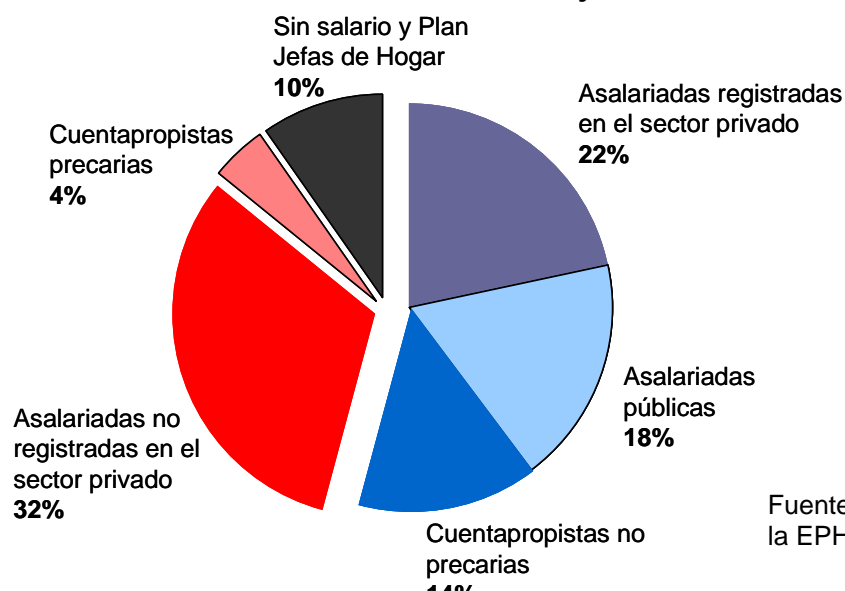
están lejos de poder desentenderse de los cuidados de la familia. **Esto implica que las mujeres necesitan de mayor flexibilidad en la reglas de trabajo.** Necesitan facilidades para trabajar part-time, si así lo prefieren, para organizar las horas de trabajo en consonancia con el cuidado del hogar, y acceder a la protección de la seguridad social en aquellos incidentes que mayor impacto tienen en el costo laboral, como son las licencias por maternidad y por cuidado de hijos enfermos.

Si la legislación laboral asume que estas diferencias no existen y establece, en su fin protectorio, reglas de juego muy rígidas y estrictas, el incentivo para los empleadores es preferir a los que tienen mayor disponibilidad de tiempo para el trabajo fuera del hogar. Si el diseño de la seguridad social no contempla las licencias por enfermedad inculpable del trabajador y de los hijos, **y se coloca estos costos en cabeza de los empleadores**, el incentivo es claramente a discriminar en contra de las personas que asumen las responsabilidades en el cuidado del hogar. **La legislación laboral y de la seguridad social en Argentina tiene precisamente estos problemas.**

Un diseño regulatorio que no tiene en consideración estas realidades termina siendo un factor de discriminación de la mujer de los lugares de trabajo. Discriminación que se manifiesta en el desaliento a participar en el mercado laboral, mayores tasas de desempleo y formas de inserción laboral más precarias. También se manifiesta en los salarios. En Argentina, en el sector privado, **las mujeres que trabajan como asalariadas ganan un 35% menos que los hombres, a igual nivel de educación.**

La disminución del desempleo que se produjo con la notable recuperación de la economía **no debe ser motivo para dejar de lado las reformas necesarias en las regulaciones laborales y de la seguridad social.** El esquema que emerge de la actual legislación tiene serias deficiencias de diseño. Hay contingencias que están sobreprotegidas producto de la superposición de normas, y otras totalmente desprotegidas por vacíos legales. Hay regulaciones que aspiran a proteger a los trabajadores pero que fallan por una excesiva rigidez. Estas deficiencias, que vienen de larga data y sin perspectivas de cambio, son las que atentan contra la generación de empleos de calidad para los segmentos menos favorecidos del mercado laboral, que son **las mujeres, los jóvenes y los adultos mayores en la última etapa de la vida laboral.**

Las inserción laboral de las mujeres



Fuente: **IDESA** en base a la EPH del INDEC