

Informalidad laboral: Situación de las mujeres en Colombia

Por Oriana Sofía Alvarez Vos¹

1. ANTECEDENTES

El estudio de la informalidad laboral reviste gran importancia hoy en día, ya que es considerado como uno de los problemas más graves y complejos de los países de América Latina. Esto debido a que se le asocian factores como menor ingreso laboral, carencia de toda forma de protección social y menor productividad, los cuales afectan las condiciones de vida de los trabajadores/trabajadoras, así como la productividad económica de un país. El caso de Colombia es particularmente preocupante, pues la informalidad laboral según la definición de la Organización Internacional del Trabajo(OIT)- carencia de acceso a la seguridad social a través del trabajo- es superior al 50% y en los últimos años ha impactado de manera negativa a unos grupos sociales más a que otros.

La informalidad constituye un problema social, ya que los ingresos laborales recibidos por hombres y mujeres vinculados al trabajo informal son menores de lo que obtendrían si estuviesen vinculados al trabajo formal. Esto implica que la informalidad incrementa la probabilidad de ser 'pobre' y deteriora la distribución del ingreso. Un aspecto a resaltar del fenómeno de la informalidad en Colombia es la diferencia existente entre las tasas de informalidad laboral entre ambos sexos. Sin importar ciertas características individuales de las mujeres, como son la edad y la educación, están sometidas a mayores tasas de informalidad que los hombres. Lo anterior, puede ser reflejo de la segregación del mercado que existe hacia el sexo femenino.

La literatura relacionada con el tema señala a las reglas formales e informales como las primeras causantes de las diferencias en el empleo entre los géneros. Asimismo, la falta de acceso a la educación, a oportunidades de créditos y las responsabilidades familiares, obligan muchas veces a las mujeres a optar por el trabajo informal y desvincularse de esta forma del mercado laboral.

¹ Docente e Investigadora, Universidad Jorge Tadeo Lozano (Bogotá), oriana.alvarezv@utadeo.edu.co.

La participación laboral femenina en Colombia se ha incrementado en las últimas décadas, ocasionando el aumento más pronunciado en toda América Latina (J & H, 2010). Sin embargo, aún persisten serias dificultades que las mujeres deben enfrentar en el mercado de trabajo. La presencia del sector informal sigue siendo muy elevada entre las ocupaciones femeninas, ya que las mujeres tienden a ubicarse en el extremo inferior del abanico de ocupaciones en este sector, ya sea trabajando como cuenta propia, trabajadoras del servicio doméstico o sin remuneración. Del mismo modo, las responsabilidades que las mujeres tienen normalmente en el desarrollo de actividades no económicas –aquellas determinadas por pautas culturales y el ciclo de vida– hacen que tengan una mayor probabilidad que los hombres de salir de un puesto de trabajo (Maurizio, 2010).

Por otro lado, la creciente entrada de mujeres al mercado laboral ha generado la necesidad de desarrollar políticas públicas de género, con el objetivo de modificar la desigualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres. Dentro de los convenios y compromisos internacionales donde se reafirma la importancia de garantizar la igualdad de género en el ámbito laboral se cuentan: (1) Los convenios, recomendaciones internacionales y la Agenda de Trabajo Decente de la Organización Internacional del Trabajo(OIT); (2) Los Objetivos de Desarrollo del Milenio de las Naciones Unidas (ONU); (3) Las Conferencias Interamericanas de Ministros de Trabajo de la Organización de Estados Americanos (OEA); (4) El MERCOSUR; (5) La Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) (Maurizio 2010).

Colombia, al igual que otros países de América Latina y del mundo, ha avanzado en la normatividad sobre la igualdad de género a través de leyes, decretos y sentencias que buscan disminuir la discriminación de las mujeres en el mercado laboral. Una de las leyes que es pertinente resaltar es la 1413 de 2010 o ‘ley de la economía del cuidado’. Esta ley “hace referencia al trabajo no remunerado que se realiza en el hogar, relacionado con mantenimiento de la vivienda, los cuidados de otras personas del hogar o de la comunidad y el mantenimiento de la fuerza de trabajo remunerado”. El objetivo de esta ley es reflexionar acerca de las dobles y triples jornadas de las mujeres, los roles tradicionales impuestos por la cultura y la necesidad de enfocar la generación de políticas públicas equitativas hacia la distribución del trabajo del cuidado entre los miembros del hogar (DPS & PNUD, 2013).

A pesar de los avances en materia de políticas públicas de género en el mercado laboral en Colombia, todavía persiste segregación entre hombres y mujeres, representada en desigualdad de oportunidades de acceso al trabajo, indicadores diferenciales sobre empleo, desempleo e informalidad y diferencias salariales, entre otros aspectos. Todavía quedan áreas en las que es necesario realizar mejoras, por ejemplo, aquellas que tienen que ver con la conciliación de la vida laboral y familiar de mujeres y hombres. Si se trabajara en el desarrollo de este tema, el acceso y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral y en trabajos formales serían mayores.

2. ALGUNOS APORTES CONCEPTUALES

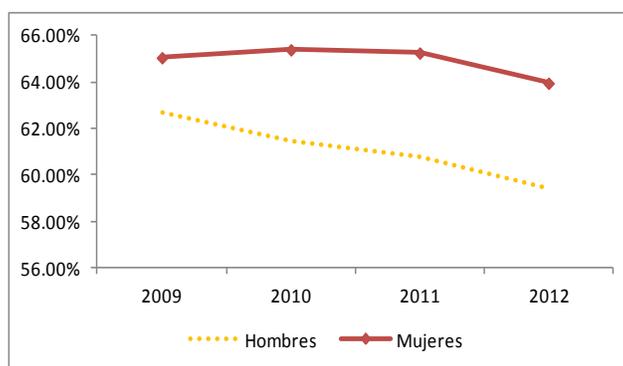
La OIT define a los sujetos en informalidad laboral como “aquellas personas que en su relación laboral no están sujetas a la legislación laboral ni a reglas impositivas, y no tienen acceso a la protección social ni a beneficios laborales”. Para poder cuantificar lo establecido en la definición anterior, en este trabajo se considerará como informales a aquellas personas que carezcan de aseguramiento al sistema de pensión a través del trabajo, denominación conocida como *informalidad fuerte*. Se decide utilizar la anterior definición por ser la mejor captada en todas las encuestas de hogares de la región y empleada para realizar comparaciones entre países (Gasparini, 2005).

Cabe destacar que las encuestas de hogares constituyen la principal fuente de información acerca de las características económicas y sociales de un país, ya que al ser representativas de toda la población, es posible realizar inferencias poblacionales sobre varios fenómenos económicos y características individuales. Por lo anterior, todas las estadísticas aquí presentadas se obtienen a partir de los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) de Colombia. A partir de este instrumento se puede tener acceso a información relacionada con características de empleo, desempleo, inactividad, nivel educativo, edad, género, estado de afiliación al sistema de pensión, estado civil, posición familiar entre otras variables.

3. EVOLUCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL POR GÉNERO

El Grafico 1 muestra la evolución de la informalidad en Colombia por género. Se puede observar que la informalidad presenta una tendencia decreciente para los hombres en los últimos cuatro años, mientras que para las mujeres, esta tendencia se inició en el año 2011. La tasa de informalidad para las mujeres en todos los años es mayor que la de los hombres, configurando alrededor del 65%, mientras que la de los hombres alcanza niveles del 60%. Lo anterior resulta preocupante, ya que al sector informal se le asocian menores niveles de productividad que pueden afectar el crecimiento de las empresas o negocios y de esta manera generar un impacto en la productividad laboral a nivel agregado. Asimismo, expone a las mujeres a la falta de acceso a mecanismos de protección social, como seguro de salud, desempleo y accidentes, incrementando la vulnerabilidad de esta parte de la población.

Grafico 1. Informalidad laboral en Colombia



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares (DANE), cálculos propios.

Las estadísticas desagregadas por género sobre informalidad laboral se pueden observar en el Cuadro 1. La tasa de informalidad de la fuerza laboral por grados de escolaridad en los últimos cuatro años ha presentado una leve disminución. No obstante, independientemente del nivel de escolaridad de las mujeres, las tasas de informalidad siguen siendo aún mayores para este grupo que para los hombres. Son las mujeres con menores niveles de escolaridad las más afectadas con la problemática de la informalidad. Por ejemplo, la tasa de informalidad de una mujer con nivel de educación menor o igual a la básica primaria para el año 2012 es alrededor del 90%, mientras que para un hombre es del 81.21%. Con respecto a la tasa de informalidad de los trabajadores/trabajadoras con educación superior, parece presentarse una tendencia a la baja en la tasas de las mujeres con respecto a la de los hombres, a excepción del año 2012 donde la tasa de informalidad para

las mujeres con educación superior o más es mayor que la de los hombres en 5 puntos porcentuales. Lo anterior muestra que la educación se convierte en una herramienta fundamental para garantizar el acceso de las mujeres a empleos formales).

Al analizar la evolución de la tasa de informalidad por rango de edades en hombres y mujeres, una las mayores variaciones se presenta entre los 15-24 años. Esto indica que el trabajo informal se convierte en un punto de entrada al mercado laboral para muchos jóvenes, quienes a medida que acumulan experiencia están en mejores condiciones para encontrar trabajo en el sector formal (Perry, Maloney, Arias, & et.al, 2007). Para el resto de rangos de edades, la tasa de informalidad más baja se presenta en los trabajadores/trabajadoras entre 25-34 y las más alta entre los 55-64 años, siendo la de las mujeres mucho mayor que la de los hombres. La diferencia para el primer rango es del alrededor de dos puntos porcentuales, mientras que para el último está entre ocho y diez puntos porcentuales.

Respecto a la posición familiar, en el caso de mujeres jefas de hogar se presentan mayores tasas de informalidad que en los hombres. Para el año 2012 los hombres jefes de hogar en informalidad muestran el 56.87%, mientras que las mujeres alcanzan 67.4%. Las estadísticas de cónyuge reflejan menores tasas de informalidad para las mujeres; una posible explicación a esto puede ser que los hombres son quienes trabajan mientras las mujeres están dedicadas a las labores del hogar. Por tanto, al no enfrentarse al mercado laboral, los indicadores de informalidad para éstas resultan ser menores.

Cuadro 1. Estadísticas descriptivas informalidad laboral por género en Colombia

		HOMBRES				MUJERES			
		2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012
Informalidad fuerte	(%)	62.69%	61.48%	60.79%	59.41%	65.05%	65.39%	65.25%	63.95%
Informalidad por niveles de educación	Primario o menos	84.08%	83.35%	82.17%	81.21%	90.42%	90.54%	90.70%	90.34%
	Secundaria Incompleta	76.45%	76.87%	76.78%	75.58%	85.46%	86.22%	86.74%	86.05%
	Secundaria	54.39%	53.82%	53.86%	53.33%	66.51%	66.77%	67.86%	66.44%
	Superior incompleta	43.61%	43.44%	43.58%	42.33%	40.87%	44.03%	44.56%	43.68%
	Superior o mas	29.76%	30.42%	30.32%	20.26%	24.56%	24.78%	24.80%	25.12%
Informalidad por grupos de edad	15-24	71.99%	71.58%	71.14%	69.64%	70.22%	69.69%	69.72%	67.80%
	25-34	53.87%	51.09%	50.27%	48.42%	55.76%	55.56%	54.84%	52.12%
	35-54	59.83%	58.49%	57.25%	55.73%	64.43%	64.85%	64.67%	63.46%
	55-64	72.55%	72.27%	71.36%	70.65%	80.69%	81.90%	81.28%	81.88%
Informalidad por posición familiar	Jefe	60.70%	59.07%	58.16%	56.87%	67.88%	68.50%	67.45%	67.04%
	Hijo(a)	64.64%	63.97%	63.42%	61.83%	55.12%	54.80%	55.45%	53.64%
	Conyugue	72.66%	69.81%	66.99%	66.50%	67.54%	67.80%	68.15%	66.67%

Fuente: GEIH-DANE, cálculos propios.

4. PROBABILIDAD DE INFORMALIDAD

A través de la estimación de funciones probabilísticas de informalidad es posible hacer una identificación de factores que afectan el acceso a trabajos formales -que es lo mismo que la probabilidad de ser informal-. De esta manera se pueden calcular diferencias en los niveles promedio de informalidad de hombres y mujeres.

La probabilidad de ser informal se modeló a través de ecuaciones *probit*². En este modelo se usaron como variables explicativas la edad y la educación, al igual que una serie de variables cualitativas (dummy) para identificar características como el estado civil, sexo y nivel educativo, que se controlaron por área metropolitana y por rango de edad. La estimación corresponde al año 2012. Además, se calcularon modelos de manera separada para hombres y mujeres. El propósito de estas ecuaciones era realizar un análisis que permitiera descomponer las diferencias en las tasas de informalidad entre hombres y mujeres en dos efectos: aquellas explicadas por características individuales (edad, educación, estado civil) y aquellas que se deben al tratamiento que el mercado les da a los individuos (Tenjo & Herrera, 2008).

5. RESULTADOS DE LAS ESTIMACIONES

En los modelos *probit* los coeficientes dan la dirección del efecto de cada variable sobre la probabilidad de ser informal, pero no estiman su magnitud. Los resultados del modelo presentado en el Cuadro 2 son buenos, todos los coeficientes son significativos y las relaciones entre las variables explicativas y la variable independiente (informalidad) son las esperadas. A mayor nivel de escolaridad y mayor edad, menor la probabilidad de ser informal.

En el primer modelo estimado que se denomina total (incluye hombres y mujeres), la variable género es un dummy que es 0 para hombres y 1 para mujeres. Dicha variable señala que ser mujer aumenta la probabilidad de ser informal. Por otro lado, la diferencia entre los modelos de hombres y mujeres, además del valor de los coeficientes, está en la relación que hay de la variable casado(a) con la informalidad. Aquellas mujeres casadas

² Son modelos econométricos donde la variable dependiente es binario o dummy y se deriva de una función de distribución normal acumulada.

tienen mayor probabilidad de ser informales, mientras que para los hombres casados la probabilidad de trabajar como informales disminuye.

Cuadro 2. Ecuaciones para estimar la probabilidad de ser informal (PROBIT)

Variables	Total	Hombres	Mujeres
Edad	0.0143*** (0.000769)	0.0188*** (0.000974)	0.00598*** (0.00130)
Educación	-0.0682*** (0.00493)	-0.0705*** (0.00620)	-0.0719*** (0.00829)
Genero	0.112*** (0.0107)		
Primario o menos	0.0948*** (0.0266)	0.107*** (0.0329)	0.0936** (0.0460)
Secundaria	-0.320*** (0.0383)	-0.283*** (0.0479)	-0.375*** (0.0646)
Superior Incompleta	-0.619*** (0.0500)	-0.465*** (0.0631)	-0.804*** (0.0836)
Superior o mas	-0.768*** (0.0661)	-0.538*** (0.0838)	-1.015*** (0.110)
Casado/a	-0.112*** (0.0111)	-0.252*** (0.0153)	0.0752*** (0.0168)
Constante	1.283*** (0.0391)	1.199*** (0.0489)	1.668*** (0.0661)
Controles por edad	Si	Si	Si
Controles por área metropolitana	Si	Si	Si
Observaciones	71,367	41,343	30,024

Errores estándar entre paréntesis

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Para poder conocer la magnitud de estas variables explicativas sobre la explicada (informalidad) es necesario calcular los efectos marginales que se encuentran en el Cuadro 3. El hecho de ser mujer aumenta la probabilidad de ser informal en 4.3 puntos porcentuales. Por su parte, la probabilidad de ser informal para casados disminuye en 9.6 puntos porcentuales para hombres, mientras que aumenta en 2.9 puntos porcentuales para mujeres.

Cuadro 3. Efectos marginales estimados

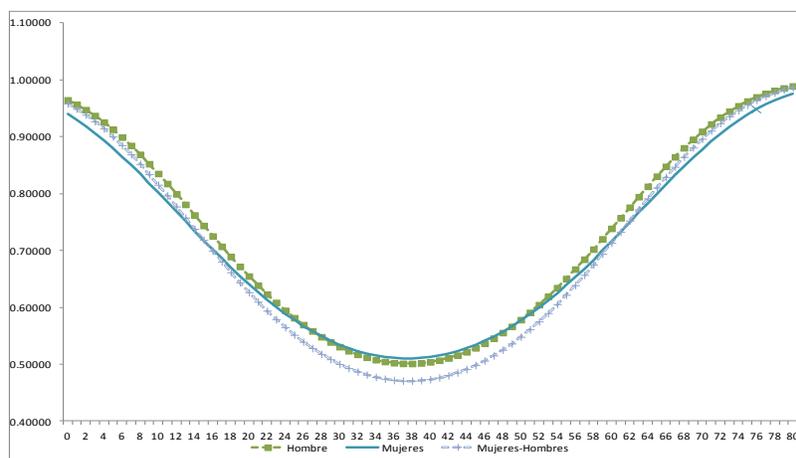
Variables	Total	Hombres	Mujeres
Edad	0.00558***	0.00731***	0.00234***
Educación	-0.0266***	-0.0273***	-0.0281***
Genero	0.0436***		
Primario o menos	0.0367***	0.0411***	0.0363**
Secundaria	-0.126***	-0.111***	-0.148***
Superior Incompleta	-0.243***	-0.183***	-0.312***
Superior o mas	-0.299***	-0.212***	-0.385***
Casado/a	-0.0435***	-0.0968***	0.0294***
Observaciones	71,367	41,343	30,024

6. ANÁLISIS DE LA DESCOMPOSICIÓN DE LAS DIFERENCIAS EN PROBABILIDADES DE INFORMALIDAD

Un ejercicio interesante sería poder entender y arrojar unos resultados preliminares sobre las diferencias en las tasas de informalidad entre hombres y mujeres. Como se mencionó anteriormente, las tasas de informalidad pueden ser distintas por dos razones: (1) características individuales y (2) por las oportunidades que les ofrece el mercado laboral. Para poder captar estas diferencias, se estimaron las ecuaciones de probabilidad de informalidad, para hombres como para mujeres por separado, y se calculó el promedio de las variables que explican la probabilidad de ser informal (edad, educación, estado civil etc). Para calcular la diferencia entre estos grupos, los estudios sobre discriminación sustraen del grupo mayoritario (hombres) el valor correspondiente al minoritario (mujeres) (Tenjo & Herrera, 2008).

Los resultados obtenidos aplicando esta metodología se pueden observar en el Gráfico 2, el cual muestra las relaciones entre la tasa de informalidad y la edad probabilidad de ser informal tanto en hombres como en mujeres. Si se aplicaran a las mujeres los coeficientes de la función de empleo estimada para hombres, su probabilidad de ser informal sería del 55%. La diferencia en las tasas de informalidad entre géneros debido a características de empleabilidad es del 1.5%. Además, si las mujeres fueran tratadas como hombres en el mercado laboral, la probabilidad de ser informal tendría una disminución de 3 puntos porcentuales.

Gráfico 2. Descomposición de las diferencias en tasas de informalidad por género



7. CONCLUSIONES

Como conclusión de este trabajo se puede señalar que a pesar de los avances en políticas públicas de género en el mercado laboral colombiano, se evidencia que persisten diferencias en los indicadores laborales -especialmente los de informalidad laboral- entre hombres y mujeres. Las mujeres siguen siendo las más afectadas por esta problemática. Existen ciertas características individuales que explican la divergencia entre las tasas de informalidad entre hombres y mujeres. Sin embargo, se encontraron algunas conclusiones preliminares que podrían indicar la presencia de discriminación hacia las mujeres en el mercado laboral. Esto no es una evidencia definitiva de que existan prácticas discriminatorias, pero al menos representa un indicio de dicha posibilidad.

En el mercado laboral, todavía quedan cosas por hacer y un camino que recorrer para mejorar la situación de las mujeres colombianas. Es imperativo el desarrollo de políticas públicas enfocadas no solo al desarrollo de la mujer, como por ejemplo permitir mayores niveles de cualificación, sino aquellas donde se incluyan las responsabilidades familiares y su redistribución equitativa, permitiendo así un mayor avance en temas de desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

8. BIBLIOGRAFÍA

- Bustamante, J. (2011). *Los retos de la economía informal en Colombia*. Bogota: Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Notas Fiscales.
- DPS, & PNUD. (2013). *¿Igualdad salarial entre hombres y mujeres en Santiago de Cali?. De la legislación a la realidad. Red de observatorios regionales del mercado de trabajo*.
- Gasparini, L. (2005). Protección social y empleo en América Latina: Estudio sobre la Base de Encuestas de Hogares. *Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales. Documento de trabajo N°17*, 1-60.
- J, E., & H, Ñ. (2010). The increase in Female Labor Participation in Latin America 1990-2004: Descomposing the Changes. *Inter-American Development Bank. Mimeographed document*.
- Maurizio, R. (2010). Enfoque de género en las instituciones laborales y las políticas del mercado de trabajo en América Latina. *Macroeconomía del desarrollo N°104*, 1-53.
- Maurizio, R. (2012). Labour informality in Latin America: the case of Argentina, Chile, Brazil and Peru. *Brooks World Poverty*, 1-27.
- Mejía, D., & Posada, E. (2007). Informalidad: Teoría e implicaciones de política. *Borradores de Economía. Banco de la República*, 1-32.
- Peña, X., Bernal, R., & Amador, D. (2013). The Rise in Female Participacion in Colombia: Fertility, Marital Statu or Education? *Documento CEDE*, 1-22.
- Peña, X., Ñopo, H., & Hoyos, A. (2010). The Persistent gender earnings gap in Colombia 1994-2006. *IDB working paper series N° IDB-WP-174*.
- Perry, G., Maloney, W., Arias, O., et.al. (2007). Informalidad: Escape y Exclusión. *Estudios del Banco Mundial sobre América Latina*, 1-24.
- Tenjo, J., & Herrera, P. (2008). *Diferencias en el empleo entre hombres, mujeres y entre mestizos/blancos y afrodescendientes*.
- Tenjo, J., & Paula, H. (2008). *¿Existe discriminación salarial por género y etnia en Colombia? Resultados preelminares*.