



Una madre trabajadora recoge a su hija de una guardería de Shisheido en Tokio, Japón.

Yuko Kinoshita y Kalpana Kochhar

Las mujeres pueden ayudar a contrarrestar el problema del envejecimiento de la población y la contracción de la fuerza laboral

EL ENVEJECIMIENTO de la población en todo el mundo tiene profundas secuelas para el crecimiento económico. Cuando la población en edad laboral disminuye, suele reducirse también la fuerza laboral y la capacidad de crecimiento económico. En muchas economías avanzadas y de mercados emergentes la población en edad laboral está disminuyendo, lo que afecta al ingreso fiscal, en un momento en que es necesario gastar más en pensiones y salud.

El papel de las mujeres en esta transición demográfica es crucial. Constituyen más de la mitad de la población mundial. Como suelen vivir más que los hombres, la proporción de mujeres en el grupo etario de más de 65 años es sensiblemente mayor. Pero el porcentaje de mujeres en edad laboral que de hecho participan en la fuerza laboral de la economía (tasa de participación femenina de la fuerza laboral) ronda el 50% desde hace dos décadas. El promedio mundial oculta grandes diferencias de nivel y tendencias entre las regiones. La tasa va de 21% en Oriente Medio y Norte de África a más de 60% en Asia oriental, África subsahariana, Estados Unidos y Europa septentrional. Aunque América Latina y el Caribe registraron

un sólido crecimiento de unos 13 puntos porcentuales durante este período, las tasas bajaron en Asia meridional. Pese al estancamiento en la participación femenina, el promedio de la brecha de género en la participación (la diferencia entre la participación laboral de hombres y mujeres) disminuye desde 1990, pero solo porque la participación masculina bajó más de lo que subió la femenina.

Persiste el abismo

Aunque la brecha de género en educación está disminuyendo, el abismo persiste en otras oportunidades, como las de acceso a atención médica y servicios financieros, y en materia salarial y de derechos jurídicos. La relación entre la tasa de inscripción en educación primaria de hombres y mujeres llega al 94% incluso en economías menos desarrolladas. En educación secundaria, la relación es, en promedio, del 97%, y ahora las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de acceder a estudios terciarios (instituto superior o universidad). Estas tendencias son positivas. Pero con tantas mujeres sumamente calificadas, es una pérdida aun mayor que un porcentaje tan alto no integre la fuerza laboral.

La visión desde Asia

En Asia el papel que la mujer puede y debe jugar depende de la situación de su país en materia de envejecimiento. Países de Asia meridional como Bangladesh e India están en la etapa inicial de transición en que la mortalidad desciende bruscamente y la fertilidad sigue alta. Los países de Asia oriental (miembros de la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental) están en una etapa intermedia en que la tasa de natalidad comienza a bajar y el crecimiento de la población se estabiliza. Las economías avanzadas de Asia, como Japón y Corea, están en una etapa posterior: la tasa de natalidad es inferior al nivel de reemplazo y la población comenzó, o pronto comenzará, a reducirse.

Asia oriental tuvo una transición demográfica relativamente rápida entre los años sesenta y noventa que contribuyó a su “milagro” económico. La mejora de la salud pública redujo la mortalidad infantil y produjo un auge de nacimientos seguido de un descenso de la fertilidad. A fines de la década de 1960, cuando las primeras personas nacidas luego de la Segunda Guerra Mundial llegaron a la edad laboral, su ingreso a la fuerza laboral aumentó la relación entre trabajadores y dependientes. Esta transición benefició en general a las mujeres: mejor salud y menos tiempo dedicado al cuidado de los niños les dio libertad para actividades como la educación y el empleo. Ese círculo virtuoso les permitió a las mujeres contribuir y a la vez beneficiarse del crecimiento económico.

En países de Asia meridional, como Bangladesh e India que están en el inicio de la transición demográfica, las mujeres son esenciales. Para beneficiarse plenamente del posible dividendo demográfico, la región debe concentrarse en mejorar la educación y la calificación de las mujeres, construir infraestructura para favorecer a todos los trabajadores y flexibilizar el mercado laboral (Das *et al.*, 2015). Los países deben eliminar los obstáculos normativos, institucionales y sociales para aprovechar su reserva de talento y obtener el mayor dividendo posible.

Si la mujer desarrollara plenamente su potencial en el mercado laboral, sería posible lograr considerables avances macroeconómicos. Por ejemplo, Aguirre *et al.* (2012) indican que si la participación femenina nacional en la fuerza laboral llegara al nivel de la masculina, el PIB aumentaría un 5% en Estados Unidos, 9% en Japón, 12% en los Emiratos Árabes Unidos y 34% en Egipto. Cuberes y Teignier (de próxima publicación) estiman que la pérdida de PIB per cápita atribuible a la brecha de género en el empleo puede llegar en promedio a un 27% en ciertas regiones (véase el gráfico 1).

¿Cómo contribuyen las mejores oportunidades de participación femenina en la fuerza laboral al aumento del ingreso y al crecimiento? Un trato justo para la mujer puede beneficiar el desarrollo económico global. La inscripción escolar podría aumentar porque las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de gastar su ingreso en la educación de sus hijos. Con igual acceso a insumos, aumenta la productividad de las empresas propiedad de mujeres, y con políticas de contratación justas las empresas pueden aprovechar mejor la reserva de talento, lo que es positivo para el crecimiento. En los mercados avanzados

Es crucial fomentar la participación laboral femenina en las economías asiáticas avanzadas como Japón y Corea. En estos países, las mujeres son clave para mantener el crecimiento y contrarrestar el lastre del envejecimiento y el descenso de la población. En Japón, por ejemplo, la expectativa de vida es ahora de 84 años, la más alta del mundo, pero la fertilidad permanece baja. Cuando la generación de posguerra comenzó a jubilarse, la tasa de dependencia por edad avanzada llegó a ser la más alta del mundo.

Al reducirse la población en edad laboral, el PIB de Japón probablemente caerá por debajo del PIB de sus vecinos a menos que la producción por trabajador aumente más rápido que el descenso de la fuerza laboral. El FMI estima que el crecimiento anual podría aumentar casi $\frac{1}{4}$ punto porcentual si la participación femenina en la fuerza laboral llegara al promedio de los países del G7, lo que daría lugar a un aumento permanente del 4% del PIB per cápita con respecto al escenario de base. El aumento de dicha participación también significaría una fuerza laboral más calificada, dado el nivel educativo superior de las mujeres (véase “¿Puede la mujer salvar a Japón (y a Asia también)?”, *F&D*, octubre de 2012).

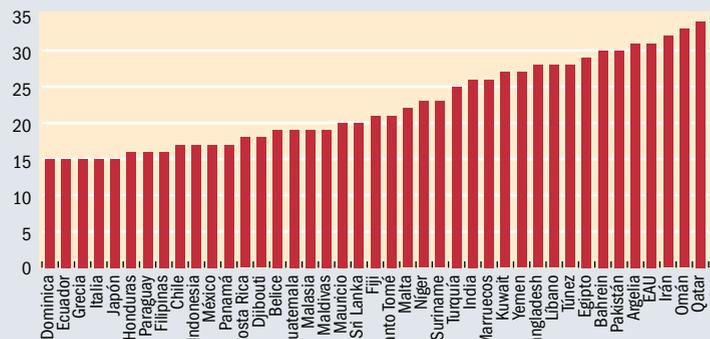
Aprovechar a las mujeres altamente calificadas es una meta accesible para Japón, como el Primer Ministro Shinzo Abe bien sabe: una plataforma importante de la estrategia de la “Abeconomía” para revitalizar a Japón es que un mayor número de mujeres trabajen. Desde la puesta en marcha de la Abeconomía en 2013, la cantidad de mujeres en edad de procrear en la fuerza laboral aumentó marcadamente gracias al aumento de los beneficios de licencia parental y otras políticas. Aunque una mayor participación de la mujer es crucial para los países independientemente del punto de la transición demográfica en que se encuentren, para aquellos cuya población envejece rápidamente la oferta laboral femenina es indispensable.

Gráfico 1

Salir perdiendo

La brecha en la participación laboral femenina causa pérdidas significativas del PIB en muchos países.

(pérdidas debidas a la brecha de género, porcentaje del PIB)



Fuente: Estimaciones de Cuberes y Teignier (2015).

Nota: Santo Tomé = Santo Tomé y Príncipe; EAU = Emiratos Árabes Unidos.

y emergentes con poblaciones envejecidas, impulsar la participación femenina en la fuerza laboral puede mitigar el efecto de una fuerza laboral pequeña y estimular el crecimiento.

Para incentivar la participación femenina en la fuerza laboral, el gobierno y el sector privado pueden desempeñar una importante función. Se pueden focalizar las políticas públicas en reducir la brecha de género en salud, educación, servicios de infraestructura y acceso a servicios financieros, y fomentar la licencia parental y la creación de guarderías. Se ha demostrado que gravar el ingreso individual, y no el familiar, reduce la falta de incentivo para trabajar del generador de ingresos secundario, normalmente la mujer. En países con restricciones de género de índole jurídica, como a la propiedad inmobiliaria o empresarial, eliminarlas puede estimular la participación femenina en la fuerza laboral (Gonzales *et al.*, 2015). El sector privado puede contribuir flexibilizando los contratos y las condiciones laborales y adoptando métodos de evaluación que recompensen el desempeño más que la antigüedad o las horas trabajadas.

Además de aumentar la cantidad de mujeres que trabajan, mejorar la calidad del empleo puede fomentar la productividad y el crecimiento económico. Las mujeres dominan los sectores de empleo irregular e informal. En la mayoría de los países estos empleos ofrecen menos beneficios y seguridad laboral que el empleo regular o a tiempo completo. No obstante, en los países nórdicos y los Países Bajos, por ejemplo, los trabajadores irregulares (inclusive a tiempo parcial) reciben ciertos beneficios y asignaciones. Estos beneficios pueden facilitar la participación laboral de las mujeres, mejorar su productividad y reducir la brecha salarial en el mediano plazo (Kinoshita y Guo, 2015).

El trabajo y la fertilidad

Una inquietud común es que, con más mujeres en la fuerza laboral, las tasas de fertilidad bajen, exacerbando la reducción de la población. En efecto, existen indicios en algunos países de la disminución de los nacimientos al aumentar el número de mujeres en la fuerza laboral. Por ejemplo, Bloom *et al.* (2009) constatan que, en promedio, cada nacimiento reduce la oferta laboral femenina en unos dos años durante la vida fértil de la mujer.

Aunque a nivel nacional existe una relación negativa entre estas variables, hay una relación positiva entre la fertilidad y la participación femenina en la fuerza laboral a nivel multinacional. Los investigadores explican esta aparente contradicción a través de la contribución de los hombres a sus hogares (De Laat y Sevilla-Sanz, 2011). Sostienen que las mujeres de países en que los hombres participan más en las labores domésticas y el cuidado infantil pueden combinar mejor la maternidad y el trabajo, lo que lleva a una mayor participación en la fuerza laboral con niveles relativamente altos de fertilidad.

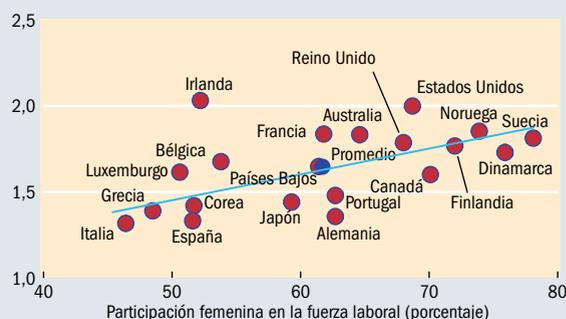
Además, en las economías avanzadas de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), desde 1985 la relación entre la participación laboral femenina y la fertilidad parece haber pasado de ser negativa a positiva (Brewster y Rindfuss, 2000). Este cambio implica que cuando más mujeres trabajan y traen un salario a casa, los hogares pueden mantener más hijos. La tendencia refleja además cambios en actitudes sociales hacia las madres que trabajan, la participación del padre en el cuidado infantil y avances tecnológicos que permiten mayor flexibilidad laboral. Políticas públicas como una licencia parental más generosa y un mayor acceso a cuidado infantil también ayudaron (véase el gráfico 2).

Gráfico 2

Más trabajo, más bebés

Los países con alta participación femenina en la fuerza laboral tienen una mayor tasa de fertilidad, gracias al mayor ingreso familiar, los cambios en las normas sociales y las políticas públicas que apoyan a las madres que trabajan.

(tasa de fertilidad, total de nacimientos por mujer, 1985-2012)



Fuente: Kinoshita y Guo (2015).

En la fase inicial de una transición demográfica, las mujeres que se unen a la fuerza laboral pueden decidir tener menos hijos. Al disminuir la población, el mayor descenso de la fertilidad ya no es recomendable ni sostenible a mediano plazo, por lo que las políticas y la sociedad toda deben propiciar condiciones que permitan a más mujeres lograr un mejor equilibrio entre trabajo familia. ■

Yuko Kinoshita es Subjefa de División y Kalpana Kochhar es Subdirectora, ambas en el Departamento de Asia y el Pacífico del FMI.

Referencias:

- Aguirre, DeAnne, Leila Hoteit, Christine Rupágs y Karim Sabbagh, 2012, "Empowering the Third Billion: Women and the World of Work in 2012", Strategy & (formerly Booz and Company) report (Arlington, Virginia).
- Bloom, David E., David Canning, Gunther Fink y Jocelyn E. Finlay, 2009, "Fertility, Female Labor Force Participation, and the Demographic Dividend", *Journal of Economic Growth*, vol. 14, No. 2, págs. 79-101.
- Brewster, Karin L., y Ronald R. Rindfuss, 2000, "Fertility and Women's Employment in Industrialized Nations", *Annual Review of Sociology*, vol. 26, págs. 271-96.
- Cluberes, David, y Marc Teignier, de próxima publicación, "Aggregate Costs of Gender Gaps in the Labor Market: A Quantitative Estimate", *Journal of Human Capital*.
- Das, Sonali, Sonali Jain-Chandra, Kalpana Kochhar y Naresh Kumar, 2015, "Women Workers in India: Why So Few among So Many?", *IMF Working Paper 15/55* (Washington: Fondo Monetario Internacional).
- De Laat, Joost, y Almudena Sevilla-Sanz, 2011, "The Fertility and Women's Labor Force Participation Puzzle in OECD Countries: The Role of Men's Home Production", *Feminist Economics*, vol. 17, No. 2, págs. 87-119.
- Gonzales, Christian, Sonali Jain-Chandra, Kalpana Kochhar y Monique Newiak, 2015, "Fair Play: More Equal Laws Boost Female Labor Force Participation", *IMF Staff Discussion Note 15/02* (Washington: Fondo Monetario Internacional).
- Kinoshita, Yuko, y Fang Guo, 2015, "What Can Boost Female Labor Force Participation in Asia?", *IMF Working Paper 15/56* (Washington: Fondo Monetario Internacional).