



¿Puede la MUJER salvar a JAPÓN (y a ASIA también)?

“**P**ara la mujer japonesa es muy difícil ocuparse de los hijos y trabajar a tiempo completo”, afirma Naomi Nakamura, una kinesióloga de 35 años que vive en Yokohama y ahora está de licencia por maternidad para cuidar a su bebé de cuatro meses. “En muchas empresas no se puede trabajar a media jornada, y cuando la opción existe, la mujer siente a menudo que no le conviene por el clima de trabajo”, explica Nakamura, que también tiene un hijo de tres años.

Nakamura debe hacer malabarismos para trabajar, criar a sus hijos y ocuparse de la casa. Cuando nació su hijo, tuvo la suerte de encontrar una guardería cerca del trabajo, pero ninguna que ofreciera actividades educativas. Por la mañana transportaba al bebé 20 minutos en el asiento trasero de la bicicleta y por la tarde regresaba a casa con la compra del día en la canasta delantera y su hijo detrás.

Como ocurre con la mayoría de los padres japoneses, la jornada laboral del marido de Nakamura se alarga hasta la noche, así que ella se ocupa de darles de comer a los niños, bañarlos y acostarlos. Luego cocina, cena tarde con su marido y los dos se van a la cama agotados.

No le fue fácil encontrar una guardería para su hijo y le incomodaba tener que dejar el trabajo si se enfermaba. Antes de que tomara licencia por maternidad, su marido solía llevar al niño a la guardería y ella lo recogía, pero cuando el esposo viajaba por negocios —cosa que ocurría con bastante frecuencia— ambas tareas recaían en Nakamura. “Me apena mucho que mis colegas tengan que trabajar de más cuando me ausento”, explica.

Con todo, Nakamura se considera afortunada porque tiene una profesión solicitada. Muchas de sus amigas no pueden recuperar sus empleos o tienen problemas para encontrar un trabajo a media jornada porque los empleadores miran con recelo a alguien que quizá tenga que pedir licencia para cuidar a un niño enfermo.

La historia de Nakamura es la de muchas mujeres en todo Japón y en otras partes de Asia. La tensión diaria entre trabajo y hogar es tan abrumadora que muchas sienten que tienen que elegir entre una familia y una carrera.

Eso explica por qué el número de mujeres que trabajan fuera del hogar es menor en muchas economías asiáticas que en economías comparables. La tasa de participación laboral

Chad Steinberg

Las políticas gubernamentales que ayudan a la mujer a mantener el equilibrio entre familia y trabajo contribuirían a preservar el protagonismo de Japón en la economía mundial

femenina es 24 puntos porcentuales más baja que la masculina en Japón, y casi 22 puntos porcentuales menor en Corea (véase el gráfico 1). En ciertas economías de mercados emergentes de Asia, como Malasia e Indonesia, la diferencia es aun mayor; en China y Vietnam, por el contrario, no es tan pronunciada, debido en parte a preferencias sociales.

Nuestro estudio sobre las diferencias de la participación laboral femenina entre países y dentro de cada país a lo largo del tiempo muestra que influyen tanto los cambios demográficos como la política gubernamental, y que Japón y otros países asiáticos pueden hacer mucho para eliminar las barreras que obstaculizan esa participación y contribuir así a mitigar el impacto del envejecimiento de la población en el ingreso nacional.

Tendencias femeninas

Las tasas de participación en los países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) aumentaron en promedio de 61% a 77% entre 1985 y 2005 (véase el gráfico 2). Además, han comenzado a converger: los países que inicialmente tenían tasas más bajas se están acercando a los que tienen una fuerza laboral más equilibrada. Estos cambios van acompañados en gran medida de una mayor aceptación social de la mujer en el trabajo. Pero hay otros dos factores que se destacan.

Primero, un mayor número de mujeres está accediendo a la educación superior, lo cual incrementa el ingreso potencial a lo largo de toda la carrera y estrecha los lazos con el mercado laboral. De hecho, en muchos países la mujer recibe, en promedio, más formación educativa que el hombre. En la Universidad Nacional de Seúl, por ejemplo, la proporción de alumnas del ciclo universitario básico pasó de alrededor de una cuarta parte del estudiantado a alrededor de la mitad apenas en el transcurso de la última década. En consecuencia, la mujer está más presente

en el mercado laboral y menos dispuesta a dedicarse al cuidado de los hijos a expensas de una carrera.

Segundo, en el mundo entero las mujeres se casan más tarde y optan por tener menos hijos. Eso significa que muchas tienen una carrera establecida antes de enfrentarse a la decisión de quedarse en casa. Y con menos hijos, las exigencias de la crianza y de la casa no son tan agobiantes, lo cual le ofrece a la mujer moderna otras opciones para equilibrar trabajo y hogar.

Sin embargo, los factores demográficos no explican todas las variaciones observadas entre un país y otro. Las políticas también influyen.

Un vistazo a la relación entre las tasas de fecundidad y la participación laboral femenina en distintos países revela la importancia de las políticas. Aunque sería natural pensar que una tasa de fecundidad más baja está acompañada de una mayor participación laboral femenina, la relación resulta ser mucho más compleja (véase el gráfico 3). Eso sugiere que la política gubernamental también influye, y nuestro análisis empírico lo corrobora. De hecho, los países con las políticas más generosas para la crianza de los hijos registran algunas de las tasas más altas de fecundidad (excluidos los países con gran inmigración) y de participación laboral femenina. Entre las políticas públicas con un impacto positivo cabe mencionar el gasto en atención infantil, la licencia por maternidad y paternidad, y la eliminación de leyes impositivas obsoletas que colocan en desventaja a las familias con dos sueldos.

Condiciones flexibles

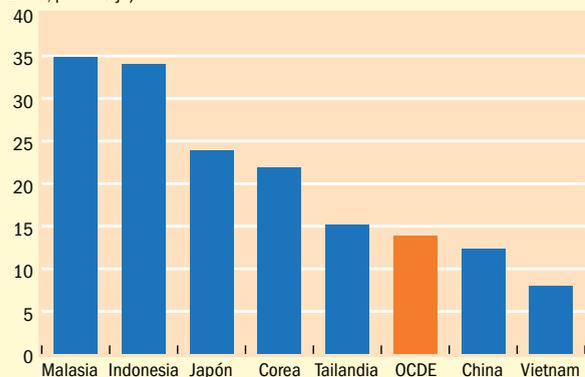
Para Nakamura, trabajar teniendo dos hijos no es fácil, y le resultaría imposible si no contara con la ayuda de su madre, que vive a una hora y media de distancia, porque en Japón es difícil contratar niñeras.

Gráfico 1

Menos trabajadoras en Asia

En Japón y muchas otras economías asiáticas existe desigualdad entre los sexos en la participación laboral.

(Diferencia entre la tasa de participación laboral masculina y femenina, 2009, porcentaje)



Fuentes: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y cálculos del personal técnico del FMI.

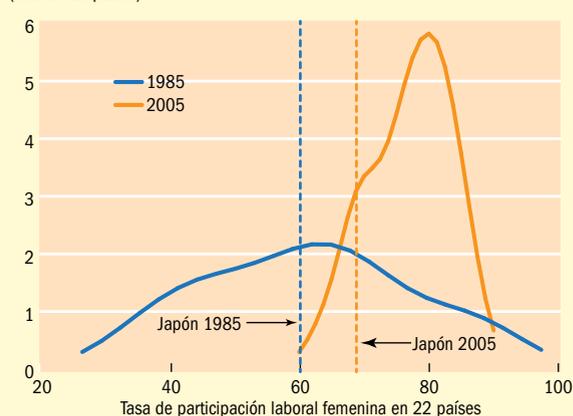
Nota: OCDE = Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

Gráfico 2

Más trabajadoras en el mundo entero

Las tasas de participación laboral femenina en los países de la OCDE han aumentado con el correr del tiempo y hoy son más parecidas.

(Número de países)



Fuente: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

En una encuesta realizada por el Ministerio del Interior y Comunicaciones en 2010, 34% de las mujeres japonesas entrevistadas mencionaron las tareas domésticas, y 14% el horario de trabajo, como el principal obstáculo para ingresar a la fuerza laboral. Una encuesta parecida del Ministerio de Trabajo coreano en 2007 concluyó que para 60% de las participantes, la traba más grande es la educación de los hijos. Reflejo de estas dificultades es la caída significativa de la tasa de participación laboral femenina entre las mujeres de 25 a 35 años. Ese fenómeno es especialmente destacado en Japón, a pesar de que la tasa de participación de las mujeres que recién comienzan una carrera es tan alta como la de países comparables.

La política del gobierno ha marcado una diferencia en muchos países del norte de Europa. Suecia, por ejemplo, ha establecido una amplia política de licencia por maternidad y paternidad, una red de cuidado infantil generosamente subsidiada y una estricta política de horario reducido para la mujer. El resultado es que más de 90% de las madres se reincorporan a la fuerza laboral tras haber dado a luz. En los Países Bajos, por su parte, el énfasis está puesto en igualar el atractivo del trabajo a media jornada con el de jornada completa, ofreciendo sueldos por hora, prestaciones y garantía de empleo comparables. Esa es una lección importante para Corea y Japón, donde el creciente predominio de mercados laborales duales —que favorecen al personal con más antigüedad a expensas del nuevo— podría desalentar a los interesados en trabajar a media jornada, que suelen ser mujeres con obligaciones familiares.

Nuestro trabajo empírico reafirma la importancia de la política gubernamental. Como cabría esperar, la licencia por maternidad y paternidad y el gasto público en cuidado infantil son dos de las políticas de apoyo que están estrechamente correlacionadas con una alta participación laboral femenina. En Asia, por el contrario, los gobiernos suelen ofrecer muchas menos prestaciones de esta índole (véase el gráfico 4). En parte, esto se debe al nivel de desarrollo económico de los países asiáticos, pero las disparida-

des entre las prestaciones se observan incluso en las economías más avanzadas de Asia. Suecia gasta tres veces más que Japón y cinco veces más que Corea en cuidado infantil.

Comportamiento modelo

El otro aspecto notable es la falta de mujeres en puestos gerenciales en Corea y Japón (apenas 9%), en comparación con 43% en Estados Unidos (véase el gráfico 5). Indonesia y China tampoco se destacan en ese ámbito, con 14% y 17%, respectivamente; Tailandia, por el contrario, tiene un 29%, justo por debajo del promedio de la OCDE.

Este fenómeno se debe no solamente a las bajas tasas de participación laboral femenina, sino también a que en algunos países el sistema desalienta a las mujeres que desean hacer carrera. En Japón, por ejemplo, apenas 6% de los profesionales de carrera son mujeres. Nakamura supo de joven que deseaba trabajar además de tener hijos, así que comenzó a planear su carrera con cuidado ya desde la escuela secundaria. Decidió optar por una especialización profesional con acreditación que le permitiera competir en pie de igualdad con los hombres. Pero piensa que hay mujeres que quizá prefieran la oportunidad de elegir entre un puesto profesional de dedicación exclusiva y un trabajo menos estresante.

Esta última opción podría ser otra de las razones por las cuales hay tan pocas mujeres en cargos gerenciales. El proceso parece ponerse en marcha temprano, y ya en las principales universidades se observan diferencias entre los sexos. En la Universidad de Tokio, por ejemplo, a la cual se ingresa por examen, menos del 20% del estudiantado es femenino.

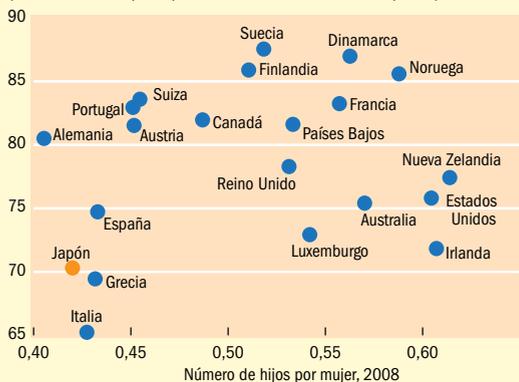
Incrementar el número de mujeres en puestos de alta visibilidad alentaría a otras a optar por hacer carrera. Hay algunos indicios de cambio: el Banco de Japón nombró a su primera gerenta en 2010; desde 2009, Daiwa Securities tiene cuatro mujeres en un directorio de alrededor de 50 miembros; y en 2010, Shiseido se fijó como meta llenar un 30% de los

Gráfico 3

Los niños y el trabajo

La participación laboral femenina no aumenta automáticamente cuando las mujeres tienen menos hijos.

(Distribución de la participación laboral femenina entre 22 países)



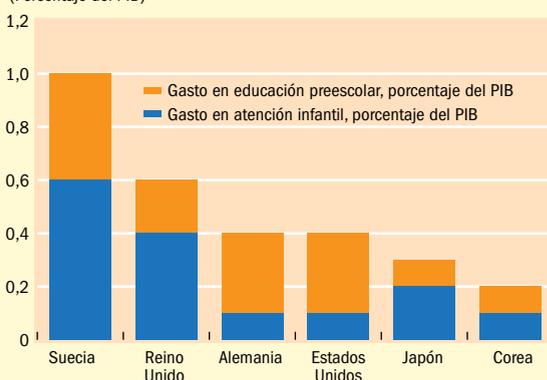
Fuente: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

Gráfico 4

Apoyo para el cuidado de los niños

El gasto público en atención infantil y educación preescolar es mucho más bajo en Asia que en otras economías avanzadas.

(Porcentaje del PIB)



Fuente: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

puestos gerenciales con mujeres para 2013. Corea se ha planteado establecer por ley una proporción mínima de mujeres en los directorios de las empresas, un tema que está estudiando la Unión Europea.

La mujer al rescate

Fomentar la participación laboral femenina no solo promueve la igualdad entre los sexos, sino que también contribuye a estimular y mantener el crecimiento en toda Asia. En el mundo entero, las sociedades lidian cada vez más con las consecuencias del envejecimiento de la población (véase “Enfrentar con sabiduría los costos de envejecer” en la edición de junio de 2011 de *F&D*). En

consecuencia, los países tendrán que aprovechar todo lo posible un volumen de recursos limitados; entre ellos, sus propios ciudadanos. Se prevé que en Japón la población activa (de 15 a 64 años de edad) se reducirá de un máximo de 87 millones en 1995 a alrededor de 55 millones en 2050; es decir, aproximadamente la misma fuerza laboral que tenía el país al final de la Segunda Guerra Mundial (véase el gráfico 6). Esa disminución es más marcada en las economías avanzadas que en las demás, aunque otras economías asiáticas no están muy lejos: en Corea y China se avecinan caídas pronunciadas, según las proyecciones.

La licencia por maternidad y paternidad y el gasto público en cuidado infantil son dos políticas estrechamente correlacionadas con una alta participación laboral femenina.

En las sociedades que están envejeciendo, incluso podría reducirse el tamaño de la economía si el crecimiento de la productividad no mantiene el veloz ritmo actual que contrarresta la reducción del número de trabajadores. Se estima que en Japón, la economía avanzada cuyo crecimiento se ha visto más afectado por el envejecimiento demográfico, la contracción de la mano de obra le restaría alrededor de $\frac{1}{4}$ de punto porcentual al crecimiento potencial cada año. Una manera fácil de contrarrestar esa tendencia sería incrementar la participación laboral de grupos subutilizados, que en varios países asiáticos como Corea y Japón, suelen estar integrados por mujeres.

Si a lo largo de las dos próximas décadas Japón incrementara la participación laboral femenina desde el 62% hasta el 70%, nivel del resto del Grupo de los Siete países industriales —excluida Italia—, el PIB per cápita sería aproximadamente 5% mayor; y si alcanzara el nivel de Europa del norte podría incrementarlo un 5% más. En el primer caso, el crecimiento del PIB podría aumentar alrededor de $\frac{1}{4}$ de punto porcentual en los años de transición, y en el segundo, $\frac{1}{2}$ punto porcentual. Dado que el crecimiento del PIB potencial a mediano plazo ronda 1%, estos aumentos se traducen en una subida de 25% a 50% del producto potencial japonés durante los años de transición.

Si Nakamura viviera en Suecia, recibiría el apoyo necesario para “tenerlo todo” y no dudaría en volver a trabajar después de la licencia por maternidad. Si para las mujeres como ella fuera más fácil seguir formando parte de la fuerza laboral, sería más fácil para Japón conservar el protagonismo en la economía mundial. Desarrollar al máximo el potencial de la mujer en Asia constituye una estrategia equitativa y lógica en pro del crecimiento. ■

Chad Steinberg es Economista Principal en el Departamento de Estrategias, Políticas y Evaluación del FMI; hasta hace poco, integraba la Oficina Regional para Asia y el Pacífico del FMI, ubicada en Tokio.

Este artículo está basado en el documento de trabajo del FMI de 2012, preparado conjuntamente por el autor y Masato Nakane, “Can Women Save Japan?”.

Gráfico 5

¿Quién manda?

En Japón y Corea hay muchas menos mujeres en puestos gerenciales que en la mayoría de las economías avanzadas. (Porcentaje del total)



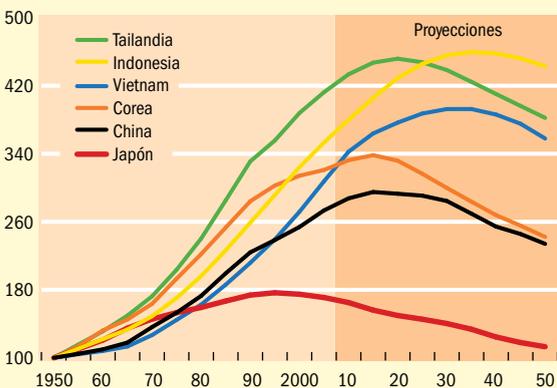
Fuente: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

Gráfico 6

Contracción de la fuerza laboral

La población activa está decreciendo a lo largo y a lo ancho de Asia, pero la situación es particularmente grave en Japón, donde la población activa siempre ha sido pequeña y está disminuyendo más pronto y con más rapidez.

(Variación de la población activa, índice, 1950 = 100)



Fuentes: Naciones Unidas y cálculos del personal técnico del FMI.