

# Chile: la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. ¿Panacea del crecimiento económico?

Consuelo Silva F.

## Resumen

En Chile, la capacidad de la economía de generar empleo femenino ha disminuido bruscamente en los últimos años, a pesar de la continuidad de sus altos ritmos de crecimiento. Esta es la problemática básica que busca desentrañar el presente trabajo. Para ello comienza exponiendo las principales características de la evolución del mercado laboral femenino que se encuentran desarrolladas en otros estudios. De este modo se pone en cuestión la triple identificación mayor crecimiento económico, mayor demanda de trabajo cualificado y mayor oferta de trabajo cualificado, así como las políticas laborales que se basan en ella.

## Abstract

The Chilean economic ability to generate jobs for women has greatly decreased in recent years despite its higher margin of growth. This issue is the basic argument that we intend to unveil throughout this paper. To begin with, the article shows the main features of recent work on women's labor market, so that we identify three questionable variables: higher economic growth, an increase on supplying and demanding skilled labor, as well as the labor policies that led to this model.

El tema de la incorporación de la mujer al mercado laboral ha venido siendo tratado desde una perspectiva de género en varios trabajos en los últimos años. Para casi todas las autoras de tales trabajos, dicha incorporación se visualiza como una *vía para alcanzar la equidad económica entre el hombre y la mujer*, asimismo como una estrategia eficaz contra la pobreza.

De manera que el mejoramiento del empleo femenino –de acuerdo a Henríquez– “no sólo es una acción para remover la inequidad o discriminación social respecto de las mujeres, sino sobre todo, una estrategia de mejoramiento social”.<sup>1</sup>

Posición similar sostienen algunas instituciones del Estado, como SERNAM. Para este organismo: i) “El logro de una mayor equidad social en Chile pasa por la inserción social femenina. Se observa que las mujeres ubicadas en los estratos de menor ingreso son justamente las que muestran las menores tasas de

<sup>1</sup> H. Henríquez, 1994, p. 19.

participación en la fuerza de trabajo". De allí que se hace necesario ii) "adoptar acciones específicas no sólo para incrementar la inserción laboral de las mujeres sino también mejorar las condiciones bajo las cuales ellas se desempeñan en el mundo del trabajo, con el objeto de alcanzar la equidad entre hombres y mujeres".<sup>2</sup>

En ese marco, en su Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, 1994-1999, el SERNAM propone una serie de acciones para influenciar deliberadamente el mercado laboral.<sup>3</sup>

Todos estos planteamientos y políticas laborales suponen que el volumen de empleo (femenino) generado en una economía depende fundamentalmente del nivel de actividad económica. Así, "una economía en expansión, como la chilena en los últimos años, puede elevar significativamente la participación femenina en el empleo".<sup>4</sup>

Dicha tesis pareciera corroborarse irrefutablemente con las cifras de empleo posteriores a la crisis de 1982. Ellas muestran que la recuperación y crecimiento de la economía que se sucede desde entonces trajo consigo un aumento extraordinariamente rápido del empleo, especialmente del empleo femenino.

No obstante, *el incremento del empleo (femenino) ha caído bruscamente en los últimos años, a pesar de la continuidad de los altos ritmos de crecimiento económico*. Es esta precisamente la problemática básica que nos interesa comenzar a desentrañar con este trabajo.

Para ello, arrancaremos con una síntesis de las constataciones que han realizado diversos estudios sobre la evolución reciente del mercado del trabajo femenino en Chile. A continuación pasamos a analizar brevemente las insuficiencias teóricas que, en nuestra opinión, limitan seriamente el poder explicativo de los estudios anteriores y que impiden un eventual tratamiento adecuado de la problemática central que aquí nos preocupa. La constatación de dichas insuficiencias invita a explorar una línea de investigación alternativa: el enfoque integral que va más allá del llamado mercado laboral. En esta misma sección se reseñarán algunas variables básicas que nos pueden permitir explicar el porqué

<sup>2</sup> SERNAM, Santiago, junio de 1995, p. 38.

<sup>3</sup> Los objetivos de estas acciones se pueden resumir en: i) Facilitar el acceso a la información y orientación ocupacional y diversificar las opciones ocupacionales de las mujeres; ii) Adecuar la capacitación de las mujeres a las necesidades del mercado y de su desarrollo laboral; iii) Facilitar el acceso al trabajo de las mujeres y hacer compatible la realización del trabajo con el ejercicio de la maternidad y la paternidad; iv) Mejorar la calidad del empleo de las mujeres; v) Sensibilizar a los empleadores para asegurar la incorporación al empleo y el desarrollo de carreras laborales equitativas entre mujeres y hombres; vi) Estimular la capacidad empresarial femenina, y vii) Garantizar una efectiva y adecuada cobertura del sistema de seguridad social a las mujeres trabajadoras. *Ibid.*, pp. 39-44.

<sup>4</sup> H. Henríquez, *Ibid.*, p. 19.

de la poca capacidad de generación de empleo (femenino) que está mostrando la actual forma de crecimiento económico.

Creemos que de no considerarse esta problemática, las expectativas demasiado optimistas de las políticas laborales que proliferaron a inicios del periodo de transición democrática –y que se mantienen hasta ahora– pueden frustrarse categóricamente.

### **Principales constataciones de la evolución reciente de mercado de trabajo de la mujer en Chile**

De toda la literatura revisada sobre el mercado de trabajo femenino en nuestro país, se repiten algunas constataciones básicas, siendo las principales:

i) *El aumento significativo en los últimos años de la fuerza de trabajo total femenina y de la fuerza de trabajo femenina ocupada.* El primero alcanzó un promedio de 4,4 por ciento entre 1992 y 1995, ha sido superior al promedio total (2,8 por ciento, y al promedio de variación de la fuerza de trabajo masculina (2,2 por ciento). Además, como se desprende del cuadro que sigue, similar situación se observa para la fuerza de trabajo femenina ocupada. Ambas tendencias se profundizan durante 1996.

ii) *La creciente participación femenina en la fuerza de trabajo total.* Dicha tendencia se expresó con mayor fuerza en los años 1992-1993, para luego estabilizarse en los años 1994-1995. Ello ha significado que más de un tercio de las mujeres están incorporadas al mundo laboral. Entre los años 1986 y 1995 su participación total se incrementó de un 29 por ciento a un casi 34 por ciento, lo que se explica principalmente por la mayor participación de las mujeres entre 25 y 54 años.

iii) *El crecimiento del empleo femenino ha sido más rápido que el masculino.* El primero ha alcanzado una tasa de crecimiento de 4,1 por ciento en el decenio 1986-1995 comparado a un 2,6 por ciento del segundo. Ello se expresará en una mayor participación del empleo femenino en el empleo total, pasando de un 28,69 por ciento en 1986 a un 31,36 por ciento en 1995.

iv) *La estrecha asociación entre el crecimiento de la tasa de escolaridad de las mujeres y el crecimiento de su tasa de participación en el mercado laboral.* Si en 1986 un 13,5 por ciento de las mujeres que trabajan tienen educación superior, en 1995 alcanzaban un 23,5 por ciento. Incluso esta proporción es mayor respecto a la de los hombres. De acuerdo a esto, el aumento de la tasa de participación femenina se habría concentrado de preferencia en el segmento de ocupadas con estudios cursados en la educación superior. Por el contrario, son las mujeres pobres, con bajos niveles de

educación, quienes tienen comparativamente menores tasas de participación en la fuerza de trabajo.

v) *Las mujeres tienen acceso a sólo algunos tipos de empleos.* Debido a la existencia de un mercado segmentado que ha mostrado una prolongada rigidez, ellas acceden sobre todo al sector servicios. El "empleo femenino industrial" se concentra en algunas subramas y en empresas de menor tamaño.

vi) El ingreso percibido por las mujeres es más bajo que el de los hombres. Ello ocurre en casi todas las ramas de la actividad económica, incluso en aquellas en que más creció el empleo femenino (servicios financieros e industria).<sup>5</sup>

Da la impresión de que todas estas constataciones aparecen en la actualidad tan "obvias", que estarían incluso colocando en cuestión la propia temática del mercado laboral femenino como objeto de investigación. Pareciera que a lo máximo que se puede aspirar es a la "actualización" estadística de este mercado. Ahora bien, si llevamos a cabo tal actualización nos encontraremos con grandes sorpresas: *en los últimos años se estaría evidenciando una disminución del potencial del crecimiento económico para generar empleo femenino.*

Es así como entre 1986 y 1995, con un crecimiento del PIB de un 85,9 por ciento, se crearon 689.520 nuevos puestos de trabajo femenino. Sin embargo, si dividimos el decenio en dos periodos, tenemos que en el primero (1986-1990), con un aumento del PIB de un 29,8 por ciento, fueron 424.650 los nuevos empleos; mientras que en el segundo periodo (1991-1995), con un incremento mayor del PIB, 33,5 por ciento, resultaron ser sólo 264.870. Incluso, dentro de este último quinquenio hay diferencias notables en los promedios anuales de creación de nuevos empleos que muestran una clara tendencia a la baja. En términos anuales se crearon 127.730 nuevos empleos femeninos en 1992, 99.860 en 1993, 11.610 en 1994 y 11.270 en 1995.

La menor capacidad del crecimiento económico para generar empleo femenino también se puede demostrar utilizando un indicador particular: *la elasticidad empleo-producto*.<sup>6</sup> Este indicador, que mide el grado en que el empleo responde ante variaciones del producto, de acuerdo a nuestros cálculos, entrega los siguientes resultados:

En el periodo 1986-1990, la elasticidad empleo-producto fue de 0,76. Mientras que para el periodo comprendido entre 1991 y 1995 fue sólo de 0,54.

Como es de suponer, el fenómeno señalado se inscribe en una tendencia más general que muestra que el crecimiento económico está disminuyendo su capacidad para seguir generando altos niveles de empleo total. De acuerdo a

<sup>5</sup> H. Henríquez, 1995, p. 118.

<sup>6</sup> Se expresa como el cociente entre la variación porcentual del empleo ante variaciones porcentuales del producto (crecimiento económico).

cifras recogidas de INE, si se compara el quinquenio 1986-1990 y el de 1991-1995, el descenso de la creación de nuevos puestos de trabajo queda de manifiesto. En el primer periodo se crearon, en promedio anual, 184.460 nuevos puestos de trabajo. En el segundo periodo en cambio, el promedio anual de nuevos empleos fue de 113.220, lo que representa una disminución del 38,6 por ciento, en circunstancias que el crecimiento de la economía fue superior al periodo anterior como ya fuera indicado.

La tendencia a la baja en la generación de empleo (femenino) se ha profundizado aún más en el último periodo. Así, el número de ocupados en el trimestre enero-marzo de 1997 experimentó un aumento de sólo 1,0 por ciento con respecto a igual trimestre del año anterior, es decir, un aumento de 53.450 plazas de trabajo, de las cuales sólo 13.240 correspondieron a mujeres. Claro que el incremento del PIB para igual periodo fue de sólo 3,8 por ciento.

La disminución del empleo (femenino) que muestran las estadísticas oficiales nos remite a algunas preguntas decisivas, cuyas respuestas en modo alguno son indiscutibles y simples: *¿Por qué las tasas de crecimiento de la actividad económica no son acompañadas por iguales tasas de aumento de la demanda adicional de trabajo (femenino)? ¿Es ésta una tendencia coyuntural o una simple "desaceleración" de generación de empleo (femenino)?*

No deja de ser sorprendente que estas interrogantes cruciales aún no han sido ni siquiera levantadas por quienes se dedican al estudio del mercado del trabajo de la mujer o por quienes impulsan políticas laborales.

El intentar una respuesta a tales interrogantes y el requerimiento de disponer de herramientas conceptuales más sensibles a la naturaleza de la problemática bajo estudio plantea, en efecto, la necesidad de explorar los modos neoclásicos (predominantes en Chile) de aproximarse al mercado laboral y que han sido objeto de críticas de diverso orden a nivel internacional. Al repaso sucinto de las mismas, y también al de su potencial analítico y explicativo, está dedicada la sección siguiente.

### **Insuficiencias teóricas del enfoque neoclásico sobre el mercado laboral**

El término "mercado de trabajo", tal como ha sido usado por la gran mayoría de autoras que han tratado el tema desde una perspectiva de género, se refiere a la demanda y la oferta de trabajo (o las demandas y las ofertas correspondientes a los diferentes tipos de trabajo) y a la interacción entre ellas para obtener el nivel de empleo y el salario de equilibrio. Teóricamente, éstas serían las herramientas básicas que proporciona el *enfoque neoclásico* para el análisis del mercado laboral.

Casi todos los estudios sobre el tema –por no decir todos– han ignorado completamente el largo debate internacional, y a menudo agitado, acerca de la validez de la teoría neoclásica del mercado de trabajo. Asimismo, se han pasado por alto las dos lecturas opuestas que existen al interior de esta teoría sobre la interacción entre oferta y demanda laboral. Para unos, la oferta laboral será la determinante (teoría del capital humano); mientras que para otros será la demanda laboral (teoría keynesiana). De todas formas, cualquiera que sea el orden de la determinación, siempre se termina con una descripción del mercado de trabajo femenino.

Mientras tanto, es evidente que las grandes interrogantes del porqué el crecimiento económico no continua demandando un alto volumen de empleo (femenino) aún no encuentran respuestas. En tal sentido, en vez de avanzar y profundizar en la interacción de la oferta y demanda de trabajo, como parte del proceso económico más amplio, para encontrar allí las respuestas y “explicaciones” requeridas, la gran mayoría de los estudios se ha refugiado sólo o principalmente, ya sea en el aspecto de la demanda laboral (crecimiento económico) o ya sea en el aspecto de la oferta laboral. Esta última posición ha tenido la fortuna de encontrar apoyo en una corriente específica del enfoque neoclásico: la teoría del “capital humano”.

### *Oferta de trabajo femenino y capital humano*

Con la aparición de la *teoría del capital humano* en los años cincuenta se reconocen las limitantes que presentaba el *enfoque neoclásico tradicional* sobre el mercado de trabajo. De allí que muchos economistas consideren que dicha teoría<sup>7</sup> significa un avance en relación al enfoque neoclásico tradicional, puesto que supera, por una parte, el supuesto simplista del trabajo homogéneo (lo cual impedía la diferenciación del trabajo por sexo, por ejemplo) y centra su atención en la diferenciación de la población activa y, por otra, introduce en el terreno del análisis económico instituciones sociales básicas (como la escuela y la familia). Siendo así, esta teoría, a diferencia del enfoque neoclásico tradicional, ofrece la posibilidad de ser utilizada para estudios del mercado laboral desde una perspectiva de género.

<sup>7</sup> El origen de la teoría moderna del capital humano se remonta a la década de los cincuenta. A finales de dicha década y principios de la siguiente, la teoría fue formulada por miembros de la Escuela de Chicago, y la monografía pionera de Gary Becker sigue siendo el pilar básico del que parten todos los tratamientos relacionados con la teoría del capital humano.

No obstante, ella presenta serias deficiencias y unilateralidades a la hora del análisis.<sup>8</sup> Recordemos que según esta teoría, en un mundo de perfecta certidumbre y perfectos conocimientos, *las diferencias salariales –entre hombre y mujer en particular– sólo reflejarán las diferencias de inversión en capital humano*, es decir, las diferentes cantidades de tiempo dedicadas a adquirir alguna cualificación. Se entiende que las personas que están invirtiendo en capital humano están sacrificando la renta actual que podrían obtener si se dedicaran a trabajar en pos de una renta futura que necesariamente debe ser mayor para compensar así los sacrificios realizados.

Concretamente, en el caso de la *mujer trabajadora*, y de las *mujeres pobres y desempleadas*, la teoría sugiere que el problema que viven estas mujeres reside en su *inadecuado nivel de capital humano*, pues *no han invertido en él*. Ello, a su vez, se debe a sus gustos, reflejados en una *elevada tasa de impaciencia o preferencia temporal*. De ahí que las soluciones de política económica y social que esta teoría ofrece para estos problemas estén siempre relacionados con la mejora de los niveles educativos (aumento del capital humano) que aseguren una mayor productividad del trabajo.

En este sentido, la teoría del capital humano encaja perfectamente con los estudios o visiones que reducen el mercado de trabajo (femenino) a la *cualificación de su oferta*. Por ejemplo, según Rosa Camhi, del Instituto Libertad y Desarrollo, "la evidencia empírica estaría demostrando que el mejoramiento distributivo estaría relacionado con nuestros niveles de capital humano y su evolución en el tiempo, ya que dichos factores condicionan el acceso al mercado laboral, la capacidad de generar ingresos de las personas y la determinación de los ingresos del trabajo".<sup>9</sup> En base a la misma teoría, aunque sea de modo implícito, otra autora afirma que "una de las principales barreras de las mujeres

<sup>8</sup> Desde la década de los años setenta, la teoría del capital humano ha estado sujeta a una serie de autocríticas –como la realizada por Mark Blaug– y a un número mayor de críticas. De entre estas últimas, destaca la realizada por Piore, la cual no sólo se limita a una crítica metodológica, sino que también coloca en cuestión el supuesto de conducta de la teoría del capital humano (y de toda la teoría neoclásica) según el cual el individuo se comporta "instrumentalmente", es decir, es capaz de distinguir entre medios y fines y de seleccionar los medios que satisfacen más eficazmente los fines, todo ello independientemente de la conducta de los demás individuos. Sin embargo, según Piore, en el mercado de trabajo, la mayoría de los individuos no siguen esta conducta, sino la conducta consuetudinaria. De este modo, se coloca en cuestión el supuesto de independencia de las funciones individuales de utilidad en el mercado de trabajo, poniendo de relieve la importancia de las interdependencias de utilidades. En definitiva, Piore concluye que el mercado del trabajo no es susceptible de ser analizado como cualquier otro mercado, tal cual supone la teoría neoclásica.

<sup>9</sup> *El Mercurio*, 12 de julio de 1997, p. D4.

pobres para acceder a una actividad remunerada es su bajo nivel de calificación, lo que incide en una baja productividad e ingreso".<sup>10</sup>

Más allá de las críticas teóricas a las ideas del capital humano es relevante contrastar empíricamente las hipótesis de este nuevo enfoque. En el caso de nuestro país, por ejemplo, creemos que sería imposible explicar los altísimos niveles de pobreza y desempleo, así como las disminuciones y desigualdades salariales que tuvieron lugar durante la crisis de comienzos de los años ochenta (y del periodo inmediatamente posterior) a partir de una supuesta baja extraordinaria de los niveles de educación o de inversión en capital humano. De allí que para intentar aplicar esta teoría tenga que hacerse abstracción de la historia, para concentrarse sólo en la actual fase expansiva del capitalismo chileno, la que aparentemente estaría demandando cada vez más trabajo, sobre todo trabajo calificado. Pero, como hemos demostrado, no todo crecimiento de la fuerza de trabajo demandada es constante y es calificada. Al no ser totalmente calificada, el aumento del empleo femenino no responde necesariamente a una mayor educación y capacitación de ella, como veremos más adelante.

En definitiva, de la teoría del capital humano se pueden deducir una serie de cuestiones básicas. Primero, que la incorporación al mercado laboral es de exclusiva responsabilidad "individual" del oferente (femenino). Segundo, el hecho de que hombres y mujeres se vean enfrentados a una disyuntiva entre ocio e ingreso (entre no trabajar y trabajo asalariado), supone que el único trabajo reconocido en la sociedad capitalista es el trabajo asalariado y, por tanto, el trabajo doméstico realizado por la mujer se identifica con "ocio". Tercero, el trabajo asalariado es considerado como un "mal intrínseco", pero que es una "cosa" que nos permite obtener un ingreso. Las condiciones de trabajo no importan, sólo los niveles de ingreso.

Por último, quisiéramos resaltar las implicancias ideológicas de la idea del capital humano. Con ella el trabajo se convierte en capital y los trabajadores en capitalistas, haciendo irrelevante el hecho de que sean los capitalistas los que contraten a los trabajadores, o que sean estos últimos los que alquilen el capital.<sup>11</sup> De este modo, el capital humano es un capital en el sentido neoclásico, es decir, es un activo que da derecho a la obtención de una renta futura, pero cuya propiedad no es relevante para el análisis económico. Ahora todos, hombres y mujeres, somos capitalistas.

<sup>10</sup> M. Pollack, 1996, p. 396.

<sup>11</sup> De acuerdo a Samuelson, "en el modelo competitivo, no importa que sea el capital el que contrate el trabajo o al revés". (1957, p. 894). Sin embargo, sabemos que en la realidad los empresarios son casi siempre los que contratan a los trabajadores y no al revés.

### *Demanda de trabajo femenino*

Para la teoría neoclásica la demanda de trabajo (femenino) es la demanda de un factor de producción, o sea, es la demanda necesaria para obtener un bien final u otros intermedios. Esto hace que la demanda de trabajo sea una *demanda derivada*. Por ello la cantidad demandada de trabajo para ser empleada en un proceso productivo concreto dependerá de la cantidad que se desee obtener del bien o producto final, todo ello condicionado por el nivel de salario y por el precio de dicho producto.<sup>12</sup>

En la demanda de trabajo la tecnología jugará un papel determinante, porque ésta precisa el perfil de las funciones de producción de las empresas y las elasticidades de sustitución entre diferentes factores de producción. Al subyacer la función de producción se supone que para cada combinación de precios relativos existe un conocimiento ya dado de las posibilidades/limitaciones tecnológicas que permite una combinación diferente de los factores de producción, la cual determina las capacidades y cualificaciones que se exigirán a los trabajadores. El contenido de tales capacidades, así como de los puestos, se considera como un dato técnico, relegado a la sola preocupación de los técnicos. No hay nada de problemático, entonces, en lo que se refiere a la demanda de trabajo por parte de las empresas. Así, pues, *la demanda de trabajo depende de las necesidades de la producción definidas técnicamente y ésta no posee ninguna característica específica que la distinga de la demanda de cualquier otro factor de producción.*

La única excepción a la afirmación anterior es el reconocimiento de la *existencia de costes fijos del empleo*, procedentes del reclutamiento, selección y formación de los trabajadores contratados. Según el enfoque neoclásico, la existencia de estos costes fijos hace que la rotación de los trabajadores resulte costosa para las empresas, fenómeno que no se refleja en el modelo sencillo de la productividad marginal del trabajo. Pero, como sostiene Becker, estos costes sólo son importantes para las empresas cuando los conocimientos que tienen que tener los trabajadores para desempeñar correctamente (eficientemente) sus tareas son específicos de esa empresa, o sea, cuando la tecnología requiere "formación específica" o, más generalmente, "capital humano específico".<sup>13</sup>

<sup>12</sup> El principio de la maximización de la ganancia por parte de las empresas lleva a la conclusión de que dicha demanda será igual en condiciones de competencia perfecta, a la productividad del trabajo multiplicada por el precio del producto. La productividad marginal del trabajo depende a su vez de la tecnología y de la técnica concreta de producción utilizada (o, para ser más precisos, de la cantidad de capital físico o tamaño de la planta), que son factores determinados exógenamente con respecto al mercado de trabajo. Para un tratamiento resumido de los postulados del modelo neoclásico de mercado de trabajo, véase el capítulo 1 de David Madsen, 1994.

<sup>13</sup> G. Becker, "Inversión en capital humano e ingresos".

Es precisamente en este terreno, el del "conocimiento productivo" o "conocimiento tecnológico", donde se han centrado una serie de críticas surgidas incluso al interior de la propia teoría neoclásica. En esta teoría, el conocimiento productivo es descrito en términos de una representación compacta de las posibilidades y limitaciones técnicas existentes en un momento dado para producir un determinado producto. Ello "supone" que

el conocimiento relevante es un conocimiento formalmente articulado al cual todos pueden acceder con tal de comprender el lenguaje en el que se encuentra formulado; es una magnitud externa a la empresa que está "ya dada" para ella y, en última instancia, es un conocimiento poseído por individuos que toman decisiones técnicas racionales basadas en las premisas que de él se desprenden.<sup>14</sup>

Por el contrario, para los teóricos de la escuela "evolucionista" que se desarrolla en los años ochenta,

el conocimiento tecnológico relevante es, en un grado variable pero siempre importante, un conocimiento tácito, que sólo muy parcialmente puede ser formalizado, verbalizado y transmitido bajo la forma de instrucciones; un conocimiento que ha sido acumulado a lo largo del tiempo a través de procesos de aprendizaje fundamentalmente prácticos; y un conocimiento que, más allá de los individuos es un patrimonio de la empresa que la constituye como tal.<sup>15</sup>

En consecuencia, al contrario de lo que afirma la teoría del capital humano, el conocimiento productivo que las empresas utilizan no se reduce al saber formalizado externamente que se encuentra ya disponible en centros de estudios o capacitación para ellas.

Se podría no estar completamente de acuerdo con estas propuestas de la teoría evolucionista, pero no se puede desconocer que ellas colocan en cuestión la triple identidad que comunmente se hace entre innovación técnica, más conocimiento productivo y mayores requerimientos de cualificación. En rigor, la innovación técnica puede provocar la *simplificación* de ciertas tareas o la *descualificación* de ellas, sin requerimientos previos de conocimiento productivo. De hecho, en nuestro país "la simplificación de tareas es un proceso

<sup>14</sup> Daniel Hernández, 1995, p. 35.

<sup>15</sup> *Ibid.*, p. 36.

bastante generalizado, tanto en las empresas industriales como en las de servicios. En estas últimas, aparece en general asociada a la automatización (informatización) de procesos complejos que antes se hacían a mano".<sup>16</sup>

Más allá de las críticas hechas ya sea a la oferta o a la demanda laboral, se han sucedido una serie de críticas adicionales a la misma concepción neoclásica del mercado de trabajo, las que destacan su especificidad. Al respecto han sido recurrentes dos cuestionamientos que no han encontrado respuesta por parte de los neoclásicos. En primer lugar, mientras que los mercados de bienes pueden "vaciar", alcanzando y manteniendo una situación en la cual no existe ni exceso de oferta ni exceso de demanda al precio vigente, en el mercado de trabajo casi nunca –por no decir nunca– se da una situación de inexistencia de excesos de oferta (es decir, de inexistencia de desempleo). En segundo lugar, aunque en los mercados de bienes se bajan los precios, aumenta por lo general la demanda y disminuye la oferta (y, por lo tanto, se reduce el exceso de oferta), en el mercado de trabajo esto no tiene por qué suceder: una disminución de los salarios quizás eleve el desempleo en lugar de reducirlo.

A pesar de todas las críticas anteriores, la mayoría de los estudios realizados en Chile sobre el mercado de trabajo de la mujer asumen la demanda de trabajo de forma muy abstracta y limitada a las necesidades técnicas de la producción, siendo así determinada en última instancia por el volumen de crecimiento de la producción (crecimiento económico). Con ello se elude no sólo el tratamiento de las complejidades que hacen a la demanda de trabajo femenino, sino también las características que ha asumido el propio crecimiento económico.

### **Hacia una explicación integral de la disminución de empleo femenino**

El examen crítico de la teoría neoclásica no sólo posibilita explicitar las insuficiencias metodológicas que limitan, a nuestro entender, los estudios sobre el mercado laboral femenino que se basan en este enfoque, sino que también hace posible vislumbrar y sugerir nuevos senderos por donde encaminar la investigación. Esto es lo que nos proponemos en esta última parte del trabajo. Para ello, comenzaremos señalando que el volumen de empleo (femenino) generado en una economía depende de dos grupos de factores.

a) *Demanda de trabajo y nivel de actividad económica*: en primer lugar, depende del nivel de actividad económica que constituye la determinante más

<sup>16</sup> L. Abramo y M. Armijo, 1995, p. 223.

general de la demanda de trabajo, tanto global como sectorialmente. Pero para buscar una explicación a las variaciones de la demanda de trabajo o empleo (femenino), consideramos imprescindible identificar antes que nada los diversos condicionantes del nivel de la propia actividad económica.

Ese nivel está asociado con la dinámica de los distintos componentes de la demanda –final e intermedia, interna y externa–, que permiten la realización de la producción; asimismo con la dimensión y las características de la planta productiva –inversión en capital fijo y recursos humanos– que delimitan la capacidad global y sectorial de oferta.<sup>17</sup>

Es de todos conocido que el crecimiento económico chileno se ha centrado en los últimos diez años en el dinamismo exportador. Un poco más de la mitad de las exportaciones (el 55 por ciento de las realizadas en 1996) observan un marcado sesgo primario (minería, forestal, pesquero, etcétera) con un débil impacto en términos de generación de empleo total y de empleo femenino. Por ejemplo la minería, que explica el 48 por ciento de las exportaciones totales de 1995, no aporta más de 2,0 por ciento del empleo total del país. Además, de los 93.510 empleados en el sector en ese año, sólo 5.360 corresponde a empleo femenino (un 5,7 por ciento del total). A su vez esta última cifra representa sólo el 0,34 por ciento de todo el empleo femenino de 1995, el que comparado a 1990 no presenta casi ninguna variación.

Las exportaciones industriales explican también gran parte (sobre el 40 por ciento) de las exportaciones chilenas. Éstas, entre 1990 y 1994 aumentaron en 86,7 por ciento, mientras las mineras en general lo hacían en 11,9 por ciento. Se pensó que el aumento del número de ramas que se incorporaron a este impulso exportador, se transformaría en una gran fuente de creación de empleos directos e indirectos. Pero una vez que se descubre que gran parte de ellas están directamente ligadas a la explotación de recursos naturales, ese pensamiento se desvanece. El hecho de que el número de nuevos ocupados en el sector entre 1992 y 1995 sea sólo de 71.000, confirma lo anterior. Si bien el empleo femenino incrementó su participación en el sector entre los mismos años (de 24,17 por ciento a 27,32 por ciento), ello no alteró significativamente su participación en el empleo femenino total. Es decir, alrededor del 13,5 por ciento de todas las mujeres ocupadas trabaja en la industria.

<sup>17</sup> De igual forma, pueden darse variaciones de esta relación en términos técnicos que no se derivan directamente de modificaciones o del progreso técnico. Basta tener presente que el nivel de la composición técnica del capital tiende, en un sector como la agricultura, a ser más bajo, exigiendo menos materia prima, menos maquinaria y equipos que en la industria. Cuanto más alejado de la naturaleza esté el proceso de producción, más será influido el nivel de inversión por la composición técnica: cuanto más cerca de la naturaleza, menos determinante es la composición técnica. En suma, la técnica es sólo uno de los factores que determinan el nivel de empleo.

La poca capacidad de generación de empleo por parte del sector industrial, se explicaría en medida importante por el decrecimiento progresivo que han tenido sus volúmenes de exportaciones. Si se excluyen harina de pescado y celulosa, la tasa de variación de este volumen ha caído desde un 26,4 por ciento en 1990 a un 9,0 por ciento en 1996. Ello se ha expresado en que la participación de las exportaciones industriales en las exportaciones totales disminuya levemente en los últimos tres años (de 44,7 por ciento en 1994 a 42,3 por ciento en 1996).

Por otra parte, el proceso de apertura, profundizado ahora por los acuerdos de libre comercio que ha suscrito el país, ha incrementado la sustitución de proveedores locales por oferentes extranjeros. Por ende, las firmas exportadoras articulan su dinámica hacia el exterior y no hacia el conjunto económico local. Esto debilita el impacto en términos de generación de empleo indirecto del dinamismo exportador. Dicha situación de sustitución de proveedores se expresa en el fuerte aumento que han tenido las importaciones de bienes de capital y de bienes intermedios en lo que va de la presente década y que explican un poco más del 75 por ciento de todas las importaciones.

También es importante considerar que la rentabilidad sobre activos de los proyectos de inversión en Chile no sobrepasa hoy el 10 por ciento, esto es, la mitad de la rentabilidad que mostraban hace diez años. Ello, sin duda, ha contribuido a frenar el gasto en inversión en capital fijo y recursos humanos en ciertos periodos. De allí, por ejemplo, que la variación en formación bruta de capital fijo sea bastante errática en los últimos años, lo cual ha repercutido negativamente sobre el empleo.

*b) Volumen de empleo y condiciones materiales de producción:* El volumen de empleo (femenino) depende, en segundo término, de las estructuras tecnológicas, de las escalas de producción y de los modos de organización de los procesos laborales en los distintos sectores; es decir, del conjunto de condiciones materiales de producción que determinan en cada sector la duración media de las jornadas laborales, los niveles de productividad e intensidad del trabajo y, en consecuencia, los requerimientos de empleo por unidad de producto y la *demandas de fuerza de trabajo*.

Creemos que la distinción entre *demandas de trabajo* y *demandas de fuerza de trabajo* es decisiva para comprender la dinámica del empleo. Si, por un lado, el aumento en la *productividad* permite expandir la producción sin incrementar la *demandas de trabajo*, por otro, el *alargamiento de las jornadas laborales* y la *intensificación del trabajo* hacen posible satisfacer aumentos en la *demandas de trabajo* sin incrementar la *demandas de fuerza de trabajo* y, por tanto, sin acrecentar el empleo.

En cuanto a los niveles de productividad, existen algunos autores, como Alexis Guardia, que buscan en las *ganancias de productividad* la explicación única del porqué el crecimiento económico está generando un bajo nivel de empleo. "De este modo se habla de 'crecimiento intensivo', cuando las ganancias de productividad son importantes y los efectos sobre el empleo son débiles".<sup>18</sup>

Creemos que las ganancias de productividad se pueden aceptar sólo como una determinante más de una explicación global, puesto que ella reduce necesariamente el gasto de trabajo en una producción dada, pero ello no necesariamente implica un ahorro de trabajadoras(es) cuando los niveles de crecimiento económico son mayores a los niveles de la misma productividad.

Pareciera, a nuestro entender, que *existen elementos suficientes en el ámbito tanto de la intensificación del trabajo como de la duración de la jornada laboral para encontrar allí las determinantes decisivas de la disminución de la capacidad de generar empleo*. En relación a lo último, datos del INE indican que la jornada laboral en nuestro país se ha venido prolongando en los últimos diez años. La duración promedio de la jornada laboral del total de ocupados en actividades no agrarias aumentó entre 1983 y 1994, de 42.4 a 45.3 horas semanales. Ello estaría expresando la generalización de la jornada ordinaria. En efecto, "en el año 1986, un tercio de los hombres y la quinta parte de las mujeres trabajaba 48 horas a la semana; en 1994 lo hacía el 38 por ciento de las mujeres y cerca de la mitad de los trabajadores hombres".<sup>19</sup>

La jornada laboral de 44 a 54 horas semanales también se ha generalizado en las trabajadoras. En 1986, el 33.9 por ciento de las mujeres se ubicaba en esta categoría horaria y en 1994 esta proporción se elevó al 51.5 por ciento.

Expresado en otros términos, entre 1986 y 1994 aumentó en más del doble el número de mujeres que trabajaba entre 54 y 44 horas semanales. Este incremento en cifras porcentuales fue de 112 por ciento y significó que 439.760 nuevas trabajadoras se rigieron por esta jornada.<sup>20</sup>

La tendencia a la generalización de la jornada de trabajo ordinaria ha sido más acentuada entre las *trabajadoras asalariadas*. Del total de trabajadoras asalariadas, un 19.9 por ciento trabajaron jornada completa en 1986, mientras que en 1994 lo hicieron un 72.7 por ciento.<sup>21</sup>

<sup>18</sup> Alexis Guardia, 1995, p. 14.

<sup>19</sup> H. Henríquez y P. Román, 1996, p. 140.

<sup>20</sup> *Ibid.*, p. 141.

<sup>21</sup> *Ibid.*, p. 143.

Todas las tendencias anteriores estarían indicando que una proporción importante de la mayor demanda de trabajo generada por la expansión económica ha sido satisfecha por *fuerza de trabajo ya empleada*, a través de la *prolongación de su jornada laboral*.

La razones de este fenómeno pueden encontrarse, por un lado, en la llamada "sobreocupación" que asumen fracciones significativas de trabajadoras (es) para superar el *umbral mínimo de ingresos*.<sup>22</sup> Por otro lado, sectores significativos del empresariado se muestran interesados en la prolongación de la jornada laboral (especialmente a través de la imposición de horas extraordinarias), pues ello permitiría importantes reducciones de costos salariales e indirectos y un uso "eficiente" de la planta productiva instalada.

Ahora, con respecto a la *intensidad de los ritmos de trabajo*, debe señalarse que si bien algunas veces el cambio técnico puede elevar las *cualificaciones* exigidas en la producción, a menudo *elimina la necesidad de cualificaciones*. Un importante método para eliminar las cualificaciones consiste en descomponer (fragmentar) el proceso global de trabajo en muchas tareas pequeñas (simplificación de tareas) y asignar a continuación a cada trabajadora una o unas pocas que deben repetir una y otra vez. Dado que, en ese caso, cada trabajadora sólo tiene que saber cómo se realizan unas pocas tareas, se hace *innecesaria* —o si lo es, es de poca significación— la *inversión en capital humano*. Incluso dicha situación se puede ver reforzada por el incentivo a la *descualificación* que propugnan algunas empresas, pues para éstas son los trabajadores cualificados los que se encuentran en una posición más fuerte para oponerse a las aceleraciones del ritmo de trabajo y los que tienen mayor poder para negociar salarios elevados, dificultando con ello la reducción de los costes laborales unitarios tan necesaria para alcanzar niveles de competitividad.

El fenómeno de la *fragmentación y descualificación de los puestos de trabajo*, cada vez más extendido en nuestro país, está asociado directamente con las características de los puestos de trabajo en que se concentran las mujeres: tareas repetitivas, de alta exigencia respecto al rendimiento por tiempo, ritmos acelerados de trabajo y alta intensidad de manipulación. El caso más claro sobre la aceleración en los ritmos y la intensidad de trabajo que se encontró en una investigación realizada por Abramo y Armijo, es el de una industria de confección donde se introdujo el "sistema de minutaje".

<sup>22</sup> La CEPAL (1996, p. 63) entiende por sobreocupación el desempeño en empleos en los que por lo general trabajan muchas más horas que lo considerado normal, siendo el medio que les permite superar el umbral mínimo de ingreso. Este es un fenómeno bastante generalizado en América Latina de acuerdo a dicho organismo. Al respecto debe recordarse que en 1994 el 12,2 por ciento de los ocupados en Chile obtienen ingresos inferiores al salario mínimo y un 46,2 por ciento percibe menos de 2 salarios mínimos. Son precisamente estos sectores los que están propensos a asumir una sobreocupación.

En opinión de los autores señalados, "el antiguo sistema de pago por tarifa, muy difundido tanto en el sector textil/confección como en el de calzado (cada prenda tiene un precio) fue sustituido por el *pago por minuto*, mismo que fue antecedido por un proceso de *fragmentación de tareas*. Las antiguas tareas fueron simplificadas y subdivididas y el tiempo de realización de cada una de ellas pasó a ser cronometrado... Los principales efectos de ese cambio de sistema fueron la caída de los salarios y la intensificación en los ritmos de trabajo".<sup>23</sup> En efecto, para lograr los antiguos niveles de salarios, hay que trabajar más rápido y/o más horas extras (sobreocupación). De esta forma, *la aceleración de los ritmos de trabajo suele complementarse con la prolongación de la jornada de trabajo*.

Además, de acuerdo a los mismos autores, en la mayor parte de los casos investigados, la nueva maquinaria posibilita el aumento de la velocidad del proceso productivo y por tanto del propio ritmo de trabajo. De allí también *el doble aspecto que adquiere la innovación tecnológica o de maquinarias: es fuente no sólo de incremento de la productividad del trabajo, sino que también de aumentos en la intensificación de los ritmos de trabajo*.

En síntesis, es de suponer que tanto la intensificación del trabajo como la prolongación de la jornada laboral han absorbido parte importante de la demanda de trabajo provocada por el mayor crecimiento económico y por los altos volúmenes de inversión sin incrementar significativamente el empleo (demanda de fuerza de trabajo).

Por último, debe mencionarse que el cambio en la *capacidad sectorial de creación "directa" e inducción "indirecta" de empleo* se debe también al conjunto de determinantes ya analizadas previamente con respecto a la situación "macro". Las distintas articulaciones que se den entre estas determinantes, darán lugar a diferentes requerimientos de empleo directo por unidad de producto o cuando se consideren las relaciones intersectoriales establecidas (por medio de las demandas de insumos intermedios) se verá su capacidad de inducción indirecta de empleo. Por razones de espacio no nos podemos detener en este punto.

### **A manera de conclusión**

En función de lo expuesto, la conclusión pareciera ser obvia. Por una parte, se ha colocado en evidencia que la capacidad de generación de empleo (femenino) del crecimiento económico que ha vivido el país en la última década se ha venido

<sup>23</sup> L. Abramo y M. Armijo, 1995, p. 224.

reduciendo drásticamente. De allí que las visiones que se concentran exclusivamente en la oferta de trabajo femenina –basadas implícita o explícitamente en la teoría del capital humano– y que asumen “como dada” una cada vez mayor capacidad de creación de empleo del crecimiento económico o que lo consideran como una “panacea” para la incorporación de la mujer al mercado laboral, han quedado en los hechos sin fundamentos, al menos por ahora. A su vez, la propia creación de nuevo empleo femenino se corresponde no sólo con una demanda de trabajo cualificada, sino que también con una creciente demanda de trabajo descualificada. Este último tipo de demanda responde a los intereses objetivos de importantes sectores empresariales y pareciera ser inherente al modelo económico (pues impone a los empresarios la necesidad de una reducción de costes laborales unitarios para mejorar la competitividad), como asimismo a la propia innovación tecnológica o de maquinarias, la que en parte posibilita la fragmentación y simplificación de tareas en el proceso de trabajo.

Con ello, en definitiva, se coloca en cuestión la triple identificación –mayor crecimiento económico = mayor demanda de trabajo cualificado = mayor oferta de trabajo cualificado– en que se basan las visiones predominantes sobre el mercado de trabajo femenino y, por ende, se coloca también en cuestión las políticas laborales que se concentran exclusivamente en el mejoramiento de la oferta de trabajo mediante la elevación de los niveles de educación y capacitación.

Por otra parte, difícilmente en la economía chilena podríamos modificar su actual elasticidad empleo-producto si no median rectificaciones expresas tanto del rumbo productivo que ha impuesto el modelo en vigencia como de la actual legislación laboral.

La gran mayoría de los *policy makers* o “hacedores de política” y de los analistas del mercado de trabajo aceptan hoy día como inherente a la nueva forma de acumulación del capitalismo chileno que, ni la búsqueda del *pleno empleo* debe constituir un objetivo de la política laboral, ni que la *solidaridad sistémica* es viable, dejándose principalmente a la capacidad individual la inserción laboral o a la capacidad de apoyo familiar en caso de no lograrse la misma (o cuando la inserción laboral es precaria). *¿Es éste un proceso inevitable o bien, reconociendo los cambios ocurridos es necesario una vez más reformular los principios orientadores, tanto de las políticas de generación de empleo como de protección social y laboral?* Esta interrogante levantada por Tokman<sup>24</sup> para los países de América Latina, parece tener una gran actualidad para nuestro propio país. De hecho según este autor la “reformula-

<sup>24</sup> V. Tokman, “¿Cómo generar empleo productivo?”, 1994, p. 177.

ción de los principios orientadores" parece ser la opción más apropiada. Ello no obstante, no puede ni debe implicar una vuelta al pasado, sino el rescate de objetivos verdaderamente sociales y equitativos que deben primar en todo modelo económico-social.

Siguiendo nuevamente a Tokman, "los objetivos deberían ser, entonces, avanzar hacia el logro del pleno empleo y garantizar un cierto grado de solidaridad sistémica",<sup>25</sup> lo que supone una intervención del Estado y una política laboral mucho más activa. Los objetivos anteriormente señalados podrían operacionalizarse a través de la conceptualización efectuada en su doble componente, creación de empleo y apoyo social, pero bajo la condición de que se considere tanto la oferta como la demanda laboral femenina, así como todas las especificidades que ha venido mostrando el mercado de trabajo de la mujer.

De más está decir que en un escenario de mantenimiento del *status quo* del modelo económico y de no reconocimiento de las complejas especificidades del actual mercado laboral, la instrumentación de políticas de empleo femenino, para atacar situaciones de pobreza y desigualdad social y de género, podrían llegar a resultar directamente irrelevantes.

## Bibliografía

- Abramo, Lais y Marianela Armijo, "Cambio tecnológico en la empresa: ¿igualdad de oportunidades para la mujer?", en *Flexibilidad y condiciones de trabajo precarias*, Chile, editores R. Agacino y M. Echeverría, PET., 1985.
- El Mercurio*, Chile, julio de 1997.
- Gary, Becker, "Inversión en Capital Humano e Ingresos", CEPAL, Panorama Social de América Latina, 1996.
- Guardia, Alexis, "Empleo, subempleo y crecimiento económico 1986-1995", en *Estadística y Economía*, núm. 11, Santiago, Chile, INE, 1995.
- Henríquez, Helia, "Mujer y trabajo: su desarrollo en Chile desde la sociología", *Documento de Trabajo*, núm. 103, PET, Chile, junio de 1994.
- , "¿Cuánto vale el trabajo de las mujeres? Evolución del ingreso de las mujeres en Chile, 1990-1993", en *Economía y Trabajo en Chile*, editor Roberto Urmeneta, PET, núm. 5, 1995.
- Henríquez, H. y P. Román, "¿Cambia el tiempo de trabajo en Chile?", en *Economía y Trabajo en Chile*, Chile, editora Margarita Fernández, PET, núm. 6, 1996.

<sup>25</sup> *Ibid.*, p. 178.

- Hernández, Daniel, "Repensando la empresa. Producción, saber y aprendizaje en la teoría de la firma", en *Sociología del Trabajo*, España, núm. 25, 1995.
- Instituto Nacional de Empleo. *Encuesta Nacional de Empleo*, varios años.
- Mardsen, David. *Mercados de trabajo. Límites sociales de las nuevas teorías*, España. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1994.
- Piore, Michael J.. "La importancia de la teoría del capital humano para la economía del trabajo: un punto de vista disidente", 1974.
- Pollack, Molly, "Mujeres y Mercado de Trabajo: Desafíos Para una Participación con Equidad", en *Igualdad de Oportunidades para la Mujer en el Trabajo*, SERNAM. Santiago, 1996.
- Samuelson, Paul, "Wage and Interest", en *American Economic Review*, XLII, núm. 6, 1957.
- SERNAM. "Plan de Igualdad de Oportunidades 1994-1999", Santiago. Chile, 1995.
- Tokman, Victor, "¿Cómo generar empleo productivo?", en Carlos Contreras Q. (compilador), *El desarrollo social, tarea de todos*, Venezuela, Nueva Sociedad, 1994.