Un retrato estadístico de la fuerza laboral femenina india



Un retrato estadístico de la fuerza laboral femenina india

Cledwyn Fernandez, Miembro del Consejo Indio de Investigación sobre Relaciones Económicas Internacionales (ICRIER), India

Havishaye Puri, Asistente de Investigación, ICRIER, India

Puntos clave

• En la India, la tasa de participación femenina en la fuerza laboral es más alta en las zonas rurales que en las urbanas.

• La distribución de los puestos de trabajo está muy sesgada hacia la agricultura en la economía rural, lo que reduce los salarios de las trabajadoras.

• El trabajo familiar no remunerado y de bajos ingresos y el trabajo por cuenta propia constituyen la proporción más alta de empleo femenino en las zonas rurales de la India, mientras que las zonas urbanas tienen en su mayoría empleos asalariados regulares mejor remunerados.

• La formación profesional no se traduce en un aumento de los salarios de las trabajadoras en comparación con la formación formal.

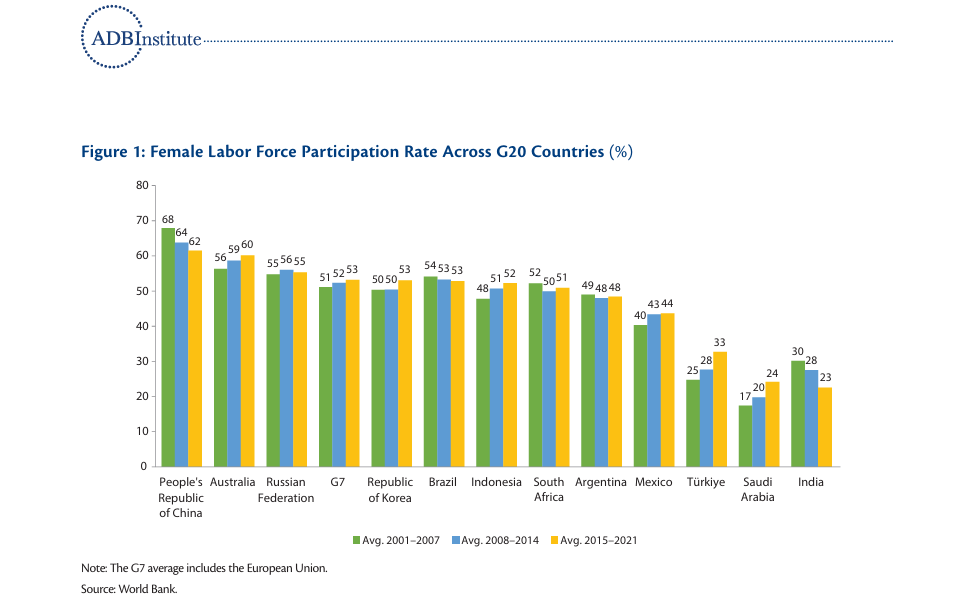
• Muy pocas trabajadoras en la India reciben prestaciones de la seguridad social.

1. Introducción

La tasa de participación femenina en la fuerza laboral en la India ha experimentado una tendencia a la baja desde la década de 1990 a pesar del fuerte crecimiento económico, la disminución de la fertilidad, la expansión de la educación y la mejora del acceso a la infraestructura (Klasens 2019). El FLPR es una métrica importante para una economía, ya que conduce a un crecimiento mejorado y sostenido. Según el reciente informe del McKinsey Global Institute, El poder de la paridad: Avanzando en la igualdad de las mujeres en Asia-Pacífico, más del 70% de la oportunidad potencial del PIB proviene del aumento de la participación de las mujeres en la fuerza laboral en 10 puntos porcentuales. Por lo tanto, es importante que la India aproveche su gran población femenina alentándolas a unirse a la fuerza laboral.

Si bien la mayoría de las economías del G20 han mantenido sus niveles de FLPR durante las últimas 2 décadas, la trayectoria de la India ha sido la opuesta. En 2021, la India registró el FLPR más bajo de todas las economías del G20 (gráfico 1), lo que muestra un descenso secular desde 2000. Al observar las tendencias históricas, este patrón de disminución de la FLPR se puede rastrear mucho más atrás en la India. El país registró un FLPR del 24,1 % en 1955, que aumentó al 33 % en 1972.2 Desde entonces, el FLPR ha experimentado una disminución gradual y constante hasta aproximadamente el 23 % en 2017.3 Sin embargo, esta tendencia a la baja ha comenzado a revertirse, y el FLPR ha mejorado al 33 % en 2021.4 Al desglosar más a fondo los datos, encontramos que el aumento del FLPR está siendo impulsado principalmente por la ubicación y factores específicos de la industria. como la creciente participación de la mujer en la agricultura dentro de la economía rural.

En este contexto, este informe de políticas busca abordar 2 preguntas: (1) ¿Qué explica la tendencia cambiante de la FLPR de 2017-2018 a 2021-2022 y (2) Qué explica la heterogeneidad entre la demografía y las industrias en la India con respecto a la FLPR? Para responder a estas preguntas, utilizamos las estimaciones de la última ronda de la Encuesta Periódica de Población Activa (EPL), realizada entre julio de 2021 y junio de 2022.



Esta encuesta ha sido realizada anualmente por la Oficina Nacional de Estadísticas (ONE) desde 2017-2018 y se utiliza ampliamente para estimar las estadísticas del mercado laboral de la India en áreas rurales y urbanas.

2. Tendencias generales

La tendencia de la FLPR se explica ampliamente a través de factores del lado de la oferta y la demanda en la literatura académica. Kapsos et al. (2014) explican el bajo FLPR en la India a través de factores del lado de la demanda. Los autores señalan que la segregación de género en la ocupación y la falta de crecimiento de la demanda de mano de obra en sectores dominados por mujeres se han traducido en una baja participación. En esencia, tanto el número como el tipo de puestos de trabajo son importantes (Das y Desai, 2003). Khatiwada y Veloso (2019) analizan cómo los nuevos tipos de trabajo en los países en desarrollo de Asia influyen en el acceso a las oportunidades emergentes. Además, hacen hincapié en cómo los hombres han tenido tradicionalmente acceso a una mayor proporción de estas oportunidades. Del mismo modo, Mehrotra y Parida (2017) señalan que el uso de sembradoras, cosechadoras y trilladoras ha desplazado desproporcionadamente a las trabajadoras de la fuerza laboral. Por el lado de la oferta, Klasen y Pieters (2015) identifican las fuerzas del estancamiento de la FLPR en la India utilizando datos a nivel micro. Los autores concluyen que los ingresos y la educación de los hombres reducen la participación femenina en la fuerza laboral.

El efecto positivo de la educación superior se ve moderado por factores opuestos como las restricciones sociales. Por lo tanto, factores como los ingresos de los hogares, las normas sociales y culturales y la migración podrían afectar a la FLPR en la India. En esta sección, presentamos algunas observaciones generales sobre la fuerza laboral femenina en la India analizándola según la geografía, la demografía, la industria y las ocupaciones.

El FLPR por encima de los 15 años ha mostrado una sólida mejora en la India, pasando del 23 % en 2017-2018 al 33 % en 2021-2022. Sorprendentemente, esta tendencia ha sido constante en todos los estados, con muy pocas excepciones. Sin embargo, existe una clara división dentro de la FLPR entre los estados. Mientras que los estados del noreste del país y los que se encuentran principalmente adyacentes al Himalaya, como Himachal Pradesh (66%), Uttarakhand (33%), Sikkim (58%), Meghalaya (50%) y Nagaland (51%) tienen un FLPR relativamente más alto en comparación con el promedio indio (33%); Los estados a lo largo de las llanuras indogangéticas como Punjab (24%), Haryana (19%), Delhi (12%), Uttar Pradesh (26%), Bihar (10%) y Bengala Occidental (28%) han tenido un desempeño deficiente en comparación con el resto del país. Los estados situados en el sur y el oeste del país tienen mejores resultados que el resto de la India, con Telangana (45%) y Andhra Pradesh (43%) liderando la métrica FLPR, seguidos de Tamil Nadu (41%), Maharashtra (38%), Kerala (37%) y Gujarat (34%).

Dado que el 79% de la fuerza laboral femenina de la India se encuentra en zonas rurales, la tendencia de la FLPR está dominada por los cambios estructurales en la economía rural. El FLPR en las zonas rurales ha aumentado a un ritmo más rápido, pasando del 25 % en 2017-2018 al 37 % en 2021-2022, en comparación con un cambio del 20 % al 24 % en las zonas urbanas. Como observan Kapsos et al. (2014), el mercado laboral difiere significativamente entre las regiones rurales y urbanas del país. Estos resultados divergentes se deben principalmente al predominio de la agricultura en las zonas rurales y a la composición diversificada de los sectores dentro de las zonas urbanas. Como resultado, la divergencia sectorial es el factor determinante del diferente ritmo de cambio de la FLPR en ambas regiones. Por lo tanto, para el resto del análisis, dividimos la fuerza laboral femenina en cohortes rurales y urbanas y examinamos los resultados de cada una.

2.1 Indicadores demográficos

Como se muestra en la Figura 2, encontramos que el FLPR rural es consistentemente más alto que el FLPR urbano en todos los deciles de ingreso (representado por los deciles de las clases de deciles del Gasto Mensual Habitual Per Cápita [UMPCE]). Otro hallazgo interesante es que el FLPR es mayor a medida que la población5 se enriquece en la India. El FLPR es del 20% en el 10% inferior de la población rural, pero cambia al 35% en el 10% superior. Este cambio es relativamente similar en las zonas urbanas, donde el FLPR es del 15% en el 10% inferior de la población urbana y del 26% en el 10% superior. Esta tendencia es constante en la mayoría de los estados de la India, con algunos valores atípicos.

Además, en la economía rural, la gran mayoría de la fuerza laboral femenina está empleada en la agricultura en todos los deciles de ingresos (Figura 3). Sin embargo, esta proporción disminuye a medida que la población se enriquece, del 81% en el 10% inferior de la población al 63% en el 10% superior. Esto se complementa con un aumento constante de las trabajadoras en la industria manufacturera y los servicios a medida que ascendemos en los deciles de ingresos. En las zonas urbanas, la proporción de mujeres que trabajan en la industria manufacturera y las industrias conexas disminuye sistemáticamente del 33% para el decil de ingresos más bajos al 13% para el decil de ingresos más alto. Por el contrario, la proporción de mujeres que trabajan en la industria de servicios aumenta del 46% para el decil de ingresos más bajos al 85% para el decil de ingresos más alto. La agricultura sigue una trayectoria similar a la de las zonas rurales, en la que la proporción de trabajadoras disminuye a medida que la población se enriquece.

De acuerdo con las tendencias de la industria, el FLPR más alto en las zonas rurales se encuentra en los hogares que suministran mano de obra ocasional a la agricultura o que trabajan por cuenta propia (Figura 4). Por el contrario, dentro de las zonas urbanas (con una alta participación en el sector servicios), el mayor FLPR se encuentra dentro de los hogares que ganan un salario regular. En la siguiente subsección analizamos detalladamente las tendencias del empleo femenino en diferentes sectores de la economía.

Al comparar el FLPR entre los niveles educativos, vemos una relación en forma de U (tanto en áreas rurales como urbanas); donde el FLPR alcanza su punto más bajo para las mujeres que han alcanzado la educación secundaria o secundaria superior y es relativamente más alto para los extremos opuestos (Figura 5a). Tanto en las zonas rurales (59%) como en las urbanas (48%), es más alta para las mujeres que han obtenido un diploma o certificado. Le siguen los que tienen un título de posgrado o superior (47% en las zonas urbanas y 42% en las rurales).

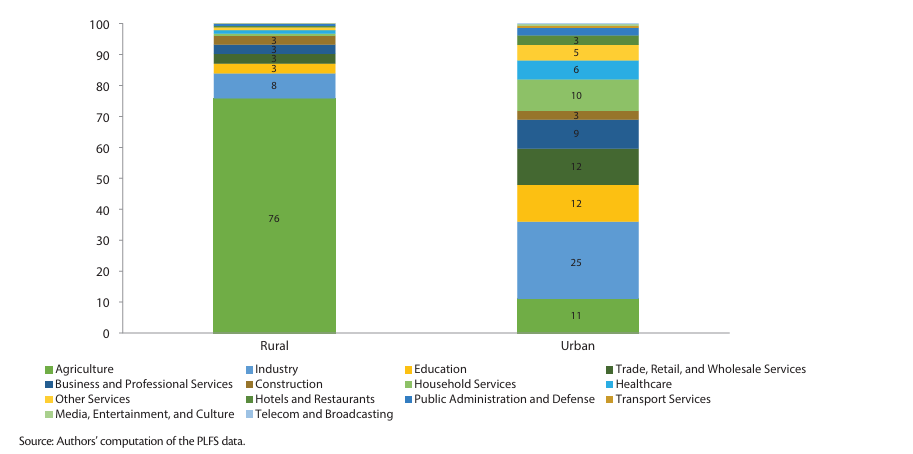
Al observar el FLPR a través del estado civil, encontramos que las mujeres casadas tienen un FLPR significativamente más alto que las mujeres que nunca se han casado en áreas rurales y una tasa de participación casi similar dentro de las áreas urbanas. (Figura 5b). Al analizar el FLPR por grupo de edad (Figura 6), vemos que el FLPR es el más alto (aproximadamente 55%) dentro del subconjunto de edad de 35 a 54 años para la economía rural. Sin embargo, en el caso de la economía urbana, el FLPR se distribuye uniformemente en todas las categorías de edad. Por lo tanto, se puede inferir que el FLPR está muy sesgado hacia las categorías de mediana edad en las zonas rurales, pero se distribuye más moderadamente en una cohorte de edad más amplia en el contexto urbano.

2.2 Indicadores sectoriales

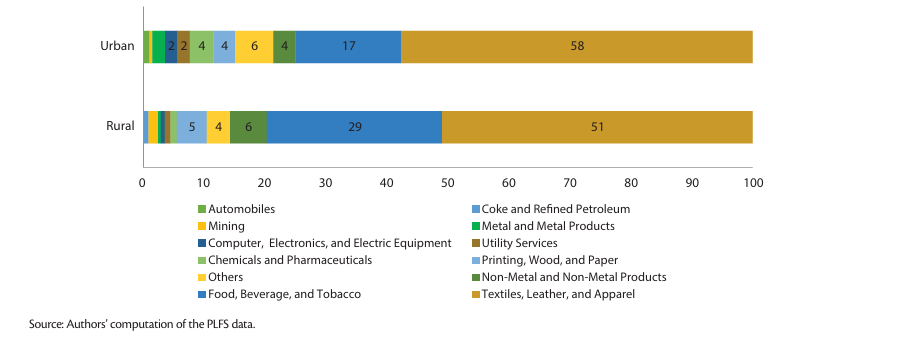
Como se mencionó anteriormente, la FLPR entre las trabajadoras creció a un ritmo mucho más rápido en las zonas rurales en comparación con las regiones urbanas del país entre 2017-2018 y 2021-2022. La mayor parte (80%) de este aumento en las zonas rurales se ha debido al aumento del empleo de las mujeres en la agricultura. Por el contrario, el aumento de las zonas urbanas se extiende a una amplia gama de sectores, como la manufactura y las industrias conexas; servicios comerciales, minoristas y mayoristas; agricultura; y servicios empresariales y profesionales. Por lo tanto, si bien la tasa general de empleo es solo una métrica, es fundamental comprender la calidad de los trabajos en los que participan las mujeres. Un análisis sectorial de las zonas rurales y urbanas ofrece una instantánea de las diferentes industrias en las que participa la fuerza laboral femenina.

Como se muestra en el gráfico 7, en la economía rural, el 76% de los empleos para las mujeres se encuentran en el sector agrícola (habiendo aumentado del 73% en 2017-2018), mientras que el 8% de las mujeres están empleadas en las industrias manufactureras. A nivel urbano, la fuerza de trabajo femenina está distribuida de manera más amplia en diversos sectores. Las industrias manufactureras y conexas representan aproximadamente el 25% del empleo femenino, seguidas de cerca por las industrias de servicios como la educación (12%); comercio, comercio al por menor y al por mayor (12%); servicios domésticos (10%); y servicios empresariales y profesionales (9%). Curiosamente, la agricultura solo representa el 11% del empleo femenino en las zonas urbanas de la India. Aparte de algunos valores atípicos, la distribución estatal del empleo femenino por industria (gráfico A2.1 en el apéndice 2 en línea) muestra una tendencia similar, que es coherente con la tendencia nacional.

Dado que el sector manufacturero es uno de los principales empleadores de mujeres en la India, desglosamos aún más las tendencias del empleo en la industria manufacturera y las industrias conexas para las zonas urbanas y rurales de la India (Figura 8). La tendencia es uniforme tanto en el contexto rural como en el urbano, y la gran mayoría de los empleos femeninos se concentran en el sector textil; cuero y prendas de vestir; y las industrias de alimentos, bebidas y tabaco. Dentro de estas industrias, la mayor parte del empleo femenino se encuentra en la fabricación de prendas de vestir y el tabaco. Otras industrias importantes son las industrias de productos metálicos y de papel en las zonas rurales y la minería, así como las industrias química y farmacéutica en las zonas urbanas.



Share of Female Employment by Industry, 2021–2022 (%)



Proporción de empleo femenino en la industria manufacturera y afines, 2021–2022 (%)

2.3 Indicadores ocupacionales

Analizamos la distribución de las trabajadoras en las distintas ocupaciones para obtener información sobre las profesiones en las que las mujeres están empleadas. Tomamos la Clasificación Nacional de Ocupaciones de 2015 (NCO-2015) como nuestra clasificación estándar para este análisis. Presentamos los resultados a nivel de división agregada (nivel de un dígito) para las trabajadoras en zonas rurales y urbanas (la descripción de los mismos está disponible en el Apéndice 1, Cuadro A1.1). En el cuadro A2.3 del apéndice 2 en línea figura una tendencia más desagregada (nivel de tres dígitos).

De acuerdo con nuestros resultados, una alta proporción de los empleos femeninos en las zonas rurales se encuentran en la agricultura y ocupaciones afines (Figura 12). Le siguen las ocupaciones elementales y los artesanos. Como se observa en el cuadro A3, incluso dentro de las ocupaciones elementales, el mayor número de mujeres están empleadas como jornaleras agrícolas. Otras ocupaciones que emplean a una gran proporción de mujeres en las zonas rurales son las de trabajadoras de la construcción y la minería, las vendedoras de tiendas y las trabajadoras de la confección.

En las zonas urbanas, la mano de obra femenina está empleada en un conjunto más diverso de ocupaciones. El gráfico muestra que un gran número de trabajadoras en las zonas urbanas están empleadas en ocupaciones elementales, trabajadoras de servicios y ventas, trabajadoras relacionadas con la artesanía, gerentes y profesionales. Dentro de cada una de estas divisiones ocupacionales, hay una serie de subgrupos en los que se concentran las trabajadoras. Como se muestra en el cuadro A3, un número considerable de mujeres en ocupaciones elementales trabajan como empleadas domésticas, limpiadoras de hoteles y oficinas, y trabajadoras de fábricas. En la división de servicios y ventas, las mujeres ocupan ocupaciones como vendedoras de tiendas y cocineras. Las mujeres trabajan como trabajadoras de la confección y la artesanía en la división de artesanía y oficios conexos. Entre los profesionales, las mujeres se concentran en la industria de la educación como maestras de escuela primaria y secundaria. Cabe destacar que más de 1 de cada 20 trabajadoras de las zonas urbanas ocupan un puesto de alta dirección, como director o director ejecutivo de una empresa.

Al observar los salarios devengados por las trabajadoras en todas las divisiones ocupacionales, encontramos que los gerentes, profesionales, técnicos y trabajadores administrativos acumulan un salario más alto que el salario medio tanto en las zonas rurales como en las urbanas del país. Por otro lado, los trabajadores agrícolas y artesanales ganan menos que el promedio nacional tanto en las zonas rurales como en las urbanas. El panorama se divide en el caso de las ocupaciones elementales, en las que las trabajadoras reciben un salario inferior a la media en las zonas urbanas, pero un salario superior a la media en las zonas rurales. Esto podría deberse a que la gran mayoría de los puestos de trabajo en las zonas rurales de la India son para trabajadores agrícolas, lo que reduce el salario medio.

3. Principales conclusiones

En esta sección se esbozan las conclusiones generales de la última ronda de la encuesta PLFS. Utilizamos una amplia variedad de indicadores para evaluar el estado del mercado laboral femenino en la India y los factores que lo afectan.

Hallazgo 1: La prosperidad económica de un estado y la tasa de participación femenina en la fuerza laboral no están correlacionadas

Como se ha comentado anteriormente, existe una clara heterogeneidad en la FLPR entre los estados de la India. Para explicar esta variación, examinamos la relación entre el desarrollo económico de un estado (medido por su Producto Interno Neto Estatal per cápita) y su FLPR para determinar si el desarrollo es un elemento importante en el aumento de la inclusión de género en una economía.

De la Figura 14 se desprende que el nivel de desarrollo económico de un estado no contribuye significativamente a la variación del FLPR entre los estados. Un análisis más detallado de la asociación muestra que los 5 principales estados/UT con el FLPR más alto de la India tienen un NSDP promedio per cápita que es un 38% menor que los 5 estados/UT inferiores, lo que contradice la evidencia global que postula una asociación positiva entre ambos. Este resultado contradictorio podría explicarse por el hecho de que los estados más ricos de la India tienen una mayor proporción de población urbana, lo que lleva a un menor FLPR debido a factores sectoriales.

Conclusión 2: En las zonas rurales de la India, el empleo de las mujeres se caracteriza por una mayor proporción de trabajadores familiares no remunerados y empleos mal remunerados, como los trabajadores por cuenta propia, mientras que las zonas urbanas ofrecen predominantemente empleos asalariados regulares mejor remunerados

Clasificamos a las trabajadoras en 3 grandes categorías: trabajadoras por cuenta propia, trabajadoras asalariadas regulares y trabajadoras ocasionales. Dentro de estas categorías, desglosamos a los trabajadores por cuenta propia en trabajadores por cuenta propia, empleadores, y trabajadores familiares no remunerados. También dividimos a los trabajadores eventuales en los que trabajan en obras públicas y los que se dedican a otros tipos de trabajos.

En la India, una gran proporción de las trabajadoras son trabajadoras por cuenta propia (25%) o trabajadoras familiares no remuneradas (37%), seguidas de trabajadoras ocasionales (22%). Solo el 16% de las trabajadoras en la India reciben un sueldo o salario regular. Al observar los ingresos por tipo de empleo, encontramos que las trabajadoras empleadas como trabajadoras familiares no remuneradas o trabajadoras por cuenta propia ganan en promedio los ingresos más bajos de todos los tipos de trabajo, y las mujeres en estas 2 categorías tienen una gran diferencia de ingresos negativos tanto con los trabajadores eventuales como con los trabajadores asalariados regulares (Figura 15).

La importancia de los trabajadores familiares no remunerados y de los trabajadores por cuenta propia es especialmente significativa en las zonas rurales, donde casi el 68% de todas las trabajadoras pertenecen a estas dos categorías. Como muestra el gráfico 16, esta tendencia está impulsada por el hecho de que la gran mayoría de las trabajadoras trabajan en la agricultura, en la que las trabajadoras familiares no remuneradas y las trabajadoras por cuenta propia son responsables del 52% y el 23% de todas las empleadas, respectivamente. Esto se ve reforzado por las industrias manufactureras y asociadas (el segundo mayor empleador de mujeres en las zonas rurales de la India), donde el 77% de todas las trabajadoras se encuentran dentro de estas dos categorías.

Por el contrario, en las zonas urbanas, la mayoría de las mujeres (50%) tienen empleos que les proporcionan un sueldo o salario regular, mientras que la proporción de trabajadores familiares no remunerados y trabajadores por cuenta propia es del 40%, mucho más baja que en las zonas rurales de la India. El factor determinante de esto es el hecho de que el sector de los servicios es la mayor fuente de empleos asalariados regulares para las mujeres en la India y constituye casi el 64% del total de trabajadoras en las zonas urbanas. Dentro de este sector, industrias como la educación, la sanidad, la administración pública, los medios de comunicación, las telecomunicaciones, los servicios de transporte y los servicios domésticos emplean a la gran mayoría de sus trabajadoras con un sueldo o salario regular.

Hallazgo 3: La alfabetización femenina afecta a la FLPR en las zonas urbanas, pero no en las zonas rurales

Sobre la base de la evidencia mundial, la tasa de alfabetización y los niveles de capacitación de las mujeres son factores importantes para aumentar la participación en la fuerza laboral (Kapsos et al. 2014). Sin embargo, esta relación positiva entre la alfabetización femenina y la FLPR sólo es válida para las regiones urbanas de la India.

Esta divergencia (dentro de las zonas rurales y urbanas) con respecto al impacto de la alfabetización femenina en la FLPR puede explicarse por la naturaleza de los empleos disponibles para las mujeres en ambas regiones. Dentro de las zonas urbanas, los empleos en el sector de servicios son más prominentes, que requieren un mayor nivel de calificación, lo que incentiva a las mujeres a alcanzar niveles más altos de educación para formar parte de la fuerza laboral. Por otro lado, la agricultura es el sector dominante en la economía rural, que requiere poca o ninguna cualificación. Por lo tanto, observamos que la tasa de alfabetización femenina no está asociada con el FLPR en las zonas rurales (Figura 17b). Si bien el FLPR en las zonas rurales es más alto que en las zonas urbanas, la razón no es el nivel de alfabetización, sino más bien la naturaleza de los puestos de trabajo, que son limitados en las regiones rurales en comparación con las zonas urbanas. Esto se hace más claro cuando observamos que cuando ascendemos en la cadena de valor económico de la agricultura a los servicios de alto valor, observamos una tendencia secular al aumento de las necesidades educativas entre las trabajadoras tanto en las zonas rurales como en las urbanas (Figura 18). Casi el 50% y el 42% de las trabajadoras agrícolas de las zonas rurales y urbanas, respectivamente, son analfabetas. Dentro de las industrias manufactureras y conexas, encontramos que la proporción de trabajadores analfabetos se reduce al 24% en las zonas rurales y al 18% en las urbanas. Los niveles de alfabetización de las trabajadoras mejoran aún más a medida que nos fijamos en servicios más complejos, como la educación, la sanidad y los servicios empresariales y profesionales, en los que, en promedio, solo el 15% de las trabajadoras de las zonas rurales y el 3% de las trabajadoras de las zonas urbanas son analfabetas, y el 23% y el 67% de todas las trabajadoras tienen un alto nivel educativo (graduadas o superiores) respectivamente.

Hallazgo 4: La capacitación informal no tiene ningún efecto sobre los ingresos, particularmente en la industria manufacturera

La formación formal se define como la formación adquirida a través de instituciones/organizaciones y reconocida por los organismos nacionales de certificación, que conduce a la obtención de diplomas/certificados y cualificaciones. Está estructurado de acuerdo con disposiciones educativas como los planes de estudio, las calificaciones, los requisitos de enseñanza/aprendizaje y la evaluación. La formación formal es intencionada desde la perspectiva del alumno.

La formación informal se define como la formación que se produce en la vida cotidiana, en la familia, en el lugar de trabajo, en las comunidades y a través de los intereses y actividades de los individuos. No está estructurado (en términos de objetivos de aprendizaje, tiempo de aprendizaje o apoyo al aprendizaje) y, por lo general, no conduce a la certificación. Incluye diferentes tipos de formación, como la formación hereditaria, el autoaprendizaje y el aprendizaje en el trabajo.

En general, solo el 23% de las mujeres en la fuerza laboral han recibido capacitación profesional, de las cuales el 81% recibió capacitación informal. Un análisis por estado (Figura 19) de la formación profesional muestra que Chhattisgarh, Delhi y Bengala Occidental encabezan los estados, con un 80%, un 64% y un 47%, respectivamente, de su fuerza laboral femenina que ha recibido algún tipo de formación profesional. Sin embargo, la existencia de la formación informal es un denominador común en todos los estados. Un resultado esperado de la formación profesional superior es una mejora de la calidad del empleo con salarios más altos. Sin embargo, los datos sugieren que este resultado solo es cierto para la formación formal en la India. Las mujeres que han recibido capacitación formal ganan en promedio un 110% más que las que no lo han hecho. Esta diferencia salarial positiva es significativa en la mayoría de los estados, y oscila entre casi el 250% en Rajastán y el 3% en Goa (gráfico A2.2 en el Apéndice 2 en línea). No ocurre lo mismo con las mujeres que han recibido formación informal, ya que las mujeres de esta categoría ganan un 6% menos que las mujeres que no han recibido formación en la India. Esta tendencia es similar tanto en las zonas rurales como en las urbanas, ya que las mujeres que han recibido formación informal no acumulan ninguna diferencia salarial significativa en comparación con las mujeres que no han recibido ninguna formación.

Al observar las tendencias sectoriales, encontramos que las industrias que contienen la mayor proporción de trabajadoras capacitadas son similares tanto en las zonas rurales como en las urbanas (Figura 20). Estos incluyen industrias manufactureras, así como industrias de servicios como educación, atención médica, medios de comunicación y entretenimiento y servicios comerciales y profesionales. La mayoría de las trabajadoras de los servicios mencionados anteriormente han recibido capacitación formal tanto en las zonas rurales como en las urbanas, pero la mayor parte de la capacitación en el sector manufacturero es informal. Del mismo modo, desde una perspectiva sectorial de los salarios, observamos que los servicios domésticos y la agricultura son los que menos se benefician de cualquier tipo de formación, tanto en las zonas rurales como en las urbanas. Por el contrario, la educación, la sanidad y los servicios empresariales y profesionales son los sectores en los que las trabajadoras capacitadas reciben el mayor beneficio, especialmente si reciben formación formal. Curiosamente, en el sector manufacturero (donde la mayor parte de las mujeres han recibido formación informal) no se acumulan beneficios significativos de la formación.

Hallazgo 5: Los servicios funcionan relativamente bien en comparación con la manufactura y la agricultura en la reducción de la desigualdad salarial

Para observar la desigualdad salarial dentro del mercado laboral indio, nos fijamos en la brecha salarial de género (GPG). Según esta métrica, las mujeres, tanto en las zonas rurales como en las urbanas de la India, están peor que los hombres; con un GPG medio del 95% y 54%, respectivamente. Esta desigualdad también ha aumentado desde la primera ronda del PLFS en 2017-2018, y la brecha salarial rural y urbana se ha ampliado en 15 puntos porcentuales y 4 puntos porcentuales, respectivamente. Al observar las tendencias sectoriales en las zonas rurales y urbanas, encontramos que, en la agricultura, los hombres acumulan un salario que es un 81% y un 106% más alto que el de las mujeres en las zonas rurales y urbanas, respectivamente. Este panorama es similar para las industrias manufactureras y conexas, donde los hombres ganan un 154% y un 139% más en comparación con las mujeres en las zonas rurales y urbanas, respectivamente. El GPG es más estrecho en el sector de los servicios en comparación con la agricultura y las manufacturas. Esto incluye industrias como la atención médica, el comercio, el comercio minorista y mayorista, los hoteles y restaurantes, y la construcción.

También analizamos el GPG en todas las divisiones ocupacionales de la India rural y urbana. Encontramos que, en todas las divisiones ocupacionales, en promedio los hombres cobran más que las mujeres. La mayor desigualdad de género en las zonas rurales y urbanas se encuentra en la división de trabajadores de la artesanía y el comercio, seguida de los trabajadores agrícolas y los operadores de plantas y máquinas.

El GPG más estrecho se encuentra dentro de las ocupaciones de los trabajadores administrativos, seguido de la división ocupacional profesional. Una vez más, las ocupaciones dentro de la industria de servicios tienden a tener mejores resultados que las ocupaciones relacionadas con la manufactura y la agricultura en términos de igualdad social. Una posible razón para ello podrían ser los elevados requisitos de educación en las ocupaciones relacionadas con los servicios.

Hallazgo 6: Muy pocas trabajadoras en la India reciben algún beneficio de la seguridad social

En la India, los beneficios generales de la Seguridad Social (SS) son de 3 tipos: pensión, gratificación y atención médica. Clasificamos los beneficios de SS en 3 grandes categorías: SS de Nivel 1, SS de Nivel 2 y SS de Nivel 3. Dentro del Nivel 1 de SS, solo un tipo de beneficio de SS (entre los 3 mencionados anteriormente) está disponible para las trabajadoras de una industria. En el nivel 2 de la SS 2 (de los 3) tipos de prestaciones de la SS están disponibles para las trabajadoras. En el Nivel 3 de la SS, todas las trabajadoras tienen a su disposición todo tipo de prestaciones, como pensiones, gratificaciones y atención médica.

En la India, en promedio, solo el 7% de las trabajadoras reciben algún tipo de prestación de la SS. De estos, el 24% recibe beneficios de SS de Nivel 1, el 29% recibe beneficios de SS de Nivel 2 y el 47% recibe beneficios de SS de Nivel 3.

Al observar las tendencias de la industria (Figura 23), podemos ver que una proporción significativamente mayor de mujeres trabajadoras en industrias basadas en servicios, como las telecomunicaciones, los medios de comunicación, la administración pública, la atención médica, los servicios empresariales y la educación, tienen acceso a al menos un beneficio de SS a diferencia del resto del país. No es de extrañar que las mujeres en la agricultura casi no tengan protección de la SS, y que las mujeres en la industria manufacturera apenas superen el promedio nacional. Sorprendentemente, la concesión de todos los beneficios de SS (Tier 3 SS) es el tipo de paquete de beneficios más común en la India, en todas las industrias.

Hallazgo 7: Las tareas domésticas, el cuidado de los niños, la búsqueda de educación y las razones de salud se encuentran entre los principales inhibidores de la FLPR en la India

Las rondas más recientes del PLFS contienen información sobre las razones por las cuales las personas encuestadas no se incorporaron a la fuerza laboral. Esto es particularmente útil cuando se analizan las causas de la relativamente baja FLPR en la India. Categorizamos esta información para 3 grupos de edad de mujeres en el país, es decir, los grupos de edad de 15 a 29 años, de 30 a 64 años y de 65 años o más.

En el grupo de edad de 15 a 29 años,12 en promedio el 47% y el 39% de las mujeres rurales de la India no forman parte de la fuerza laboral porque tienen compromisos personales en las tareas domésticas y el cuidado de los niños o porque desean seguir estudiando. La tendencia es similar en las zonas urbanas de la India, donde el 43% de las mujeres no forman parte de la fuerza laboral debido a compromisos personales en las tareas domésticas y el cuidado de los hijos, y el 47% de las mujeres desean continuar sus estudios. En el grupo de edad de 30 a 64 años, existe una preferencia aún más marcada hacia las tareas domésticas y el cuidado de los niños, ya que el 76% de las mujeres en las zonas rurales de la India y el 80% en las zonas urbanas no ingresan a la fuerza laboral debido a esta razón. En el grupo de edad de 65 años o más, encontramos que la gran mayoría de las mujeres (65%) en las zonas rurales de la India no forman parte de la fuerza laboral debido a la edad y a razones relacionadas con la salud. En las zonas urbanas de la India, el 48% de las mujeres no forman parte de la fuerza laboral por razones de salud y el 41% debido a compromisos personales con las tareas domésticas. Por lo tanto, al esbozar las principales razones de la falta de participación en la fuerza laboral, vemos una tendencia común tanto en las zonas rurales como en las urbanas de la India. Estas tendencias también son consistentes en todos los estados, con muy pocos valores atípicos.

Teniendo en cuenta los resultados anteriores, es importante analizar el papel desempeñado por las mujeres en las actividades domésticas dentro de la India. El Estudio Económico de la India 2022-2313 señaló que, dentro del PLFS, las actividades productivas realizadas por las mujeres14 en los hogares, como la recolección de leña, la costura, la sastrería, la avicultura, etc., se combinan con las tareas domésticas, desplazando así a una proporción significativa de mujeres de la fuerza laboral a la categoría de fuera de la fuerza laboral. Siguiendo los pasos de la Encuesta Económica, si incluimos el código de estatus 9315 del PLFS, el FLPR aumenta del 33% al 47% en 2021-2022 para las mujeres de 15 años o más. El análisis anterior plantea algunas preguntas interesantes sobre la medida correcta de la FLPR en la India. También es importante examinar el acceso de las mujeres a la atención médica, ya que es otro factor importante que limita su participación en la fuerza laboral. Un informe reciente del Foro Económico Mundial Global Gender Gap 2021, sugiere que India es uno de los pocos países con una gran disparidad en términos de salud y supervivencia de las mujeres. Además, un estudio a gran escala realizado por Dupas y Jain (2021) encuentra sorprendentes disparidades de género dentro de un programa de seguro de salud del gobierno, ya que las mujeres representan solo el 33% de las visitas al hospital entre los niños y el 43% entre los ancianos. Además, podría haber otros factores que limiten la participación de las mujeres en la fuerza laboral, como la falta de diversificación de los empleos, particularmente en las zonas rurales.

4. Recomendaciones de política y conclusión

La tasa de participación femenina en la fuerza laboral ha sido un tema de inmenso debate en las últimas décadas. Los beneficios económicos y sociales positivos de una fuerza laboral inclusiva están bien investigados en la literatura. Sin embargo, las fronteras económicas, sociales y culturales limitan la participación de las mujeres en la fuerza laboral. En los últimos 5 años, ha habido alguna mejora en el FLPR general en la India; Sin embargo, no ha habido mucha ganancia neta en las últimas décadas. Si bien se ha logrado un crecimiento económico, este indicador social se ha quedado rezagado. Ha llegado el momento de que la FLPR ya no se mire desde una perspectiva social, sino también económica. Al analizar las razones de la falta de participación de las mujeres en la fuerza laboral, el PLFS revela que la búsqueda de educación superior, el trabajo de cuidados no remunerado y la falta de acceso adecuado a la salud son las razones más importantes. Por lo tanto, los responsables de la formulación de políticas podrían formular políticas diseñadas para abordar estas cuestiones al unísono. Ofrecemos las siguientes recomendaciones.

En primer lugar, el gobierno debe promover y proporcionar beneficios a los hogares para la educación de las niñas, especialmente en la economía rural, donde los niveles de alfabetización femenina son relativamente más bajos. El programa Sarva Shiksha Abhiyan (SSA) es el primer paso hacia este objetivo. Este plan ha contribuido a aumentar la tasa bruta de matriculación de las niñas en las escuelas mediante el fortalecimiento de la infraestructura escolar existente. Esto se ha logrado mediante la provisión de aulas adicionales, agua potable y baños. También ha desembolsado subvenciones relacionadas con el mantenimiento y la mejora de la infraestructura escolar.

En segundo lugar, las tareas domésticas y el cuidado de los niños son una de las principales razones por las que muchas mujeres no se unen a la fuerza laboral. En consecuencia, se deben crear mecanismos de incentivos tanto en las zonas rurales como en las urbanas para resolver este problema. Dentro de las zonas rurales, el gobierno debería crear un factor de "atracción" para atraer a las mujeres a la fuerza laboral, centrándose en los sectores no agrícolas. Estos trabajos pueden ser en la manufactura poco calificada o en industrias orientadas a los servicios. En la economía urbana, las distribuciones sectoriales de los puestos de trabajo (para las mujeres) se distribuyen de manera más uniforme. Por lo tanto, la prioridad del gobierno debe ser atraer a más mujeres a la fuerza laboral mediante el diseño de políticas que reduzcan las desigualdades sociales existentes, aumenten los beneficios de la seguridad social y mejoren las condiciones de trabajo. Una desigualdad social particular que el gobierno podría abordar es reducir la gran brecha salarial de género en las zonas urbanas. Los datos de PLFS muestran que los servicios de alto valor tienen el GPG más estrecho entre todas las industrias de la economía urbana.

En tercer lugar, en cuanto a la atención sanitaria, parece haber una brecha de género en términos de acceso. La disparidad de género persiste incluso con la reducción de los costos de atención médica, ya que el principal problema es la asignación de recursos a nivel de los hogares. Por lo tanto, las intervenciones conductuales podrían ser un posible mecanismo mediante el cual los responsables de la formulación de políticas pueden reducir la brecha de género en la atención médica, lo que podría ser un impulso para un mayor FLPR.

Por último, en lo que respecta a la formación profesional, es importante que el gobierno reconozca el impacto de la formación formal en la calidad del empleo. La forma más adecuada de promover este objetivo sería mejorar la capacidad existente de los Institutos de Formación Industrial (ITI).16 A partir de 2022, India tiene un total de 14.955 ITI, con aproximadamente 3,6 millones de asientos en diferentes oficios. Sin embargo, la distribución estatal de estos escaños está muy sesgada. Solo 12 de los 37 estados/UT de la India tienen más escaños disponibles que su proporción de población. Estos estados incluyen Himachal Pradesh, Lakshadweep, Haryana, Rajasthan, Karnataka, Punjab, Odisha,17 Goa, Uttar Pradesh, Uttarakhand, Andhra Pradesh y Kerala. Dado que el establecimiento y la expansión de la ITI dependen del gobierno central, se pueden diseñar políticas adecuadas para invertir en los Estados que se están quedando atrás. Según lo previsto por el Primer Ministro de la India, es imperativo que se imparta el conjunto adecuado de habilidades a las personas en todo el país, para hacer de la India la capital mundial de las habilidades.

Referencias

Das, M. y S. Desai. 2003. ¿Por qué las mujeres educadas tienen menos probabilidades de ser empleadas en la India? Comprobación de hipótesis contrapuestas. Washington, DC: Banco Mundial.

Das, D. K., A. A. Erumban, S. Aggarwal y P. C. Das. 2020. Medición de la productividad a nivel de la industria: la base de datos KLEMS de la India, Manual de datos (versión 7). Delhi: Centro de Economía del Desarrollo, Universidad de Delhi. <https://rbidocs.rbi.org.in/rdocs/PublicationReport/Pdfs/KLEMSDATAA2E36EC04E6C42A1B484FFCE886915F5.PDF>.

Dupas, P., y R. Jain. 2021. Las mujeres se quedan atrás: disparidades de género en la utilización del seguro de salud del gobierno en la India (No. w28972). Cambridge: Oficina Nacional de Investigación Económica.

Heckman, J. 1976. La estructura común de los modelos estadísticos de truncamiento, selección de muestras y variables dependientes limitadas y un estimador simple para dichos modelos. Anales de Medición Económica y Social 5(4): 475–492. <https://www.nber.org/system/files/chapters/c10491/c10491.pdf>.

Kapsos. S., E. Bourmpoula y A. Silberman. 2014. ¿Por qué la participación femenina en la fuerza laboral está disminuyendo tan drásticamente en la India? Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo (OIT).

Khatiwada, S., y M. K. Veloso. 2019. Nuevas tecnologías y ocupaciones emergentes: evidencia de Asia. Serie de documentos de trabajo sobre economía del Banco Asiático de Desarrollo (576). Manila: BAD.

Klasen, S. y J. Pieters. 2015. ¿Qué explica el estancamiento de la participación femenina en la fuerza laboral en la India urbana? Revista Económica del Banco Mundial 29(3): 449–478.

Mincer, J. 1974. Escolaridad, experiencia e ingresos. Cambridge: Oficina Nacional de Investigación Económica.

Mehrotra, S., y J. K. Parida. 2017. ¿Por qué está disminuyendo la participación de las mujeres en la fuerza laboral en la India? Desarrollo Mundial 98: 360-380.

Oficina Nacional de Estadística. 2019. Encuesta Periódica de Población Activa: Informe Anual 2017-18. Delhi: Ministerio de Estadística y Ejecución de Programas, Gobierno de la India. <https://cse.azimpremjiuniversity.edu.in/wp-content/uploads/2019/02/Annual-Report-PLFS-2017-18_31052019.pdf>.

Klasen, S. 2019. ¿Qué explica los niveles desiguales de participación y las tendencias de las mujeres en la fuerza laboral en los países en desarrollo? The World Bank Research Observer 34(2): 161–197.

