

# El efecto del trabajador adicional. Evidencias para la Argentina

Jorge A. Paz  
Conicet y UCEMA

## 1- Introducción

El comportamiento de la oferta de trabajo de las cónyuges ante el desempleo de los jefes de hogar varones es un tema que ha recibido mucha atención —tanto teórica como empírica— en economía laboral<sup>1</sup>. Sin embargo, y pesar de la extensión temática, variedad y profundidad de los abordajes existentes, al menos dos temas de vital importancia no fueron explícitamente tratados en la literatura.

El primero se refiere a los otros miembros del hogar, aparte de las cónyuges, que permanecen en condición de reserva laboral. Es probable en este sentido que ante una reducción del ingreso familiar, independientemente de su origen, también los hijos y otros familiares del jefe evalúen la alternativa de destinar parte de su tiempo disponible al trabajo por un pago.

El segundo tema tiene que ver con el origen de la reducción del ingreso hogareño. Se sostiene aquí que la causada por el desempleo del principal aportante no es la única posibilidad, ni siquiera quizás la más importante de todas. Como se verá más adelante, los jefes son menos propensos que los trabajadores de reserva a dejar sus empleos y los que lo pierden, se ven compelidos a reinsertarse rápidamente en el mercado laboral. Puede suceder, por ejemplo, que ante una recesión, el jefe de hogar acepte condiciones de empleo menos favorables para mantener su ocupación; o bien, que estando desocupado, acepte empleos no demasiado buenos, tanto en sus aspectos pecuniarios como no pecuniarios. En ambos casos el ingreso puede verse resentido<sup>2</sup>.

Sobre estas dos cuestiones se ha estructurado el presente trabajo. Su objetivo principal consiste en analizar en qué medida el desempleo por un lado y la situación ocupacional del jefe de hogar por otro, inciden en la decisión de los no jefes (también denominados aquí fuerza de trabajo de reserva o FTR) de participar en el mercado laboral y/o de generar tránsitos entre distintos estados del mercado de trabajo.

La organización del escrito es la siguiente: en la próxima sección se expone brevemente el marco conceptual sobre el cual se asientan las estimaciones. En la sección 3 se comenta la estrategia empírica usada para el tratamiento de la información. Los resultados se exponen en las secciones 4 y 5. En la 4 se discuten las evidencias de carácter descriptivo; mientras que la 5 se dedica a las estimaciones econométricas realizadas. Por último, en la sección 6, se listan las conclusiones sobresalientes del trabajo.

## 2- Marco conceptual

En este trabajo se parte de la hipótesis que establece una relación inversa entre la oferta laboral de los trabajadores de reserva y el ingreso del principal aportante de la familia<sup>3</sup>. En la literatura aparecen cuatro formas de analizar empíricamente esta relación: a) siguiendo el comportamiento de indicadores agregados a lo largo del ciclo económico, b) cuantificando los determinantes de la participación económica, c) estimando la oferta de esfuerzo, y c) evaluando ciertas tasas de transición entre estados del mercado de trabajo.

---

<sup>1</sup> Los trabajos de Ashenfelter (1980), Layard et al. (1980), Lundberg (1985), y más recientemente Gruber y Cullen (1996), Cullen y Gruber (2000) y Stephens (2001), son algunas de las investigaciones empíricas sobre este tema realizadas en países industrializados. En la Argentina se efectuaron también estimaciones usando datos de provincias específicas. Por ejemplo: Blaconá et al. (1994) para Rosario, Cid (1994) para Salta, Claramunt (1996) para Mendoza y Pessino y Gill (1997) para el Gran Buenos Aires. En Chisari (1982) puede encontrarse un abordaje teórico de este tema.

<sup>2</sup> Como lo muestran García y Tokman (1984), el subempleo horario constituye para los jefes de hogar un problema mayor que el desempleo. A su vez, Beccaria (1997a) y Monza (1996a y 1996b) entre otros, han venido insistiendo en la necesidad de profundizar el análisis sobre la estructura de la ocupación en lugar de centrarse sólo en la dicotomía empleo/desempleo, especialmente en economías que, como la Argentina, han venido experimentando profundos cambios en sus regímenes económicos durante las últimas décadas. También Farber (1999) encuentra que el empleo temporario y el empleo a tiempo parcial (involuntario) son partes importantes del proceso de transición que sigue a la pérdida de un trabajo a tiempo completo.

<sup>3</sup> Nótese que se usan indistintamente los términos "jefe de hogar" y "principal aportante": Se está suponiendo con ello que los ingresos del jefe son los que tienen un peso mayor en el ingreso total familiar. Si bien existe una correlación entre ambos, ésta no es estricta (al respecto puede verse Geldstein, 1997).

A continuación se expondrá un resumen de las ideas principales de estos abordajes apuntando a la contribución de ellos al objetivo de este trabajo.

Los indicadores agregados usados en el primer tipo de estudios son la tasa de desempleo o paro de los jefes de hogar y la tasa de participación de la FTR. Se consideran además un conjunto de variables de control con el propósito de eliminar las posibles interferencias que éstas pudieran estar provocando sobre la verdadera relación entre las dos variables fundamentales<sup>4</sup>.

Las hipótesis que se ponen a prueba en estos trabajos tienen que ver con la relación entre las variaciones de la tasa de actividad y el ciclo de los negocios. Más específicamente, se trata de precisar el carácter pro o contracíclico de la participación de la FTR, representada por la tasa de actividad de las mujeres casadas.

Se estipula así que el desempleo de los jefes de hogar durante la faz descendente de la actividad económica, traería como consecuencia ya sea la entrada a la fuerza de trabajo de sus cónyuges con el fin de compensar la caída del ingreso familiar (*efecto del trabajador adicional*), o bien la salida hacia la inactividad debido a la reducción tanto del salario como de la probabilidad de conseguir un empleo acorde a sus expectativas (*efecto de trabajador desalentado*).

Una importante limitación de estas investigaciones consiste en que generan inferencias conductuales a partir de indicadores agregados. Cuando se hace esto, es probable incurrir en lo que la literatura sociológica denomina *falacia ecológica* (Robinson, 1950) o *falacia contextual* (Galtung, 1966) y que consiste en atribuir a individuos comportamientos válidos para conjuntos. Muchas veces el usar datos inapropiados para el nivel de medición que requieren las hipótesis a testar, origina resultados sesgados.

Este problema es zanjado si para evaluar el comportamiento de los agentes se usan microdatos en lugar de períodos temporales (años, semestres, etc.) como unidades de observación. Esto es precisamente lo que hacen aquellos trabajos empíricos que analizan la relación entre la probabilidad de participación o la oferta de horas dedicadas a la actividad productiva y el desempleo del jefe de hogar. En todos ellos, la unidad de observación es el individuo, y sus principales diferencias se ven en el marco conceptual a partir del cual se aborda el problema y en la naturaleza de los datos usados.

Una distinción fundamental consiste en el concepto de ingreso que constituye, junto con otras variables, el argumento de la función de oferta de trabajo. Las conclusiones acerca de la importancia o tamaño del ETAD serán distintas según se considere ya sea el *ingreso corriente* o bien el *ingreso permanente*.

Usando un modelo microeconómico estático Mincer (1962) encuentra que si las actividades no remuneradas son para las mujeres casadas un bien normal, las reducciones transitorias del ingreso familiar aumentará su oferta laboral. Este efecto será aún más fuerte si el mayor tiempo disponible del jefe hace que disminuya el costo de oportunidad del trabajo para el mercado de la esposa (su salario de reserva), provocando una sustitución de los insumos de tiempo que intervienen en la producción doméstica.

La importancia del ingreso permanente es tratada con claridad en los trabajos que plantean un enfoque basado en el ciclo vital. Tal como muestran Heckman y MaCurdy (1980), el ETAD en ese contexto será pequeño dado que la disminución del ingreso familiar provocada por el desempleo del principal aportante resulta despreciable si se la relaciona con el ingreso que percibe a lo largo de toda la vida. Por ese mismo motivo puede esperarse que las esposas de jefes con alto riesgo de desempleo incrementen su participación en la fuerza de trabajo a lo largo de un gran período de tiempo y no justamente cuando el jefe está desempleado.

No debe descuidarse que estos trabajos tienen como supuesto de base la existencia de mercados de capitales perfectos. Si hay restricciones de liquidez en la familia o compromisos de consumo fijo, las unidades domésticas pueden no disponer de recursos para aplanar el consumo durante los períodos de desempleo del jefe de hogar. Así, si se levanta el supuesto de los mercados de capitales perfectos, es probable que las esposas trabajen más (que se aprecie un fuerte ETAD) durante dichos períodos.

Se había mencionado ya que otra diferencia importante entre los trabajos que usan microdatos es la naturaleza de la información empleada en sus estimaciones. A diferencia de los primeros estudios del ETAD, los que plantean el enfoque del ciclo vital incorporan al análisis datos de panel. Esto constituye un verdadero avance en la investigación empírica ya que permite la evaluación de conductas y la incorporación del tiempo como un elemento más que termina impactando en los comportamientos.

---

<sup>4</sup> Se incluyen aquí los trabajos de Lloyd y Niemi (1976) para los Estados Unidos, Blaconá (1994) y Claramunt (1996) para la Argentina. En el *survey* preparado por de Killingsworth y Heckman (1991) se explica detalladamente la metodología y en Pessino y Gill (1997) se puede hallar una interesante comparación entre la situación de la Argentina y los EEUU.

Los datos de panel permiten además enlazar las conductas entre agentes diferentes y reacciones con retardos en el tiempo. Esto es lo que se encuentra en los análisis centrados en la transición entre estados. A partir de cadenas markovianas se predice el comportamiento de uno de los cónyuges en función tanto de su estado previo, como del estado ocupacional del otro<sup>5</sup>. Si se consideran sólo dos estados posibles del jefe de hogar (ocupado y desocupado) y tres de su cónyuge (ocupada, desocupada e inactiva), estos modelos predicen que:

- a) Las esposas de jefes desempleados serán menos propensas a dejar sus empleos —ya sea transitando al desempleo o a la inactividad— que las esposas de jefes ocupados. Este efecto se deriva tanto del menor salario de reserva de las primeras, como de su menor salario de aceptación.
- b) Las esposas de jefes desempleados serán más propensas a salir de la inactividad —ya sea transitando a la ocupación o al desempleo— que las esposas de jefes ocupados. Al igual que en el caso anterior, este efecto se deriva tanto del menor salario de reserva de las primeras, como de su menor salario de aceptación.
- c) Las esposas de jefes desempleados encontrarán más atractivas las ofertas de empleo que las esposas de jefes ocupados. Si están desempleadas, esto llevará a las primeras a insertarse más rápidamente como ocupadas.

A pesar del evidente poder explicativo y predictivo de las generalizaciones teóricas mencionadas precedentemente, al menos dos importantes temas no fueron explícitamente tratados en estos trabajos. Primero, al focalizar la atención en el comportamiento de la cónyuge del jefe de hogar, se está dejando de lado a los otros familiares que probablemente reaccionen ante la reducción temporaria de los ingresos del hogar. Segundo, al concentrarse sólo en el desempleo del jefe, se están descuidando importantes características de la inserción laboral de los jefes de hogar que podrían impactar en los ingresos familiares. Se analizarán a continuación más detalladamente ambos temas.

*Trabajadores de reserva.* El ETAD se formula aquí en función del comportamiento de los denominados *trabajadores secundarios* o *trabajadores de reserva*<sup>6</sup>. Este grupo, si bien incluye a las cónyuges, no se restringe a ellas.

¿Qué condición deberá reunir entonces un individuo para ser considerado trabajador de reserva? Mincer (1966) da una interesante y completa definición: componen este grupo todas las mujeres y los varones menores de 25 años y mayores de 65. Esta clasificación tiene como eje las alternativas disponibles en cuanto al uso del tiempo. A la tradicional decisión entre trabajo y ocio, las mujeres añaden el trabajo doméstico, los jóvenes el estudio y la población mayor, el retiro con algún ingreso garantizado (jubilación).

*Otras fuentes de reducción del ingreso familiar.* Teniendo en cuenta que la formulación del ETAD gira en torno a las variaciones del ingreso familiar, resulta claro plantear que una reducción de dicho ingreso (sea transitoria o no) puede provenir de otras fuentes además de la provocada por desempleo del jefe.

Es más, en orden de importancia puede plantearse que la tasa de paro de los jefes de hogar es baja en relación con la de otros grupos demográficos. Ocurre que ante la pérdida del empleo, el jefe de hogar (varón o mujer) usa más las otras alternativas al desempleo que la FTR. El empleo a tiempo parcial o el realizado fuera del sector productivo estructurado, constituyen buenos ejemplos de tales alternativas.

Si la inserción ocupacional se orienta en esa dirección, es probable que la reducción del ingreso familiar tenga una duración más prolongada que la provocada por un período de desempleo. La mayor inestabilidad de los ingresos familiares esperados provocada por empleos informales, podría incrementar la importancia del ETAD, de acuerdo con la interpretación de Heckman y MaCurdy (1980). La evolución de las remuneraciones de los trabajadores con diferente nivel de calificación en diferentes países, da cuenta de la importancia de estos temas<sup>7</sup>.

Por último, ya considerada la situación de la fuerza de trabajo de reserva (no sólo las cónyuges) y la situación laboral de los jefes de hogar (no sólo el desempleo), es necesario destacar que la reacción de los no jefes puede asumir las siguientes formas: a) ajustes en las horas (diarias, semanales, etc.) trabajadas; b) cambios en la probabilidad de participación en la fuerza de trabajo, y c) tránsitos entre estados. Este trabajo se ocupará de las dos últimas.

---

<sup>5</sup> Un estudio excelente sobre este tema es el de Lundberg (1985).

<sup>6</sup> La idea de tratar a los componentes del hogar distintos del jefe como trabajadores de reserva, se remonta a la economía marxista. Específicamente, Braverman (1983) se refiere a este grupo como una de las formas que adopta la "población excedentaria relativa" o "ejército industrial de reserva".

<sup>7</sup> Dice Beccaria al respecto: "Esto llevará, también, a distanciar los ingresos de personas con diferente educación, registrando aquellos que poseen nivel primario y secundario incompleto mayores pérdidas. En el marco de una demanda de trabajo formal poco dinámica, esto puede implicar que las pérdidas en el ingreso real no sólo sean relativas sino absolutas (Beccaria, 1996). Esto se encontró también en los Estados Unidos (véase Juhn et al., 1993).

### 3- Datos y metodología

#### 3.1- Datos usados

Los datos usados en esta investigación provienen de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) y corresponden a las principales ciudades de la Argentina. Este relevamiento, realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) con la colaboración de las direcciones provinciales de estadística, se ejecuta dos veces por año, generalmente en los meses de mayo y octubre.

Por lo planteado en el marco conceptual se consideró conveniente analizar la evidencia empírica apelando a información proveniente de secciones cruzadas primero y realizando luego un ejercicio con datos longitudinales (panel).

Para los cortes transversales se usó información de los meses de mayo de 1992, 1995 y 1999. Los soportes magnéticos disponibles contienen un número variable de aglomerados urbanos para cada año. Las unidades de observación son los individuos no jefes de hogar entre 15 y 64 años de edad, que contienen respuestas válidas para las variables incluidas en el estudio. Este grupo está compuesto por los familiares del jefe de hogar (esposa/o, hijos/as, yerno/nuera, hermana/o, etc.). Es lo que se ha denominado aquí fuerza de trabajo de reserva (FTR). Las observaciones incluidas en el análisis fueron 20245 para 1992; 30179 para 1995 y 27846 para 1999.

Los datos longitudinales se tomaron de un panel diseñado especialmente para este estudio. Se siguió así la trayectoria de 19745 trabajadores de reserva que habiendo sido encuestados en octubre de 1998, respondieron nuevamente el cuestionario de la EPH en mayo de 1999. A diferencia de otras investigaciones que usan este tipo de información sólo para el Gran Buenos Aires (Beccaria, 2001; Pessino y Andrés, 2000), en este panel se incluyeron los 28 aglomerados urbanos relevados por la encuesta.

La cantidad de observaciones contenidas en el panel estuvo determinada por el esquema de rotación muestral por cuartos de la EPH. En cada onda (mayo y octubre) se renueva el 25% de la muestra original, lo cual implica que entre dos ondas sucesivas sólo se puede comparar al 75% de los individuos incluidos. Es por ello que el panel final representa sólo el 75% de la muestra total.

Este tipo de información presenta varias limitaciones, de las cuales dos revisten especial interés. En primer lugar, el panel no incluye individuos observados de manera continua, sino que se construye a partir de dos "fotos" de la historia laboral de las personas comprendidas en él. Esto conduce a subestimar los cambios efectivamente ocurridos en el período que media entre dos ondas consecutivas<sup>8</sup>. En segundo lugar, este panel (como cualquier otro) evidencia atrición, lo que no constituiría un problema si los que abandonan —sin que les corresponda la rotación—, tienen en promedio las mismas características de los que permanecen, tema que no se ha indagado en este trabajo.

#### 3.2- El análisis descriptivo

El análisis descriptivo depende de la clase de datos que se usan para generarlo. Para los cortes transversales, se estiman tasas de participación, desocupación, trabajo a tiempo parcial e informalidad. Se examina luego la brecha que arrojan estos indicadores para la FTR residente en hogares regidos por jefes con distinta posición en el mercado de trabajo.

Cuando se usan los datos del panel, el principal instrumento de análisis descriptivo es la matriz de transición entre estados. Si se definen tres estados posibles, ocupado (o), desocupado (d) e inactivo (i), y dos períodos ( $t$  y  $t+1$ ), dicha matriz presenta la siguiente estructura:

Estado En t	Estado en t+1		
	o	d	i
o	$\lambda_{oo}$	$\lambda_{od}$	$\lambda_{oi}$
d	$\lambda_{do}$	$\lambda_{dd}$	$\lambda_{di}$
i	$\lambda_{io}$	$\lambda_{id}$	$\lambda_{ii}$

<sup>8</sup> En dicho período los individuos pudieron haber realizado dos o más transiciones que se compensaran —por ejemplo, desde la inactividad al desempleo y viceversa—, en cuyo caso ellas no son captadas.

Cada elemento de la diagonal  $\lambda_{jk}$  es, en el presente estudio, la tasa semestral a la que ocurre la transición del estado  $j$  al estado  $k$ , o, en una población homogénea, la probabilidad de que ocurra tal transición. En poblaciones estables, cada probabilidad depende sólo del estado inicial y del final, pudiendo ser definidas como un proceso de Markov. Cada fila de la matriz debe sumar uno, por lo cual los elementos de la diagonal  $\lambda_{jj} = 1 - \sum_{k \neq j} \lambda_{jk}$ .

En la parte central de este trabajo, la unidad de análisis relevante es el trabajador de reserva, por lo tanto las matrices reflejarán sus tasas de transición.

Como se vio en el marco conceptual, son cinco las tasas de transición especialmente relevantes cuando se examina el ETAD:  $\lambda_{od}$ ,  $\lambda_{oi}$ ,  $\lambda_{do}$ ,  $\lambda_{io}$  y  $\lambda_{id}$ . La suma de las dos primeras es definida aquí como la *tasa de salida* y la suma de las dos últimas como la *tasa de entrada*. La tasa  $\lambda_{do}$  podría ser considerada también como una tasa de entrada al empleo, pero sólo proveniente de la población desocupada en  $t$ .

### 3.3- Los modelos estimados

Dados los datos mencionados en el apartado anterior y las decisiones que se pretenden analizar, se especifican y estiman, primero, dos funciones de participación para los tres cortes transversales (1992, 1995 y 1999): una para el conjunto de trabajadores de reserva, y otra para aquéllos que viven en hogares regidos por jefes ocupados solamente. Con la primera se pretende evaluar la hipótesis del trabajador adicional en su forma tradicional y con la segunda, la importancia de la relación laboral del jefe de hogar.

En segundo lugar se estiman funciones de salida de la fuerza de trabajo ( $\lambda_{od} + \lambda_{oi}$ ) y de entrada a la fuerza de trabajo ( $\lambda_{io} + \lambda_{id}$ ), usando los datos del panel 1998/1999. Si bien se sigue aquí el procedimiento apuntado en el párrafo precedente (una regresión para el conjunto de trabajadores de reserva, y otra para aquéllos que viven en hogares regidos por jefes ocupados solamente), se analizarán en este caso también los resultados obtenidos para el total de la FTR y para cónyuges e hijos por separado.

En todos los modelos analizados se dicotomizan las decisiones de los agentes. En las funciones de participación la decisión consiste en participar o no participar en la fuerza de trabajo; en las de entrada, entrar a la fuerza de trabajo (ya sea como ocupado o desocupado) y en las funciones de salida, salir de la fuerza de trabajo (ya sea al desempleo o a la inactividad).

Siguiendo el modelo de selección estándar, se supone aquí que la elección del individuo está basada en una comparación entre la utilidad de trabajar o de no hacerlo. Si la utilidad es una función del salario, el agente tomará su decisión comparando el salario potencial ( $w_p$ ) con su salario de reserva ( $w^*$ ). Si el salario (o ingreso) potencial —el que incluye los beneficios pecuniarios y no pecuniarios— es menor que el salario de reserva, el agente decidirá no trabajar o salir del mercado laboral si está ya trabajando. En términos más simples, el modelo establece que el agente no trabajará, o saldrá del mercado de trabajo si lo está haciendo, sólo si  $w^* > w_p$ .

Empíricamente, los determinantes de esas decisiones pueden ser modeladas usando un modelo logit bivarante, el que se especifica de la siguiente manera:

$$I^* = \mathbf{X}\beta + \varepsilon. \quad [1]$$

Donde  $\mathbf{X}$  es una matriz compuesta por una columna de unos y por  $k$  columnas que representen los determinantes ya sea de la participación en la actividad económica remunerada, de la entrada a la fuerza de trabajo, o de la salida de ella;  $\beta$  el vector que contiene los  $k$  parámetros a estimar, y  $\varepsilon$  el vector con los términos de error.

Por su parte, en lugar de  $I^*$ , lo que se observa es una variable dicotómica, definida como:

$$I = 1 \quad \text{si} \quad I^* > 0. \quad [2a]$$

$$I = 0 \quad \text{si} \quad I^* \leq 0. \quad [2b]$$

En las funciones de participación  $I = 1$  identifica a los individuos que participan en la fuerza laboral; en las de entrada a aquellos que habiendo estado inactivos en la primera fecha del panel, reportan como ocupados o desocupados en la segunda; y en las de salida aquéllos que habiendo estado ocupados en la primera fecha del panel, aparecen como desocupados o inactivos en la segunda. Las regresiones son estimadas por máxima verosimilitud.

En el caso del panel, la matriz  $\mathbf{X}$  contiene la información de la situación inicial de los trabajadores de reserva. Dicho de otro modo, las variables que la componen están fechadas a octubre de 1998.

### 3.4- Variables explicativas: definiciones y efectos esperados

Las variables que se usan en este trabajo para explicar tanto la participación como el tránsito y que definen la matriz **X**, se dividieron en los siguientes grandes grupos: a) las denominadas *principales* dada la temática abordada ("jefe desocupado" o "jefe no registrado" y "jefe ocupado a tiempo parcial involuntario"); y b) las que definen las características de la FTR ("edad", "educación", etc.). A continuación se comenta cómo fueron operacionalizadas cada una de ellas y cuáles son los signos que se esperan obtener para los coeficientes estimados, de acuerdo con el marco conceptual formulado en la sección 2.

#### a- Variables principales

Se deben distinguir aquí dos tipos de modelos de regresión: a) los destinados a evaluar la presencia de ETAD en el sentido tradicionalmente dado al concepto (jefe desocupado) y b) los destinados a evaluar la presencia de ETAD en el sentido explorado en este trabajo (situación de ocupación del jefe).

(1-2) Jefe desocupado y jefe inactivo. En este caso se consideró a los jefes de hogar entre 15 y 64 años y se definieron dos *dummies*, según éstos reportaran como desocupados ("jefe desocupado") o inactivos ("jefe inactivo"). En este estudio interesa evaluar el signo y la significación estadística del coeficiente de la primera. De verificarse el ETAD dicho coeficiente tendría en las funciones de participación y entrada, signo positivo: la FTR que reside en un hogar con jefe desocupado será más propensa a participar o a transitar hacia la actividad, que la que reside en un hogar con jefe ocupado (categoría de referencia).

Por el contrario, en las funciones de salida, el coeficiente para esta variable debería arrojar signo negativo, indicando la menor probabilidad de transitar hacia la no ocupación de la FTR (cónyuges e hijos) que reside en hogares cuyo jefe está parado.

(3-5) A diferencia del anterior, en este caso se considera sólo a los jefes asalariados. Éstos son clasificados según dos criterios: la fortaleza de la relación laboral (jefe no registrado, *dummy*=1) y la intensidad de la participación (tiempo parcial involuntario, *dummy*=1 y tiempo parcial voluntario, *dummy*=1). En el primer caso la categoría de referencia se conforma con los ocupados asalariados a los que les practican descuentos jubilatorios<sup>9</sup> y en el segundo a los trabajadores a tiempo completo (35 horas semanales o más).

Para las funciones de participación y de entrada, se espera que los coeficientes estimados para la *dummy* "jefe no registrado" y "jefe que trabaja a tiempo parcial involuntariamente", tengan signo positivo, mientras que el coeficiente de "tiempo parcial voluntario" no debería arrojar significación estadística. Como en el caso anterior (variables 1 y 2), en las funciones de salida se espera signo negativo para estas dos *dummies* y para la tercera, que no arroje significación estadística.

#### b- Características de la FTR

Las características relevantes observables que inciden en las decisiones laborales de los trabajadores de reserva son capturadas con:

(6)-(9) Edad. En las funciones de participación y de entrada, se espera un comportamiento en forma de U invertida. Participación y entradas bajas en las edades marginales y altas en las centrales. Como fuera sugerido por Mincer (1966), la baja participación de los jóvenes podría deberse a que este grupo dedica su tiempo al estudio, mientras que la baja participación de la población en las edades más avanzadas se explicaría por el retiro de la actividad con ingresos garantizados (jubilación). Para capturar este efecto se incluyen como regresores el cuadrado, el cubo y la cuarta de la edad<sup>10</sup>.

En las funciones de salida se espera un comportamiento en forma de U: alta para los jóvenes y personas de edad avanzada y baja para los individuos de edad intermedia. La comparativamente alta tasa de salida de los jóvenes podría estar explicada, al menos en parte, por el menor costo de movilidad de éstos comparado con el de los mayores. Resulta intuitivamente cierto que los jóvenes tienen costos de oportunidad bajos (en términos de salarios no percibidos) y obligaciones familiares poco relevantes. También para los empresarios es menos costoso despedir a un joven que a un trabajador adulto: el entrenamiento específico está altamente

<sup>9</sup> En un trabajo anterior (Paz, 2001) se había empleado una definición un poco más abarcativa de trabajador informal. Se prefirió acá usar sólo la dimensión registro de la actividad realizada por el trabajador.

<sup>10</sup> En realidad la inclusión de la edad y su cuadrado bastan para capturar el efecto "U" invertida de la participación con respecto a esta variable. No obstante, los coeficientes estimados para el cubo y la cuarta de la edad muestran alta significación estadística y ajustan mejor los datos.

correlacionado con la antigüedad en la firma y ésta con la edad de las personas. Por último, resultan bajos entre los más jóvenes los costos laborales cuasi-fijos, pues muchos de sus empleos (tales como becas y pasantías) son temporarios y, por ende, con compensaciones extrasalariales bajas o nulas<sup>11</sup>.

(10)-(11) Educación y estudios. La variable "educación" se operacionalizó considerando los años de educación formal y "estudia" con una *dummy* para los individuos que están asistiendo a alguna institución educativa. Se espera que la participación y el tránsito hacia la ocupación, estén positivamente relacionados con los años de educación. Tiene que ver con esto el costo alternativo del tiempo (que aumenta con la educación) y la mayor productividad generada por el capital humano acumulado<sup>12</sup>.

Se espera también que la tasa de salida esté inversamente relacionada con la educación. Desde el punto de vista de la oferta, los más educados tienen más que perder: su salario potencial es más alto y por lo tanto es mayor el costo de oportunidad de la no percepción por renuncia o alejamiento voluntario del puesto de trabajo. También para los empresarios puede que resulte más oneroso despedir a un trabajador más educado. Es altamente probable que éstos cuenten con un entrenamiento específico mayor que los menos educados.

(12) Género. Se ha capturado con una *dummy* que identifica al trabajador de reserva varón. En las funciones de participación y entrada a la fuerza de trabajo, el coeficiente estimado para esta variable tendrá signo positivo si los varones reaccionan más deprisa que las mujeres ante la necesidad de ingresos suplementarios para el hogar.

Son dos los hechos que podrían generar este resultado. En primer lugar se sabe que el salario masculino es mayor que el femenino, a igualdad de características que determinan el nivel salarial. Segundo, si es que existe segregación por género en el mercado de trabajo y si esta afecta la duración de la búsqueda, es probable que los varones concreten con éxito y en un período de tiempo menos prolongado que las mujeres, su inserción laboral.

Asimismo, se puede postular que la tasa de salida de las mujeres será mayor que la de los varones. Si bien no se cuenta con estudios que muestren una predisposición mayor por parte de los empresarios a despedir mujeres o a prescindir de ellas, desde el punto de la oferta está documentada la mayor intermitencia de éstas en la participación económica. El conflicto entre los roles productivos y reproductivos que debe sobrellevar la mujer, la hace más móvil y propensa que el hombre a entrar y salir del mercado de trabajo.

(13)-(14) Relación de parentesco con el jefe de hogar. Se captura con dos *dummies*. La primera que identifica al trabajador secundario "cónyuge del jefe" y la segunda al "hijo del jefe". La categoría excluida es en este caso "otros familiares". Para ninguna de las funciones estimadas es posible predeterminar teóricamente el signo del coeficiente de estas variables.

(15)-(17). Términos de interacción. Se consideraron tres términos de interacción: a) "hijo que estudia", el que resulta de multiplicar la *dummy* "hijo" (14) por la *dummy* "estudia" (11); y b) "menores de 5 años por cónyuge"; y c) "menores de 5 a 14 años por cónyuge". Las dos últimas resultan de multiplicar la *dummy* "cónyuge" (13) por la cantidad de niños menores de 5 años de edad en el primer caso; y entre 5 y 14 años, en el segundo.

En las funciones de participación y entrada, se espera que los coeficientes estimados para estas variables tengan signo negativo, lo que estaría significando que permaneciendo todo lo demás constante, la presencia de niños en el hogar hace que los cónyuges participen menos o transiten menos hacia la actividad. En las funciones de salida, los coeficientes para estas variables tendrían que arrojar signo positivo, reflejando el mayor salario de reserva de los jóvenes y de los cónyuges con niños a cargo.

(18)-(22) Región de residencia del grupo familiar. Se captura con 5 *dummies*, correspondientes a las siguientes regiones: Noroeste, Nordeste, Cuyo, Pampeana y Patagónica. La región de referencia es la Metropolitana. Las ciudades que conforman cada una de estas regiones están especificadas en INDEC (1998). Los signos de los coeficientes estimados para estas variables no pueden ser determinados teóricamente.

(23) Logaritmo del salario horario predicho. Para predecir el salario de la FTR inactiva y desocupada (de la que no se dispone el dato), se ha estimado una función de ingreso para los ocupados. La variable dependiente en este caso fue el logaritmo natural del salario horario y las variables explicativas la educación, la experiencia potencial y su cuadrado, la cantidad de menores de edad en el hogar, el sexo y la asistencia a la escuela. Con los coeficientes estimados por Mínimos Cuadrados Ordinarios, se imputó un salario a los inactivos y desocupados.

El signo del coeficiente de esta variable no puede predeterminarse teóricamente: si predomina el efecto sustitución, el coeficiente será positivo: un aumento en el salario provoca un encarecimiento de las actividades desarrolladas fuera del mercado (ocio), por lo que el agente económico reduce el tiempo dedicado a estas tareas.

<sup>11</sup> Para los adultos mayores el análisis es menos complejo. El mayor tránsito de la ocupación a la no ocupación estaría explicado por el mayor tránsito de la ocupación a la inactividad (por jubilación o retiro de la actividad económica).

<sup>12</sup> En el análisis de los determinantes de la transición, la variable "estudia" como tal no será incluida como un regresor. Se la usará para construir un término de interacción que se explicará más adelante (variables 15-17).

Si predomina el efecto ingreso, el coeficiente será negativo: un aumento del salario permite al individuo consumir más ocio con idéntico esfuerzo laboral. Así bajo el supuesto del ocio como bien normal podría esperarse que la oferta laboral disminuya.

Se espera asimismo que en las funciones de salida, el coeficiente estimado para esta variable tenga signo negativo. Esto estaría significando que un mayor salario provoca una tasa de renuncia menor y una prolongación de la vida activa de los agentes.

(24) Ingresos no laborales. Estos se estiman restando del ingreso total familiar, la remuneración de la unidad de observación. Esto significa que los ingresos no laborales, que incluyen también la remuneración del jefe de hogar, permiten captar el efecto ingreso puro.

Para las funciones de participación y entrada a la fuerza de trabajo, se espera que el coeficiente estimado para esta variable sea negativo, lo cual estaría indicando que mayores ingresos no laborales permitirían al trabajador de reserva alcanzar niveles de bienestar mayores consumiendo más ocio.

En las funciones de salida se espera que el coeficiente estimado para esta variable tenga signo positivo. Puede esperarse que el aumento de los ingresos no laborales hagan disminuir el costo que supone el alejamiento del empleo. Por otra parte, al aumentar el salario de reserva, el ingreso no laboral provocará una reducción de la probabilidad de renuncia.

## 4- Análisis descriptivo

### 4.1- Resultados de los cortes transversales: 1992, 1995 y 1999

El aspecto central de este estudio es la relación existente entre la situación del jefe de hogar ante el mercado de trabajo y la participación económica de la fuerza de trabajo de reserva. El punto de partida entonces consiste en admitir que si bien los comportamientos de ambos grupos están interrelacionados, tanto los jefes como la FTR registran pautas específicas de acción y reacción en el mercado de trabajo.

Existen muchas maneras posibles de abordar el examen de esas pautas, pero las limitaciones de información obligan a concentrarse en unos pocos indicadores para dar cuenta de los diferenciales tanto entre ambos grupos de agentes, como dentro de un mismo grupo a lo largo del tiempo. Se han seleccionado cuatro variables para evaluar estos fenómenos: la participación en la actividad económica, el nivel de paro, de no registro y de intensidad de la participación. La primera se mide a través de la tasa de actividad, la segunda de la tasa de desempleo, la tercera de la tasa de no registro y la cuarta mediante la proporción de ocupados que trabajan a tiempo completo, a tiempo parcial voluntariamente y a tiempo parcial involuntariamente.

En el Cuadro 1 y en los Gráficos 1a a 1d del Anexo de gráficos se presentan los valores que asumen estos indicadores para los tres cortes transversales examinados: 1992, 1995 y 1999.

Cuadro 1  
Indicadores del mercado laboral  
Principales ciudades de la Argentina

Indicador	Jefes			FTR		
	1992	1995	1999	1992	1995	1999
Actividad	0,849 (0,358)	0,846 (0,361)	0,849 (0,359)	0,473 (0,499)	0,484 (0,500)	0,468 (0,499)
Desocupación	0,040 (0,197)	0,089 (0,285)	0,069 (0,255)	0,106 (0,308)	0,205 (0,404)	0,176 (0,381)
No registro	0,156 (0,363)	0,153 (0,360)	0,276 (0,447)	0,275 (0,446)	0,245 (0,430)	0,477 (0,497)
Tiempo completo	0,866 (0,340)	0,836 (0,370)	0,812 (0,391)	0,657 (0,475)	0,642 (0,479)	0,634 (0,482)
Parcial voluntario	0,071 (0,257)	0,071 (0,257)	0,068 (0,252)	0,207 (0,405)	0,185 (0,388)	0,169 (0,375)
Parcial involuntario	0,062 (0,242)	0,093 (0,291)	0,120 (0,325)	0,136 (0,343)	0,174 (0,379)	0,198 (0,398)

Nota: entre paréntesis figura el desvío estándar.

Soslayando por el momento el análisis de la evolución temporal, aparecen importantes diferencias entre los jefes y la FTR en todos los indicadores seleccionados. Las tasas de actividad de los primeros superan ampliamente a la de los segundos; por el contrario, la FTR tiene un desempleo mayor al de los jefes, como así también niveles más altos de no registro de los ocupados y de la proporción de trabajadores a tiempo parcial tanto voluntario como

involuntario. Estos resultados son intuitivamente lógicos. El mayor salario de reserva de un trabajador secundario podría explicar la brecha de desempleo, mientras que el mayor salario de aceptación, los niveles más altos de trabajo no registrado y a tiempo parcial involuntario. Nótese que se sigue la dispersión de los casos alrededor de su valor medio, los jefes de hogar se presentan aquí como un grupo más homogéneo que la FTR: los desvíos estándar que corresponden a niveles diferentes de los indicadores, son menores entre los jefes.

Las trayectorias temporales de los indicadores no difieren entre ambos grupos en lo que hace a niveles: las tasas de actividad permanecieron más o menos estables a lo largo del período y la proporción de trabajadores a tiempo parcial involuntario aumentó en ambos grupos. Las tasas de desempleo aumentaron entre 1992 y 1995 y cayeron entre 1995 y 1999. Lo contrario sucedió con las tasas de no registro: se redujeron primero (1992-1995) y aumentaron luego (1995-1999). Los dos últimos indicadores sugieren la manera en que se compensaron los desequilibrios en el mercado laboral argentino durante los noventa: en la primera mitad de esta década la brecha de empleo adoptó la forma de desempleo abierto; en la segunda mitad, en cambio, fue el trabajo informal o no registrado el que absorbió los excedentes de oferta laboral.

La velocidad a la que operaron los cambios en las tasas de desempleo y no registro en ambos grupos modificó las brechas entre ellos. Durante el período de expansión del desempleo, el de la FTR aumentó con mayor celeridad que el de los jefes. Por su parte, el aumento en la tasa de no registro de la FTR entre 1995 y 1999 fue ostensiblemente mayor que la de los jefes. Esto induce a pensar que, de existir una conexión entre el comportamiento de ambos grupos, el aumento del desempleo y del no registro entre la FTR podría estar explicando, al menos en parte, el aumento del desempleo y del no registro de la FTR. Este tipo de relación es el que se postula en este trabajo y al que apunta el resto del análisis.

Estos hallazgos son importantes por, al menos, dos motivos:

- a) Muestran que la proporción de FTR en las situaciones alternativas al desempleo abierto es mayor que la de jefes, pero que los jefes “usan” cada vez más estas opciones (De las dos "opciones" que se muestran en el Cuadro 1 —ocupaciones informales y trabajo a tiempo parcial— el trabajo a tiempo parcial es el que más creció en el último tramo del período analizado).
- b) Si existe interconexión entre la situación de los jefes ante el mercado de trabajo y la oferta laboral de la FTR, al menos parte de la ampliación de la brecha podría estar explicada por dicha interconexión.

El Gráfico 2 (Anexo de Gráficos) completa el panorama descriptivo de este apartado. Además de proporcionar una imagen de cómo ha evolucionado la actividad económica de la FTR en el período, se muestra allí la relación existente entre la situación ocupacional de los jefes de hogar y el comportamiento de la FTR.

Aunque muy débil aún, puede apreciarse en el gráfico la presencia de ETAD: los niveles de actividad de la FTR que vive en hogares con jefes desempleados, son sistemáticamente mayores que el promedio. También son mayores las tasas de actividad de la FTR que reside en hogares en los que el jefe está ocupado pero trabaja un número de horas menor que el deseado. La escasa diferencia encontrada para la FTR con jefe no registrado puede estar afectada por factores que se analizarán detalladamente en la sección 5.

#### 4.2- Resultados del panel: octubre de 1998-mayo de 1999

En este apartado se analizarán diversas matrices de transición construidas a partir del panel diseñado para esta investigación. Se comenzará con una evaluación de las tasas de tránsito distinguiendo sólo entre jefes de hogar y FTR. Se examinarán luego las posibles diferencias entre los dos grandes grupos que constituyen la FTR (cónyuges e hijos del jefe). Por último se presentarán otras matrices con el propósito de encontrar evidencias del ETAD, tanto para la totalidad de la FTR como para aquéllos que residen en hogares con jefes ocupados solamente.

##### *a- Jefe y FTR, cónyuges e hijos*

Las diferencias de las tasas de actividad y desempleo entre jefes y FTR señaladas en el apartado anterior, abren importantes interrogantes para el tema del que se ocupa este trabajo. ¿Qué factores están por detrás de esas diferencias? ¿Los factores que explican las diferencias en las tasas de actividad son también responsables de las diferencias en las tasas de desempleo?

La interacción entre el salario potencial y el de reserva explica buena parte del sustrato de las diferencias. No obstante, el modelo de flujos o de tránsitos entre estados constituye una herramienta muy útil para detectar los determinantes más próximos de estos hechos.

Ehremberg y Smith (2000) definen una relación funcional entre las variaciones de las tasas de desempleo y las tasas de transición entre estados que aparecen en una matriz como la que se mostró en el apartado 3.2 de este trabajo. De la misma manera es posible establecer las relaciones funcionales existentes entre tales tasas y la tasa de participación en la fuerza de trabajo. En términos algebraicos:

$$a = F(\lambda_{oi}^-, \lambda_{io}^+, \lambda_{di}^-, \lambda_{id}^+, \lambda_{od}^{\text{No}}, \lambda_{do}^{\text{No}}). \quad [3a]$$

$$d = F(\lambda_{oi}^+, \lambda_{io}^-, \lambda_{di}^-, \lambda_{id}^+, \lambda_{od}^+, \lambda_{do}^-). \quad [3b]$$

Donde  $a$  ( $\equiv$  PEA/PET) es la tasa de actividad,  $d$  ( $\equiv$  D/PEA) la tasa de desocupación y los signos arriba de las tasas de tránsito indican el tipo de relación esperada<sup>13</sup>. Las palabras *No* en [3a] significan que estos tránsitos no afectan la variación de  $a$ .

Mediante la información contenida en el Cuadro 2 y con estas relaciones en mente pueden obtenerse importantes conclusiones.

Cuadro 2  
Tránsito entre estados según  
posición en el hogar

Estado en Octubre de 1998	Estado en Mayo de 1999		
	o	D	i
		<u>Jefes</u>	
o	0,907	0,056	0,036
d	0,532	0,306	0,162
i	0,087	0,035	0,878
		<u>FTR</u>	
o	0,796	0,072	0,132
d	0,331	0,335	0,334
i	0,099	0,058	0,843

La tasa de actividad de la FTR es más baja que la de los jefes principalmente por la mayor proporción de aquéllos que transitan de la desocupación a la inactividad ( $\lambda_{di}$ ), y de la ocupación a la inactividad ( $\lambda_{oi}$ ). Dicho de otra manera, la menor tasa de actividad de la FTR se debe a que éstos *salen más que los jefes* de la fuerza de trabajo. Todo condice a pensar que esa salida se debe al desaliento, pues es alta la cantidad de casos en los que la búsqueda de empleo culmina en inactividad.

Por lo que muestran estos datos, la gran proporción de FTR que transita de la ocupación a la inactividad podría ser también responsable de la mayor tasa de desempleo de éstos en relación con los jefes. Esto no significa ignorar o restar relevancia a los que estando inactivos en una fecha aparecen como desocupados en la siguiente ( $\lambda_{id}$ ), ni a los que pierden su ocupación ( $\lambda_{od}$ ).

Obsérvese también la mayor proporción de jefes que comienzan a trabajar habiendo estado desempleados ( $\lambda_{do}$ ): la tasa de tránsito del desempleo a la ocupación de los jefes supera en más de 20 puntos porcentuales (61% más alta) a la de la FTR. Esta diferencia está dada por el tránsito *di*, lo que estaría indicado un desaliento menor por parte de los jefes, que es lo que se había marcado antes. Desde el punto de vista de la *hipótesis de la búsqueda* esto podría deberse a una reacción particularmente fuerte del salario de aceptación de los jefes cuando éstos quedan desempleados.

Si bien pudieron comprobarse grandes diferencias en las tasas de tránsito entre jefes y FTR, resta por examinar en qué medida los dos principales grupos que conforman la aquí denominada FTR, conforman un grupo homogéneo desde el punto de vista de sus transiciones entre estados. La información que proporciona el Cuadro 3 permite contestar parte de esta pregunta.

Las dos tasas de tránsito que estaban marcando las diferencias más importantes para explicar la brecha en las tasas de actividad entre FTR y jefes de hogar, son mayores cuando se compara a éstos con los cónyuges

<sup>13</sup> PEA es la población económicamente activa, integrada por ocupados (O) y desocupados (D). PET, la población en edad de trabajar. En la Argentina se usan como edades límites los 15 y los 64 años. Se debe tener en cuenta que no se está distinguiendo en este trabajo la tasa de desempleo (D/PET) de la tasa de desocupación (D/PEA).

(Cuadros 2 y 3). Más importante aún resulta el tránsito *di*, cuyo diferencial supera los 30 puntos porcentuales de diferencia.

Cuadro 3  
Tránsito entre estados según  
tipo de trabajador de reserva

Estado en Octubre de 1998	Estado en Mayo de 1999		
	o	d	i
	<u>Cónyuge del jefe</u>		
o	0,819	0,026	0,155
d	0,293	0,230	0,477
i	0,101	0,036	0,863
	<u>Hijos del jefe</u>		
o	0,777	0,107	0,116
d	0,347	0,359	0,294
i	0,097	0,074	0,829

Las disparidades de tasas de tránsito entre los cónyuges y los hijos son marcadas, aunque su magnitud depende de cómo se analicen. Si bien las tasas de salida del empleo ( $\lambda_{od} + \lambda_{oi}$ ) arrojan una diferencia de sólo 4 puntos porcentuales (mayor para los hijos), la proporción de hijos que salen de la ocupación al desempleo ( $\lambda_{od}$ ), es 4 veces más alta que la de cónyuges.

Es más alta también la proporción de hijos que estando desempleados logran reinsertarse como ocupados. Habría en este caso una importante diferencia en el salario de aceptación de ambos grupos de trabajadores. Los resultados comentados aquí son compatibles con la hipótesis de un salario de aceptación menor de los hijos comparados con el de los cónyuges. No debe descuidarse la diferencia entre ambos grupos en lo que atañe a la tasa de tránsito del desempleo a la inactividad: casi un 50% de los cónyuges desocupados pasan a la inactividad, versus un 30% de los hijos.

Las tasas de entrada a la ocupación de los hijos son levemente mayores que la de los cónyuges, estando esta diferencia explicada por la mayor proporción de aquéllos que transitan de la inactividad al desempleo.

#### *b- Tratamiento tradicional del ETAD*

De ahora en más las matrices de transición se usan para explorar la presencia del ETAD. Se examinará primero cómo se conecta la condición de actividad del jefe con la participación de la FTR (ecuación 3a) y luego las tres hipótesis propuestas por Lundberg (1985).

Ya se vio en el Gráfico 2 (Anexo) que la tasa de actividad de la FTR que reside en hogares con jefes desocupados es mayor que la media del grupo. De acuerdo a los cuatro flujos relevantes de la ecuación 3a para evaluar las diferencias de tasas de actividad, el Cuadro 4 muestra que *el tránsito de la desocupación a la inactividad es el más importante de todos* (7 puntos porcentuales de diferencia).

Cuadro 4  
Tránsito entre estados de la FTR  
según estado del jefe de hogar

Estado en Octubre de 1998	Estado en Mayo de 1999		
	o	d	i
	<u>Jefe ocupado</u>		
o	0,793	0,068	0,139
d	0,334	0,318	0,348
i	0,101	0,056	0,844
	<u>Jefe desocupado</u>		
o	0,779	0,066	0,155
d	0,280	0,304	0,416
i	0,090	0,078	0,831

Aparece sin embargo una paradoja: si no se diera este desaliento, las diferencias entre las tasas de actividad serían mayores que las observadas. Dicho de otra manera, el efecto desaliento mitiga el impacto del ETAD.

De los cuatro flujos relevantes, el único que opera en el sentido del ETAD es  $\lambda_{id}$ : la mayor tasa de actividad de la FTR residente en hogares con jefe desocupado, se explica por la entrada de la FTR a la fuerza laboral en condición de desocupados. Además, como se dijo antes, de no existir el fuerte desaliento observado, este impacto sería mayor.

El Cuadro 4 puede ser analizado según las hipótesis de Lundberg (1985): tanto el salario de reserva como el de aceptación serán menores para la FTR residente en hogares con jefes desocupados. Esto implica que el ETAD aparecerá en las siguientes tasas de transición:

- a)  $\lambda_{od}$  y  $\lambda_{oi}$ . La FTR que está ocupada será menos propensa a salir del empleo cuando el jefe del hogar en el que reside está desocupado.
- b)  $\lambda_{io}$  y  $\lambda_{id}$ . La FTR que está inactiva será más propensa a entrar a la fuerza de trabajo cuando el jefe del hogar en el que reside está desocupado.
- c)  $\lambda_{do}$ . La FTR hallarán más aceptables las ofertas de empleo y lograrán reinsertarse más rápidamente como ocupados cuando el jefe del hogar en el que reside está desocupado.

Las celdillas de la matriz que se presenta en el Cuadro 4 muestran las tasas de tránsito de la FTR según el estado del jefe de hogar. Se consideran los trabajadores de reserva que residen en hogares con jefes desempleados y ocupados (se excluyen los que viven con jefes inactivos). Las celdas sombreadas son las relevantes para detectar la presencia del ETAD.

Según este Cuadro no existen evidencias a favor de las hipótesis a) y c) pero sí de la b), aunque sólo parcial. Si se comparan las tasas totales de entrada a la fuerza de trabajo de ambos grupos —FTR con jefe ocupado y FTR con jefe desocupado— se observa una muy pequeña diferencia (1 punto porcentual). No obstante, las tasas de tránsito de la inactividad al desempleo son un tanto mayores (2 puntos porcentuales) para la FTR que reside en hogares con jefes desempleados.

Debe tenerse presente que no se están controlando aquí factores que pueden estar incidiendo en las tasas de tránsito. En este sentido, la edad, el sexo, la región de residencia, la educación, entre otras variables podrían estar afectando los valores mostrados en las matrices de transición. Por ejemplo, es probable que la elevada tasa de salida de la ocupación a la inactividad esté explicada por la conducta de personas de edad avanzada que, ante el desempleo del cónyuge, adelantan el retiro por jubilación. Para precisar el verdadero impacto del estado ocupacional del jefe de hogar en la tasa de transición se realizarán luego los ejercicios de análisis multivariado.

En estudios previos basados en series de tiempo e indicadores agregados, se encuentra que la actividad de las cónyuges mujeres está relacionada con la desocupación del jefe de hogar varones de los dos períodos anteriores<sup>14</sup>. Si esto sucede, el panel usado aquí no estaría dando suficiente tiempo a la FTR para que reaccione ante el desempleo del jefe de hogar.

A diferencia del análisis del Cuadro 4, en el Cuadro 5 se distingue entre los dos grandes grupos que constituyen la FTR: cónyuges e hijos del jefe de hogar.

Cuadro 5  
Tránsito entre estados por tipo de FTR  
según estado del jefe de hogar

Estado en Octubre de 1998	Estado en Mayo de 1999					
	Cónyuge del jefe			Hijos del jefe		
	o	d	I	o	d	i
<u>Jefe ocupado</u>						
o	0,827	0,025	0,148	0,746	0,118	0,136
d	0,289	0,224	0,487	0,353	0,344	0,303
i	0,104	0,038	0,858	0,095	0,070	0,834
<u>Jefe desocupado</u>						
o	0,807	0,026	0,167	0,749	0,102	0,150
d	0,314	0,200	0,486	0,297	0,338	0,365
i	0,148	0,074	0,778	0,050	0,079	0,871

Deteniéndose en los flujos relevantes despejados por la ecuación 3a se puede concluir que la mayor tasa de actividad de los cónyuges con jefe desempleados se explica por los flujos de entrada a la fuerza laboral. Las tasas

<sup>14</sup> Claramunt (1996).

$\lambda_{i0}$  y  $\lambda_{id}$  son las que arrojan las mayores diferencias y operan en la dirección esperada según el ETAD. Con los hijos no sucede lo mismo. Al parecer, el desempleo del jefe provoca en ellos desaliento y aumento en el salario de aceptación (menor  $\lambda_{i0}$ ).

Volviendo a Lundberg, se aprecia en el Cuadro 5 que para ninguno de los grupos considerados se encuentra evidencia favorable a la hipótesis a). La hipótesis b), en cambio, se cumple plenamente para los cónyuges pero no para los hijos: los cónyuges que residen con jefes desempleados registran una tasa de entrada mayor en 8 puntos porcentuales (56%) a la de aquellos cuyos jefes están ocupados.

De las dos tasas de entrada que se muestran en el gráfico, la del tránsito *id* es la arroja la diferencia mayor: la probabilidad de un cónyuge inactivo de quedar desempleado es 2 veces mayor cuando el jefe está parado.

También aparecen indicios de ETAD para los cónyuges en el tránsito *do*. La diferencia en este caso es muy pequeña (2 puntos porcentuales) y no se puede arriesgar su significatividad estadística.

En suma, las tasas (brutas) de tránsito presentadas en los Cuadros 4 y 5, permiten afirmar lo siguiente:

- a) en ningún caso son consistentes con la hipótesis a);
- b) sí hay concordancia con la hipótesis b), especialmente entre los cónyuges;
- c) sí hay concordancia con la hipótesis c) pero muy suave y sólo para los cónyuges.

Este examen introductorio permite derivar provisoriamente la siguiente hipótesis: El desempleo del principal aportante de ingresos del hogar en la Argentina, vía la reducción del salario de reserva, provoca la entrada de los trabajadores secundarios al mercado laboral, fundamentalmente de los cónyuges, en condición de desocupados. También acelera la entrada de los cónyuges a una ocupación (probablemente aceptando empleos que bajo otras circunstancias no los hubieran aceptado), vía reducción del salario de aceptación.

*c- La situación de los jefes ocupados*

Debido quizá a la heterogeneidad de los individuos<sup>15</sup>, o al breve período cubierto por el panel, los resultados del apartado anterior son compatibles sólo en parte con lo predicho por la hipótesis del trabajador adicional, en el sentido tradicional. En este apartado se explora el impacto de la situación ocupacional de los jefes ocupados sobre las tasas de transición relevantes para el ETAD.

Se considera ahora a la FTR que reside en hogares con jefes ocupados. Por su parte los jefes de hogar son clasificados de acuerdo a la debilidad de la relación laboral. La primera dimensión explorada concierne a la intensidad de la participación; la segunda, al grado de registro o formalidad de la ocupación desarrollada.

En el Cuadro 6 se muestran las tasas de transición de la FTR distinguiendo entre aquellos cuyos jefes trabajan a tiempo completo y los que lo hacen a tiempo parcial, deseando hacerlo un número mayor de horas.

Cuadro 6  
Tránsito entre estados de la FTR, según  
intensidad la ocupación del jefe de hogar

Estado en Octubre de 1998	Estado en Mayo de 1999		
	o	d	i
<b>Jefe ocupado a tiempo completo</b>			
o	0,801	0,064	0,134
d	0,347	0,291	0,362
i	0,103	0,052	0,846
<b>Jefe ocupado a tiempo parcial involuntario</b>			
o	0,808	0,081	0,111
d	0,337	0,349	0,313
i	0,119	0,080	0,802

Se había visto en el Gráfico 2 (Anexo) que la tasa de actividad de la FTR residente en hogares con jefe ocupado a tiempo completo es más alta que la media del grupo. Los datos proporcionados en el Cuadro 6 permiten formarse una idea acerca de por qué esto puede ser así: a) porque la FTR residente en hogares con jefe ocupado a

<sup>15</sup> Esta heterogeneidad se debe a factores observables e inobservables. Los primeros serán abordados en la sección siguiente cuando se presenten los resultados de los análisis de regresión.

tiempo completo abandonan menos la fuerza de trabajo ( $\lambda_{oi}$ ,  $\lambda_{di}$ ), y b) porque estando inactivos salen a buscar empleo y aceptan más que el resto los empleos disponibles ( $\lambda_{i0}$ ).

Amén de lo anterior, gran parte de las diferencias encontradas son importantes. En el marco de las hipótesis de Lundberg, al evaluar las tasas de salida (hipótesis a) se aprecia que una parte de la predicción del ETAD se cumple aunque muy suavemente. La FTR es menos propensa a transitar de la ocupación a la inactividad cuando el jefe de hogar está trabajando menos horas semanales de las que desearía trabajar. La otra parte de la hipótesis a) arroja un resultado exactamente opuesto al esperado. Es probable que estén operando en este caso algunas variables relacionadas con la condición de subocupación del jefe de hogar, tales como el nivel educativo y la estabilidad del empleo.

Es importante la diferencia en las tasas de entrada a la fuerza de trabajo: la correspondiente a la FTR con jefe a tiempo parcial involuntario supera en 5 puntos porcentuales a la de la FTR con jefe a tiempo completo.

Hallazgos similares a los anteriores se encuentran si se examina el comportamiento de la FTR según formalidad de la ocupación de los jefes asalariados (Cuadro 7).

Cuadro 7  
Tránsito entre estados de la FTR, según  
formalidad de la ocupación del jefe de hogar

Estado en Octubre de 1998	Estado en Mayo de 1999		
	o	d	i
<u>Jefe registrado</u>			
o	0,810	0,068	0,122
d	0,294	0,322	0,385
i	0,090	0,051	0,859
<u>Jefe no registrado</u>			
o	0,756	0,097	0,147
d	0,369	0,316	0,316
i	0,110	0,082	0,808

Explorando primero los flujos que explican las diferencias de las tasas de actividad presentadas en el Gráfico 2 (Anexo), se aprecia en el Cuadro 7 que la FTR residente en hogares con jefes no registrado, a) y desempleada en octubre de 1998, sale menos de la fuerza de trabajo ( $\lambda_{di}$ ), aceptando más que el resto las ofertas de empleo (se acelera la entrada al empleo, reduciendo el período de búsqueda); b) e inactiva en octubre de 1998, sale más al mercado laboral ya sea buscando ( $\lambda_{id}$ ) o aceptando los empleos que se le ofrecen ( $\lambda_{i0}$ ).

A diferencia de lo marcado al analizar el Cuadro 6, resulta llamativo aquí, la mayor tasa de salida de la ocupación de la FTR en hogares con jefes no registrados. Este resultado es justamente el opuesto al predicho por la hipótesis de trabajador adicional y similar, aunque más intenso, que el encontrado en el Cuadro 6.

Es de destacar que se cumple aquí la hipótesis c): la fracción FTR en hogares con jefes no registrados que transita del paro a la ocupación es mayor que aquella con jefes registrados. La diferencia asciende a casi 8 puntos porcentuales.

## 5- Resultados de las estimaciones

Los análisis realizados en el apartado anterior, no permiten evaluar el efecto que sobre las decisiones de participación y tránsito de la FTR ejercen las variables principales (desempleo y situación ocupacional del jefe), una vez controlados los otros factores que afectan estas decisiones.

Ese es el objetivo de esta sección, cuyo orden de exposición sigue el siguiente esquema: se presentan primero, los resultados más importante de las funciones de participación (Tablas 1 y 2, Anexo), y luego las regresiones que usan el panel 1998/1999 (Tablas 3 y 4, Anexo).

### 5.1- Funciones de participación

El ETAD, en el sentido tradicionalmente dado a este concepto, puede ser evaluado a partir de los datos que aparecen en la Tabla 1 (Anexo). Se muestran allí los coeficientes estimados para la función de participación cuando la variable independiente clave es la dicotómica "jefe desempleado".

El coeficiente de esta variable aparece siempre con signo positivo y resulta estadísticamente significativo al 1%. Esto constituye evidencia a favor del ETAD: la participación de la FTR es mayor en los hogares en los que el jefe de hogar está desocupado.

La mayor participación de la FTR que reside en hogares con jefes parados se había visto ya en la exploración descriptiva (Gráfico 2, Anexo de gráficos), pero se aprecia ahora que el efecto se mantiene aún controlando el conjunto de variables explicativas de la participación incluidas en el modelo.

A lo largo de los años se observa una leve caída en la importancia del ETAD: en 1992, un trabajador de reserva representativo residente en un hogar con jefe desempleado, tenía 12 puntos porcentuales más de probabilidad de participar en la fuerza de trabajo que un trabajador de reserva idéntico, pero conviviendo con un jefe ocupado. En 1999 dicha diferencia se situó en 9 puntos porcentuales.

Además de lo antedicho, puede verse en la Tabla 1 que la probabilidad de participación de la FTR está relacionada inversamente con: el ser cónyuge del jefe de hogar y, siendo cónyuge, el tener menores de edad a cargo, el ser hijo del jefe y estar estudiando (a la vez), y el tener mayores ingresos no laborales.

Por el contrario, afecta positivamente la probabilidad de participación en la actividad económica remunerada: la mayor educación de la FTR, el ser varón, hijo del jefe y el tener un salario horario potencial más alto. Esto último indica también que para la FTR el efecto sustitución domina sobre el efecto ingreso ante un aumento del salario potencial.

Nótese que el impacto del salario potencial sobre la probabilidad de participación va disminuyendo a lo largo del tiempo, de la misma manera que lo hace la desocupación del jefe. Esto puede estar mostrando la menor sensibilidad ante cambios en los estímulos, de los trabajadores de reserva que van quedando en la fuerza laboral, luego de la salida al mercado de los más propensos a participar.

A diferencia del examen anterior, en la Tabla 2 (Anexo) el análisis se centra en la inserción ocupacional de los jefes. Los signos de los coeficientes estimados son los esperados y se aprecia cierta estabilidad de los valores a lo largo del tiempo.

Los coeficientes de las variables clave: "jefe no registrado" y "jefe a tiempo parcial involuntario", tienen en todos los casos signo positivo y resultan significativamente diferentes de cero. Esto implica que, *ceteris paribus*, el vivir en un hogar regido por jefes ubicados en alguna de estas situaciones, aumenta la probabilidad de participación de la FTR.

Entre 1992 y 1999 ocurrieron algunos cambios que vale la pena mencionar. En primer lugar, se redujo la diferencia en la tasa de actividad entre la FTR residente en hogares con jefe ocupado y la residente en hogares cuyo jefe trabaja a tiempo parcial involuntariamente (de 9 a 3 puntos porcentuales). En segundo término, el efecto del no registro de la ocupación del jefe sobre la participación de la FTR, se mantuvo sin cambios a lo largo del período.

Los coeficientes obtenidos para el resto de las variables arrojan los signos predichos y son estadísticamente significativos. A pesar de esto, cabe destacar en qué medida la presencia de menores de edad afecta la participación de la FTR en hogares en los que el jefe está ocupado. El impacto en este caso es claramente más fuerte que el que se obtuvo con el conjunto de jefes de hogar, en especial el que corresponde a los menores de 6 años de edad.

## 5.2- Funciones de tránsito

Los resultados de las estimaciones de las funciones de tránsito (entrada y salida) son, por lo general, consistentes con las predicciones teóricas formuladas en el apartado 3.4. Se comentarán sólo brevemente los puntos sobresalientes, indagando el efecto que sobre las probabilidades de entrada y de salida, ejercen las denominadas aquí variables principales.

En la Tabla 3 puede verse que el desempleo del jefe de hogar sólo impacta sobre la probabilidad de entrada de los cónyuges. No se encontraron evidencias que muestren reacción de los hijos ante este hecho. El que el desempleo del jefe aumente la probabilidad de tránsito de la inactividad a la actividad de los cónyuges es consistente con la hipótesis del trabajador adicional en su versión tradicional.

No obstante lo anterior, al evaluar el efecto de la situación de los jefes de hogar en el mercado de trabajo, *estando éstos ocupados* (Tabla 4, Anexo), se halló que el ser cónyuge de un jefe que trabaja menos horas que las deseadas, reduce la probabilidad de tránsito de la ocupación a la no ocupación.

Se observa asimismo que aumenta significativamente la probabilidad de entrada de los cónyuges, el que el jefe esté trabajando a tiempo parcial voluntariamente. Este resultado estaría expresando un comportamiento relacionado más estrictamente con las preferencias de los cónyuges que con la necesidad objetiva de ingresos para cubrir el presupuesto hogareño.

Dentro de esta línea de análisis resulta también significativo el efecto que la debilidad de la inserción ocupacional del jefe (medido por la variable jefe no registrado) ejerce sobre la probabilidad de entrada de los hijos a la fuerza de trabajo. Dicho de otra manera los hijos residentes en hogares regidos por jefes informales transitan más de la inactividad a la actividad que aquéllos que viven en hogares cuyo jefe tiene una ocupación formal.

Los demás resultados pueden ser resumidos de la siguiente manera:

a) Salen menos de la ocupación a la no ocupación: los más educados, los varones y los que perciben un salario más alto. La edad y la probabilidad de salida se relacionan en forma de U, tal como se había previsto y explicado en el apartado 3.4. No contribuyen a explicar estas probabilidades de tránsito: la presencia de menores en el hogar, la región de residencia del grupo familiar y los ingresos no laborales de la FTR.

b) Entren más a la fuerza de trabajo los hijos más educados y los varones. Con el salario potencial se aprecia un hecho interesante: el coeficiente estimado para esta variable arroja signo positivo para los cónyuges y negativo para los hijos. Esto indica que hay un predominio del efecto ingreso entre los cónyuges y un predominio del efecto sustitución entre los hijos del jefe. El efecto neto, al considerar al conjunto de la fuerza de trabajo de reserva, es negativo.

La relación entre la edad y la probabilidad de tránsito de la inactividad a la actividad sigue un perfil en forma de U invertida, consistente con lo esperado. Se aprecia también que transitan menos de la inactividad a la actividad los cónyuges que tienen menores de 6 años de edad a cargo e ingresos no laborales más altos.

## 6- Consideraciones finales

En este trabajo se examinó el denominado efecto del trabajador adicional (ETAD) usando datos provenientes de la Encuesta Permanente de Hogares de las ciudades más importantes de la Argentina.

Los resultados obtenidos no permiten rechazar la presencia del ETAD en la Argentina: en los tres cortes transversales analizados (1992, 1995 y 1999) se encontró que tanto el desempleo del jefe de hogar como una relación débil con el mercado de trabajo de los jefes ocupados, aumenta la probabilidad de sus familiares de participar en la actividad económica.

El impacto mayor lo ejerce el desempleo del jefe. A lo largo de los años, no obstante, se aprecia una leve caída de este efecto: en 1992, un trabajador de reserva representativo residente en un hogar con jefe desempleado tenía 12 puntos porcentuales más de probabilidad de participar en la fuerza de trabajo que un trabajador de reserva idéntico pero conviviendo con un jefe ocupado. En 1999 dicha diferencia se situó en 9 puntos porcentuales.

Una caída más importante que la anterior se dio con la FTR residente en hogares con jefes que trabajan a tiempo parcial involuntariamente. Esta brecha pasó de 9 a 3 puntos porcentuales. En cambio, el efecto del no registro de la ocupación del jefe sobre la participación de la FTR, se mantuvo sin cambios a lo largo del período.

Al analizar los determinantes de la probabilidad de tránsito de la inactividad a la actividad de la FTR, se halló que el desempleo del jefe de hogar sólo afecta la correspondiente a los cónyuges. Es decir, las evidencias muestran que los hijos no reaccionan ante el desempleo del jefe de hogar. Los datos muestran también que ser el cónyuge de un jefe que trabaja menos horas que las deseadas, reduce la probabilidad de tránsito de la ocupación a la no ocupación.

La probabilidad de entrada de los hijos a la fuerza de trabajo está afectada por la debilidad de la inserción ocupacional del jefe, medida por la variable "jefe no registrado". Dicho de otra manera los hijos residentes en hogares regidos por jefes informales transitan más de la inactividad a la actividad que aquéllos que viven en hogares cuyo jefe tiene una ocupación formal.

Anexo de Gráficos

Gráfico 1a  
Tasas de actividad

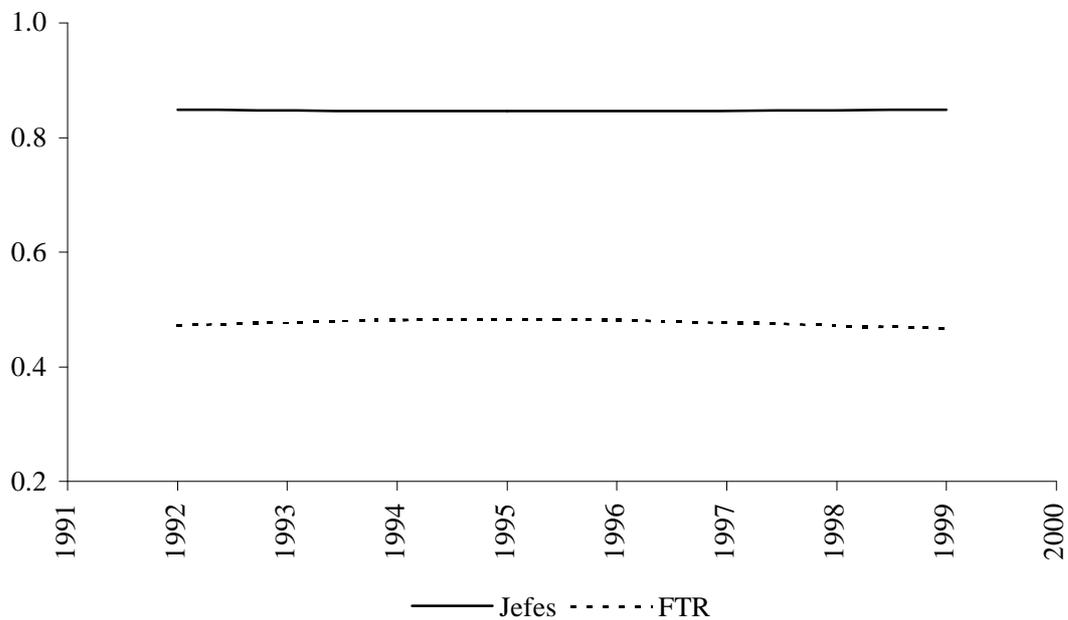


Gráfico 1b  
Tasas de desocupación



Gráfico 1c  
Tasas de no registro

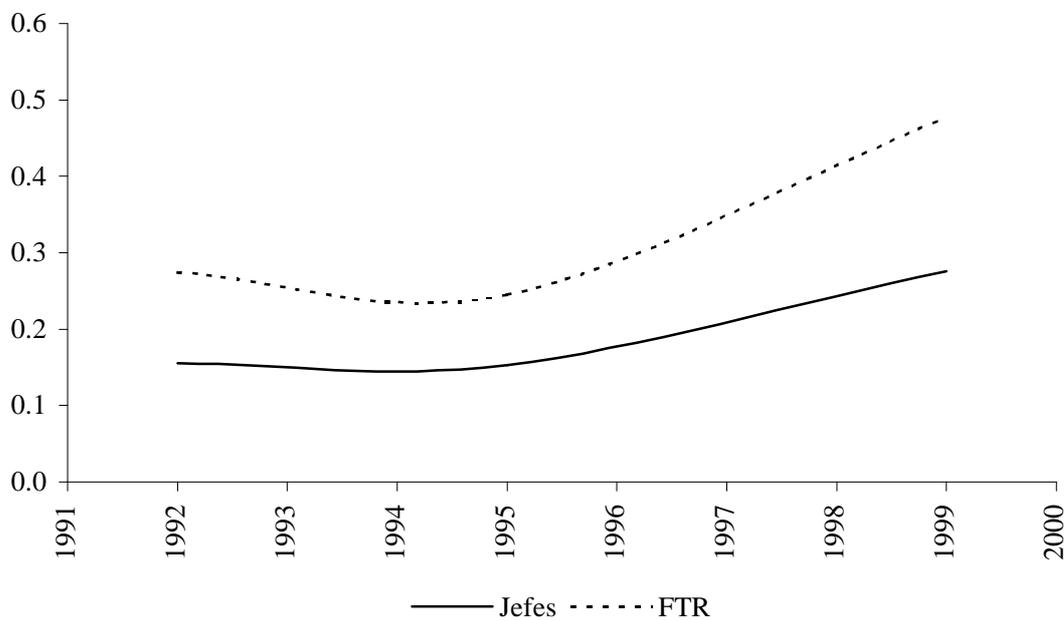
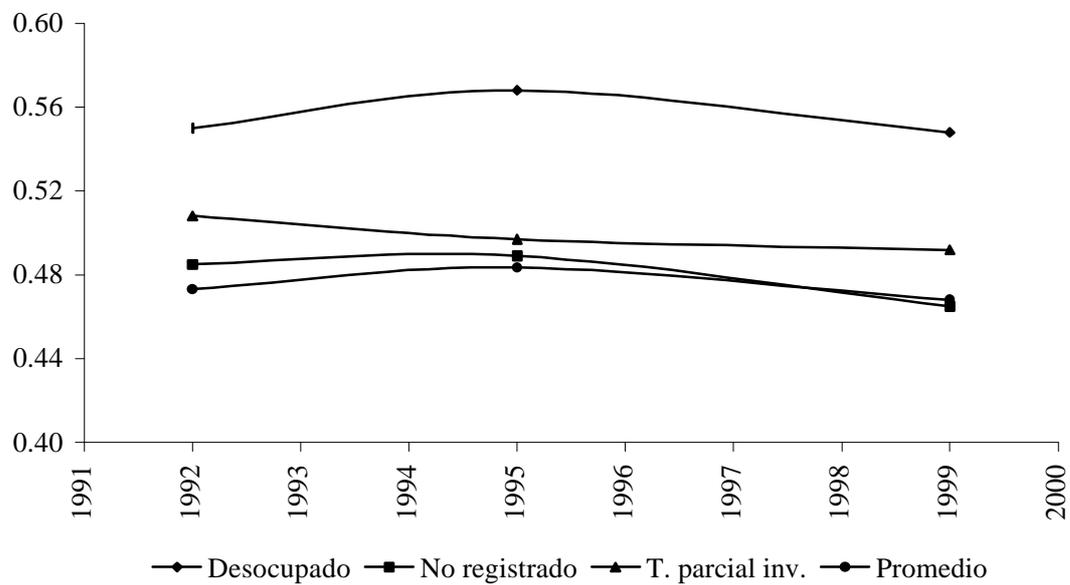


Gráfico 1d  
Trabajo a tiempo parcial involuntario



Gráfico 2  
 Tasas de actividad de la FTR  
 según situación ocupacional del jefe



## Anexo de Tablas

Tabla 1  
Funciones de participación  
FTR residente en hogares con jefe en edad de trabajar

Variable	1992	1995	1999
Jefe desocupado	0,429 <sup>a</sup> (0,091)	0,408 <sup>a</sup> (0,053)	0,374 <sup>a</sup> (0,055)
Jefe inactivo	-0,145 <sup>a</sup> (0,051)	-0,075 <sup>c</sup> (0,042)	-0,101 <sup>b</sup> (0,043)
Edad	0,594 <sup>a</sup> (0,123)	0,717 <sup>a</sup> (0,103)	0,741 <sup>a</sup> (0,109)
Edad al cuadrado (x 1000)	-17,653 <sup>a</sup> (0,006)	-23,344 <sup>a</sup> (0,005)	-23,279 <sup>a</sup> (0,005)
Edad al cubo (x 1000)	0,237 <sup>b</sup> (0,000)	0,352 <sup>a</sup> (0,000)	0,333 <sup>a</sup> (0,000)
Edad a la cuarta (x 1000)	-0,001 <sup>b</sup> (0,000)	-0,002 <sup>a</sup> (0,000)	-0,002 <sup>a</sup> (0,000)
Años de educación	0,123 <sup>a</sup> (0,005)	0,115 <sup>a</sup> (0,005)	0,109 <sup>a</sup> (0,005)
Estudia (Sí = 1)	-1,186 <sup>a</sup> (0,106)	-0,997 <sup>a</sup> (0,083)	-1,007 <sup>a</sup> (0,080)
Sexo (Varón = 1)	0,903 <sup>a</sup> (0,048)	0,881 <sup>a</sup> (0,038)	0,880 <sup>a</sup> (0,038)
Cónyuge del jefe	-0,551 <sup>a</sup> (0,072)	-0,574 <sup>a</sup> (0,062)	-0,428 <sup>a</sup> (0,064)
Hijo del jefe	0,814 <sup>a</sup> (0,075)	0,665 <sup>a</sup> (0,061)	0,678 <sup>a</sup> (0,062)
Cónyuge x menores de 6 años	-0,331 <sup>a</sup> (0,033)	-0,322 <sup>a</sup> (0,027)	-0,340 <sup>a</sup> (0,029)
Cónyuge x menores 6-14	-0,124 <sup>a</sup> (0,020)	-0,086 <sup>a</sup> (0,017)	-0,148 <sup>a</sup> (0,019)
Hijo que estudia	-1,321 <sup>a</sup> (0,118)	-1,419 <sup>a</sup> (0,093)	-1,287 <sup>a</sup> (0,091)
Noroeste	-0,227 <sup>a</sup> (0,055)	-0,541 <sup>a</sup> (0,048)	-0,350 <sup>a</sup> (0,048)
Nordeste	N/d	-0,538 <sup>a</sup> (0,057)	-0,508 <sup>a</sup> (0,060)
Cuyo	-0,300 <sup>a</sup> (0,055)	-0,515 <sup>a</sup> (0,051)	-0,516 <sup>a</sup> (0,051)
Pampeana	-0,047 <sup>d</sup> (0,048)	-0,246 <sup>a</sup> (0,045)	-0,193 <sup>a</sup> (0,046)
Patagónica	0,171 <sup>a</sup> (0,057)	-0,258 <sup>a</sup> (0,050)	-0,219 <sup>a</sup> (0,054)
Salario potencial	0,324 <sup>a</sup> (0,058)	0,235 <sup>a</sup> (0,044)	0,166 <sup>a</sup> (0,048)
Ingresos no laborales (x 1000)	-0,222 <sup>a</sup> (0,000)	-0,213 <sup>a</sup> (0,000)	-0,202 <sup>a</sup> (0,000)
Ordenada	-7,692 <sup>a</sup> (0,972)	-8,184 <sup>a</sup> (0,811)	-8,686 <sup>a</sup> (0,856)
Log likelihood	-10498,590	-15229,750	-14251,320
McFadden R <sup>2</sup>	0,267	0,268	0,258
Número de observaciones	20945	30179	27846

Nota: Los superíndices al lado de los coeficientes indican el nivel de significación: <sup>a</sup> Significativo al 1%; <sup>b</sup> Significativo al 5%; <sup>c</sup> Significativo al 10%; <sup>d</sup> No significativo. N/d: dato no disponible. Entre paréntesis el desvío estándar.

Fuente: Cálculos propios con datos de la EPH.

Tabla 2  
Funciones de participación  
FTR residente en hogares con jefe ocupado

Variable	1992	1995	1999
Jefe no registrado	0,309 <sup>a</sup> (0,069)	0,239 <sup>a</sup> (0,054)	0,283 <sup>a</sup> (0,049)
Jefe t. p. Involuntario	0,349 <sup>a</sup> (0,115)	0,194 <sup>a</sup> (0,073)	0,126 <sup>c</sup> (0,071)
Jefe t. p. Voluntario	0,051 <sup>d</sup> (0,091)	0,184 <sup>a</sup> (0,072)	0,003 <sup>d</sup> (0,079)
Edad	1,848 <sup>a</sup> (0,204)	0,747 <sup>a</sup> (0,149)	1,842 <sup>a</sup> (0,174)
Edad al cuadrado (x 1000)	-69,919 <sup>a</sup> (0,009)	-25,587 <sup>a</sup> (0,007)	-68,574 <sup>a</sup> (0,008)
Edad al cubo (x 1000)	1,171 <sup>a</sup> (0,000)	0,407 <sup>a</sup> (0,000)	1,125 <sup>a</sup> (0,000)
Edad a la cuarta (x 1000)	-0,007 <sup>a</sup> (0,000)	-0,003 <sup>a</sup> (0,000)	-0,007 <sup>a</sup> (0,000)
Años de educación	0,162 <sup>a</sup> (0,008)	0,126 <sup>a</sup> (0,007)	0,137 <sup>a</sup> (0,008)
Estudia (Sí = 1)	-1,131 <sup>a</sup> (0,150)	-0,831 <sup>a</sup> (0,112)	-0,714 <sup>a</sup> (0,109)
Sexo (Varón = 1)	1,396 <sup>a</sup> (0,081)	0,882 <sup>a</sup> (0,057)	1,256 <sup>a</sup> (0,063)
Cónyuge del jefe	-0,723 <sup>a</sup> (0,110)	-0,753 <sup>a</sup> (0,089)	-0,625 <sup>a</sup> (0,093)
Hijo del jefe	0,858 <sup>a</sup> (0,120)	0,566 <sup>a</sup> (0,091)	0,654 <sup>a</sup> (0,095)
Cónyuge x menores de 6 años	-0,482 <sup>a</sup> (0,045)	-0,334 <sup>a</sup> (0,036)	-0,425 <sup>a</sup> (0,040)
Cónyuge x menores 6-14	-0,157 <sup>a</sup> (0,029)	-0,118 <sup>a</sup> (0,024)	-0,184 <sup>a</sup> (0,026)
Hijo que estudia	-2,035 <sup>a</sup> (0,174)	-1,582 <sup>a</sup> (0,128)	-2,029 <sup>a</sup> (0,131)
Noroeste	-0,351 <sup>a</sup> (0,083)	-0,644 <sup>a</sup> (0,068)	-0,410 <sup>a</sup> (0,071)
Nordeste	N/d	-0,577 <sup>a</sup> (0,082)	-0,602 <sup>a</sup> (0,089)
Cuyo	-0,398 <sup>a</sup> (0,080)	-0,570 <sup>a</sup> (0,071)	-0,629 <sup>a</sup> (0,075)
Pampeana	-0,027 <sup>d</sup> (0,071)	-0,273 <sup>a</sup> (0,064)	-0,231 <sup>a</sup> (0,067)
Patagónica	0,314 <sup>a</sup> (0,080)	-0,289 <sup>a</sup> (0,064)	-0,192 <sup>a</sup> (0,076)
Salario potencial	0,515 <sup>a</sup> (0,084)	0,413 <sup>a</sup> (0,067)	0,331 <sup>a</sup> (0,070)
Ingresos no laborales (x 1000)	-0,173 <sup>a</sup> (0,000)	-0,216 <sup>a</sup> (0,065)	-0,205 <sup>a</sup> (0,000)
Ordenada	-18,939 <sup>a</sup> (0,000)	-8,443 <sup>a</sup> (0,000)	-18,566 <sup>a</sup> (1,377)
Log likelihood	-5338,620	-7660,818	-7246,638
McFadden R <sup>2</sup>	0,284	0,258	0,263
Número de observaciones	10990	15067	14398

Nota: Los superíndices al lado de los coeficientes indican el nivel de significación: <sup>a</sup> Significativo al 1%; <sup>b</sup> Significativo al 5%; <sup>c</sup> Significativo al 10%; <sup>d</sup> No significativo. N/d: dato no disponible. Entre paréntesis el desvío estándar.

Fuente: Cálculos propios con datos de la EPH.

Tabla 3  
Determinantes de la probabilidad de tránsito de la FTR  
residente en hogares con jefe en edad de trabajar

Variable	Tasa de salida (O → NO)			Tasa de entrada (I → FT)		
	Todos	Cónyuge	Hijos	Todos	Cónyuge	Hijos
Jefe desocupado	-0,097 <sup>d</sup> (0,133)	-0,174 <sup>d</sup> (0,202)	-0,066 <sup>d</sup> (0,179)	0,096 <sup>d</sup> (0,130)	0,519 <sup>a</sup> (0,181)	-0,310 <sup>d</sup> (0,200)
Jefe inactivo	0,094 <sup>d</sup> (0,079)	0,152 <sup>i</sup> (0,176)	-0,023 <sup>d</sup> (0,098)	-0,250 <sup>a</sup> (0,081)	-0,130 <sup>d</sup> (0,180)	-0,111 <sup>d</sup> (0,107)
Años de educación	-0,082 <sup>a</sup> (0,010)	-0,119 <sup>a</sup> (0,015)	-0,026 <sup>c</sup> (0,014)	0,054 <sup>a</sup> (0,019)	0,003 <sup>d</sup> (0,031)	0,095 <sup>a</sup> (0,029)
Edad	-0,729 <sup>a</sup> (0,250)	-1,316 <sup>b</sup> (0,682)	-0,840 <sup>c</sup> (0,420)	2,005 <sup>a</sup> (0,213)	0,096 <sup>d</sup> (0,555)	2,728 <sup>a</sup> (0,422)
Edad al cuadrado (x 1000)	23,507 <sup>b</sup> (0,011)	47,910 <sup>c</sup> (0,027)	29,601 <sup>d</sup> (0,020)	-77,587 <sup>a</sup> (0,010)	-0,133 <sup>d</sup> (0,022)	-109,063 <sup>a</sup> (0,021)
Edad al cubo (x 1000)	-0,353 <sup>c</sup> (0,000)	-0,780 <sup>c</sup> (0,000)	-0,481 <sup>d</sup> (0,000)	1,274 <sup>a</sup> (0,000)	-0,051 <sup>d</sup> (0,000)	1,819 <sup>a</sup> (0,000)
Edad a la cuarta (x 1000)	0,002 <sup>d</sup> (0,000)	0,005 <sup>c</sup> (0,000)	0,003 <sup>d</sup> (0,000)	-0,008 <sup>a</sup> (0,000)	0,000 <sup>d</sup> (0,000)	-0,011 <sup>a</sup> (0,000)
Cónyuge del jefe	0,181 <sup>d</sup> (0,144)			-0,169 <sup>d</sup> (0,138)		
Cónyuge x menores de 6 años	0,061 <sup>d</sup> (0,066)	0,065 <sup>d</sup> (0,069)		-0,265 <sup>a</sup> (0,055)	-0,212 <sup>a</sup> (0,058)	
Cónyuge x menores 6-14	0,079 <sup>c</sup> (0,048)	0,051 <sup>d</sup> (0,051)		0,027 <sup>d</sup> (0,041)	-0,013 <sup>d</sup> (0,043)	
Hijo del jefe	0,075 <sup>d</sup> (0,110)			0,726 <sup>a</sup> (0,118)		
Hijo x estudia	0,447 <sup>a</sup> (0,113)		0,258 <sup>b</sup> (0,110)	-0,848 <sup>a</sup> (0,097)		-1,048 <sup>a</sup> (0,107)
Noroeste	0,019 <sup>d</sup> (0,100)	-0,008 <sup>d</sup> (0,168)	0,080 <sup>d</sup> (0,125)	-0,362 <sup>a</sup> (0,090)	-0,181 <sup>d</sup> (0,144)	-0,459 <sup>a</sup> (0,127)
Nordeste	-0,092 <sup>d</sup> (0,151)	-0,325 <sup>d</sup> (0,259)	0,095 <sup>d</sup> (0,187)	-0,819 <sup>a</sup> (0,135)	-0,983 <sup>a</sup> (0,237)	-0,635 <sup>a</sup> (0,179)
Cuyo	-0,079 <sup>d</sup> (0,108)	0,040 <sup>d</sup> (0,176)	-0,003 <sup>d</sup> (0,137)	-0,527 <sup>a</sup> (0,098)	-0,411 <sup>a</sup> (0,152)	-0,625 <sup>a</sup> (0,139)
Pampeana	0,000 <sup>d</sup> (0,094)	-0,080 <sup>d</sup> (0,154)	0,073 <sup>d</sup> (0,119)	-0,254 <sup>a</sup> (0,086)	-0,129 <sup>d</sup> (0,131)	-0,282 <sup>a</sup> (0,122)
Patagónica	-0,023 <sup>d</sup> (0,125)	-0,231 <sup>d</sup> (0,198)	0,116 <sup>d</sup> (0,160)	-0,679 <sup>a</sup> (0,121)	-0,512 <sup>a</sup> (0,183)	-0,770 <sup>a</sup> (0,172)
Sexo	-0,469 <sup>a</sup> (0,076)	-0,506 <sup>b</sup> (0,240)	-0,198 <sup>b</sup> (0,081)	0,502 <sup>a</sup> (0,073)	1,761 <sup>a</sup> (0,414)	0,479 <sup>a</sup> (0,080)
Salario potencial	-0,297 <sup>a</sup> (0,072)	-0,247 <sup>b</sup> (0,107)	-0,102 <sup>d</sup> (0,094)	-0,587 <sup>c</sup> (0,337)	0,094 <sup>d</sup> (0,490)	-1,026 <sup>c</sup> (0,576)
Ingresos familiares (x 1000)	0,036 <sup>d</sup> (0,000)	0,063 <sup>d</sup> (0,000)	0,005 <sup>d</sup> (0,000)	-0,146 <sup>a</sup> (0,000)	-0,237 <sup>a</sup> (0,000)	-0,115 <sup>b</sup> (0,000)
Ordenada	7,898 <sup>a</sup> (2,012)	13,414 <sup>b</sup> (6,284)	7,742 <sup>b</sup> (3,137)	-19,046 <sup>a</sup> (1,651)	-2,848 <sup>d</sup> (5,019)	-23,853 <sup>a</sup> (3,020)
Log likelihood	-3463,464	-1319,918	-1815,157	-4282,29	-1764,582	-2125,529
McFadden R <sup>2</sup>	0,069	0,070	0,066	0,071	0,036	0,107
Total observaciones	7382	3002	3675	10377	4580	4969
Cantidad de tránsitos	1496	543	814	1690	628	920

Nota: Los superíndices al lado de los coeficientes indican el nivel de significación: <sup>a</sup> Significativo al 1%; <sup>b</sup> Significativo al 5%; <sup>c</sup> Significativo al 10%; <sup>d</sup> No significativo. N/d: dato no disponible. Entre paréntesis el desvío estándar.

Fuente: Cálculos propios con datos de la EPH.

Tabla 4  
Determinantes de la probabilidad de tránsito de la FTR  
residente en hogares con jefe ocupado (asalariado)

Variable	Tasa de salida ( O → NO )			Tasa de entrada ( I → FT )		
	Todos	Cónyuge	Hijos	Todos	Cónyuge	Hijos
Jefe no registrado	0,027 <sup>d</sup> (0,103)	-0,024 <sup>d</sup> (0,183)	-0,046 <sup>d</sup> (0,159)	0,272 <sup>a</sup> (0,097)	0,235 <sup>c</sup> (0,146)	0,369 <sup>d</sup> (0,142)
Jefe t. p. Involuntario	-0,113 <sup>d</sup> (0,150)	-0,523 <sup>c</sup> (0,292)	-0,022 <sup>d</sup> (0,223)	0,212 <sup>d</sup> (0,137)	-0,125 <sup>d</sup> (0,238)	0,284 <sup>d</sup> (0,189)
Jefe t. p. Voluntario	0,056 <sup>d</sup> (0,145)	-0,380 <sup>d</sup> (0,314)	0,209 <sup>d</sup> (0,218)	0,121 <sup>d</sup> (0,144)	0,552 <sup>b</sup> (0,230)	-0,037 <sup>d</sup> (0,198)
Años de educación	-0,038 <sup>a</sup> (0,015)	-0,148 <sup>a</sup> (0,024)	-0,025 <sup>d</sup> (0,030)	0,048 <sup>c</sup> (0,029)	0,025 <sup>d</sup> (0,043)	0,036 <sup>d</sup> (0,045)
Edad	-0,932 <sup>b</sup> (0,432)	-0,420 <sup>d</sup> (1,137)	7,012 <sup>a</sup> (2,684)	1,879 <sup>a</sup> (0,342)	-0,563 <sup>d</sup> (0,802)	10,542 <sup>d</sup> (7,467)
Edad al cuadrado (x 1000)	34,133 <sup>c</sup> (0,020)	11,055 <sup>d</sup> (0,046)	-434,419 <sup>a</sup> (0,157)	-72,149 <sup>a</sup> (0,016)	30,843 <sup>d</sup> (0,033)	-659,326 <sup>d</sup> (0,515)
Edad al cubo (x 1000)	-0,572 <sup>d</sup> (0,000)	-0,151 <sup>d</sup> (0,001)	11,156 <sup>a</sup> (0,004)	1,190 <sup>a</sup> (0,000)	-0,644 <sup>d</sup> (0,001)	18,778 <sup>d</sup> (0,015)
Edad a la cuarta (x 1000)	0,004 <sup>d</sup> (0,000)	0,001 <sup>d</sup> (0,000)	-0,102 <sup>a</sup> (0,000)	-0,007 <sup>a</sup> (0,000)	0,004 <sup>d</sup> (0,000)	-0,205 <sup>d</sup> (0,000)
Cónyuge del jefe	0,200 <sup>d</sup> (0,217)			-0,604 <sup>a</sup> (0,218)		
Cónyuge x menores de 6 años	0,057 <sup>d</sup> (0,089)	0,081 <sup>d</sup> (0,106)		-0,175 <sup>b</sup> (0,074)	-0,138 <sup>c</sup> (0,076)	
Cónyuge x menores 6-14	0,047 <sup>d</sup> (0,064)	0,083 <sup>d</sup> (0,078)		0,087 <sup>d</sup> (0,055)	0,037 <sup>d</sup> (0,058)	
Hijo del jefe	0,228 <sup>d</sup> (0,185)			0,892 <sup>a</sup> (0,213)		
Hijo que estudia	0,187 <sup>d</sup> (0,169)		0,326 <sup>c</sup> (0,186)	-1,004 <sup>a</sup> (0,146)		-1,083 <sup>a</sup> (0,163)
Noroeste	-0,145 <sup>d</sup> (0,152)	-0,155 <sup>d</sup> (0,268)	-0,218 <sup>d</sup> (0,241)	-0,411 <sup>a</sup> (0,138)	-0,176 <sup>d</sup> (0,207)	-0,675 <sup>a</sup> (0,202)
Nordeste	-0,111 <sup>d</sup> (0,223)	-0,821 <sup>c</sup> (0,459)	0,371 <sup>d</sup> (0,334)	-0,920 <sup>a</sup> (0,205)	-1,425 <sup>a</sup> (0,380)	-0,741 <sup>a</sup> (0,277)
Cuyo	-0,066 <sup>d</sup> (0,156)	-0,143 <sup>d</sup> (0,271)	-0,043 <sup>d</sup> (0,242)	-0,562 <sup>a</sup> (0,147)	-0,494 <sup>b</sup> (0,220)	-0,640 <sup>a</sup> (0,213)
Pampeana	-0,107 <sup>d</sup> (0,139)	-0,159 <sup>d</sup> (0,240)	-0,178 <sup>d</sup> (0,220)	-0,185 <sup>d</sup> (0,129)	-0,172 <sup>d</sup> (0,191)	-0,171 <sup>d</sup> (0,186)
Patagónica	-0,171 <sup>d</sup> (0,184)	-0,498 <sup>d</sup> (0,316)	0,070 <sup>d</sup> (0,317)	-0,646 <sup>a</sup> (0,181)	-0,449 <sup>c</sup> (0,259)	-0,713 <sup>a</sup> (0,263)
Sexo	-0,285 <sup>b</sup> (0,123)	0,051 <sup>d</sup> (0,401)	-0,438 <sup>a</sup> (0,155)	0,608 <sup>a</sup> (0,114)	3,152 <sup>a</sup> (0,710)	0,569 <sup>a</sup> (0,123)
Salario potencial	-0,192 <sup>c</sup> (0,107)	-0,563 <sup>a</sup> (0,180)	-0,381 <sup>b</sup> (0,196)	-0,348 <sup>d</sup> (0,526)	0,067 <sup>d</sup> (0,717)	-0,114 <sup>d</sup> (0,937)
Ingresos familiares (x 1000)	-0,117 <sup>d</sup> (0,000)	0,133 <sup>d</sup> (0,000)	-0,194 <sup>d</sup> (0,000)	-0,393 <sup>a</sup> (0,000)	-0,719 <sup>a</sup> (0,000)	-0,286 <sup>a</sup> (0,000)
Ordenada	8,691 <sup>a</sup> (3,401)	6,579 <sup>d</sup> (10,135)	-39,172 <sup>b</sup> (16,677)	-18,125 <sup>a</sup> (2,607)	1,734 <sup>d</sup> (7,091)	-64,675 <sup>c</sup> (39,892)
Log likelihood	-1296,737	-556,749	-606,879	-1930,782	-878,729	-909,999
McFadden R <sup>2</sup>	0,083	0,114	0,085	0,084	0,058	0,133
Total observaciones	2825	1454	1153	4804	2320	2241
Cantidad de tránsitos	565	226	302	766	321	339

Nota: Los superíndices al lado de los coeficientes indican el nivel de significación: <sup>a</sup> Significativo al 1%; <sup>b</sup> Significativo al 5%; <sup>c</sup> Significativo al 10%; <sup>d</sup> No significativo. N/d: dato no disponible. Entre paréntesis el desvío estándar.

Fuente: Cálculos propios con datos de la EPH.

## Referencias

- ASHENFERTLER, O. (1980): "Unemployment as disequilibrium in a model of aggregate labor supply." *Econometrica*, 48 (3): 547-564.
- BECCARIA, L. (1996): "Estancamiento y distribución del ingreso." En MINUJIN, A. (Editor): *Desigualdad y exclusión*, Unicef/Losada, Buenos Aires (2ª edición): 115-148.
- BECCARIA, L. y N. LÓPEZ (1997a): "Notas sobre el comportamiento del mercado de trabajo urbano." En BECCARIA, L. y N. LÓPEZ (Compiladores): *Sin trabajo*, Unicef/Losada, Buenos Aires (2ª edición): 17-46.
- BECCARIA, L. y N. LÓPEZ (1997b): "El debilitamiento de los mecanismos de integración social." En BECCARIA, L. y N. LÓPEZ (Compiladores): *Sin trabajo*, Unicef/Losada, Buenos Aires (2ª edición): 85-109.
- BECCARIA, L. (2001): "Movilidad laboral e inestabilidad de ingresos en Argentina." 2ª Reunión Anual sobre Pobreza y Distribución del Ingreso, LACEA/BID/BM/UTDT, www.utdt.edu.ar, julio.
- BLACONÁ, M. T.; M. GARCÍA y J. PELLEGRINI (1994): "La participación laboral de las cónyuges en el corto plazo: una explicación utilizando modelos REG-ARIMA." *Anales de la AAEP*, Tomo 2: 301-318.
- BRAVERMAN, H. (1983): "La estructura de la clase trabajadora y sus ejércitos de reserva." En Toharia, L. (Compilador): *El mercado de trabajo: Teoría y aplicaciones*, Lectura 13, Alianza Universidad Textos, Madrid.
- CLARAMUNT, A. M. (1996): *La participación laboral de las cónyuges en el corto plazo en el Gran Mendoza*. Jornadas de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza.
- CID, J. C. (1994): *Determinantes del trabajo femenino: un modelo logit de los resultados censales en Salta*. Reunión de Discusión N° 85. Instituto de Investigaciones Económicas, Universidad Nacional de Salta.
- CULLEN J. y J. GRUBER (2000): "Does unemployment insurance crowd out spousal labor supply?" *Journal of Labor Economics*, 18 (3): 546-572.
- CHISARI, O. (1982): "Efectos de la tasa de desempleo sobre la oferta de trabajo de las familias." *Económica*, (XXVIII) 1 y 2: 131-133.
- EHRENBERG, R. y R. SMITH (2000): *Modern Labor Economics. Theory and Public Policy*. 7ª edición. Addison Wesley, New York.
- FARBER, H. (1999): "Alternative and Part-Time Employment Arrangements as a Response to Job Loss." *Journal of Labor Economics*, 17 (4, Part 2): S142-S169.
- GALTUNG, J. (1966): *Teoría y Método de la Investigación Social*, Eudeba, Buenos Aires.
- GARCÍA N. y V. TOKMAN (1984): "Transformación ocupacional y crisis." *Revista de la CEPAL*, (24).
- GELDSTEIN R. (1997): *Mujeres jefas de hogar. Familia, pobreza y género*. Cuadernos del UNICEF, Buenos Aires.
- GRUBER J. y J. CULLEN (1996): *Spousal labor supply as insurance: does unemployment insurance crowd out the added worker effect?* National Bureau of Economic Research, Working Paper 5608 (<http://www.nber.org/papers/w5608>).
- HECKMAN, J. y TH. MACURDY (1980): "A Life Cycle Model of Female Labour Supply." *Review of Economics Studies*, XLVII: 47-74.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS (INDEC, 1998): *Manual de la BUA e Informe sobre Bases*. INDEC, Mimeo, Buenos Aires.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS (INDEC, 2000): *Encuesta Permanente de Hogares. Total Aglomerados Urbanos, Octubre de 2000*. Información de Prensa.
- KILLINGSWORTH, M. y J. HECKMAN (1991): "La oferta de trabajo de las mujeres: una panorámica." En Ashenfelter, O. y R. Layard (Comp.): *Manual de economía del trabajo*, Vol. 1, Capítulo 2: 155-278. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España, Madrid.
- JUHN, CH.; K. MURPHY y B. PIERCE (1993): "Wage inequality an the rise in returns to skill." *Journal of Political Economy*, 101 (3): 410-442.
- LAYARD, R.; M. BARTON y A. ZABALZA (1980): "Married Women's Participation and Hours." *Economica*, 47: 51-72.

- LUNDBERG, SH. (1985): "The Added Worker Effect." *Journal of Labor Economics*, 3: 11-37.
- LLOYD, C. y B. NIEMI (1976): *Recent changes in the responsiveness of labor force participation to the business cycle*. Population Association of America Meeting. Montreal, May.
- MINCER, J. (1962): "Labor Force Participation of Married Women." En Lewis, H. G. (Ed.): *Aspects of Labor Economics*, Princeton University Press. Princeton, N. J.
- MINCER, J. (1966): "Labor-force participation and unemployment: A review of recent evidence." In GORDON, R. y M. GORDON (Eds.): *Prosperity and unemployment*. John Wiley & Sons, New York.
- MONZA, A. (1996a): "La situación ocupacional argentina. Diagnóstico y perspectivas." En MINUJIN, A. (Editor): *Desigualdad y exclusión*, Unicef/Losada, Buenos Aires (2ª edición): 65-115.
- MONZA, A. (1996b): "Comentario al trabajo Anatomía del Desempleo." *Desarrollo Económico*, 36 (número especial): 265-266.
- PAZ, J. (2001): "Efectos de la situación ocupacional de los jefes de hogar sobre la oferta laboral secundaria." En *5º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, 1-4 de Agosto, Buenos Aires (Aset, CD: ISBN 987-98870-0-x).
- PESSINO, C. y I. GILL (1997): *Determinants of labor supply in Argentina: The importance of cyclical fluctuations in labor force participation*. CEMA, Documento de Trabajo N° 118, Buenos Aires.
- PESSINO, C. y L. ANDRÉS (2000): *La dinámica laboral en el Gran Buenos Aires y sus implicaciones para la política laboral y social*. CEMA, Documento de Trabajo N° 173, Buenos Aires.
- PSACHAROPOULOS, G.; S. MORLEY; A. FISZBEIN; H. LEE & B. WOOD (1997): *La Pobreza y la Distribución de los Ingresos en América Latina. Historia del Decenio de 1980*. Banco Mundial, Documento Técnico N° 351S, Washington D. C.
- ROBINSON, W. S. (1950): "Ecological Correlations and the Behavior of Individuals." *American Sociological Review*, 15: 351-357.
- STEPHENS, M. (2001): *Worker displacement and the added worker effect*. National Bureau of Economic Research, Working Paper N° 8260 (<http://www.nber.org/papers/w8260>).