

Una aproximación al desaliento laboral en Argentina

FERNANDO GROISMAN*
MARÍA EUGENIA SCONFLENZA

pp. 87-106

Resumen

Este artículo pretende contribuir a la caracterización del fenómeno del desaliento laboral en la Argentina. Este es un aspecto del funcionamiento de los mercados laborales con excedente de fuerza de trabajo escasamente estudiado pero muy relevante como herramienta analítica. Para ello se procedió a estimar la magnitud del mismo a través de dos criterios, uno centrado en la definición clásica de trabajador desalentado –individuo inactivo disponible para trabajar que abandonó la búsqueda activa– y el otro más amplio que engloba dentro de este segmento a la población inactiva en edades centrales –25 a 59 años– excluyendo a jubilados/pensionados y a estudiantes. Entre los resultados obtenidos cabe señalar la estabilidad de ambos indicadores entre 2004 y 2012 mientras que la tasa de desocupación abierta se redujo sensiblemente. Ello justifica su inclusión en las políticas de protección social.

Palabras clave

Desaliento / Mercado de trabajo / Desempleo

Abstract

This article aims to contribute to the characterization of the phenomenon of labor discouragement in Argentina. This is an aspect of the functioning of labor markets with surplus workforce poorly studied but very relevant as analytical tool. We estimated the magnitude of it through two approaches, one focusing on the classical definition of discouraged worker –individuals that abandoned the active search of a job– and the other one including into this segment the economic non-active population with ages from 25 to 59 years –excluding students and retired people–. We found a marked stability of both indicators between 2004 and 2012 when the unemployment rate fell substantially. This characteristic justifies its consideration as a relevant group for the design of social protection schemes.

Key words

Labor discouragement / Labour market / Unemployment

* F. Groisman: Centro de Investigación en Trabajo, Distribución y Sociedad (CITRADIS), Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) y Universidad de Buenos Aires (UBA).

Correo-e: fgroisman@conicet.gov.ar

M.E. Sconfienza: Centro de Investigación en Trabajo, Distribución y Sociedad (CITRADIS), Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) y Universidad de Buenos Aires (UBA).

Correo-e: eugeniasconfienza@gmail.com

Introducción

Los trabajadores desalentados son aquellos individuos que no se encuentran trabajando al momento en que son consultados ni tampoco están buscando activamente un empleo porque consideran que no lo van a encontrar. Se trata de aquellas personas que perciben que sus probabilidades de acceder a una adecuada actividad remunerada son nulas o insuficientes para mantener una búsqueda activa. Ello puede ocurrir por diversas razones, como por ejemplo, que no posean la experiencia o las credenciales educativas para postularse a los puestos disponibles. Este segmento se compone mayoritariamente de jóvenes y de mujeres de todas las edades, pero también incluye a varones adultos a partir de los 45 años.

La literatura especializada le ha dedicado alguna atención a los jóvenes—especialmente los denominados integrantes de la generación ni-ni-ni: ni estudian ni trabajan ni buscan hacerlo— y a las mujeres, en este último caso porque suelen exhibir una baja participación en la actividad económica. Sin embargo, el grupo de los varones adultos al que se hizo referencia, mayores de 45 años, no ha sido objeto de estudio con similar intensidad, probablemente debido a que los hombres suelen mostrar una elevada adherencia al mercado de trabajo. En efecto, la tasa de actividad de los varones es muy superior a la de las mujeres y no muy alejada del 100 por ciento entre los adultos en edades centrales —de 30 a 44 años—. Gráficamente, según los datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) que elabora periódicamente el Instituto Nacional de Estadística y Censos (Indec), tiene forma de U invertida mostrando un crecimiento fuerte entre los 18 y los 29 años, se estabiliza luego en torno al 90 por ciento y comienza a descender a partir de los 45 años hasta llegar a ubicarse alrededor del 70 por ciento entre aquellos que ingresan a la sexta década de existencia.

La reducción de la participación económica en este segmento de varones justifica plantear la hipótesis de que quienes devienen inactivos son excluidos del mercado laboral. Así, estos individuos oscilarían entre la precariedad laboral, el desaliento y la pobreza hasta que, eventualmente y cuando satisfacen los requisitos de edad mínima —entre otros—, logran acceder a los beneficios del sistema de previsión social.

Este artículo se propone indagar acerca del fenómeno del trabajador desalentado en Argentina, con el propósito de arrojar luz sobre esta problemática específica y sus consecuencias, en orden a disponer de mejores y más adecuadas herramientas para diseñar políticas acordes (Finegan, 1978). Para ello se procederá a realizar algunas estimaciones de su magnitud, así como una caracterización sociodemográfica de este universo para el período 2004-2012. También se revisarán los alcances de las políticas de protección social vigentes en Argentina, con el fin de llamar la atención sobre la ausencia de este grupo de población en el esquema actual.

El artículo se encuentra organizado en cuatro secciones. En la primera se enumeran someramente aquellos factores que inciden sobre la participación económica de la población;

en la segunda se presentan las variaciones en la oferta de trabajo; en la tercera se realizan estimaciones empíricas del fenómeno del desaliento laboral para Argentina; en la cuarta sección se resumen las características de los programas de protección social en este país y finalmente se exponen algunas conclusiones.

El fenómeno del desaliento

El vínculo de los desalentados con el mercado laboral existe y amerita ser considerado (Akyeampong, 1989; Castillo, 1998; Durán Sanhueza, 2008). Es evidente su relevancia social debido a que los desalentados representan, junto a los subocupados y desocupados, recursos humanos subutilizados. Puede decirse que estos trabajadores, es decir, aquellos que no buscan empleo, conforman un conjunto de personas que se ha convencido de que no tiene sentido continuar en búsquedas activas de trabajo ya que resultarán infructuosas.

Aunque es cierto que existen demandas específicas o con determinado nivel de capacitación/instrucción que implican la marginación de aquellos que no cumplen con los perfiles requeridos —existiendo una demanda laboral insatisfecha, en la cual hay más puestos disponibles que trabajadores para los mismos—, en la mayoría de los casos, el empleo es un bien escaso y por tanto, la oferta laboral tiende a exceder la demanda, lo que lleva a que existan más postulantes que puestos de trabajo.

Lo cierto, por tanto, es que en la mayoría de los casos las personas que buscan empleo exceden las vacantes disponibles y, por consiguiente, los empleadores tienden a ampliar sus pretensiones con el doble propósito de cubrir sus vacantes con perfiles más completos, inclusive innecesariamente más capacitados y, a su vez, con el fin de acotar los procesos de selección a universos más restringidos.

La contracara de esta situación es que las personas, que continúan en búsquedas activas de empleo y transitan con el correr del tiempo una situación de desempleo persistente, tienden a encontrar serias dificultades para escapar de la marginalidad. En general se trata de trabajadores de bajo nivel educativo, escasa capacitación y reducida experiencia laboral, y podría inducirse, tal como señala Castel (2010), con una red de contactos muy acotada. Como consecuencia de esta dinámica, los sectores excluidos, vulnerables y de menores recursos, devienen en un núcleo duro de personas que se encuentran en situación de desempleo (abierto u oculto) de larga duración —convencionalmente definido como aquellos desempleados en forma continua por al menos un año— (Thomsen, 2009). Como afirman algunos autores (Schweitzer y Smith, 1974), las búsquedas prolongadas de empleo con resultados no exitosos conducen al desaliento.

En efecto, cuando el tiempo pasa y las infructuosas búsquedas laborales se acumulan, y la insuficiencia de recursos —viáticos, vestimenta, acceso a medios informáticos, entre otros— se perpetúa, el desánimo prevalece. Ello obedece a varios factores: discriminación por

edad, nacionalidad, sexo o religión; carencia de conocimiento, entrenamiento o experiencia suficientes; enfermedades crónica o discapacidad, o bien, limitadas ofertas de trabajo en su área geográfica o especialidad.

Desde otra mirada, los mismos factores se pueden clasificar en dos tipos: aquellos asociados a un desaliento ex-post, según el cual las personas desisten de la búsqueda ante reiteradas conductas discriminatorias, ajenas a sus capacidades laborales, por parte de los potenciales empleadores; y aquellos asociados a un desaliento ex-ante, entendiéndose por tal la autoexclusión a un mercado laboral que ofrece restringidas oportunidades laborales, poco atractivo y muchas veces incongruente con los estudios o habilidades propias del postulante (Durán Sanhueza, 2008).

Es útil llamar la atención sobre la distinción que establece Flaim (1973) cuando diferencia entre factores personales, como la edad, experiencia o nivel educativo, y factores exógenos, relativos al mercado, como el hecho que no haya trabajo disponible para ellos. Por ejemplo, la Oficina de Estadísticas Laborales de Estados Unidos (Bureau of Labor Statistics) publica cinco mediciones alternativas al desempleo abierto, de modo tal de capturar individuos que no son tenidos en cuenta en las mediciones oficiales referidas estrictamente a personas sin empleo que lo buscan activamente. Estas mediciones incluyen: 1) personas desempleadas desde hace quince semanas o más; 2) personas que han perdido su empleo o han finalizado empleos temporarios; 3) desempleados más desalentados –para captar el desaliento se contemplan aquellos casos en los cuáles las personas no están trabajando pero desean hacerlo, se encuentran disponibles y han buscado en algún momento de los pasados doce meses, pero no buscan ahora porque creen que no hay puestos disponibles o que no podrían acceder a estos por sus calificaciones–; 4) desempleados, desalentados y trabajadores marginales; 5) desempleados, trabajadores marginales y trabajadores part time (Bureau of Labor Statistics, 2008).

La oficina de censo de Estados Unidos, (United States Census Bureau), con el propósito de identificar a los trabajadores desalentados mediante la CPS (Current population Survey) releva si las personas que no se encuentran en la fuerza de trabajo «desean un trabajo regular ya sea full o part-time» y, en caso de respuestas afirmativas, les pregunta las razones por las cuales no se encuentran buscando empleo: a) creen que no existen ofertas laborales; b) no pueden encontrar empleo; c) carecen de entrenamiento o credenciales educativas; d) los empleadores los consideran demasiado jóvenes o demasiado viejos; y e) otro tipo de discriminación. A partir de esta información es posible discernir el desaliento con relación a la situación del mercado de trabajo (a, b y c) y aquel asociado a la percepción de discriminación (d y e).

La complejidad del fenómeno puede llevar también a que, ante eventuales crisis, los desalentados que antes atribuían su desaliento a factores personales, luego los asocien a

cuestiones del mercado de trabajo. En definitiva siempre detrás del fenómeno del desaliento existe una situación que puede ser percibida como fracaso de numerosas búsquedas infructuosas que estimularon su abandono, pero que no siempre son reconocidas como tales por quienes padecen el desempleo. Justamente, es debido a la sensación de fracaso que puede darse el hecho de que hayan perdido todo interés de trabajar, probablemente como un mecanismo para evitar volver a «fallar».

Las variaciones en la oferta de trabajo

Existen diversos factores que inciden sobre el nivel de la tasa de actividad, tanto en el corto plazo como en su evolución de más largo plazo. Con relación a estos cabe subrayar aquellas pautas de comportamiento diferenciadas, por ejemplo por género, que ocasionan que diversos segmentos de la población exhiban desiguales propensiones a participar en la actividad económica. Otros aspectos más generales —que pueden condicionar o modelar las pautas de comportamiento recién señaladas— son el grado de desarrollo económico y el nivel de la inequidad de los ingresos. En efecto, existe sobrada evidencia que indica que, cuando el ingreso per cápita es elevado y la desigualdad es reducida, los jóvenes retardan su ingreso al mercado de trabajo debido a que aumenta su permanencia en el sistema educativo. De manera análoga, si los sistemas de protección previsional se encuentran generalizados y los haberes son relativamente elevados, se estimula el retiro de la actividad económica de aquellos individuos adultos que cumplen con los requisitos que estos programas establecen. Inversamente, en las economías de bajo desarrollo y con limitados esquemas de protección social se generan incentivos para una mayor participación económica de los miembros de los hogares de menores recursos.

En cuanto a los factores que tienen alguna incidencia en el corto plazo, cabe señalar específicamente la situación vigente en términos de salarios y oportunidades laborales. Se ha encontrado que en las recesiones —estancamiento o caída del producto económico y aumento de la desocupación— se pueden producir dos comportamientos opuestos que reconocen un mismo origen. Por una parte se trata de la incorporación al mercado de trabajo de aquellos individuos que solían desempeñarse en la inactividad económica —estudiantes o abocados a tareas domésticas— y que abandonan tal estado para incrementar o estabilizar los ingresos del hogar. Por otra parte, o en todo caso como característica derivada de la prolongación del cuadro recesivo, se ha verificado que ante la ausencia de oportunidades laborales y la extensión del período de desempleo, aumentan los costos de la búsqueda de un puesto de trabajo al punto en que el trabajador se desalienta e interrumpe la búsqueda. alguna bibliografía da cuenta de la sensibilidad del desaliento a los ciclos de la demanda laboral, contrayéndose en los momentos en los cuales la economía se expande e incrementándose cuando sucede lo contrario —idea de fuerza de reserva—, estableciéndose una dinámica en

la que, cuando el desempleo baja, el desaliento (por motivos vinculados al mercado de trabajo) desciende, mientras que en los momentos de retracción de la economía, el desaliento crece (Finegan, 1981).

Cabe notar que los efectos de corto y largo plazo pueden combinarse. Efectivamente, la –prolongada– extensión de las recesiones, así como la segmentación del mercado de trabajo –en el sentido de que no todos los trabajadores compiten por los mismos puestos de trabajo– puede repercutir en la presencia de trabajadores adicionales o desalentados en etapas de crecimiento económico. Argentina es un buen ejemplo en este sentido. Entre los principales elementos que cabe tener en cuenta para apoyar este diagnóstico se encuentra la escasa capacidad que históricamente ha mostrado esta economía para generar empleos de elevada calidad. En efecto, una mirada a lo acontecido en los últimos 40 años revela que el crecimiento de la oferta laboral ha venido superando regularmente la creación de los buenos empleos –definidos como aquellos puestos de trabajo registrados en la seguridad social–. Consecuentemente aquellos que no lograban acceder a un puesto de estas características en la primera etapa de sus trayectorias laborales –puede decirse entre los 25 y los 35 años– vieron reducir año a año las probabilidades de lograrlo. Téngase en cuenta que los empleos registrados de seguridad social gozan de protección frente al despido y por lo tanto estos trabajadores suelen exhibir una mayor estabilidad laboral. Las dificultades para acceder a un empleo de estas características se incrementan con la edad, debido a que los empleadores suelen privilegiar en sus contrataciones a los individuos más jóvenes, que cuentan con mayores credenciales educativas, que son a su vez menos obsoletas. Por lo tanto, en un contexto de débil creación de empleos de buena calidad y oferta de trabajo excedente –especialmente con elevado nivel educativo–, como el que caracterizó a Argentina durante el período al que se hace referencia, la edad se fue transformando progresivamente en un mecanismo de exclusión laboral para aquellos que no lograron incorporarse tempranamente en un puesto registrado.

Asimismo, las profundas crisis macroeconómicas por las que atravesó Argentina –especialmente a fines de los ochenta y en 2001-2002– como los procesos de ajuste estructural –implementados a mediados de los setenta y durante los años noventa– agregaron impactos muy negativos sobre el empleo. La destrucción de puestos de trabajo afectó mayormente a los trabajadores de menor educación y mayor edad. En estas condiciones la pérdida de un puesto de trabajo implicaba, especialmente para aquellos adultos de bajo nivel educativo, la imposibilidad de su recuperación en el corto plazo. En otras palabras, los ocupados en puestos formales, que perdieron esa condición, enfrentaron mayores dificultades para acceder nuevamente a un empleo de buena calidad frente a los jóvenes de mayor nivel educativo que se iban incorporando a la fuerza de trabajo. Puede decirse así, que el despido de los adultos en edades centrales y superiores operó como una especie de efecto cicatriz –«scarring»–,

afectando negativamente las probabilidades de reinserción laboral. Al respecto, algunos autores dan cuenta del efecto –«estigma»– en la probabilidad de encontrar un empleo luego de largos períodos de desempleo (Jackman y Layard, 1991). En esta línea, un estudio realizado por Biewen y Steffes (2008) para el caso alemán, da cuenta de la existencia de un fenómeno en el cual los empleadores perciben como negativa la situación de desempleo de larga duración, «estigmatizado» más intensamente en períodos de bajas tasas de desempleo. Por tanto, aquellos desempleados de larga duración padecen una doble penalidad: en los momentos de bajo desempleo, por arrastrar largos períodos como desocupados, son víctimas de discriminación, y en los momentos de elevadas tasas de desempleo, porque persisten con menos posibilidades de encontrar un trabajo.

Además de las cuestiones macro, como las recién esbozadas, es pertinente plantear la relación entre desaliento en su definición más convencional –es decir desempleados que no buscan un empleo activamente pero desean trabajar–, inactividad económica e informalidad laboral. Los tres fenómenos se hayan emparentados, pues puede pensarse que para los trabajadores desalentados el acceso a un empleo formal no se percibe viable y, en consecuencia, ello favorece su aceptación de condiciones precarias de empleo ante la incertidumbre económica que ocasiona la carencia de ingresos.

La magnitud del desaliento laboral en Argentina

La definición clásica

Aquellos individuos que desean trabajar, pero han abandonado la búsqueda activa de un empleo, integran el universo de los trabajadores desalentados. Lo crucial en la definición de esta categoría es que la decisión de retirarse de la actividad económica obedece a la percepción de que no existen puestos de trabajo adecuados para ellos en el mercado laboral. Ante ese diagnóstico se produce el abandono de la actividad económica y el ingreso al segmento de población económicamente inactiva.

Las razones del desaliento son numerosas y variadas. Como ya se mencionó, el género, la religión, la carencia de calificaciones o de experiencia, distintas enfermedades o discapacidades –que no inhabilitan el desempeñarse en algún empleo– son causas posibles del fenómeno. También lo es, y muy especialmente como ya ha sido enfatizado, la edad (Izquierdo Rus, 2008). Las personas desalentadas se encuentran en una zona gris entre la actividad y la inactividad económica, y su inclusión en una u otra varía con las expectativas y las percepciones que se tengan acerca del funcionamiento del mercado laboral. Desde este punto de vista es que se los ha conceptualizado como *desocupados ocultos en la inactividad*. Se sigue de ello que la tasa de desocupación –y la de actividad también– debería ser corregida teniendo en cuenta a este universo. Ello plantea algunos problemas metodológicos a la hora

de estimar la magnitud de este grupo. En efecto, la medición de los trabajadores desalentados requiere de, o bien información acerca de la búsqueda de empleo para los desocupados durante un período dado –razonablemente seis o doce meses– y las razones del abandono de la búsqueda; o bien de la cuantificación de aquellos que no estando ocupados desean trabajar y están disponibles para hacerlo. Se puede apreciar, no obstante, que este tipo de mediciones no agotan el fenómeno del desaliento, pues no capturan aquellas situaciones de desánimo de más larga duración que derivaron en el retiro de la actividad económica con una antelación mayor al año, por ejemplo, o la de aquellos que se auto-perciben como excluidos y por lo tanto no expresan deseos de trabajar cuando son interrogados, pero que estarían disponibles ante la posibilidad de acceder a un puesto de trabajo.

Para el caso argentino, la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) que releva periódicamente el Indec, contiene algunas preguntas que permiten aproximarse al fenómeno. Específicamente indaga a quien se declara como inactivo –jubilado o pensionado, rentista, estudiante, ama de casa, discapacitado, otros–: «Durante esos treinta días, no buscó trabajo porque...: está suspendido, ya tiene trabajo asegurado, se cansó de buscar trabajo, hay poco trabajo en esta época del año, por otras razones». A su vez, las preguntas: «En los últimos doce meses ¿buscó trabajo en algún momento?»; y «En los últimos doce meses ¿trabajó en algún momento?» son pertinentes. No obstante, dado que la EPH no pregunta si «desea un trabajo regular»¹ –ya que la forma de saber si son desalentados es que de alguna manera expresen interés en trabajar–, la medición del desaliento no resulta sencilla. La dificultad de cuantificar y analizar el factor «deseo», limita la posibilidad de elaborar estudios en torno al fenómeno y esto puede explicar el por qué de la escasa literatura en torno a la temática para el caso argentino.

Con base en la información de la EPH –acerca de aquellos individuos que declaran no haber trabajado en la semana de referencia y manifiestan que estaban disponibles para hacerlo– es posible estimar una primera medición de trabajadores desalentados, que como se desprende de lo antedicho, se limita a aquellos que declararon estar disponibles en forma inmediata para trabajar.

En el cuadro 1 se puede apreciar que este universo osciló en torno al 0,6 por ciento y 0,4 por ciento de la población mayor de 10 años entre 2004 y 2012 (segundos trimestres). La incidencia que habría tenido este grupo sobre la tasa de desocupación –es decir si hubieran realizado una búsqueda activa de un empleo y no lo hubieran encontrado– sería de un 6 por ciento en 2004, 7 por ciento en 2008 y 8 por ciento en 2012 para el total de los 28 aglomerados urbanos que se están considerando. En otras palabras, el indicador de desempleo abierto se habría incrementado en esa proporción. Nótese, por su parte, que en

¹ Se ha señalado que esta sería la pregunta clave (Flaim, 1973).

el Gran Buenos Aires y en el NEA el ajuste a la tasa de desocupación fue de 10 y 11 por ciento respectivamente en 2012. Cabe concluir entonces que, aún en un contexto de fuerte recuperación económica como el que experimentó Argentina durante estos años, la magnitud de los trabajadores desalentados no es despreciable.

Interesa destacar que la incidencia de los trabajadores desalentados se incrementó relativamente en el período que se está analizando. Esta tendencia, al aumento de la relevancia de este grupo sobre la tasa de desocupación, obedece al hecho de que mientras esta última se redujo fuertemente en el período –50 por ciento entre 2004 y 2012– el contingente de trabajadores desalentados se mantuvo menos variable. Ello no deja de ser algo sorprendente en la medida en que durante estos años la economía argentina creció en forma ostensible, como también lo hicieron el empleo y las remuneraciones. Tal evidencia constituye un primer indicio acerca de cierta peculiaridad de este grupo, lo que lo emparentaría con situaciones de exclusión laboral más persistentes y, por lo mismo, menos sensibles al ciclo económico.

Un enfoque más amplio

La medición del desaliento recién considerada –circunscrita a aquellos individuos que responden que, ante una eventual posibilidad de trabajo, hubieran estado disponibles– permite calcular con alguna precisión aquel contingente de la oferta de trabajo que se encuentra muy cercano al desocupado típico; es decir, aquel individuo que no enfrenta restricciones inmediatas para incorporarse a un empleo. Sin embargo, tal cómputo exhibe ciertas limitaciones cuando la dimensión de desaliento o desánimo que se aspira considerar es de más largo plazo. En efecto, es frecuente que los trabajadores, que ingresaron en el pasado –meses o años– a la categoría de inactivos producto del desaliento, permanezcan allí y no se encuentren plenamente disponibles para incorporarse a un empleo en forma repentina. Entre las razones de tal situación puede pensarse, por ejemplo, que quienes se retiraron de la actividad económica fueron asumiendo progresivamente una mayor carga de tareas domésticas que fueron condicionando su disponibilidad de tiempo.

Aunque no está exento de ciertos problemas metodológicos dar cuenta de este universo más amplio, es útil avanzar en esta dirección. En particular, debido a la notable estabilidad que mostró la tasa de participación económica de la población durante este período. Para ello, se adoptó un enfoque algo más amplio que consistió en centrar la atención en los individuos inactivos en edades centrales o potencialmente activos –es decir, entre 18 y 59 años–. Este segmento, excluyendo a los jubilados y pensionados como a los rentistas y estudiantes, puede entenderse como una medida de subutilización global de la fuerza de trabajo. Precisamente, puede pensarse que aquellos con edades en el rango mencionado conforman el universo de fuerza de trabajo que, en condiciones más favorables del mercado de trabajo, se desempeñaría en una actividad económica. Evidentemente, tal delimitación

incluye también a quienes voluntariamente no desean trabajar –aunque es razonable asumir que se trate de una proporción marginal– como así también a todas aquellas personas que enfrentan fuertes restricciones para abandonar la inactividad, debido a una variedad de factores: insuficiencia de centros de cuidado infantil, déficit de transporte público, déficit de seguridad, entre otros. Extremando el análisis, estos últimos constituyen también una manifestación de desaliento, pues los salarios que obtendrían en los puestos de trabajo disponibles no compensarían los costos que deberían afrontar por ocuparlos.

Este contingente –adultos inactivos con edades entre 18 y 59 años que no son jubilados, rentistas ni estudiantes– alberga al 10 por ciento de la población total (cuadro 1). En términos regionales, el NEA mostró el indicador más elevado en promedio para los tres años bajo análisis (13 por ciento) mientras que la región pampeana el más bajo (9,3 por ciento). Cabe resaltar que esta cifra se mantuvo notablemente invariable a lo largo de todo el período para el total de los aglomerados. Tal comportamiento está en línea con un fenómeno bien interesante del caso argentino como es el de la estabilidad de la tasa de participación económica de la población en el siglo XXI. Puesto en otras palabras: mientras que durante este lapso de tiempo la tasa de desocupación abierta se redujo dramáticamente, la proporción de inactivos, que –potencialmente– cabe asumir está dispuesta a incorporarse plenamente al mercado de trabajo, no varió en forma significativa. Ello refuerza la interpretación de que se trataría de un universo compuesto por un núcleo duro de exclusión que se muestra relativamente insensible a los avatares del ciclo económico.

Cuadro 1

Indicadores laborales seleccionados (%)

	2004	2008	2012
Total de aglomerados			
Tasa de actividad	56,0	54,5	55,0
Tasa de desocupación	14,7	7,9	7,2
% de inactivos que no buscaron empleo en los últimos 30 días porque se cansaron de hacerlo, consideraron que no iban a encontrar u otras razones	0,6	0,3	0,4
Corrección tasa de actividad	56,5	54,8	55,3
Corrección tasa de desocupación	15,5	8,5	7,8
% de inactivos adultos (entre 18 y 59 años que no son jubilados ni rentistas ni estudiantes) en la población total	10,0	10,9	10,1
GBA			
Tasa de actividad	58,6	56,4	56,8
Tasa de desocupación	15,8	8,4	7,7
% de inactivos que no buscaron empleo en los últimos 30 días porque se cansaron de hacerlo, consideraron que no iban a encontrar u otras razones	0,6	0,3	0,5

Cuadro 1 (continuación)

Indicadores laborales seleccionados (%)

	2004	2008	2012
Corrección tasa de actividad	59,2	56,7	57,3
Corrección tasa de desocupación	16,7	8,9	8,4
% de inactivos adultos (entre 18 y 59 años que no son jubilados ni rentistas ni estudiantes) en la población total	9,6	11,0	10,1
NOA			
Tasa de actividad	51,8	51,4	51,7
Tasa de desocupación	14,1	7,5	7,2
% de inactivos que no buscaron empleo en los últimos 30 días porque se cansaron de hacerlo, consideraron que no iban a encontrar u otras razones	0,6	0,2	0,2
Corrección tasa de actividad	52,4	51,6	51,9
Corrección tasa de desocupación	15,0	7,8	7,5
% de inactivos adultos (entre 18 y 59 años que no son jubilados ni rentistas ni estudiantes) en la población	10,9	10,4	9,8
NEA			
Tasa de actividad	47,6	45,0	46,2
Tasa de desocupación	8,3	6,0	2,4
% de inactivos que no buscaron empleo en los últimos 30 días porque se cansaron de hacerlo, consideraron que no iban a encontrar u otras razones	0,2	0,2	0,1
Corrección tasa de actividad	47,8	45,2	46,4
Corrección tasa de desocupación	8,6	6,4	2,6
% de inactivos adultos (entre 18 y 59 años que no son jubilados ni rentistas ni estudiantes) en la población total	11,3	14,5	13,4
Cuyo			
Tasa de actividad	52,8	52,2	51,1
Tasa de desocupación	10,3	4,5	4,7
% de inactivos que no buscaron empleo en los últimos 30 días porque se cansaron de hacerlo, consideraron que no iban a encontrar u otras razones	0,8	0,5	0,1
Corrección tasa de actividad	53,5	52,8	51,2
Corrección tasa de desocupación	11,5	5,5	4,9
% de inactivos adultos (entre 18 y 59 años que no son jubilados ni rentistas ni estudiantes) en la población total	12,0	11,8	12,2
Pampeana			
Tasa de actividad	54,3	54,0	55,2
Tasa de desocupación	15,1	8,5	8,0
% de inactivos que no buscaron empleo en los últimos 30 días porque se cansaron de hacerlo, consideraron que no iban a encontrar u otras razones	0,5	0,4	0,2
Corrección tasa de actividad	54,8	54,3	55,4
Corrección tasa de desocupación	15,9	9,1	8,4

Cuadro 1 (continuación)

Indicadores laborales seleccionados (%)

	2004	2008	2012
% de inactivos adultos (entre 18 y 59 años que no son jubilados ni rentistas ni estudiantes) en la población total	9,6	9,6	8,7
Patagónica			
Tasa de actividad	54,3	54,2	55,3
Tasa de desocupación	7,3	6,4	5,2
% de inactivos que no buscaron empleo en los últimos 30 días porque se cansaron de hacerlo, consideraron que no iban a encontrar u otras razones	0,7	0,2	0,3
Corrección tasa de actividad	55,0	54,3	55,6
Corrección tasa de desocupación	8,5	6,7	5,6
% de inactivos adultos (entre 18 y 59 años que no son jubilados ni rentistas ni estudiantes) en la población total	12,0	12,0	11,7

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPH.

Características sociodemográficas de la inactividad

El fenómeno de la inactividad económica está muy emparentado con la edad. Precisamente, la tasa de inactividad económica se mostró muy baja entre los 30 y los 44 años –en torno al 17-20 por ciento entre 2004 y 2012– (cuadro 2). Por su parte, entre aquellos con edades que iban de los 18 a los 29 años, se verificó que la tasa partió de niveles muy elevados para asemejarse, a partir de los 25 años, al valor que en promedio se mantendrá en los quince años siguientes. A partir de los 45 años se constató el fenómeno opuesto. La inactividad aumenta cerca de 10 puntos a partir de entonces y hasta los 59 años (gráfico 1). Tal dinámica sugiere que la edad es un fuerte determinante de las probabilidades que tienen los individuos de desempeñarse en la actividad económica. Tal comportamiento parece indicar, en particular, que quienes han llegado a los 45 años y no disponen de un empleo estable están expuestos a un riesgo mayor de expulsión del mercado laboral.

Un primer indicio en esta dirección es que la tasa de inactividad entre aquellos con edades entre 45 y 59 años, aunque con algunas oscilaciones entre 2004 y 2012, no difirió demasiado de la de los jóvenes con edades entre 18 y 29 años que no son estudiantes (cuadro 2). Ambos grupos mostraron que su nivel de inactividad económica fue claramente superior al que exhibió el conjunto de individuos con edades entre 30 y 44 años. Al incorporar el sexo y el nivel educativo se pudo constatar, a su vez, que las mujeres y quienes tenían baja educación mostraron un mayor riesgo de inactividad (cuadro 2).

Cuadro 2

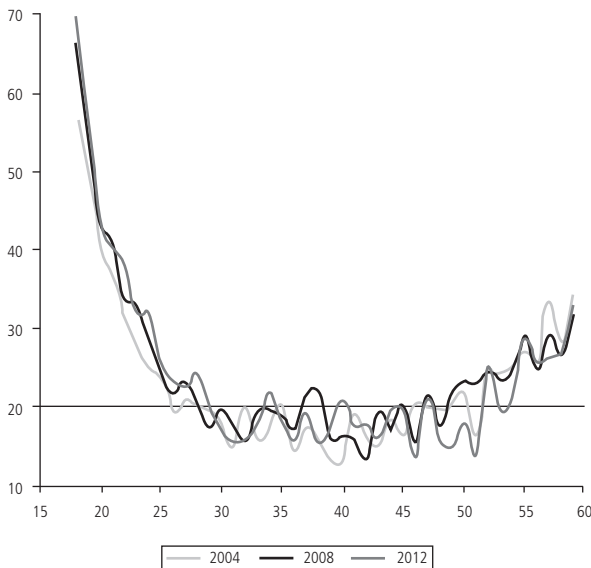
Tasa de inactividad (%)

	2004	2008	2012
18 a 29 (que no asisten a un establecimiento educativo)	20,3	23,8	24,1
30 a 44	16,7	18,2	17,8
45 a 59	23,2	23,5	21,4
Mujer	32,9	35,5	33,9
Varón	5,8	6,1	6,5
Bajo nivel educativo	24,0	27,1	26,1
Alto nivel educativo	15,4	16,4	16,3
Según sexo, nivel educativo y tramos de edad			
Mujer, bajo nivel educativo, de 18 a 29	44,4	55,4	54,1
Mujer, bajo nivel educativo, de 30 a 44	38,0	45,3	46,1
Mujer, bajo nivel educativo, de 45 a 59	43,9	46,9	43,8
Mujer, alto nivel educativo, de 18 a 29	23,2	28,5	32,3
Mujer, alto nivel educativo, de 30 a 44	21,2	22,3	22,8
Mujer, alto nivel educativo, de 45 a 59	30,2	29,2	24,9
Varón, bajo nivel educativo, de 18 a 29	8,4	9,6	11,0
Varón, bajo nivel educativo, de 30 a 44	4,4	4,3	5,3
Varón, bajo nivel educativo, de 45 a 59	7,9	9,3	9,4
Varón, alto nivel educativo, de 18 a 29	7,7	7,9	8,4
Varón, alto nivel educativo, de 30 a 44	2,3	2,5	2,9
Varón, alto nivel educativo, de 45 a 59	4,8	4,6	5,2

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPH

Gráfico 1

Tasa de inactividad según edad (%)



Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPH

Al combinar las tres variables, sexo, edad y educación, se pudo verificar que las mujeres, y entre éstas las de menor nivel educativo, son las que enfrentan una mayor inactividad económica. Un resultado bien interesante, por otra parte, es que, entre los varones –a diferencia de lo que muestran los datos para las mujeres– la edad parece ser un fuerte determinante de la inactividad. En efecto, el análisis multivariado por regresiones confirma ese resultado. Entre los varones, luego de controlar por nivel educativo, posición en el hogar, lugar de nacimiento y región geográfica, aquellos que tienen entre 45 y 59 años mostraron una más elevada propensión a permanecer en la inactividad económica. Interesa marcar el contraste con las mujeres ya que entre éstas ello se constató en un nivel menor y sólo para 2004 y 2008 (cuadro 3).

Cuadro 3

Modelos Logit. Probabilidad de ser inactivo (de 30 a 59 años)

Grupo de comparación: adultos entre 30 y 44 años

	2004		2008		2012	
Total						
Varón	-1,904	0,000	-2,115	0,000	-2,261	0,000
De 45 a 59	0,375	0,000	0,178	0,000	0,018	0,699
Jefe	-1,760	0,000	-1,487	0,000	-1,356	0,000
Sec. Inc.	-0,259	0,000	-0,202	0,001	-0,306	0,000
Sec. Comp.	-0,511	0,000	-0,591	0,000	-0,636	0,000
Sup. Comp.	-1,833	0,000	-2,163	0,000	-2,220	0,000
Migrante internacional	-0,100	0,351	0,194	0,050	0,088	0,423
GBA	-0,270	0,003	-0,337	0,000	-0,241	0,005
NOA	-0,151	0,099	-0,410	0,000	-0,268	0,001
PAMP	-0,164	0,051	-0,337	0,000	-0,391	0,000
CUYO	-0,010	0,925	-0,244	0,006	-0,094	0,309
PATAG	0,017	0,881	-0,294	0,001	-0,259	0,006
Constante	-0,022	0,790	0,335	0,000	0,366	0,000
Obs.		15455		18780		17596
Pseudo R2		0,257		0,256		0,254
Mujeres						
De 45 a 59	0,350	0,000	0,126	0,008	-0,037	0,467
Jefe	-1,744	0,000	-1,447	0,000	-1,346	0,000
Sec. Inc.	-0,251	0,001	-0,174	0,011	-0,223	0,003
Sec. Comp.	-0,527	0,000	-0,595	0,000	-0,632	0,000
Sup. Comp.	-1,873	0,000	-2,205	0,000	-2,243	0,000
Migrante internacional	-0,080	0,481	0,215	0,042	0,097	0,402
GBA	-0,228	0,018	-0,221	0,011	-0,231	0,012
NOA	-0,139	0,160	-0,327	0,000	-0,253	0,003
PAMP	-0,115	0,207	-0,232	0,003	-0,326	0,000
CUYO	0,026	0,818	-0,115	0,230	0,009	0,929
PATAG	0,103	0,401	-0,160	0,108	-0,153	0,133
Constante	-0,043	0,628	0,257	0,001	0,328	0,000
Obs.		8223		9904		9196
Pseudo R2		0,120		0,127		0,129

Cuadro 3 (continuación)

Modelos Logit. Probabilidad de ser inactivo (de 30 a 59 años)

	2004		2008		2012	
Varones						
De 45 a 59	0,571	0,000	0,515	0,000	0,381	0,004
Jefe	-1,834	0,000	-1,678	0,000	-1,453	0,000
Sec. Inc.	-0,330	0,077	-0,327	0,040	-0,797	0,000
Sec. Comp.	-0,385	0,016	-0,534	0,000	-0,604	0,000
Sup. Comp.	-1,263	0,000	-1,422	0,000	-1,659	0,000
Migrante internacional	-0,331	0,379	0,009	0,977	-0,001	0,997
GBA	-0,505	0,036	-0,879	0,000	-0,264	0,200
NOA	-0,219	0,339	-0,762	0,000	-0,340	0,077
PAMP	-0,464	0,034	-0,802	0,000	-0,753	0,000
CUYO	-0,206	0,444	-0,884	0,000	-0,773	0,004
PATAG	-0,578	0,083	-0,940	0,000	-1,006	0,001
Constante	-1,814	0,000	-1,466	0,000	-1,717	0,000
Obs.		7232		8876		8400
Pseudo R2		0,103		0,104		0,093

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPH.

Se mencionó con anterioridad la relación entre inactividad e informalidad laboral y cómo ambos fenómenos se refuerzan y potencian. Los datos para Argentina confirman esa asociación. En efecto, al estimar el porcentaje de inactivos, desalentados y ocupados en empleos informales se constataron las mismas tendencias que las que se documentaron al observar exclusivamente la incidencia de la inactividad. Los jóvenes, las mujeres y aquellos con bajo nivel educativo mostraron los niveles más elevados de inserción deficitaria en la actividad económica –en torno al 67,6 por ciento, 64 por ciento y 72,7 por ciento respectivamente para 2012–. Es también importante resaltar que el 58,5 por ciento de los varones con edades entre 45 y 59 años con bajo nivel educativo se encontraban en esa condición (cuadro 4).

Cuadro 4

Proporción de inactivos, desocupados o empleados informales (%)

	2004	2008	2012
18 a 29	75,7	67,4	67,6
30 a 44	61,1	52,0	51,3
45 a 59	64,4	57,9	54,6
Mujer	74,3	67,2	64,0
Varón	57,5	48,0	48,3
Bajo nivel educativo	79,4	73,6	72,7
Alto nivel educativo	52,1	44,3	44,1

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPH.

El segmento de los varones entre 45 y 59 años

Las características de los varones entre 45 y 59 años de edad que son inactivos justifican su consideración como un grupo excluido del mercado de trabajo. Puede observarse que 3 de cada 4 no finalizó el nivel medio de educación; cerca del 70 por ciento se encuentra ubicado en el 40 por ciento más pobre de la distribución del ingreso; algo más del 60 por ciento son jefes de hogar; y más de la mitad carece de cobertura médica paga (cuadro 5).

Cuadro 5

Perfil sociodemográfico de adultos entre 45 y 59 años (%) Pool de datos 2004, 2008 y 2012

Excluye inactivos rentistas y jubilados/pensionados

	Varones		Mujeres	
	Activos	Inactivos	Activas	Inactivas
Con al menos secundaria completa	44,8	26,2	55,9	36,8
Jefes de hogar	85,8	62,9	39,3	13,6
En el 40% más pobre	38,1	68,6	33,6	53,2
Edad promedio	51,5	52,6	51,2	51,9
Carece de cobertura médica paga	35,0	56,0	31,0	38,0
Nacidos en otro país	6,6	5,6	7,8	8,7

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPH.

El actual esquema de protección social

La crisis de fines de 2001 reorientó las decisiones en materia de protección social hacia la transferencia directa de ingresos a los hogares más pobres. Dado el elevado nivel de conflictividad social vigente entonces, estas políticas respondieron también a una necesidad de restablecer cierto grado de paz social. El Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados (PJJHD) se destaca entre las diversas acciones encaradas desde el Estado debido a la cobertura lograda para un programa de transferencia de ingresos. El PJJHD fue implementado en abril de 2002, cuando las tasas de desempleo eran superiores a un 20 por ciento y la pobreza afectaba a más del 50 por ciento de la población. Este programa se dirigió a hogares con hijos menores de 18 años en los cuales el jefe de hogar estuviese desocupado. También alcanzó a aquellos hogares con hijos discapacitados –independientemente de su edad–, individuos mayores de 60 años sin acceso a una prestación previsional y a hogares en los que la jefa de hogar o cónyuge del jefe estuviera embarazada. Consistía en una transferencia fija de 150 pesos, con la obligación de presentar los certificados de asistencia regular a clase de sus hijos, mantener sus calendarios de vacunación al día y a la vez, los beneficiarios debían

realizar algún tipo de contraprestación laboral o participación en actividades de capacitación con una dedicación horaria de entre cuatro y seis horas diarias. El plan alcanzó a cubrir casi 2.000.000 de hogares, aproximadamente el 20 por ciento de los existentes en el país. Debido a que el beneficio otorgado por el programa era un monto reducido, el PJJHD no tuvo un impacto significativo en la pobreza aunque fue algo mayor sobre la indigencia. El requisito de una contraprestación laboral que estableció el plan provocó el aumento de las tasas de actividad y de empleo debido a que una parte importante de quienes accedieron al plan fueron mujeres provenientes de la inactividad.

A partir de 2003, se buscó una salida gradual del PJJHD a través del Programa Familias por la Inclusión Social (Plan Familias) implementado en 2005, conjuntamente con el Seguro de Capacitación y Empleo (SCyE) y la creación de Centros Integradores Comunitarios (CIC). El paso del PJJHD al Plan Familias podría haber tenido impactos significativos en la tasa de actividad femenina ya que el segundo programa no exigía una contraprestación laboral.

En 2005 se instrumentó el Programa de Inclusión Previsional (PIP) y en 2009 la Asignación Universal por Hijo (AUH). Tanto por la cobertura alcanzada como por el valor de la transferencia, ambas iniciativas marcaron un cambio en la orientación de la política social.

El PIP —creado través de la Ley 25.994 y el Decreto del 1454/05— permitió que aquellos en edad de acceder a una jubilación —mujeres a los 60 años y varones a los 65 años—, pero que carecían de los años de aportes formales exigidos, pudieran acceder a una prestación previsional. Además, se facilitó a los trabajadores autónomos con deudas de aportes la inscripción en un plan de regularización que les permitiera acceder al beneficio previsional. La medida pretendía ser un contrapeso frente a los aumentos del empleo informal de las últimas décadas. A la vez hubo una fuerte expansión de las pensiones asistenciales. A causa de estas medidas, el número de beneficiarios se incrementó sensiblemente: el cociente entre los beneficios previsionales y la población en edad jubilatoria (mujeres mayores a 60 años y hombres de más de 65) aumentó de 65,8 por ciento en diciembre 2004 a 94 por ciento ya en 2010.

La AUH —creado mediante el Decreto 1602/09— se puede entender como un seguro de protección social a la niñez, reclamado fuertemente desde comienzos del siglo XXI por organizaciones de la sociedad civil y diversos partidos políticos. Ello se produjo en un contexto en el cual las políticas de protección social en América Latina se centraban en programas de transferencias condicionadas de ingresos. La AUH consiste en una ayuda económica para hijos de trabajadores no registrados en la seguridad social que ganen menos o igual que el monto del salario mínimo, vital y móvil², o que estén empleados en el servicio doméstico, sean monotributistas sociales, o estén desocupados. Más recientemente se extendió a las

² En Argentina, el salario mínimo se denomina «salario mínimo, vital y móvil» (Nota del editor)

mujeres en situación de embarazo. Los hijos deben ser menores de 18 años (o sin límite de edad en los casos de discapacidad). El 80 por ciento de la transferencia se cobra en forma mensual mientras que el restante 20 por ciento, al presentar los certificados de vacunación y control sanitario para los menores de cuatro años y la acreditación de concurrencia al colegio a partir de los 5 años.

Se desprende de la revisión realizada que los trabajadores desalentados y aquellos ocupados en empleos no registrados en la seguridad social —y que residen en hogares sin niños— no se encuentran cubiertos por los programas de protección social vigentes en Argentina. Una de las causas de ello radica, probablemente, en la cuestión de la invisibilidad. Es decir, los desalentados no constituyen sujetos de políticas sociales porque no son percibidos como grupo social en riesgo, no están cuantificados y no representan un universo suficientemente estudiado.

Conclusiones

En este artículo se procedió a estimar la magnitud del desaliento a través de dos criterios, uno centrado en la definición más clásica de trabajador desalentado —aquel individuo inactivo que si bien estaría disponible para trabajar abandonó la búsqueda activa— y el otro más amplio que engloba dentro de este segmento a la población inactiva en edades centrales —25 a 59 años— excluyendo a los jubilados/pensionados y a los estudiantes. Entre los resultados obtenidos cabe señalar la marcada invariabilidad de ambos indicadores entre 2004 y 2012 mientras que la tasa de desocupación abierta se redujo sensiblemente. Ello no deja de ser algo sorprendente en la medida en que durante estos años la economía argentina creció en forma ostensible como también lo hicieron el empleo y las remuneraciones. Tal evidencia constituye un primer indicio acerca de cierta peculiaridad de este grupo que lo emparentaría con situaciones de exclusión laboral más persistentes y, por lo mismo, menos sensibles al ciclo económico. Ello refuerza la visión de que los desalentados constituyen un grupo que debe ser tenido en cuenta en el diseño de políticas de protección social. Ello implica una perspectiva que privilegia medidas de contención al avance de las desigualdades. En efecto, la falta de empleo refuerza las desigualdades y las separaciones sociales, al mismo tiempo que contribuye a la construcción de jerarquías sociales, a la producción de mecanismos de diferenciación, segregación y exclusión. Este déficit ameritaría avanzar en la discusión acerca de las diferentes alternativas de universalización de la protección social con prescindencia de los vínculos que los individuos logran entablar con el mercado laboral y de la presencia o no de niños en el hogar. En el ínterin, sería propicio diseñar políticas específicas destinadas a mejorar la situación laboral de este segmento de excluidos. Toda alternativa en esta dirección debería atacar además las múltiples formas de discriminación que ocurren en las búsquedas laborales, eliminando los prejuicios y las prácticas excluyentes. Políticas de

incentivos fiscales para las firmas que contraten adultos desalentados parecieran constituir una alternativa viable; también la implementación de programas que apunten a mejorar la salud física y psíquica de aquellos desempleados de larga duración.

Resultan necesarias además políticas de inserción públicas que se complementen con el compromiso de las empresas, a través del fortalecimiento de acciones de responsabilidad social empresarial. Asimismo, la economía social constituye una modalidad de intercambio laboral en crecimiento durante los últimos años. Esta modalidad de economía popular —no capitalista— se conforma de actividades informales y empresas asociativas, dando lugar a emprendimientos de autoayuda —comedores populares, programas de alfabetización, de formación profesional— redes de difusión de conocimientos sobre la salud, sociedades vecinales para mejorar las condiciones de vida en el barrio, cooperativas de trabajo entre los «recuperadores urbanos» (cartoneros), entre otros.

No obstante, no debe soslayarse que el nivel de autonomía del mercado de trabajo es muy bajo respecto del funcionamiento económico y social. Por lo tanto, el éxito de todo programa o política, destinado a mejorar la eficiencia de la intermediación laboral o que intervenga en cualquier otro aspecto de la inserción al mundo del trabajo, estará sujeto a una satisfactoria dinámica de la demanda laboral, la cual surgirá de altas y estables tasas de crecimiento económico —y las expectativas correspondientes que lleven a las empresas a contratar más personal—.

En reiteradas oportunidades se ha mencionado que la variable determinante para la inserción ocupacional de los individuos es la educación. No obstante, el núcleo del problema no pareciera ser la «empleabilidad» de estos trabajadores desalentados por presentar insuficientes credenciales o aptitudes para la incorporación al mundo del trabajo. En efecto, aun cuando se constató una reducción en la tasa de desempleo, el fenómeno de desaliento laboral indicaría todavía la creación insuficiente de puestos de trabajo. Así, la exclusión de base laboral se debería más bien a que la demanda de empleo no llega a despejar, cuantitativamente, la oferta laboral; más que a la falta de preparación de quienes aspiran a los empleos. Lo que es probable que suceda es un efecto a la inversa, de empobrecimiento del capital humano adquirido. En este sentido, dado que el desempleo de larga duración tiene un efecto negativo en las personas conduciendo al desaliento, erosionando de alguna forma el capital humano, es probable que la reinserción laboral —incluso en forma part-time— permita reconstruirlo.

En este cuadro de situación, los programas y políticas activas de intermediación laboral son pertinentes. Cabría esperar que ello se viera alentado por el fortalecimiento de la legislación laboral que limita cualquier tipo de discriminación en las contrataciones, así como el de la inspección del trabajo. Por otra parte, el fortalecimiento de alternativas

de generación de puestos de trabajo, tales como cooperativas de trabajo y estrategias de asociación en general, emergen como mecanismos adecuados para propender al logro de una mayor inclusión laboral.

Referencias bibliográficas

- Akyeampong, Ernest** (1989). «Discouraged Workers. Perspectives on Labour and Income». Autumn 1989, Vol. 1, N° 2.
- Biewen, Martin y Susanne Steffes** (2008). «Unemployment Persistence: Is There Evidence for Stigma Effects?» Working Paper. ZEW Discussion Papers, N° 08-057 Center for European Economic Research.
- Bureau of Labor Statistics** (2008). «The Unemployment Rate and Beyond: Alternative Measures of Labor Underutilization». Issues in Labor Statistics, Summary 08-06. U.S.
- Castel, Robert** (2010). *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*, Fondo de Cultura Económica.
- Castillo, Mónica** (1998). «Persons outside the labor force who want a job». *Monthly Labor Review*, July, 1998.
- Durán Sanhueza, Gonzalo** (2008). *Trabajadores desalentados y desempleo oculto*. Chile, Fundación Sol.
- Finegan, Aldrich** (1981). «Discouraged Workers and Economic Fluctuations». *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 35, N° 1.
- Finegan, Aldrich** (1978). «Should Discouraged Workers Be Counted as Unemployed?». *Challenge*, Vol. 21, N° 5.
- Flaim, P.** (1973). «Discouraged workers: how strong are their links to the job market?» Office of Employment and Unemployment Statistics, Bureau of Labor Statistics, U.S.
- Izquierdo Rus, Tomás** (2008). «El desempleo en los mayores de 45 años». Consejo económico y social de la provincia de Jaén, España.
- Jackman, Richard y Richard Layard** (1991). «Does Long-Term Unemployment Reduce a Person's Chance of a Job?» A Time-Series Test. Source. *Economica*, New Series, Vol. 58, N° 229.
- Schweitzer, Stuart y Ralph Smith** (1974). «The Persistence of the Discouraged Worker Effect». *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 27, N° 2.
- Thomsen, Stephan** (2009). «Explaining the Employability Gap of Short-Term and Long-Term Unemployed Persons». *KYKLOS*, Vol. 62 – August 2009– N° 3.