



Determinantes de la participacion intermitente de las mujeres en el mercado de trabajo del Area Metropolitana de Buenos Aires

Author(s): Marcela Cerrutti

Source: *Desarrollo Económico*, Vol. 39, No. 156, (Jan. - Mar., 2000), pp. 619-638

Published by: Instituto de Desarrollo Económico y Social

Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/3455835>

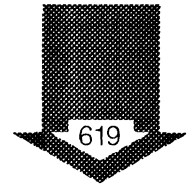
Accessed: 22/05/2008 12:38

Your use of the JSTOR archive indicates your acceptance of JSTOR's Terms and Conditions of Use, available at <http://www.jstor.org/page/info/about/policies/terms.jsp>. JSTOR's Terms and Conditions of Use provides, in part, that unless you have obtained prior permission, you may not download an entire issue of a journal or multiple copies of articles, and you may use content in the JSTOR archive only for your personal, non-commercial use.

Please contact the publisher regarding any further use of this work. Publisher contact information may be obtained at <http://www.jstor.org/action/showPublisher?publisherCode=ides>.

Each copy of any part of a JSTOR transmission must contain the same copyright notice that appears on the screen or printed page of such transmission.

JSTOR is a not-for-profit organization founded in 1995 to build trusted digital archives for scholarship. We enable the scholarly community to preserve their work and the materials they rely upon, and to build a common research platform that promotes the discovery and use of these resources. For more information about JSTOR, please contact support@jstor.org.



DETERMINANTES DE LA PARTICIPACION INTERMITENTE DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO DEL AREA METROPOLITANA DE BUENOS AIRES*

MARCELA CERRUTTI**

Con el objeto de contribuir al conocimiento sobre las condiciones de la reciente incorporación de las mujeres al mercado de trabajo en la Argentina, se examina aquí una dimensión del empleo que ha sido relativamente inexplorada: la de los determinantes y consecuencias de la intermitencia laboral. Entendemos por intermitencia laboral los cambios recurrentes en la condición de actividad de las mujeres, aún en períodos de muy corta duración. Más específicamente, en este trabajo se analiza la incidencia del empleo intermitente entre las mujeres residentes en el Area Metropolitana de Buenos Aires y se identifican los factores, tanto individuales como familiares y laborales, asociados a diferentes patrones de participación económica de corto plazo a comienzos de la década del '90.

La investigación se lleva a cabo mediante el análisis binomial y multinomial logístico de datos longitudinales tipo panel construidos a partir de sucesivas encuestas de hogares, lo que permite reconstruir y analizar la dinámica laboral de una muestra representativa de mujeres residentes en el Area Metropolitana de Buenos Aires. Esta metodología para el estudio de la dinámica del empleo es relativamente novedosa en América Latina, y en particular en la Argentina¹.

* Agradezco especialmente a Bryan Roberts y Thomas Pullum, de la Universidad de Texas en Austin, y a los evaluadores anónimos por los valiosos comentarios realizados al trabajo.

** Universidad de Pennsylvania y Centro de Estudios de Población (CENEP), Argentina. [✉ CENEP / Av. Corrientes 2817, 7º p. / 1193 Buenos Aires / ☎ (54 11) 4961-0309 / E-mail: <cerrutti@pop.upenn.edu>.]

¹ Los estudios basados en datos longitudinales (ya sea tipo panel o retrospectivos) en América Latina son relativamente escasos (Cerrutti, en prensa; Pacheco Gómez y Parker, 1997; Cruz, 1995). En cambio, en los países desarrollados numerosas temáticas referidas a la participación de las personas en actividades económicas han sido investigadas con este tipo de información. En Estados Unidos, por ejemplo, la disponibilidad de información tipo panel (tanto de corto como de largo plazo) ha permitido estudiar fenómenos tales como las trayectorias laborales de trabajadores previamente desplazados de ciertas actividades (Devens, 1986), las particulares relaciones entre empleos pasados y recientes para distintos grupos poblacionales (Clogg, Elison y Wahl, 1990; Litcher, Landry y Clogg, 1991), las diferencias demográficas en transiciones laborales (Clark y Summers, 1981) y en la periodicidad y duración del desempleo (Corcoran y Hill, 1985). Específicamente en el caso de mujer y trabajo, los estudios se han focalizado en las relaciones entre ciclo de vida y movilidad laboral y ocupacional (Rosenfeld, 1992; Felmler, 1984; Tuma y Hannan, 1984), en el proceso de transición al trabajo durante la juventud (Phang, 1994), en la relación entre permanencia reciente en la fuerza laboral y la participación laboral pasada (Hill, 1990; Hill y O'Neill, 1992; Shapiro y

Los estudios sobre el trabajo femenino en la Argentina se han centrado generalmente en tres aspectos fundamentales: los procesos sociales y económicos que impactan en la generación de oportunidades ocupacionales para las mujeres; las relaciones de género que, expresadas a nivel de los hogares, desalientan o fomentan su participación en actividades económicas; y los procesos de discriminación sexual en el empleo. En cuanto a la propensión de las mujeres a desarrollar actividades económicas para el mercado, los estudios se han focalizado en la influencia de los factores asociados al ciclo de vida familiar (Recchini de Lattes y Wainerman, 1983; Wainerman, 1979, 1985, 2000), del nivel de calificación de las mujeres (Sautu, 1991; Wainerman, 1979), de los cambios en los niveles de ingresos de los hogares (Cerrutti, 2000; Suárez, 1998) y de las oportunidades que ofrece el mercado de trabajo en momentos específicos de la evolución económica argentina (Sautu, 2000; Cortés, 1995; García de Fanelli, 1991; Recchini de Lattes, 1980). Dichos estudios han sido claves para interpretar cambios en los niveles de participación económica de las mujeres y sus modalidades de entrada y salida de la fuerza de trabajo.

Una dimensión crucial del empleo que, sin embargo, ha estado prácticamente ausente en los estudios sobre mujer y trabajo en la Argentina es la de la duración o tiempo de trabajo. Por duración se entiende tanto el tiempo de un empleo, su periodicidad (estable/intermitente), así como también su intensidad (tiempo parcial/tiempo completo). El examen de la dimensión temporal del trabajo extradoméstico femenino presenta un singular interés ya que tanto las ventajas como las desventajas de las cuales gozan o sufren diferentes grupos en el mercado de trabajo pueden ser reforzadas en función de la duración y periodicidad de su participación económica.

Los varones, en general, comienzan a trabajar más tempranamente, a tiempo completo y en forma continua hasta que se retiran del mercado laboral a edades avanzadas (Wainerman, 1979). Entre ellos, cuando adultos, el desempeño de una actividad económica es vista como la vocación natural y, consecuentemente, la pérdida de un empleo o la dificultad para encontrarlo son concebidas como desgracias temporarias. Si bien en la actualidad –dado el significativo incremento del desempleo abierto masculino y la creciente presencia femenina en actividades económicas– las mujeres parecen permanecer por tiempos más prolongados en la fuerza de trabajo, tanto en el plano de las expectativas como en el de la práctica su empleo se asocia a diferentes duraciones que el de sus pares masculinos. Tradicionalmente, las mujeres no sólo participan en menor medida de actividades económicas sino que su participación se caracteriza por frecuentes entradas y salidas de la fuerza laboral. La mayor inestabilidad de las mujeres en la fuerza de trabajo ha sido vinculada, en gran medida, a su rol central, prácticamente exclusivo, en la crianza de los hijos y el cuidado del hogar. El trabajo remunerado de la mujer, salvo en el caso de las jefas de hogar, ha sido tradicionalmente concebido como suplementario para la satisfacción de necesidades económicas de la familia.

Sin embargo, los cambios en la condición de actividad son muy frecuentes, aun durante períodos muy cortos de tiempo y no necesariamente resultan de los cambios en los ciclos de vida individual y familiar. Como se mostrará a lo largo de este trabajo, la intermitencia en el empleo femenino es un fenómeno común, en especial en algunos grupos específicos de mujeres, y se asocia a un conjunto de factores relacionados a la división

Mott, 1994), en las trayectorias laborales cercanas al nacimiento de los hijos (Shapiro y Mott, 1994; Desai y Waite, 1991; Nakamura y Nakamura, 1994) y en las diferencias de género en los procesos de movilidad ocupacional (Hachen, 1988; Felmlee, 1982).

genérica de roles en el interior de los hogares, a la naturaleza de las oportunidades ocupacionales y a la falta de apoyos institucionales para la mujer trabajadora.

Al menos cuatro son las razones que justifican el estudio de la intermitencia en la participación laboral de las mujeres. La primera es que, en contraposición a los varones, una alta proporción de las mujeres entra y sale de la fuerza de trabajo por períodos muy cortos de tiempo. Por ejemplo, en Buenos Aires al comienzo de los '90, mientras el 91,6 % de los varones en las edades centrales (20-55) declararon haber sido activos de manera continua durante 18 meses, en el caso de las mujeres en las mismas edades dicha proporción fue sólo del 35,8 %. Más aun, entre aquellas que en algún momento del período se declararon como económicamente activas, sólo un 52,8 % se mantuvo constantemente en la fuerza de trabajo mientras que un 25,2 % cambió una vez de condición de actividad y un 21,9 % al menos dos veces. En el caso de los varones en edades similares, sólo un 4,2 % entró y salió de la fuerza de trabajo al menos dos veces².

La segunda razón es que la intermitencia en la participación laboral aparece como la única alternativa que se les presenta a numerosas mujeres que por distintas razones no pueden (o no están dispuestas) a trabajar a tiempo completo. Debido a que en general los trabajos a tiempo parcial son más inestables e informales, la intermitencia estaría por lo tanto ligada a la débil institucionalización de empleos a tiempo parcial de carácter formal y protegido, así como a las difíciles condiciones para desarrollar una actividad económica en un contexto de carencia de apoyos institucionales para las mujeres trabajadoras.

La tercera razón se relaciona con las consecuencias negativas de la participación intermitente en la fuerza de trabajo para las carreras laborales de las mujeres. Cambios frecuentes en la condición de actividad conspiran contra la obtención de empleos regulares (que proveen de beneficios laborales), la acumulación de habilidades técnicas y de experiencia laboral ("capital humano"), el desarrollo de redes sociales ("capital social") y la obtención de incrementos salariales asociados a la antigüedad en el empleo.

Finalmente, la alta incidencia de la participación intermitente en la fuerza laboral introduce desafíos para la conceptualización y estimación de la oferta de trabajo femenina (Donohoe, 1998; Wainerman y Giusti, 1994; Dixon-Muller y Anker, 1988, Standing, 1978). Por ejemplo, en contextos de alta inestabilidad, los conceptos de "mujer trabajadora" y "mujer inactiva" aparecen como tipos polares de un continuo constituido por diferentes niveles de estabilidad laboral.

Los objetivos específicos del presente trabajo son dos. El primero, examinar la influencia que tiene una serie de rasgos sociodemográficos (tanto en términos individuales como a nivel de los hogares) en los patrones de participación laboral de las mujeres durante un lapso corto de tiempo (18 meses). El segundo objetivo es describir la asociación existente entre tipo de empleo e inestabilidad laboral. Más específicamente, se analizan las diferencias en el tipo de empleo y condiciones laborales de mujeres con una participación continua en la fuerza laboral vis-a-vis aquellas que entran y salen frecuentemente del mercado de trabajo. Asimismo, se estiman las probabilidades de cambiar de condición de actividad durante un plazo corto de tiempo en función de las características de las ocupaciones desempeñadas.

² Esta marcada diferencia en los patrones de participación laboral por género, en particular el hecho de que sólo una proporción muy pequeña de varones transite entre ser económicamente activo e inactivo en lapsos cortos de tiempo, ha llevado a focalizar el análisis que aquí se presenta en los determinantes de la intermitencia laboral femenina. El objetivo, por lo tanto, no es resaltar las diferencias por género, sino identificar y estimar el impacto de características sociodemográficas, familiares y laborales en los patrones laborales de corto plazo de las mujeres.

Datos y métodos

El presente trabajo utiliza una base de datos de tipo panel de corto plazo construida a partir de sucesivas encuestas de hogares. Los datos provienen de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) correspondiente al Área Metropolitana de Buenos Aires, la cual renueva en cada relevamiento un cuarto de la población encuestada en la onda anterior.

La base de datos fue construida utilizando relevamientos consecutivos de la EPH desde octubre de 1991 hasta octubre de 1994. La disponibilidad de los archivos originales permitió la confección de una base longitudinal, la cual contiene información sobre 4 paneles de mujeres, cada uno con cuatro observaciones consecutivas de cada mujer a lo largo de 18 meses³. Dichos paneles se yuxtaponen parcialmente en el tiempo. La base final prácticamente recompone el total de la población en cualquier relevamiento dado (entre octubre de 1991 y octubre de 1994) substrayendo el número de personas con información parcial, que por distintos motivos no pudieron ser seguidas a lo largo del tiempo⁴.

El procedimiento para construir cada uno de los cuatro paneles fue el mismo. A la base de datos correspondiente a la primera entrevista se le adosaron las respuestas que la misma persona dio en la segunda, tercera y cuarta entrevista. Los cuatro paneles de mujeres con información longitudinal conforman la base de datos definitiva⁵, la cual fue depurada tomando en cuenta sólo aquellos hogares para los cuales hubiera información completa en los cuatro relevamientos para al menos una mujer mayor de 14 años⁶. La base final depurada de las mujeres mayores de 14 años que fueron objeto del estudio se compone de un total de 2.409 casos.

Los patrones de participación laboral fueron definidos de acuerdo con la condición de actividad en los distintos relevamientos de la siguiente manera:

- a) *Estable activa*: si la mujer fue clasificada en los cuatro relevamientos sucesivos como económicamente activa.
- b) *Estable inactiva*: si la mujer fue clasificada en los cuatro relevamientos sucesivos como económicamente inactiva.
- c) *Entró en la fuerza de trabajo*: si la mujer sólo efectuó un cambio en la condición de actividad y dicho cambio fue haber pasado de inactiva a ser clasificada en el siguiente relevamiento como económicamente activa.
- d) *Salió de la fuerza de trabajo*: si la mujer sólo efectuó un cambio en la condición de actividad y dicho cambio fue haber pasado de económicamente activa a ser clasificada en el siguiente relevamiento como inactiva.
- e) *Participó intermitentemente*: si la mujer efectuó dos o más cambios en su condición de actividad a lo largo de las cuatro observaciones.

³ El primer panel comienza en octubre de 1991 y culmina en mayo de 1993, el segundo en mayo de 1992 y culmina en octubre de 1993, el tercero en octubre de 1992 y culmina en mayo de 1994 y finalmente el cuarto comienza en mayo de 1993 y culmina en octubre de 1994.

⁴ Así, por ejemplo, del relevamiento de octubre de 1991 sólo se consideraron aquellas mujeres que habían sido entrevistadas por primera vez (primera cohorte), del correspondiente a mayo de 1992 se incluyeron sólo las que fueron entrevistadas por primera vez (segunda cohorte) y por segunda vez (continuación de la primera cohorte). Este procedimiento se siguió sucesivamente hasta completar las cuatro cohortes.

⁵ La principal diferencia en los cuatro paneles conformados es la de un leve incremento porcentual en la proporción de mujeres que cambian la condición de actividad. Este fenómeno expresa parcialmente el incremento en la tasa de actividad femenina durante el período.

⁶ La pérdida de elementos muestrales entre observaciones resulta fundamentalmente de la mudanza de los hogares entre relevamientos. En menor medida también se debe a la desaparición de algunos miembros de los hogares debido a cambios de residencia (temporal o permanente) o fallecimiento.

En cuanto a los métodos de análisis estadístico, se utilizan técnicas descriptivas e inferenciales. La influencia de factores individuales y de los hogares en los diferentes patrones de participación fue estimada mediante el uso de un modelo de regresión multinomial logística (ver Apéndice). Para el análisis de la relación entre intermitencia laboral y calidad del empleo los modelos estadísticos son algo diferentes. En este caso se trata de modelos logísticos bivariados que estiman la probabilidad de cambiar la condición de actividad entre cualquier par de observaciones subsecuentes (o sea en un intervalo temporal de seis meses) en función tanto de características referidas al empleo como de rasgos individuales y familiares (ver Apéndice).

Patrones de participación en la fuerza de trabajo y sus determinantes individuales y familiares

La creciente presencia de mujeres en el mercado de trabajo argentino en un contexto de profundos cambios en las características y naturaleza del empleo estimula la indagación sobre las particularidades del trabajo femenino en contraposición al masculino. Las frecuentes entradas y salidas de las mujeres de la fuerza laboral, o intermitencia, aparecen, como se mostrará en este trabajo, como un rasgo característico de su participación laboral, resultante de un complejo conjunto de factores. Dichos factores se asocian a las etapas del ciclo vital, a la división del trabajo entre géneros y a los aspectos institucionales derivados de dicha división del trabajo, al nivel de compromiso laboral (determinado por el nivel de calificación de las mujeres y por sus valores y expectativas respecto del trabajo extradoméstico), y a características de la demanda laboral.

A diferencia de los varones, las mujeres regulan las entradas y salidas del mercado de trabajo en función de una particular combinación de rasgos relacionados con su ciclo de vida familiar, necesidades económicas, expectativas, valores y proyecciones personales, y oportunidades ocupacionales disponibles. Dicha combinación se encuentra condicionada por la pertenencia a distintos sectores sociales así como también a distintas generaciones.

A pesar del aumento significativo del número de mujeres en actividades económicas, las expectativas sociales sobre cómo una mujer "debe" distribuir sus tiempos siguen favoreciendo formas discriminatorias en el empleo, ya que dichas expectativas establecen como prioritarias (o exclusivas) las tareas de cuidado de los hijos y atención del hogar (Wainerman, 2000; Sautu, 2000). Las expectativas asociadas a los roles masculinos y femeninos resultan en que recurrentemente, por necesidad aunque también por opción, numerosas mujeres decidan tener un compromiso parcial con el trabajo aceptando empleos flexibles en cuanto a horarios y carga de trabajo, como son los empleos temporarios o a tiempo parcial.

Un primer indicador descriptivo de la alta movilidad de las mujeres en la fuerza de trabajo es que el porcentaje de aquellas que han sido económicamente activas durante algún momento del período bajo análisis (18 meses) es un 36 % superior a la tasa de actividad registrada en cualquier momento particular dentro de dicho intervalo temporal (54,5 % vs. 40 %) ⁷. La diferencia entre ambos porcentajes se debe fundamentalmente a que las mujeres entran y salen de la fuerza de trabajo con alta frecuencia. Así, por ejemplo, entre quienes fueron económicamente activas en algún momento durante dichos 18 meses, sólo algo menos de la mitad (45,1 %) declaró haberlo sido en forma continua, un

⁷ Se está haciendo referencia al promedio de la tasa de actividad femenina entre 1991 y 1993.

CUADRO 1
Población femenina de 15 años y más clasificada según patrones de participación
(18 meses) y grupos de edad

Grupos de edad	Siempre fuera de la FL	Al menos una vez activa	Total	N	Participación laboral (a)					
					Siempre activa	Salió de la FL	Entró a la FL	Partic. intermit.	Total	N
14 - 19	47,8	52,2	100,0	343	20,0	5,5	48,8	25,7	100,0	179
20 - 24	20,0	80,0	100,0	185	52,9	8,3	18,0	20,9	100,0	148
25 - 34	34,9	65,1	100,0	393	55,8	10,3	16,3	17,6	100,0	256
35 - 44	29,9	70,1	100,0	448	50,0	13,7	12,8	23,5	100,0	314
45 - 54	33,5	66,5	100,0	381	53,5	12,4	9,9	24,2	100,0	254
55 - 64	60,9	39,1	100,0	309	30,5	20,5	16,6	32,4	100,0	120
65 +	86,4	13,6	100,0	350	20,0	25,0	17,6	37,4	100,0	48
Total	45,5	54,5	100,0	2.409	45,1	12,1	18,9	23,9	100,0	1.319

(a) Se refiere a la participación laboral durante 18 meses para aquellas mujeres que en algún momento en dicho período fueron clasificadas como económicamente activas.

Fuente: Datos tipo panel de 18 meses de duración contruidos a partir de sucesivas Encuestas Permanentes de Hogares (octubre 1991 - octubre 1994).

12,1 % salió de la fuerza de trabajo en ese período, un 18,9 % entró y un nada despreciable 23,9 % cambió su condición de actividad al menos dos veces (ver cuadro 1).

En cuanto a la influencia del ciclo de vida, los datos muestran que los patrones de participación difieren de acuerdo con la edad de las mujeres⁸. Aquellas que se encuentran en etapas iniciales de la vida adulta, así como las que se hallan en la etapa de retiro definitivo del mercado laboral, son más proclives a tener una inserción inestable en la fuerza laboral.

Entre las jóvenes se puede observar claramente que dichos cambios se deben fundamentalmente a su incorporación a la fuerza de trabajo –prácticamente una de cada 2 mujeres potencialmente activas entró a la fuerza de trabajo durante el período⁹– y también a una relativamente alta intermitencia –una de cada cuatro cambió de condición de actividad dos veces o más–. La intermitencia laboral de las jóvenes estaría expresando fundamentalmente el proceso de experimentar con diferentes tipos de empleo (prueba y error) (Rosenfeld, 1992).

La intermitencia en el empleo de personas cercanas a la edad de retiro estaría relacionada a la dificultad de obtener empleos a dichas edades y con las condiciones precarias de los empleos disponibles para gente mayor. En este sentido son las mujeres de 55 años y más quienes con mayor frecuencia cambian de condición de actividad, ya sea porque trabajan de manera intermitente, o porque se retiran de la fuerza de trabajo¹⁰.

En cuanto a la relación entre patrones de participación laboral y el máximo nivel educativo alcanzado, el cuadro 2 muestra que las mujeres con elevados niveles educativos no sólo son más probables de haber sido activas a lo largo del período, sino también de haber permanecido de una manera estable en la fuerza laboral.

⁸ Las diferencias en los niveles de participación económica por edad, si bien pueden estar expresando parcialmente la influencia de las etapas del ciclo de vida en la actividad económica, también son el reflejo de propensiones diferenciales a participar por parte de diferentes cohortes de nacimiento.

⁹ En este contexto "potencialmente" se refiere a aquellas que fueron clasificadas como económicamente activas al menos una vez durante 18 meses.

¹⁰ Si bien los porcentajes referidos a este grupo de edad evidencian la tendencia señalada, las cifras exactas deben ser relativizadas dado el escaso número de casos.

La influencia de los niveles de educación formal en los patrones de participación laboral de las mujeres operaría a través de tres mecanismos fundamentales. Uno es como "capital humano" (Tzannatos y Psacharopoulos, 1992): mujeres con mayor educación son más probables de acceder a empleos mejor remunerados, y en general de hacerlo en mejores condiciones laborales (en términos de contrato de trabajo y beneficios laborales), mitigando así la influencia de factores familiares (England, 1992). El segundo son las orientaciones valorativas y expectativas asociadas a la educación (García y Oliveira, 1994). Como ya lo señalara Wainerman (1979) dos décadas atrás, las mujeres con niveles educativos más altos son más proclives a tomar decisiones autónomas, resistir valores tradicionales en la relación de géneros y tener un mayor compromiso con sus carreras laborales. Finalmente, un tercer mecanismo a través del cual la educación formal influye en los patrones de participación, es el de su asociación con el nivel socioeconómico familiar. Si bien la correlación entre educación y nivel socioeconómico está lejos de ser perfecta, ambos rasgos se encuentran positivamente relacionados. La pertenencia a estratos socioeconómicos más altos, indicada por un alto nivel educativo, permitiría disponer de ayuda extradoméstica tanto para el cuidado de los hijos como para la realización de tareas domésticas y consecuentemente facilitaría una participación más estable de las mujeres en la fuerza laboral.

CUADRO 2

Población femenina de 15 años y más clasificada según patrones de participación laboral (18 meses) y máximo nivel de educación formal alcanzado

Máximo nivel de educación formal alcanzado	Siempre fuera de la FL	Al menos una vez activa	Total	N	Participación laboral (a)					
					Siempre activa	Salió de la FL	Entró a la FL	Partic. intermit.	Total	N
Sin educ./primario inc.	58,5	41,5	100,0	341	39,0	14,7	17,4	28,9	100,0	141
Primario completo	55,8	44,2	100,0	807	38,4	14,3	19,1	28,3	100,0	356
Secundario incompl.	42,9	57,1	100,0	529	34,6	12,3	27,5	25,6	100,0	302
Secundario completo	36,7	63,4	100,0	374	54,9	13,7	10,7	20,8	100,0	237
Universit. inc./compl.	18,1	82,0	100,0	315	60,2	6,5	17,1	16,2	100,0	258
Total	45,5	54,5	100,0	2366	45,1	12,1	18,9	23,9	100,0	1.295

(a) Se refiere a la participación laboral durante 18 meses para aquellas mujeres que en algún momento en dicho período fueron clasificadas como económicamente activas.

Fuente: Ver cuadro 1.

Sin embargo, cabe señalar que la relación entre niveles de educación formal y estabilidad laboral no es monótonica. Pareciera que el punto de inflexión se encuentra determinado por haber al menos completado el nivel secundario, ya que son sólo las mujeres con al menos dicho nivel las que muestran un patrón de participación significativamente diferente al de aquellas con niveles educativos más bajos.

Ahora bien, debido a que las relaciones presentadas no controlan por el efecto de otras importantes características omitidas, los resultados anteriores pueden estar sesgados. Así, por ejemplo, es posible que la mayor intermitencia de mujeres con baja educación se deba a que su edad promedio es superior a la de aquellas que tienen más alta educación, o a una mayor representación de mujeres con cargas de tipo doméstico. Para subsanar esta limitación y examinar la influencia neta de rasgos individuales y familiares en los patrones de participación laboral, se estimó un modelo de regresión logística múltiple, con una variable dependiente que incluye los cinco posibles patrones de participación laboral a lo largo de 18 meses (para mayores detalles sobre el modelo estimado ver Apéndice).

El modelo multinomial logístico incluye como variables independientes a los grupos de edad (con categoría de referencia en el grupo más joven), el máximo nivel de educación alcanzado (con categoría de referencia en el nivel de educación más bajo, es decir sin educación o con primaria incompleta) y una variable que combina la posición de las mujeres en el hogar con la tenencia y edad del hijo menor (la categoría de referencia en este caso son las mujeres casadas con el jefe del hogar que tienen hijos de 6 años o más).

El cuadro 3 muestra tanto los efectos (coeficientes del modelo de regresión) como las razones entre la probabilidad de cada patrón de participación de cada grupo con relación a la categoría de referencia. Los resultados estimados ponen en evidencia que aun controlando por otros rasgos que influyen en el comportamiento laboral, la edad y el nivel educativo son predictores significativos de la movilidad laboral. Las mujeres menores de 25 años y las mayores de 55 tienen al menos 3,5 veces más probabilidades de trabajar en forma intermitente que aquellas en edades centrales. Asimismo, tienen significativamente más probabilidades tanto de haber entrado como salido de la fuerza de trabajo durante el período.

En cuanto a la relación entre patrones laborales y niveles de educación formal, los resultados también confirman las observaciones descriptivas, ya que muestran que con

CUADRO 3
Coeficientes y razones de probabilidades estimadas mediante un modelo logístico multinomial cuya variable dependiente son patrones de participación laboral a lo largo de 18 meses

Variables independientes	Nunca en la FL/ Siempre en la FL		Part. intermitente/ Siempre en la FL		Salió de la FL/ Siempre en la FL		Entró a la FL/ Siempre en la FL	
	Coefic.	Relative Odds	Coefic.	Relative Odds	Coefic.	Relative Odds	Coefic.	Relative Odds
Constante	0.3232		-0.303		-0.97 (a)		-0.8833 (a)	
Grupos de edad								
De 15 a 24	1.6899 (a)	5.42	1.2889 (a)	3.63	0.2654	1.30	1.7953 (a)	6.02
De 25 a 34 (De 35 a 44)	0.2587	1.30	-0.188	0.83	-0.158	0.85	0.3232	1.38
De 45 a 54	0.4628 (b)	1.59	0.058	1.06	-0.072	0.93	-0.2388	0.79
55 y más	3.3857 (a)	29.54	1.550 (a)	4.71	1.5078 (a)	4.52	1.3622 (a)	3.90
Nivel educativo (Prim. incomp. o menos)								
Primario completo	-0.041	0.96	0.0459	1.05	0.1153	1.12	0.0545	1.06
Secundario incompleto	-0.286	0.75	-0.024	0.98	0.2947 (b)	1.34	-0.0431	0.96
Secundario completo	-0.937 (a)	0.39	-0.565 (b)	0.57	-0.162 (a)	0.85	-0.9228 (a)	0.40
Universit. comp./incomp.	-1.867 (a)		-0.902 (b)	0.41	-0.902	0.41	-0.7572 (a)	0.47
Posición en el hogar								
Jefa, vive sola	-1.599 (a)	0.20	-1.663 (a)	0.19	-1.054 (a)	0.30	-1.6444 (a)	0.19
Jefa, vive con otros	-2.027 (a)	0.13	-0.938 (a)	0.39	-0.833 (b)	0.41	-0.7672 (b)	0.46
Esposa sólo c/compañero	-0.719 (a)	0.49	-0.478 (c)	0.62	-0.359	0.61	-0.5541	0.57
Esp. c/comp. e hijos								
(< 6 años)	0.9538 (a)	2.60	0.3208	1.38	0.0328	0.92	0.2407	1.27
Hija	-1.293 (a)	0.27	-1.152 (a)	0.32	-0.871 (b)	0.45	-0.673 (b)	0.51
Otro pariente (Esposa c/comp. e hijos > 5 años)	-0.473	0.62	-1.174 (a)	0.31	-1.295 (b)	0.27	-0.5674	0.57

Número de casos = 2.409.

Notas: (a) $p < 0.01$; (b) $p < 0.05$; (c) $p < 0.10$.

Fuente: Ver cuadro 1.

independencia de su edad o de su situación familiar, la probabilidad de trabajar en forma intermitente de las mujeres con secundaria completa o con educación universitaria, es la mitad o un tercio de la de aquellas con más baja educación.

Como era de esperar, la situación familiar de las mujeres tiene una fuerte y clara incidencia en su patrón de participación laboral. El empleo intermitente es significativamente menos frecuente entre aquellas que son las principales sostenedoras del hogar. Son las jefas de hogar sin compañero, en especial aquellas que viven con sus hijos, quienes tienen las probabilidades más bajas de permanecer fuera de la fuerza de trabajo o de trabajar en forma intermitente. Los grupos que le siguen de acuerdo con su participación estable en la fuerza de trabajo son las jefas sin hijos, las mujeres que son hijas dentro de la estructura familiar y las mujeres casadas pero que viven sólo con sus maridos.

Contrariamente, son las mujeres que conviven con su esposo o compañero (quien es el principal proveedor) y con sus hijos quienes tienen la probabilidad más alta tanto de haber permanecido inactivas durante el período como también de haber participado intermitentemente. Ellas tienen una probabilidad de haber entrado y salido de la fuerza de trabajo entre dos y cinco veces más alta que la de aquellas en cualquier otra situación familiar. El hecho de que sean las mujeres casadas con hijos, en especial con hijos pequeños, las que tienen las más altas chances de trabajar en forma intermitente manifiesta claramente las dificultades de compatibilizar trabajo doméstico y extradoméstico en un contexto de escaso apoyo a la mujer trabajadora. Cabe señalar que la influencia de la situación familiar se encuentra mediatizada por el nivel socioeconómico del hogar. Así, por ejemplo, al considerar exclusivamente las mujeres casadas, la influencia negativa de la presencia de hijos pequeños en el hogar se aminora significativamente entre aquellas con educación superior o con secundaria completa (Cerrutti, en prensa)¹¹.

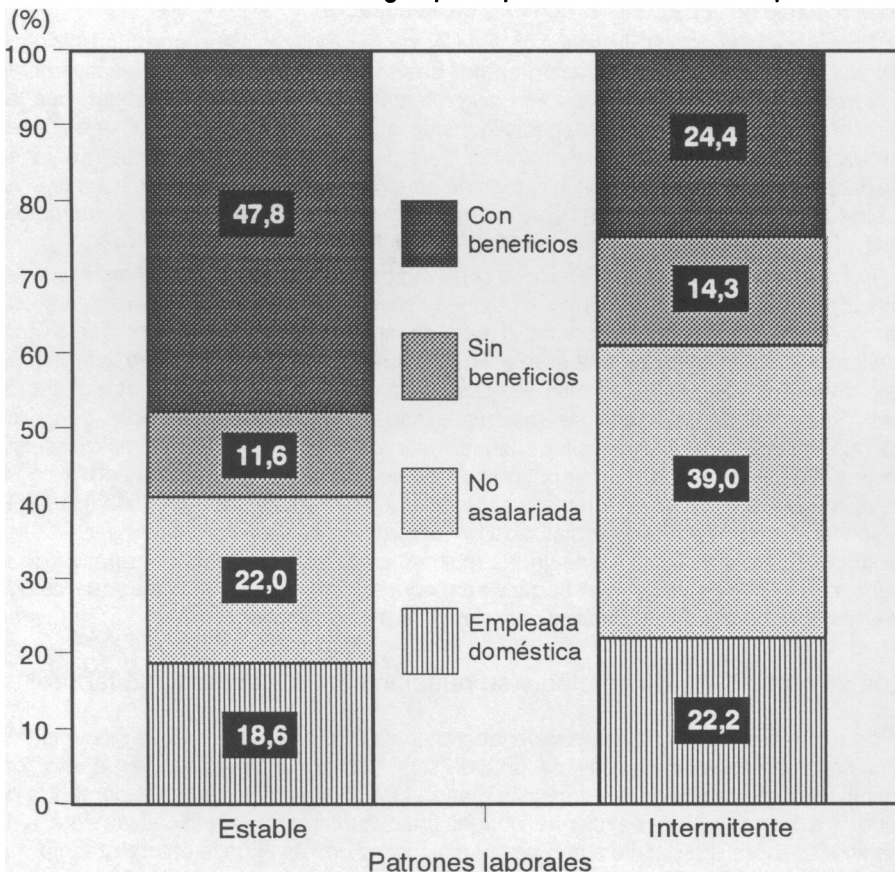
El tipo y condiciones de empleo y su relación con la inestabilidad laboral

La intermitencia en la participación laboral no es sólo el resultado de la influencia de restricciones familiares derivadas de una división tradicional de roles de género, del momento del ciclo de vida o del "capital humano". Factores relacionados a la demanda de empleo y a la naturaleza de ciertas ocupaciones contribuyen significativamente a la inestabilidad laboral. En cuanto a factores tradicionales, uno es el de la naturaleza informal de los trabajos a los cuales pueden acceder mujeres de sectores populares con escasa educación¹². Si bien los empleos de carácter informal en el Gran Buenos Aires son sumamente heterogéneos (Gallart, Moreno y Cerrutti, 1992), en general se caracterizan por ser más inestables que los empleos regulares a tiempo completo en el sector formal. Su mayor inestabilidad se debe en gran medida a la prevalencia de un alto grado de competencia y a su mayor vulnerabilidad respecto de los ciclos económicos (cambios en la demanda por los bienes y servicios ofertados en el sector informal). También al hecho de que numerosos empleos informales (predominantemente femeninos) constituyen eslabones

¹¹ Dicho resultado se presenta en un trabajo anterior focalizado en las mujeres con compañero presente en el hogar y surge de la estimación de un modelo multinomial logístico que incluye términos de interacción entre la situación familiar de las mujeres y su nivel educativo formal alcanzado (Cerrutti, en prensa).

¹² Sin entrar en el debate sobre la conceptualización y la definición del rol del sector informal, existe cierto consenso en señalar que las actividades informales, que no necesariamente son ilegales, se caracterizan por el no cumplimiento de las normativas laborales, impositivas y de higiene pública (Portes y Walton, 1981; Portes, 1993; Portes, Castells y Benton 1989; Roberts, 1991, 1993). En general, los empleos informales también se caracterizan por ser de baja productividad y de fácil acceso (PREALC, 1981; Mezzera, 1987).

GRAFICO 1
Condiciones laborales según participación laboral de corto plazo



en cadenas de subcontratación (típicas en la confección de prendas de vestir y en otras manufacturas de piezas sencillas) vulnerables a los ciclos de producción.

Al comparar las condiciones de trabajo (en términos de la categoría ocupacional y obtención de beneficios laborales) de mujeres que participan de una manera estable en la fuerza laboral y aquellas que entran y salen recurrentemente, se observa que entre las primeras se encuentran sobrerrepresentadas las asalariadas que reciben beneficios laborales, mientras que entre las segundas, las no asalariadas (fundamentalmente trabajadoras por cuenta propia) (ver gráfico 1).

Otro factor que se encuentra asociado a la mayor inestabilidad del empleo femenino y a condiciones laborales más precarias es el número de horas trabajadas por semana. Así, por ejemplo, la proporción de mujeres que trabaja menos de 30 horas semanales es el doble entre aquellas con participación intermitente en comparación con las que se han mantenido como activas de forma continua (55 % vs. 26 %).

La vinculación entre trabajo a tiempo parcial y precariedad laboral se evidencia en el escaso número de empleos no manuales de jornada reducida con beneficios laborales. La mayoría de las ocupaciones no manuales, administrativas y de servicios demandan jornadas de trabajo a tiempo completo, lo que conspira contra el potencial empleo estable de mujeres con restricciones de tipo doméstico. Los pocos trabajos existentes a tiempo parcial son de muy baja remuneración y no proveen de beneficios laborales¹³. Por ejemplo, sólo un 3,5 % de mujeres asalariadas con beneficios trabaja 20 horas o menos a la semana. La intermitencia laboral puede entonces relacionarse con la dificultad de mantener empleos a tiempo completo (en general por motivos de tipo doméstico).

A los factores tradicionales asociados a la demanda de empleo femenino vienen a sumarse aquellos derivados de las políticas de ajuste estructural y desregulación económica. Si bien la información disponible no permite evaluar empíricamente esta asociación, se podría también plantear que las políticas llevadas a cabo desde comienzos de la década del '90 han tenido una serie de impactos negativos sobre la estabilidad laboral. No sólo ha tenido lugar un incremento muy por encima de los niveles históricos del desempleo abierto en la Argentina, sino que las modalidades temporarias de contratación promovidas por las nuevas regulaciones laborales y el empleo asalariado "no registrado" adquirieron una relevancia creciente (Marshall, 1998). Estas modificaciones en la naturaleza del empleo han tenido como consecuencia un incremento en la inestabilidad laboral tanto de hombres como de mujeres (Cerrutti, 2000).

Asimismo, a la creciente inestabilidad en las condiciones de empleo derivadas tanto de cambios en las regulaciones laborales como de la dinámica del mercado de trabajo también puede agregarse otro factor de carácter institucional que con anterioridad atentaba contra su participación estable en actividades económicas, como es el de la carencia de apoyos institucionales para madres trabajadoras. La falta de apoyos institucionales para madres (¿y padres?), en especial la provisión de guarderías infantiles, tiene un impacto negativo en la propensión de las mujeres a participar en actividades económicas. Estudios efectuados en países desarrollados han concluido que existe una asociación positiva entre disponibilidad y facilidad de acceso a guarderías infantiles y la participación de madres en actividades económicas (Joshi y Davies, 1992; Cleveland, Gunderson y Hyatt, 1996). Serían sólo aquellas mujeres que pueden efectuar arreglos satisfactorios para el cuidado de los hijos, ya sea porque cuentan con el apoyo de otras mujeres (en general sus madres o empleadas domésticas), o porque las responsabilidades domésticas se reparten más igualitariamente entre los miembros de la familia, las que estarían en mejores condiciones de aceptar un trabajo asalariado con horario fijo.

La asociación entre el tipo y condiciones de empleo y la inestabilidad en la fuerza de trabajo aparece claramente expresada en las estimaciones de dos modelos de regresión logística mediante los que se predice la probabilidad de que una mujer cambie de condición de actividad entre cualquier par de observaciones, siendo el intervalo temporal entre las dos observaciones el tiempo transcurrido entre la recolección de dos sucesivas Encuestas Permanentes de Hogares, o sea 6 meses (para mayores detalles ver Apéndice). El primer modelo estimado incluye como variables independientes aquellas exclusivamente

¹³ Como lo señalan Beechey y Perkins (1987): "Las ocupaciones a tiempo parcial son altamente segregadas en relación a los trabajos a tiempo completo, especialmente aquellos desempeñados por varones. En su mayoría, las ocupaciones a tiempo parcial son de tipo manual en el sector servicios y por lo general ocupan los lugares más bajos en la jerarquía ocupacional. Aun aquellas mujeres que trabajan a tiempo parcial en ocupaciones de mayor prestigio están frecuentemente excluidas en la obtención de beneficios tales como francos por enfermedad, maternidad paga, vacaciones y seguridad social" (pp. 2-3, traducción propia).

CUADRO 4
Razones entre la probabilidad de cambiar de condición de actividad
con relación a la categoría de referencia (entre paréntesis).
Probabilidades estimadas mediante modelos de regresión logística

Variables independientes	Sin controles	Con controles
Tipo y condiciones de empleo		
Trabajador no asalariado	2.38 (a)	2.04 (a)
Asalariado, establecimiento pequeño, sin beneficios	2.02 (a)	1.75 (a)
Asalariado, establecimiento pequeño, con beneficios	2.02 (a)	1.68 (a)
Asalariado, establecimiento mediano o grande, sin beneficios (<i>Asalariado, establecimiento mediano o grande, con beneficios</i>)	1.66 (a)	1.48 (a)
Horas trabajadas a la semana		
Menos de 30 horas (<i>30 horas o más</i>)	2.19 (a)	2.20 (a)
Sector		
Industria manufacturera	1.77 (a)	1.45 (a)
Comercio	1.18	1.07
Servicios personales (<i>Servicios sociales</i>)	0.86	0.71 (a)
Grupos de edad		
Menor de 25 años (<i>De 25 a 39</i>)		1.64 (a)
40 a 54		0.97
55 y más		1.63 (a)
Máximo nivel de educación alcanzado (<i>Hasta primario completo</i>)		
Secundario incompleto		0.87
Secundario completo		0.78 (a)
Universitario		0.52 (a)
Posición en el hogar		
Jefa de hogar		0.69 (a)
Esposa con hijos pequeños (menores de 6 años) (<i>Esposa con hijos de 6 años o más</i>)		1.19
Hijas		0.74 (a)
Otro pariente		0.82

Número de casos = 1.118.

(a) $p < 0.05$.

referidas al empleo y a las condiciones laborales, tales como la categoría ocupacional, el tamaño del establecimiento, la obtención de beneficios laborales, las horas trabajadas y el sector de actividad. El segundo modelo controla además por características individuales y familiares que, como se mostrara anteriormente, se encuentran asociadas a los patrones de participación laboral de corto plazo.

El cuadro 4 muestra la razón entre las probabilidades de haber cambiado de condición de actividad para cada categoría de las variables independientes respecto de la categoría de referencia. Los resultados estimados muestran que las mujeres que trabajan como no asalariadas presentan dos veces más probabilidades de cambiar de condición de actividad que quienes trabajan como asalariadas en establecimientos de más de cinco ocupados recibiendo beneficios laborales. También las mujeres asalariadas que trabajan en establecimientos muy pequeños (independientemente de si reciben o no beneficios laborales) presentan significativamente más probabilidades de cambiar su condición de

actividad durante 6 meses que sus pares en empresas más grandes y recibiendo beneficios laborales. Los resultados obtenidos estarían indicando una mayor volatilidad de las actividades económicas efectuadas en pequeña escala¹⁴.

La relación entre trabajo a tiempo parcial e inestabilidad en la fuerza laboral también se pone claramente de manifiesto. Las mujeres que trabajan menos de 30 horas semanales tienen el doble de probabilidad de cambiar de condición de actividad a lo largo de seis meses que las que trabajan al menos 30 horas a la semana. En cambio, el sector de actividad parece no tener una fuerte asociación con la inestabilidad laboral cuando se mantiene constante el efecto de las restantes variables. La industria manufacturera aparece como el único sector en el que las mujeres tienen significativamente más probabilidades de cambiar de condición de actividad en un período corto de tiempo¹⁵.

Ahora bien, cuando se incorporan en el modelo variables individuales, tales como la edad y el nivel educativo y la referida a la situación familiar, la fuerte asociación entre características y condiciones del empleo e inestabilidad laboral se mantiene prácticamente inalterada.

Asimismo, la influencia de estos rasgos asociados a la "oferta" laboral también persisten en la dirección esperada al mantener constante características ocupacionales. En otras palabras, siguen siendo las mujeres casadas y con hijos aquellas con mayores probabilidades de tener una inserción inestable en la fuerza de trabajo y persisten la asociación negativa entre nivel de educación e inestabilidad laboral y el efecto bimodal de la edad.

Si bien los resultados anteriores corroboran la asociación entre tipo y condiciones de empleo e inestabilidad laboral, ellos no permiten desarrollar un argumento de tipo causal, ya que dicha asociación estadística puede ser el producto de relaciones de retroalimentación entre ambas características. La intermitencia laboral bien puede deberse a las características inestables y precarias de los empleos a los que acceden las mujeres (factores de "demanda"), incluyendo mecanismos discriminatorios en el proceso de obtención de empleos, aunque también puede argumentarse que son en realidad las limitaciones que preceden a la obtención de un empleo las que generan dicha inestabilidad (factores de "oferta"). En este último caso serían tanto restricciones objetivas para compatibilizar trabajo doméstico y extradoméstico, como subjetivas de un bajo compromiso laboral, las que estarían influyendo la decisión de desarrollar un trabajo de naturaleza flexible (respecto del número de días, horas y turnos de trabajo) que por lo general es informal. La evidencia empírica aquí presentada no permite descartar ninguno de dichos efectos. Más aun, es

¹⁴ Se llevó a cabo un análisis estadístico similar pero sólo con varones y se observó que cuando no se controla por variables sociodemográficas, también tiene lugar una mayor inestabilidad en la fuerza de trabajo de aquellos que trabajan como no asalariados o como asalariados en establecimientos pequeños sin gozar de beneficios laborales. Sin embargo, la intensidad de la asociación es mucho más débil que entre las mujeres y prácticamente desaparece al controlar por la edad, el nivel educativo y la situación familiar. En el caso de los varones el único coeficiente que, si bien bajo, es estadísticamente significativo luego de incluir los controles es el correspondiente a la categoría de "asalariado, en pequeño establecimiento, sin beneficios laborales". La razón entre la probabilidad de cambiar de condición de actividad de varones en dicha situación laboral y la de sus pares en establecimientos más grandes recibiendo beneficios laborales es de 1.54.

¹⁵ En entrevistas en profundidad realizadas con 40 mujeres de clase media y baja residentes en el Gran Buenos Aires, la autora encontró que las mujeres que habían permanecido por más tiempo en la fuerza de trabajo, prácticamente sin interrupciones, eran quienes se desempeñaban en la administración pública nacional (Cerrutti, 1997). Un patrón que surgió en las entrevistas con mujeres casadas de clase media fue el de los "arreglos laborales" entre los miembros de la pareja. Aquellas que habían declarado tener una alta estabilidad en empleos formales con beneficios laborales, en general formaban parejas con esposos que trabajaban en forma independiente y con una mayor flexibilidad en sus horarios. La entrada de un sueldo seguro por parte de la mujer minoraba la incertidumbre económica generada por las trayectorias laborales inestables de sus maridos.

muy probable que la inestabilidad laboral sea la resultante de un efecto sinérgico entre ambos factores¹⁶.

La información cualitativa recolectada en un estudio anterior (Cerrutti, 1997) daría sustento a la influencia combinada de factores de oferta y de demanda en la determinación de trayectorias laborales de corto plazo. Las principales razones que surgieron de las entrevistas como elementos explicativos del grupo de mujeres con más alta intermitencia, o sea mujeres casadas con baja educación y con hijos en el hogar, fueron la carencia de apoyos para el cuidado de los hijos, la dificultad para obtener un empleo teniendo hijos pequeños en el hogar (discriminación directa)¹⁷ y el alto costo de oportunidad de salir a trabajar dado los bajos ingresos y adversas condiciones laborales. La decisión de entrar a la fuerza laboral por parte de estas mujeres se relaciona frecuentemente con la necesidad de generar un ingreso por un período corto de tiempo (para paliar alguna situación de apremio económico temporario) con la obtención de un empleo que es difícil de mantener (demandas de tiempo y esfuerzo superiores a las previstas así como arreglos de cuidado de los hijos poco satisfactorios o temporarios) o con la precariedad de los empleos disponibles (empleos volátiles, de corta duración). Muy pocas entrevistadas con baja educación y con hijos en el hogar han participado en el mercado de trabajo de manera relativamente estable.

Conclusiones

En la actualidad, un número importante y creciente de mujeres participa en el mercado de trabajo. En este contexto, el rol económico de las mujeres en el mantenimiento de los hogares no puede ser ignorado, y la concepción tradicional del trabajo de la mujer como "suplemento" debería al menos ser relativizada. Debido a que el bienestar económico de las familias depende cada vez más de la contribución económica femenina, y dado que las mujeres enfrentan problemas específicos en su participación laboral, es de particular interés conocer cuáles son las condiciones en las que están siendo incorporadas en la fuerza de trabajo.

En el presente estudio se examinó una dimensión del empleo de las mujeres que hasta el momento ha sido relativamente inexplorada: la intermitencia de corto plazo en la fuerza de trabajo. Esta se definió como los cambios frecuentes en la condición de actividad, cambios que pueden tener lugar durante intervalos de muy corta duración. Los resultados

¹⁶ Una muestra de ello estaría dada por los resultados obtenidos de la estimación de un probit bivariado (*bivariate probit*). Dicho modelo predijo conjuntamente la probabilidad de trabajar en el sector informal y la de cambiar de condición de actividad en un lapso corto de tiempo en función de una serie de variables. Los resultados mostraron que los errores de las dos ecuaciones están significativamente correlacionados ($\rho = 0.22$ con una probabilidad de 0.99), indicando que ambas variables dependientes se encuentran hasta cierto punto codeterminadas (Cerrutti, 1999).

¹⁷ Mujeres tanto de sectores populares como de clase media aludieron a conductas discriminatorias por parte de prospectivos empleadores. Varias sostuvieron que si bien habían buscado activamente trabajo, no pudieron conseguirlo ya que se les había preguntado por su situación familiar. Estas entrevistadas declararon que si bien ellas contaban con los requerimientos solicitados, no fueron contratadas sólo por el hecho de estar casadas y tener hijos. Como ilustración del punto, una entrevistada de 28 años, madre de un hijo pequeño explicó: "Si vos estás soltera y vas a buscar un trabajo te preguntan: '¿y cuándo te casas?'; a mí me pasó en dos entrevistas. Después te casaste y te preguntan: '¿cuánto hace que se casó?', y '¿piensa tener chicos pronto?'. ... Después, si tenés un hijo, como en mi caso, te preguntan: '¿qué tiempo tiene?', y '¿quién se lo cuida?'. Y yo contesto, mi suegra. Y ellos vuelven a preguntar: '¿y ella lo puede cuidar todo el día?', y yo contesto 'sí', pero no te toman igual. A pesar de estar muy calificada no llegué ni a la prueba. Era perfecto, el horario que yo quería, y yo tenía todo lo que pedían, manejo de Windows, Lotus, WordPerfect, todo".

obtenidos evidencian que la intermitencia es un rasgo relativamente común en la participación laboral de las mujeres residentes en el Area Metropolitana de Buenos Aires, en especial entre algunos grupos. Asimismo, se puso en evidencia que la inestabilidad en la fuerza de trabajo se encuentra asociada a condiciones laborales desventajosas.

Las entradas y salidas de las mujeres a la fuerza laboral han sido tradicionalmente vinculadas con cambios en el ciclo de vida individual y familiar, tales como la terminación de los estudios, el matrimonio, el nacimiento y crianza de los hijos, etcétera. Sin embargo, utilizando datos de tipo panel para un período corto de tiempo se ha mostrado que la intermitencia en la participación económica es muy frecuente y que es el producto de factores que van más allá de los cambios en el ciclo de vida individual y familiar.

Se mostró que la intermitencia es mayor entre las mujeres con baja educación, entre las jóvenes transitando hacia la adultez y entre quienes están en la etapa de retiro de la fuerza de trabajo. En cuanto a la influencia de la situación familiar, las entradas y salidas de la fuerza de trabajo son más frecuentes entre mujeres con compañero presente en el hogar y con hijos (en particular si son pequeños), aunque dicha influencia se encuentra mediatizada por su situación socioeconómica. Es decir, mujeres casadas de clase media son más probables de participar en la fuerza laboral de una forma estable que sus pares menos favorecidas económicamente, entre otras razones porque pueden acceder a empleos mejor remunerados, que brindan más satisfacción personal y que además permiten acceder a servicios pagos para el cuidado de los hijos y la realización de tareas domésticas.

Sin embargo, la intermitencia en la fuerza de trabajo no sólo se relaciona con factores individuales y familiares, sino que también se encuentra fuertemente asociada a las características de los empleos. En comparación con mujeres con trayectorias laborales estables, aquellas con trayectorias inestables trabajan por un número de horas significativamente menor, se desempeñan en sectores de baja productividad, de fácil acceso y en condiciones de trabajo informales. Asimismo, el hecho de trabajar en ocupaciones con dichas características ha mostrado ser un predictor significativo de la probabilidad de cambiar de condición de actividad durante intervalos temporales de corta duración, aun manteniendo constante el efecto de las características individuales y familiares.

El empleo intermitente de corto plazo es entonces la inevitable consecuencia de combinar trabajo doméstico y extradoméstico en un contexto de reducidas opciones ocupacionales y de escasos apoyos institucionales para las mujeres trabajadoras, en especial aquellas que son madres de hijos pequeños.

La creciente participación de las mujeres en actividades económicas que ha tenido lugar en los últimos años no ha sido acompañada por políticas públicas que faciliten una inserción más productiva y estable de las mujeres en la fuerza de trabajo, es decir, por políticas que permitan una combinación menos conflictiva entre trabajo y familia. Si bien es cierto que una parte importante del cambio necesario para mejorar el bienestar de las mujeres derivado de su participación más estable en la fuerza de trabajo deberá resultar de la redefinición de roles en el interior de los hogares, también es muy importante reconocer que para que tal redefinición sea posible deberán estar dadas algunas condiciones institucionales.

De acuerdo con los resultados de este estudio, y con la información de tipo cualitativo que los complementa (Cerrutti, 1997, y en prensa), pueden sugerirse al menos dos líneas claras de intervención para mejorar la inserción estable de las mujeres en la fuerza de trabajo. Una se relaciona con el cuidado de los infantes y niños mientras la mujer trabaja, o sea la provisión de servicios de guarderías infantiles para madres (o padres) trabajadoras y

de escuelas públicas de doble turno o con programas especiales para "después de hora". La segunda línea de intervención que se sugiere es la de impulsar un mejoramiento de los niveles de educación de las mujeres, en particular aquellas de sectores populares con dificultades para completar el nivel secundario¹⁸. Se ha mostrado a lo largo de este trabajo que existen diferencias significativas entre mujeres que al menos han completado la educación secundaria y aquellas que no han podido alcanzar dicho nivel. El avance educativo de las mujeres con niveles bajos de educación es importante no sólo porque incrementa las opciones ocupacionales a las que pueden acceder, sino también porque contribuye a modificar expectativas tradicionales de roles de género, a mejorar la capacidad de negociación con el sexo opuesto y a incrementar su compromiso en su participación laboral. Cabe señalar, sin embargo, que el acceso concreto a diversas ocupaciones dependerá en gran medida de las condiciones de la demanda de empleo (ligadas al nivel de actividad económica) y de factores institucionales (como, por ejemplo, la discriminación en los procesos de reclutamiento laboral). Estos últimos merecen ser también tenidos en cuenta en políticas laborales específicas orientadas al mejoramiento de la inserción laboral de las mujeres.

APENDICE

1. Modelo de regresión logística multinomial

Se estimó este modelo para predecir la probabilidad de ocurrencia de cada uno de los 5 tipos de patrones de participación en la fuerza de trabajo a lo largo de 18 meses, en función de variables individuales y de los hogares (ver cuadro 3). Las variables incluidas en la estimación fueron:

1.a) VARIABLE DEPENDIENTE:

Patrones de participación en la fuerza de trabajo a lo largo de 18 meses. Esta variable se constituye de cinco categorías: estable activa, estable inactiva, entró en la fuerza de trabajo, salió de la fuerza de trabajo, participó intermitentemente.

1.b) VARIABLES INDEPENDIENTES:

1.b.1) Grupos de edad: Se incluyeron cinco variables de tipo dummy para los diferentes grupos de edad, siendo la categoría de referencia aquella que corresponde al grupo de edad 35 a 44 años.

1.b.2) Máximo nivel de educación formal alcanzado: Se incluyeron cinco variables de

tipo dummy correspondientes a cinco niveles de educación formal (sin instrucción y primario incompleto, primario completo, secundario incompleto, secundario completo y alguna formación superior o universitaria). La categoría de referencia es el nivel de educación más bajo.

1.b.3) Situación familiar: Esta variable combina parcialmente tres, la posición en el hogar de todas las mujeres, y en el caso de las casadas o unidas, la tenencia de hijos y la edad del hijo menor. Se compone, por lo tanto, de un conjunto de siete variables tipo dummy que clasifican si la mujer: es la jefa de hogar viviendo sola, jefa de hogar viviendo junto a otros miembros, es la esposa del jefe de hogar viviendo solo con el jefe, es la esposa del jefe de hogar viviendo con el jefe e hijos y cuyo hijo menor tiene una edad inferior a los 6 años, es la esposa del jefe de hogar viviendo con el jefe e hijos y cuyo hijo menor tiene 6 años o más, es una hija, es otro pariente en el hogar. La categoría de referencia es la de ser esposa con hijos de 6 años o más.

1.c) Estimación:

El modelo estimado fue el siguiente:

¹⁸ Si bien la población argentina posee niveles educativos relativamente elevados en comparación con otros países latinoamericanos, aún se encuentra en clara desventaja en comparación con países industrializados (World Bank, 1998).

$$\text{Log} \frac{P_n}{P_5} = \alpha_n + \beta_{ni} \text{Edad}_{ni} + \delta_{nj} \text{Educ}_{nj} + \chi_{nk} \text{Flia}_{nk}$$

siendo:

$n = 1, 2, 3, 4;$

P_5 = probabilidad de que la mujer haya permanecido en forma constante fuera de la fuerza de trabajo;

P_4 = probabilidad de que la mujer haya salido de la fuerza de trabajo (sólo un cambio en la condición de actividad);

P_3 = probabilidad de que la mujer haya entrado en la fuerza de trabajo (sólo un cambio en la condición de actividad);

P_2 = probabilidad de que la mujer haya cambiado su condición de actividad al menos dos veces;

P_1 = probabilidad de que la mujer haya permanecido en forma constante dentro de la fuerza de trabajo;

α = constante;

β , δ y χ son coeficientes. Representan los efectos aditivos de cambios en cada categoría en relación a la de referencia;

i, j, k son los conjuntos de variables dummy correspondientes a cada variable categórica;

Edad: grupos de edad;

Educ: máximo nivel de educación alcanzado; y

Flia: situación familiar.

2. Modelos de regresión logística binomial

Estos modelos se estimaron para predecir la probabilidad de experimentar un cambio en la condición de actividad en un periodo de 6 meses (ver cuadro 4). Las variables incluidas en la estimación fueron:

2.a) VARIABLE DEPENDIENTE:

La razón entre el número de cambios de condición de actividad ocurridos entre las cuatro observaciones durante 18 meses, sobre el total posible de cambios para cada mujer. Es decir que de acuerdo con los cambios en la condición de actividad, la probabilidad de cambiar de condición de actividad varía entre 0 (si siempre permaneció dentro de la fuerza de trabajo) y 1

(si nunca declaró la misma condición de actividad entre cada par de observaciones).

2.b) VARIABLES INDEPENDIENTES:

2.b.1) Tipo y condiciones de trabajo: Esta variable combina tres características del empleo de manera tal de capturar parcialmente la heterogeneidad en las condiciones del empleo informal: la posición en el trabajo (distinguiendo entre asalariado y no asalariado); el tamaño del establecimiento (hasta cinco ocupados y más de cinco ocupados); obtención de beneficios laborales (no obtiene ninguno, obtiene alguno o todos). La categoría de referencia es la de trabajar como asalariado en un establecimiento de más de cinco ocupados y recibiendo alguno o todos los beneficios laborales.

2.b.2) Horas trabajadas a la semana: Está constituida por una variable dummy cuya categoría de referencia es la de trabajar al menos 30 horas por semana.

2.b.3) Sector de actividad: Se refiere a cuatro variables dummy correspondientes a cada gran sector de actividad: industria manufacturera, comercio, servicios sociales o servicios personales. La categoría de referencia en este caso es trabajar en los servicios sociales.

2.b.4) Grupos de edad: Se incluyeron cinco variables de tipo dummy para los diferentes grupos de edad, siendo la categoría de referencia aquella que corresponde al grupo de edad de 25 a 39 años.

2.b.5) Máximo nivel de educación formal alcanzado: Se incluyeron cuatro variables dummy correspondientes a cuatro niveles de educación formal (hasta primario completo, secundario incompleto, secundario completo y alguna formación superior o universitaria). La categoría de referencia es el nivel de educación más bajo.

2.b.6) Posición en el hogar y edad del hijo menor: Esta variable combina parcialmente dos, la posición en el hogar de todas las mujeres, y en el caso de las casadas o unidas, la tenencia de hijos pequeños. Se compone, por lo tanto, de un conjunto de cinco variables dummy que clasifican si la mujer: es la jefa de hogar, es la esposa del jefe de hogar con hijos en edad inferior a los 6 años, es la esposa del jefe de hogar cuyo hijo menor tiene 6 años o más, es una hija, o es otro pariente.

2.c.) *Estimación de los modelos:*

Se estimaron los dos siguientes modelos. El primero incluye sólo variables referidas al tipo de empleo, mientras que el segundo controla por factores individuales y familiares.

Modelo 2:

$$\text{Log} \frac{P}{1-P} = \alpha + \gamma_1 CT_i + \eta_m \text{Horas}_m + \iota_n \text{Sector}_n$$

Modelo 3:

$$\text{Log} \frac{P}{1-P} = \alpha + \beta_j \text{Edad}_j + \delta_j \text{Educ}_j + \chi_k \text{Flia}_k + \gamma_1 CT_i + \eta_m \text{Horas}_m + \iota_n \text{Sector}_n$$

Siendo:

P = la probabilidad de que la mujer cambie de condición de actividad entre dos observaciones (seis meses);

α = constante;

$\beta, \delta, \chi, \gamma, \eta, \iota$, son coeficientes. Representan los efectos aditivos de cambios en cada categoría en relación a la de referencia;

i, j, k, l, m y n son los conjuntos de variables dummy correspondientes a cada variable categórica.

CT : tipo y condiciones de trabajo;

$Horas$: horas trabajadas a la semana;

$Sector$: sector de actividad;

$Edad$: grupos de edad;

$Educ$: máximo nivel de educación alcanzado; y

$Flia$: situación familiar.

BIBLIOGRAFIA

- BEECHEY, Veronica, y PERKINS, Tessa (1987): *A Matter of Hours. Women, Part-time Work and the Labour Market*. Minneapolis, University of Minnesota Press.
- CERRUTTI, Marcela (en prensa): "Intermittent Employment among Married Women: A Comparative Study of Buenos Aires and Mexico City", *Journal of Comparative Family Studies*.
- CERRUTTI, Marcela (1999): "Labour Force Patterns, Gender Relations and Labour Markets In Buenos Aires". Trabajo presentado en el Seminario Women in the Labour Market in Changing Economies: Demographic Issues, organizado por el Comité de Género y Población de la IUSSP y por el Rome, Dipartimento di Scienze Demografiche, Università degli Studi di Roma La Sapienza. Roma, 22 al 24 de setiembre de 1999.
- CERRUTTI, Marcela (2000): "Economic Reform, Structural Adjustment and Female Participation in the Labor Force in Buenos Aires, Argentina", en *World Development*, vol. 28, Nº 5.
- CERRUTTI, Marcela (1997): "Coping with Opposing Pressures: A Comparative Analysis of Women's Intermittent Participation in the Labor Force in Buenos Aires and Mexico City". Ph.D. Dissertation, The University of Texas at Austin.
- CLARK, Kim, y SUMMERS, Lawrence (1981): "Demographic Differences in Cyclical Employment Variation", *The Journal of Human Resources*, 16 (1): 61-77.
- CLEVELAND, Gordon, GUNDERSON, Morely, y HYATT, Douglas (1996): "Child Care Costs and the Employment Decision of Women", *Canadian Journal of Economics*, 29 (1).
- CLOGG, Clifford, ELISON, Scott, y WAHL, Robert (1990): "Labor Market Experiences and Labor Force Outcomes", *American Journal of Sociology*, 95 (6): 1536-1576.
- CORTÉS, Rosalía (1995): "Marginación de la fuerza de trabajo femenina? Estructura de ocupaciones 1980-1993", en BIRGIN, Haydee (Ed.): *Acción pública y sociedad. Las mujeres en el cambio estructural*. Buenos Aires, CEADEL- Feminaria.
- CRUZ, Rodolfo (1995): "Inestabilidad y volatilidad en el empleo de la fuerza de trabajo fronteriza", *Estudios Demográficos y Urbanos*, 10 (3): 523-544.
- DESAI, Sonalde, y WAITE, Linda (1991): "Women's Employment During Pregnancy and After the First Birth: Occupational Characteristics and Work Commitment", *American Sociological Review*, 56: 551-566.
- DEVENS, Richard (1986): "Displaced Workers: One Year Later", *Monthly Labor Review*, julio, pp. 40-43.
- DIXON-MULLER, Ruth, y ANKER, Richard (1988): *Assesing Women's Contribution to Development*. Ginebra, International Labour Organization.
- DONOHUE (1998): "Women's Work in Egypt: Measuring Activity and Highlighting Diversity" trabajo presentado en la Reunión Anual de la American Sociological Association (ASA), San Francisco.
- ENGLAND, Paula (1992): *Comparable Worth. Theories and Evidence*. New York, Aldine de Gruyter.
- FEMLEE, Diane (1982): "Women's Job Mobility Processes Within and Between Employers", *American Sociological Review*, 47: 142-151.
- FEMLEE, Diane (1984): "A Dynamic Analysis of Women's Employment Exits", *Demography*, 21 (2): 171-183.
- GALLART, Maria Antonia, MORENO, Martín, y CERRUTTI, Marcela (1991): *Los trabajadores por cuenta propia*

- del Gran Buenos Aires: Sus estrategias educativas y ocupacionales. Buenos Aires, Centro de Estudios de Población, CENEP. Cuadernos del CENEP Nº 45.
- GARCÍA, Brígida, y OLIVEIRA, Orlandina de (1994): *Trabajo Femenino y Vida Familiar en México*. Mexico D.F.: El Colegio de México.
- GARCÍA DE FANELLI, Ana M. (1991): "Empleo femenino en la Argentina: de la modernización de los '60 a la crisis de los '80", *Desarrollo Económico*, 31 (123): 395-414.
- GELDSTEIN, Rosa (1994): *Los roles de género en la crisis. Mujeres como principal sostén económico del hogar*. Buenos Aires, Centro de Estudios de Población, CENEP. Cuadernos del CENEP Nº 50.
- HACHEN, David Jr. (1988): "Gender Differences in Job Mobility Rates in the United States", *Social Science Research*, 17: 93-116.
- HILL, Anne (1990): "Intercohort Differences in Women's Labor Market Transitions", *The American Economic Review*, 80 (2): 289-292.
- HILL, Anne, y O'NEILL, Jane (1992): "Intercohort Changes in Women's Labor Market Status", *Research in Labor Economics*, (1992): 215-286.
- JOSHI, H., y DAVES, H. (1992): "Day Care in Europe and Mothers' Forgone Earnings", *International Labour Review*, vol. 132, pp. 561-579.
- JUNSAI, Alma, y HEATON, Tim (1989): *Women Working. Comparative Perspectives in Developing Areas*. New York, Greenwood Press.
- LICHTER, Daniel, LANDRY, David, y CLOGG, Clifford (1991): "Measuring Short-term Utilization with the Labor Utilization Framework", *Social Science Research*, 20: 329-354.
- MARSHALL, Adriana (1998): *Empleo en la Argentina, 1991-1997: ¿Nuevas pautas de comportamiento después de la liberalización económica?* Santiago: OIT-ETM 79, OIT (Oficina Internacional del Trabajo-Equipo Técnico Multidisciplinario)
- MEZZERA, Jorge (1987): "Abundancia como efecto de la escasez. Oferta y demanda en el mercado laboral urbano", *Nueva Sociedad*, Nº 90, pp. 107-117.
- NAKAMURA, Alice, y NAKAMURA, Masao (1994): "Predicting Female Labor Supply. The Effects of Children and Recent Work Experience", *The Journal of Human Resources*, 29 (2): 304-327.
- PACHECO GÓMEZ, Edith, y PARKER, Susan (1997): "Male and Female Labor Market Mobility in Urban Mexico. Longitudinal Evidence from Two Periods of Crisis" trabajo presentado en el Annual Meeting of the Population Association of America, Washington, marzo 27-29.
- PHANG, Hanam (1994): *Labor Market Transitions of Young Women Over the Early Life Course: Age Pattern, Life-Cycle Variation, and Racial Differences*, Center for Demography and Ecology, University of Wisconsin-Madison, Working Paper 94-19.
- PORTES, Alejandro, y WALTON, John (1981): *Labor Class and the International System*. New York, Academic Press. ("Unequal exchange and the urban informal sector").
- PORTES, Alejandro, CASTELLS, Manuel, y BENTON, Lauren (1989): "Conclusion: The policy implications of informality", en PORTES, CASTELLS y BENTON (eds.): *The Informal Economy: Studies in Advanced and Less Developed Countries*. Baltimore, The John Hopkins University.
- PORTES, Alejandro, y SCHAUFFLER, Richard (1993): "Competing Perspectives on the Latin American Informal Sector", *Population and Development Review*, 9 (1): 33-60.
- PROGRAMA REGIONAL DEL EMPLEO PARA AMERICA LATINA Y EL CARIBE, PREALC (1987): *El sector informal: quince años después*. Santiago de Chile, PREALC-OIT, Documentos de Trabajo.
- PSACHAROPOULOS, George, y TZANNATOS, Zafiris (1993): *Case Studies on Women's Employment and Pay in Latin America*. Washington, The World Bank.
- RECCHINI DE LATTES, Zulma (1980): *La participación económica femenina en la Argentina desde la Segunda Posguerra hasta 1970*. Buenos Aires, Cuadernos del CENEP, Nº 11.
- RECCHINI DE LATTES, Zulma y WAINERMAN, Catalina (1983): *Estado civil y trabajo femenino en la Argentina: un análisis por cohortes*. Buenos Aires, Centro de Estudios de Población, CENEP, Cuadernos del CENEP, Nº 28.
- ROBERTS, Bryan (1991): "The Changing Nature of Informal Employment. The Case of Mexico" en Guy STANDING y Victor TOKMAN (eds.): *Towards Social Adjustment. Labour Market Issues in Structural Adjustment*. Ginebra, International Labour Office.
- ROBERTS, Bryan (1993): "The Dynamics of Informal Employment in Mexico" en US Department of Labor *Work Without Protection: Case Studies of Informal Sector in Developing Countries*. Bureau of International Affairs.
- ROSENFELD, Rachel (1992): "Job Mobility and Career Processes", *Annual Review in Sociology*, 18: 39-61.
- SAUTU, Ruth (1991): "Oportunidades ocupacionales diferenciales por sexo en Argentina, 1970-1980", *Estudios del Trabajo*, Nº 1, pp. 47-76.
- SAUTU, Ruth (2000): "Marketización y feminización del mercado de trabajo: perspectivas macro y microsociales", *Estudios Demográficos y Urbanos* (en prensa).
- SHAPIRO, David, y MOTT, Frank (1994): "Long-term Employment and Earnings of Women in Relation to Employment Behavior Surrounding the First Birth", *Journal of Human Resources*, 29 (2): 248-276.
- STANDING, Guy (1978): *Labour Force Participation and Development*. Geneva, International Labour Office.
- SUÁREZ, Ana Lourdes (1998): "Cambios en las estrategias ocupacionales de hogares de bajos ingresos del Gran Buenos Aires. 1985-95. Profundización de la exclusión", trabajo presentado en el XXI Congreso

- Internacional de la Asociación de Estudios Latinoamericanos (LASA), Chicago, del 24 al 26 de setiembre de 1998.
- WAINERMAN, Catalina, y GIUSTI, Alejandro (1994): "Crecimiento real o aparente?. La fuerza de trabajo en la Argentina en la última década", *Desarrollo Económico*, vol. 34, Nº 135, pp. 379-395.
- WAINERMAN, Catalina (1979): *Educación, Familia y Participación Económica Femenina*. Buenos Aires: Centro de Estudios de Población, CENEP. Cuadernos del CENEP, Nº 19.
- WAINERMAN, Catalina (1995): "Las mujeres y el trabajo en la Argentina". Trabajo preparado para la elaboración del reporte nacional presentado en la IV Conferencia Internacional de la Mujer, Beijing, China, 1995.
- WAINERMAN, Catalina (2000): "La división del trabajo en familias de dos proveedores. Relato desde ambos géneros y dos generaciones", *Estudios Demográficos y Urbanos* (en prensa).
- WAITE, Linda (1980): "Working Wives and the Family Cycle", *American Journal of Sociology*, 86 (2): 272-295.
- WORLD BANK (1998): *World Development Indicators, 1998*. Washington, World Bank.

RESUMEN

El presente trabajo examina una dimensión del empleo femenino que ha sido relativamente inexplorada: la de los determinantes tanto individuales como familiares y laborales de la intermitencia laboral en el Gran Buenos Aires a comienzos de la década de los '90'. El análisis se basa en la estimación de modelos binomial y multinomial logísticos con datos longitudinales tipo panel contruidos a partir de sucesivas Encuestas Permanentes de Hogares. Los resultados muestran que la intermitencia de corto plazo en la participación económica es en general frecuente, siendo particularmente alta entre las mujeres con baja educación, entre aquellas en la etapa de entrada y de retiro de la fuerza de trabajo, entre quienes tienen un compañero presente e hijos (en

particular si son pequeños) en el hogar. Sin embargo, la intermitencia también se encuentra fuertemente asociada a las características y calidad de los empleos. El trabajar en ocupaciones informales, y de jornadas reducidas predicen significativamente la probabilidad de cambiar de condición de actividad durante intervalos temporales de corta duración, aun manteniendo constante el efecto de las características individuales y familiares. El empleo intermitente de corto plazo aparece como la inevitable consecuencia de combinar trabajo doméstico y extradoméstico en un contexto de reducidas opciones ocupacionales y de escasos apoyos institucionales para las mujeres trabajadoras, en especial aquellas que son madres de hijos pequeños.

SUMMARY

This article examines a relatively unexplored dimension of female employment in Argentina: that is, individual, family and labor determinants of intermittent participation in the labor force in the metropolitan area of Buenos Aires at the beginning of the 1990's. The analysis relies on the estimation of binomial and multinomial logistic regression models using panel data from successive Encuestas Permanentes de Hogares. The study shows that short-term intermittent employment is generally common and it is particularly frequent among women with low levels of education, those in the process of entering the labor force for the

first time and those in retirement ages, and among married women with children (particularly with small children). Intermittent employment, however, is not only associated with supply factors but also with characteristics and quality of jobs. Women working in the informal sector or part-time are significantly more likely to change labor force status, even controlling for individual and family characteristics. Short-term intermittent employment mainly arises from combining paid and domestic work in a context of scarce institutional support for working mothers and from the nature of the labor opportunities available to women.

REGISTRO BIBLIOGRAFICO

CERRUTTI, Marcela

"Determinantes de la participación intermitente de las mujeres en el mercado de trabajo del Area Metropolitana de Buenos Aires". *DESARROLLO ECONOMICO - REVISTA DE CIENCIAS SOCIALES* (Buenos Aires), vol. 39, Nº 156, enero-marzo 2000 (pp. 619-638).

Descriptor: <Demografía> <Género> <Empleo femenino> <Mercado de trabajo> <AMBA> <Argentina>.