

PARTICIPACION LABORAL FEMENINA.
ANALISIS DE LOS FACTORES
DERTERMINANTES. LA IMPORTANCIA DE
LA EDUCACION.
LAURA DE PABLOS ESCOBAR
Universidad Complutense de Madrid

El presente trabajo pretende identificar algunos de los factores que condicionan la entrada de las mujeres en el mercado laboral. Actualmente existen circunstancias que afectan especialmente a las mujeres: la falta de conciliación real hombres-mujeres a la hora de realizar trabajos no remunerados o el crecimiento de familias monoparentales tuteladas por mujeres, son factores que están condicionando la presencia de las mujeres en el mercado laboral. Asimismo se investiga el papel de la educación debido a su especial protagonismo en la incorporación de las mujeres al mercado laboral.

Palabras clave: participación laboral femenina, conciliación trabajo remunerado trabajo no remunerado, educación, familias monoparentales

PARTICIPACION LABORAL FEMENINA. **ANALISIS DE LOS FACTORES** **DETERMINANTES. LA IMPORTANCIA DE** **LA EDUCACION.**

INTRODUCCION

El mercado laboral español debería sufrir cambios muy notables en un futuro inmediato si se quiere cumplir uno de los objetivos prioritarios establecidos por los países de la Unión Europea en materia de Igualdad de Oportunidades (Consejo de Lisboa): alcanzar una tasa de participación laboral femenina del 60% en el 2010. Ciertamente han sido muy notables los avances alcanzados en esta materia, pero también es cierto que queda una difícil tarea por delante. Gran parte de los esfuerzos realizados hasta el momento, con el objetivo de incentivar la participación laboral femenina, van dirigidos a la consecución de una mejor conciliación de la vida laboral y familiar. Todos los pasos que se den en este sentido son plausibles. Sin embargo, no debemos olvidarnos de que la realidad de las mujeres en edad de trabajar en España es compleja y bastante heterogénea y que los factores que están detrás de la decisión de trabajar también son de índole muy diversa: cultural, social, económica, familiar, etc.. Un mejor conocimiento de los posibles factores determinantes de dicha decisión es fundamental de cara a la instrumentación de medidas de política pública.

Hasta el momento las medidas públicas mas importantes que se han desarrollado en aras a incentivar la participación laboral femenina se han instrumentado desde áreas de actuación pública muy distintas:

- ? Regulación: Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, que, entre otras cosas, regula la baja de maternidad o paternidad, una serie de permisos, y posibles excedencias en relación con el nacimiento (adopción) de un hijo y atención a familiares enfermos. También se regula la reducción de jornada para atención de hijos menores de 6 años.
- ? Ayudas fiscales: se concede una ayuda de 100 euros mensuales a mujeres ya integradas en el mercado laboral con hijos menores de 3 años.
- ? Préstamos y ayudas a mujeres para que se establezcan como trabajadoras o empresarias autónomas.
- ? Rebajas en las cotizaciones a la seguridad social para las empresas que incorporen mujeres en determinadas circunstancias .
- ? Medidas puntuales de gobiernos territoriales, tales como creación de guarderías o ampliación del horario escolar.

La pregunta que cabe formularse a continuación es la siguiente: ¿Las medidas tomadas hasta el momento son las adecuadas?, y, por otro lado, ¿son suficientes para lograr una mayor participación laboral femenina?. No es fácil contestar a estas cuestiones, pero en alguna medida este trabajo pretende investigar qué factores están

determinando la decisión de oferta laboral de las mujeres y, en particular, nos interesa resaltar cuál es el papel de la educación.

En consecuencia el objetivo de nuestro trabajo es doble:

Por un lado, nos proponemos estimar, utilizando las cinco olas del Panel de Datos de la Unión Europea, cuales son algunos de los factores que pueden estar detrás de la decisión de trabajar de las mujeres.

En segundo quisiéramos resaltar el papel que la educación juega en la incorporación laboral de las mujeres

La estructura del trabajo se desarrolla en tres epígrafes más conclusiones.

En primer lugar nos vamos a ocupar de analizar muy sintéticamente, explotando estadísticamente el POGUE, algunas de las circunstancias que pensamos que condicionan de forma considerable la presencia de las mujeres en el mercado laboral. En concreto vamos a analizar cuestiones como la contratación a tiempo parcial, abandono del puesto de trabajo, diferencias salariales entre mujeres y hombres, posibilidades de promoción, y trabajo no remunerado.

En segundo lugar se ofrece una estimación empírica de los factores que condicionan la participación laboral femenina. Esta estimación se realiza para los años 1994, 1996 y 1998 a través de la estimación de un modelo estático y posteriormente se calcula un modelo de panel de efectos aleatorios al objeto de captar variables no observadas.

Las estimaciones se hacen para cuatro colectivos submuestrales tomados del POGUE:

Mujeres de 21-52 años

Mujeres de 52-65 años

Hombres de 21-52 años

Hombres de 52-65 años

En tercer lugar vamos a intentar evaluar el papel de la educación en el mercado laboral para las mujeres y los hombres. En este sentido nos vamos a ocupar de dos cuestiones: la importancia de la educación en la incorporación laboral femenina y, en segundo lugar, vamos a intentar calcular la movilidad en la renta personal y salarios inducida por la educación para hombres y mujeres. En el desarrollo de esta última tarea vamos a utilizar matrices de transición estimadas a través de las cinco olas del POGUE.

Finalmente se aporta un resumen con las principales conclusiones.

1. Luces y sombras de la incorporación de la mujer al mercado laboral

En España, a comienzos del nuevo milenio, siguen plenamente vigentes algunos de los problemas con los que la mujer tropieza a la hora de incorporarse al mercado laboral. Los datos se resisten a cambiar radicalmente de forma que, a pesar de presentar una evolución positiva, la participación laboral femenina continúa estando bastante por debajo de la masculina. Particularmente en nuestro país, a finales de la década de los ochenta, la participación laboral de las mujeres se situaba en el 32,5 % mientras que la masculina era del 50 por ciento. A lo largo de los años noventa la participación femenina se ha ido incrementando hasta alcanzar el 40% en el año 2000 (46% media Unión Europea) mientras que la masculina se ha estabilizado. El nuevo milenio parece ser testigo de incrementos constantes aunque no espectaculares de la participación laboral femenina, pero insistimos en que ésta aún queda lejos de la participación laboral de los varones y muy lejos de los objetivos del Consejo de Lisboa¹

Por lo que se refiere a la tasa de paro femenina, hasta finales de los noventa no se apreciaban mejoras sustanciales. Todavía en el año 2000 la tasa de paro era del 20,5 (11% media en la Unión Europea), más del doble que el registrado en el caso de los varones. Los dos primeros años del nuevo siglo parecen suponer una mejora considerable en esta situación (paro femenino en torno al 15%), aunque existen factores que enturbian esta mejoría. Hemos realizado una explotación estadística detallada del POGUE al objeto de conocer mejor algunas cuestiones que ensombrecen aún la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. De todos los resultados alcanzados nos gustaría sintetizar los siguientes²:

- ? Las mujeres se ven más afectadas que los varones por los contratos temporales y a los contratos a tiempo parcial. De forma general la contratación temporal ha estado ganando peso frente a la indefinida ininterrumpidamente hasta 1998, tanto para los hombres como para las mujeres, pero de nuevo las mujeres presentan porcentajes más elevados. Además, mientras que a partir de 1999 en el caso de los varones se reduce, las mujeres continúan sufriendo este mismo tipo de contratación en porcentajes similares. Respecto de la contratación parcial ocurre lo mismo, si bien en este caso cabe pensar que es una de formas que las mujeres utilizan para intentar conciliar su vida familiar y laboral. Así ante la cuestión que se formula en el cuestionario del Panel de Hogares Europeo en torno a cuales son los motivos por lo que se está contratado a tiempo parcial, la razón más aducida por las mujeres es el cuidado de niños, y las labores del hogar. Si nos referimos a los hombres, la causa menos aducida es precisamente la necesidad de realizar labores del hogar o cuidar niños (4 y 2 hombres contestaron afirmativamente esta opción en los años 1994 y 1998 respectivamente³

¹ E el consejo de Lisboa celebrado en el mes de abril del año 2000, se decidió impulsar la participación laboral femenina en el ámbito de la Unión Europea.

² Vid. L. De Pablos: " Factores determinantes de la participación laboral femenina". Investigación del IEF. 2003. MIMEO

³ Un análisis minucioso de esta cuestión se ofrece en L. De Pablos (2003): Tasa de actividad femenina: factores determinantes. Investigación del IEF. MIMEO

? Otra cuestión que nos ha parecido preocupante e interesante en relación con los datos de participación laboral femenina es el análisis de los motivos que mueven a las mujeres a abandonar su puesto de trabajo. Hemos analizado cuales son los resultados que el Panel de Hogares Europeo, referido a España, arroja en este sentido. Las razones por las que generalmente la mujeres y los hombres abandonan su puesto de trabajo responden sobre todo a factores relacionados con el propio mercado laboral. Sin embargo, en el caso de las mujeres y sobre todo en el año 1994, también pesaba significativamente el hecho de casarse o tener hijos. Eran tan frecuentes los casos en que se dejaba de trabajar por estos dos últimos motivos, como el caso de ser obligadas por el empleador.

Por otro lado, la situación económica de las familias en las que la mujer ha dejado de trabajar es muy inferior a en las que la mujer continua su actividad laboral.

? Otro motivo para preocuparnos es la larga duración del paro en España, especialmente el femenino. Hemos observado que concretamente para el año 2001 el 30% de las paradas llevan buscando empleo 2 o más años, mientras que en los parados baja esa cantidad al 21,5%. Haciendo una comparación entre los varones y las mujeres se observa que el tiempo medio de búsqueda de empleo de las mujeres es mucho mayor que el de los hombres, tanto si han tenido un trabajo anteriormente como si no. Como último punto de importancia en este aspecto cabe destacar que el tiempo medio de búsqueda de empleo se ha reducido en el hombre, mientras que en la mujer este tiempo ha aumentado.

? Otro condicionante frecuentemente denunciado es la desigualdad salarial entre hombres y mujeres. La conclusiones alcanzadas cuando se estudia el POGUE son similares a las obtenidas habitualmente en este tipo de análisis: en las décimas más bajas de los ingresos netos salariales, los obtenidos por la mujer difícilmente alcanzan el 50% del de los varones. Cuando los contratos son a tiempo parcial, los resultados no varían y las diferencias salariales son más que notorias en cualquiera de las décimas que consultemos salvo en la cuarta y en la quinta.

? Cuando se analizan las horas dedicadas al trabajo no remunerado por mujeres y hombres, es bien sabido que las mujeres dedican tres veces más tiempo que los varones a labores no remuneradas. En este aspecto nos gustaría destacar dos hechos: las mujeres que se dedican exclusivamente a labores del hogar, según datos muestrales del POGUE son 4274, 3205 y 2692 en 1994, 1996 y 1998 respectivamente. Los hombres que se dedican a tal tarea en exclusiva son, 7,5,4 en estos mismos años. Por otro lado la dependencia económica de las mujeres en dichas circunstancias es total: tal solo el 30% tienen algún tipo de ingresos propio.

En definitiva la conciliación hombres mujeres de trabajos no remunerados está lejos de ser una realidad y las condiciones laborales de las mujeres poco se parecen a las de los varones.

II . FACTORES QUE DETERMINAN LA PARTICIPACION LABORAL FEMENINA. ESPECIFICACION DEL MODELO.

Son numerosos los estudios empíricos que se han ocupado de estudiar cuales son los factores determinantes de la participación laboral femenina, llegando a resultados muy diversos. Por poner algunos ejemplos: los trabajos de Albarracín y Artola(1989) y de Novales y Mateos (1990), utilizando series temporales llegan a la conclusión de que los factores más influyentes son los condicionantes del mercado laboral, Novales(1989) en su trabajo: " La incorporación de la mujer al mercado de trabajo" indica que la educación es el principal elemento que influye en el incremento de la participación laboral femenina. Bover y Arellano (1995) o más recientemente Anabel Zarate (2001), además de la educación han tratado de identificar cuales son los efectos que tiene la caída de la natalidad en los incrementos registrados en la participación laboral femenina⁴, resultando ser un factor bastante significativo. Otros autores como Juan Prieto y Cesar Perez (2000) y Dex et al (1995) se han ocupado de contrastar empíricamente la existencia de "added worker effect" en España y en otros países europeos. Este efecto se describe como un aumento en la oferta de trabajo femenina consecuencia directa de que los maridos se queden desempleados. En el primero de los trabajos citados se observa la existencia del mencionado efecto en el caso de España, utilizando diversos modelos probit y microdatos. En el segundo de los trabajos mencionados se va un poco más allá, intentando diferenciar entre los efectos que tiene el desempleo del marido dependiendo de las características del sistema de seguro de desempleo que esté vigente en cada país. Los resultados aportados por este estudio atribuyen una notable influencia al sistema de cobertura por desempleo, siendo mucho más tenue el efecto "added worker effect" en los casos en que el seguro por desempleo es más generoso

J. F. Sanz Sanz (1997), y M. Arrazola, J. Hevia y J..F. Sanz 1999) por su parte con microdatos y para mujeres casadas hacen una estimación de los factores que influyen en la participación laboral femenina, en el caso de Inglaterra primero y en España después, llegando a la conclusión de que la educación y la edad influyen de forma determinante. Otros factores importantes a tener en cuenta, y que influyen de forma negativa, son el número de hijos, y las rentas no salariales.

Trabajos recientes estudian de forma muy concreta cuales son los efectos que tiene sobre el mercado laboral las ausencias temporales que sufren las mujeres como consecuencia de maternidad. (J.L Hotchkiss. y M. Pits, 2003)

⁴ Según el trabajo de Bover y Arellano (1995) la caída de la fecundidad aumenta la participación laboral. En el trabajo de Anabel Zarate (2001) la fecundidad viene explicada por un conjunto de variables entre las que se encuentra el coste, en tiempo, que ocasiona a las mujeres. Este coste se mide como el salario real para mujeres fértiles por la probabilidad de que estén ocupadas. Esta variable resulta significativa a la hora de explicar el número de nacimientos. Por tanto aparece también esta dirección causal.

Vemos pues, que los factores que pueden incidir en la participación laboral femenina son múltiples, más aún si consideramos a todas las mujeres en edad de trabajar. El objetivo del modelo que presentamos se encuadra en la misma línea de los trabajos reseñados, si bien presenta algunos matices:

. Creemos muy importante tener en cuenta la forma familiar a la que pertenece la mujer, familia tradicional y alternativas.

. También pensamos que es importante tener en cuenta factores que indiquen hasta que punto existe o no conciliación de la vida laboral y familiar. En el primer epígrafe ya poníamos de manifiesto la gran importancia que tienen las tareas puramente familiares para las mujeres, y, en general, los trabajos no remunerados .

2.1. Modelo empírico.

Nuestro modelo pretende recoger algunas de las razones que tradicionalmente se han esgrimido como determinantes de la participación laboral femenina en general, pero incorporando variables que consideramos pueden influir de forma significativa en la actualidad.

En el método propuesto por Dex, et. Al. (1995), válido exclusivamente para mujeres casadas, el modelo a estimar sería:

$$y_i = a + X_i' b + c \log(w_i) + S_i' \gamma_i$$

Donde:

$$\log(w_i) = e + Z_i' \nu_i$$

y_i = es una dummy que toma el valor uno si la mujer participa y cero si no lo hace.

X_i = es un vector que muestra las características personales y laborales de los individuos considerados. También puede incluir la renta no laboral.

$\log(w_i)$ es el salario potencial de las mujeres, que depende esencialmente del nivel de educación.

El modelo de Dex además introduce un vector S_i que representaría el status laboral del marido, dado que como ya hemos anticipado, este es un modelo que trata de identificar los factores determinantes de la participación laboral de las mujeres casadas.

Nuestro modelo sigue el patrón de Dex pero con peculiaridades dado que pretende ser más general. Dex tenía como principal objetivo estimar la existencia de "added worker effect" en algunos países europeos por lo que solo se refería a mujeres casadas. En nuestro caso incluimos en el análisis a todas las mujeres en edad de trabajar y nuestro objetivo principal es intentar identificar factores que influyen probablemente en que este colectivo de mujeres participen activamente en el mercado de trabajo. Esta tarea puede ser de gran ayuda a la hora de conocer a donde deben ir dirigidas las medidas públicas que pretenden estimular la participación laboral femenina.

Nuestro modelo podría concretarse como sigue:

$$y_i = a + X_i' b + E_i c + CL_i d + S_i f + \epsilon_i$$

X_i = Sería el vector de características familiares o personales. Sin embargo, además de incluir variables tradicionales como son: sexo, edad o número de hijos, es muy importante incluir un hecho que actualmente tiene una importancia muy singular: ser cabeza de familia monoparental (más de un 80% son mujeres) o pertenecer a formas familiares distintas de las tradicionales

E_i = es un vector que pretende recoger el nivel educativo. El grado de correlación con los salarios es muy elevado por lo que pensamos que en un modelo donde lo que realmente queremos recoger son los factores más básicos que determinan la participación laboral femenina, ésta es mejor variable explicativa que los salarios.

CL_i = es un vector que recoge variables de conciliación laboral. Aquí se incluye posibles ayudas que la empresa preste a las trabajadoras para el cuidado de los niños, horas dedicadas al cuidado de personas dependientes: niños y mayores, prestaciones familiares, etc.

Finalmente en S_i = se recogen variables relacionadas con el estado de salud.

Para la identificación de estos factores utilizaremos un modelo probabilístico del tipo logit binomial.

$$Y_i^* = X_i' \beta + \epsilon_i$$

Dado que la función de distribución logística es.

$$F(z) = \frac{e^z}{1 + e^z}$$

$$\frac{e^{\beta' x}}{1 + e^{\beta' x}} = P(Y_i = 1) = P(Y_i = 1 | X_i) = P_i$$

de modo que :

$$p_i = P_i u_i \frac{e^{X_i \beta}}{1 + e^{X_i \beta}} u_i$$

La estimación de los modelos con observaciones individuales será por máxima verosimilitud.

2.2. Variables y datos.

La base de datos utilizada es el Panel de Hogares de la Unión Europea 1994-1998 para España.

La variable dependiente va a ser binaria, y hemos estimado dos modelos:

En el primero de ellos tomamos como participación laboral el estar trabajando efectivamente. Esto es: estar parado lo consideramos como no participar. En el caso de las mujeres pensamos que es especialmente importante tener en cuenta esta posibilidad debido a los elevados niveles de paro que vienen sufriendo y además nos parece especialmente importante, en nuestro caso, ya que lo queremos reflejar son los factores determinantes de que la mujer esté efectivamente trabajando.

En el segundo de los modelos, dado que la mayor parte de la literatura entiende y así es, que participar es estar trabajando u ofertar mano de obra, hemos estimado el modelo considerando que la variable dependiente tomaba valor 1 si se esta trabajando o en paro y cero cuando se esta económicamente inactiva. En el trabajo de Prieto y Pérez (2000) también se opto por esta doble alternativa.

Como variables explicativas se utilizan los vectores anteriormente mencionados:

Como características personales y familiares y condiciones laborales del marido utilizamos el estado civil, el número de miembros del hogar, tipo de familia de la que se forma parte, número de hijos menores, renta del trabajo del cónyuge y grado de satisfacción económica.

Como variables que reflejen el grado de conciliación vida laboral y familiar utilizamos las variables que recogen las horas dedicadas al cuidado de personas mayores y niños. Estas variables las utilizamos tanto como variables numéricas como categóricas, dependiendo del año analizado. Aquí también se incluyen las ayudas públicas familiares que se puedan recibir. Asimismo hemos estudiado la posibilidad de introducir una variable que incluye el POGUE que informa sobre las ayudas que dan las empresas para cuidado de niños. Esta variable finalmente no se ha incluido en el análisis por dos motivos:

Era escasísimo el número de empresas que la ofertaban .

En segundo lugar para recibirlas hay que estar trabajando por lo que no cabe en un modelo como el que estamos planteando. Requeriría la aplicación del método de Heckman (1976).

Finalmente incluimos una variable que informa del estado de salud del individuo.

La estimación del modelo se ha realizado por máxima verosimilitud, estimando los efectos individuales y más concretamente la probabilidad de que un individuo reúna las características recogidas en los vectores que hemos formulado y que lleve a que la variable dependiente sea igual a 1.

Hemos estimado varios modelos estáticos y 2 modelos de datos de panel para el año 1998 para hombres y mujeres de edades comprendidas entre 21 y 52 años.

Hemos intentando abarcar la edad laboral de mujeres y hombres, distinguiendo dos colectivos claros, personas entre 21 y 52 años y personas entre 52 y 65 dado que la variable edad es influyente y significativa en la participación laboral. (De Pablos (2002), Sanz, JF (1997)).

Hemos decidido aplicar el modelo estático, dado que T es muy reducida, para 1994, 1996 y 1998. Sabemos que este tipo de estrategia cuenta con importantes limitaciones, Novales (1996):

La búsqueda de una mayor eficiencia sugiere estimar simultáneamente todas las T cruzadas, es decir todo el Panel de Hogares de la Unión Europea con sus cinco olas disponibles, al objeto de explotar óptimamente que las personas y familias a lo largo de los cinco años son los mismos.

Es aconsejable utilizar la dimensión temporal de las T observaciones de que se dispone a pesar de que en nuestro modelo existan efectos latentes no observables. Dichas variables latentes pueden suponerse constantes a lo largo de los cinco años y entonces la comparación de las decisiones de un agente a lo largo de los cinco años nos permitirá inferencias relativas a sus factores determinantes.

Sabemos que nuestro modelo, dadas sus características seguro cuenta con variables latentes no observables que deberíamos tratar de identificar. Por ello, además de los modelos estáticos hemos planteado un modelo de datos de panel de efectos aleatorios. Es bien sabido que un modelo de efectos fijos no sería apropiado en nuestro caso, puesto que utilizamos ecuaciones donde la mayor parte de las variables son cualitativas.

Para la estimación de dicho modelo y dado que suponemos la existencia de correlación entre los efectos individuales no observables y el resto de variables explicativas tenemos dos posibilidades, debemos pensar en alguna transformación del modelo que nos permita eliminar dichos efectos. Disponemos de dos métodos esencialmente: estimador intragrupos y el estimador en primeras diferencias. Este último es inútil si hablamos de modelos como el nuestro donde las variables son indicadores y de escasa variabilidad porque se anulan las referidas variables.

Por lo que su parte el estimador intragrupos su expresión analítica responde (para estimar por MCO):

Para los hombres entre 52 y 65 años las únicas variables que han resultado significativas son la salud, el número de miembros del hogar y estar casado la educación superior, las tres con el signo esperado: influyen positivamente en la participación laboral femenina.

Cuadro nº 1
TRABAJAR 1998. EDAD 21-52

	Mujeres				Hombres			
	B	E.T.	Sig.	Exp(B)	B	E.T.	Sig.	Exp(B)
RENMARES	-0,014	0,002	0,000	0,986	-0,010	0,003	0,001	0,991
EDUCA			0,000				0,000	
EDUCA(1)	1,101	0,093	0,000	3,007	0,015	0,121	0,903	1,015
EDUCA(2)	0,402	0,093	0,000	1,494	-0,470	0,110	0,000	0,625
SALUD			0,000				0,000	
SALUD(1)	1,034	0,209	0,000	2,812	1,520	0,202	0,000	4,572
SALUD(2)	1,049	0,225	0,000	2,856	1,009	0,226	0,000	2,742
FAMLIMON(1)	-0,325	0,150	0,030	0,723	-0,116	0,158	0,463	0,891
FAMILUNI(1)	-0,970	0,346	0,005	0,379	-1,160	0,351	0,001	0,313
SATISD(1)	-0,634	0,075	0,000	0,530	-1,307	0,103	0,000	0,271
HD001	-0,146	0,032	0,000	0,864	-0,099	0,038	0,010	0,906
HIJOMENO	0,313	0,069	0,000	1,367	0,248	0,081	0,002	1,281
ECIVIL			0,000				0,000	
ECIVIL(1)	-0,751	0,206	0,000	0,472	1,530	0,272	0,000	4,619
ECIVIL(2)	-1,028	0,205	0,000	0,358	-0,309	0,264	0,242	0,734
AYUDA	0,001	0,001	0,144	1,001	-0,010	0,003	0,003	0,990
C. NIÑOS	-0,016	0,002	0,000	0,984	-0,016	0,004	0,000	0,984
C. ADULTOS	-0,009	0,003	0,002	0,991	-0,024	0,007	0,001	0,976
Constante	1,698	0,434	0,000	5,463	1,784	0,460	0,000	5,955

2.3.2. Resultados modelo panel.

Además de los modelos estáticos hemos estimado un modelo de efectos aleatorios para el caso de hombres y mujeres jóvenes; esto es: con edades comprendidas entre 21 y 52 años, que es el caso que más nos interesa y para el que realmente las variables escogidas son significativas. El panel utilizado es el de Hogares de la Unión Europea para España y para el periodo 1994-1998.

De los resultados obtenidos, son destacables dos cuestiones:

- ? Cuando consideramos todo el período la variable número de hijos menores se torna significativa y con el signo esperado. Esto es: probablemente tenga efectos negativos en la participación efectiva de la mujer en el mercado laboral..
- ? Por otro lado, las formas familiares alternativas pierden bastante significatibilidad y cambian de signo. Es una variable que, a pesar de que el período considerado es pequeño, ha cambiado mucho (durante el periodo considerado el número de separaciones y divorcios se ha incremento en casi un 50%, situándose en 1998 en casi 100.000).

Los contrastes realizados tras la estimación de nuestro modelo, nos permiten corroborar nuestra intuición sobre la existencia de efectos no observables, siendo muy relevantes, en consecuencia, los resultados aportados por este modelo.

Una advertencia importante: La educación y salud al igual que ocurría en el modelo estático, siguen influyendo positivamente en la participación efectiva de las mujeres en el mercado laboral. Lo que ocurre es que la interpretación se realiza comparando los niveles de secundaria y primaria con la educación superior. La misma interpretación se realiza en relación con la salud. Esto explica los signos negativos.

Cuadro nº2

	1998			
	MUJERES		HOMBRES	
Ayudas	-0,01123	0,123	-0,0041	0,000
Estado civil (2)	-2,73603	0,000	-2,819	0,000
Estado civil (3)	0,67628	0,173	-2,1658	0,000
Hijomenores	-0,79342	0,002	0,3131	0,000
rencónyuge	0,0017103	0,784	-0,0081	0,004
Educación (2)	-2,710266	0,000	-1,183	0,000
Educación (3)	-5,169435	0,000	-0,7416	0,000
Salud (2)	-0,77795	0,008	-0,2306	0,000
Salud (3)	-0,84293	0,000	-1,4485	0,000
Famil. Monop,	4,3574	0,188	0,2077	0,186
Famil. Uniper.	2,55733	0,000	1,2761	0,000
Satisf.	0,0465789	0,749	1,9474	0,000
Nº miembros	0,63711	0,000	-0,202	0,000
Horas c. Niños	-0,157151	0,011	-0,0209	0,000
Horas c. May.	-0,012387	0,001	-0,0097	0,086

III. LA EDUCACION Y LAS MUJERES

Uno de los principales resultados alcanzados en nuestra aplicación empírica apunta hacia una importancia muy singular de la educación en la incorporación laboral femenina, mucho más significativa y destacada que en el caso de los hombres. En este sentido nos ha parecido conveniente dedicar el último apartado del presente trabajo a la educación. En concreto nos interesa reseñar la posible influencia de la educación en la participación laboral y salarios de mujeres y hombres. Concretamente con respecto a la posible influencia de la educación en los salarios de hombres y mujeres, se ofrece una estimación de la diferente movilidad que produce la educación en los salarios y renta personal de los hombres y las mujeres. Esta última estimación se realiza a través del cálculo de matrices de transición

En el cuadro nº 3 hemos contrastado el protagonismo que juega la educación, distinguiendo por niveles, en la participación laboral. En general se observa que el nivel de educación de las mujeres ocupadas es bueno y además, incluso en el corto espacio de tiempo considerado 1994-1998, se ha incrementado sensiblemente. En 1998 casi el 36% de las mujeres ocupadas tenían estudios superiores. En este sentido parece confirmarse la conclusión que lográbamos en el epígrafe anterior en el sentido de que la educación superior es una de las vías más claras para la entrada de las mujeres en el mercado laboral. Los hombres, con menos educación, obtienen más fácilmente un puesto de trabajo. En ambos casos: hombres y mujeres ocupados, mejoran sustancialmente sus niveles de educación durante el período 1994-1998. Parece ser que en nuestro país está muy interiorizada la idea de la importancia de la educación.

Cuadro nº3

EDUCACION Y PARTICIPACION LABORAL

	Numero mujeres ocupadas	% mujeres educación superior	% mujeres educación secundaria	% mujeres Educación Primaria
1994	2216	30,60%	19,30%	50,20%
1995	2082	30,20%	21,20%	48,60%
1996	2040	32,30%	21,50%	46,10%
1997	2008	30,90%	22,70%	46,4%
1998	2024	35,60%	21,40%	43%

Fuente POGUE. Elaboración propia

Cuadro 3(bis)

	Numero Hombres Ocupadas	% hombres educación superior	%hombres educación secundaria	% hombres educación Primaria
1994	4575	21,70%	17,50%	60,80%
1995	4133	21,40%	18,20%	60,40%
1996	3972	22,20%	18,70%	58,80%
1997	3844	21,70%	19,90%	58,20%
1998	3549	23,80%	21,50%	55%

Fuente POGUE. Elaboración propia.

En el cuadro nº4 se recogen las rentas salariales obtenidas por hombres y mujeres con diferentes niveles de educación en 1994 y 1996. La edad tomada como referencia es la de 25-45 años por ser la edad con mayor porcentaje de mujeres incorporadas al mercado laboral. La realidad no puede ser más contundente. A igual nivel de educación los salarios de las mujeres siempre son menores. Además la situación empeora con el tiempo puesto que en 1998 existe mayor distancia entre ambas cantidades. Como decíamos esta situación no ha sido capaz de corregirla la educación. Además los salarios de las mujeres, entre 1994 y 1998, se mantienen o descienden mientras que con los de los hombres se produce el efecto contrario.

Cuadro nº4

<u>1994</u>						
	Mujeres educac sup.ed.superior	Hombres Hombres sup.ed.superior	Mujeres Nivel medio	Hombres Nivel medio	Mujeres primaria	Hombres primaria
25-45 años						
10	82107	0	.00	.00	.00	.00
20	981595	381000	350000	62478	32691	48918
30	1326004	1200000	720000	816227	268800	400256
40	1563984	1511005	1040409	1170000	531484	900000
50	1779996	1800000	1219525	1428000	744000	1102987
60	2100000	2100000	1385193	1650000	961200	1279188
70	2331180	2394792	1585399	1839996	1134000	1481445
80	2591198	2799600	1813680	2238614	1326876	1740000
90	2880000	3511992	2100000	2880000	1581991	2115613
<u>1998</u>						
	Mujeres educac sup.ed.sup.	Hombres Hombres sup.ed.sup.	Mujeres Nivel medio	Hombres Nivel medio	Mujeres primaria	Hombres Educación primaria
25-45 años						
	1998		1998		1998	
10	.00	.00	.00	.00	.00	.00
20	.00	304800	.00	405000	.00	150458
30	54137	1006200	.00	960000	.00	700937
40	651197	1484997	.00	1255620	.00	1031674
50	1051131	1800000	321390	1449996	.00	1255014
60	1428000	2160000	780000	1684000	.00	1415198
70	1824176	2527868	1170110	1953000	345500	1607100
80	2333980	3017546	1500000	2285536	767584	1845000
90	2830858	3769135	1881600	2940000	1217100	2260344

Fuente POGUE. Elaboración propia

Al objeto de intentar contrastar la movilidad de rentas y salarios de mujeres y hombres hemos construido matrices de transición. Estas matrices se construyen por grupos de población, deciles, quintiles o los que se consideren más convenientes en cada caso. En este trabajo se han construido quintiles teniendo en cuenta:

En primer lugar: la renta personal.

En segundo lugar: los salarios por trabajo por cuenta ajena o propia.

Cada quintil recoge el número de personas que son poseedoras de ese nivel de renta o salario. En nuestro caso lo que hemos hecho es analizar los niveles de renta personal y salario de las personas que finalizaron sus estudios en el año anterior a 1994, primera ola del POGUE, diferenciándolas por niveles de estudios. (Superior, secundaria y primaria)

De este modo, la primera matriz ofrece (cuadro nº5), para mujeres que finalizaron estudios superiores en 1993, los niveles de renta, por grupos, que tenían en 1994 y para estas mismas personas el nivel de renta que poseen en 1998 y se les coloca en el grupo o quintil que le corresponde. La matriz consecutiva de la derecha recoge esta misma información pero para mujeres con estudios medios, y la siguiente para mujeres con estudios primarios. El siguiente cuadro tiene matrices equivalentes a las anteriores, referidas también a mujeres pero teniendo en cuenta, para su clasificación, la variable salarios.

Los cuadros nº 6 y 6 (bis) dan la misma información que acabamos de relatar referida a los hombres que acabaron sus estudios a lo largo de 1993.

La interpretación de las matrices nos permite conocer la movilidad social (que interpretamos se deriva de la educación) de mujeres y hombres durante un período de tiempo que somos conscientes que es demasiado corto (5 años), pero que sí permiten sacar alguna conclusión

De entrada tenemos que decir que tienen más sentido las matrices de transición elaboradas con los salarios que con rentas personales. Estas últimas pueden tener una procedencia distinta a la del trabajo mientras que los salarios tienen que ser procedentes del trabajo por cuenta propia y ajena y, en consecuencia tienen más relación con el tema que nos ocupa.

El método de matrices de transición nos permite únicamente conocer si existe o no movilidad social por cambios que se producen en el nivel de renta y/o salarios de los individuos en un período determinado. No estamos calculando rendimientos de la educación. La mayor parte de los trabajos que se han ocupado de estimar los rendimientos de la educación en España han llegado a la conclusión de que son positivos en general, y mayores en las mujeres que en los hombres (Arrazola y Hevia,

2000; Oliver y Raymond 1999, San Segundo, 1996). La forma tradicional de estimar el rendimiento de la educación es a través de la ecuación de Mincer (1974) . Esta ecuación establece una relación entre el logaritmo de los salarios y los años de escolarización, la experiencia y el cuadrado de ésta. Bajo ciertas condiciones el parámetro ligado a la escolarización puede interpretarse como el rendimiento de un año más de escolarización. Los rendimientos de la educación de las mujeres se calculan con respecto a ellas mismas y lo mismo ocurre con los hombres.

Las matrices de transición son un cálculo más simple y menos preciso pero nos permiten tener una idea aproximada de ambas cosas, la movilidad que la educación genera en el colectivo de mujeres comparando con las que no tienen educación o tienen un nivel inferior de educación. Y además nos permite comparar, para un nivel de educación determinado, cual es el grado de movilidad que se aprecia en mujeres y en hombres.

La interpretación de resultados debe realizarse a partir de la diagonal principal de cada matriz. Dicha diagonal nos indica el número de personas que no experimentan ningún tipo de cambio. Por debajo de la diagonal estarían las personas que empeoran desde 1994 a 1998, y por encima las que mejoran en ese mismo periodo.

Si el nivel de estudios terminado es el de *educación superior* se ha considerado una muestra de 351 mujeres y 357 hombres. Las muestras son pues de tamaño realmente similar. La movilidad en sentido ascendente es claramente predominante tanto para hombres como para mujeres, tanto si tomamos renta personal como salarios. Sin embargo, en el caso de la renta personal es muy superior el número de ascensos de los hombres, que el de las mujeres. Por ejemplos, en la agrupación realizada en relación con la renta personal son 12 hombres los que escalan desde el primer quintil al quinto frente a 4 mujeres, o 37 los que pasan del primero al cuarto frente a 23 mujeres. A modo de síntesis, respecto de la educación superior, se puede afirmar que en general el número de casos por encima de la diagonal es muy superior en los hombres que en las mujeres cuando las agrupaciones se hacen con respecto a la renta personal.

Con respecto a los salarios insistimos en que vuelven a predominar los ascensos sobre todo en el caso de la educación superior, Sin embargo, el número de casos por encima de la diagonal es bastante parecido en el caso de mujeres y hombres.

En definitiva se puede afirmar que la educación superior permite más transiciones a los escalones más altos de renta, es decir permite más movilidad, aunque las diferencias con la educación secundaria no son excesivas. Se aprecia pues una relación entre la educación y los ingresos del individuo. Esta relación está más clara en el caso de los hombres que en el caso de las mujeres

CUADRO Nº5

MUJERES QUE HAN TERMINADO SUS ESTUDIOS EN EL AÑO ANTERIOR

MATRIZ DE TRANSICION
RENTA NETA PERSONAL

QUINTILES RENTA 1994		EDUCACION SUPERIOR					EDUCACION SECUND.				EDUCACION PRIM.		
		1998					1998				1998		
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3
1994	1	70	59	19	23	4	75	56	16	9	2	1	2
	2	27	44	17	19	9	23	35	13	9	1	0	0
	3	6	13	6	8	0	2	3	5	4			
	4	5	4	1	14	1	0	0	0	1			
	5	2	0	0	0	0							

CUADRO Nº 5 (BIS)

MUJERES QUE HAN TERMINADO SUS ESTUDIOS EN EL AÑO ANTERIOR

MATRIZ DE TRANSICION
SALARIOS

EDUCACION SUPER. EDUCACION SECUND. EDUCACION PRIM.

QUINTILES SALARIOS 1994

QUINTILES SALARIOS 1994		1998			1998			1998	
		1	2	3	1	2	3	1	2
1994	1	152	54	47	146	47	32	3	2
	2	20	21	22	6	9	9	1	0
	3	12	6	17	1	0	5		

CUADRO Nº 6

HOMBRES QUE HAN TERMINADO SUS ESTUDIOS EN EL AÑO ANTERIOR

MATRIZ DE TRANSICION
RENTA NETA PERSONAL

EDUCACION SUPERIOR EDUCACION SECUND. EDUC. PRIMARIA

QUINTILES RENTA 1994 1998 1998 1998

		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4
1994	1	40	35	24	37	12	47	51	17	23	5	3	4	1	0
	2	14	39	11	23	10	24	26	5	21	1	1	1	0	4
	3	4	10	12	19	9	7	6	2	18	3	0	0	0	1
	4	1	3	8	25	10	1	5	0	50	1	0	0	0	1
	5	0	0	0	8	3	0	1	0	1	0				

MATRIZ DE TRANSICION

SALARIOS

HOMBRES QUE HAN TERMINADO SUS ESTUDIOS EN EL AÑO ANTERIOR

EDUCACION SUPER. EDUCACION SECUND. EDUC. PRIMARIA

CUADRO N°6 (BIS)

QUINTILES SALARIOS 1994

		1998			1998			1998		
1994	1	92	40	75	108	48	45	5	3	3
	2	18	16	36	12	4	9	0	1	3
	3	6	8	66	5	7	22	0	0	1

IV. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS.

La cuestión básica que nos planteábamos al inicio del trabajo era si las medidas públicas tomadas hasta el momento, al objeto de conseguir una mayor incorporación de la mujer a la vida laboral, eran suficientes y adecuadas. Pues bien los resultados alcanzados son los siguientes:

Existen logros importantes en la incorporación de la mujeres al mercado de trabajo. Entre éstos cabe destacar: el aumento de la tasa de actividad femenina (a comienzos del nuevo milenio supera el 40%) y la disminución de la tasa de paro (en el año 2002 el 16%).

Sin embargo todavía son numerosos los problemas que encuentra la mujer en el mercado de trabajo. Muchos de ellos reflejan las dificultades de conciliación entre trabajo remunerado y no remunerado:

La contratación a tiempo parcial está siendo utilizada más por las mujeres que por los hombres y el motivo fundamental que se aduce es la necesidad de realizar tareas domésticas y cuidados de personas dependientes. Es decir las mujeres son las únicas que concilian.

Las mujeres continúan abandonando el puesto de trabajo por el hecho de contraer matrimonio, o tener que hacerse cargo de tareas domésticas y cuidado de los niños.

Las mujeres, incluso si tienen un nivel elevado de educación, dedican siempre un número elevado de horas a la realización de trabajos no remunerados. Este hecho crea una gran dependencia económica con todas las consecuencias que ésta trae consigo.

Además las mujeres sufren situaciones de discriminación laboral tales como menor salario que los hombres, al mismo trabajo y nivel educativo, escasa presencia en puestos de responsabilidad, escasas posibilidades de promoción etc.

En el segundo apartado hemos intentado identificar los factores que influyen en la participación laboral femenina. Utilizando como variable dependiente estar ocupadas o no y para mujeres jóvenes entre 21-52 años de edad las variables del modelo han resultado, en su inmensa mayoría, significativas. En este sentido cabe destacar como factores que influyen en la probabilidad de trabajar:

Positivamente:

La educación (en nivel superior y secundaria) ,

La salud .

Con signos negativos están :

Las formas alternativas a la familia tradicional. La pertenencia a familias monoparentales o unifamiliares influye negativamente en la probabilidad de participación laboral femenina.

El grado de satisfacción con el nivel económico.

El número de miembros del hogar.

El modelo dinámico resta importancia a las formas alternativas de familia y se la da al número de hijos menores, variable que influye negativamente

En el caso de los hombres de la misma edad, 21-52 años, la educación tiene menos importancia incluso la secundaria no es significativa.

Si consideramos a las mujeres u hombres con una edad comprendida entre 52 y 65 años una gran parte de las variables dejan de ser significativas .

Por su parte los resultados reflejados en las matrices de transición nos permiten afirmar que, en general, la educación superior permite más transiciones a los escalones más altos de renta que el resto de los niveles de educación, es decir permite más movilidad de los individuos, aunque la diferencia con la educación secundaria no es excesiva. Se puede afirmar que existe una relación entre la educación y los ingresos del individuo. Esta relación está más clara en el caso de los hombres que en el caso de las mujeres y sobre todo si la variables tomada como referente es la renta personal y no el salario.

En definitiva son importantes y muy significativas las mejoras alcanzadas en la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, pero ciertamente todavía queda un largo camino por recorrer. Las razones que influyen en las mujeres en la decisión de trabajar son de diversa índole y muy complejas. La conciliación hombres -mujeres de trabajos no remunerados parece una tarea prioritaria, pero junto a ella aparece la educación, o la forma familiar como factores importantes. En este sentido se puede decir que gran parte de las medidas tomadas son adecuadas pero escasas y no siempre eficaces para el cumplimiento de los objetivos en materia de igualdad de la Unión Europea.

Recordamos que los objetivos de la Unión en materia de igualdad hombres mujeres presentan la siguiente cronología:

Objetivos de la unión Europea

2001-2002: Igualdad de retribución

2002-2003: Conciliación de la vida laboral y familiar

2003-2004: Las mujeres en el proceso de toma de decisiones.

2004-2005: Los estereotipos sexistas.

? En este sentido nos parece recomendable, que todas las medidas que se diseñen estén pensadas y dirigidas con un carácter neutral para hombres y mujeres.

Además es conveniente:

- ? Reforzar las medidas que fomenten el desarrollo de servicios de apoyo a las familias y definir criterios para evaluar resultados de las medidas que se tomen en aras a mejorar los cuidados de los niños.
- ? Ofrecer indicadores de seguimiento de la participación laboral masculina y femenina, así como de la realización de trabajos no remunerados y también del uso de los permisos maternales y paternales y del grado de cumplimiento de la Ley de Conciliación.
- ? Otorgar una protección específica a las familias monoparentales
- ? Incentivar sobre todo en el ámbito de las pequeñas y medianas empresas la implementación de medidas de conciliación laboral y familiar. Entre estas medidas cabe mencionar:

La flexibilidad de horario, valorar el rendimiento y cumplimiento de tareas y funciones más que de horas de permanencia en el puesto de trabajo.

Posibilidad de reducción de la jornada laboral sin que esto suponga ninguna lacra de cara a su promoción laboral.

Posibilidad de compartir un puesto de trabajo entre dos personas que se turnaran en función de sus necesidades.

Aumento del tiempo concedido para el cuidado de niños, ancianos discapacitados

Adaptar las medidas que faciliten el tiempo dedicado a la familia. Intentar no poner reuniones a horas no adecuadas o no viajar mientras que sus obligaciones familiares se lo impidan,

El teletrabajo aunque saliendo de casa tienen mucho sentido.

Ordenador en casa siempre que sea posible para suplir circunstancias como las que se dan en mujeres con riesgo de aborto

Habría que hacer un estudio pormenorizado de productividad pero seguro que el grado de satisfacción general bienestar tiene efectos positivos en la productividad, en la salud etc.

Compensaciones económicas por posibles pérdidas de ingresos derivadas de medidas tomadas por las mujeres en aras a conciliar la vida laboral y familiar.

Muchas de estas medidas están en manos de la empresa, pero todas aquellas que impliquen costes difícilmente van a ser asumidas sin más por la empresa. Las políticas públicas pueden ayudar mucho, asumiendo costes y protagonismo en el logro de una conciliación real del trabajo entre mujeres y hombres y haciéndose eco de situaciones nuevas que denotan necesidades importantes como son las familias monoparentales. Estas y otras cuestiones, puesto que no es un tema fácil, podrían considerarse si se quiere aumentar la presencia, en igualdad de condiciones, de las mujeres en el mercado de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

Albarracín, J. Y Artola, C. (1989): "Oferta y demanda de trabajo en el periodo 1977-1988". *Boletín Económico del Banco de España*, Julio, pp. 103-114.

Arrazola, M.(2001): *Apuntes microeconometría*. MIMEO.

Arrazola, M. Y J. De Hevia y J.F. Sanz, (1999): " Tax perception, Welfare and Labour Supply: The Spanish case. Universidad Europea de Madrid. CEES

Arrazola, M. Y J. De Hevia (2001): "Rendimiento de la educación en España: nueva evidencia de las diferencias entre hombres y mujeres". *Papeles de Trabajo del Instituto de Estudios Fiscales* nº24.

Becker, G.S.(1971): *The Economist of Discrimination*. University of Chicago Press.

Bover, O. y Arellano, M. (1995): " Female labour force participation in the 1980s. The case of Spain". *Investigaciones Económicas* Vol. XIX (2).

Banks, J. and Tanner, S. (1997), *The state of donation: Household gifts to charity, 1974-1996*, London: Institute for Fiscal Studies.

Dex, S. Gustafsson, S., Smith, N. Et Callan, T. (1995) : "Cross-national comparison of Labour force participation of women married to unemployed men". Oxford Economic paper, 47, 611-35

Greene, W.H. (1998): Análisis econométrico. Tercera edición. Prentice Hall. Baltimore: Instituto de Estudios Políticos de la Universidad Johns Hopkins.

Heckman, J. (1976): ""The common structure of statistical models of truncation, sample selection and limited dependent variables and simple estimator for such models". *Annals of Economics and Social Measurements*, 5. 299-309

Hoichkins, J.L. y M.M. Pits (2003): At What Level Of Labor-Market Intermittency are Woman Penalized?. *The American Economic Review* 3-5, pp. 233--238

Menchik, P. and Weisbrod, B. (1987), ' Volunteer labour supply', *Journal of Public Economics*. vol. 32, pp. 159-183.

Mincer, J. (1962): "Labor Force Participation of Married Women" en *Aspects of Labour Economics* 3, pp.S1-S33.

Mincer , J. (1991): "Human Capital, Technology, and the Wage Structure? What do Times Series Show?, Working Paper 3581, NBER.

Novales, A. (1989): " La incorporación de la mujer al mercado de trabajo". *Moneda y Crédito* 188, pp.457-478.

Novales, A. y Mateos, B. (1990): "Empleo, capital humano y participación femenina en España". *Investigaciones Económicas* nº14, pp. 179-224.

Novales, A. (1996). *Econometría*. Mc Graw Hill

OCDE (1995): *La production domestique dans les payses de L'OCDE. Inventaire des sources de données et méthodes d'évaluation.*

Oliver, J.; J.L. Raymond; J.L. Roig y F. Barcenas (1999): Returns to Human capital in Spain: a survey of the evidence, en : Asplund, R.P. Pereira (eds). Returns to human capital in Europe: a literature review, ETLA. The Research of the Finnish Economy, Helsinki, pp.279-297

Pablos Escobar, L. (2000): *El Estado de Bienestar desde la perspectiva del género*. Alianza Universidad.

Pablos Escobar, L. (2001). " EL mercado laboral desde la perspectiva de género" *DIOTIMA*

Pablos Escobar, L. (2002). Factores determinantes de la participación laboral Femenina. Trabajo presentado a las jornadas de economía de genero celebradas en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales (Biblioteca). MIMEO

Prieto Rodríguez J y Rodríguez Gutierrez C. (2000): " The added worker effect in the spanish case" .*Applied Economics*, nº 32, pp1917-1925.

San Sagundo, M.J.(1996):: "¿ Es rentable la educación en España?. Un análisis de los determinantes de los ingresos individuales en 1981 y 1991 en: la desigualdad de recursos vol 6, pp 87-165. Fundación Argentaria Madrid

Sanchez Páramo Carolina (2001): "Riesgo de paro y oferta de trabajo familiar". *Revista del Colegio de Economista de Madrid* nº87.

Sanz Sanz J.F. (1997): " Labour Supply and Wefare Analysis of Income Tax. Reforms using microdata: An Application to British Married Women." Trabajo presentado a " Social Welfare and Public Intervention". Workshop celebrado por la Universidad de Oxford y Kobe Institute. Japon

Sastre Garcia, M.(1999): *Los ingresos y los gastos en las Encuestas de Presupuestos Familiares. Ensayos sobre Desigualdad y Bienestar* . Tesis Doctoral Mimeo.

APENDICE

? A) Nomenclatura variables

Las variables finalmente escogidas tras un minucioso analiza estadístico son:

ESTCIVIL

Estado civil . indicador:r: 1 casados
2 divorciado separado
3 viudo soltero

FAMILUNI FAMILMON

Tipo familia: hemos incluido dos variables ficticias:
Familias unipersonales: 1, resto cero variable ficticia
Monoparental: =1 resto cero
Familia tracional=1 resto cero

NMIEMBROS

Número de miembros del hogar: Variable numérica.

HIJOSMEN

Hijos menores de 16 años: variable numérica

RENTAMAR

Renta del marido procedentes de tarabajo por cuenta propia y ajena: variable numérica

EDUCA

Indicador: nivel de estudios más elevado que ha completadoes.
Educación superior: 1
Educación secundaria: 2
Primaria: 3

SATISF

Satisfacción económica general : 1 satisfecho
0 no satisfecho

SALUD

Estado de salud: Indicador 1: bueno
2: aceptable
3: malo

NIÑOS

Número de horas dedicadas al cuidado de niños. Numerica

CUNINOS

Número de horas semanales que dedica al cuidado de niños. Indicador
1 más de 28 horas
2: 15 a 28
3:menos de 15

MAYORES

Número de horas que dedica al cuidado de otros adultos. Numerica

CUMAYORES

Cuidado de mayores. indicador

1 más de 28 horas

2: 15 a 28

3: menos de 15

AYUDAS

Rentas netas por prestaciones de protección a la familia

? B) Resultados**VARIABLE DEPENDIENTE: TRABAJO EFECTIVO****1998.**

Mujeres 52-65 años

Hombres 52-65 años

	B	E.T.	Sig.	Exp(B)				
RENMARES	-0,011	0,005	0,037	0,990	-	0,006	0,004	0,984
					0,016			
EDUCA			0,000				0,012	
EDUCA(1)	1,943	0,279	0,000	6,977	0,635	0,216	0,003	1,887
EDUCA(2)	0,727	0,306	0,017	2,069	-	0,234	0,982	0,995
					0,005			
SALUD			0,019				0,000	
SALUD(1)	0,561	0,225	0,013	1,753	1,416	0,204	0,000	4,120
SALUD(2)	0,192	0,234	0,412	1,212	0,565	0,216	0,009	1,759
FAMLIMON(1)	-0,321	0,376	0,393	0,725	-	0,473	0,109	0,468
					0,758			
FAMILUNI(1)	-0,774	0,424	0,068	0,461	-	0,445	0,100	0,480
					0,734			
SATISD(1)	-0,037	0,167	0,823	0,963	-	0,136	0,000	0,526
					0,643			
HD001	0,143	0,069	0,040	1,153	0,310	0,058	0,000	1,363
HIJOMENO	0,130	0,235	0,579	1,139	-	0,195	0,537	0,887
					0,120			
ECIVIL			0,088				0,303	
ECIVIL(1)	-1,017	0,463	0,028	0,362	0,254	0,528	0,630	1,290
ECIVIL(2)	-0,660	0,396	0,096	0,517	-	0,501	0,617	0,779
					0,250			
AYUDA	-0,095	0,153	0,532	0,909	-	0,002	0,490	0,999
					0,001			
PR007A	-0,015	0,007	0,019	0,985	-	0,014	0,005	0,961
					0,039			
PR008A	-0,010	0,004	0,026	0,990	-	0,009	0,003	0,975
					0,025			
Constante	-0,456	0,628	0,468	0,634	-	0,728	0,307	0,475
					0,745			

VARIABLE DEPENDIENTE: PARTICIPACIÓN LABORAL

1998

Mujeres 21-52

Hombres 21-52

	B	E.T.	Sig.	Exp(B)	B	E.T.	Sig.	Exp(B)
AYUDA	0,002	0,001	0,057	1,002	-0,005	0,002	0,039	0,995
ECIVIL			0,000				0,000	
ECIVIL(1)	-1,235	0,228	0,000	0,291	0,009	0,777	0,990	1,010
ECIVIL(2)	-1,002	0,229	0,000	0,367	-2,393	0,765	0,002	0,091
HIJOMENO	0,247	0,067	0,000	1,281	0,498	0,144	0,001	1,645
RENMARES	-0,019	0,002	0,000	0,982	-0,018	0,003	0,000	0,983
EDUCA			0,000				0,000	
EDUCA(1)	1,152	0,098	0,000	3,166	-0,676	0,170	0,000	0,509
EDUCA(2)	0,220	0,093	0,017	1,246	-1,390	0,154	0,000	0,249
SALUD			0,000				0,000	
SALUD(1)	0,957	0,184	0,000	2,604	2,901	0,245	0,000	18,200
SALUD(2)	0,810	0,202	0,000	2,247	1,927	0,273	0,000	6,867
FAMLIMON(1)	-0,033	0,162	0,840	0,968	-0,428	0,209	0,041	0,652
FAMILUNI(1)	-0,266	0,384	0,488	0,767	-1,542	0,540	0,004	0,214
SATISD(1)	-0,246	0,077	0,001	0,782	-0,342	0,129	0,008	0,711
HD001	-0,151	0,032	0,000	0,860	-0,051	0,050	0,311	0,951
PR007A	-0,015	0,001	0,000	0,985	-0,015	0,006	0,014	0,985
PR008A	-0,010	0,003	0,000	0,990	-0,007	0,011	0,494	0,993
Constante	1,646	0,467	0,000	5,188	4,061	0,932	0,000	58,029

VARIABLE DEPENDIENTE: TRABAJO EFECTIVO

1996	MUJERES 21-52 años				HOMBRES 21-52 años			
	B	E.T.	Sig.	Exp(B)	B	E.T.	Sig.	Exp(B)
RENMARES	-0,009	0,002	0,000	0,991	-0,002	0,003	0,464	0,998
EDUCA			0,000				0,000	
EDUCA(1)	1,498	0,095	0,000	4,473	0,539	0,120	0,000	1,715
EDUCA(2)	0,324	0,089	0,000	1,382	-0,301	0,100	0,003	0,740
SALUD			0,000				0,000	
SALUD(1)	0,782	0,189	0,000	2,185	1,562	0,199	0,000	4,769
SALUD(2)	0,853	0,204	0,000	2,347	1,343	0,218	0,000	3,830
FAMLIMON(1)	-0,490	0,143	0,001	0,613	-0,282	0,151	0,061	0,754
FAMILUNI(1)	-1,491	0,403	0,000	0,225	-1,280	0,333	0,000	0,278
SATISD(1)	-0,589	0,074	0,000	0,555	-1,590	0,105	0,000	0,204
HD001	-0,139	0,030	0,000	0,870	-0,173	0,034	0,000	0,841
PR007A	-0,017	0,002	0,000	0,983	-0,019	0,003	0,000	0,981
PR008A	-0,014	0,003	0,000	0,986	-0,013	0,008	0,097	0,987
HIJOMENO	0,183	0,055	0,001	1,201	0,262	0,066	0,000	1,300
ECIVIL			0,000				0,000	
ECIVIL(1)	-0,597	0,203	0,003	0,551	1,461	0,264	0,000	4,309
ECIVIL(2)	-0,828	0,202	0,000	0,437	-0,222	0,261	0,396	0,801
AYUDA	0,001	0,001	0,257	1,001	-0,004	0,001	0,003	0,996
Constante	2,167	0,463	0,000	8,730	2,098	0,444	0,000	8,146

1994

VARIABLE DEPENDIENTE: TRABAJO EFECTIVO

	MUJERES DE 21-52				MUJERES DE 52-65			
	B	E.T.	Sig.	Exp(B)	B	E.T.	Sig.	Exp(B)
ESTCIVIL			0,001				0,062	
ESTCIVIL(1)	0,098	0,099	0,322	1,103	-0,089	0,381	0,815	0,915
ESTCIVIL(2)	0,704	0,183	0,000	2,021	0,774	0,352	0,028	2,168
SALUD			0,001				0,003	
SALUD(1)	0,551	0,155	0,000	1,735	0,616	0,186	0,001	1,851
SALUD(2)	0,423	0,168	0,011	1,527	0,288	0,190	0,131	1,334
SATISF(1)	-0,421	0,079	0,000	0,656	-0,129	0,171	0,452	0,879
RENTAMAR	0,000	0,000	0,062	1,000	0,000	0,000	0,006	1,000
CUNIÑOS			0,000				0,005	
CUNIÑOS(1)	-0,341	0,274	0,214	0,711	0,055	0,439	0,900	1,057
CUNIÑOS(2)	-0,949	0,272	0,000	0,387	-1,183	0,541	0,029	0,306
CUNIÑOS(3)	0,645	0,302	0,033	1,905	-0,021	0,554	0,970	0,980
FAMILMON	-0,632	0,138	0,000	0,532	-0,657	0,408	0,107	0,519
(1)								
FAMILUNI(1)	-1,410	0,308	0,000	0,244	-0,594	0,450	0,187	0,552
NMIEMBROS	-0,120	0,033	0,000	0,887	0,088	0,070	0,207	1,092
AYUDAS	0,000	0,000	0,939	1,000	0,000	0,000	0,559	1,000
HIJOSMEN	0,116	0,055	0,036	1,123	0,276	0,181	0,126	1,318
CUMAYO			0,002				0,260	
CUMAYO(1)	-0,117	0,235	0,620	0,890	-0,256	0,518	0,621	0,774
CUMAYO(2)	-0,780	0,291	0,007	0,458	-0,575	0,567	0,311	0,563
CUMAYO(3)	0,015	0,300	0,960	1,015	0,259	0,622	0,677	1,296
EDUCA			0,000				0,000	
EDUCA(1)	1,250	0,088	0,000	3,490	1,695	0,268	0,000	5,444
EDUCA(2)	0,419	0,088	0,000	1,520	0,979	0,267	0,000	2,661
Constante	1,939	0,495	0,000	6,950	-0,823	0,842	0,329	0,439

Variable(s) introducida(s) en el paso 1: ESTCIVIL, SALUD, SATISF, RENTAMAR, CUNIÑOS, FAMILMON, FAMILUNI, HD001, PI133, HIJOSMEN, CUMAYO, EDUCA.

VARIABLE

DEPENDIENTE:

TRABAJO EFECTIVO

1994

	HOMBRES 21-52 AÑOS				HOMBRES 52-65 AÑOS			
	B	E.T.	Sig.	Exp(B)	B	E.T.	Sig.	Exp(B)
ESTCIVIL(1)	1,670	0,105	0,000	5,312	0,917	0,429	0,033	2,502
ESTCIVIL(2)	0,069	0,224	0,756	1,072	0,807	0,504	0,109	2,241
SALUD			0,000				0,000	
SALUD(1)	1,734	0,168	0,000	5,666	1,615	0,151	0,000	5,028
SALUD(2)	1,416	0,182	0,000	4,122	0,962	0,156	0,000	2,617
SATISF(1)	-1,193	0,119	0,000	0,303	-0,437	0,139	0,002	0,646
RENTAMAR	0,000	0,000	0,533	1,000	0,000	0,000	0,150	1,000
CUNIÑOS			0,000				0,000	
CUNIÑOS(1)	-0,061	0,207	0,769	0,941	0,057	0,513	0,912	1,059
CUNIÑOS(2)	-1,337	0,237	0,000	0,263	-1,644	0,692	0,018	0,193
CUNIÑOS(3)	-0,161	0,247	0,515	0,851	-1,551	0,756	0,040	0,212
FAMILMON(1)	-0,040	0,137	0,771	0,961	-1,243	0,530	0,019	0,289
FAMILUNI(1)	-0,735	0,247	0,003	0,479	-0,660	0,507	0,193	0,517
NMIEMBROS	-0,129	0,036	0,000	0,879	0,248	0,055	0,000	1,281
AYUDAS	0,000	0,000	0,000	1,000	0,000	0,000	0,362	1,000
HIJOSMEN	0,164	0,058	0,005	1,178	-0,023	0,117	0,846	0,977
CUMAYO			0,078				0,024	
CUMAYO(1)	-0,188	0,364	0,604	0,828	-0,406	0,448	0,365	0,666
CUMAYO(2)	-0,756	0,525	0,150	0,470	-1,449	0,581	0,013	0,235
CUMAYO(3)	-1,002	0,529	0,058	0,367	-0,885	0,618	0,152	0,413
EDUCA			0,008				0,002	
EDUCA(1)	0,221	0,102	0,031	1,247	0,699	0,204	0,001	2,011
EDUCA(2)	-0,130	0,097	0,180	0,878	0,268	0,219	0,222	1,307
Constante	1,145	0,512	0,025	3,142	-0,163	0,922	0,860	0,849

Variable(s) introducida(s) en el paso 1: ESTCIVIL, SALUD, SATISF, RENTAMAR, CUNIÑOS, FAMILMON, FAMILUNI, HD001, PI133, HIJOSMEN, CUMAYO, EDUCA.