



REGRESO AL TRABAJO TRAS EL NACIMIENTO: ¿INFLUYE EL PERMISO PARENTAL EN EUROPA?

**Chiara Pronzato
ISER Universidad de
Essex**

**Documento de
Trabajo ISER
2007-30**

Reconocimientos:

Agradezco al Prof. John Ermisch su supervisión, a la Prof. Daniela Del Boca por el conocimiento que me ha transferido, a Mark Taylor, Silvia Pasqua y Francesco Figari por sus consejos. Agradezco las sugerencias recibidas en las conferencias EPUNET (Colchester, 29 de junio de 2005 y Barcelona, 8 de mayo de 2006), en el departamento de ISER (Colchester, 30 de noviembre de 2005), en la conferencia ESPE (Chicago, 14 de junio de 2007) y en la escuela de verano IZA (Ammersee, 7 de abril de 2006), especialmente por las fructíferas conversaciones con Carolina Ortega Masague, Claudio Lucifora y Konstantinos Tatsiramos. Agradezco y reconozco el apoyo económico recibido por la Fondazione Einaudi. Cualquier error se debe atribuir a la autora.

Se pide a los lectores que deseen citar este documento que utilicen la siguiente formulación:

Pronzato, Chiara (Noviembre de 2007) 'Return to Work after Childbirth: does Parental Leave matters in Europe?', ISER Working Paper 2007-xx. Colchester: University of Essex.

La versión en línea de este documento de trabajo se puede encontrar en <http://www.iser.essex.ac.uk/pubs/workpaps/>

El Instituto para la Investigación Social y Económica (ISER, por sus siglas en inglés) se especializa en la producción y análisis de datos longitudinales.

ISER incluye a

- MISOC (el Centro de Investigación del ESRC sobre el Cambio Microsocial), un centro internacional para la investigación en el ciclo vital, y
- ULSC (el Centro de Estudios Longitudinales del ESRC del Reino Unido), un centro nacional de recursos para promover estudios longitudinales y la investigación longitudinal.

Agradezco y reconozco el apoyo de tanto el Consejo para la Investigación Económica y Social (ESRC, por sus siglas en inglés) como de la Universidad de Essex. El trabajo comunicado en este documento es parte del programa científico del Instituto para la Investigación Social y Económica.

Instituto para la Investigación Social y Económica, Universidad de Essex, Wivenhoe Park, Colchester. Essex CO4 3SQ Reino Unido
Teléfono: +44 (0) 1206 872957 Fax: +44 (0) 1206 873151 Correo - e: iser@essex.ac.uk
Sitio web: <http://www.iser.essex.ac.uk>

© Noviembre de 2007

Todos los derechos reservados. Ninguna parte de esta publicación se podrá reproducir, almacenar en un sistema de recuperación o transmitir, de ninguna manera, ni por ningún medio, mecánico, de fotocopia, de grabación o de otra manera, sin el permiso previo por escrito del Director de Comunicaciones, Instituto para la Investigación Social y Económica.

RESUMEN

El objetivo de este documento es investigar sobre la función del permiso parental ampliado en la vuelta al trabajo de las madres de recién nacidos. Los permisos parentales se han introducido en los últimos 30 años en todos los países europeos con el fin de ampliar el período de protección del empleo, permitiendo tanto a la madre como al padre cuidar del niño después de que el período de baja por maternidad haya expirado. En este documento, redundo en la variabilidad de políticas ofrecidas por los países de la UE, en términos de duración del permiso y los pagos, y estudio la influencia de los permisos obligatorios en la probabilidad de quedarse en casa con el niño durante el permiso, y en la probabilidad de trabajar en el período temporal que sigue al permiso. Utilizando datos del Panel de Hogares de la Comunidad Europea (ECHP), seleccioné mujeres que tuvieran un hijo en los años del estudio, que hubieran además trabajado antes, y las seguí a lo largo del tiempo. Tras estudiar los determinantes de su vuelta al trabajo en cada país de manera separada, generalicé los resultados, haciendo grupos con mujeres con las características de capital humano similares e historial de fertilidad de diferentes países y, en consecuencia, bajo diferentes normativas en relación con el permiso parental. Los resultados sugieren que el derecho a permisos pagados y largos da a las madres la oportunidad de quedarse en casa con el niño a un coste menor, y que los permisos largos obligatorios están asociados con una mayor probabilidad de volver al trabajo después del permiso.

Palabras clave: permiso parental, oferta de mano de obra femenina, nacimiento, atención al niño

Clasificación JEL: J13, J22

RESUMEN NO TÉCNICO

Aunque la participación de las mujeres en el mercado laboral ha aumentado en todas partes, las mujeres todavía suelen interrumpir sus carreras cuando tienen un hijo, durante un período temporal más largo que la baja por maternidad básica. El objetivo de este documento es investigar la función del permiso parental ampliada en el regreso al trabajo de las madres de recién nacidos, redundando en la variabilidad de políticas en los países de la UE, en términos de duración del permiso y de los pagos durante el período. Los permisos parentales se han introducido en los últimos 30 años en todos los países europeos con el fin de ampliar el período de protección del empleo, permitiendo tanto a la madre como al padre cuidar del niño después de que el período de baja por maternidad haya expirado. Generalmente, los que apoyan esas políticas afirman que el permiso tiene como resultados unos niños más sanos y una mejor posición de las mujeres en el mercado laboral, mientras los que se oponen indican que esas restricciones pueden afectar adversamente a las carreras de las mujeres. ¿Cuál es el efecto de proporcionar largos períodos de permiso sobre el tiempo en que las madres se quedan en caso cuidando del niño y sobre la probabilidad de continuar con el trabajo tras el permiso? Las respuestas a estas preguntas son el objetivo de este documento. En el caso de Europa, la directiva de la CE requiere 3 meses de permiso parental, pero permite ciertos grados de libertad en relación con tiempo adicional, los pagos y flexibilidad en los plazos. De hecho, la duración y las características de la baja maternal obligatoria difiere sustancialmente a lo largo de Europa: del mínimo de 3 meses hasta un máximo de 3 años, del 0 % al 100 % pagado. Esta variabilidad permite el estudio de si un permiso parental pagado y más largo está asociado con una propensión mayor / menor a quedarse en casa y cuidar del niño durante el permiso, y con una probabilidad mayor / menor a trabajar en el período temporal que sigue al permiso.

Utilizando datos del Panel de Hogares de la Comunidad Europea, seleccione mujeres que tuvieran un hijo durante los años del estudio, que hubieran además trabajado antes, y las seguí a lo largo del tiempo. Los resultados sugieren que el derecho a permisos pagados y largos da a las madres la oportunidad de quedarse en casa con el niño a un coste menor, y que los permisos largos obligatorios están asociados con una mayor probabilidad de volver al trabajo después del permiso.

¹ El primer país que introdujo el permiso parental fue Finlandia en 1978, seguido de Austria en 1979.

1. Introducción

Aunque la participación de las mujeres en el mercado laboral ha aumentado en todas partes, las mujeres todavía suelen interrumpir sus carreras cuando tienen un hijo, durante un período temporal más largo que la baja por maternidad básica. El objetivo de este documento es investigar la función de la baja maternal ampliada en el regreso al trabajo de las madres de recién nacidos, redundando en la variabilidad de políticas en los países de la UE, en términos de duración del permiso y de los pagos durante el período. Las bajas maternales (y también las paternales) se han introducido en los últimos 30 años² en todos los países europeos con el fin de ampliar el período de protección del empleo, permitiendo tanto a la madre como al padre cuidar del niño después de que el período de baja por maternidad haya expirado.

El impacto esperado del permiso sobre el empleo es ambiguo (Klerman y Leibowitz, 1997; Waldfogel et al, 1999). Por una parte, permite a las mujeres tener período para cuidar del niño y su ausencia podría hacer que algunas mujeres no participaran en el mercado laboral. Garantiza además la vuelta al trabajo anterior, así que ella no pierde su capital humano específico. Por otra parte, podría retirar a las mujeres del mercado laboral durante períodos largos, con implicaciones negativas para su futura empleabilidad, salarios y carrera.

Desde un punto de vista empírico, muchos documentos han estudiado el efecto del permiso³ parental en el empleo post - nacimiento de las madres. Ruhm (1998), comparando las tasas de empleo y los salarios de mujeres y hombres en diferentes países europeos, mostró como la disponibilidad del permiso parental está asociado con un aumento del empleo de las mujeres, pero también con una reducción de sus respectivos salarios. Waldfogel et al (1999), comparando Estados Unidos, Reino Unido y Japón, halló pruebas de un efecto positivo del permiso en la retención del empleo por parte de las mujeres. Klerman y Leibowitz (1997), utilizando datos del censo de EE. UU., encontraron pruebas empíricas de la asociación entre el permiso parental obligatorio e interrupciones laborales más largas tomadas por las mujeres protegidas por esas leyes. Generalmente, los que apoyan esas políticas afirman que el permiso tiene como resultados unos niños más sanos y una mejor posición de las mujeres en el mercado laboral, mientras los que se oponen indican que esas restricciones pueden afectar adversamente a las carreras de las mujeres.

¿Qué pasa cuando el permiso obligatorio es más largo? ¿Cuál es el efecto de proporcionar largos períodos de permiso sobre el tiempo en que las madres se quedan en caso cuidando del niño y sobre la probabilidad de continuar con el trabajo tras el permiso?

En el caso de Europa, la directiva de la CE requiere 3 meses de permiso parental, pero permite ciertos grados de libertad en relación con tiempo adicional, los pagos y flexibilidad en los plazos. De hecho, la duración y las características de la baja maternal obligatoria difiere sustancialmente a lo largo de Europa: del mínimo de 3 meses hasta un

² El primer país que introdujo el permiso parental fue Finlandia en 1978, seguido de Austria en 1979.

³ Como queda claro en el segundo apartado, llamo "baja maternal" al permiso pagado corto y casi obligatorio, que se toma inmediatamente tras el nacimiento, exclusivamente para la madre; mientras que denomino "permiso parental" al permiso opcional, más largo, no siempre pagado, que sigue a la baja y que se puede compartir con la pareja (siguiendo a De Henau et al, 2007). En muchos documentos se llama "permiso parental" a lo que en Europa es más próximo a una "baja por maternidad".

máximo de 3 años, del 0 % al 100 % pagado. Esta variabilidad permite el estudio de si un permiso parental pagado y más largo está asociado con una propensión mayor / menor a quedarse en casa y cuidar del niño durante el permiso, y con una probabilidad mayor / menor a trabajar en el período temporal que sigue al permiso. Estos efectos no son claros a priori. El aumento de la duración del permiso podría reducir el trabajo en el período inmediatamente posterior al nacimiento del niño, pero también podría, teóricamente, aumentar el empleo durante el período de permiso, en el caso de que algunas mujeres abandonaran definitivamente su trabajo en ausencia de dicho permiso (Klerman, Leibowitz, 1997). En relación con el empleo tras el permiso, los períodos más largos pueden también tener un efecto ambiguo: por una parte, las mujeres podrían perder capital humano y perspectivas en su carrera, lo que influiría negativamente en su estatus laboral tras el nacimiento; por otra parte, tienen su empleo protegido, lo que les hace más fácil volver a trabajar (Berger y Waldfogel, 2004; Waldfogel et al, 1999). Comprender las consecuencias económicas para las mujeres del aprovechamiento del permiso es importante, considerando los efectos positivos del tiempo invertido en el niño, especialmente durante el primer año tras el nacimiento (James - Burdumy, 2005): una reducción en la mortalidad infantil (Ruhm, 2004), más amamantamiento, inmunización del niño (Tanaka, 2005; Berger et al, 2005), mejores resultados cognitivos (Gregg et al, 2005; Ruhm, 2004) y mejores resultados educativos (Ermisch, Francesconi, 2002). Sin embargo, en defensa del trabajo de las madres, los efectos negativos del trabajo maternal se ven compensados parcialmente por los efectos positivos de unos ingresos familiares mayores (Baum, 2003) y no existen pruebas de efectos negativos en los resultados cognitivos del niño cuando las madres utilizan cuidados formales en lugar de informales (Gregg et al, 2005). En este documento, analizo las decisiones laborales de madres tras el nacimiento del niño, utilizando el Panel de Hogares de la Comunidad Europea (ECHP, por sus siglas en inglés) y tratando los datos desde una perspectiva de supervivencia. Presento primero el escenario institucional de los diferentes países europeos (apartado 2) y después el marco de trabajo metodológico (apartado 3). Los datos del ECHP se ilustran en el apartado 4, mientras que el apartado 5 incluye las estimaciones empíricas. En los apartados 6 y 7 se comparan e interpretan los resultados de los países. Al final se ofrecen las conclusiones (apartado 8).

2. El Escenario Institucional

Los permisos parentales amplían el período de protección del empleo, permitiendo a ambos padres cuidar del niño una vez que el período de baja por maternidad ha expirado. La directiva de la CE requiere un mínimo de 14 semanas de baja maternal y de 3 meses de permiso parental (Tabla 1). Mientras que la duración de la baja por maternidad (14 - 22 semanas) y el porcentaje de reemplazo (en la mayoría de los casos por encima del 80 %) son bastante homogéneos entre los países, el permiso parental difiere sustancialmente en términos de duración, de período pagado y de incentivos para el aprovechamiento por parte de los padres. Con respecto al aprovechamiento por parte de las madres, la baja maternal es utilizada por casi todas ellas, mientras que el permiso

parental ampliado es opcional y, dada la cantidad de ventajas, su utilización depende de las dificultades y preferencias de las madres. Las condiciones requeridas para optar al permiso varían según los países, pero las mujeres con 1 año de empleo normalmente están cubiertas⁴. Vemos que en Bélgica, Portugal y los Países Bajos, el período mínimo de 3 meses para cada progenitor contrasta con el permiso de larga duración de 2 / 3 años que existe en Francia, España, Austria, Alemania y Finlandia. En algunos países, el permiso parental incluye el derecho al pago durante el período que rodea al nacimiento del niño, que puede estar relacionado con el trabajo anterior (por ej., Finlandia o Italia) o ser un pago de “tarifa plana” (por ej., Austria). El derecho al permiso puede ser individual o basado en la familia: en el primer caso, si uno de los progenitores no aprovecha el permiso, se pierde para la familia. En este sentido, el permiso parental podría desempeñar una importante función en el reequilibrio de la división del trabajo en la pareja y promover la igualdad de género (véase la última columna de la Tabla 1): un permiso corto, bien pagado y sin posibilidad de transferir meses del padre a la madre podría llevar a los padres a compartir la tarea más frecuentemente. En todos los países, la posición laboral se protege durante todo el permiso, con la excepción de España, donde la protección sólo cubre un año y los Países Bajos, donde el empleo se garantiza en algunos convenios colectivos. En algunos países, las madres que optan por los permisos parentales pierden derechos de pensión y de antigüedad (Reino Unido, Países Bajos, Irlanda y la mitad de ellos en Austria y Francia). Además, en algunos países, se permite a las mujeres que aprovechen sólo una parte del permiso y que trabajen durante un número reducido de horas, o se les permite posponer el permiso hasta que el niño es mayor, no inmediatamente tras el nacimiento. Por simplicidad, sólo estudio la primera transición de no empleo a empleo, y observo si la disponibilidad de estas medidas cambia las elecciones de las mujeres entre las actividades laborales y de atención al niño. Por lo que la autora puede saber, en todos los países analizados, las medidas relacionadas con los permisos parentales se introdujeron antes de la primera ola del estudio utilizado y no han cambiado sustancialmente durante los años del mismo⁵, con la excepción de Irlanda y Reino Unido, donde el permiso parental se introdujo, respectivamente, en 1998 y 1999.

⁴ En casi todos los países las mujeres han de tener trabajo durante 1 años para tener derecho al permiso parental, en algunos países con el mismo empleador. Los requisitos más restrictivos se dan en Portugal, donde ambos padres deben tener empleo, mientras los menos restrictivos están en Austria, donde sólo tienen que demostrar que tienen derecho a ayudas familiares.

⁵ Panel de Hogares de la Comunidad Europea, 1994-2001.

	Baja maternal		Permiso parental			
	Período (semanas)	Porcentaje de reemplazo medio (%)	Duración total del permiso (meses)	Período pagado (% del permiso total)	Período del padre (meses)	Meses transferibles
IT	22	80	11	55	6	0
DK	18	62	11	70	0	11
IE	18	70	6.5	0	3.25	0
UK	18	43	8	0	4	0
FI	18	66	33	100	0	33
PT	17	100	6	8	3	0
EL	17	50	7	0	3.5	0
ES	16	100	36	0	0	36
FR	16	100	36	100	0	36
LU	16	100	12	100	6	0
NL	16	100	6	0	3	0
AT	16	100	24	100	6	18
BE	15	77	6	100	3	0
GE	14	100	36	67	0	36
SE	14	80	18	79	2	12

Tabla 1: baja por maternidad y permiso parental en Europa (fuente: De Henau et al, 2007)

Otra política que no constituye el objeto del estudio pero que puede afectar al regreso al trabajo es la disponibilidad de cuidados infantiles. La posibilidad de trabajar cuando el niño es pequeño se ve dificultada por la disponibilidad de cuidados infantiles y, después, por el sistema preescolar y escolar. Un mejor acceso a servicios de cuidados para los niños, así como una alta calidad y bajos costes de los mismos puede disminuir el coste de trabajar para las madres, desanimándolas de cuidar del niño en casa. Vemos grandes diferencias en la disponibilidad pública de cuidados infantiles entre los países europeos, especialmente en el caso de niños de menos de 3 años (Tabla 2). En Dinamarca el 55 % de los niños pequeños son cuidados en guarderías públicas, en comparación con menos del 5 % en los países del sur de Europa, Reino Unido, Irlanda y los Países Bajos. En casi todos los países, un alto porcentaje de las cuotas (sobre el 80 %) está cubierto por fondos públicos, pero el efecto de un coste relativamente bajo no tiene sentido por la distribución del servicio (Del Boca, Vuri, 2006). Finalmente, las horas de apertura pueden o no coincidir con el día laboral "normal": en Dinamarca, Suecia, los Países Bajos y Francia el servicio está abierto durante más de 10 horas al día, en Grecia el servicio cubre sólo 5 horas al día con una pausa para el almuerzo a la mitad del mismo. Un servicio diario más corto puede forzar a los padres a trabajar menos horas para encontrar alguna solución informal para complementar la formal. La situación cambia enormemente si observamos las disposiciones para los niños de tres años en adelante (Tabla 2): la cobertura es mayor al 70 % en casi todos los países; la financiación pública está de media entre el 80 y el 100 %, mientras que las horas de apertura siguen siendo más o menos las mismas. Estas diferencias son debidas a menudo a la autoridad con responsabilidad en estos sectores: los niños más pequeños son tarea de Asuntos Sociales, mientras que los preescolares están bajo la responsabilidad del Ministerio de Educación (De Henau et al, 2007).

de marzo de 2002 ha subrayado la necesidad de mejorar el sistema de cuidados infantiles, adoptando dos objetivos muy precisos: en 2010, los estados miembros de la UE deben proporcionar, al menos, 50 plazas por cada 100 niños de menos de 3 años y 90 por cada 100 niños de más de 3 años.

	Niños con menos de 3 años			Niños de edad preescolar (con más de 3 años)		
	Cobertura (%)	Financiación pública (%)	Horas de apertura (al día)	Cobertura (%)	Financiación pública (%)	Horas de apertura (al día)
DK	55	75	10.5	90	75	10.5
SE	40	85	11	72	85	11
FR	39	78	10	87	100	8
BE	30	83	9	99	100	7
FI	23	85	10	42	85	10
GE	9	82	10	73	82	6
PT	12	80	7	72	100	5
AT	10	82	7	70	82	6
IT	6	80	10	87	91	8
LU	3	83	9	76	100	5
EL	3	80	9	48	100	4
ES	5	80	5	77	100	5
IE	2	100	9	50	100	4
NL	2	65	10	66	100	7
UK	2	94	8	60	100	5

Tabla 2: porcentaje de plazas por cada 100 niños, porcentaje de los costes cubiertos por la financiación pública y número de horas cubiertas por día en países europeos (fuente: De Henau et al, 2007)

3. El marco metodológico

Supongamos que una mujer toma sus decisiones en relación con la participación en el mercado laboral con el fin de maximizar la utilidad durante toda la vida del hogar. Cuando no tiene empleo, la utilidad del hogar u (medida en términos de consumo de bienes) depende de los ingresos del trabajo del marido (si se trata de un matrimonio), de los ingresos privados de ella y de su productividad en casa, que varía con el número y las edades de los niños. Si tiene un empleo remunerado, el sueldo que recibe en el mercado laboral es un determinante adicional de la utilidad del hogar (Ermisch, Wright, 1991). Tras el nacimiento del niño, ella decide si va a trabajar o no de acuerdo con las ofertas de salarios que recibe, que

se asume que son de una distribución $F(w, X)$, donde X representa las características fijas de la mujer.

Pongamos a $V_1(X, H, w)$ como la utilidad descontada durante toda la vida esperada sin empleo y $V_2(X, H, w)$

con empleo, con un sueldo w en un hogar con características representadas por H . El valor esperado de la mejor opción, durante un período de vida infinito, es proporcionado por

$$T(X) = \int_{-\infty}^{+\infty} \max\{V_2(X, H), V_1(X, H, w)\} dF(w, X).$$

Burdett et al (1985) muestran que hay una regla de detención que garantiza la existencia de este máximo: ella decidirá trabajar si y sólo si $V_1(X, H, w) > V_2(X, H)$, donde $V_1(X, H, w)$ es estrictamente

ascendente en w . Burdett et al. (1985) derivan que la estrategia correspondiente de maximización está caracterizada

por una función de salario de reserva $z(X, H)$ así que ella decide trabajar si $w > z(X, H)$. Observamos

que mientras más invierte en casa su utilidad para el tiempo, menor es la probabilidad de conseguir un empleo, mientras

mayor es el salario esperado (que depende de su capital humano), mayor es la probabilidad de empleo.

Cuando tiene un hijo, el salario de reserva puede aumentar, a la par que la maternidad aumenta la demanda de su tiempo en actividades de cuidados infantiles, o puede disminuir como consecuencia de la demanda mayor de bienes comerciales requeridos para la producción del hogar (Ronsen, Sundstrom, 1996). Cuando pasa un tiempo en inactividad, las mujeres tienden a perder algo de capital humano, con un impacto negativo en la media de la distribución de ofertas salariales, mientras que el niño requiere menos tiempo con un descenso, en consecuencia del salario de reserva. Además, los derechos de la baja por maternidad pueden garantizar a la madre su vuelta a su anterior trabajo (y, por lo tanto, tiene la probabilidad de recibir una oferta de 1) mientras cualquier transferencia asociada incrementará su salario de reserva (Berger y Waldfogel, 2004). En conjunto, mientras el nacimiento se aleja en el tiempo, su comportamiento de participación dependerá de la relación entre la pérdida de capital humano, que afecta a su salario potencial; la pérdida en su productividad en casa (debido a la edad del niño) y la existencia de derechos de maternidad, que afectan a su salario de reserva en direcciones opuestas. En términos reales, una mujer ha de elegir entre volver a trabajar dentro del plazo permitido por la ley, o dejar su trabajo para quedarse en casa durante un período más largo (Klerman, Leibowitz, 1997).

Con el fin de estudiar la participación de las madres en el mercado laboral, calculo un modelo reducido de participación en el mercado laboral, donde la variable dependiente se define como el lapso transcurrido desde el nacimiento del niño hasta la entrada en el mercado laboral. Mientras mayor es la probabilidad de volver al trabajo, menor es esta duración.

En este estudio el evento de interés, la transición de no trabajar a trabajar, puede ocurrir en un momento particular del tiempo, por los datos se proporcionan en intervalos temporales diferenciados, lo que lleva a la utilización de un modelo de riesgo diferenciado. Observamos una muestra al azar de mujeres desde el momento de dar a luz en adelante, y las seguimos hasta el término del período o hasta el fin del estudio⁶: posteriormente, podemos o no

⁶ Por lo tanto, tenemos una muestra "de entrada" (Jenkins, 2004).

observar la transición al trabajo. Estas últimas observaciones están censuradas a la derecha. Asumo que el proceso que da lugar a la censura es independiente del proceso temporal de supervivencia.

Supongamos que el tiempo se divide en intervalos iguales de 1 mes, estando cada intervalo indexado por un número entero positivo.

Llamemos T al tiempo invertido en el mercado labora, h el riesgo de volver al trabajo, S la función superviviente en inactividad. Observamos el período correspondiente a cada mujer desde el primer mes tras el nacimiento del niño y hasta el final del mes j^{th} , punto en el cual su período o ha terminado o está censurado a la derecha ($c_i=0$).

La tasa de riesgo, para una mujer i , es facilitada por

$$h_{ij} = \Pr[T_i = j \mid T_i \geq j],$$

que es la probabilidad de dejar el estado de inactividad en el intervalo $(j-1, j]$, dado que ella no ha trabajado hasta $j-1$.

La contribución de probabilidad para un período censurado la ofrece

$$L_i = \Pr(T_i > j) = S_i(j) = \prod_{k=1}^j (1 - h_{ik}),$$

mientras que la contribución de probabilidad para un período completo la ofrece

$$L_i = \Pr(T_i = j) = h_{ij} S_i(j-1) = \frac{h_{ij}}{1 - h_{ij}} \prod_{k=1}^j (1 - h_{ik}),$$

así que la probabilidad para toda la muestra es igual a

$$L = \prod_{i=1}^n \left[\left(\frac{h_i}{j} \right)^{c_i} \prod_{k=1}^j (1 - h_{ik}) \right],$$

lo que implica que

$$\log L = \sum_{i=1}^n \left(\frac{h_i}{j} \right)^{c_i} \log \left(\prod_{k=1}^j (1 - h_{ik}) \right)$$

$$) + \sum_i \sum_{k=1}^i \log(1 - h_{ik}).$$

Esta expresión tiene la misma forma que la probabilidad para una regresión binaria común, donde y_{ik} es igual a 1 cuando $c_i=1$ y T_i se incluye en el intervalo $(j-1, j]$ (Jenkins, 2004):

$$\log L = \sum_{i=1}^n \sum_{k=1}^j [y_{ik} \log h_{ik} + (1 - y_{ik}) \log(1 - h_{ik})] .$$

La tasa de riesgo h podrá depender del tiempo ya invertido en inactividad y de algunas otras características de la mujer, del hogar y del entorno social y económico al que ella se enfrenta. Elegí una especificación complementaria de modelo log-log, que es coherente con un modelo de tiempo continuo y los datos temporales de supervivencia censurados a intervalos (Jenkins, 2004). La tasa de riesgo de volver al trabajo para una mujer i en un tiempo j es ofrecida por

$$h_{ij} = 1 - \exp[- \exp(\alpha + \eta_i + \beta X_i + \delta H_i + \lambda E_i + \gamma_1 J_1 + \gamma_2 J_2)] \quad (1)$$

Esto es, el riesgo es una función de las características de la mujer (X), del hogar (H), del entorno económico regional (E), del tiempo invertido no trabajando (J_1) y de su cuadrado (J_2), que corresponde a la edad (y edad al cuadrado) del niño.

Calculo un modelo con una variable específica de mujer η_i , que sigue una distribución normal y se supone que es independiente tanto del tiempo como de las demás variables explicativas. De hecho, las mujeres de nuestra muestra pueden estar más vinculadas al trabajo o a la familia y nuestras covariables puede que no identifiquen adecuadamente esta diferencia. Si las variables omitidas están correlacionadas con cualquiera de los regresores incluidos, esto causará un margen de error del tipo normal. Pero, incluso si no están correlacionadas, los resultados se verán afectados y el margen de error será diferente si miramos a la dependencia temporal estimada o a los coeficientes estimados de los regresores: el modelo tenderá a estimar excesivamente el efecto negativo del tiempo invertido en el estado, mientras el tamaño de los parámetros estimados se subestimarán (Lancaster, 1979, Nickell, 1979). Tras estimar el regreso al trabajo de manera separada para los países, predije la probabilidad de trabajar para algunas mujeres típicas, cuando el niño tiene de 0 a 5 años:

$$1 - \hat{q}^z_j \quad (2)$$

donde z indica el país de residencia, j el tiempo transcurrido desde el nacimiento del niño y q una mujer "típica" comparable entre países. Repetí esta operación con diferentes tipos de mujeres; hice un fondo común con las probabilidades predichas de todos los países, agrupando idealmente cada mujer de cada país con una mujer similar de

todos los demás países, para que las diferencias restantes entre los países se pudieran atribuir al permiso parental obligatorio

$$1 - \hat{S}_{qzj} = \beta_0 + \beta_1 PP_{zj} + \beta_2 UP_{zj} + u_{zj} \quad (3)$$

donde PP es una variable ficticia que indica el derecho al permiso parental pagado en el país z en el momento j , mientras que UP indica el derecho al permiso parental no pagado (protección del empleo). Las variables “en permiso” y “en permiso pagado” son compartidas por todas las mujeres del mismo país (medidas agregadas), dada la edad del niño. Si las alteraciones están correlacionadas con países que se utilizan para fusionar agregadas con microdatos, sin embargo, incluso pequeños niveles de correlaciones pueden causar que los errores estándares de OLS se vean modificados gravemente a la baja. El margen de los errores estándar puede dar como resultado una conclusión falsa de importancia estadística para la variable agregada de interés (Moulton, 1990). En consecuencia, el margen de error se ha corregido ajustando las estimaciones de errores estándares para representar la no independencia de observaciones dentro de cada país (Primo et al, 2007).

La ventaja de utilizar diferentes países donde el derecho es universal en lugar de un país en el que el derecho se concede según acuerdos particular es evitar el problema de las mujeres que seleccionan ciertos trabajos por su mejor política familiar (Berger y Waldfogel, 2004). Por otra parte, tengo que discutir aspectos relacionados con el proceso de selección de la población estudiada. Las muestras están compuestas de mujeres que trabajan y tienen un hijo. Estos dos procesos de selección nos pueden llevar a observar mujeres muy diferentes en los países seleccionados. Por ejemplo, en países con baja participación femenina en el mercado laboral, las que sí participan pueden estar, de media, más orientadas hacia una carrera que en otros países, así que los mejores resultados se pueden deber a esta selección. O, por ejemplo, en países con sistemas de atención y transferencias más generosas, las mujeres de los ambientes más pobres pueden tender más a tener hijos, mostrando de media peores resultados laborales. Para resolver este problema, calculo el regreso al trabajo utilizando, como predictor principal, el salario potencial de las mujeres de nuestras muestras. Después, predigo la probabilidad de empleo de algunas mujeres típicas (véase la ecuación (2)) utilizando el salario potencial derivado de la distribución total de ganancias de las mujeres con empleo y sin él, madres y no, en su edad fértil, en cada país por separado (detalles en el apartado 5). El supuesto que hace posible la comparación en Europa es que no hay variables omitidas correlacionadas con el sueldo potencial que afecten a la probabilidad de tener un niño y de trabajar.

4. Los datos

Para los análisis empíricos utilicé datos del Panel de Hogares de la Comunidad Europea (ECHP, por sus siglas en inglés), un conjunto de datos proporcionado por Eurostat, que abarca una amplia gama de aspectos y que permite una comparación de los países miembros durante los años 1994 - 2001.

Seleccioné mujeres que tuvieran un hijo durante el lapso del estudio, que hubieran trabajado antes⁷ y las seguí en el tiempo: mi variable dependiente se define como la duración, en meses, entre el nacimiento del niño y la vuelta al trabajo. No tenemos información sobre el aprovechamiento del permiso y su cobertura. Presupuse que las mujeres que trabajaban antes del nacimiento del niño es probable que tengan derecho a él, y estudié si la disponibilidad de planes de permiso más o menos generosos influía en sus decisiones laborales.

Estudí el regreso al trabajo en Italia, Grecia, España, Portugal, Francia, Bélgica, Austria, Gran Bretaña y Finlandia. No pude estudiar los países restantes porque no disponía de información mensual relativa a la fecha de nacimiento o el patrón de empleo⁸.

Con el fin de ver cuando volvían las mujeres al trabajo tras tener un hijo, utilicé dos fuentes de información diferentes y complementarias: la información sobre el empleo indicada en el momento de la entrevista, y el calendario mensual de actividades, del que se informa en relación con el año natural previo. Estaba realmente interesada en si estaban trabajando durante el período que rodea al nacimiento del niño y no en si retenían el trabajo, ya que estaba preocupada por la pérdida potencial en capital humano, y la potencial ganancia en la salud del niño, que depende de cuanto tiempo pasan en casa (Klerman, Lweibowitz, 1994). Muchas mujeres tenían empleo pero estaban trabajando. En consecuencia, volví a mirar las horas de trabajo, las horas de cuidados y las ganancias. Consideré una mujer "trabajando" si trabajaba al menos 15 horas a la semana, cuidaba de su hijo menos de 9 horas al día, y sus ganancias eran diferentes de cero⁹. De las mujeres que observé que volvían al trabajo, alrededor de un 90 % tenían información completa sobre las actividades de los meses entre esa entrevista y la anterior. En el caso de dichas mujeres, pude determinar el mes en que comenzaron a trabajar. En el caso del 10 % restante, les atribuí el punto medio dentro del intervalo temporal entre las dos entrevistas. Para las mujeres que no volvieron al mercado laboral (observaciones censuradas a la derecha), la fecha de la entrevista final es el final del período.

Con el fin de estudiar qué factores hacían que las mujeres tendieran más a volver al trabajo, calculé un modelo log-log complementario con efectos aleatorios. Las regresiones se estimaron para cada país por separado. Con referencia a la ecuación (1) incluye variable relacionadas con la mujer, su hogar y el entorno económico regional.

⁷ Incluí mujeres que trabajaran en la oleada anterior o que hubieran trabajado en los últimos dos años.

⁸ Los datos alemanes y daneses no tienen mes de nacimiento, los datos neerlandeses y luxemburgueses no tienen el calendario de actividades, mientras que el conjunto de datos sueco no es un panel.

En la función de riesgo incluí el sueldo potencial de la mujer, obtenido utilizando una regresión Heckman, y después lo imputé a cada mujer. La ventaja de este procedimiento es que controla la endogeneidad, que puede surgir porque las mujeres con mayor compromiso laboral serán más propensas a haber trabajado más en el pasado y a ganar más en el momento del nacimiento del niño (Klerman, Leibowitz, 1994). El sueldo potencial se estima en la muestra ECHP total de mujeres entre 16 y 45 años de edad (período fértil). Explico el logaritmo del sueldo incluyendo el nivel de estudios (terciarios, secundarios, inferior a secundarios)¹⁰, la edad y su cuadrado (Tablas A1 - A2, véase el Apéndice). Incluyo también, en la ecuación de selección, las siguientes variables: casada o pareja de hecho (soltera, excluida), con uno o más de un hijo (sin niños, excluida), ingresos del hogar (excluyendo las ganancias de la mujer) y un conjunto de ficticias relacionadas con la región de residencia y con el año natural. De esta manera, puedo predecir el logaritmo del sueldo potencial de las mujeres de la muestra, que no está condicionado por sus decisiones laborales y representa lo que podrían ganar trabajando. Además, en el modelo de riesgo de tiempo discreto (1), incluyo la edad del niño en meses, y su cuadrado, para ver si el riesgo de volver al trabajo aumenta o disminuye con el tiempo, y cómo este patrón varía según el país. Como el permiso parental se introdujo en Irlanda en 1998 y en Reino Unido en 1999, introduje una variable ficticia igual a 1 para indicar cuando la mujer tenía derecho a él. Consideré los ingresos del hogar para tener en cuenta su efecto negativo en el salario de reserva. Aunque endógenas en potencia, incluí dos variables relacionadas con las decisiones de fertilidad de la mujer: una variable ficticia indicando el nacimiento del primer hijo en comparación con los siguientes y una variable ficticia indicando el nacimiento de otro hijo durante el período de inactividad. Las incluí con el fin de seguir pudiendo comparando países con diferente comportamiento de fertilidad. Incluyendo la variable “nacimiento del primer hijo”, presupuse que el efecto de los regresores es el mismo para todos los nacimientos de hijos, salvo para un parámetro shift capturado en esta variable. Una alternativa podría ser incluir sólo mujeres que tuvieran su primer hijo. Pero, primero, esto implicaría pequeñas muestras. Segundo, la posibilidad de observar las mismas mujeres más de una vez hace más fácil la identificación de heterogeneidad inadvertida. Finalmente, incluí la tasa de desempleo regional con el fin de considerar el entorno económico al que las mujeres se enfrentan. La tasa de desempleo regional se extrae de REGIO, un conjunto de datos de Eurostat que proporciona estadísticas descriptivas sobre el mercado laboral de cada país, año por año, región por región. Todas las covariables cambian con el tiempo, con la excepción del sueldo potencial y la ficticia “nacimiento del primer hijo”, que son constantes durante el período. En la Tabla 3 resumo las características de las muestras al comienzo del período. Dispuse de 10 países en los que analicé desde un mínimo de 374 períodos de inactividad (11.496 observaciones mensuales,

¹⁰ Dadas las incoherencias de la variable de educación entre las oleadas, hice que esta variable fuera constante en el tiempo. Incluyo el nivel de educación indicado en la primera oleada en la que se entrevistaron, ya que los primeros años del panel parecen más fiables cuando se comparan con las estadísticas de la OCDE.

Austria) a un máximo de 880 períodos (20.610 observaciones mensuales, España). El porcentaje de madres que volvían al trabajo al término de la baja por maternidad básica varía desde un mínimo del 22 % en Austria hasta un máximo del 60 % en Portugal¹¹. De hecho, estos dos países representan dos extremos en lo referente a derechos relacionados con el permiso parental: el gobierno austriaco ofrece hasta 18 meses de permiso pagado, mientras el portugués ofrece sólo 3 meses, no pagados, con la excepción de la primera semana. La variable “nacimiento del primer hijo” refleja diferentes niveles de fertilidad en Europa: observamos un alto porcentaje (alrededor del 55 %) de nacimientos del primer hijo en países con un índice bajo de fertilidad, como Italia, Grecia, Portugal, y un bajo porcentaje de nacimientos del primer hijo (alrededor del 45 %) en países con índices más altos de fertilidad, como Irlanda, Finlandia y Bélgica. Los ingresos por hogar son generalmente más altos en el norte y centro de Europa que en el sur de Europa. El sueldo medio potencial muestra variabilidad en los países, variando de 4 PPP¹² por hora en Portugal a 8 PPP en Reino Unido: estas diferencias se pueden deber a las características de los mercados laborales, a diferentes procesos de selección de trabajo y fertilidad y a la aproximación causada por la utilización de los índices PPP.

	Trabajo (%)	Sueldo potencial (PPP)	Ingresos por hogar (PPP)	Nacimiento 1er hijo (%)	Índice de desempleo (%)	Número de períodos	Número de observaciones al mes
FI	24,7	7,02	15,615	43,0	11,1	526	9.544
UK	43,3	8,38	20,826	49,9	6,8	742	17.153
IE	34,9	7,87	20,368	34,9	10,4	561	13.531
FR	43,3	8,01	21,314	47,4	10,8	767	14.637
BE	57,8	7,60	24,039	43,4	10,1	429	5.633
AT	22,1	7,66	27,702	51,4	4,0	374	11.496
IT	48,1	7,02	18,294	56,9	11,7	813	13.318
EL	39,2	4,31	16,959	53,2	9,8	503	10.762
ES	27,8	6,29	17,719	54,9	19,8	880	20.610
PT	60,4	4,04	13,679	58,0	5,5	713	7.688

Tabla 3: estadística descriptiva de las muestras, el cuarto mes tras el nacimiento del niño (fuente: cálculos del ECHP)

Si miramos a las variables utilizadas para predecir el sueldo potencial (Tabla 4), vemos grandes diferencias entre los países, en el nivel de estudios: el porcentaje de mujeres con educación superior es muy alto en Bélgica y Finlandia (más del 50 %), mientras que es muy bajo en Portugal, Austria e Italia (alrededor del 10 %). Sin embargo, Austria tiene un porcentaje alto de mujeres con estudios secundarios (alrededor del 70 %), mientras éste es menos el caso de Italia y no es el caso de Portugal.

¹¹ Presupuse que todas las mujeres utilizan la baja por maternidad básica, así que están en riesgo a partir del 4º mes.

¹² PPP quiere decir paridad de poder adquisitivo, por sus siglas en inglés, y se utiliza para poder comparar los ingresos entre los países.

	Edad	Educación superior (%)	Educación secundaria (%)
Finlandia	31,0	51,0	39,7
Reino Unido	29,8	42,8	14,2
Irlanda	31,1	19,6	53,0
Francia	29,9	38,4	40,1
Bélgica	30,6	60,1	28,9
Austria	28,2	11,3	68,7
Italia	31,2	12,8	53,2
Grecia	29,1	43,5	33,5
España	30,4	28,3	23,1
Portugal	28,3	11,3	19,0

Tabla 4: características de capital humano de las mujeres de las muestras (fuente: cálculos del ECHP)

5. Regreso de las madres al trabajo

En la Tabla 5 comparo a qué edad del niño las madres vuelven a entrar en el mercado laboral. En general, en Europa, al menos el 25 % de las madres están trabajando cuando la baja por maternidad básica ha expirado. Las pocas excepciones están representadas por las mujeres de Austria y Finlandia, que vuelven al trabajo en un porcentaje inferior, probablemente influenciadas por el generoso permiso parental obligatorio al que tienen derecho. Por otra parte, en Bélgica y en Portugal al menos el 50 % de las mujeres están trabajando en el momento en que el niño tiene sólo 4 meses. En casi todos los países, al menos la mitad de las madres están trabajando cuando el niño tiene 3 años. En Italia, España, Grecia e Irlanda no pudimos observar el primer 75 % de ellas de vuelta en el mercado laboral.

	Tiempo de supervivencia del primer cuartil (meses)	Tiempo medio de supervivencia (meses)	Tiempo de supervivencia del tercer cuartil (meses)
Finlandia	9	22	42
Reino Unido	4	10	72
Irlanda	4	35	
Francia	4	14	75
Bélgica	4	4	22
Austria	11	36	90
Italia	4	7	
Grecia	4	19	
España	4	46	
Portugal	4	4	22

Tabla 5: tiempos de supervivencia fuera del mercado laboral (fuente: cálculos del ECHP)

Los parámetros estimados de las ecuaciones de riesgo de participación se indican en las tablas 6a - 6b. Encontramos que el sueldo potencial tiene un efecto positivo y significativo: las mujeres con un coste de oportunidad mayor asociado a la maternidad tienden a comenzar a trabajar muy pronto tras el nacimiento del niño. El impacto parece ser

relativamente mayor en Italia, España y Grecia, mientras que parece menor en Austria y Finlandia. El efecto de la educación es normalmente más débil donde las políticas son más generosas (Gustaffson et al, 1996; Gutiérrez - Domenech, 2005). Con el crecimiento del niño, la probabilidad de que una mujer trabaje dependerá de la relación entre la disminución del salario potencial y del salario de reserva, que depende de su productividad en el hogar y de los planes del permiso obligatorio. Calculé la suma de dichos efectos observando el impacto del tiempo invertido fuera del mercado laboral. En todos los países analizados, excepto Austria y Finlandia, la probabilidad de trabajar disminuye cuando el tiempo en inactividad transcurre. El término cuadrado es, sin embargo, positivo y significativo, pero no tan grande en tamaño como para cambiar la tendencia negativa en los primeros años transcurridos desde el nacimiento del niño. Por otra parte, Austria y Finlandia, con un permiso obligatorio más largo, muestran una dependencia de duración débil pero positiva. Observando las características de los hogares encontramos un efecto negativo de los ingresos del hogar en la tasa de probabilidad de trabajar, como se esperaba. En la mayoría de los países, el nacimiento del primer hijo en relación con los siguientes aumentar el riesgo de ir a trabajar, con la excepción de Finlandia. Los permisos largos introducen la posibilidad de que las mujeres tengan varios hijos antes de volver a su trabajo, causando una pérdida sustancial de capital humano. De hecho, el efecto del nacimiento de otro hijo es negativo en países con un permiso parental largo, como Francia y Finlandia: en estos países las mujeres pueden decidir sólo hacer una pausa en sus carreras, dando a luz a un segundo hijo antes de volver al mercado laboral. En el caso de Francia, el permiso sólo es pagado en el caso del segundo hijo. En Finlandia, ella recibe unos beneficios mucho más generosos en los primeros 6 meses del permiso que en el resto del período. Los beneficios incrementados y la necesidad aumentada de tiempo para los cuidados, en ambos casos, pueden tener una influencia negativa en su decisión de trabajar. En Bélgica, cuando la mujer decide tener dos hijos seguidos, tiene que abandonar su trabajo para quedarse en casa durante un período más largo, haciendo una pausa no protegida en su carrera¹³. En este caso, la oferta de mano de obra aumentada se puede deber al incremento en la demanda de bienes comerciales requeridos en una familia mayor. Cuando es significativa, la tasa de desempleo regional tiene el signo negativo esperado. La variable ficticia "directiva CE" tiene un efecto positivo y significativo en Reino Unido, donde el permiso parental se introdujo en 1999. Las madres británicas, con la añadidura de este período de permiso tras la baja por maternidad básica, parece que son menos propensas a interrumpir su carrera.

¹³ El permiso parental es demasiado corto como para tener tiempo de tener otro hijo.

	Finlandia	Reino Unido	Irlanda	Bélgica	Austria
Edad del niño (/12)	0,04 (0,19)	-1,18*** (0,16)	-1,25*** (0,23)	-1,37*** (0,26)	0,05 (0,20)
Edad al cuadrado (/144)	0,05 (0,04)	0,21*** (0,02)	0,20*** (0,03)	0,20*** (0,04)	0,06* (0,03)
Salario potencial (PPP)	0,42** (0,19)	0,95*** (0,11)	0,77*** (0,13)	0,94*** (0,16)	0,31** (0,16)
Ingresos (/10.000 PPP)	-0,14** (0,07)	-0,19*** (0,07)	-0,15 (0,10)	-0,04 (0,07)	-0,10 (0,06)
Nacimiento 1er hijo	-0,75*** (0,17)	1,85*** (0,21)	2,02*** (0,30)	0,97*** (0,26)	1,07*** (0,31)
Otro hijo	-0,73** (0,28)	0,22 (0,30)	0,29 (0,43)	1,15** (0,46)	-0,27 (0,34)
Tasa de desempleo	-0,10*** (0,03)	0,06 (0,05)	0,07 (0,06)	-0,08* (0,04)	-0,32* (0,18)
Directiva CE		0,65** (0,28)	0,53 (0,45)		
Constante	-4,51*** (1,41)	-10,69*** (1,07)	-9,94*** (1,34)	-6,91*** (1,29)	-5,86*** (1,51)

Tabla 6a: parámetros estimados y errores estándar entre paréntesis (***) significativo a nivel de 1 %, ** al 5 %, * al 10 %)

	Francia	Itali	Grecia	España	Portugal
Edad del niño (/12)	-0,68*** (0,16)	-1,37*** (0,19)	-1,35*** (0,23)	-0,74*** (0,18)	-0,97*** (0,21)
Edad al cuadrado (/144)	0,13*** (0,02)	0,19*** (0,03)	0,21*** (0,04)	0,13*** (0,03)	0,14*** (0,04)
Salario potencial (PPP)	0,49*** (0,07)	0,89*** (0,12)	1,19*** (0,16)	1,01*** (0,09)	0,65*** (0,09)
Ingresos (/10,000 PPP)	-0,17** (0,07)	-0,23** (0,09)	-0,19* (0,10)	-0,17* (0,10)	-0,17 (0,11)
Nacimiento 1er hijo	2,66*** (0,24)	0,55** (0,22)	0,48* (0,29)	0,82*** (0,25)	0,48** (0,24)
Otro hijo	-1,72*** (0,53)	0,78 (0,49)	0,67 (0,45)	-0,30 (0,48)	0,34 (0,47)
Tasa de desempleo	0,02 (0,05)	-0,03* (0,02)	0,03 (0,07)	-0,05** (0,02)	-0,04 (0,07)
Constante	-6,88*** (0,85)	-6,84*** (0,94)	-7,38*** (0,97)	-9,46*** (0,85)	-2,34*** (0,58)

Tabla 6b: parámetros estimados y errores estándar entre paréntesis (***) significativo a nivel de 1 %, ** al 5 %, * al 10 %)

6. Comparación del regreso de las madres al trabajo en Europa

Con el fin de facilitar las interpretaciones de los resultados, determiné la probabilidad pronostica de estar trabajando en el caso de mujeres comparables entre países. La probabilidad de volver al trabajo es facilitada por el complemento de la función de supervivencia en cualquier mes transcurrido desde el nacimiento del niño. En la figura 1, I simula los casos de tres mujeres de 30 años, con su primer hijo, con diferentes niveles de estudios. Predije las funciones de supervivencia en inactividad con el salario potencial para las tres mujeres diferentes especificadas más arriba, en cada país, con un ingreso por hogar igual a la media, y con una tasa de desempleo igual a la indicada en las estadísticas de la OCDE para 2001. Así, puedo primero dar una idea del nivel medio de la participación en el mercado laboral de las madres en diferentes países cuando tienen su primer hijo, y después puedo investigar el papel desempeñado por la educación, con el objetivo de discernir cómo la conciliación entre el trabajo y la familia depende de las características de la mujer, más que del entorno social y cultural. La Figura 1 indica que en países con un permiso parental obligatorio generoso (Finlandia y Austria), una gran proporción de madres está fuera del mercado laboral tras el nacimiento del niño. Alrededor del 75 % de las madres con un nivel medio de estudios están inactivas un año después del nacimiento del niño en Austria y Finlandia. En Finlandia, los pagos que las madres reciben durante los primeros 6 meses están relacionados con su salario (un porcentaje de reemplazo del 66 %), pero estos disminuyen radicalmente en los siguientes dos años hasta una cantidad fija de dinero, y esto puede explicar la forma inclinada de la función de supervivencia en el caso de mujeres con estudios superiores. En Austria, se paga a las madres durante todo el período de permiso (1 año y medio), y como queda claro en las estimaciones, no existe esa diferencia entre las mujeres con diferentes niveles de estudios.

En Francia, sólo el 5 % de las mujeres con educación secundaria no están trabajando todavía cuando su hijo tiene un año, sin embargo el permiso es de 36 meses. No obstante, el permiso por el primer hijo no es pagado¹⁴. Esto podría explicar la media más alta en empleo tras el primer nacimiento en comparación con otros países con disposiciones de permisos parentales largos. Además, en Francia la diferencia en comportamiento entre el primer y segundo hijo es muy importante (véase la Tabla 6b), sugiriendo que las madres de más de un hijo tienden a quedarse con él en casa durante más tiempo. Los tres países con el regreso más rápido al trabajo son aquellos en los que las mujeres tienen derecho al permiso parental más corto (3 meses en Portugal y Bélgica, 4 en Reino Unido). Las mujeres británicas no reciben ningún pago durante este período; a las mujeres portuguesas se les paga sólo durante la primera semana, mientras que las mujeres belgas reciben pagos únicos para el período completo, lo que podría explicar un porcentaje mayor de mujeres (20 %) fuera del mercado laboral cuando el niño tiene 6 meses.

¹⁴ Desde 2004, el permiso también es pagado para el primer hijo, pero sólo durante los primeros 6 meses.

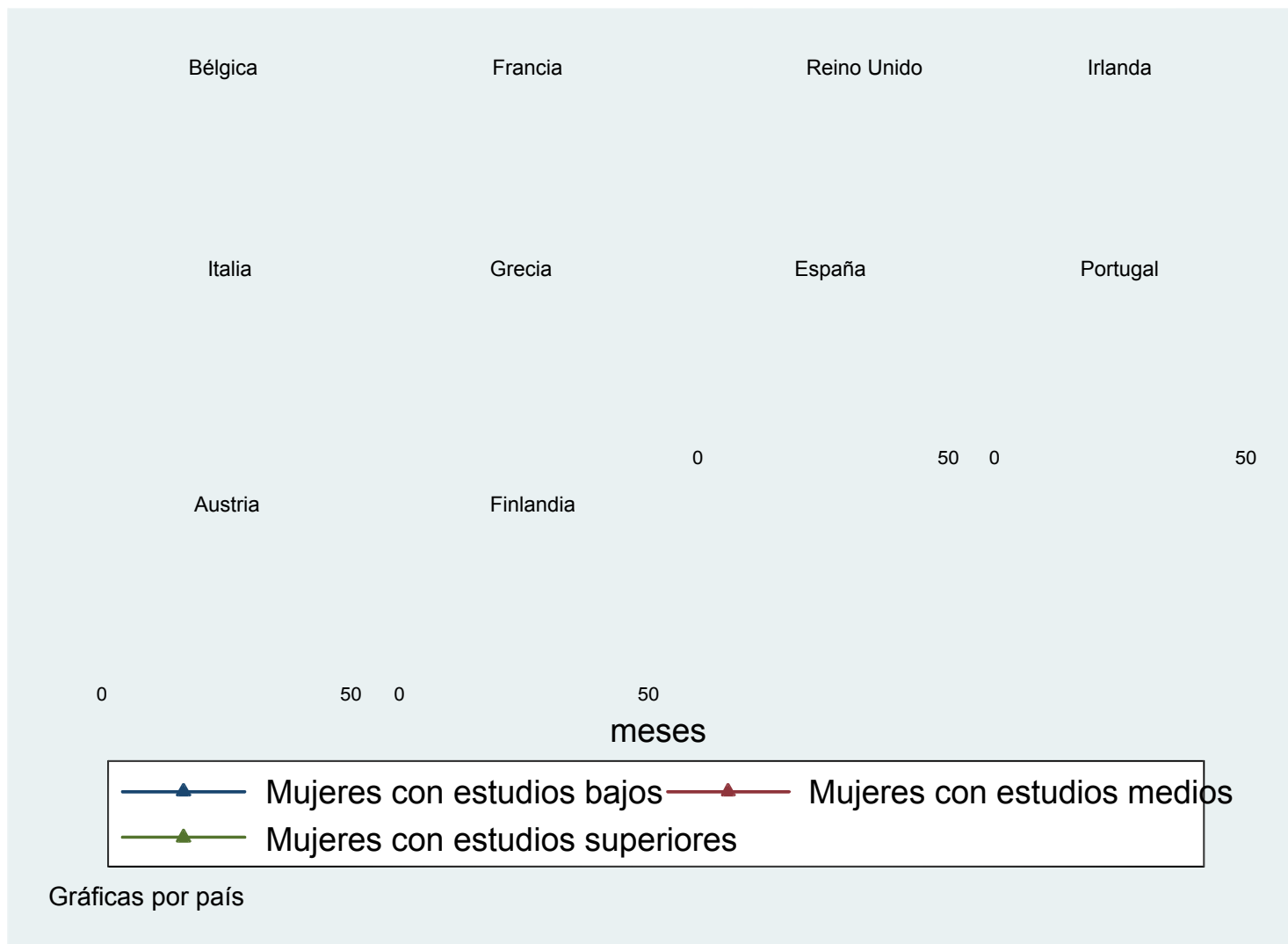


Figura 1: funciones de supervivencia en inactividad, por país y nivel de educación

En Irlanda, aunque las madres no reciben ningún pago durante el permiso, que dura sólo tres meses y medio, observamos un porcentaje mayor de mujeres con un nivel de educación bajo y medio fuera del mercado laboral cuando el niño tiene 1 año (35 y 45 % respectivamente). Observamos el mismo fenómeno en Italia, Grecia y España: las mujeres con un nivel de educación alto parecen estar influenciadas por los planes de permiso parental, que conceden un período más corto en Italia e Irlanda en comparación con España y Grecia, mientras que las mujeres con un nivel de educación medio y bajo encuentran generalmente más difícil volver a trabajar. España y Grecia muestran una participación en el mercado laboral tras el nacimiento del niño. Las disposiciones de los permisos no son muy generosas (tienen un permiso largo pero no reciben ningún pago durante el permiso) y la disponibilidad de los servicios de atención infantil es muy baja. Cuando el niño tiene 3 años, el 25 % de las madres todavía no está trabajando. En Italia, la situación es diferente: la relación con el trabajo anterior es más fuerte en el caso de mujeres con un alto nivel de estudios. El puesto de trabajo está protegido y reciben el 30 % de su salario durante los 6 meses de permiso parental. Lo que surge en estos tres países, e Irlanda también, son las diferencias entre las tres mujeres: la educación desempeña una función más importante que en la mayoría de los demás países. Mientras las mujeres con un alto nivel de estudios regresan al trabajo tras el nacimiento del niño, las otras son más propensas a dejarlo. Esto se podría deber a la falta de permiso protegido, que fuerza a las mujeres a abandonar su trabajo, a la poca disponibilidad de los servicios de atención infantil o a una actitud menos favorable hacia el trabajo de las mujeres en estas sociedades. De hecho, comparar la participación en el mercado laboral de las generaciones previas (por ejemplo, en 1980, cuando las mujeres analizadas tenían unos 10 años), llama a la reflexión sobre las diferentes actitudes culturales en Europa con respecto al trabajo femenino. Italia, España, Grecia e Irlanda, donde en 2000 observamos un retorno más lento al trabajo en el caso de mujeres con menos estudios, son los países que mostraban los índices de participación femenina en el mercado laboral más bajos en 1980 (por debajo del 40 %, véase la Tabla A3 en el Apéndice). En contraposición a lo anterior, en Austria y en Finlandia, donde se proporciona un permiso largo y pagado, las diferencias entre mujeres con diferentes niveles de capital humano son casi inexistentes. También las mujeres con un alto nivel de estudios aprovechan la oportunidad de cuidar ellas mismas de sus hijos. Generalmente, observamos que las diferentes disposiciones de los permisos parecen formar funciones de supervivencia en inactividad en diferentes países. Esta simulación proporciona algunas ideas del empleo tras el nacimiento en los países, pero los resultados no se pueden generalizar, ya que sólo comparo gráficamente tres tipos de mujeres.

7. Simulaciones e Interpretaciones

Con el fin de comparar de una manera más formal los resultados en Europa, creé una muestra de mujeres, de diferentes países, para las que predije la probabilidad de trabajar tras el nacimiento de su hijo. El riesgo de trabajar, y la probabilidad derivada de trabajar, se calculó para 9 tipologías de mujeres, combinando tres niveles de educación (superior, secundaria, menor a secundaria) y tres edades al nacimiento (25, 30 y 35). Como estoy interesada en las consecuencias a corto y largo plazo del permiso parental, predije la probabilidad de trabajar desde el 4° al 36° mes tras el nacimiento del niño (corto plazo) y del 37° al 60° (largo plazo). Para los 10 países del estudio, predije las probabilidades de trabajar para las 9 tipologías de mujeres, en 57 puntos temporales, y reagrupé las observaciones. Todas las mujeres de la muestra “simulada” habían tenido su primer hijo y no tuvieron ningún otro durante el período de inactividad, dada la endogeneidad potencial de estas dos variables. El ingreso por hogar utilizado en las predicciones es el medio para cada país, y la tasa de desempleo es la indicada a nivel nacional en 2001. De esta manera, los países que comparé se pueden considerar equivalentes en términos de composición de capital humano e historial de fertilidad. Seleccionando el salario para las simulaciones de la distribución salarial de todas las mujeres en su edad fértil, los rendimientos laborales de las mujeres no dependerían de los procesos de selección de trabajo y fertilidad, que serían diferentes según el país.

A corto plazo (niño con menos de 3 años), observé si la probabilidad de trabajar era menor cuando / donde el derecho de permiso parental existía. A largo plazo (una vez que todos los permisos han expirado¹⁵, niño con 4 - 5 años), observé la influencia del permiso obligatorio en el empleo de las madres en el período de después del permiso. En consecuencia, calculé dos regresiones OLS¹⁶ (ecuación (3)), donde el resultado es la probabilidad de trabajar (expresada en puntos porcentuales). En la primera regresión (niño con menos de 3 años), incluí las variables ficticias “en permiso” y “en permiso pagado”, que son iguales a 1 en los meses y en los países donde la mujer tiene el derecho a ellos. En la segunda regresión (niño con 3 - 5 años), incluí el número de años de permiso pagado y protegido.

¹⁵ No todos los permisos parentales han expirado en realidad. Éste el caso de Francia, España, Austria y Finlandia, donde los permisos

parentales tienen que cogerse inmediatamente tras el nacimiento del niño; pero, por ejemplo, en Italia se puede aprovechar hasta que el niño cumple 8 años. Sin embargo, sólo estudié la primera transición de no trabajar a trabajar.

¹⁶ Se ha utilizado también una regresión logística fraccional, ya que se adapta mejor a mi variable de resultado, que está restringida entre 0 y 1 (Wooldridge, 2002). Las betas son difíciles de interpretar. Sin embargo, utilizando una regresión logística fraccional, las direcciones y la importancia de los efectos estimados quedan confirmadas.

Controlé la edad del niño, incluyendo la ficticia “niño mayor” que es igual a 1 cuando el niño es mayor de 1 año y medio en la primera regresión y mayor de 4 años en la segunda regresión. Incluí el nivel de educación, aunque no era necesario, para observar la importancia relativa de las variables institucionales en comparación con las variables de capital humano.

Finalmente, con el fin de tener en cuenta las diferentes actitudes hacia el trabajo femenino y las diferentes limitaciones, consideré la disponibilidad de servicios de atención infantil¹⁷. La tasa de desempleo se ha incluido también, ya que los casos pronosticados se interpretaron utilizando las específicas de cada país, que varían bastante en Europa.

Las características institucionales parecen ser determinantes importantes del regreso al trabajo de las madres en Europa, también comparadas con las características de capital humano. En la Tabla 7, podemos ver que la posibilidad de disponer de transferencias durante el permiso hace disminuir la probabilidad de trabajar 35 puntos porcentuales, mientras que el permiso parental no pagado no parece retrasar su regreso al trabajo. Aunque las interrupciones largas pueden tener un impacto negativo en las futuras expectativas de sueldo y carrera, observamos que las mujeres de países con un permiso parental mayor lo aprovechan y trabajan más en el período que sigue a dicho permiso. Pasar del permiso de 1 año a uno de 2 años aumenta la probabilidad de trabajar 4 puntos porcentuales. Finalmente, observamos que el nivel educativo de la mujer y la edad del niño discriminan mejor cuando el niño es pequeño. La disponibilidad de servicios de atención infantil es un determinante importante en ambas regresiones, mientras el desempleo se vuelve más importante cuando el niño es mayor: las mujeres que no vuelven a trabajar tras la expiración del permiso parental están más influenciadas por las condiciones del mercado laboral.

¹⁷ Plazas disponibles en guarderías públicas por cada 100 niños (dependiendo de la edad del niño: niños de 4 a 30 meses, preescolares de 31 a 50 meses).

	Madres de niños de 0 - 3 años	Madres de niños de 4 - 5 años
Educación superior	29,9*** (7,6)	20,7** (7,9)
Educación secundaria	12,5*** (3,1)	10,6** (4,1)
En permiso pagado	-34,6 *** (7,3)	
En permiso protegido	-1,4 (9,5)	
Años de permiso pagado		-4,5 (4,2)
Años de permiso protegido		3,9** (1,7)
Niño mayor	9,1* (4,7)	3,8** (1,4)
Disponibilidad de servicios de atención infantil	0,2** (0,1)	0,3** (0,1)
Desempleo	-2,5 (1,7)	-3,0** (1,0)
Constante	71,0*** (14,1)	72,7*** (9,7)
Media de meses en el trabajo	61,2%	79,1%
Observaciones	2 970	2 160

Tabla 7: estimaciones a partir de las dos muestras simuladas (los errores estándar están entre paréntesis, ajustados para observaciones agrupadas)

8. Conclusiones

El objetivo de este documento es investigar sobre la función del permiso maternal ampliado en la vuelta al trabajo de las madres de recién nacidos en Europa. Primero analicé el regreso al trabajo de manera separada por país: las mujeres con sueldos más altos vuelven más rápidamente, mientras que las mujeres con ingresos familiares mayores regresan menos al trabajo. El impacto de las características de capital humano parece ser relativamente mayor en Italia, España y Grecia, mientras que parece menor en Austria y Finlandia, donde las disposiciones de los permisos parentales son más generosas.

Con el fin de generalizar los resultados, hice grupos con mujeres con las características de capital humano similares e historiales de fertilidad de diferentes países y, en consecuencia, bajo diferentes normativas en relación con el permiso parental. Redundando en la variabilidad de las políticas ofrecidas por los países de la UE, en términos de duración del permiso y pagos, estudié la influencia de los permisos obligatorios sobre la probabilidad de quedarse en casa con el niño durante el permiso, y sobre la probabilidad de trabajar en el período temporal de después del mismo. Las características institucionales parecen ser determinantes importantes del regreso al trabajo de las madres en Europa, también comparadas con las características de capital humano. El derecho a un permiso pagado hace disminuir la probabilidad de trabajar 35 puntos porcentuales cuando el niño tiene entre 0 y 3 años de edad, mientras que 1 año más de permiso aumenta la probabilidad de empleo 4 puntos porcentuales cuando el niño tiene 4 - 5 años. Estos resultados sugieren un efecto positivo de la duración del permiso en el empleo de las madres y una oportunidad magnífica para que ellas se hagan cargo de los cuidados del niño cuando el permiso es pagado.

Sin embargo, no consideré el efecto negativo potencial en las carreras y salarios de las mujeres. Con el fin de evitar largas interrupciones laborales, algunos países han introducido la posibilidad de acogerse a un permiso a tiempo parcial. Se necesitarán más investigaciones para estudiar esta flexibilidad temporal y el aprovechamiento por parte del padre.

Referencias

Baum II C. L. (2003), *Does Early Maternal Employment Harm Child Development? An Analysis of the Potential Benefits of Leave Taking*, Journal of Labor Economics, 21: 409-448.

Berger L. M., Hill J., Waldfogel J. (2005), *Maternity Leave, Early Maternal Employment and Child Health and Development in the US*, The Economic Journal, 115: F29-F47.

Berger L.M. and Waldfogel J. (2004), *Maternity leave and the employment of new mothers in the United States*, Journal of Population Economics, 17: 331-349.

Burdett K., Kiefer N. M., Sharma S. (1985), *Layoffs and Duration Dependence in a Model of Turnover*, Journal of Econometrics 28: 51-70.

De Henau J., Meulders D., O'Dorchai S. (2007), *Parents' Care and Career. Comparing Parental Leave Policies*, in Del Boca D. and Wetzels C. *Social Policies, Labour Markets and Motherhood: a comparative Analysis of European Countries*, Cambridge University Press (forthcoming).

Del Boca D. and Vuri D. (2006), *The Mismatch between Employment and Childcare in Italy: the Impact of Rationing*, CHILD Working Paper, Collegio Carlo Alberto.

www.child-centre.it

Ermisch J. F. and Wright R. E. (1991), *Employment Dynamics Among British Single Mothers*, Oxford Bulletin of Economics and Statistics 53: 99-122.

Ermisch J., Francesconi M. (2002), *The Effect of Parents' Employment on Children's Educational Attainment*, Working Paper of Institute for Social and Economic Research, University of Essex.

www.iser.essex.ac.uk

Gregg P., Washbrook E., Propper C., Burgess S. (2005), *The Effects of a Mother's Return to Work Decision on Child Development in the UK*, The Economic Journal, 115: F48-F80.

Gustaffson S., Wetzels C., Vlasblom J.D., Dex S. (1996), *Women's Labor Force Transitions in Connection with Childbirth: A Panel Comparison between Germany, Sweden and Great Britain*, *Journal of Population Economics* 9: 223-246.

Gutierrez-Domenech M. (2005), *Employment after Motherhood: a European comparison*, *Labour Economics*, 12: 99-123.

James-Burdumy S. (2005), *The Effect of Maternal Labor Force Participation on Child Development*, *Journal of Labor Economics*, 23: 177-211.

Jenkins S. (2004), *Survival Analysis*.

<http://www.iser.essex.ac.uk/teaching/degree/stephenj/ec968/pdfs/ec968lnotesv5.pdf>

Klerman J. A. and Leibowitz A. (1994), *The Work-Employment Distinction among New Mothers*, *The Journal of Human Resources*, 29: 277-303.

Klerman J. A. and Leibowitz A. (1997), *Labor Supply Effects of State Maternity Leave Legislation*, in Blau F. D. and Ehrenberg R. G. (eds) *Gender and Family Issues in the Workplace*, Russell Sage Foundatuin, New York, 65-91.

Lancaster T. (1979), *Econometric Methods for the Duration of Unemployment*, *Econometrica* 47: 939-956.

Moulton B. R. (1990), *An Illustration of a Pitfall in Estimating the Effects of Aggregate variables on Micro units*, *The Review of Economics and Statistics*, 334-338.

Nickell S. (1979), *Estimating the Probability of Leaving Unemployment*, *Econometrica* 47: 1249-1266.

Primo D. M., Jacobsmeier M. L., Milyo J. (2007), *Estimating the Impact of State Policies and Institutions with Mixed-Level Data*, State Politics & Policy Quarterly, forthcoming.

Ronsen M. and Sundstrom M. (1996), *Maternal employment in Scandinavia: a comparison of the after-birth employment activity of Norwegian and Swedish women*, Journal of Population Economics 9: 267-285.

Ruhm C. J. (1998), *The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe*, Quarterly Journal of Economics, 112: 258-317.

Ruhm C. J. (2004), *Parental Employment and Child Cognitive Development*, The Journal of Human Resources, XXXIX 155-192.

Tanaka S. (2005), *Parental Leave and Child Health Across EOCED Countries*, The Economic Journal, 115: F7-F28.

Waldfogel J., Higuchi Y., Abe M. (1999), *Family leave policies and women's retention after childbirth: Evidence from the United States, Britain, and Japan*, Journal of Population Economics, 12: 523-545.

Wooldridge J.M. (2002), *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*, The MIT Press – Cambridge, Massachusetts – London, England, 661-663.

APÉNDICE

	Finlandia	Reino Unido	Irlanda	Bélgica	Austria
logaritmo del salario					
edad	0,10	0,98***	0,50***	0,37***	0,96***
edad al cuadrado	0,01	-0,14***	-0,05***	-0,03***	-0,12***
superiores	0,15***	0,19***	0,32***	0,33***	0,22***
secundarios	0,02*	0,14***	0,05***	0,13***	0,07***
constante	2,02***	0,32***	0,89***	0,99***	0,28***
selección					
edad	2,43***	2,03***	2,93***	4,36***	1,40***
edad al cuadrado	-0,28***	-0,25***	-0,42***	-0,60***	-0,19***
superiores	0,44***	0,19***	1,01***	1,14***	0,81***
secundarios	0,10**	0,06**	0,71***	0,44***	0,43***
casada	0,28***	0,36***	0,07*	0,42***	-0,16***
pareja de hecho	0,23***	0,34***	0,27***	0,55***	0,24***
ingresos	-0,02***	-0,00***	-0,01***	-0,01***	-0,01***
uno	-0,34***	-0,99***	-0,54***	-0,31***	-0,11**
más	-0,24***	-1,38***	-1,04***	-0,62***	-0,54***
constante	-4,36***	-2,83***	-4,44***	-7,11***	-1,74***
ficticias de tiempo	yes	yes	yes	yes	yes
ficticias de región	yes	yes	yes	yes	yes
rho	-0,90	-0,57	-0,62	0,30	-0,79
sigma	0,31	0,37	0,41	0,24	0,42
lambda	-0,28***	-0,21***	-0,26***	0,07***	-0,33***
observaciones	10.378	19.289	11.959	11.246	10.737

Tabla A1: Regresiones Heckman (***) significativo a nivel de 1 %, ** al 5 %, * al 10 %). Se incluyeron ficticias de región y año pero no se comunicaron.

	Francia	Italia	Grecia	España	Portugal
logaritmo del salario					
edad	0,77***	0,13***	0,98***	0,43***	-0,04
edad al cuadrado	-0,09***	0,00	-0,11***	-0,03***	-0,02***
superiores	0,45***	0,41***	0,52***	0,51***	0,93***
secundarios	0,12***	0,19***	0,21***	0,21***	0,45***
constante	0,35***	1,36***	-0,73***	0,61***	1,06***
selección					
edad	3,72***	2,72***	3,10***	2,92***	3,41***
edad al cuadrado	-0,47***	-0,35***	-0,40***	-0,38***	-0,49***
superiores	0,53***	0,84***	0,91***	0,85***	1,07***
secundarios	0,42***	0,47***	0,31***	0,21***	0,28***
casada	0,10***	-0,01	-0,34***	-0,19***	0,20***
pareja de hecho	0,16***	0,23***	0,12	0,08*	-0,06
ingresos	-0,01***	-0,01***	-0,01***	-0,01***	-0,01***
uno	-0,10**	-0,30***	-0,25***	-0,39***	-0,05
más	-0,66***	-0,53***	-0,44***	-0,69***	-0,46***
constante	-6,80***	-5,11***	-5,55***	-4,96***	-5,57***
ficticias de tiempo	yes	yes	yes	yes	yes
ficticias de región	yes	yes	yes	yes	yes
rho	-0,23	-0,36	0,37	-0,10	-0,36
sigma	0,37	0,30	0,35	0,37	0,36
lambda	-0,09***	-0,11***	0,13***	-0,04**	-0,13***
observaciones	22.542	31.380	17.579	28.635	19.136

Tabla A2: Regresiones Heckman (***) significativo a nivel de 1 %, ** al 5 %, * al 10 %).

Se incluyeron ficticias de región y año pero no se comunicaron.

	participación femenina en 1980 (%)
Finlandia	70,1
Reino Unido	58,3
Irlanda	40,9
Francia	54,4
Bélgica	47,0
Austria	52,7
Italia	39,6
Grecia	33,0
España	32,2
Portugal	54,3

Tabla A3: participación femenina en el mercado laboral en 1980, en los países europeos seleccionados