

# EL AUMENTO DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN EUROPA. PROBLEMAS Y OPORTUNIDADES

Lluís FINA

## INTRODUCCIÓN

UN rasgo destacable en la evolución de los mercados de trabajo de los principales países europeos durante las últimas décadas ha sido el notable incremento del trabajo a tiempo parcial (TP). En algunos casos, este incremento ha tenido una importancia decisiva en la evolución del nivel de empleo agregado. Por ello, muchos gobiernos se han planteado la cuestión de si se podría encontrar en esta modalidad de contratación una de las vías que habría que explotar para reducir el problema del paro. Un informe realizado por el Instituto McKinsey en 1994, por ejemplo, a petición del gobierno alemán, señalaba que con una mayor utilización de los contratos a tiempo parcial podrían crearse en Alemania 1,9 millones de puestos de trabajo adicionales a tiempo parcial, 1,4 millones a tiempo completo y, además, podían conseguirse importantes mejoras de productividad y de «flexibilidad» salarial (1). Más recientemente, el buen funcionamiento de la economía holandesa y, en particular, los logros obtenidos por este país en la creación de empleo y en la reducción del paro gracias al fuerte aumento del trabajo a tiempo parcial parece ofrecer un ejemplo claro de los éxitos que pueden obtenerse por esta vía.

Además de los efectos que pueda tener sobre el nivel de empleo y el paro, el desarrollo del TP plantea otras cuestiones importantes. Se trata de un trabajo «a medias» y, por ello, un traba-

jo que se compatibiliza con algo más: otra actividad, como el estudio o el trabajo doméstico; con tiempo de ocio o, quizá, con otro empleo a tiempo parcial. Por esta razón, el TP *no es una modalidad más* de contrato «flexible» o precario, que puede haberse desarrollado debido a la situación de crisis o de mayor inestabilidad de los mercados de trabajo. Primero, porque los contratos a TP pueden ser o pueden no ser precarios, todo depende de las condiciones que comporten. En este aspecto, los contratos a tiempo parcial no se diferencian de los contratos a tiempo completo. En segundo lugar, porque puede tratarse de una modalidad de contratación deseada, buscada voluntariamente por los trabajadores. En este aspecto, se diferencia totalmente, por ejemplo, de la contratación temporal. En principio, todo trabajador preferirá un contrato por tiempo indefinido a un contrato temporal, igual que preferirá un salario más elevado a un salario más bajo. No ocurre lo mismo con la contratación a tiempo parcial que, en muchos casos, puede ser preferida, claramente, a la contratación a tiempo completo.

El objetivo de este trabajo consiste en analizar la importancia y la evolución de este fenómeno para ver, en particular, primero, qué contribución puede esperarse del mismo en la mejora de la situación de los mercados de trabajo europeos y, segundo, hasta qué punto se trata de un nuevo rasgo, una nueva relación entre trabajo y otras modalidades de utilización del tiempo, que pueda

o no convertirse en una característica permanente de los mercados de trabajo. Se considerará la información disponible sobre la incidencia de esta modalidad de contratación en los países de la UE y se evaluarán los efectos que ha tenido el incremento del trabajo a TP en las principales variables del mercado de trabajo. Se analizarán las razones que explican su crecimiento, tanto las del lado de la oferta como las del lado de la demanda del mercado de trabajo. Se discutirán, finalmente, los problemas que plantea y las posibilidades de desarrollo del trabajo a tiempo parcial en el futuro.

El artículo se divide en seis apartados. En el primero, se discuten las principales características y problemas de la información estadística disponible. En los cuatro siguientes, se abordan las cuestiones que se acaban de señalar: la incidencia de este fenómeno, las razones que explican su evolución, y los riesgos y oportunidades que ofrece de cara al futuro. Dado que se trata de un fenómeno que presenta una incidencia y unas características muy diversas en los distintos países desarrollados, el enfoque adoptado es comparativo. En España, al igual que en otros países mediterráneos, tiene un peso comparativamente reducido, aunque en los últimos años ha experimentado un crecimiento espectacular. Se analiza esta evolución y las características específicas del caso español con el fin de contrastar en qué medida y en qué aspectos difiere o no de la situación observada en otros países de nuestro entorno. Finalmente, se dedica el último apartado a resumir las principales conclusiones del análisis.

## I. EL PROBLEMA DE LOS DATOS

Como ocurre con todo fenómeno relativamente nuevo, el análisis del trabajo a tiempo parcial tropieza con un serio problema de información estadística. Ante todo, no existe una definición generalmente aceptada de qué entendemos por trabajo a tiempo parcial. La Oficina Estadística de las Comunidades Europeas, Eurostat, considera que no es posible establecer una definición homogénea, basada en criterios claros y objetivos. Indica que, dada la gran diversidad de horarios entre países y ramas de actividad, no se puede fijar un umbral en horas que separe el TP del tiempo completo. Considera, no obstante, que deberían considerarse como tiempo completo los empleos con jornadas de 30 o más horas, y recomienda que se eliminen los datos de empleos a tiempo parcial con jornadas de trabajo de más de 35 horas (Eurostat, 1996).

Es, por tanto, cada estado miembro el que decide qué es y qué no es un ocupado a TP. A veces, se utiliza un criterio «objetivo», y se considera tiempo parcial todo empleo que tenga como jornada habitual menos de un número de horas determinado o de una proporción determinada de la jornada «normal» de trabajo. En la mayoría de los casos, no obstante, ésta es una cuestión que se deja a la percepción subjetiva del propio trabajador, y se clasifican como trabajadores a TP los que se consideran como tales. Parece que esta información, en unos casos, se publica sin más y, en otros, se *filtra* teniendo en cuenta las respuestas relativas a la duración de la jornada habitual de trabajo. En el caso español, por ejemplo, independientemente de lo que declare el entrevistado, menos de 30

horas por semana de *jornada habitual* se considera siempre tiempo parcial, y más de 35 horas, siempre tiempo completo. Estas diversas prácticas podrían explicar las diferencias que se observan de un estado miembro de la UE a otro entre las proporciones de ocupados que trabajan de 0 a 35 horas semanales y los que declaran trabajar a tiempo parcial (Comisión Europea, 1995, gráfico 143).

Otro problema que plantea el hecho de dejar la definición del TP a la percepción del que responde a la encuesta de población activa puede proceder del *período de tiempo* que se tome como base. Conceptualmente, no habría grandes diferencias entre la situación real de los trabajadores a tiempo parcial que trabajaran, por ejemplo, la mitad del número de horas habituales de un trabajador a tiempo completo; pero, en un caso, la mitad del día, en otro, la mitad de la semana, en otro, la mitad del mes y, en un cuarto caso, la mitad de las jornadas laborales del año. Normalmente, sólo los dos primeros de estos casos se considerarán como trabajadores a TP. En el cuarto caso, el de los trabajadores estacionales o de temporada, es más dudoso que se consideren como trabajadores a tiempo parcial. Si la base es el mes, la situación es más ambigua. Dado que en las encuestas de población activa la *jornada habitual* se define en horas semanales, cuando se *filtran* los datos según número de horas, sólo se considerarán como trabajo a TP los dos primeros casos. Los otros dos casos, en cambio, si la jornada habitual declarada es de 35 o más horas durante las semanas en que se trabaje, serán considerados como trabajadores a tiempo completo.

En España, las reformas laborales de 1984 y de 1994 com-

portaron, a efectos legales y contractuales, importantes modificaciones de la definición del trabajo a TP. En particular, a partir de la reforma de 1984, cualquier número de horas inferior al considerado como habitual en la actividad puede dar lugar a un contrato a TP, mientras que antes sólo se consideraban a TP los contratos con una jornada de trabajo inferior a dos tercios de la habitual. Por otra parte, a partir de la reforma de 1994, para determinar la jornada habitual se toma como referencia el año, o período inferior si se trata de un contrato temporal. Por ello, desapareció la figura de «contrato fijo discontinuo», que quedó integrada a todos los efectos en el nuevo contrato a tiempo parcial (2). No están claros los efectos estadísticos de este cambio. No deben de haber sido muy importantes en los datos de la Encuesta de Población Activa, en la medida en que se eliminan de los datos de trabajo a TP los correspondientes a los trabajadores que declaran jornadas habituales prolongadas. En cambio, sí que es probable que afecte a los datos de contratación del INEM, que considerarán como TP tanto los contratos de temporada como los «fijos discontinuos». El reciente «Acuerdo interconfederal para la estabilidad del empleo», firmado por los interlocutores sociales, propone que se restablezca la figura separada del contrato «fijo discontinuo», pero mantiene la posibilidad de utilizar el cómputo anual para considerar como de tiempo parcial los contratos para trabajos de corta duración (3).

Adviértase que la gran amplitud del enfoque adoptado para delimitar estadísticamente el trabajo a TP implica que los datos disponibles encubren, de hecho, situaciones muy heterogéneas. Son trabajo a TP tanto las peque-

ñas tareas que pueden realizar los estudiantes para obtener el «dinero de bolsillo» que necesitan, por ejemplo, para sus actividades de ocio como la jornada regular de un médico o de un profesional cualificado de 30 horas semanales. Puede englobar también largas jornadas de trabajo, aunque durante unos pocos días o durante temporadas cortas. Puede tratarse de actividades muy exigentes que no pueden realizarse durante un largo número de horas y que, por ello, *sólo* pueden realizarse a TP, o de actividades que no requieren un esfuerzo especial. En todos estos casos, la naturaleza del empleo de que se trata es muy distinta, y también lo serán sus determinantes tanto por el lado de la oferta como por el lado de la demanda. No cabe duda de que, para profundizar más en este tipo de empleo, sería necesario elaborar una tipología de las distintas «categorías» que lo componen y recoger información sobre cada una de ellas. En cualquier caso, es fundamental tener en cuenta esta heterogeneidad cuando se consideran datos agregados, y el hecho de que es cambiante de un lugar a otro y de un momento a otro.

Otra cuestión que plantea problemas de comparabilidad de los datos disponibles se encuentra en el tratamiento que se haga de los casos en que un individuo ocupa más de un puesto de trabajo, en que está *pluriempleado*. En esta situación, las encuestas de población activa europeas suelen distinguir entre la *actividad principal* del individuo y los demás empleos que éste pueda ocupar. Para decidir cuál de los diversos empleos es el principal, se atiende también al criterio del entrevistado y, en caso de duda, se considera como principal el empleo que tenga una jornada habitual de trabajo más prolon-

gada. La mayor parte de la información estadística que suministran estas encuestas se refiere únicamente a la actividad principal. Por ello, la distinción entre tiempo parcial y tiempo completo se basa en la *jornada habitual del puesto de trabajo* que se considera como actividad principal. Esta práctica, de hecho, subestima el número de *puestos de trabajo* de la economía y subestima especialmente, por razones obvias, el número de puestos de trabajo a tiempo parcial. Estas encuestas ofrecen, separadamente, algunos datos sobre estos empleos secundarios: su número y la duración del tiempo de trabajo, así como los sectores de actividad y la situación profesional. Las cifras en cuestión, aunque no son extraordinariamente elevadas, no son despreciables. Así, en 1995, había en la UE más de 5 millones de personas que declaraban tener una segunda actividad con una jornada media de 12,2 horas. Si consideramos que esta cifra es una aproximación al número de puestos de trabajo «secundarios» y la sumamos al número de ocupados a tiempo parcial (23,7 millones), el total de *puestos de trabajo* a tiempo parcial ascendería a 28,9 millones.

En Estados Unidos, en cambio, se utiliza la jornada habitual de trabajo total de cada individuo para clasificarlo como trabajador a tiempo completo o a tiempo parcial, tanto si no está como si está *pluriempleado*. El *Current Population Survey* del Bureau of Labor Statistics (BLS) considera como trabajadores a tiempo parcial a todos aquéllos que trabajan habitualmente menos de 35 horas semanales, y como trabajadores a tiempo completo los que trabajan 35 horas o más. En este caso, aunque por razones distintas, también se subestiman los *puestos de trabajo* a tiempo

parcial que hay en la economía. Así, en 1995, el BLS estimaba que había 23,2 millones de trabajadores a tiempo parcial. Por otra parte, había 4,4 millones que, además de un empleo a tiempo completo, tenían un empleo a tiempo parcial, 0,9 millones de trabajadores a tiempo completo con dos (o más) empleos a tiempo parcial y 1,1 millones de trabajadores a tiempo completo con más de un empleo, a tiempo completo o parcial, de jornada variable. En total, unos 6 millones adicionales de *puestos de trabajo* a tiempo parcial (Gardner, 1996).

Señalemos, por último, que no se consideran como trabajo a tiempo parcial las reducciones de jornada que puedan producirse, incluso durante períodos prolongados de tiempo. Estas reducciones pueden deberse a diversas causas, como, por ejemplo, caídas más o menos transitorias de la demanda o dificultades de abastecimiento de materias primas. Los trabajadores a tiempo completo que se encuentran en esta situación siguen siendo considerados como tales, aunque trabajen un número de horas sensiblemente inferior al habitual. Se trata, de hecho, de ocupados a tiempo parcial y de parados a tiempo parcial y, en muchos países, reciben, por ello, prestaciones por desempleo. No obstante, igual que para ser considerado como ocupado basta con mantener un lazo formal con un empleo, aunque no se haya trabajado, para ser considerado como trabajador a tiempo completo o a tiempo parcial basta con que la *jornada habitual* de trabajo sea de uno u otro tipo, aunque difiera sensiblemente del número de horas efectivamente trabajadas.

## II. LA INCIDENCIA Y LA EVOLUCIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

El trabajo a tiempo parcial ha alcanzado una importancia muy distinta en los diversos países industrializados. En el gráfico 1, se presenta la importancia relativa del empleo a tiempo completo y a TP en los países de la UE en el año 1995. Esta importancia relativa no se ha medido, como se hace habitualmente, respecto al empleo total, sino respecto a la población en edad de trabajar. Este indicador tiene dos ventajas respecto al habitual. Primero, que su denominador —la «vara» de medir que utilizamos— es independiente del fenómeno que

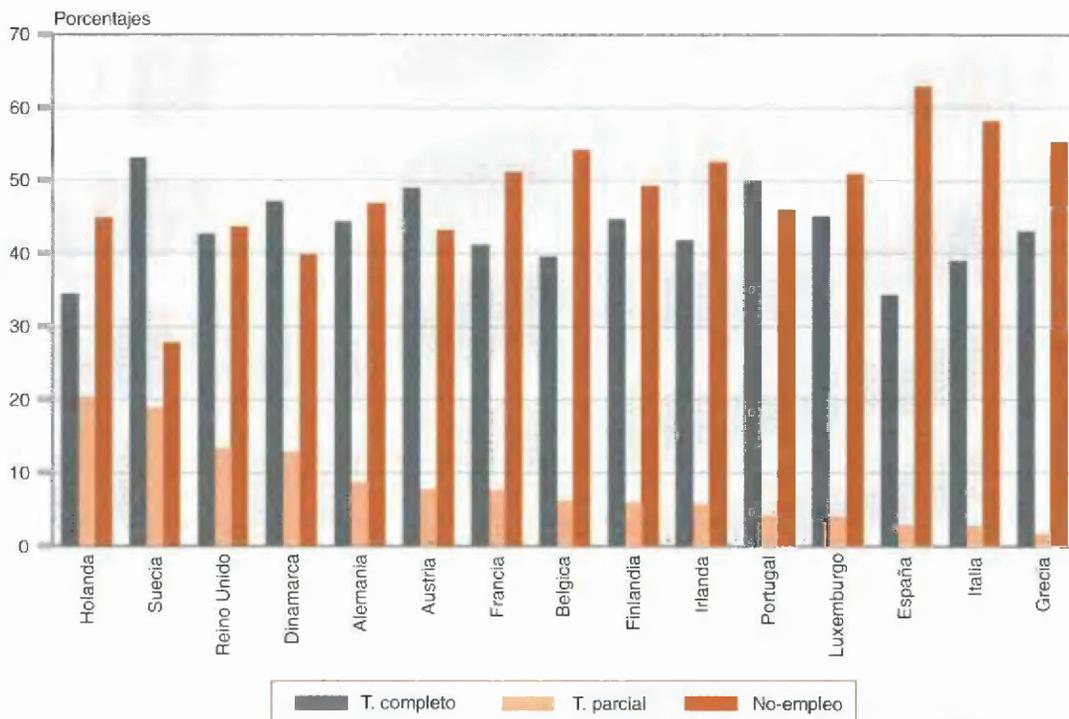
tratamos de medir, la importancia relativa del TP, lo cual es analíticamente más correcto. Segundo, que es directamente comparable con los indicadores correspondientes a las demás situaciones de mercado de trabajo, calculados con esta misma base, y ello permite apreciar mejor las relaciones que puede haber entre el TP y variables como la inactividad o el paro.

En el gráfico 1, los distintos países han sido ordenados según el valor del indicador correspondiente al empleo a tiempo parcial, en orden decreciente. Como puede observarse, hay cuatro países que tienen tasas de empleo a tiempo parcial muy importantes, situadas entre un 10 y un 20 por 100: Holanda,

Suecia, Reino Unido y Dinamarca. En el extremo opuesto, encontramos tres de los cuatro países menos desarrollados de la UE, junto con Italia y Luxemburgo, con tasas que van del 1,6 por 100 (Grecia) al 4,1 por 100 (Portugal). Los seis países restantes, entre los que se encuentran los dos grandes países centroeuropeos, Alemania y Francia, tienen tasas comprendidas entre el 5,7 por 100 de Irlanda y el 8,7 por 100 de Alemania.

En el gráfico 1, se han incluido también las tasas comparables de ocupados a tiempo completo, así como la tasa de «no-empleo», es decir, la proporción de inactivos y parados respecto a la población en edad de trabajar. Si comparamos las tasas a tiem-

GRÁFICO 1  
TASAS DE EMPLEO A TIEMPO COMPLETO, A TIEMPO PARCIAL Y TASAS DE NO-EMPLEO UE, 1995



po completo y las tasas a tiempo parcial, no parece que haya ninguna relación clara entre ellas. En el primer grupo, sólo Suecia tiene una tasa de empleo a tiempo completo excepcionalmente elevada; por el contrario, Holanda la tiene más bien reducida. En el otro grupo extremo, parecen coexistir dos situaciones: la de Portugal y Luxemburgo, por un lado, con tasas de empleo a tiempo completo relativamente elevadas, y la de España, la de Italia y, aunque en menor medida, la de Grecia, que tienen tasas de empleo a tiempo completo relativamente reducidas. En los países de la zona intermedia, también se pueden distinguir dos grupos: los que —como Francia, Bélgica e Irlanda— tienen tasas a tiempo completo cercanas al valor medio de la UE, poco más del 40 por 100, y los que superan claramente este porcentaje has-

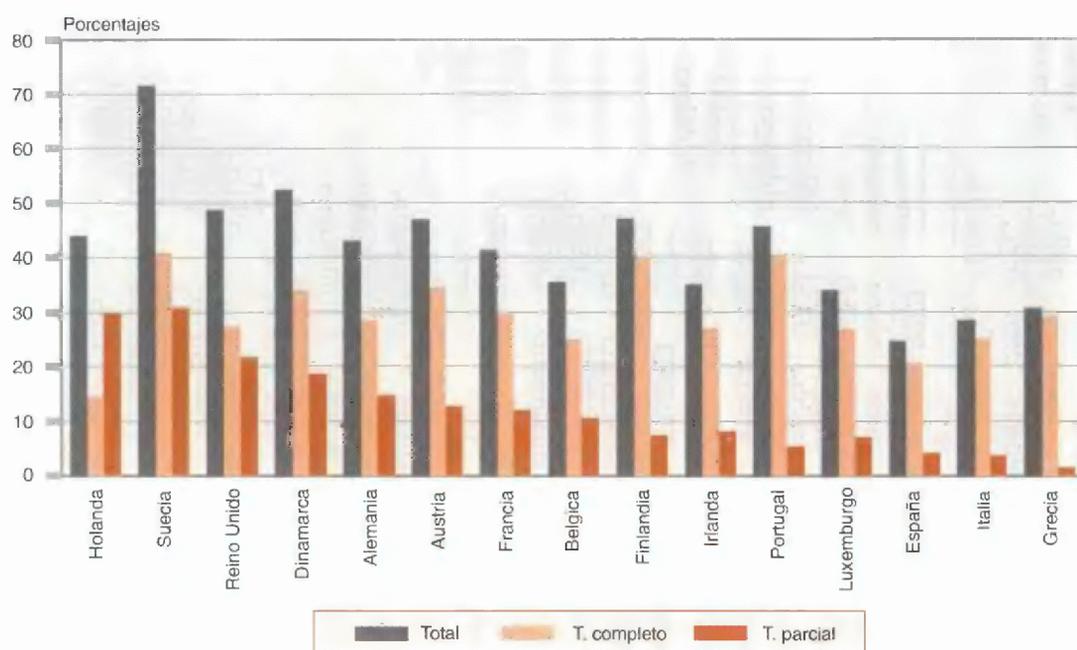
ta acercarse, como en el caso de Austria, hasta casi el 50 por 100.

La comparación anterior puede servir para proporcionar alguna pista sobre la influencia que puede tener el trabajo a tiempo parcial sobre las demás situaciones en que pueden encontrarse los individuos en el mercado de trabajo. Esta cuestión es importante, en particular, para ver si el fomento del trabajo a tiempo parcial puede servir o no para reducir el nivel de desempleo. Consideremos, primero, la tasa de «no-empleo», que utiliza, en el numerador, el total de parados y el de inactivos de 15 y más años. Globalmente, no hay ninguna relación clara entre la importancia del trabajo a tiempo parcial y esta tasa de no-empleo. En los tres países que se encuentran más a la derecha del gráfico, los elevados valores de la tasa de no-empleo se deben tanto a que tienen

poco empleo a tiempo parcial como a que tienen poco empleo a tiempo completo. En el otro extremo, a la izquierda del gráfico, ocurre casi exactamente lo contrario. En esta zona se encuentran los países que tienen las menores tasas de no-empleo, y ello se debe, al mismo tiempo, a que tienen altas tasas de empleo a tiempo parcial, pero también tasas relativamente elevadas de trabajo a tiempo completo. Holanda es la única excepción a esta regla. En este caso, se observa una elevada tasa de empleo a tiempo parcial, pero una tasa relativamente reducida de empleo a tiempo completo, por lo que en este caso sí que parece que los relativamente bajos niveles de no-empleo se han conseguido mediante el recurso masivo a la contratación a tiempo parcial.

Antes de analizar con algo más de detalle estas relaciones,

**GRÁFICO 2**  
**TASAS DE EMPLEO A TIEMPO COMPLETO, A TIEMPO PARCIAL Y TOTAL. MUJERES. UE, 1995**



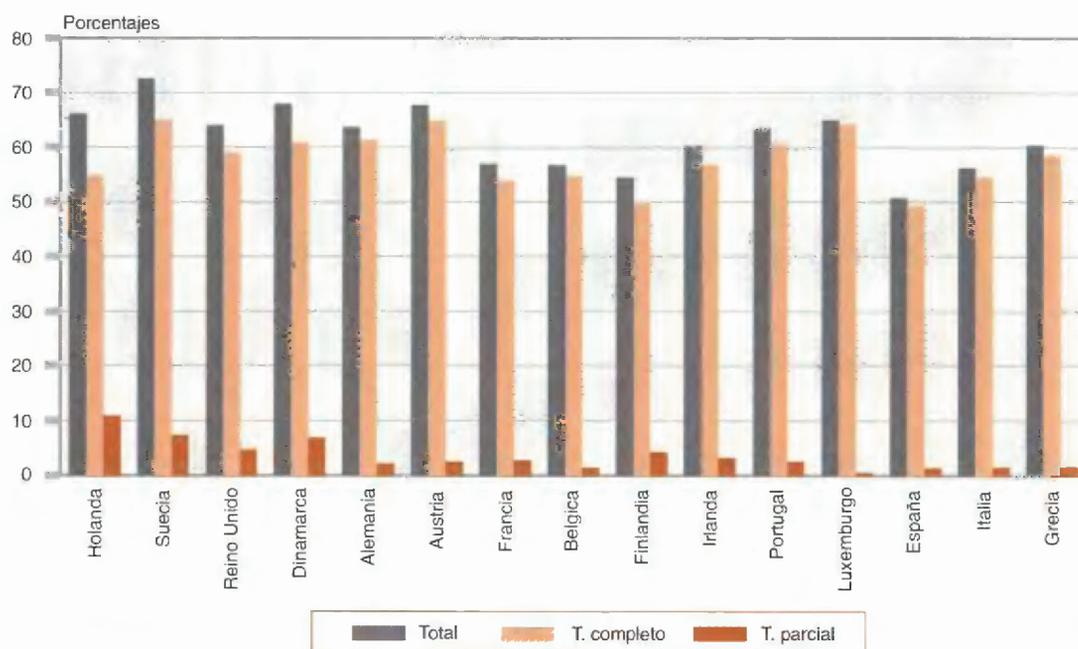
y de ver la que puede darse entre el nivel del paro y el del trabajo a tiempo parcial, consideraremos la diferente incidencia que tiene el trabajo a tiempo parcial según sexos. En los gráficos 2 y 3, se representan separadamente las tasas de empleo a tiempo completo y a tiempo parcial para mujeres y para varones. En el caso de las mujeres, hay una serie importante de rasgos a destacar. Primero, el carácter absolutamente excepcional del caso holandés, que tiene una elevada tasa a tiempo parcial, pero la tasa a tiempo completo más baja de toda la UE; por ello, la tasa agregada no es especialmente alta, lo cual plantea muchas dudas sobre el carácter «modélico» de este caso. Segundo, que, con algunas excepciones destacables, los países con más elevadas tasas a tiempo parcial suelen tener también elevadas

tasas a tiempo completo, y viceversa. Las excepciones son Finlandia y Portugal, que tienen altas tasas a tiempo completo, pero no a TP. Tercero, que, con la única excepción ya señalada de Holanda, las tasas a tiempo completo son siempre superiores a las tasas a tiempo parcial. Destaquemos, finalmente, la elevada tasa de empleo agregada que se observa en el caso sueco debido a que tiene, al mismo tiempo, la más elevada tasa de empleo a tiempo parcial y la más elevada tasa a tiempo completo.

El caso de los varones es totalmente distinto. En el gráfico 3, destacan ampliamente las tasas de empleo a tiempo completo, que se hallan muy distanciadas de las de tiempo parcial. No obstante, este gráfico presenta también algunos rasgos que conviene destacar. Primero, la ordenación por países según ta-

sas a tiempo parcial es prácticamente la misma en este caso que la que hemos observado antes para las mujeres. Es decir, donde el tiempo parcial femenino es más importante, también lo es el masculino. Segundo, que estas tasas de empleo a tiempo parcial masculinas, aunque comparativamente bajas, en algunos casos, no son despreciables. Así, los cuatro primeros países de la izquierda del gráfico presentan valores que oscilan entre un 5 y un 11 por 100, muy superiores a las que hemos observado para el caso de las mujeres en países como España y, sobre todo, como Italia y Grecia. Tercero, que el perfil según países de algunas de estas tasas tiene grandes similitudes tanto en el caso de las mujeres como en el de los varones. Es decir, parece que el nivel de empleo de cada grupo, tanto a tiempo completo como a

**GRÁFICO 3**  
**TASAS DE EMPLEO A TIEMPO COMPLETO, A TIEMPO PARCIAL Y TOTAL. VARONES. UE, 1995**



tiempo parcial, está determinado por factores comunes.

¿Cómo ha evolucionado el trabajo a tiempo parcial durante los últimos años? En el cuadro n.º 1, se presentan las variaciones anuales medias, en miles y en porcentajes, del empleo a tiempo completo y a tiempo parcial entre 1985 y 1995. Para simplificar, se consideran únicamente ocho de los 15 estados miembros

de la UE: los cuatro que tienen tasas de trabajo a tiempo parcial más elevadas, dos (Francia y Alemania) que tienen tasas intermedias y dos (España e Italia) que las tienen más bajas. En general, el TP ha crecido más (o ha decrecido menos) que el tiempo completo en prácticamente todos los casos. Hay, no obstante, dos excepciones notables a esta regla: Dinamarca, donde se

observa una reducción del empleo a tiempo parcial y un aumento importante del empleo a tiempo completo, y Suecia, donde la caída del empleo es particularmente intensa en el caso del trabajo a tiempo parcial. Es de destacar también que el empleo a tiempo completo ha caído en cuatro de los ocho casos considerados, y en dos de ellos, Holanda y Francia, el aumento del

CUADRO N.º 1

**EVOLUCIÓN DEL EMPLEO A TIEMPO COMPLETO Y A TIEMPO PARCIAL EN DIVERSOS PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA**  
(Variación anual media en miles y en porcentajes) (1985-1995)

	HOLANDA		SUECIA		REINO UNIDO		DINAMARCA	
	En miles	En porcentaje	En miles	En porcentaje	En miles	En porcentaje	En miles	En porcentaje
<b>Mujeres</b>								
Tiempo completo .....	-2,4	-0,3	-0,5	0,0	91,1	1,5	11,7	1,7
Tiempo parcial .....	86,2	6,5	-13,9	-1,5	63,3	1,3	-8,5	-1,8
TOTAL .....	83,8	3,7	-14,4	-0,7	154,4	1,4	3,2	0,3
<b>Varones</b>								
Tiempo completo .....	-10,9	-0,3	-31,8	-1,6	-21,6	-0,2	2,0	0,2
Tiempo parcial .....	38,1	8,9	6,9	3,9	49,0	6,0	3,4	2,5
TOTAL .....	27,2	0,7	-24,9	-1,2	27,4	0,2	5,4	0,4
<b>Total</b>								
Tiempo completo .....	-13,3	-0,3	-32,3	-1,0	69,5	0,4	13,7	0,7
Tiempo parcial .....	124,3	7,1	-7,0	-0,6	112,3	2,0	-5,1	-0,9
TOTAL .....	111,0	1,8	-39,3	-0,9	181,8	0,7	8,6	0,3
<hr/>								
	ALEMANIA		FRANCIA		ESPAÑA		ITALIA	
	En miles	En porcentaje	En miles	En porcentaje	En miles	En porcentaje	En miles	En porcentaje
<b>Mujeres</b>								
Tiempo completo .....	63,5	0,7	0,9	0,0	80,1	2,6	32,0	0,5
Tiempo parcial .....	123,0	2,9	90,1	3,9	23,0	4,4	24,0	3,2
TOTAL .....	187,8	1,4	91,0	1,0	103,1	2,9	56,0	0,8
<b>Varones</b>								
Tiempo completo .....	120,1	0,6	-42,2	-0,4	33,7	0,5	-80,1	-0,6
Tiempo parcial .....	22,5	3,8	23,0	4,6	3,3	1,7	-3,8	-1,0
TOTAL .....	138,1	0,7	-19,2	-0,2	37,0	0,5	-83,9	-0,6
<b>Total</b>								
Tiempo completo .....	183,4	0,7	-41,3	-0,2	113,8	1,1	-48,1	-0,3
Tiempo parcial .....	144,6	3,0	113,1	4,0	26,3	3,6	20,2	1,7
TOTAL .....	322,5	1,0	71,8	0,3	140,1	1,2	-27,9	-0,1

Fuente: Elaborado a partir de datos de la Encuesta de Fuerzas de Trabajo, de Eurostat.

empleo a TP ha hecho que el empleo agregado presentara una evolución positiva. Es particularmente destacable el aumento del TP que se observa en Holanda (4). A continuación, las mayores tasas de crecimiento se ob-

servan en Francia, España y Alemania, es decir, se ha producido cierta convergencia en la incidencia del trabajo a tiempo parcial. Nótese, no obstante, que tanto en Alemania como en España el número medio de empleos a

tiempo completo ha crecido más, en términos absolutos, que el de empleos a tiempo parcial.

Según sexos, los datos del cuadro n.º 1 presentan también algunos rasgos destacables. En

CUADRO N.º 2

**TASAS DE EMPLEO Y DE «NO-EMPLEO» DE DIVERSOS PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA**  
(En porcentajes sobre la población de 15-64 años)

	HOLANDA			SUECIA			REINO UNIDO			DINAMARCA		
	1985	1995	Dif.	1985	1995	Dif.	1985	1995	Dif.	1985	1995	Dif.
<b>Mujeres</b>												
Tiempo completo.....	19,1	17,4	-1,7	42,7	40,8	-1,8	30,5	35,0	4,5	38,5	44,0	5,5
Tiempo parcial.....	20,4	35,7	15,3	36,4	30,8	-5,6	24,7	27,8	3,1	30,2	24,2	-5,9
TASA EMPLEO.....	39,5	53,2	13,6	79,1	71,7	-7,4	55,2	62,8	7,6	68,7	68,2	-0,5
Paradas.....	4,4	5,4	1,0	2,3	6,4	4,1	6,8	4,7	-2,1	6,5	6,4	-0,1
Inactivas.....	56,0	41,5	-14,6	18,6	22,0	3,3	38,0	32,5	-5,5	24,8	25,4	0,6
TASA NO-EMPLEO..	60,5	46,8	-13,6	20,9	28,3	7,4	44,8	37,2	-7,6	31,3	31,8	0,5
<b>Varones</b>												
Tiempo completo.....	69,4	62,0	-7,5	77,5	65,1	-12,4	74,1	71,1	-3,0	76,3	74,3	-2,0
Tiempo parcial.....	5,8	12,5	6,7	5,7	7,5	1,7	3,4	5,9	2,5	7,0	8,6	1,6
TASA EMPLEO.....	75,2	74,5	-0,7	83,3	72,6	-10,7	77,5	77,0	-0,5	83,3	82,9	-0,4
Parados.....	5,2	4,8	-0,3	2,7	8,2	5,6	10,3	8,6	-1,6	5,1	5,0	-0,1
Inactivos.....	19,6	20,7	1,1	14,0	19,2	5,2	12,2	14,3	2,2	11,6	12,1	0,5
TASA NO-EMPLEO..	24,8	25,5	0,7	16,7	27,4	10,7	22,5	23,0	0,5	16,7	17,1	0,4
<b>Países del Sur de Europa</b>												
	ALEMANIA			FRANCIA			ESPAÑA			ITALIA		
	1985	1995	Dif.	1985	1995	Dif.	1985	1995	Dif.	1985	1995	Dif.
<b>Mujeres</b>												
Tiempo completo.....	34,8	36,0	1,2	39,6	37,6	-2,0	21,9	26,4	4,5	30,1	31,4	1,3
Tiempo parcial.....	14,3	18,4	4,0	11,0	15,3	4,2	3,5	5,3	1,7	3,4	4,6	1,2
TASA EMPLEO.....	49,2	54,4	5,2	50,7	52,9	2,2	25,4	31,7	6,2	33,5	36,0	2,5
Paradas.....	4,1	6,0	1,9	7,2	8,3	1,2	8,4	13,9	5,5	5,4	7,0	1,6
Inactivas.....	46,7	39,6	-7,1	42,2	38,8	-3,4	66,2	54,4	-11,7	61,1	57,0	-4,1
TASA NO-EMPLEO..	50,8	45,6	-5,2	49,3	47,1	-2,2	74,6	68,3	-6,2	66,5	64,0	-2,5
<b>Varones</b>												
Tiempo completo.....	75,6	70,1	-5,5	71,5	65,0	-6,5	62,2	59,8	-2,3	71,5	64,8	-6,7
Tiempo parcial.....	2,1	2,6	0,5	2,4	3,5	1,1	1,5	1,7	0,1	2,2	1,9	-0,3
TASA EMPLEO.....	77,6	72,7	-4,9	73,9	68,5	-5,3	63,7	61,5	-2,2	73,7	66,8	-6,9
Parados.....	5,4	6,1	0,7	6,6	7,1	0,5	16,1	13,6	-2,5	4,6	6,8	2,2
Inactivos.....	17,0	21,2	4,2	19,6	24,4	4,8	20,2	24,9	4,7	21,7	26,5	4,8
TASA NO-EMPLEO..	22,4	27,3	4,9	26,1	31,5	5,3	36,3	38,5	2,2	26,3	33,2	6,9

Fuente: Elaborado a partir de datos de la Encuesta de Fuerzas de Trabajo, de Eurostat.

general, las tasas de crecimiento del TP masculino son siempre superiores a las del TP femenino, excepto en los dos países —España e Italia— en que la incidencia de este tipo de empleo es menor. En Dinamarca y en Suecia, además, se constata una *reducción* del empleo femenino a TP, mientras que el masculino aumenta con una relativa intensidad, y en el Reino Unido el empleo femenino a tiempo completo aumenta más rápidamente que el empleo a TP. Estas diferencias podrían ser el resultado de una cierta *trayectoria común* en la evolución del tiempo parcial. En unas primeras fases, crecería principalmente el femenino; después, el TP masculino empieza a adquirir importancia y crece a un ritmo superior al femenino; finalmente, el TP femenino alcanza un «techo» y empieza a disminuir, mientras que el masculino sigue aumentando. Hay, pues, una cierta tendencia *convergente* entre el TP masculino y el femenino —ligada a la ya señalada antes—, aunque la distancia entre los niveles de los dos grupos de tasas es muy elevada.

Consideremos, finalmente, la relación que puede haber entre la distinta incidencia y evolución del empleo a TP y la incidencia y la evolución del paro. Para ello, en el cuadro n.º 2 se presentan los distintos elementos que componen las «tasas de empleo» (a tiempo completo y a tiempo parcial) y las «tasas de no-empleo» (el paro y la inactividad) para los años 1985 y 1995, y los ocho estados miembros de la UE que estamos considerando. Como puede observarse, las tasas de paro respecto a la población en edad de trabajar tienden a ser más bajas en los países que tienen tasas de empleo a tiempo parcial mayores, pero hay varias excepciones a esta regla y, cuan-

do se cumple, las diferencias no son muy grandes. Esto parece indicar que el aumento del trabajo a tiempo parcial, por sí sólo, no puede considerarse como un remedio contra el paro, por lo menos contra el paro *abierto* tal como se manifiesta en la cifra de trabajadores clasificados como tales.

Veamos esta cuestión con más detalle, separadamente, para las mujeres y para los varones. En el caso de las mujeres, el aumento extraordinario del empleo a TP que se observa en Holanda se traduce en una reducción también muy importante de la proporción de inactivas; en cambio, la proporción de paradas incluso crece ligeramente. Los otros tres países que presentan incrementos importantes de las tasas de empleo a TP (Francia, Alemania y Reino Unido) muestran una evolución semejante: cae la proporción de inactivas, mientras que la de paradas aumenta en dos casos y disminuye en el tercero. Los países con incrementos más modestos de las tasas de empleo a TP (España e Italia) experimentan también reducciones de la inactividad femenina —ligadas al aumento del empleo a TP, pero también al aumento del empleo a tiempo completo— e incrementos del paro. Finalmente, los dos países nórdicos presentan pautas distintas. En Suecia, la caída del empleo a TP produce intensos aumentos tanto de la inactividad como del paro. En cambio, en Dinamarca, lo que se produce es un aumento del empleo a tiempo completo a expensas del empleo a TP, mientras que tanto el paro como la inactividad varían muy poco.

En el caso de los varones, la evolución de estas tasas sigue pautas algo distintas. La tasa de empleo cae en todos los casos, debido a que se reduce el em-

pleo a tiempo completo. El empleo a TP ejerce un cierto papel compensador, excepto en Italia, donde también se reduce. En general, estas caídas del empleo comportan reducciones importantes de la actividad. En cambio, las variaciones del paro son menos destacadas. Además, en la mitad de los casos tienen signo positivo y en la otra mitad lo tienen negativo.

### III. LA «OTRA MITAD» DEL TIEMPO PARCIAL

¿Qué ha determinado esta evolución de la contratación a TP? Pueden distinguirse tres grandes grupos de factores: primero, diversos cambios experimentados en el lado de la oferta del mercado de trabajo; segundo, cambios en las estrategias de contratación de las empresas y del sector público; tercero, modificaciones del marco normativo y de un amplio conjunto de políticas públicas que tienen una gran incidencia en las decisiones laborales de los individuos, y que condicionan las estrategias empresariales. Se trata, por citar sólo algunos ejemplos importantes, de medidas relativas a la regulación de prestaciones sociales como la ayuda a la familia, la oferta de plazas para el cuidado de los niños, las condiciones de acceso a la jubilación, la existencia o no de becas para financiar la educación postobligatoria y, también, de las modalidades específicas que tienen los sistemas de financiación de todas estas medidas, como el grado de progresividad de los regímenes fiscales y el tratamiento que éstos hagan de las unidades familiares.

En este apartado, se considera la influencia del primero de estos grupos. Se trata de un conjunto amplio de transformaciones

económicas, sociales y demográficas que han modificado profundamente las pautas de comportamiento de los individuos respecto a tres grandes grupos de cuestiones: el trabajo doméstico, la formación y la jubilación. La primera de estas cuestiones, la del trabajo doméstico, que tradicionalmente ha sido asignado a las mujeres, es probablemente la que hasta ahora ha tenido una mayor importancia en el desarrollo del trabajo a TP y la que explica el hecho de que esta modalidad de contratación sea, hoy por hoy, predominantemente femenina. Las otras dos cuestiones, sin embargo, han ido adquiriendo una importancia cada vez mayor, y parece razonable aventurar que esta tendencia continuará en el futuro.

En nuestras sociedades, parece probable que la demanda de «trabajo doméstico», una gran parte de las tareas que se realizan en el hogar para el mantenimiento y reproducción de las familias, haya experimentado una reducción notable. Esta caída se explica por el descenso de la natalidad, pero, sobre todo, por los importantes cambios tecnológicos, que han facilitado enormemente la realización de estas tareas, y por las posibilidades crecientes de sustituir «producción doméstica» por bienes y servicios adquiridos en el mercado (Fina, 1996b). Sigue habiendo, no obstante, necesidad de realizar muchas de estas tareas en el ámbito familiar y, por otra parte, no siempre los bienes y servicios sustitutivos, que pueden adquirirse en el mercado, tienen una calidad o un precio tales que induzcan a que se opte, efectivamente, por esta sustitución. La renta familiar, y el salario que cada uno de los miembros de la familia pueda obtener en el mercado —el «coste de oportunidad» del trabajo domés-

tico—, son variables muy importantes a la hora de tomar este tipo de decisiones.

Estas transformaciones han tenido, sin duda, una gran incidencia en la evolución de la oferta en el mercado de trabajo a TP. Por una parte, han liberado (5) a muchas personas —mujeres, principalmente— de la carga que suponía el trabajo doméstico y han facilitado su incorporación al mercado de trabajo. Pero, por otra parte, esta liberación ha sido sólo parcial, sobre todo en determinados momentos de la vida como, por ejemplo, cuando hay en el hogar uno o varios hijos de corta edad. Sin embargo, la presencia de hijos pequeños no parece que sea el único factor importante a tener en cuenta. Según el «modelo tradicional» de comportamiento de las familias, en esta situación, la mujer solía abandonar totalmente el mercado de trabajo, algunas definitivamente y otras sólo de manera transitoria. Esto daba lugar a un perfil de la curva de participación femenina en el mercado de trabajo según edades en forma de «M», que todavía se observa en algunos países. No obstante, la segunda moda de esta distribución solía ser más baja que la primera. Con frecuencia, la reincorporación al mercado de trabajo no era fácil y, en muchos casos, había que aceptar unas condiciones de trabajo muy inferiores a las del empleo que se había abandonado. En otros casos, es probable que se retrasara la decisión de reincorporarse al mercado de trabajo por otras razones, como el seguir dedicándose íntegramente al trabajo doméstico. Evidentemente, cuanto más se retrasaba esta reincorporación tanto más difícil y costosa era.

En este contexto, la aparición de oportunidades de trabajar a tiempo parcial podía atraer a dos

grupos de mujeres: las que tenían hijos de corta edad, y que, en vez de abandonar totalmente el mercado de trabajo, decidían trabajar a tiempo parcial, y las que, después de haber abandonado el mercado de trabajo, decidían reincorporarse, pero sólo a tiempo parcial. En el primer caso, el mantener la relación con el mercado de trabajo facilitaba la reincorporación posterior a un puesto de trabajo a tiempo completo y reducía los costes, en términos de salarios y de *status* profesional, de la reincorporación (Fagan, Plantenga, Rubery, 1995). En el segundo caso, un empleo a TP era la vía seguida para la reincorporación, ya sea porque no se había encontrado una alternativa mejor, ya sea porque se había tomado la decisión de participar sólo limitadamente en el mercado de trabajo.

De hecho, muchos estudios muestran que la maternidad y el cuidado de los hijos pequeños no son la única razón que explica la elevada incidencia del TP entre las mujeres. En muchos casos, además, estas responsabilidades familiares se compatibilizan con empleos a tiempo completo. Tal como puede observarse en el cuadro n.º 3, la incidencia del empleo a TP, en tres de los cuatro países en que este fenómeno está más extendido, es muy importante en el grupo de 50-64 años. Las tasas de empleo a TP de este grupo son sólo ligeramente inferiores a las del grupo de 25-49 años. En todos los casos, además, la reducción de las tasas a TP al pasar de un grupo de edad a otro es muy inferior a la reducción que también se observa en el caso de las tasas de empleo a tiempo completo. Este hecho indica, por una parte, que el crecimiento del empleo a TP en estos países forma parte del mismo fenómeno que ha llevado al crecimiento del empleo feme-

nino a tiempo completo. Indica, también, que la maternidad y el cuidado de los hijos pequeños no parece que sea un determinante muy importante del aumento del trabajo a tiempo parcial.

Los otros cuatro países presentan una situación similar. Las generaciones de más edad tienen una participación en el empleo muy inferior, sea cual sea la modalidad de contratación. En Francia y Alemania, además, la reducción de las tasas de empleo a TP es mucho más intensa, al pasar de un grupo de edad al otro, que la observada en el primer grupo de países, hecho que se debe probablemente a que el incremento de esta modalidad de contratación ha sido más tardío en estos dos países centroeuropeos. España e Italia presentan bajos niveles de TP en los dos grupos de edad, pero presentan también —sobre todo, España— unos bajos niveles de empleo a tiempo completo. Destacan también las bajas tasas de empleo a tiempo completo que presenta Holanda, hecho que, como ya hemos señalado, es el que distingue más claramente la pauta

seguida por este país respecto a la mayoría de los demás países centro y norte europeos.

Los otros dos motivos principales que pueden llevar a aumentar la oferta de trabajo a TP es, como ya se ha señalado, la compatibilización con la formación y una retirada más paulatina del mercado de trabajo que la que, con frecuencia, imponen los sistemas de jubilación obligatoria a una edad determinada. El primero de estos motivos, por ejemplo, explica una parte muy importante del TP en Estados Unidos, donde muchos estudiantes trabajan a tiempo parcial para financiar sus estudios (Delsen, 1993). Es posible, además, que los jóvenes utilicen también el TP como vía de entrada en el mercado de trabajo. Pueden adquirir, de esta forma, una experiencia laboral que facilite su integración plena en el mercado de trabajo. Parece, no obstante, que los grupos de edad más jóvenes son los que sufren una mayor incidencia del «trabajo a tiempo parcial involuntario», es decir, de los que trabajan a tiempo parcial porque no han encontra-

do un empleo a tiempo completo (OCDE, 1996) (6). El segundo motivo tiene, al parecer, menos importancia. Sin embargo, como se discute más adelante, puede ir adquiriéndola en el futuro; sobre todo, si se dota de una mayor flexibilidad a los actuales sistemas de jubilación y se ofrecen mayores posibilidades de elección a los individuos.

En el cuadro n.º 4, se presentan, para mujeres y para varones, las tasas de empleo a tiempo completo y a tiempo parcial del grupo de edad más joven y del grupo de edad más avanzada. Como puede constatarse, las tasas de empleo a TP de los jóvenes en los cuatro primeros países son bastante elevadas, tanto en el caso de las mujeres como en el de los varones. De hecho, en la mayor parte de los casos, son superiores a las tasas medias, aunque esta regla se rompe en el caso de las mujeres en Suecia y en el Reino Unido. Es destacable también el bajo nivel que tienen estas tasas de empleo a TP juveniles en Francia y, sobre todo, en Alemania. Especialmente en este último caso, es

CUADRO N.º 3

**TASAS DE EMPLEO A TIEMPO COMPLETO Y A TIEMPO PARCIAL EN DIVERSOS PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA  
(Mujeres de 25 a 64 años. 1995)**

GRUPOS DE EDAD	HOLANDA			SUECIA			REINO UNIDO			DINAMARCA		
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total									
25-49 .....	20,5	42,3	62,8	47,3	31,4	78,7	39,7	30,1	69,8	55,2	22,0	77,2
50-64 .....	5,9	21,9	27,8	37,1	30,0	67,1	22,6	26,6	49,3	28,8	20,4	49,2
GRUPOS DE EDAD	ALEMANIA			FRANCIA			ESPAÑA			ITALIA		
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total									
25-49 .....	43,7	23,7	67,4	49,5	19,0	68,4	35,7	6,5	42,1	42,9	6,2	49,1
50-64 .....	21,6	16,8	38,4	25,7	11,2	36,9	17,5	3,7	21,2	17,6	2,5	20,1

Fuente: Elaborado a partir de datos de la Encuesta de Fuerzas de Trabajo, de Eurostat.

CUADRO N.º 4

**TASAS DE EMPLEO A TIEMPO COMPLETO Y A TIEMPO PARCIAL EN DIVERSOS PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA PARA DIVERSOS GRUPOS DE EDAD (Mujeres y varones, 1995)**

15-24 AÑOS	HOLANDA			SUECIA			REINO UNIDO			DINAMARCA		
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total									
Mujeres .....	21,6	32,3	53,9	20,0	22,2	42,2	34,3	17,3	51,6	28,9	32,0	60,9
Varones .....	27,4	27,6	55,0	27,5	10,4	37,9	43,4	11,7	55,1	44,1	26,9	71,0

15-24 AÑOS	ALEMANIA			FRANCIA			ESPAÑA			ITALIA		
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total									
Mujeres .....	41,7	4,5	46,2	15,3	8,3	23,6	15,8	3,9	19,7	18,4	2,7	21,1
Varones .....	47,8	2,0	49,8	24,8	3,9	28,7	26,3	2,0	28,3	29,5	1,6	31,1

65 Y + AÑOS	HOLANDA			SUECIA			REINO UNIDO			DINAMARCA		
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total									
Mujeres .....	0,0	0,8	0,8	—	—	—	0,4	2,7	3,1	0,0	0,6	0,6
Varones .....	1,4	4,1	5,5	—	—	—	2,7	5,3	8,0	2,8	2,0	4,8

65 Y + AÑOS	ALEMANIA			FRANCIA			ESPAÑA			ITALIA		
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total									
Mujeres .....	0,6	1,0	1,6	0,5	0,4	0,9	1,0	0,5	1,5	1,3	0,2	1,5
Varones .....	2,4	1,7	4,1	1,4	0,9	2,3	2,2	0,7	2,9	5,0	0,9	5,9

Fuente: Elaborado a partir de datos de la Encuesta de Fuerzas de Trabajo, de Eurostat.

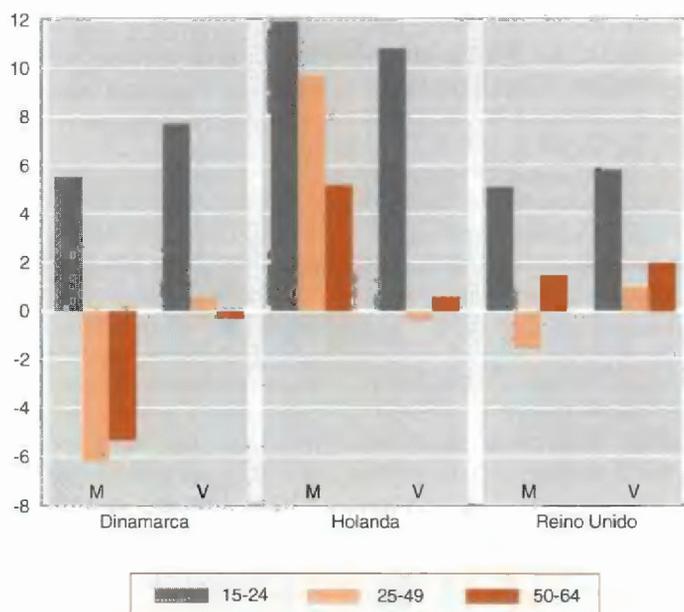
posible que muchos de los jóvenes que siguen cursos de formación profesional que combinan enseñanza teórica con prácticas en un puesto de trabajo sean clasificados como estudiantes —y, por tanto, como «inactivos»— y no como ocupados.

Adviertase, además, que en los cuatro países con más TP, el grupo de edad más joven es el que presenta una mayor igualdad entre varones y mujeres en la incidencia de la contratación a tiempo parcial. Las diferencias que todavía se observan más bien se han reducido. Así ha ocurrido en Dinamarca y en el Reino Unido, tal como puede verse en

el gráfico 4, en el que se representan las diferencias entre las tasas de empleo a tiempo parcial en 1995 y 1989 según sexos y grupos de edad. En Dinamarca, en el caso de las mujeres, sólo crecen las del grupo más joven y, en el caso de los varones, este es el único grupo cuya tasa de empleo a TP aumenta significativamente. Estos trabajadores a TP son, con frecuencia, estudiantes que, en otros países, son clasificados, quizá, como inactivos (Rubery, Smith y Fagan, 1995, p. 117). En Holanda y en el Reino Unido, también son las tasas de los dos grupos de jóvenes las que aumentan más intensamente.

El grupo de 65 años y más presenta tasas de empleo a tiempo parcial insignificantes. Sólo en el Reino Unido y, para los varones, también en Holanda, esta modalidad tiene alguna relevancia. Se advierte también que las tasas correspondientes a los varones son algo superiores a las de las mujeres. Hay que subrayar igualmente que el empleo a tiempo completo es también prácticamente inexistente a estas edades. No obstante, antes de los 65 años el empleo masculino a TP aumenta. Ello indica que el TP se utiliza más para compatibilizarlo con una *prejubilación* que con la jubilación.

**GRÁFICO 4**  
**TASAS DE EMPLEO A TIEMPO PARCIAL POR SEXOS Y**  
**GRUPOS DE EDAD.**  
**DINAMARCA, HOLANDA Y REINO UNIDO**  
**Deferencias entre 1995 y 1989**



#### IV. EL LADO DE LA DEMANDA

¿Qué ha determinado el crecimiento del trabajo a tiempo parcial por el lado de la demanda? Para responder a esta cuestión, ante todo, hay que recordar la conexión entre la importancia relativa del empleo a TP y la del empleo a tiempo completo medidas con las «tasas de empleo» respecto a la población en edad de trabajar que hemos observado antes. Este rasgo, que no suele tenerse en cuenta en los análisis de la incidencia del empleo a TP, puede deberse a dos tipos de razones, no excluyentes: o bien las dos modalidades de empleo han crecido debido a un mismo conjunto de factores, o bien el aumento del empleo a tiempo completo ha creado con-

diciones favorables para el aumento del empleo a TP. No entraremos en el análisis de estos factores —se trata, de hecho, del tema de las relaciones que hay entre crecimiento económico y generación de empleo—, ya que nos alejaría demasiado de lo que es el objeto central de este trabajo. En este apartado, nos limitaremos a considerar los principales factores que, para una demanda de trabajo dada, pueden inducir a una empresa —o, más en general, a un «empleador»— a proponer la modalidad del tiempo completo o la del tiempo parcial.

Desde el punto de vista de los empleadores, el tiempo parcial puede presentar dos ventajas principales: mayor flexibilidad y menores costes. La contratación

a tiempo parcial es uno de los mecanismos (7) que se pueden utilizar para ajustar mejor el flujo de producción al de la demanda. Por ello, esta modalidad es especialmente importante en las actividades cuya demanda presenta grandes oscilaciones a lo largo del día o de la semana. Además, la contratación a TP resuelve los problemas de indivisibilidades que pueden plantearse cuando la empresa necesita una cantidad reducida de determinados servicios que no puede, o no cree conveniente, adquirir en el exterior. Como ya se ha apuntado, puede haber también ocupaciones que, por requerir un esfuerzo o una atención especiales, sólo pueden realizarse durante un número determinado de horas. Hay otras actividades, como las tareas agrícolas, que exigen una dedicación limitada durante largas temporadas.

La contratación a TP puede también permitir la utilización de determinadas «reservas» de mano de obra que, en otras condiciones, no estaría disponible. Éste parece ser el origen de determinados cambios que, en momentos de pleno empleo, se introdujeron en el marco normativo del mercado de trabajo con el fin de eliminar los obstáculos que dificultaban la utilización de esta modalidad de contratación. Además, en determinadas actividades de servicios —como, por ejemplo, en el sector de la distribución—, se flexibilizaron los horarios de atención al público y fueron cambiando las pautas de la organización del trabajo. Después, estas innovaciones organizativas se fueron extendiendo a otros sectores.

Estos cambios han afectado a la demanda de contratación a tiempo parcial por parte de las empresas privadas, pero también a la del sector público. De hecho, en algunos países, el au-

mento del empleo a TP se explica principalmente por la expansión de esta modalidad de contratación en el sector público (Meulders, Plasman y Plasman, 1994). Las especiales exigencias de un sector como la sanidad, y el deseo de mejorar la eficiencia y de adaptar mejor la oferta de servicios públicos a los ciudadanos, pueden ser las razones principales que motivaron estos cambios en las estrategias de contratación. En los tiempos más recientes, también puede haber influido el objetivo de maximizar la capacidad de generación de empleo. En algunos casos, las jornadas a tiempo parcial en el sector público pueden ser relativamente prolongadas, y semejantes a las que otros países consideran como jornadas de empleo a tiempo completo. Nótese también que los sectores públicos de países que tienen niveles relativamente bajos de empleo a TP, como España e Italia,

apenas utilizan el trabajo a tiempo parcial.

Todos estos factores explican la fuerte concentración del empleo a TP en determinadas actividades económicas. Así, en 1995, de los 23,7 millones de ocupados a tiempo parcial que había en la UE, 19,6 trabajaban en los servicios. En la agricultura, el TP también es importante. En 1995, había en la UE 1,2 millones de ocupados a TP en este sector, una cifra que no es muy importante en términos absolutos, pero que sí lo es teniendo en cuenta el poco peso de este sector en el empleo total.

Para ver con más detalle la incidencia del empleo a TP por actividades económicas, en el cuadro n.º 5 se presenta un indicador calculado como el cociente entre la distribución por actividades del empleo a TP y la distribución correspondiente al empleo total. Los valores supe-

riores a la unidad indican que el empleo a tiempo parcial de la actividad de que se trate tiene un peso mayor que el empleo de esta actividad respecto al empleo total. En los ocho países considerados, los servicios son los que utilizan más intensamente esta modalidad de contratación. Sigue en importancia la agricultura, aunque, en este caso, los indicadores presentan valores muy distintos.

Dentro de los servicios, el TP es utilizado con especial intensidad sólo en algunas actividades. Destacan hostelería y comercio al por menor, así como los diversos grupos de servicios sociales y personales. En general, todos los países presentan pautas similares. Hay, no obstante, algunas diferencias destacables. Así, el tiempo parcial en hostelería y en comercio al por menor tiene menos peso en los países que, globalmente, tienen un menor volumen de este tipo de empleo.

CUADRO N.º 5

ÍNDICES DE INTENSIDAD EN LA UTILIZACIÓN DE CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL  
POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS. 1995

	Holanda	Suecia	Reino Unido	Dinamarca	Alemania	Francia	España	Italia
AGRICULTURA .....	0,79	0,94	0,84	0,90	1,13	1,11	0,96	1,94
INDUSTRIA .....	0,48	0,39	0,33	0,38	0,46	0,36	0,33	0,61
SERVICIOS .....	1,14	1,20	1,27	1,25	1,31	1,24	1,34	1,09
Reparaciones .....	0,40	0,57	0,54	0,97	0,43	0,42	0,43	0,57
Comercio al por mayor .....	0,29	0,47	0,55	0,49	0,74	0,40	0,52	0,98
Comercio al por menor .....	2,02	1,87	2,91	2,39	2,13	1,61	1,28	1,15
Hostelería .....	2,20	1,42	2,75	2,49	1,34	1,31	1,52	1,70
Transportes .....	0,53	0,55	0,38	0,53	0,58	0,64	0,34	0,46
Actividades financieras .....	0,42	0,86	0,54	0,48	0,83	0,55	0,58	0,64
Otros servicios empresas .....	0,84	0,85	0,89	1,08	1,55	1,00	1,96	1,73
Administración pública .....	0,44	0,47	0,51	0,63	0,83	1,20	0,33	0,35
Educación .....	1,39	1,28	1,86	1,17	2,41	1,44	1,73	0,80
Sanidad .....	3,01	2,62	2,33	2,32	1,80	1,84	1,03	1,01
Limpieza pública .....	0,32	0,00	0,34	0,00	0,39	0,13	0,52	0,66
Actividades asociativas .....	1,41	1,11	2,11	1,17	2,41	3,01	1,50	1,40
Actividades culturales .....	2,04	1,53	1,58	3,79	1,77	1,99	2,23	4,11
Servicios personales .....	2,36	2,10	1,75	0,91	1,86	1,44	2,35	1,61
Servicios domésticos .....	8,42	—	5,91	7,29	11,33	9,17	11,17	13,36

Fuente: Elaborado a partir de datos de la Encuesta de Fuerzas de Trabajo, de Eurostat.

Destacan también las diferencias que se observan en «otros servicios a empresas», que podrían deberse a que la composición de este grupo de actividades es muy distinta de un país a otro. Notemos, finalmente, las grandes diferencias que hay en el grado de utilización de trabajadores a TP en el sector sanitario. En algunos casos, además, parece haber una cierta división «Norte-Sur». Algunas actividades de servicios en los países más desarrollados habrían conseguido mejorar la eficiencia y mantener unos niveles de empleo relativamente elevados gracias al TP. Los países menos avanzados tendrían una organización menos eficiente y unos niveles de (sub)empleo más elevados (Fina, 1996a).

Por el lado de los costes, puede haber dos tipos de ventajas. Primero, la contratación a tiempo parcial puede llevar a una utilización más eficiente del trabajo y a aumentos de productividad. Segundo, los salarios u otros costes laborales de los trabajadores a tiempo parcial pueden ser inferiores a los de los trabajadores a tiempo completo. Existe cierta evidencia de que, en ocasiones, las ganancias de productividad pueden ser importantes. Delsen (1993) señala que una serie de estudios europeos presenta ganancias de productividad que van del 1 al 25 por 100. La obtención de estas ganancias, con frecuencia, ha sorprendido a las propias empresas que habían iniciado con grandes reticencias los cambios organizativos que, finalmente, les permitieron conseguirlos. Estas ganancias proceden, principalmente, de reducciones de tiempos muertos, de aumentos de la productividad horaria de los trabajadores y de reducciones del absentismo.

Por lo que se refiere a los salarios y otros costes laborales, la

situación parece más compleja. En muchos países, el TP está concentrado en ocupaciones poco cualificadas, con niveles salariales relativamente bajos. Este hecho hace que, en valores medios, las ganancias por hora de los trabajadores a TP sean más bajas que las de los trabajadores a tiempo completo. No obstante, también en muchos casos, la legislación laboral exige que haya equivalencia entre las condiciones de trabajo de estos dos grupos de trabajadores y, por ello, las ganancias por hora de unos mismos niveles de cualificación tienden a ser similares, sea cual sea la modalidad de contratación. A veces, no obstante, subsisten diferencias en determinadas primas y «flecós» salariales. En España, según los escasos datos disponibles, el salario por hora de los trabajadores a tiempo parcial tiende a ser algo superior al de los trabajadores a tiempo completo. Esta diferencia, por otra parte, es más acusada en el caso de los varones que en el de las mujeres (Consejo Económico y Social, 1996).

En materia de otros costes laborales, la situación es más diferenciada. En varios países europeos, existe un nivel de horas por debajo del cual se reducen notablemente las cotizaciones empresariales a la seguridad social. Este umbral suele establecerse por considerar que, por debajo de él, no hay verdaderos empleos, sino prestaciones remuneradas que realizan algunas personas —fundamentalmente, jóvenes y jubilados— que, o bien tienen su manutención asegurada por la familia, o desean obtener unos pequeños ingresos complementarios. El problema se plantea cuando se generaliza el recurso a este tipo de contratos en otros supuestos, ya que entonces comportan una clara desprotección de los trabajado-

res y una situación discriminatoria respecto a los ocupados a tiempo completo. Como señala Maier (1994), la existencia de estos mínimos no afecta tanto al número de empleos a TP como a la estructura de éstos. En particular, tiende a sesgarla en favor del TP de corta duración y a agudizar la segmentación existente entre empleos a TP «normales» y empleos a TP claramente precarios. En España, la reforma laboral de 1994 limitó la protección social de los contratos a TP por debajo de las 12 horas semanales (o 48 mensuales) a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, asistencia sanitaria y fondo de garantía salarial (FOGASA). En el reciente «Acuerdo para la estabilidad del empleo», los interlocutores sociales solicitan al gobierno que equipare el régimen de prestaciones de estos contratos con el vigente para el resto de trabajadores y que establezca un tipo específico de cotización. Si, como parece probable, se aumenta el coste de este tipo de contratos, el ritmo de crecimiento de los empleos a TP tenderá a reducirse, aunque se producirá, también, una mejora de la calidad de esta modalidad de contratación. La contratación a TP será más atractiva para los trabajadores, pero el que se desarrollen o no más oportunidades de este tipo de empleos dependerá de las estrategias que sigan las empresas (8).

Otro factor que puede influir en el coste relativo de los empleos a TP es la existencia o no de incentivos especiales para el fomento de esta modalidad de contratación. De hecho, pocos países conceden este tipo de ayudas. Las políticas de fomento de la contratación a tiempo parcial han consistido, más bien, en eliminar los obstáculos que frenaban esta modalidad de con-

tratación contenidos en unos sistemas de regulación del mercado de trabajo y de protección social diseñados para la contratación a tiempo completo. En algunos casos, se han ofrecido estímulos sólo de manera temporal para impulsar los importantes cambios organizativos que suele requerir la creación de oportunidades de empleo a tiempo parcial. En otros casos, los estímulos a la contratación a tiempo parcial —o, más en general, a la reducción de la jornada de trabajo— se han ofrecido como medida defensiva para minimizar los costes en términos de empleo que podían comportar las crisis empresariales. En general, no obstante, actualmente los factores que limitan la expansión del tiempo parcial son más de tipo organizativo que de coste relativo. Las «inercias» de las organizaciones son muy importantes, y las empresas son reticentes a introducir cambios incluso en los casos en que mejoraría no sólo el nivel de empleo, sino también la eficiencia productiva.

## V. PROBLEMAS Y OPORTUNIDADES

A partir del análisis realizado hasta ahora, en este apartado intentaremos responder a la cuestión de hasta qué punto puede seguir aumentando el empleo a TP como lo ha hecho hasta ahora, y hasta qué punto puede convertirse en un rasgo permanente de los mercados de trabajo de los países económicamente avanzados. La gran diversidad que tiene la importancia del empleo a TP en los diversos países europeos muestra, por una parte, que puede aumentar mucho en los que, como en España, es relativamente reducida. Por otra parte, hemos visto también que en algunos de los países en los que la importancia relativa del TP

es mayor, ésta parece haber alcanzado un máximo. Es razonable pensar que otros países *pueden* seguir la misma trayectoria si se toman, evidentemente, las decisiones apropiadas. De hecho, el análisis realizado muestra asimismo que el elevado nivel de empleo a TP —y también a tiempo completo— que tienen algunos países no ha sido el resultado «automático» del proceso de desarrollo económico y de las mejoras consiguientes de los niveles de vida. Estos logros hay que atribuirlos a la trayectoria específica de desarrollo seguida por cada uno de estos países y a determinadas estrategias adoptadas por los gobiernos —como la movilización del sector público para responder a nuevas necesidades sociales— que no todos los demás quieren o *pueden* seguir.

Por otra parte, allí donde el empleo a TP parece haber alcanzado un límite han seguido produciéndose *transformaciones estructurales* del mismo. Esto quiere decir que se trata de un fenómeno cambiante y dinámico, y por ello, para ver las posibilidades de desarrollo que tiene, hay que analizar las fuerzas que impulsan estos cambios. Con este fin, es conveniente discutir, por una parte, los problemas que puede plantear el desarrollo del empleo a TP, y que, por tanto, pueden frenar su crecimiento y, por otra parte, las oportunidades todavía inexploradas que puede haber para esta modalidad de contratación.

Por el lado de los problemas, el primero de ellos, y sin duda el más importante, es la fuerte segregación femenina que comporta el TP, un problema que, de una forma u otra, está ligado a la segregación que se da también, dentro del hogar, respecto al trabajo doméstico. Hay que señalar que esta situación es mejor, y su-

pone un avance importante respecto a la vigente con anterioridad, la que obligaba a las mujeres a abandonar totalmente el mercado de trabajo. Si la mujer utiliza el TP como *alternativa* a la retirada, ya se ha apuntado que tiene ventajas claras para su vida profesional. Si utiliza esta fórmula como mecanismo de *re-entrada* en el mercado de trabajo, tenderá a aumentar el número de oportunidades de empleo disponibles y, de esta forma, la facilitará. Ahora bien, aunque esta situación es una clara mejora respecto al modelo más tradicional, no comporta una ruptura importante de éste. La mujer sigue siendo la responsable principal de las tareas domésticas, y el hombre el responsable principal de asegurar los ingresos necesarios para el sostenimiento de la familia. La mujer obtiene también unos ingresos, que mejoran la situación económica de la familia y su libertad individual, pero se trata de unos ingresos *secundarios*. Además, su situación en el mercado de trabajo tiende a ser precaria, tanto más cuanto más elevado sea el grado de marginalidad de los empleos a TP existentes. Evidentemente, esta situación choca con las legítimas aspiraciones de igualdad entre hombres y mujeres y, por ello, esta *versión transformada* del modelo tradicional de división familiar del trabajo no es probable que sea más que un *modelo de transición*.

La caída del empleo a TP femenino observada en los países nórdicos indica con hechos que se ha iniciado ya la decadencia de este *modelo de transición*. La nueva situación que se va desarrollando en estos países, más igualitaria, exige cambios importantes en dos ámbitos principales. Primero, el desarrollo de oportunidades de empleo a tiempo completo, pero con jornadas

de trabajo más reducidas, tanto para las mujeres como para los varones. De hecho, en los últimos diez años, sólo se han producido reducciones significativas de la jornada de trabajo a *tiempo completo* en los países en que el TP alcanza valores máximos, y parece plausible que haya cierta conexión entre estos dos fenómenos. Esta es la única forma de poder compatibilizar efectivamente y de manera satisfactoria, tanto para las mujeres como para los hombres, las responsabilidades familiares y la vida profesional. Es lamentable que, aun hoy, tantas mujeres tengan que plantearse *como alternativa* la maternidad y la vida profesional. Cualquiera de las dos vías es insatisfactoria desde un punto de vista individual. Estas decisiones, además, tienen costes sociales elevados. Si lo que se sacrifica es la maternidad, se trata de los costes de unas menores tasas de natalidad y de la agudización de los problemas que comporta el envejecimiento de las poblaciones. Si lo que se sacrifica es la profesionalidad, se trata de los costes que comporta la subutilización de una capacidad productiva que podría contribuir a mejorar decisivamente el bienestar social.

La segunda transformación concierne al ámbito doméstico, y se refiere a la necesidad de conseguir una mayor igualdad entre mujeres y varones en el reparto de las responsabilidades familiares. Como se ha dicho, en este aspecto, el trabajo a TP tiende a mantener el *statu quo*. En cambio, si la mujer trabaja a tiempo completo, es más fácil que se produzca una mayor responsabilización de los hombres en el cuidado de los hijos y en la realización de otras tareas domésticas. Según el reciente «panel comunitario de hogares», que abarca los doce estados que formaban

la Comunidad antes de la última ampliación, los países en que había menos diferencias entre madres y padres respecto a la dedicación al cuidado de los hijos, cuando los dos trabajan a tiempo completo, eran Dinamarca y Holanda. En estos dos países, se alcanzan las mayores proporciones de padres, en hogares con hijos de hasta 16 años, que declaran ocuparse diariamente de ellos. Lo mismo ocurre cuando se considera el cuidado de los hijos de menos de 5 años o el número de horas diarias dedicadas a esta tarea (Eurostat, 1997).

Si parece deseable que, en una sociedad que progresa, el empleo a TP de las mujeres de edades intermedias se vaya reduciendo en favor del empleo a tiempo completo, las posibilidades de desarrollo del empleo a TP, sobre todo en las edades extremas, y tanto para mujeres como para varones, son considerables. En el caso de los jóvenes, la evolución del empleo a tiempo parcial dependerá, en gran medida, de las oportunidades que se creen y de las relaciones que se establezcan entre ellas y el sistema educativo. En muchos casos, la compatibilización de empleo y educación es importante no sólo para obtener unos ingresos, sino para mejorar la calidad y la adecuación de la formación recibida. Los rápidos avances tecnológicos actuales pueden imponer esta necesidad no sólo en las etapas iniciales de la vida laboral, sino a lo largo de toda la vida. La contratación a tiempo parcial puede facilitar que los individuos actualicen regularmente sus conocimientos sin tener que abandonar totalmente su puesto de trabajo. Por esta vía, se puede estimular la formación continua y conseguir una distribución adecuada de los costes de ésta entre las empresas y los trabajadores.

El empleo a tiempo parcial tiene también posibilidades de desarrollo importantes como mecanismo de retirada progresiva del mercado de trabajo (Delsen, 1993). Una de las paradojas de la evolución reciente de los mercados de trabajo es la coexistencia de una impresionante caída de las tasas de empleo, que se observa en edades relativamente tempranas, a partir de 50 años, y la mejora del nivel de salud de la población de estas edades y el alargamiento de la vida. La caída de las tasas de empleo se debe, en buena medida, a las medidas aplicadas para facilitar las reducciones de empleo de las grandes empresas sin que ello provocara grandes conflictos sociales. El aumento del paro ha llevado también a que determinadas prestaciones sociales —como las de desempleo o las de invalidez permanente— se gestionaran, en el caso de los trabajadores de más edad, con una cierta «generosidad». Pocas veces se ha preguntado a los trabajadores si estaban satisfechos con la retirada total del mercado de trabajo que muchas de estas medidas comportaban. Algo semejante ocurre con los sistemas de pensiones que establecen una edad de jubilación obligatoria.

Una de las características de estos grupos de población de más edad es, sin duda, una mayor heterogeneidad, en comparación con los grupos de edad más jóvenes, respecto a su salud, la motivación y el interés por el trabajo, las fuentes de ingresos alternativas de que disponen y sus necesidades económicas. Las políticas de gestión de personal de los empleadores y los sistemas de protección social están poco adaptados a esta heterogeneidad. Si hubiera, por una parte, sistemas de pensiones —tanto de jubilación como de in-

validez (9)— más flexibles y, por otra, más oportunidades de empleo con un «menú» más amplio de jornadas, se podrían obtener mejoras considerables. Podría aumentar, en primer lugar, el grado de satisfacción de los propios trabajadores, quienes, en no pocos casos, viven la jubilación obligatoria como una experiencia traumática. En segundo lugar, se aprovecharían mejor unos conocimientos acumulados y podría facilitarse el proceso de transmisión de éstos a las generaciones más jóvenes. Finalmente, se aliviarían los graves problemas de financiación que el envejecimiento de la población y el aumento de las tasas de dependencia producen en los sistemas de pensiones.

En síntesis, el empleo a tiempo parcial puede convertirse en un rasgo permanente de los mercados de trabajo, aunque es probable —o, por lo menos, deseable— que experimente profundas modificaciones. El actual predominio de las mujeres en el TP, si se consigue avanzar por el camino de una mayor igualdad, se irá reduciendo. Tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres, puede aumentar el TP en las edades más jóvenes y, sobre todo, en las edades más avanzadas. El uso de esta modalidad de contratación, puede aumentar también a lo largo de la vida profesional para compatibilizar empleo y formación.

Conseguir estas transformaciones, como se ha apuntado, no es un resultado automático del proceso de crecimiento económico. Es preciso, ante todo, que este crecimiento sea *intensivo en empleo*, tanto a tiempo completo como a TP. Si no es así, el TP tenderá, en el mejor de los casos, a sustituir empleos a tiempo completo y a convertirse en una modalidad de contratación dis-

criminatoria, concentrada en determinados colectivos, especialmente mujeres, que seguirán manteniendo una posición subordinada tanto en el mercado de trabajo como en la familia. Es necesario, además, introducir modificaciones importantes en los sistemas de organización del trabajo que reduzcan las rigideces actuales y amplíen las posibilidades de elección. El problema no está tanto en reducir o no la jornada de trabajo como en conseguir sistemas que permitan una mayor adaptación de ésta a las necesidades cambiantes a lo largo del ciclo vital de los individuos. Requiere, asimismo, políticas decididas de igualdad entre mujeres y hombres, que, en este ámbito, se concretan en medidas que faciliten la compatibilización de la vida profesional y familiar, y en medidas que eviten la marginalización, o la precarización, del empleo a tiempo parcial.

## VI. PRINCIPALES CONCLUSIONES

En este trabajo, se han analizado las características principales y la evolución reciente del empleo a tiempo parcial en Europa con el objetivo de averiguar, primero, en qué medida puede convertirse en un mecanismo eficaz para reducir el actual problema del paro y, segundo, si esta modalidad de contratación puede ser un rasgo, más o menos permanente, de los mercados de trabajo. Sobre este punto, se ha considerado más concretamente cuáles son los problemas que limitan el crecimiento del TP y cuáles son las posibilidades todavía poco explotadas de desarrollo de éste.

Respecto a la primera cuestión, el aumento del empleo a TP parece ir muy ligado al aumento del empleo agregado y de las ta-

sas de participación de la población activa. Su crecimiento parece que depende de los mismos factores que el del empleo a tiempo completo, pero, al mismo tiempo, el aumento del empleo a TP ha sido decisivo para el crecimiento del empleo agregado. Por lo que se refiere al paro, en algunos casos el aumento del TP parece ir asociado a una reducción de este problema, pero en otros no ha ocurrido así. Un aumento de las oportunidades de empleo a TP es probable que induzca un aumento de la población activa, con efectos indeterminados sobre *las cifras de paro abierto*. Esta conclusión, evidentemente, no indica que no deban desarrollarse estas oportunidades de empleo. Unas mismas tasas de paro abierto no tienen los mismos costes sociales y económicos en una situación en que la proporción de la población ocupada respecto a la población en edad de trabajar es baja que en una situación en que esta proporción es elevada. De hecho, los datos de paro abierto son un indicador muy limitado del grado de subutilización de la mano de obra que pueda darse en la economía. Este problema se observa mejor si se consideran los datos sobre la situación del conjunto de la población en edad de trabajar respecto a las oportunidades de empleo existentes.

Por lo que se refiere a la segunda cuestión, se han subrayado las ventajas, pero también los límites, que ha tenido el aumento del trabajo a TP entre las mujeres de edades intermedias con responsabilidades familiares. Esta situación supone una clara mejora respecto a la más tradicional —que todavía predomina en algunos países— de retirada total de las mujeres del mercado de trabajo, con el matrimonio o con la maternidad, y de una eventual re-entrada en un mo-

mento posterior. No obstante, el recurso al TP en estos casos perpetúa la discriminación de la mujer tanto en el mercado de trabajo como en la familia. Si se quiere una sociedad más igualitaria, este tipo de empleo a TP tiene claros límites, y debería ir reduciéndose. Esto exige, al mismo tiempo, una flexibilización de la jornada laboral a tiempo completo, una mayor participación masculina en el trabajo doméstico y una mejora de la oferta de servicios para el cuidado de los hijos. Sólo con mejoras de este tipo será posible conseguir una reducción de los conflictos traumáticos con que se enfrentan muchas mujeres a la hora de elegir entre maternidad y vida profesional, y el aumento de las tasas de natalidad.

Se ha subrayado, finalmente, que existen, por otra parte, importantes posibilidades de desarrollo del empleo a tiempo parcial para compatibilizarlo con la educación y, sobre todo, para permitir un paso menos traumático desde la vida laboral a la jubilación. Con jornadas de trabajo y sistemas de pensiones más flexibles, se podría, a la vez, aumentar el bienestar de los individuos y el potencial de crecimiento de la economía, y reducir los problemas de financiación de los sistemas de pensiones.

#### NOTAS

(1) Conclusiones citadas por O'REILLY (1996).

(2) Véase el análisis que se realiza en Consejo Económico y Social (1996) sobre la evolución de la normativa referente a la contratación a tiempo parcial en España hasta la reforma laboral de 1994.

(3) El Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo, para la puesta en práctica de este acuerdo, ha seguido estrictamente los términos del mismo. Respecto al tiempo parcial, esto supone que se considera como tal cuando la duración del tiempo de trabajo «sea inferior al considerado como habitual», sea cual sea el período utilizado como base para el cómputo de la misma (día, semana, mes o año).

(4) Una parte de este aumento es atribuible a cambios de las definiciones utilizadas en la Encuesta de Población Activa introducidos en 1987. No obstante, aun teniendo en cuenta estos cambios metodológicos, parece claro que el aumento del TP en Holanda ha sido excepcionalmente elevado (O'REILLY, 1996).

(5) Puede hablarse de *liberación* en el sentido de que el grado de satisfacción con el trabajo doméstico parece ser muy inferior al del trabajo asalariado. Por ejemplo, un nuevo instrumento estadístico que está desarrollando Eurostat, el «panel comunitario de hogares», indica que, en 1994, mientras que sólo el 7 por 100 de las mujeres que tenían un empleo de 30 o más horas estaban insatisfechas, este porcentaje llegaba al 16 por 100 en el caso de las que se dedicaban íntegramente a las tareas domésticas (Eurostat, 1997).

(6) El «trabajo a tiempo parcial involuntario» suele medirse a partir de las respuestas de los entrevistados para las encuestas de población activa sobre las razones por las que han elegido un empleo a TP. En el caso de la encuesta comunitaria, sin embargo, estos datos presentan problemas particularmente graves. Las respuestas que se ofrecen al entrevistado no son mutuamente excluyentes, y no parece que los diversos países apliquen criterios más o menos homogéneos. Hay disparidades de un país a otro difíciles de interpretar, y el «cajón de sastre» de «otras razones» engloba, en algunos casos, a más de dos tercios de los ocupados a TP. Por esta razón, en este trabajo, se ha renunciado a un análisis detallado de esta información.

(7) Como señalan FAGAN, PLANTENGA y RUBERY (1995), la variabilidad de la demanda no determina la utilización del TP, ya que existen diversos mecanismos de adaptación alternativos. El más utilizado tradicionalmente era la organización de turnos de trabajo en los que variaban los efectivos, como en los sistemas que suelen aplicarse, por ejemplo, en el transporte público.

(8) Este cambio ha sido tenido en cuenta en el Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo, para la puesta en práctica del «Acuerdo para la estabilidad en el empleo», aunque el gobierno se ha dado un plazo de tres meses desde la entrada en vigor de esta disposición para regular la cobertura y las normas de cotización de este grupo de contratos a tiempo parcial (disposición transitoria 4.ª del R.D.-L. citado). Hasta que no entre en vigor la nueva regulación, se mantienen las disposiciones vigentes con anterioridad.

(9) Sobre este punto, es especialmente interesante el trabajo de DELSEN (1993) y las referencias que hace a la evidencia disponible en Holanda, un país que tiene un nivel excepcionalmente elevado de pensionistas por invalidez, sobre los deseos de trabajar a TP por parte de estos pensionistas.

#### BIBLIOGRAFÍA

COMISIÓN EUROPEA (1995), *El empleo en Europa, 1994*. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, 192 páginas.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (1996), *Informe sobre el trabajo a tiempo parcial*, Informe 4/96, Madrid, 172 páginas.

DELSEN, Lei (1993), «Part-time employment and the utilisation of labour resources», *Labour*, otoño, págs. 73-91.

EUROPEAN COMMISSION (1996), *Employment in Europe, 1996*, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, 166 páginas.

EUROSTAT (1996), *L'Enquête communautaire sur les forces de travail. Méthodes et définitions*, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, 78 páginas.

— (1997), «Les responsabilités familiales-comment sont-elles partagées dans les ménages européens?», *Statistiques en bref. Population et conditions sociales*, número 5.

FAGAN, Colette; PLANTENGA, Janneke, y RUBERY, Jill (1995), «Le temps partiel: une solution possible au problème de l'inégalité de traitement entre les hommes et les femmes sur le marché du travail», en Reidner HOFFMAN y Jean LAPEYRE (dirs.), *Le temps de travail en Europe. Organisation et réduction*, Syros, Paris, páginas 161-192.

FINA, Lluís (1996a), «Creación de empleo: ¿dónde encontrar "nuevos yacimientos"?», ponencia preparada para las XI Jornadas de Alicante sobre economía española, *La economía española en el camino de la convergencia europea*, Alicante, 24-26 de octubre.

— (1996b), «Trabajo en casa, fuera de casa y doble jornada», en Cecilia CASTAÑO y Santiago PALACIOS (eds.), *Salud, dinero y amor. Cómo viven las mujeres españolas de hoy*, Alianza Editorial, Madrid, páginas 135-162.

GARDNER, Jennifer (1996), «Hidden part-timers: full-time work schedules, but part-time jobs», *Monthly Labor Review*, septiembre, págs. 43-44.

MAIER, Friederike (1994), «Institutional regimes of part-time working», en G. SCHMID (ed.), *Labor market institutions in Europe. A socioeconomic evaluation of performance*, M. E. Sharpe, Londres, páginas 151-182.

MEULDERS, Danièle; PLASMAN, Olivier, y PLASMAN, Robert (1994), *Atypical employment in the EC*, Daartmouth Publishing Co., Aldershot, Inglaterra, 256 páginas.

OCDE (1996), «Indicadores complementarios de la subutilización de la mano de obra: análisis de los trabajadores desanimados y de los trabajadores a tiempo parcial involuntarios», capítulo 2 de *Perspectivas del Empleo, 1996*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Centro de Publicaciones, Madrid, págs. 111-240.

O'REILLY, Jacqueline (1996), «Labour adjustments through part-time work», en G. SCHMID, J. O'REILLY y K. SCHÖRMAN (eds.), *International handbook of labor market policy and evaluation*, Edward Elgar, Cheltenham.

RUBERY, Jill; FAGAN, Colette, y SMITH, Mark (1995), *Changing patterns of work and working-time in the European Union and the impact on gender divisions*, Comisión Europea, V/6203/95.

### Resumen

En este trabajo, se analizan las características principales y la evolución reciente del trabajo a tiempo parcial en Europa. Se considera, primero, la contribución que esta modalidad de contratación puede hacer a la lucha contra el paro, y se señala que el efecto principal que tiene es aumentar las oportunidades de empleo y que su incidencia sobre el volumen de paro es ambigua. En segundo lugar, se analizan las razones que han llevado al aumento del trabajo a tiempo parcial, se discuten los problemas que plantea y las posibilidades de que llegue a ser un rasgo permanente de los mercados de trabajo de los países avanzados. Se argumenta que el trabajo a tiempo parcial para compatibilizar trabajo con responsabilidades familiares supone un avance sobre el modelo tradicional de reparto de trabajo en la familia, pero no rompe con él. Sigue siendo discriminatorio para la mujer y, por ello, incompatible con la igualdad entre mujeres y hombres. En cambio, existen muchas posibilidades de desarrollar el trabajo a tiempo parcial para compatibilizarlo con la formación y, sobre todo, como mecanismo de transición entre el trabajo y la jubilación.

*Palabras clave:* empleo, paro, participación laboral, discriminación femenina, pensiones.

### Abstract

This paper analyses the main characteristics and recent development of part-time work in Europe. Firstly it considers the contribution which this type of employment makes towards the fight against unemployment. It then points out that its main effect is to increase job opportunities, being its incidence on the level of unemployment not so clear. Secondly, the reasons which have led to the increase in part-time jobs are analysed, the problems it rises are also discussed, as well as the possibility of it becoming a permanent feature of the developed countries labour market. It is argued that part-time employment is making work and family responsibilities compatible, and this is a step forward from the traditional model of work sharing within families, but does not break from it. It is still discriminating against women, and therefore, inconsistent with equality between men and women. On the other hand, there are many possibilities to work part-time making it compatible with vocational training, and especially as a transitional mechanism between work and retirement.

*Key words:* employment, unemployment, work participation, women discrimination, pensions.

*JEL classification:* J22, J23.