



GÉNERO, EMPLEO Y PREFERENCIAS SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO EN EUROPA

En 1998, la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo llevó a cabo un importante estudio sobre las opciones de trabajo para el futuro a lo largo de los quince Estados miembros de la Unión Europea y Noruega. ¿Quién desea trabajar? ¿Cuándo? ¿Por qué?, fueron las principales preguntas examinadas en el estudio, que indagó los puntos de vista de las personas que trabajan actualmente por cuenta ajena o que pretenden entrar en el mercado de trabajo en los próximos cinco años. El presente folleto resume las principales conclusiones del estudio sobre las preferencias de los hombres y las mujeres para incrementar o reducir el número de horas que trabajan por semana.

Principales conclusiones

- El número de horas que trabajan actualmente muchos de los trabajadores europeos no coincide con sus preferencias en materia de tiempo de trabajo. La mitad (51 %) de los que tienen un empleo preferirían trabajar un menor número de horas a cambio de una menor remuneración y el 12 % preferirían trabajar un mayor número de horas.
- La preferencia generalizada tanto de los hombres como de las mujeres es acabar con las situaciones extremas que representa un trabajo a tiempo parcial muy reducido (menos de 20 horas) y tiempos completos largos: las modalidades que más se prefieren son el tiempo parcial sustancial (de 20 a 34 horas) o un tiempo completo moderado (de 35 a 39 horas).
- Como promedio, los hombres que trabajan por cuenta ajena preferirían una semana de 37 horas y las mujeres una semana de 30 horas. Los «demandantes de empleo» tienen preferencias similares a las personas que trabajan en lo que atañe al tiempo de trabajo.
- El 22 % de los hombres y el 37 % de las mujeres que trabajan actualmente a tiempo completo preferirían trabajar a tiempo parcial. Un 26 % de los trabajadores asalariados y un 53 % de las trabajadoras asalariadas estarían por continuar en las mismas condiciones, o cambiar a un trabajo a tiempo parcial.
- Las mujeres que tienen hijos pequeños son las más inclinadas a preferir una jornada con dedicación parcial. Las madres con hijos mayores prefieren horarios ligeramente más largos.
- La paternidad tiene poca influencia en el número de horas que los hombres preferirían trabajar. No obstante, más de uno de cada cinco padres preferirían trabajar a tiempo parcial.
- Las preferencias a favor del trabajo a tiempo completo no han de pasarse por alto, incluidos los trabajadores a tiempo parcial, que preferirían trabajar a tiempo completo (el 24 % de los hombres y el 18 % de las mujeres que trabajan actualmente a tiempo parcial).
- Las horas extraordinarias están muy extendidas entre los trabajadores a tiempo completo, y muchos trabajadores a tiempo parcial también suministran esta forma de flexibilidad a los empresarios. Sólo más de la mitad de las personas que trabajan horas extraordinarias pueden tomar horas libres como compensación a través de una especie de sistema de «acumulación de horas» o de horario flexible.
- El 23 % del total de trabajadores afirmó que de existir, tomaría permisos sabáticos no remunerados, aumentando al 30 % si recibieran el 50 % de su remuneración neta.



Introducción

El tiempo de trabajo y la «compaginación de la vida familiar y laboral» es un tema que suscita un gran debate público. El número de horas trabajadas en el empleo representa una parte importante de este debate, a la par de otros temas relacionados tales como la organización o la planificación del tiempo de trabajo. En el presente folleto nos centramos en el número actual y el número de preferencia de horas de trabajo por semana tanto de las mujeres como de los hombres. ¿Desean reducir o aumentar el número de horas que dedican en un empleo remunerado? ¿Cuántas horas preferirían trabajar? ¿Tienen los padres prácticas y preferencias diferentes en relación con el tiempo de trabajo en comparación con los hombres y mujeres que no tienen hijos que dependan de ellos? ¿Existen diferencias entre los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores por cuenta ajena y entre los trabajadores con diferentes situaciones profesionales?

Las preferencias sobre el tiempo de trabajo no proporcionan una medida «sólida» o perfecta de la conducta futura, ya que las limitaciones y otras prioridades también afectan a los resultados. Por ejemplo, no todas las personas que afirman que les gustaría trabajar a tiempo parcial, lo harían inmediatamente si se les ofreciera esta opción. No obstante, las preferencias femeninas y masculinas influyen en sus planes, decisiones y conducta. Las preferencias también brindan un indicador de la calidad de las condiciones de trabajo, ya que el hecho de hacer que «trabajen demasiado» o «subemplearlos» puede considerarse como una modalidad no óptima y una fuente potencial de insatisfacción profesional.

Las preferencias también se adaptan a los cambios circunstanciales y a las intervenciones políticas. Por ejemplo, un factor que influye en las preferencias de las mujeres en favor de un menor número de horas es si tienen que ocuparse de niños pequeños y si se dispone de servicios de guardería adecuados para disminuir las exigencias respecto a su tiempo. Las preferencias femeninas respecto al tiempo de trabajo se adaptan y tienden a aumentar el número de horas de trabajo una vez que sus hijos son mayores, o si las políticas introducen

innovaciones que den lugar a una expansión de los servicios de guardería que facilite compaginar el empleo y la educación de una familia.

Por tanto, la información sobre las preferencias de las mujeres y los hombres y las razones por las que tienen estas preferencias pueden arrojar luz sobre el tipo de avances que los europeos desearía, en materia de políticas. A su vez, los análisis sobre cómo varían las preferencias en relación con las circunstancias domésticas y del empleo hace posible reflejar las condiciones y las políticas en cuyo marco pueden aumentar o disminuir las preferencias por determinados tipos de modalidades de trabajo.

Cuadro 1. Preferencias de los hombres y mujeres relativas al tiempo de trabajo

Preferencia	Hombres (%)	Mujeres (%)	Todos (%)
Trabajar el número actual de horas por semana	34	40	37
Trabajar menos horas por semana	57	44	51
Trabajar más horas por semana	9	16	12
Total	100	100	100

Fuente: Población ocupada con edades comprendidas entre los 16 y los 64 años de los quince países de la UE + Noruega, 1998.

Ajustes del número de horas de trabajo semanales

Casi dos de cada tres personas con un empleo preferirían cambiar el número de horas que trabajan (cuadro 1). La mitad (51 %) preferiría trabajar menos horas (incluido sólo el 2 % que preferirían dejar el empleo) a cambio de menor remuneración, y el 12 % preferiría trabajar un mayor número de horas. Los hombres con un empleo tienen incluso más probabilidades de reducir su número de horas de trabajo que las mujeres que trabajan. A la inversa, un mayor porcentaje de mujeres con un empleo están subempleadas y quisieran trabajar un mayor número de horas (16 %). En términos generales, los

Cuadro 2. Preferencias relativas al nivel de ajuste de las horas de trabajo (%)

Preferencia	- 20	20-34	35-39	40-49	50 +	Todos
Reducir más de 15 horas	1	2	9	10	56	16
Reducir de 5 a 15 horas	5	10	22	43	25	27
Reducir 4 horas o menos	1	4	15	9	(*)	8
Total que preferiría menos horas	7	16	46	62	81	51
Total que preferiría conservar el número actual de horas	40	54	46	34	18	37
Aumentar 4 horas o menos	7	3	4	1	(*)	2
Aumentar de 5 a 15 horas	20	17	4	3	1	6
Aumentar más de 15 horas	26	10	(*)	(*)	(*)	4
Total que preferiría un mayor número de horas	53	30	8	4	1	12
Total	100	100	100	100	100	100

(*) Menos del 0,5 %.

Fuente: Población ocupada con edades comprendidas entre los 16 y los 64 años de los quince países de la UE + Noruega, 1998.

hombres que trabajan tienen más probabilidades de desear cambiar su número de horas que las mujeres con un empleo y, en este sentido, han tenido menos posibilidades de encontrar en el mercado de trabajo el número de horas que prefieren. No obstante, otra explicación es que las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de dejar el mercado de trabajo para dedicarse a educar a los hijos y asumir otras responsabilidades si necesitan puestos de trabajo con menos horas, pero no pueden conseguir modalidades que requieran un menor número de horas de trabajo.

Queda de manifiesto que las preferencias en lo relativo a los ajustes del número de horas se relacionan con el número de horas que se trabajan actualmente (cuadro 2). La proporción que desea reducir sus horas aumenta con el número de horas que trabaja actualmente, especialmente para los que tienen un empleo a tiempo completo. Más del 80 % de las personas que trabajan un número elevado de horas (50 y más) preferirían una semana de trabajo más reducida. Es más probable que sean las personas que trabajan a tiempo parcial, especialmente las que tienen puestos de trabajo a tiempo parcial reducido (20 horas o menos), las que deseen aumentar su número de horas. Más de la mitad de las personas con puestos de trabajo a tiempo parcial y casi una de cada tres con un horario sustancial a tiempo parcial (de 20 a 34 horas) preferirían trabajar un mayor número de horas.

Esta preferencia de dejar de trabajar un número muy reducido o un excesivo número de horas de trabajo se aplica tanto a los hombres como a las mujeres, al mismo tiempo que refleja el modelo existente de diferencias por género respecto al número de horas de trabajo. Actualmente, las mujeres trabajan como promedio menos horas que los hombres, debido a que trabajan jornadas de tiempo completo más cortas y también tienen más probabilidades de encontrar un empleo a tiempo parcial. Las mujeres, cuando trabajan a tiempo completo, tienen más probabilidades de querer dejar de trabajar un gran número de horas que los hombres con un número semejante de horas de trabajo. Incluso es más probable

que la minoría de hombres que trabajan a tiempo parcial quiera aumentar sus horas de trabajo, que las mujeres que trabajan a tiempo parcial.

Queda de manifiesto que el número de horas que trabajan actualmente buen número de las personas con jornada de dedicación parcial y completa en Europa no coincide con sus preferencias en materia de tiempo de trabajo. Las modalidades más impopulares son los horarios de trabajo demasiado cortos o excesivamente largos. Es decir que, son las mujeres y los hombres que tienen un trabajo a tiempo parcial con un número importante de horas de trabajo (de 20 a 34 horas) o un trabajo a tiempo completo con un número de horas moderado (de 35 a 39 horas) los que tienen menos probabilidades de querer cambiar su número de horas de trabajo. No obstante, algunas de las personas que tienen un empleo y ocupan actualmente esta franja media también desean cambiar, esencialmente intercambiando un tiempo completo moderado por un horario a tiempo parcial.

Cuadro 4. Compromisos familiares de la mano de obra

- el 33 % tiene un hijo en su hogar de 14 años de edad o menor;
- el 9 % tiene un hijo en su hogar menor de 3 años;
- el 14 % de las madres y el 3 % de los padres son solteros sin un compañero/a residente;
- el 11 % se ocupan de sus mayores o de otros adultos que requieren atención, aumentando la proporción de casi una por cada cinco personas activas de 50 años de edad o mayores.

Fuente: Población ocupada con edades comprendidas entre los 16 y los 64 años de los quince países de la UE + Noruega, 1998.

La magnitud del ajuste que la mayoría de las personas desean hacer es sustancial, especialmente si se considera como una proporción de su número de horas actual (véase cuadro). Como figura en el cuadro 3, los hombres que trabajan preferirían como promedio una semana de 37 horas y las mujeres una semana de 30 horas. Esta tendencia se traduce en una reducción media de seis horas por semana para los hombres con un empleo y

Cuadro 3. Distribución del número actual y preferido de horas de trabajo semanales

Horas semanales	Hombres que trabajan		Hombres demandantes de empleo	Mujeres que trabajan		Mujeres demandantes de empleo
	Actual (%)	Preferencia (%)	Preferencia (%)	Actual (%)	Preferencia (%)	Preferencia (%)
Menos de 20	3	4	5	14	11	9
20-34	6	19	21	25	44	44
35-39	22	34	26	26	26	19
40-49	44	34	43	28	17	27
50 o más	25	9	5	7	2	1
Total	100	100	100	100	100	100
Promedio	43	37	35	34	30	30

Nota: El análisis se basa en las personas que proporcionaron información acerca de su número actual y preferido de horas de trabajo. Los «demandantes de empleo» son personas que desean trabajar inmediatamente, o desean hacerlo en los próximos cinco años.

Fuente: Población ocupada con edades comprendidas entre los 16 y los 64 años de los quince países de la UE + Noruega, 1998.

cuatro horas por semana para las mujeres con un empleo. Si este ajuste tuviera lugar, uno de los resultados sería una menor diferencia de género de la que existe actualmente en el número de horas en un empleo remunerado. La variedad de preferencias es amplia pero, en general, hay un mayor número de hombres y mujeres que preferirían, en relación con las modalidades actuales, trabajar en la franja media de 20 a 39 horas. Como promedio, los «demandantes de empleo» tienen preferencias similares a las personas que ya trabajan en lo que atañe a las preferencias en materia de tiempo de trabajo.

El cuidado de los hijos y de otras personas dependientes

En un momento determinado, una importante proporción de la mano de obra tiene que ocuparse del cuidado de los hijos y de otras personas dependientes que les exige parte de su tiempo, y la mayoría de las personas asumen estos compromisos en alguna etapa de sus vidas (cuadro 4). La mayor parte de estas tareas es realizada por las mujeres, sin embargo, la contribución de los hombres aumenta lentamente en la medida en que los roles de género se modernizan debido a los cambios experimentados en las condiciones económicas y las conductas sociales. Los padres solteros, cuya mayoría son mujeres, se enfrentan a dificultades particulares a la hora de compaginar el empleo con el cuidado de sus hijos. El tiempo que exige la educación de los hijos empieza a disminuir en la medida en que los niños crecen, pero a menudo es en esta etapa de la vida en la que empiezan a aumentar otras responsabilidades respecto a los padres ancianos o discapacitados. Por tanto, las políticas encaminadas a mejorar el equilibrio entre el «trabajo y la vida familiar» son importantes para la mayor parte de la población activa y, sin duda alguna, para sus hijos y otras personas dependientes que requieren atención.

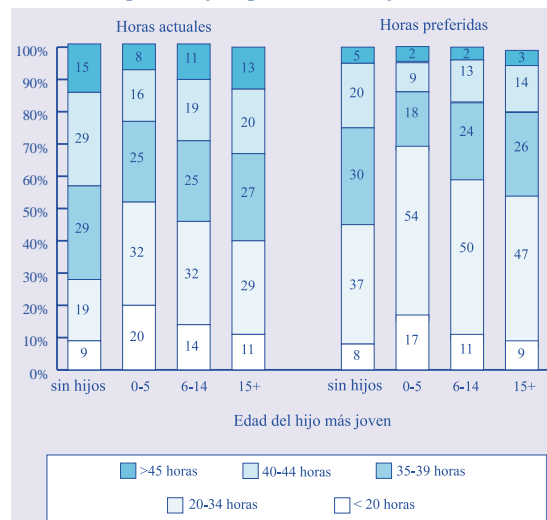
Cuadro 5: Preferencias relativas al tiempo de trabajo de las madres que trabajan y las demandantes de empleo

	Promedio de horas semanales		
	Mujeres que trabajan		Demandantes de empleo
	Actual	Preferencia	Preferencia
Sin hijos	36	33	32
Hijo < 6 años	30	27	28
Hijo de 6-14 años	32	29	28
Hijo > 15 años	34	31	30

Fuente: Población ocupada con edades comprendidas entre los 16 y los 64 años de los quince países de la UE + Noruega, 1998.

Está ampliamente aceptado que es más probable que las madres de niños pequeños tengan un empleo, y en caso de tenerlo, lo más probable es que sea a tiempo parcial o un tiempo completo con menos horas en relación con los hombres y las mujeres que no tienen hijos. Por lo general, las mujeres aumentan sus horas de trabajo en la medida en que los niños crecen y exigen menos tiempo a

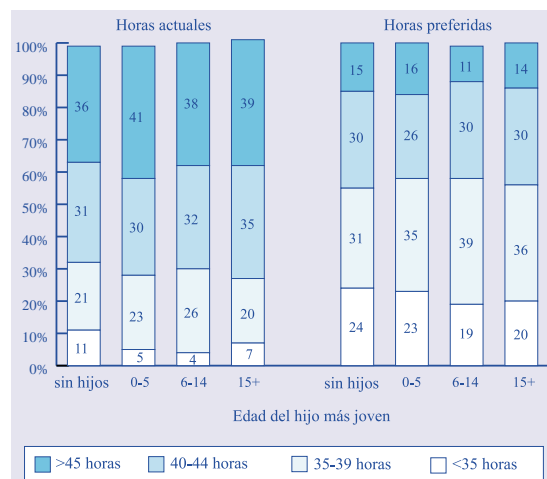
Gráfico 1. Número actual y preferido de horas de trabajo semanales de las mujeres que trabajan, por edad del hijo menor



Fuente: Población ocupada con edades comprendidas entre los 16 y los 64 años de los quince países de la UE + Noruega, 1998.

sus madres (véase gráfico 1). Las madres que trabajan tienen más puestos a tiempo parcial (menos de 35 horas) y es menos probable que trabajen un horario de tiempo completo largo o muy largo en relación con las mujeres sin hijos. Las madres de niños pequeños menores de 6 años con un empleo trabajan el número de horas más reducido.

Gráfico 2. Número actual y preferido de horas de trabajo semanales de los hombres que trabajan, por edad del hijo menor



Fuente: Población ocupada con edades comprendidas entre los 16 y los 64 años de los quince países de la UE + Noruega, 1998.

Esta influencia de la edad del hijo más pequeño en el número de horas de trabajo de las mujeres se refleja en sus preferencias en materia de tiempo de trabajo. Las mujeres con niños de corta edad son las que tienen más probabilidades de preferir los horarios a tiempo parcial, prefieren horarios más largos si sus hijos son mayores y es más probable que las mujeres sin hijos prefieran

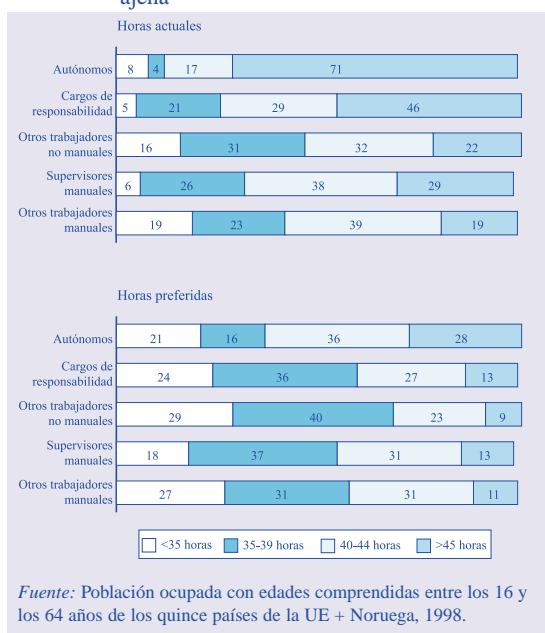
horarios semanales de 40 horas o más. No obstante, llama asimismo la atención que haya un mayor número de mujeres que prefieran trabajar un horario a tiempo parcial sustancial de las que hay actualmente, sin importar si tienen hijos ni la edad del hijo menor. A la inversa, la proporción que prefiere trabajar 40 horas o más es mayor que la proporción de mujeres que actualmente trabajan ese número de horas, incluso entre las mujeres sin hijos. Por tanto, la mayoría de las mujeres prefieren un empleo a tiempo parcial con un número sustancial de horas de trabajo o un tiempo completo moderado, sin tener en cuenta sus responsabilidades maternas. Las madres que no trabajan, pero que quisieran hacerlo en los próximos cinco años, tienen preferencias similares en materia de tiempo de trabajo que las madres que trabajan (cuadro 5).

Los padres trabajan un número ligeramente mayor de horas que los hombres sin hijos, pero la paternidad en general tiene poca influencia en el número de horas que trabajan los hombres, o en sus preferencias en relación con el tiempo de trabajo (gráfico 2). El panorama masculino está dominado abrumadoramente por la preferencia de dejar el tiempo completo largo, tengan o no hijos. No obstante, una minoría considerable de padres preferiría trabajar a tiempo parcial —un número mucho mayor que el actual— lo que en principio les daría mayor disponibilidad para compartir las responsabilidades del cuidado de los niños con sus compañeras.

Diferencias entre países

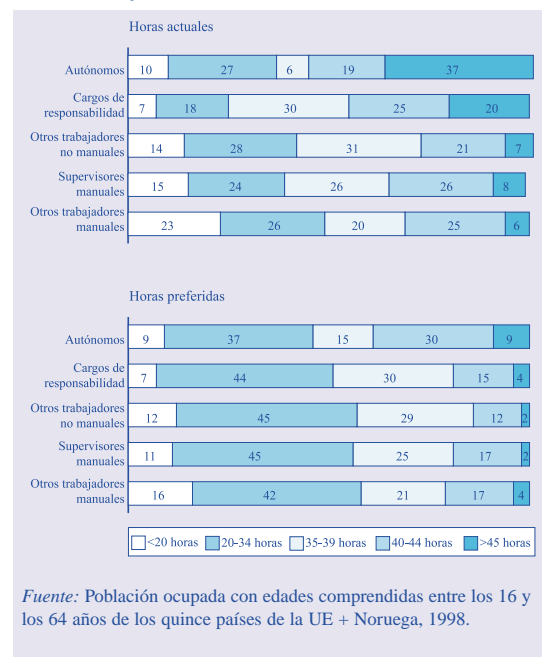
En este panorama medio de los quince Estados miembros de la UE y Noruega existen diferencias a escala nacional en las modalidades actuales de tiempo de trabajo, o «régimen de tiempo de trabajo». Estas diferencias se

Gráfico 3. Número actual y preferido de horas de trabajo semanales de los hombres que trabajan, en función de la situación profesional por cuenta propia o por cuenta ajena



deben a que existen diferentes marcos de políticas nacionales, en los que influyen especialmente las regulaciones relativas al tiempo de trabajo, las estructuras salariales, los incentivos fiscales y los sistemas de atención infantil. Una diferencia a escala nacional son las variaciones en el número de horas que trabajan las personas con un empleo a tiempo completo y las que tienen un empleo a tiempo parcial, tanto para los

Gráfico 4. Número actual y preferido de horas de trabajo semanales de las mujeres que trabajan, en función de la situación profesional por cuenta propia o por cuenta ajena



hombres como para las mujeres. Otra diferencia esencial se da en el nivel y la forma del empleo de las mujeres durante los años que dura la crianza de los hijos. Por ejemplo, las tasas de empleo más altas para las mujeres con hijos de corta edad se encuentra generalmente en los países nórdicos, donde los servicios de guardería y las disposiciones relativas al permiso parental están más desarrollados. En los Países Bajos y el Reino Unido, las madres que trabajan suelen hacerlo a tiempo parcial con pocas horas, en Suecia, a tiempo parcial con un gran número de horas, y a tiempo completo en diversos países, incluidos Finlandia y Portugal.

¿Varían las preferencias relativas al tiempo de trabajo entre los países? La conclusión preponderante es que a escala nacional existen menos variaciones en las preferencias relativas al tiempo de trabajo que en las modalidades actuales. En cada país, las preferencias se mantienen en el justo medio entre el número de horas de un tiempo parcial sustancial o de un tiempo completo moderado, en cambio, el promedio de horas que preferirían trabajar los que ya trabajan y los demandantes de empleo es menor que la media actual, tanto para los hombres como para las mujeres. Para los hombres, el promedio de preferencia se extiende de poco más de 34 horas, en Dinamarca, a 38 horas, en Portugal y Austria.

Cuadro 6: Número actual y preferido de horas de trabajo semanales, por categoría profesional

Categoría profesional	Hombres que trabajan		Mujeres que trabajan	
	Actual	Preferencia	Actual	Preferencia
Trabajadores por cuenta propia	52	39	39	33
Directivos	45	37	37	32
Otros trabajadores no manuales	39	35	32	30
Supervisores de trabajadores manuales	42	38	32	30
Otros trabajadores manuales	38	36	30	29

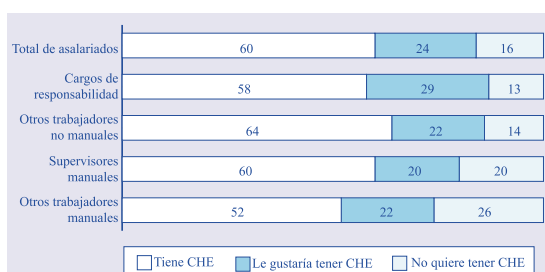
Fuente: Población ocupada con edades comprendidas entre los 16 y los 64 años de los quince países de la UE + Noruega, 1998.

Para las mujeres, el promedio de preferencia desciende hasta situarse entre 29 y 34 horas en doce países, mientras que en Grecia, las mujeres prefieren una semana de 35 horas y, en el Reino Unido y los Países Bajos, un promedio inferior (28 horas y 25 horas, respectivamente).

Situación y categoría profesionales

Los trabajadores por cuenta propia trabajan el promedio de horas más elevado, seguidos por los trabajadores con responsabilidades directivas o de supervisión (gráficos 3 y 4). Si se realiza una comparación con las diferencias por empleo del número actual de horas de trabajo se constata que existen menos diferencias en las preferencias (cuadro 4). Por tanto el promedio de horas que trabaja actualmente un hombre por cuenta propia es de 52 horas semanales, mientras que preferiría trabajar 39 horas. Los hombres que trabajan el promedio más bajo son los trabajadores manuales; por término medio, trabajan 38 horas semanales y preferirían trabajar 36 horas. Las mujeres trabajan menos horas que los hombres en cada categoría profesional, pero al igual que los hombres, las mujeres que trabajan por cuenta propia o desempeñan cargos directivos trabajan un número de horas mayor que el de las demás mujeres. Como promedio, las mujeres que trabajan por cuenta propia prefieren un mayor número de horas que las demás

Gráfico 5. Régimen de compensación de horas extraordinarias (CHE) para los asalariados que trabajan horas extraordinarias



Nota: La sigla CHE se refiere al tiempo de compensación por las horas extraordinarias, de acuerdo con un régimen que permite disfrutar más tarde del tiempo libre a título de compensación por las horas extraordinarias realizadas.

Fuente: Población ocupada con edades comprendidas entre los 16 y los 64 años de los quince países de la UE + Noruega, 1998.

mujeres que trabajan, pero con 33 horas, sólo hay una diferencia de apenas más de 4 horas que la media de la preferencia de 29 horas de las trabajadoras manuales.

Como podía anticiparse en el análisis anterior del cuadro 2, una mayor proporción de trabajadores por cuenta propia y directivos desean reducir sus horas de trabajo en comparación con las personas con otras situaciones profesionales, además de que presentan una media más alta del número de horas de trabajo. En cambio, los trabajadores manuales son los que presentaban mayores probabilidades de desear aumentar su número de horas de trabajo. Ello se debe a razones financieras, ya que los puestos de trabajo manuales tienden a tener las remuneraciones más bajas, y son las personas que reciben poca remuneración o que tienen dificultades financieras las que están menos dispuestas a intercambiar un número más reducido de horas de trabajo por una menor remuneración.

Horas extraordinarias, período sabático y trabajo a tiempo parcial

La práctica de las horas extraordinarias está muy extendida entre los trabajadores: el 67 % de los trabajadores y el 58 % de las trabajadoras trabajan horas extraordinarias, de éstos, uno de cada cinco trabaja periódicamente horas extraordinarias por lo menos una vez por semana. Una gran proporción de los que trabajan un gran número de horas hacen periódicamente horas extraordinarias. Las horas extraordinarias son menos comunes para los trabajadores a tiempo parcial, pero todavía es una práctica bastante extendida, lo que demuestra que los trabajadores a tiempo parcial también proporcionan a los empresarios esta forma de flexibilidad. Más del 10 % de los trabajadores a tiempo parcial hacen horas extraordinarias por lo menos una vez por semana y más de uno de un tercio hace horas extraordinarias menos regularmente.

Más de la mitad de los trabajadores que hacen horas extraordinarias pueden disfrutar de tiempo libre como compensación por las mismas (el 57 % de los trabajadores asalariados y el 60 % de las trabajadoras asalariadas) gracias a algún tipo de «banco de horas» o sistema de horario flexible. La compensación de horas a cambio de las horas extraordinarias es más común en el sector público y en las grandes empresas privadas sectoriales. Es la fórmula menos común entre los puestos de trabajo manuales (obreros). Una cuarta parte de los trabajadores trabajan horas extraordinarias sin esta forma

de compensación y estarían a favor de esta modalidad, especialmente los directivos (gráfico 5). Los trabajadores manuales (obreros) son los que menos probabilidades tienen de preferir la compensación de las horas extraordinarias por tiempo libre, probablemente porque muchos de ellos reciben una remuneración extraordinaria a la que no pueden permitirse renunciar a cambio de horas libres.

La idea del período sabático (una excedencia con el derecho de regresar a ocupar el puesto de trabajo actual) fue bien acogida y presentó pocas diferencias por género. Más de la mitad (58 %) de los trabajadores piensan que el permiso sabático sería útil, la mayoría por un período de 3 a 12 meses. Expresado como una proporción del total de los trabajadores, el 23 % afirmó que tomaría un permiso sabático sin remuneración. Este número se elevó al 30 % si se recibiera el 50 % de la remuneración neta.

Por último, las oportunidades del mercado de trabajo para el trabajo a tiempo parcial no coinciden con las preferencias de la mano de obra. Más de uno de cada cinco hombres que actualmente trabajan a tiempo completo preferirían trabajar a tiempo parcial (22 %), como lo preferiría el 37 % de las mujeres que trabajan a tiempo completo. Preferirían trabajar a tiempo parcial para disponer de mayor tiempo para sí mismos y su familia, a menudo más por un período determinado de años que por uno indeterminado. Las principales razones por las que estas personas que trabajan a tiempo completo no lo cambian por un trabajo a tiempo parcial es porque piensan que el empresario actual para el que trabajan no lo aceptaría o que no sería posible organizar su puesto de trabajo en un tiempo parcial. También se mencionaron la reducción de la remuneración y el temor a una menor protección social y laboral, pero con menos frecuencia. Si se cuentan conjuntamente con las personas que ya trabajan a tiempo parcial porque afirman expresamente no querer un trabajo a tiempo completo por diversas razones, resulta que están a favor del trabajo a tiempo parcial un 26 % de los hombres que trabajan y un 53 % de las mujeres que trabajan, al igual que el 38 % de todos los demandantes de empleo.

Estos resultados sugieren que muchos hombres y mujeres en Europa estarían a favor de una expansión de las oportunidades de trabajo a tiempo parcial. No obstante, no deberían pasarse por alto las preferencias de otros miembros de la mano de obra. La mayoría de los que trabajan a tiempo completo desean continuar haciéndolo, aunque con una preferencia general por reducir el número de horas. Asimismo, un determinado porcentaje del trabajo a tiempo parcial es una respuesta «involuntaria» a las alternativas limitadas del mercado de trabajo: el 24 % de los hombres y el 18 % de las mujeres que trabajan a tiempo parcial afirman que aceptaron estos puestos de trabajo porque no pudieron encontrar un empleo a tiempo completo.

Conclusión

Este estudio ha demostrado que muchas personas que trabajan a tiempo completo preferirían trabajar sustancialmente un menor número de horas, reduciendo su remuneración en consecuencia. Este número incluye una proporción considerable de trabajadores a tiempo

completo que acogerían favorablemente mayores oportunidades para trabajar a tiempo parcial. Al mismo tiempo, muchas personas que trabajan a tiempo parcial desean incrementar su número de horas y algunos no han podido encontrar un empleo de tiempo completo. Por lo general, las modalidades preferidas entran en la categoría de tiempo parcial sustancial (de 20 a 34 horas) o tiempo completo con pocas horas (de 35 a 39 horas), con poco interés en el tiempo parcial reducido o el tiempo completo largo. Las oportunidades para los trabajadores de cambiar el número de horas de trabajo por un período de mayor duración —por ejemplo, con modalidades para compensar las horas extraordinarias con horas libres o permisos sabáticos— también despertaron interés.

Estos resultados plantean varios temas destinados a la política del empleo, incluida una reducción colectiva del número de horas del trabajo a tiempo completo, mejorando la calidad y el volumen del trabajo a tiempo parcial y desarrollando otros medios para ayudar a los padres a compaginar el empleo con las responsabilidades familiares. El conjunto de estos avances mejoraría el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar brindando a los trabajadores mayores oportunidades para conseguir las modalidades de tiempo de trabajo que prefieran a lo largo de su vida conforme las circunstancias se modifiquen.

Se requiere una investigación más exhaustiva sobre varios temas relacionados para mejorar nuestro conocimiento sobre las preferencias y los sacrificios que la población que tiene un empleo está dispuesta a hacer para reducir el número de horas del trabajo a tiempo completo, tales como si darían prioridad a las reducciones por encima de los aumentos salariales en la próxima ronda de negociaciones colectivas, o el tipo de reorganización del trabajo que intercambiarían por un menor número de horas de trabajo. Asimismo, es importante analizar las preferencias en relación con los diferentes horarios de trabajo a la hora de examinar el número de horas que prefieren.

Resulta difícil para las personas convertir sus preferencias en reducciones reales de tiempo de trabajo a través de negociaciones individuales con los empresarios para los que trabajan actualmente u otros. Se requiere un debate público y una campaña colectiva por parte de los agentes sociales y los grupos civiles de presión a fin de ampliar la política respecto al tiempo. En algunas sociedades donde existe una tradición establecida para regular el tiempo de trabajo se están produciendo tales campañas. Por ejemplo, el Estado ha intervenido para regular la reducción del número de horas del trabajo a tiempo completo en Francia, con la ley Aubry, y en los Países Bajos se está reduciendo el número de horas de trabajo a tiempo completo conjuntamente con un aumento del trabajo a tiempo parcial como resultado de políticas estatales y la negociación colectiva. Sin embargo, en algunos países, tales como el Reino Unido, el debate apenas ha comenzado y es ahí donde se corre el mayor riesgo de aumentar el desequilibrio entre horarios de tiempo completo con un número excesivo de horas de trabajo y horarios a tiempo parcial con un número mínimo de horas.

Acerca del estudio sobre las opciones de trabajo del futuro

El presente estudio fue encargado por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo conjuntamente con el Ministerio Real de Trabajo de Noruega. Es un estudio representativo de más de 30 000 personas de 16 a 64 años de edad en los quince Estados miembros de la UE y Noruega. En 1998 se llevaron a cabo en cada país entrevistas telefónicas asistidas por ordenador utilizando un cuestionario normalizado. La muestra fue establecida mediante métodos de marcación aleatorios para ponerse en contacto con los hogares y, en el hogar, por selección aleatoria de las personas elegibles. El trabajo de campo y la preparación del conjunto de datos fueron coordinados por Intratest Burke Sozialforschung.

Definiciones utilizadas

La información sobre el número actual y preferido de horas semanales de las personas fue recogida en dos preguntas: «En total, ¿cuántas horas trabaja usted ahora, por término medio, a la semana?» (pregunta 55) y «Suponga que usted (y su pareja)

podieran elegir libremente las horas de trabajo a hacer y considere dentro de ello la necesidad de ganar dinero para vivir: ¿Cuántas horas a la semana preferiría usted trabajar actualmente?» (pregunta 56).

La medición del número de horas de trabajo utilizada es el promedio actual de horas semanales, incluidas las horas extraordinarias. Se definieron las siguientes categorías: «tiempo parcial reducido» (menos de 20 horas) «tiempo parcial sustancial» (de 20 a 34 horas) «tiempo completo moderado» (de 35 a 39 horas), «tiempo completo largo» (de 40 a 49 horas de trabajo) y «tiempo completo muy largo» (50 o más horas).

Los «demandantes de empleo» son las personas que afirmaron querer encontrar un empleo inmediatamente o dentro de los próximos cinco años. El «supervisor manual» es un trabajador manual con responsabilidades de supervisión.

El presente folleto fue preparado por la Dra. Colette Fagan, Universidad de Manchester, y el Dr. Tracey Warren, Universidad de Nottingham y se basa en su informe, *Gender, employment and working time preferences in Europe*, publicado por la Fundación en 2001. Los autores dan las gracias a Mia Latta y a Agnès Parent-Thirion, responsables de investigación de la Fundación, por sus útiles observaciones.

PARA MAYOR INFORMACIÓN

Puede encontrarse información sobre las publicaciones de la Fundación en el sitio web de la Fundación en: www.eurofound.ie. Para información sobre otras publicaciones de la colección *Employment options of the future*, sírvase ponerse en contacto con

Dimitrios Politis,

Responsable de Información

Tel. (353-1) 204 41 40

Fax (353-1) 282 64 56

E-mail: dmp@eurofound.ie

© Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo

Se autoriza la reproducción, excepto con fines comerciales, a condición de que se indique la fuente y se envíe un ejemplar a la Fundación.

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo
Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Ireland

Tel. (353-1) 204 31 00

Fax (353-1) 282 64 56/282 42 09

E-mail: postmaster@eurofound.ie

EF/01/49/ES



OFICINA DE PUBLICACIONES OFICIALES
DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

L-2985 Luxembourg

ISBN 92-897-0114-5



9 789289 701143