

Temas Valencianos

M^a JOSÉ FRAU LLINARES
NATALIA PAPI GALVEZ¹

Mujer y mercado de trabajo

Woman and Job Market

RESUMEN

El cambio en el modelo de trabajo de las mujeres es una realidad incuestionable que ha marcado profundamente la evolución del mercado de trabajo valenciano en el último cuarto del siglo XX. La participación de la mujer en la actividad laboral ha experimentando un crecimiento constante, pero este incremento de la actividad no debe ocultar las peculiaridades de su inserción en el mercado laboral. La opción de muchas mujeres por el trabajo remunerado no ha conseguido remover los obstáculos para su participación igualitaria. El análisis de esta transformación es el objeto de este artículo.

Palabras clave: Mujeres. Trabajo. Mercado de trabajo.

ABSTRACT

The change in the model of women's work is an unquestionable reality that profoundly marked the development of the Valencian employment market in the last quarter of the 20th century. Women's participation in work activities has undergone a steady increase. However, this increase in activity should not hide the special features of their incorporation into the job market. The fact that many women have opted for a paid job has not been able to remove the obstacles to their participation under equal conditions. The analysis of this transformation is the purpose of this article.

Key words: Women. Work. Job market.

SUMARIO:

1. — La participación en el Mercado Laboral. 1.1. — El cambio de Modelo. 1.1.1. — Edad, ciclo vital y participación laboral. 1.1.2. — El nivel de estudios. 2. — La respuesta a la oferta de Trabajo femenina. 2.1. — Ocupación y paro. 2.2. — La feminización del paro. 2.2.1. — Por encima de joven, el paro es femenino. 2.2.2. — Más ocupadas y más paradas. 2.3. — Los servicios impulsores del crecimiento del empleo femenino. 2.3.1. — La incidencia de la segregación. La concentración del empleo femenino. 2.3.2. — El empleo en el sector público. 2.4. — Crece el empleo femenino pero se mantienen las desigualdades. 2.4.1. — La inestabilidad laboral. 2.4.2. — El trabajo a tiempo parcial, una nueva modalidad de relación laboral. Bibliografía. Anexo

¹ Departamento de Sociología, Psicología, Comunicación y Didáctica. Universidad de Alicante.

I. LA PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO LABORAL. El cambio de modelo

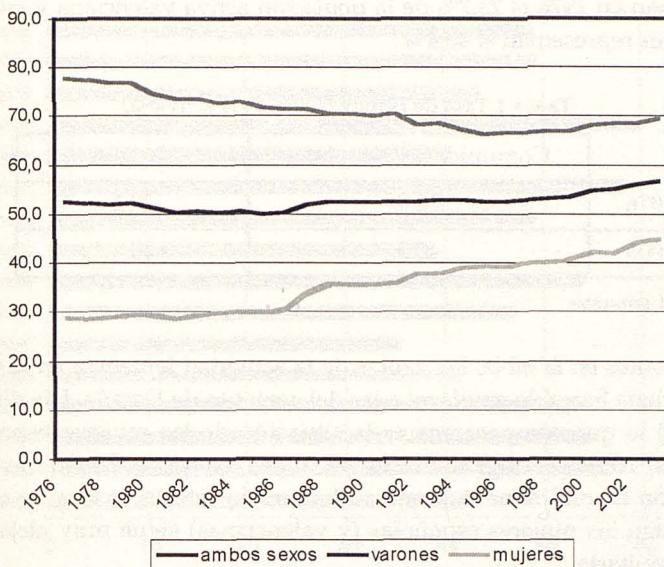
En un contexto de profundos cambios en el nivel y la composición del empleo en España, la relación de las mujeres con la actividad económica ha experimentado transformaciones muy importantes en las últimas décadas. Las mujeres de la Comunidad Valenciana han participado plenamente en estos procesos de cambio. Su status socioeconómico se ha visto alterado al incrementarse de forma progresiva su participación en el mercado de trabajo, modificándose consecuentemente otras situaciones, como el modelo de fecundidad, el modelo matrimonial y la propia organización familiar, cambios que a su vez han animado a mantener la tendencia ascendente en dicha integración a la actividad laboral.

Uno de los rasgos más sobresalientes del mercado de trabajo español ha sido precisamente el fuerte incremento de la tasa de actividad femenina, que contrasta con el descenso de la tasa de actividad masculina. La tasa de actividad global ha mantenido un comportamiento relativamente estable en las tres últimas décadas, incrementándose su valor sólo a partir de finales de los noventa. Ahora bien, esta tendencia de la tasa de actividad global no muestra las diferencias muy significativas que se han ido produciendo de manera constante entre varones y mujeres. Frente a la caída constante de la tasa de actividad masculina, la tasa femenina no ha dejado de crecer lo que ha llevado a que la presencia relativa de la participación de las mujeres en la actividad laboral haya aumentado en 12 puntos porcentuales. La tasa de feminización de la actividad en 1976 era del 28,5%, mientras que en el 2003 su valor se sitúa en el 40,4%.

En cuanto a la actividad, el mercado de trabajo valenciano se ha comportado de forma similar al conjunto de España. Si examinamos la evolución de la actividad global en las tres últimas décadas, se observa un periodo de declive de la tasa de actividad que se inicia a finales de los 70. Este declive de la tasa de actividad se mantiene en el primer quinquenio de la década de los ochenta —periodo caracterizado por la fuerte destrucción de empleo. A partir de mediados de los ochenta la tasa de actividad se estabiliza, produciéndose un tímido repunte a finales de los años 90. La población activa, que en 1976 representaba el 52,4% de la población mayor de 16 años, en el año 2003 se ha incrementado en 4 puntos porcentuales, representando el 56,4%.

Este informe elaborado por el INE para el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en 2003, titulado "Tendencias en la actividad y la ocupación en las tres últimas décadas", muestra que la tasa de actividad femenina ha crecido en 12 puntos porcentuales entre 1976 y 2003, pasando del 28,5% al 40,4%. La tasa de actividad masculina, en cambio, ha disminuido en 12 puntos porcentuales, pasando del 64,1% al 51,9%. La tasa de actividad global ha permanecado estable en el 52,4% entre 1976 y 2003. La tasa de actividad femenina en el sector servicios es de 42,8% en 2003, lo que supone una disminución de 10 puntos porcentuales con respecto a 1976. La tasa de actividad masculina en el sector servicios es del 58,1% en 2003, lo que supone una disminución de 10 puntos porcentuales con respecto a 1976. La tasa de actividad global en el sector servicios es del 56,4% en 2003, lo que supone una disminución de 6 puntos porcentuales con respecto a 1976.

GRÁFICO 1. Evolución de la tasa de actividad. Comunidad Valenciana.



Fuente: EPA II Trimestre (tabla 1 anexo)

Al igual que ocurría en el mercado español, el crecimiento de la población activa en la Comunidad Valenciana se debe a la mayor participación de las mujeres en la actividad laboral, que ha ido llenando el vacío dejado por los varones.

La tasa de actividad masculina mantiene una tendencia descendente constante, que sólo se detiene en el segundo quinquenio de los noventa, produciéndose a finales de la década de los noventa, una pequeña recuperación. Aún contando con este cambio de tendencia de los últimos años, en el conjunto del periodo considerado la tasa de actividad masculina cae 8 puntos porcentuales.

La tendencia marcada por la actividad femenina ha sido la inversa: la participación de la mujer en la actividad ha experimentado un crecimiento constante durante el periodo, incrementándose en casi 15 puntos porcentuales. En los primeros años la tasa se mantiene constante, y es en el segundo quinquenio de la década de los 80 —etapa de fuerte expansión del empleo— cuando la tasa de actividad femenina aumenta rápidamente. La tendencia ascendente persiste hasta el final del periodo.

Se puede concluir, por tanto, que el incremento de la tasa de actividad global ha sido posible gracias a la mayor participación de las mujeres, que ha compensado la caída de la tasa de actividad masculina. Como consecuencia, la

tasa de feminización de la actividad ha crecido 12 puntos. Las mujeres representaban en 1976 el 28,7% de la población activa valenciana y veinticinco años después representan el 40,4%.

TABLA 1.Tasa de Feminización de la actividad

	Comunidad Valenciana	España
1976	28,7	28,5
2003	40,3	40,4

Fuente: EPA II Trimestre

Como vemos en la tabla, las pautas de la actividad femenina en la Comunidad Valenciana han sido similares a las del conjunto de España. Las diferencias aparecen si lo que comparamos es la situación de las mujeres españolas (y valencianas) con sus congéneres europeas, ya que, pese al incremento de la participación laboral femenina que acabamos de referir, la tasa de actividad que presentan las mujeres españolas (y valencianas) sigue muy alejada de la media comunitaria.

TABLA 2. Tasa de actividad femenina

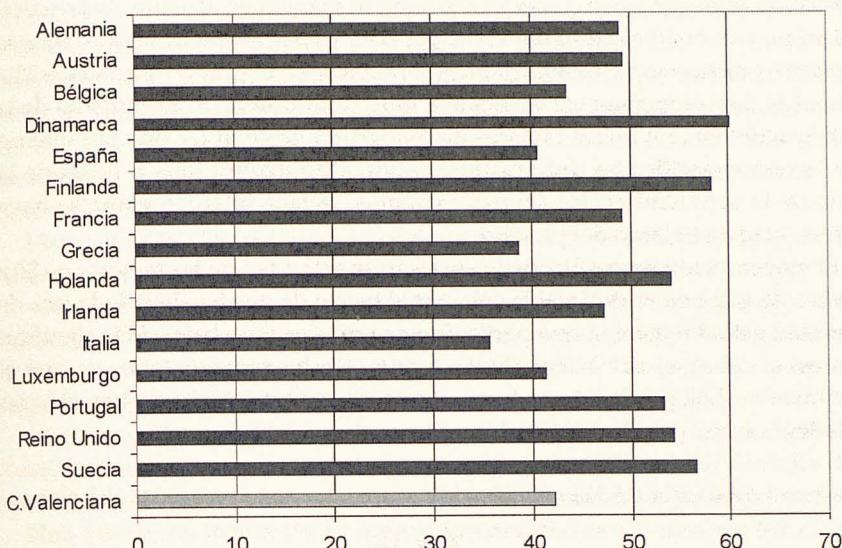
	1991*	2000
Unión Europea (1)	42,6	47,1
España (2)	34,4	41,2
Comunidad Valenciana (2)	35,8	42,2

Fuente: (1)Eurostat (2) EPA II T

* Europa 12

Además, considerados los datos desagregados por países España presentaba a principios de los 90 una tasa inferior a la de cualquier país de la Unión Europea. En estos años es uno de los tres países que más incrementa la tasa de actividad femenina, junto a Holanda, que partía de una tasa media, e Irlanda, que como España partía de una tasa de actividad baja. España incrementó en esos 10 años 8,7 puntos porcentuales e Irlanda 12 puntos. Aunque España ha mejorado, tras este fuerte incremento, su posición en el contexto europeo, la tasa de actividad de las mujeres españolas sigue siendo de las más bajas, ya que tan sólo las correspondientes a Grecia e Italia presentan valores menores.

GRÁFICO 2. Tasa de actividad femenina 2000.



Fuente: Eurostat (tabla 2 anexo)

Esta descripción del lugar que ocupa España es extensiva a la Comunidad Valenciana. A pesar del incremento de casi 7 puntos porcentuales en la década de los noventa, las mujeres valencianas presentan unas tasas de actividad relativamente bajas, sólo superiores a las correspondientes a España, Grecia, Italia y Luxemburgo.

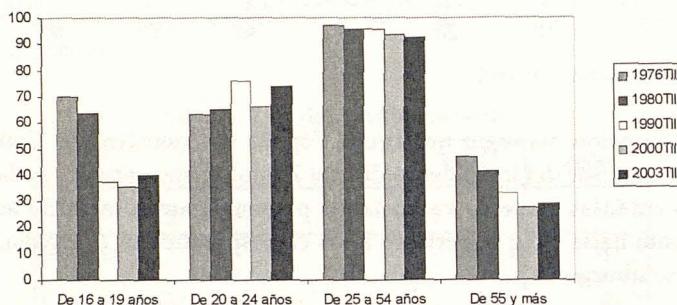
Edad, ciclo vital y participación laboral

La razón que explica la reducción de la tasa total de actividad masculina es la caída de la tasa específica correspondiente a los grupos de edad extremos. La tasa del primer grupo de edad —de 16 a 19 años— en estos años experimenta una brusca caída, al igual que la correspondiente al grupo de mayores de 55 años. Por el contrario, en el grupo central —de 25 a 54 años— la tasa ha experimentado un leve incremento, manteniendo la tendencia a una mayor estabilidad. La ampliación del periodo dedicado a los estudios, por una parte, así como la política de prejubilaciones que de manera más o menos formalizada se ha ido aplicando desde la década de los ochenta en nuestro país, puede ayudarnos a entender la reducción de la participación laboral tanto de los jóvenes como de los más mayores.

En el caso de las mujeres la tendencia ha sido otra. Las jóvenes menores de 20 años, al igual que ocurría con los varones, se mantienen alejados de la actividad en mayor medida que al inicio del periodo, y en el grupo de 20 a 24 años se mantiene prácticamente estabilizada. Ahora bien, en el grupo de edad de 25 a 54 años la tasa se incrementa de manera muy significativa. El incremento de la participación laboral de las mujeres de este grupo de edad ha sido tan intenso que la tasa específica ha duplicado su valor. Esto explica que, a pesar de la caída de la actividad en los grupos extremos, la tasa total femenina se haya incrementado a lo largo del periodo.

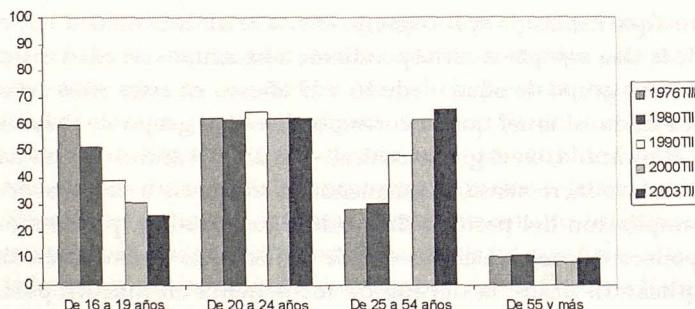
El mayor incremento relativo de las tasas de actividad de las mujeres de 25 a 54 años de edad no es destacable sólo por el hecho de que ha elevado la tasa de actividad global femenina que partía de unos niveles muy bajos. Más significativo es, si cabe, el cambio cualitativo que esto ha representado, ya que el crecimiento se ha producido en lo que hasta épocas muy recientes han sido las «edades huecas» para la actividad femenina.

GRÁFICO 3. Tasas de actividad masculina por grupos de edad. Comunidad Valenciana.



Fuente: EPA II Trimestre (tabla 3 anexo)

GRÁFICO 4. Tasas de actividad femenina por grupos de edad. Comunidad Valenciana.



Fuente: EPA II Trimestre (tabla 3 anexo)

El abandono del mercado de trabajo por parte de las mujeres en el momento del matrimonio o la maternidad, o bien, la alternancia entre trabajo mercantil y trabajo doméstico dependiendo de la etapa del ciclo vital y familiar, ha sido un comportamiento común en los países industrializados ampliamente analizado. Este abandono de la actividad laboral de manera definitiva o temporal se ha ido corrigiendo en Europa, siendo España uno de los países de la Unión Europea en que el cambio en las pautas laborales ante el matrimonio y la maternidad ha sido más tardío.

Maruani (2002: 28) diferencia tres tipos de curvas de actividad para describir estos cambios de comportamiento de la actividad femenina en Europa:

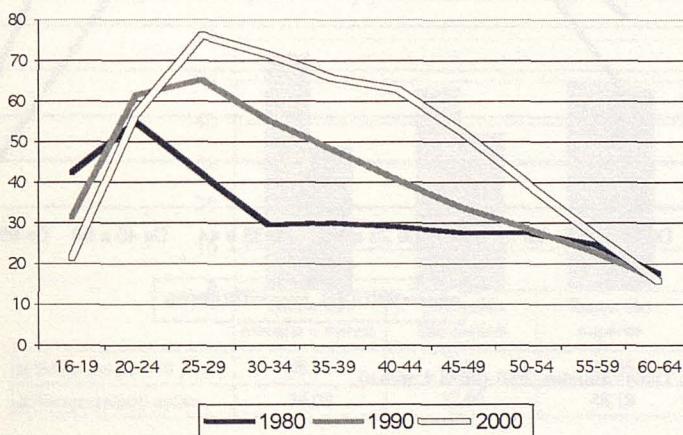
«Una curva, con una sola cresta dibuja un modelo de *inactividad dominante*: únicamente las mujeres de edad comprendidas entre los 20 y 25 años, solteras en su mayoría, tienen tasas elevadas de actividad. Después de casarse o después del primer hijo, las mujeres dejan de trabajar definitivamente.

Una curva "bimodal" (o en forma de M) muestra un modelo de *actividad discontinua*: en este caso, la mayoría de las mujeres dejan de trabajar entre los 25 y 40 años, cuando tienen hijos, y vuelven a trabajar cuando los hijos son mayores.

Una curva en forma de U invertida caracteriza un modelo en el que predomina la *actividad continua*: en este caso, las mujeres llevan parejas la actividad y las obligaciones familiares. La mayoría de ellas no deja de trabajar cuando tiene hijos. Esta curva es también la que más se acerca al modelo masculino. Traduce una homogeneización de los comportamientos de actividad femeninos y masculinos».

El gráfico 5 muestra las curvas de actividad de las mujeres españolas referidas a tres momentos: 1980, 1990 y 2000.

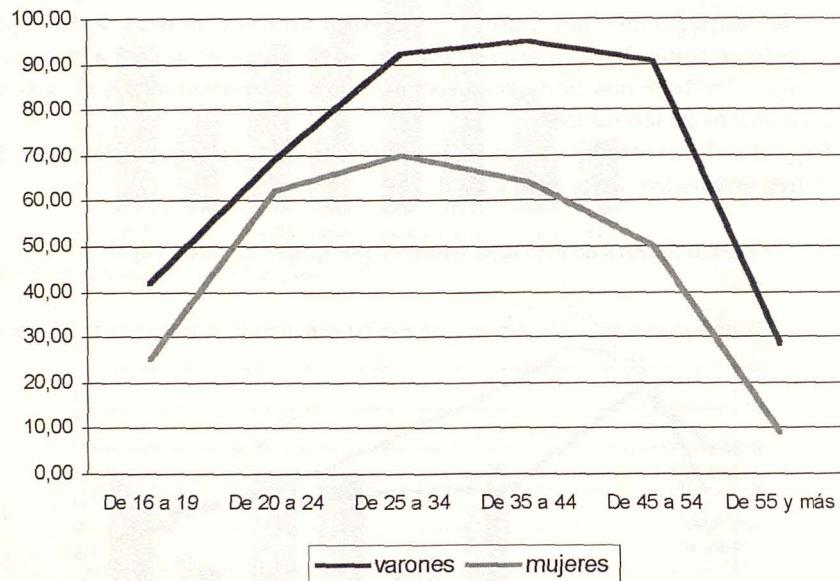
GRÁFICO 5. Tasas de actividad femenina por grupos de edad. España.



La curva correspondiente a las tasas de actividad de principios de los ochenta describe fielmente el perfil de un solo pico y de baja actividad propio del primer modelo. La tasa más elevada la presentaba el grupo de edad de 20-24 años; las tasas de los dos grupos de edad siguiente —25 a 29 años y 30 a 34— bajan de manera brusca; tras esta caída, siguen descendiendo las tasas, pero de manera suave. Entre 1990 y 2000 el valor más elevado se ha trasladado al grupo de 25 a 29 años y, aunque a partir de este momento las tasas no paran de descender, la caída es mucho más suave que en 1980. Este efecto es mucho más visible en la curva que describen las tasas del año 2000, que apunta ya a una tendencia a reproducir la forma de U invertida propia del tercer modelo expuesto.

En la Comunidad Valenciana la curva de actividad correspondiente al año 2001 también apunta ya a la forma de U invertida propia de una trayectoria laboral continua. El perfil de gráfico va respondiendo a un modelo de actividad en el que las mujeres combinan la gestión y el cuidado del hogar con el trabajo mercantil incluso cuando tienen hijos pequeños.

GRÁFICO 6. Tasas de actividad por grupos de edad. Comunidad Valenciana. 2001



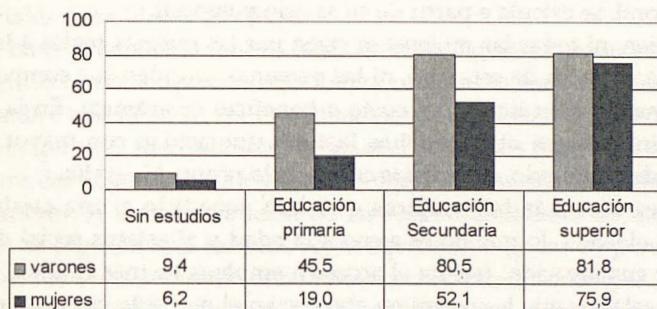
Fuente: EPA Tablas anuales. 2001 (tabla 4 anexo)

El nivel de estudios

La mayor cualificación para el empleo que han ido adquiriendo las mujeres pertenecientes a las cohortes más jóvenes, gracias a la prolongación del periodo educativo, ha resultado ser un factor clave para la continuidad de la trayectoria profesional. No es cuestionable la tesis de que a mayor «capital humano acumulado, mayores tasas de actividad». Los datos contenidos en la tabla referidos a las tasas de actividad masculina y femenina no muestran como estas se incrementan en los niveles de estudios superiores.

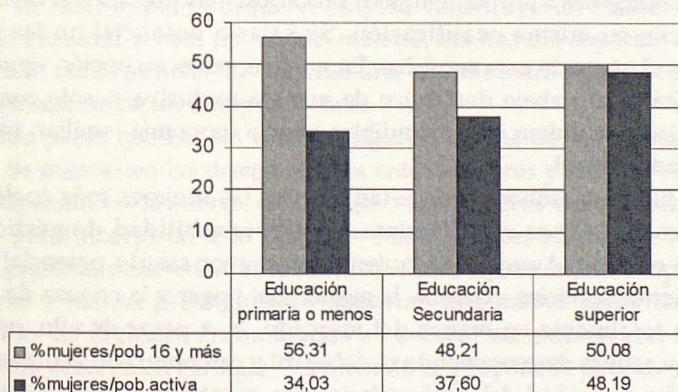
Esta asociación entre el nivel de estudios y la tasa de actividad se da tanto entre los varones como entre las mujeres, ahora bien, entre estas últimas la incidencia del nivel educativo es más intensa.

GRÁFICO 7. Tasa de actividad, según nivel educativo. C. Valenciana. 2001



Fuente: EPA 2001 Tablas anuales

GRÁFICO 8. % de mujeres sobre población y población activa, según nivel educativo



Fuente: EPA 2001 Tablas anuales

Que las mujeres que han accedido a un mayor nivel educativo se orienten más hacia el trabajo mercantil que aquellas que han alcanzado un menor nivel no debe sorprendernos. La carencia de estudios castiga más a las mujeres que a los hombres a la hora de encontrar un empleo, lo que puede crear desánimo entre las mujeres y apartarlas de la actividad laboral. Pero además de ello, las mujeres con cualificación escasa que han creado su propia familia tienden en mayor medida a mantener la dedicación exclusiva al trabajo doméstico, si tienen la posibilidad de elegir. Esta elección resulta racional considerada desde el prisma del cálculo coste/beneficio. El nivel de estudios es un determinante en el salario potencial. Por otra, al menos en el nivel mental, a menudo el coste que implica el cuidado de los hijos cuando son pequeños y el padre y la madre tienen un empleo se descuenta del salario de la madre y no del salario de ambos. De ahí que, aún en muchas familias, el cálculo del coste de oportunidad de que la mujer participe o no en el mercado de trabajo, o reduzca o no su jornada laboral, se calcula a partir de su salario potencial.

Ahora bien, ni todas las mujeres se rigen por las mismas reglas a la hora de adoptar una decisión de este tipo, ni las personas deciden sus comportamientos sólo a partir del cálculo del coste o beneficio económico. En la toma de decisiones intervienen otros muchos factores que actúan con mayor o menor intensidad dependiendo, entre otras cosas, de la propia biografía.

Cada vez son más las mujeres que han accedido a una cualificación profesional elevada, lo que no es ajeno a la edad y al estatus social de origen. Esta mayor cualificación facilita el acceso a empleos de más calidad, lo que se traduce en salarios que les permiten obtener en el mercado ciertos servicios en lugar de producirlos ellas mismas en el ámbito doméstico, descargándose de parte de la actividad doméstica.

Por otra parte, están las mujeres que no han incorporado esa cualificación y que se ven obligadas a aceptar empleos precarios, más precarios si cabe que los hombres con su misma cualificación. Su salario potencial no les permite adquirir en el mercado esos servicios. En muchos casos, su opción sigue siendo la de dedicarse al trabajo doméstico de manera exclusiva y, sólo cuando sus escasos ingresos resultan imprescindibles para la economía familiar, participan en el mercado laboral.

Ahora bien, en ambos casos —tanto entre las mujeres más cualificadas, como entre las menos cualificadas— la responsabilidad doméstica sigue recayendo en ellas. Aunque las mujeres con mayor salario potencial pueden adquirir ciertos servicios externos, la gestión del hogar y la crianza de los hijos no se deja totalmente en manos del mercado. Y, a pesar de ello, optan por mantenerse activas desempeñando el doble rol y cargando con la doble responsabilidad. La necesidad del doble salario para mantener el estatus familiar —cada vez parece más claro que una familia de clase media también necesita el

doble ingreso— constituye un elemento que motiva a la participación en el mercado laboral.

Además de todo esto, no debemos olvidar que las mujeres más cualificadas han sido adiestradas, no sólo profesional, también psicológicamente, para mantenerse activas en el mercado a lo largo de su vida. Han interiorizado la importancia de la independencia económica y, en muchos casos, se han marcado objetivos profesionales.

Las diferencias en la participación no derivan sólo del cálculo del coste de oportunidad, sino de estilos de vida diferentes que se van configurando en nuestro país. Estilos de vida en el sentido weberiano, que expresan una específica manera de vivir, basada en la acción recíproca entre condiciones de vida externas y pautas individuales de conducta determinadas por factores socioculturales —órdenes de vida: valores, normas y roles—, por un lado; y, por otro, por las características personales —rasgos y tipos de personalidad, oportunidades materiales y afinidades electivas.

Ahora bien, ligado a este nuevo estilo de vida, algunas cuestiones siguen sin resolverse. Cada vez surge con más fuerza una nueva forma de familia, en la que el hombre mantiene su rol tradicional respecto al trabajo, mientras que la mujer participa en el mercado laboral sin abandonar sus funciones de cuidadora y gestora del hogar, generalmente en solitario o con una débil participación de los hombres. A la redistribución de las responsabilidades financieras en la familia no ha seguido una redistribución equivalente de las responsabilidades domésticas. No se ha superado aún la norma social tradicional que asigna a las mujeres como actividad prioritaria la responsabilidad doméstica, norma que convive con el derecho al empleo y a la carrera profesional que las mujeres han ido interiorizando. Nos encontramos, así, ante un colectivo cada vez más amplio de mujeres que, bien porque para la economía familiar resulta imprescindible su salario, bien porque el empleo constituye un elemento más de identidad personal, o bien por ambas razones, día tras día soportan el sobreesfuerzo de la doble jornada, lo que crea una tensión entre ambas actividades y en la organización de los tiempos sociales.

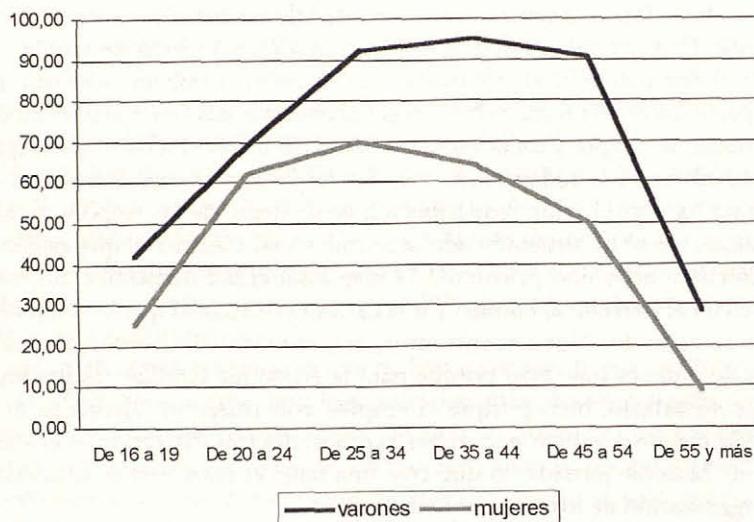
Por otra parte, quedan sin resolver algunas formas de discriminación en el empleo. Se mantienen las desigualdades entre hombres y mujeres en cuanto a la participación en la fuerza de trabajo —las mujeres encuentran mayores escollos para incorporarse al empleo—; la situación laboral de hombres y mujeres presenta características diferentes —las mujeres suelen ocupar puestos periféricos y menos prestigiosos y soportan una mayor precarización—, y algunas de las acciones encaminadas a conciliar su empleo con la función socialmente adscrita en el hogar —a menudo se propone la jornada parcial— no hacen más que ampliar la brecha entre hombres y mujeres en el mercado laboral.

II. LA RESPUESTA A LA OFERTA DE TRABAJO FEMENINA. Ocupación y paro

Como hemos ido viendo, las mujeres han sido las principales protagonistas de las nuevas incorporaciones a la actividad laboral, aunque este incremento de la participación en el mercado no se ha traducido en la misma medida en el empleo. Mientras que la tasa de feminización de la actividad ha pasado del 28,7% en 1976 al 40,4% en el 2003, la correspondiente a la ocupación, que partía de un valor similar (28,4%), en el año 2003 es del 36,7%, tres puntos porcentuales menos que la tasa de feminización de la actividad.

Tal como ha ocurrido en el mercado de trabajo español, una parte muy importante de las mujeres que se han incorporado a la actividad laboral a lo largo de estas décadas han ido a engrosar directamente las filas del paro, a pesar de que el empleo creado ha sido fundamentalmente empleo femenino.

GRÁFICO 9. Evolución de la tasa de empleo, por sexo. Comunidad Valenciana.



Fuente: EPA 2º Trimestre

En el periodo considerado se crean en la Comunidad Valenciana 533 mil puestos de trabajo, de los cuales las mujeres han ocupado 329 mil, el 61,6% de los empleos creados. Este dato permite afirmar que la evolución cuantitativa del empleo femenino ha sido relativamente buena, máxime si tenemos en cuenta que a lo largo de estas décadas ha habido un exceso de oferta de fuerza de trabajo como indica el hecho de que la tasa de paro global desde 1980 se ha movido entre el 9,6% y el 24% de la población activa, y en particular la tasa de

paro masculina no se ha situado por debajo del 9% hasta el año 2000, momento a partir del cual desciende.

Pese a ello el paro femenino se ha incrementado en 107 mil mujeres. Estos datos que a primera vista pueden parecer contradictorios tienen una explicación sencilla: el mercado de trabajo no ha sido capaz de absorber el intenso crecimiento de la actividad femenina a lo largo de estos años y como resultado de la presión de la actividad la tasa de paro femenino ha alcanzado valores muy elevados y siempre superiores a la tasa de paro masculina. A lo largo de estos años sigue habiendo un exceso de paro femenino y al final del periodo la tasa femenina (15,3%) duplica la correspondiente a la de los varones (7,9%).

Al igual que ha ocurrido en España, en la Comunidad Valenciana el aumento constante de la participación femenina en la actividad laboral ha conducido a un mayor desempleo de las mujeres. Sus tasas de paro superan en varios puntos la tasa media de la Unión Europea lo que resulta doblemente preocupante, dado que, en paralelo, las tasas de actividad se sitúan muy por debajo de la media comunitaria, como ya se ha comentado.

TABLA 3. Indicadores de actividad, ocupación y paro. Unión Europea. 2000.

	Tasa de paro	T.feminización del paro	T.feminización de la ocupación	T.feminización de la actividad
Alemania	8,3	45,9	43,8	56,5
Austria	4,6	43,1	44,0	54,2
Bélgica	8,3	54,1	42,3	53,3
Dinamarca	5,0	52,0	46,6	41,4
España	20,4	58,5	36,7	35,7
Finlandia	12,0	51,6	47,4	47,3
Francia	12,2	54,9	45,0	54,1
Grecia	16,7	60,6	37,7	38,7
Holanda	3,5	54,8	42,8	49,1
Irlanda	4,2	40,1	40,8	58,3
Italia	14,9	52,8	36,8	40,6
Luxemburgo	3,1	53,5	39,4	60,2
Portugal	4,8	56,9	45,1	43,7
Reino Unido	4,9	38,8	44,8	49,4
Suecia	5,0	43,6	47,9	48,9
C. Valenciana	17,7	61,4	36,8	39,6
U. Europea	9,9	51,1	42,5	43,2

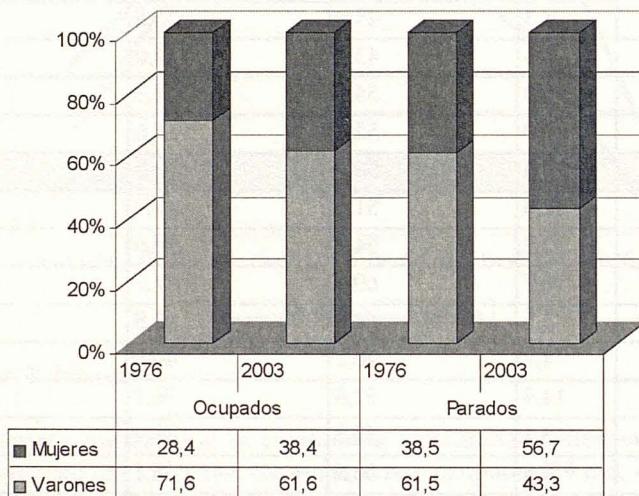
Comparando las tasas correspondientes al año 2000, comprobamos que la tasa de feminización de la ocupación de la Unión Europea es más elevada y la de paro es más baja. En Europa, las mujeres representan el 42,5% de la ocupación y el 51,1% del paro; mientras que en España representan el 36,5% de la ocupación y el 58,5% del paro y en la Comunidad Valenciana el 36,8% y el 61,4% respectivamente. Este es uno de los rasgos diferenciales respecto a Europa: *menos ocupadas, más paradas*.

La feminización del paro

Las diferencias entre hombres y mujeres que hemos ido describiendo al tratar la actividad y la ocupación se intensifican al hablar del paro. Algunos indicadores pueden servir para ilustrar estas desigualdades:

Si atendemos a la tasa de feminización constatamos que se mantiene una infrarrepresentación de las mujeres en la ocupación y una sobrerepresentación en el paro. En el año 2003 más de la mitad de los parados son mujeres, mientras que este colectivo representa el 38,4% de la ocupación.

GRÁFICO 11. Proporción de varones y mujeres en la ocupación y el paro.
C. Valenciana 2001.

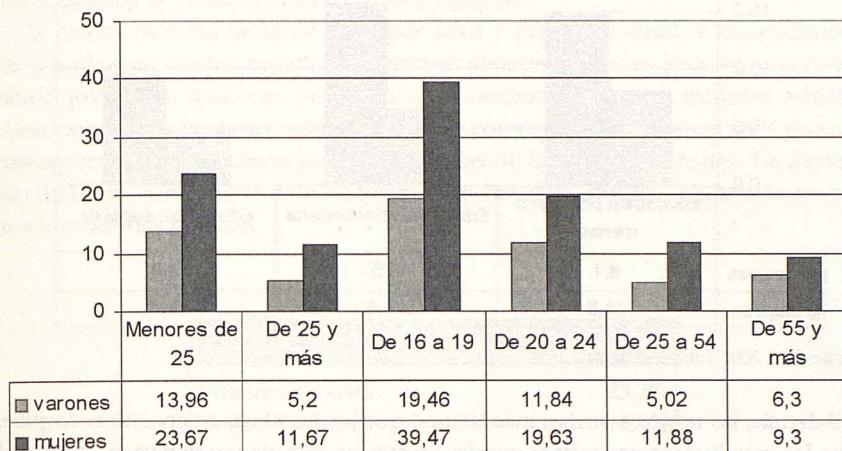


Fuente: EPA 2001 Tablas anuales

Estas diferencias desfavorables para las mujeres se dan en todos los grupos de edad. La tasa de paro de las mujeres supera a la de los varones en cada uno

de los tramos de edad, incluso entre las más jóvenes que intentan entrar por primera vez en el mercado laboral.

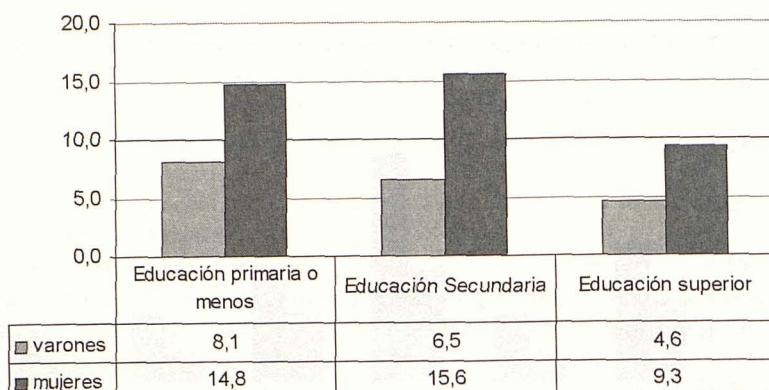
GRÁFICO 12. Tasas de paro por grupos de edad y sexo. Comunidad Valenciana 2001.



Fuente: EPA 2001 Tablas anuales

La credencial educativa también parece que protege menos a las mujeres frente al paro que a los varones. La inversión en capital humano es un factor que generalmente se asocia con crecientes índices de participación en el mercado de trabajo —sobre todo si pensamos en mujeres— y con la menor probabilidad de convertirse en desempleado. La confianza depositada en la inversión en educación como la vía para integrarse en el mercado de trabajo en un plano de igualdad con los varones no parece que esté dando los resultados esperados. Si bien es cierto que el nivel educativo correlaciona de manera inversa con las tasas de paro, lo realmente llamativo es que las mujeres, sea cual sea su nivel educativo y su edad, presentan tasas de paro más elevadas que sus homólogos masculinos.

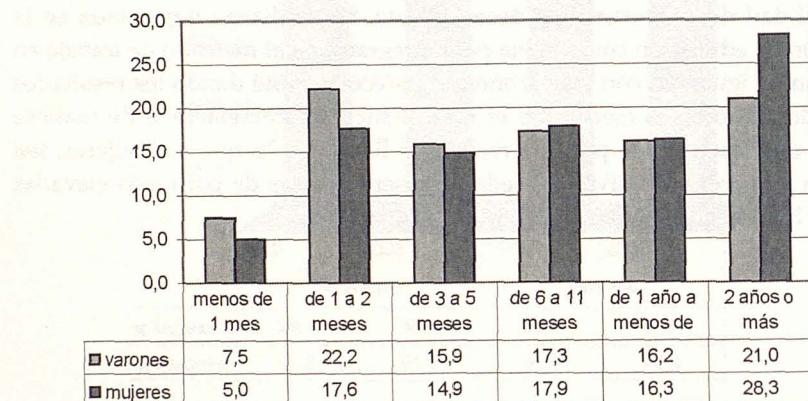
GRÁFICO 13. Tasas de paro por nivel de estudios terminados y sexo.
Comunidad Valenciana 2001.



Fuente: EPA 2001 Tablas anuales

Además, las mujeres tardan más tiempo que los hombres en encontrar empleo, tanto las que buscan su primer empleo como las que tienen experiencia laboral previa. Entre los parados de larga duración² las mujeres están claramente sobrerrepresentadas. La tasa de feminización del paro en el 2001 era del 36,7% mientras que la tasa de feminización del paro de larga duración es del 63,2%.

GRÁFICO 14. Tiempo de búsqueda de empleo por sexo (%).
Comunidad Valenciana 2001.



Fuente: EPA 2001 Tablas anuales

2 Consideraremos parados de larga duración a las personas que llevan al menos un año en esta situación (parado).

Por encima de joven, el paro es femenino

La imagen social tan extendida del «paro incidiendo en la población activa joven», por encima de cualquier otro colectivo, no puede mantenerse si introducimos la variable sexo en nuestro análisis.

Si ordenamos las tasas de paro por sexo y grupo de edad, y clasificamos a los parados en cuatro colectivos: varones jóvenes, mujeres jóvenes —considerando jóvenes a menores de 30 años—, varones adultos y mujeres adultas, observamos que las tasas más elevadas no corresponden a los varones jóvenes, corresponden a las mujeres jóvenes seguidas de las mujeres adultas. La desventaja de las mujeres no es sólo respecto a los varones adultos, es también respecto a los varones jóvenes.

TABLA 3.

<i>Tasas de paro de ...</i>	
Mujeres jóvenes	23,3%
Mujeres adultas	14,4%
Varones jóvenes	11,9%
Varones adultos	5,5%

EPA: 2000 2º t. Microdatos

Las mujeres jóvenes siempre han presentado tasas de paro más elevadas que los varones de sus mismos grupos de edad. Ahora, también las mujeres adultas presentan tasas más elevadas que los varones jóvenes, que siempre han sido considerados como parte del colectivo más vulnerable ante el desempleo.

Más ocupadas y más paradas

Haciendo balance del último cuarto de siglo podemos decir que en las últimas décadas la mayor parte del empleo que se ha creado a correspondido a las mujeres. Atendiendo a las etapas de expansión y contracción del empleo, observamos que la evolución de la tasa de feminización de la ocupación presenta signo positivo en las etapas en las que se destruye empleo y en las que se crea. Las mujeres en general se han convertido en empleadas permanentes dejando de ser esa *reserva flexible* de mano de obra a quien se acude para contratar en épocas de expansión y escasez de fuerza de trabajo, y que se despide en primer lugar en momentos de contracción del empleo.

TABLA 4. Feminización del paro y de la ocupación.
Comunidad Valenciana 2001.

	Empleo (en miles)	Tasa de paro			Tasa de feminización del paro	Tasa de feminización ocupación
		ambos sexos	varones	mujeres		
Contracción	1977	1241,0	3,12	2,95	3,56	32,5
	1985	1098,7	20,4	18,1	25,5	38,5
Expansión	1986	1121,0	19,4	17,1	24,5	39,3
	1990	1318,2	14,0	9,8	21,8	54,9
Contracción	1991	1311,3	15,7	11,6	23,3	52,0
	1993	1217,5	23,5	19,2	30,8	48,6
Expansión	1994	1220,2	24,5	19	33,4	52,0
	2003	1774,0	10,9	7,9	15,3	56,7

Fuente EPA II Trimestre

Ahora bien, también se pone de manifiesto en el repaso del periodo que a las mujeres les ha correspondido la mayor parte del desempleo. Las mujeres han conseguido consolidar su presencia en el trabajo remunerado, pero el aumento del empleo no ha ido unido a una reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres ante el desempleo.

Las mujeres han mantenido tasas de paro sistemáticamente mas elevadas que los varones. Además, es reseñable el hecho de que cuando la tasa de paro global descendía la presencia relativa de mujeres en el colectivo de parados se intensificaba. La tasa de feminización del paro ha variado en razón inversa a la tasa global de paro.

Este dato considerado aisladamente nos podría llevar a pensar que en los periodos en los que la tasa global de paro desciende, que coincide con los periodos de expansión de la ocupación, las mujeres se ven menos favorecidas por esa creación de empleo. Sin embargo, no es esa la explicación. El empleo femenino experimenta un crecimiento, tanto relativo como absoluto, mayor que el de los varones en todas las etapas.

La tasa de paro femenina, en tiempos de bonanza para el empleo global, ha caído menos que la masculina, no porque el empleo femenino se haya comportado peor, sino porque los movimientos en la población activa han ido absorbiendo los cambios en el empleo. Algunas mujeres, aunque cada vez menos, ante la pérdida del empleo han trasladado su actividad al trabajo doméstico de manera exclusiva. Otras, ante la falta de expectativas, retrasan el momento de abandonar

dicha exclusividad para incorporarse al mercado de trabajo. Una u otra situación las dejan al margen de las listas de paro. En momentos de expansión de la ocupación, las mujeres al percibir mayores oportunidades de encontrar empleo han aflorado de nuevo al mercado. Cómo, si no, se explicaría que en los momentos de expansión del empleo, y concretamente de fuerte expansión del empleo femenino, las tasas de paro de las mujeres sólo se hayan reducido mínimamente. Precisamente porque ha existido esa posibilidad de mantenerse en el ámbito doméstico o de transformar su situación de parada en dedicación exclusiva al trabajo doméstico en momentos de mala coyuntura del empleo, una parte importante del empleo femenino se ha mantenido oculto. Si ese paro oculto se hubiese hecho visible las tasas de paro femeninas en los momentos de contracción hubiesen sido aún más elevadas.

Los servicios impulsores del crecimiento del empleo femenino

De acuerdo con la Encuesta de Población Activa, a lo largo del periodo considerado disminuye el empleo global en la agricultura y en la industria mientras que crece en la construcción y en los servicios, y como resultado se ha producido una importante reestructuración de la distribución sectorial. Los dos sectores que ocupan a la mayor parte de la población —industria y servicios— experimentan una importante transformación: la industria que en el inicio del periodo representaba el 35 % del empleo, representa en el 2003 el 22,7%; los servicios pasan del 38,6% al 60,4%. Esta reestructuración afecta tanto a hombres y mujeres aunque con distinta intensidad. (tabla 6 y 7 anexo)

La agricultura, que en 1976 contaba con 206,3 mil puestos de trabajo, ve reducidos sus efectivos en más de la mitad. De los 138,3 mil puestos de trabajo destruidos en este sector, 15,4 mil estaban ocupados por mujeres. La ocupación masculina en el sector primario se ve más afectada por este derrumbe del empleo, tanto en términos absolutos como relativos. Casi ciento veintitrés mil varones abandonan el sector. Así, la tasa de feminización³ pasa del 15,6% en 1976 al 24,7% en el 2003.

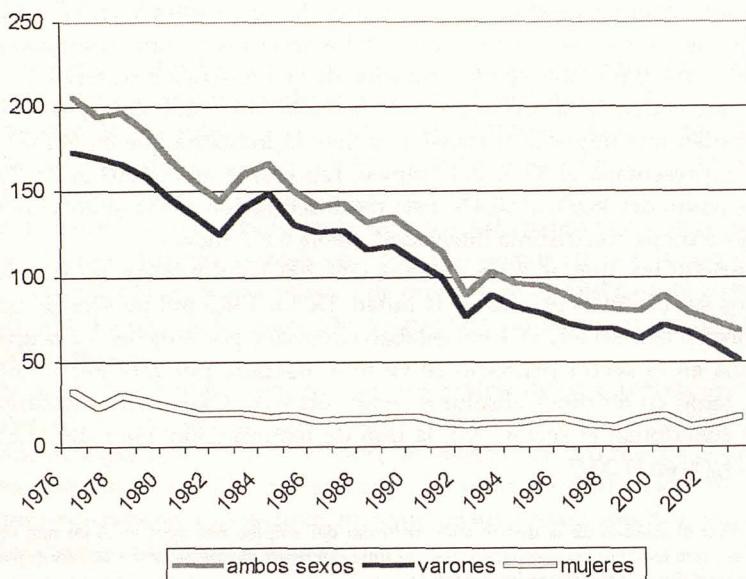
3 Para facilitar el análisis de la distribución sectorial del empleo nos apoyamos en una serie de indicadores que facilitan las comparaciones. Se trata del *Índice de concentración*, la *Tasa de feminización*, y el *Coeficiente de representación femenina*.

- El *índice de concentración* hace referencia a la distribución porcentual de las ocupadas u ocupados entre las distintas ramas de actividad.
- La *tasa de feminización* expresa la proporción de mujeres empleadas sobre el empleo total.
- El *coeficiente de representación femenina* se define como la relación porcentual de participación de la mujer en un empleo dado, respecto a la participación de la mujer en el empleo total. Cuando el valor del CRF es la unidad, se considera que el empleo está equilibrado entre los géneros. Valores superiores a la unidad indican una sobrerepresentación y valores inferiores indican un infrarrepresentación de las mujeres.

La industria arroja una pérdida de 30,4 mil puestos de trabajo. La crisis del empleo en este sector, aunque afecta a los dos colectivos, en términos relativos resulta más intensa entre las mujeres, que pierden 11,2 empleos. Como consecuencia la tasa de feminización en la industria cae 6 décimas. Es el único sector en el que la tasa de feminización disminuye.

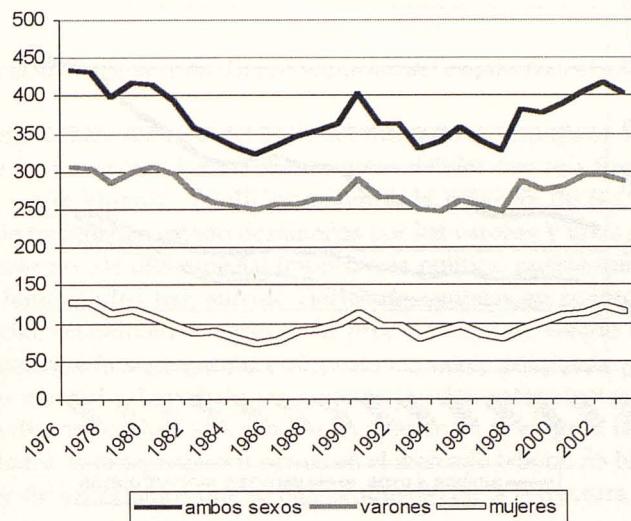
En la construcción, sector en el que la presencia de mujeres es muy minoritaria, la ocupación global se incrementó a lo largo de la década, aumentando en 109,7 mil empleos. El comportamiento del empleo en este sector es positivo para los dos性os. En el caso de las mujeres, se crearon 10,4 mil puestos de trabajo. Lo destacable del comportamiento del empleo femenino en este sector no es tanto cuantitativa, ya que representa aproximadamente un 10% del empleo creado, sino el hecho de que se manifiesta ya una presencia de las mujeres en un sector en el que unas décadas era prácticamente inexistente. La tasa de feminización del empleo en la construcción pasa del 1,3% al 11,7%.

GRÁFICO 15. Evolución del empleo por sexo en la agricultura (en miles). Comunidad Valenciana.



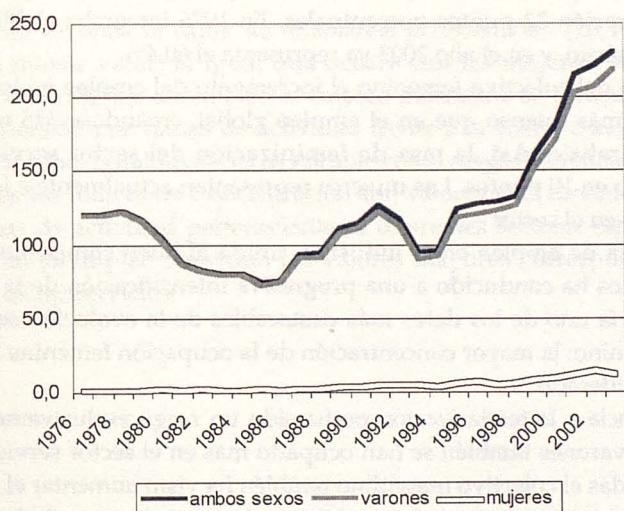
Fuente: EPA II Trimestre

GRÁFICO 16. Evolución del empleo por sexo en la industria (en miles).
Comunidad Valenciana.



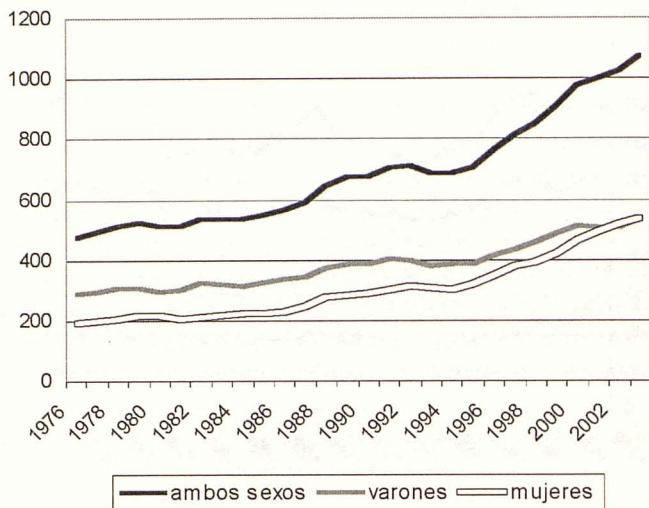
Fuente: EPA II Trimestre

GRÁFICO 17. Evolución del empleo por sexo en la construcción (en miles).
Comunidad Valenciana.



Fuente: EPA II Trimestre

GRÁFICO 18. Evolución del empleo por sexo en los servicios (en miles).
Comunidad Valenciana.



Fuente: EPA II Trimestre

Ahora bien, el sector predominante en cuanto a crecimiento de la ocupación, tanto global como femenina, es el sector servicios. Este sector ocupó en el año 2003 a 592.4 mil personas más que en 1976, lo que significa que ha aumentado en su ponderación 22 puntos porcentuales. En 1976 integraba el 38,7% de los puestos de trabajo, y en el año 2003 ya representa el 60,4%.

En el caso del colectivo femenino el incremento del empleo en los servicios ha sido aún más intenso que en el empleo global, creándose 345 mil nuevos puestos de trabajo. Así, la tasa de feminización del sector servicios se ha incrementado en 10 puntos. Las mujeres representan actualmente a la mitad de los ocupados en el sector.

La pérdida de empleo en la industria, unida al buen comportamiento del sector servicios ha conducido a una progresiva intensificación de la terciarización. Éste sería uno de los datos más destacables de la evolución sectorial del empleo femenino: la mayor concentración de la ocupación femenina al final del periodo considerado.

La tendencia a la terciarización no ha sido un rasgo exclusivamente de las mujeres, los varones también se han ocupado más en el sector servicios. En las últimas décadas el colectivo masculino también ha visto aumentar el peso de su ocupación en este sector, en detrimento de la agricultura y de la industria. Ahora bien, a pesar de ello, la distancia entre varones y mujeres se mantiene:

mientras que el 48,9% de los varones están ocupados en este sector; entre las mujeres, el índice de concentración se eleva al 78,8%, treinta puntos superior.

La incidencia de la segregación. La concentración del empleo femenino

El amplio debate sobre la división del mercado de trabajo en áreas fuertes, en las que se concentran los varones, y áreas débiles con una fuerte presencia femenina sigue vigente. Tradicionalmente, la mayoría de los sectores del mercado de trabajo han estado dominados por los varones y unos pocos por las mujeres. Esto reviste una especial importancia política, puesto que los sectores laborales feminizados han sufrido ciertas desventajas en cuanto a reconocimiento social, estabilidad o ingresos. La propia OCDE ha venido indicando en sus informes que la segregación está profundamente enraizada, y que dentro del propio mercado de trabajo las mujeres pueden estar sujetas a diferentes formas de discriminación, aún cuando en apariencia se asegura la igualdad de oportunidades. Esta segregación sexual en el mercado laboral no ha desaparecido, a pesar de los cambios que se han producido en la estructura y el nivel de empleo.

Clasificada la ocupación en las 10 ramas de actividad, en dos de ellas «Comercio y hostelería» —que ocupa al 31,3% de las mujeres— y la rama de «Administración pública, educación, actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales» —con el 21,7%— se concentra más de la mitad de las mujeres ocupadas.

Entre los varones la rama de «Comercio y Hostelería» (20,1%) es la que alcanza el mayor valor, al igual que ocurre con las mujeres, seguido de la «Construcción» (18,9%), ahora bien el empleo masculino se caracteriza por una mayor dispersión por ramas de actividad frente a la fuerte concentración del empleo femenino. Igualmente, es destacable como rasgo diferencial el que entre los varones los Índices de Concentración con valores más elevados corresponden a ramas de actividad pertenecientes a diferentes sectores económicos, sin embargo, en el empleo femenino los valores mayores corresponden todos a ramas del sector servicios.

TABLA 5. Índice de concentración de la ocupación por ramas de actividad.
Comunidad Valenciana 2001.

	Índice de Concentración		
	Ambos sexos	varones	mujeres
Total	100,0	100,0	100,0
Agricultura, ganadería, caza, selvicultura y pesca	4,3	5,9	1,7
Ind. de alim., bebidas, tabaco; textil, confec, cuero, calzado, madera, corcho, edic. y artes gráf.	10,6	10,2	11,3
Ind. extract.; refino de petróleo; ind. química; transf. de caucho, metalurgia; energía y agua	8,0	10,4	3,9
Construcción de maquinaria, material eléct., material de transp. e ind. manufact. diversas	5,4	7,0	2,8
Construcción	12,5	18,9	1,9
Comercio y hostelería	24,3	20,1	31,3
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	5,0	6,6	2,3
Intermediación financiera, actividades inmobiliarias y servicios empresariales	9,2	8,1	11,0
Administración Pública, educación, activ. sanitarias y veterinarias; servicios sociales	14,4	10,2	21,4
Otros servicios; hogares que emplean personal doméstico y org. extraterritoriales	6,2	2,6	12,2

Fuente: EPA 2001. Tablas anuales

El hecho de que la ocupación femenina se concentre en una rama (o sector) de actividad no significa que dicha rama (o sector) esté feminizada, o que las mujeres estén sobrerepresentadas en ella. En un sentido estricto, podríamos definir una rama de actividad como feminizada en aquellos casos en que la presencia de mujeres supere a la de los varones, es decir, que la *Tasa de feminización* supere el 50%.

Un criterio similar podría emplearse para establecer si existe o no integración sexual en dicho sector. La población se divide por sexos más o menos en dos mitades de similar tamaño, de acuerdo con esto, cabría hablar de integración sexual cuando los puestos de trabajo están ocupados al cincuenta por ciento por cada uno de los sexos. No obstante, raramente es éste el criterio

utilizado para hablar de integración sexual de un sector o rama de actividad. Puesto que se da una diferente participación de los varones y las mujeres en la ocupación global, para estimar si existe segregación en un ámbito concreto de actividad se puede optar por tomar como referente la presencia de mujeres en el empleo femenino total. Así, tomando como indicador el «Coeficiente de Representación femenina», diremos que un sector está *integrado* sexualmente cuando su valor sea igual a 1, lo que significa que la proporción de puestos de trabajo ocupados por hombres y mujeres en ese ámbito es similar a la proporción que cada uno de los colectivos mantiene en el total de la ocupación.

	T.feminización	CRF
Otros serv;hogares que emplean personal doméstico y organismos extraterritoriales	73,64	1,96
Administrac Pública, educación, activ. sanitarias y veterinarias;serv sociales	55,69	1,48
comercio y hostelería	48,34	1,29
intermediación financiera, actividades inmobiliarias y servicios empresariales	45,08	1,20
ind. de alim., bebidas, tabaco; textil, confec, cuero, calzado, madera, corcho, edic.	39,96	1,06
construcción de maquinaria, material eléct., material de transp. e ind. manufact.	19,27	0,51
ind. extract.;refino de petróleo;ind. química caucho, metalurgia; energía y agua	18,55	0,49
transporte, almacenamiento y comunicaciones	17,52	0,47
agricultura, ganadería, caza, selvicultura y pesca	14,71	0,39
construcción	5,78	0,15
total	37,52	

TABLA 6. Tasas de feminización y Coeficiente de representación femenina en las diferentes ramas de actividad. Comunidad Valenciana 2001

Fuente: EPA 2001. Tablas anuales

Atendiendo a los valores que presenta la Tasa de feminización, sólo podemos calificar de feminizado en sentido estricto al sector servicios. En el año 2003 el 50% de los ocupados en este sector son mujeres.

En dos de las ramas de actividad pertenecientes a este sector la tasa de feminización supera al 50%. Se trata de la rama de «Otros servicios; hogares que emplean

personal doméstico y organismos extraterritoriales» en la que el 73,6% de los puestos de trabajo están ocupados por mujeres. Es un subsector con poco peso en el empleo total, ya que sólo representa el 6,2% de la población ocupada, aunque sí es importante en el colectivo femenino: el 12,2% de las mujeres ocupadas se concentran en él. Además, podemos afirmar, sin riesgo de equivocarnos, que la estimación del volumen del empleo está infravalorado, puesto que esta rama de actividad incluye el «servicio doméstico», en el que, como es bien conocido, el empleo encubierto es muy elevado especialmente cuando se realiza a tiempo parcial.

El valor más elevado en segundo lugar lo presenta la rama de actividad de *Administración Pública, educación, actividades sanitarias y servicios sociales*, que engloba profesiones muy feminizadas en todos los países. Casi el 56 % de los ocupados en este sector son mujeres.

Hay otras tres ramas de actividad en las que aunque la tasa de feminización no alcanza el 50%, las mujeres están sobrerepresentadas (el CRF supera la unidad). Son las ramas de *«Comercio y Hostelería», «Intermediación financiera, actividades inmobiliarias y servicios empresariales» e «Industrias de alimentación, bebidas, tabaco; textil, confección, cuero, calzado, madera, corcho, edic. y artes gráficas»*. En el resto de las ramas de actividad el CRF se sitúa en el 0,5% o por debajo.

El empleo en el sector público

La expansión del sector público (administración y servicios propios del estado del Bienestar) que ha tenido lugar en España desde los años ochenta ha contribuido, junto al crecimiento del sector servicios, a la incorporación de la mujer al empleo. Una parte muy importante del empleo femenino creado en las últimas décadas es empleo público y en gran medida ha sido ocupado por mujeres.

En el caso de la Comunidad Valenciana, al igual que ocurre en España, el empleo público está feminizado.

TABLA 7. Asalariados por sexo y tipo de sector (público y privado).
C. Valenciana 2001

		ambos sexos	varones	mujeres	T. Feminización	CRF
Total	val. abso.	1396,7	849,8	546,9	39,15	
	%	100	100	100		
Público	val. abso.	214,3	110,6	103,8	48,43	1,23
	%	15,3	13	19		
Privado	val. abso.	1182,3	739,2	443,1	37,47	0,95
	%	84,7	87	81		

Fuente: EPA 2001 Tablas anuales

La afinidad que han mostrado las mujeres por el empleo público generalmente se asocia al tipo de jornada, a las posibilidades de permisos, etc. que facilitan la conciliación entre la vida familiar y laboral. No obstante, hay otras razones que debemos tener presente a la hora de interpretar esta tendencia. El sector público discrimina menos por sexos que el sector privado a la hora de contratar. Por otra parte, cuando empezó a expandirse el empleo público era un campo virgen en el que las mujeres no tenían que entrar a sustituir a hombres que ya los ocupaban ya que en diversos subsectores eran empleos de nueva creación en los que, además, se reconocen y se exigen, en mayor medida que el sector privado, las credenciales educativas. La mayor inversión en educación que han ido realizando las mujeres ha facilitado su inserción y la feminización del sector. No obstante hay que señalar que las mujeres que trabajan en el sector público soportan tasas de inestabilidad superiores que los varones.

Crece el empleo femenino pero se mantienen las desigualdades.

La inestabilidad laboral

La temporalidad en el empleo es uno de los indicadores comúnmente utilizados para medir la flexibilidad de las relaciones laborales. La contratación temporal fue relativamente escasa en el mercado de trabajo español hasta la década de los ochenta, pero los cambios introducidos en la reglamentación laboral han ido incrementando gradualmente esta modalidad de contrato. En la década de los noventa los contratos temporales originaron el 40% del aumento del empleo asalariado en España. En el año 2000 la tasa de temporalidad, esto es, la proporción de asalariados con contrato temporal, se había incrementado en más de dos puntos porcentuales respecto a 1990, situándose en el 32,1%.

La tasa de temporalidad en la Comunidad Valenciana —el 36,9% de la población asalariada— es superior a la del conjunto de España. El mercado de trabajo valenciano ha sido definido repetidas veces como escasamente estructurado como consecuencia de una estructura empresarial muy atomizada en pequeñas unidades, a menudo de origen familiar, o de la fuerte presencia de actividades estacionales, entre otras razones, y se ha caracterizado por un elevado grado de flexibilidad y por la importante presencia en él del sector informal, con la consiguiente precarización de las relaciones laborales.

TABLA 8. Tasa de temporalidad por sexo. Comunidad Valenciana 2001

	Tasa de temporalidad		
	Ambos sexos	varones	mujeres
Total asalariados	36,9	35,8	38,6
Asalariados sector privado	39	38,1	40,6
Asalariados sector público	25	20,1	30,2

Fuente: EPA 2001. Tablas anuales

El género de la temporalidad, con sus efectos añadidos de inestabilidad e incertidumbre, tampoco es neutro. La contratación temporal afecta más a las mujeres que a los hombres. En el conjunto de asalariados las tasas de hombres y mujeres se distancian en tres puntos porcentuales. La inestabilidad laboral es mayor en el sector privado para hombres y para mujeres, ahora bien, es en el sector público donde la diferencia entre ambos colectivos es mayor.

El trabajo a tiempo parcial, una nueva modalidad de relación laboral

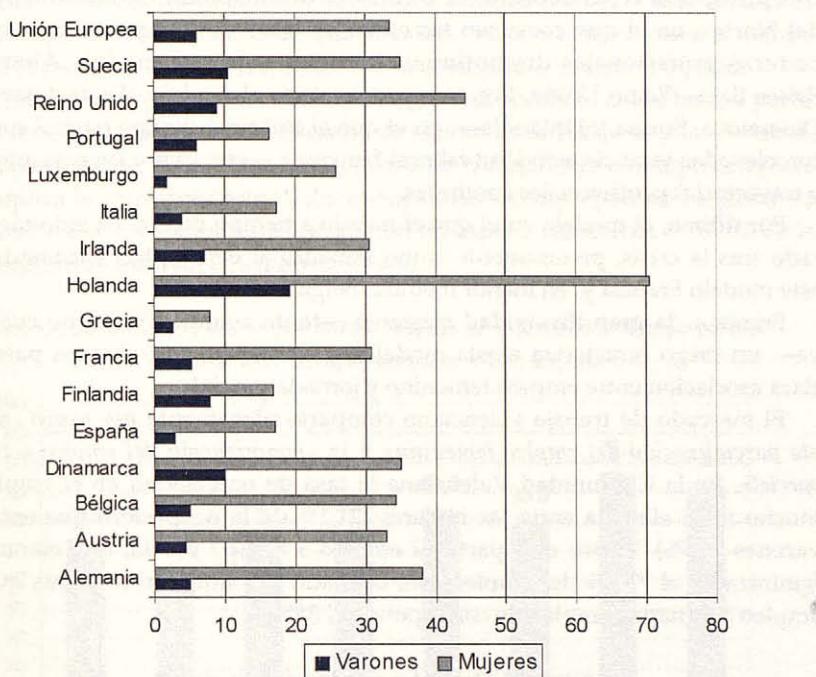
El crecimiento del empleo a tiempo parcial es una característica destacable de los cambios producidos en los mercados de trabajo de la mayoría de los países industrializados; y una manifestación más, entre otras, de la erosión de las formas anteriores de relación salarial de tipo fordista. La búsqueda de flexibilidad interna para las empresas y la respuesta a las necesidades y preferencias de los trabajadores, fundamentalmente de las mujeres, son algunas de las razones que generalmente se exponen para explicar el incremento de esta forma atípica de empleo.

En España, la presencia del empleo a tiempo parcial es relativamente baja y, además, de implantación muy reciente. No obstante, en los últimos años, esta modalidad de trabajo ha experimentado un fuerte impulso. De los empleos creados en la década de los noventa, el 25% son empleos a tiempo parcial. La cifra es muy elevada, sobre todo si tenemos en cuenta que al inicio de la década de los noventa el empleo a tiempo parcial no llegaba a representar el 5% del total de la ocupación; diez años más tarde, se sitúa en el 8%. Aun así, en España el empleo a tiempo parcial no alcanza los niveles de la mayoría de los países europeos y la distancia que nos separa de la tasa correspondiente a la Unión Europea —18%— sigue siendo muy abultada.

Considerados los países individualmente, constatamos una gran diversidad de situaciones: por una parte, los que se sitúan por encima de la media, como es el caso de Holanda —que con el 41% la supera ampliamente— el Reino

Unido, Suecia, Dinamarca o Alemania. En el otro extremo los países del Sur — Portugal, Italia, España y Grecia — con una proporción de empleo a tiempo parcial del 10% o inferior.

GRÁFICO 19. Tasa de empleo a tiempo parcial (2000)



Fuente: Eurostat (Tabla 8 anexo)

El empleo a tiempo parcial es una modalidad de trabajo eminentemente femenina. En el conjunto de países de la Unión Europea, la tasa de tiempo parcial de las mujeres ocupadas es del 33%, frente a un escaso 6,2% de los varones. Todos los países comparten como rasgo común la feminización de esta modalidad de trabajo, aunque la forma como se ha ido implantando y la dimensión adquirida varía de un país a otro. M. Maruani (2002: 113-115) describe tres configuraciones que representan significaciones distintas del trabajo a tiempo parcial.

Por una parte, está el bloque de países en los que el trabajo a tiempo parcial interviene de modo marginal, bien con tasas de actividad femenina elevadas, como es el caso de Portugal; bien con tasas relativamente bajas, que es el caso de España, Italia y Grecia. Las mujeres han accedido y acceden al mercado de

trabajo a tiempo completo. Es el «modelo de Europa del Sur», según la denominación que le da M. Maruani.

Una segunda configuración la marcan los países en los que el empleo a tiempo parcial ha acompañado y facilitado el crecimiento de la actividad laboral femenina. El trabajo a tiempo parcial está difundido desde hace tiempo y es previo a la crisis del empleo. Diferencia dos modelos: El modelo «Europa del Norte», en el que coexisten las elevadas tasas de tiempo parcial con las carreras profesionales discontinuas. Participan de este modelo Alemania, Países Bajos, Reino Unido. Por otra parte, estaría el modelo «Escandinavo» —Dinamarca, Suecia y Finlandia—, en el que el trabajo a tiempo parcial coexiste con elevadas tasas de actividad laboral femenina —cercanas a las masculinas— y trayectorias profesionales continuas.

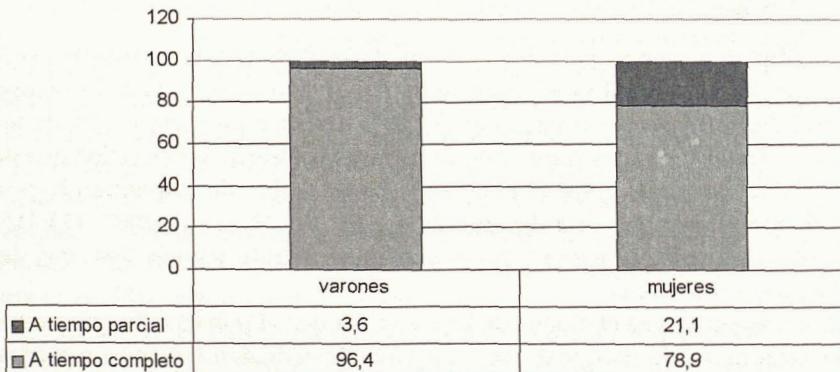
Por último, el modelo en el que el trabajo a tiempo parcial ha sido incorporado tras la crisis, precisamente como remedio al desempleo. Respondería a este modelo Francia y, en menor medida, Bélgica.

Frente a la gran diversidad existente —tanto cuantitativa como cualitativa— un rasgo caracteriza a esta modalidad de trabajo en todos los países: la clara asociación entre empleo femenino y jornada parcial.

El mercado de trabajo valenciano comparte plenamente ese rasgo común: «la parcialización del empleo femenino» y la «feminización del empleo a tiempo parcial». En la Comunidad Valenciana la tasa de parcialidad en el empleo es mucho más elevada entre las mujeres (21,1% de la ocupación) que entre los varones (3,6%). Y, por otra parte, el empleo a tiempo parcial está claramente feminizado: el 77,8% del empleo está ocupado por mujeres, mientras que del empleo a jornada completa le corresponde el 33%.

GRÁFICO 20. Ocupados por tipo de jornada (%).

Comunidad Valenciana



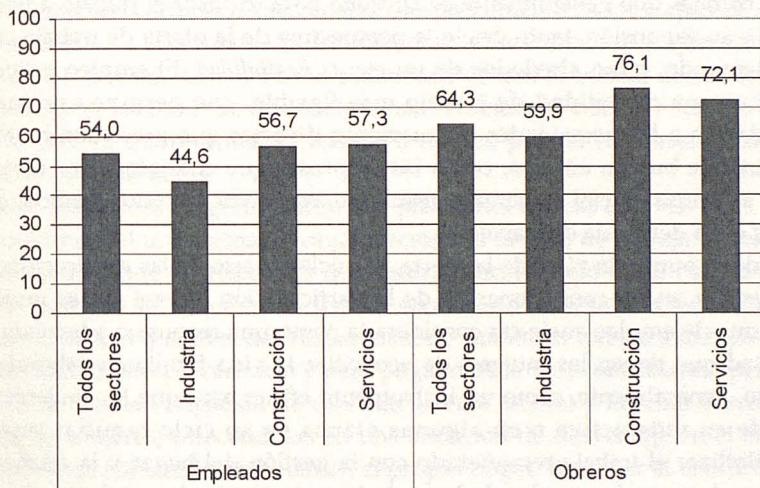
Fuente: EPA 2001. Tablas anuales

El trabajo a tiempo parcial, más inestable y peor remunerado

Como indica M. Maruani, «hablar de tiempo parcial significa hablar de salario parcial» (2002:141). Evidentemente, si el tiempo parcial equivale a menos horas de trabajo, el salario también debe ser más reducido. Pero la reducción de horas no es el único factor que repercute en el menor salario. A esto hay que añadir el hecho de que el salario hora en los empleos a tiempo parcial es menor que su correspondiente en el empleo a tiempo completo.

La Encuesta de población activa no aborda esta cuestión, ahora bien, a partir de los datos aportados por la *Encuesta de salarios en la Industria y los Servicios*, podemos constatar que la tasa horaria para los trabajadores a tiempo completo casi duplica la correspondiente a los trabajadores a tiempo parcial. La ganancia hora media del trabajador a tiempo parcial en España representa el 57.9% de la de aquellos que trabajan a tiempo completo.

GRÁFICO 21. Ganancia media por hora trabajada de la jornada a tiempo parcial
(pagos totales tiempo completo = 100) España



Fuente: Encuesta de salarios en la Industria y los Servicios

La fuerte repercusión del tiempo parcial en los salarios se constata en todos los sectores de actividad. Esta discriminación se da, también, en las dos categorías profesionales que diferencia la encuesta: empleados y obreros. Entre los primeros, las diferencias salariales son mayores. La ganancia media que obtienen los *empleados* a tiempo parcial por hora trabajada representa el 54% de su equivalente a tiempo completo, mientras que entre los *obreros* es del 64.3%.

Otro aspecto que hay que tener presente es la asociación entre tiempo parcial y eventualidad. Desde algunas instancias se indica que los contratos a tiempo parcial indefinido podrían ayudar a conjugar la estabilidad en el empleo con las necesidades derivadas de las fluctuaciones de la producción en las empresas. Con un uso adecuado podría ser una alternativa a la contratación temporal o a las horas extraordinarias. Sin embargo, las prácticas sociales nos indican que «las condiciones de trabajo son para los trabajadores que eligen esta modalidad de empleo bastante peores que las de sus homólogos empleados a tiempo completo» (OIT: 84). Paradójicamente el contrato temporal aumenta significativamente entre los trabajadores a tiempo parcial. En el caso de las mujeres españolas, la tasa de temporalidad que en el conjunto de las asalariadas es del 34,5%, entre las que trabajan a tiempo parcial asciende al 53,3%.

¿Por qué las mujeres trabajan a tiempo parcial?

Las razones que generalmente se apuntan para explicar el trabajo a tiempo parcial y su expansión, tanto desde la perspectiva de la oferta de trabajo como de la demanda, giran alrededor de un eje: *la flexibilidad*. El empleo a tiempo parcial es una modalidad de trabajo más flexible, que permite una mayor acomodación a las necesidades o situaciones diversas que presentan tanto las personas que buscan empleo, como las empresas que contratan. Por tanto, el trabajo a tiempo parcial es siempre resultado, en mayor o menor medida, de la oferta y de la demanda de trabajo.

Desde el punto de vista de la oferta, el núcleo fuerte de las explicaciones se suele centrar en los condicionantes de la participación laboral de las mujeres. Esta forma de empleo suele ser considerada como una respuesta adecuada a la necesidad que tienen las mujeres de «conciliar la vida familiar y laboral». Es definido, generalmente, como un instrumento eficaz para que las mujeres a lo largo de su vida activa o en algunas etapas de su ciclo familiar puedan compatibilizar el trabajo remunerado con la gestión del hogar y la crianza de los hijos. A menudo, y sobre la base de la experiencia de muchos países, el empleo a tiempo parcial se ha presentado como la solución a la «carrera discontinua», a la que se verían forzadas muchas mujeres si no pudiesen recurrir a esta modalidad de trabajo para compatibilizar sus responsabilidades familiares en los momentos en que éstas les exigen gran dedicación.

Aquellos que ven en el empleo a tiempo parcial —como forma de organizar los tiempos sociales de las mujeres— la solución adecuada para resolver el conflicto que supone la doble responsabilidad parten de diferentes posiciones. Las propias mujeres no siempre ponen el acento en el mismo punto cuando

intentan organizar su trabajo en los dos ámbitos a partir de la jornada parcial, tal como suelen manifestar cuando son interrogadas sobre ello.

Desde algunas posiciones, lo que se intenta con la reducción del tiempo que las mujeres dedican al empleo es salvaguardar el modelo tradicional de división sexual del trabajo que legitima la prioridad del trabajo doméstico para las mujeres —esa es la primera responsabilidad a la que debe responder— y para los varones el trabajo mercantil; el rol fundamental de la mujer es el trabajo doméstico y esa responsabilidad es la que está legitimada socialmente; el trabajo mercantil es un derecho del que no se les debe privar, pero siempre subordinado a la obligación doméstica.

Hay otros puntos de vista que, aunque considerando también la bondad de la jornada a tiempo parcial, se alejan de esta visión tradicional y lo ven como respuesta a ciertas situaciones derivadas de la existencia de una división del trabajo sexuada que debe modificarse, pero que de momento no hemos sido capaces de superar. Desde estas posiciones, se argumenta que el trabajo a tiempo parcial permite a muchas mujeres mantenerse activas en el mercado laboral, es una vía sin la cual se verían obligadas a abandonar el empleo e interrumpir sus carreras profesionales —especialmente en las etapas de crianza de los hijos— y enfrentarse posteriormente a las dificultades que entraña la reinserción laboral. Ante el hecho constatado de que el trabajo doméstico sigue recayendo en las mujeres, consideran más ventajoso el trabajo a tiempo parcial que la carrera discontinua. El trabajo a tiempo parcial se presenta como un derecho de las mujeres.

Ante estas líneas argumentales, hay posiciones críticas que ven en el trabajo a tiempo parcial una forma de organización del tiempo de trabajo —doméstico y mercantil— que no hace más que reforzar un modelo en el cual el trabajo remunerado de la mujer es un trabajo secundario y su salario subsidiario del salario principal que es el del varón, máxime cuando el trabajo a tiempo parcial es un empleo más precarizado y peor pagado. A la vez, contribuye a perpetuar la idea de que la obligación de conciliar la vida laboral y familiar corresponde sólo a las mujeres, colocándolas en una situación de desventaja en el mercado de trabajo y, a menudo, también en el propio hogar. Resolver el conflicto entre trabajo remunerado y no remunerado mediante el trabajo a tiempo parcial para las mujeres no conduce precisamente a modificar el contrato social existente entre los sexos.

La OIT, refiriéndose al tiempo parcial en el mundo, indica que las razones que llevan a las mujeres y a los varones a trabajar a tiempo parcial pueden ser distintas: «De ordinario el empleo a tiempo parcial entre las mujeres suele estar motivado por la maternidad, mientras que entre los hombres es más probable que se dé en el momento de incorporarse al mercado de trabajo o en el momento de dejarlo». Aunque también señala que «Las mujeres pueden elegir

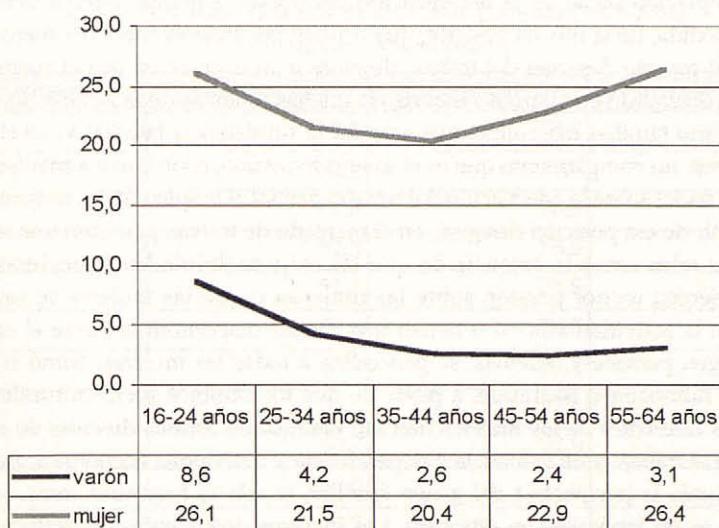
esta modalidad de trabajo por la flexibilidad de su horario, por su mayor compatibilidad con sus responsabilidades familiares, a las que sigue dedicando la mayor parte de su tiempo. O porque les ofrece un acceso relativamente más fácil al mercado de trabajo; pero lo cierto es que, para bastantes mujeres, la falta de mejores alternativas las obliga a aceptar esta opción».

En España, no parece que la maternidad y la consecuente necesidad de conciliar vida familiar y laboral sea la razón fundamental para que las mujeres trabajen a tiempo parcial. Si la necesidad de adaptar la jornada de trabajo a la mayor dedicación que implica la etapa de crianza fuese la razón, o al menos la principal razón, que explica la implantación y expansión constante del trabajo a tiempo parcial, esta modalidad de trabajo debería recaer fundamentalmente en las mujeres en edad de tener hijos pequeños, hijos dependientes de sus cuidados. Esto implica que las tasas más elevadas de parcialidad deberían presentarlas las mujeres del grupo de edad de 25 a 49 años. Así ocurre en algunos países de la Unión Europea. En otros, sin embargo, como en el caso de España, las mayores tasas las presentan las mujeres menores de 25 años y las mayores de 50.

Entre los primeros, aquellos países en que las tasas más elevadas corresponden a las etapas de crianza, se encuentran los que clasificábamos en el modelo de «Europa del Norte» (Alemania, Países Bajos, Reino Unido). Sin embargo, en países como Dinamarca, Suecia y Finlandia —que reúnen las características propias del «Modelo Escandinavo»— y Grecia o España —países incluidos en el llamado «Modelo del Sur»—, las tasas más elevadas se dan en las menores de 25 años —momento de incorporarse al mercado de trabajo. Estas tasas descienden entre las mujeres de 25 a 49 años, y de nuevo vuelven a incrementarse a partir de los 50 años. Ése es el comportamiento propio de la jornada a tiempo parcial también entre los varones.

La situación en la Comunidad Valenciana se caracteriza por la debilidad relativa de la tasa de tiempo parcial entre las mujeres de los grupos de edad centrales, como ocurre en el mercado de trabajo español. Las mujeres que presentan la tasa más elevadas son las más jóvenes, aquellas cuyas edades están comprendidas entre los 16 y los 24 años, seguidas de las de mayor edad. La tasas más bajas las presentan las mujeres cuyas edades se encuentran entre los 25 y 45 años.

GRÁFICO 22. Tasa de parcialidad por grupos de edad.
Comunidad Valenciana (2001)



Fuente: EPA 2001 Tablas anuales

El perfil que muestra la curva es similar al de los varones —tasas más altas en los grupos de edad extremos—, con la diferencia de que las mujeres presentan tasas más elevadas en todas las edades.

La situación que acabamos de describir nos permite pensar que en la Comunidad Valenciana, al menos de momento, la razón del uso creciente de la jornada a tiempo parcial no es fundamentalmente dar respuesta a la necesidad de adaptar la organización del tiempo entre el trabajo profesional y el trabajo de cuidados que conlleva la crianza, porque precisamente, como hemos visto, las mujeres que participan más de esa modalidad de trabajo son las que no están en edad de tener hijos pequeños a cargo. Por supuesto que hay mujeres de los grupos de edad centrales que trabajan a tiempo parcial, y que muchas de ellas trabajan a tiempo parcial para conciliar la vida familiar con su actividad laboral; lo que planteamos aquí es que no son las únicas, ni siquiera las principales protagonistas de esta modalidad de trabajo e, incluso, que muchas de las mujeres de esas edades que trabajan a tiempo parcial no lo hacen de manera voluntaria, sino impuesta por las condiciones del mercado de trabajo o por las características de la propia actividad desarrollada.

El tiempo parcial ¿nos acerca o nos aleja?

La aceptación social de la feminización del trabajo a tiempo parcial deriva, en alguna medida, de la misma posición que ocupan las mujeres fuera del mercado de trabajo. El reparto desigual del trabajo doméstico en conjunción con el estereotipo, aún muy extendido en algunos ámbitos, de que las finanzas de la familia dependen de un salario familiar masculino, que asegura la subsistencia familiar y, en el mejor de los casos, un complemento que es el salario femenino, contribuye a mantener ese consenso social sobre la adecuación del tiempo parcial al empleo de las mujeres.

A partir de esa posición desigual, en el mercado de trabajo persisten una serie de prejuicios tales como la creencia de que las responsabilidades financieras de la familia ejercen menor presión sobre las mujeres, o que las mujeres se implican menos en la actividad laboral o tienen una menor disponibilidad ante el empleo. Esta imagen persiste y, además, se generaliza a todas las mujeres, como si de un colectivo homogéneo se tratase, a pesar de que los cambios socio-culturales y las biografías diferentes de las mujeres han ido delineando formas diversas de relacionarse con el trabajo y de valorar la independencia y autonomía económica. Además, incluso desde la perspectiva del grupo familiar, el salario femenino como complementario es un fenómeno en retroceso. Los ingresos procedentes del trabajo de las mujeres en la mayoría de las familias se han convertido en fundamentales y en muchas etapas del ciclo familiar en imprescindibles. Esto es así en los hogares donde conviven los dos miembros de la pareja, pero lo es aún más en las familias monomarentales cada vez más extendidas.

Además, el uso que se está haciendo del tiempo parcial, en la mayoría de los casos, no se orienta a satisfacer las necesidades o preferencias de los trabajadores, sino a conseguir una mayor flexibilidad interna de la empresa y una reducción de costes. Las condiciones de la relación laboral del tiempo parcial han hecho atractiva esta modalidad de empleo para los empleadores.

Pero, en paralelo, podemos preguntarnos si el trabajo a tiempo parcial es una forma de acceder al mercado de trabajo o de mantenerse en él como alternativa a la carrera discontinua o la interrupción definitiva de la vida laboral de las mujeres, o si es, simplemente, una forma de trabajo precario para ciertos colectivos: jóvenes inmigrantes y, por supuesto, mujeres. Lo que sí está claro es que el tiempo parcial se nos manifiesta como una forma de trabajo mayoritariamente no deseada. Lo cual es comprensible. Un empleo que comporta mayores dificultades para la promoción profesional y el acceso a la formación, menor retribución salarial y mayor inestabilidad, como es el empleo a tiempo parcial, no parece responder a lo que normalmente identificamos con la calidad de la ocupación, más bien al contrario es una modalidad de empleo claramente precarizadora, que al estar feminizada no hace más que ampliar la brecha existente entre las posiciones que hombres y mujeres ocupan en el mercado de trabajo.

ANEXO

TABLA 1. Evolución de la tasa de actividad, por sexo. (1976-2003)
Comunidad Valenciana

Año	Ambos sexos	Varones	Mujeres
1976	52,5	78,0	29,0
1977	52,1	77,6	28,5
1978	51,8	76,8	28,7
1979	52,3	76,9	29,5
1980	51,2	74,8	29,4
1981	50,2	73,8	28,4
1982	50,7	73,8	29,3
1983	50,4	72,6	29,7
1984	50,7	72,9	30,0
1985	50,0	71,6	29,8
1986	50,2	71,6	30,3
1987	52,0	71,3	33,9
1988	52,5	70,4	35,8
1989	52,5	70,6	35,5
1990	52,4	70,1	35,9
1991	52,6	70,4	35,8
1992	52,6	68,3	37,8
1993	52,7	68,4	38,0
1994	52,7	67,2	39,1
1995	52,5	66,4	39,4
1996	52,4	66,7	39,0
1997	52,8	66,5	40,0
1998	53,1	66,9	40,1
1999	53,5	67,0	40,7
2000	54,8	68,1	42,2
2001	55,0	68,7	42,0
2002	56,0	68,5	44,1
2003	56,8	69,6	44,7

Fuente: EPA IIT

TABLA 2. Tasa de actividad femenina. Unión Europea 2000

Alemania	48,9	Holanda	54,1
Austria	49,4	Irlanda	47,3
Bélgica	43,7	Italia	35,7
Dinamarca	60,2	Luxemburgo	41,4
España	40,6	Portugal	53,3
Finlandia	58,3	Reino Unido	54,2
Francia	49,1	Suecia	56,5
Grecia	38,7	C. Valenciana	42,2

Fuente: Eurostat

TABLA 3. Tasas de actividad por sexo y grupos de edad. Comunidad Valenciana

	1976	1980	1990	2000	2003
Ambos sexos					
Total	52,46	51,24	52,41	54,79	56,81
De 16 a 19 años	64,82	57,61	38,24	33,23	33,04
De 20 a 24 años	62,54	63,31	70,43	64,09	68,26
De 25 a 54 años	62,55	62,85	71,77	77,77	79,22
De 55 y más	26,51	24,22	19,35	17,04	18,59
Varones					
Total	77,96	74,76	70,07	68,1	69,6
De 16 a 19 años	69,76	63,54	37,55	35,4	39,73
De 20 a 24 años	62,98	64,82	75,81	65,85	73,75
De 25 a 54 años	97,06	95,58	95,58	93,76	92,51
De 55 y más	46,97	41,16	32,86	27,5	29,13
Mujeres					
Total	28,95	29,43	35,87	42,21	44,68
De 16 a 19 años	59,85	51,61	38,95	30,94	25,92
De 20 a 24 años	62,11	61,81	64,92	62,26	62,54
De 25 a 54 años	28,71	30,52	48,18	61,7	65,77
De 55 y más	10,58	10,89	8,48	8,63	10,1

Fuente: EPA II Trimestre

TABLA 4. Tasas de actividad por grupos de edad. Comunidad Valenciana 2001

Grupos de edad	ambos sexos	varones	mujeres
total	55,40	69,01	42,51
De 16 a 19	33,82	41,94	25,27
De 20 a 24	65,76	69,19	62,12
De 25 a 34	81,44	92,40	70,12
De 35 a 44	79,70	95,03	64,26
De 45 a 54	70,15	90,74	50,08
De 55 y más	17,64	28,45	8,94

Fuente: EPA Tablas anuales 2001

Tabla 5. Tasa de actividad según nivel de estudios. Comunidad Valenciana. 2001

Nivel de estudios	Tasas de actividad		
	ambos sexos	varones	mujeres
Total	55,4	69,0	42,5
Sin estudios	7,2	9,4	6,2
Educación primaria	31,0	45,5	19,0
Educación Secundaria	66,8	80,5	52,1
Educación superior	78,8	81,8	75,9

Fuente: EPA 2001 Tablas anuales

TABLA 6. Distribución sectorial de la ocupación (%). Comunidad Valenciana

Ambos sexos				
	agricultura	industria	construcción	servicios
1976	16,6	35,0	9,8	38,6
2000	5,5	23,8	11,1	59,6
2003	3,8	22,7	13,0	60,4
Varones				
	agricultura	industria	construcción	servicios
1976	19,6	34,5	13,5	32,3
2000	6,9	27,1	16,6	49,4
2003	4,7	26,3	20,1	48,9

	Mujeres			
	agricultura	industria	construcción	servicios
1976	16,6	35,0	9,8	38,6
2000	5,5	23,8	11,1	59,6
2003	3,8	22,7	13,0	60,4

Fuente: EPA II Trimestre

TABLA 7. Tasa de feminización del empleo por sectores económicos

	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
1976	15,6	29,3	1,3	40,0
2000	20,2	28,2	9,5	47,4
2003	24,7	28,7	11,4	50,1

Fuente: EPA II Trimestre

TABLA 8. Tasa de empleo a tiempo parcial. Unión Europea 2000 y 2001

	Ambos sexos		Varones		Mujeres	
	2000	2001	2000	2001	2000	2001
Alemania	19,4	20,3	5	5,3	37,9	39,3
Austria	17	17,2	4,4	4,3	33	33,6
Bélgica	17,4	18,5	4,9	5,2	34,4	36,8
Dinamarca	21,7	20,0	10	10,2	35,1	31,4
España	8	8,1	2,8	2,7	17,1	17,3
Finlandia	12,2	12,0	8	7,6	16,8	16,7
Francia	16,9	16,4	5,4	5,0	31	30,4
Grecia	4,6	4,1	2,6	2,2	7,9	7,2
Holanda	41,2	42,2	19,3	20,0	70,6	71,3
Irlanda	16,8	16,5	7,2	6,5	30,6	31,0
Italia	8,8	9,1	3,9	3,8	17,4	17,8
Luxemburgo	11,3	11,3	1,8	1,8	26	25,6
Portugal	10,7	11,1	6,1	6,6	16,4	16,5
Reino Unido	24,9	24,8	9	8,9	44,4	44,3
Suecia	22,3	20,5	10,5	10,7	35,1	31,2
Unión Europea	17,8	18,0	6,2	6,3	33,5	33,6

Fuente: Eurostat

BIBLIOGRAFIA

- ALEMANY, C. et al. (comp.) (1994): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales.* Barcelona: Icaria
- BORDERIAS, C. et al. (comp.) (1994): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales.* Barcelona: Icaria
- CARRASCO, C. et al. (comp.) (1994): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales.* Barcelona: Icaria
- (ed.) (2000): *Mujeres y economía.* Barcelona: Icaria
- CASTAÑO, C. et al. (1999): *Diferencia o discriminación. La situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo y el impacto de las tecnologías de la información.* Madrid: Consejo Económico y Social.
- DURAN, M. A. (1997): «El papel de las mujeres y hombres en la economía española», *Mujer y economía.* N°. 760, febrero, pp. 9-29.
- FRAU LLINARES, M.J. (1998): *Mujer y trabajo. Entre la producción y la reproducción.* Alicante. Universidad de Alicante
- IGLESIAS, C. et al. (1999): *Diferencia o discriminación. La situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo y el impacto de las tecnologías de la información.* Madrid: Consejo Económico y Social.
- MAÑAS, E. et al. (1999): *Diferencia o discriminación. La situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo y el impacto de las tecnologías de la información.* Madrid: Consejo Económico y Social.
- MARUANI, M. (2002): *Trabajo y el empleo de las mujeres.* Madrid. Fundamentos
- NUÑO, L. (coord.) (1999): *Mujeres de lo privado a lo público.* Madrid. Tecnos
- OIT (2003): *La hora de la igualdad en el trabajo.* Ginebra. (<http://www.ilo.org/declaration>)
- PAHL, R. (1991): *Divisiones del trabajo.* Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- SALIDO, O. (2001) *La movilidad ocupacional de las mujeres en España. Por una sociología de la movilidad femenina.* Madrid. Monografías 182. CIS
- SANCHEZ-HERRER, M. et al. (1999): *Diferencia o discriminación. La situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo y el impacto de las tecnologías de la información.* Madrid: Consejo Económico y Social.
- TOHARIA, L. et al. (1998): *El mercado de trabajo en España.* Madrid: McGraw Hill.

Recibido el 12 de febrero del 2004
Aceptado el 10 de octubre del 2005
BIBLID [1132-8231(2005)16: 217-258]