

MONICA THRELFALL

El empleo femenino en Europa: crítica y alternativas*

La medición de los niveles de desempleo utilizando el porcentaje de parados sobre la fuerza de trabajo, es decir, sobre la población que se declara activa, no permite evaluar la situación laboral de las mujeres en un determinado país ni comparar su evolución en series de años significativas. La autora realiza una crítica de los mecanismos estadísticos utilizados en la UE y propone el uso de indicadores más sensibles a la cuestión del género, que darían una idea más aproximada de los niveles de empleo de las mujeres, su grado de autonomía financiera y la compatibilidad entre vida laboral y familiar.

Monica Threlfall es Senior Lecturer in Politics en la Universidad de Loughborough, Reino Unido

Traducción:
Mariana Mendizábal

Después de una década de marginación política, el paro resurgió durante los años noventa como tema de preocupación internacional.¹ Los Gobiernos y las instituciones de la UE se centraron una vez más sobre lo que percibían como el creciente problema del desempleo europeo, hasta tal punto que introdujeron un nuevo capítulo en el Tratado de Amsterdam sobre Unión Europea: el Título 3, sobre empleo. Tanta fue su preocupación que acordaron discutir conjuntamente su problema de baja creación de empleo e incluso dieron a la Comisión Europea el papel de guía y coordinador en esta tarea. Desde entonces, la Comisión da a conocer anualmente su Guía para el Empleo (*Employment Guidelines*), que pide a los Estados miembros que redacten sus propios planes de acción y les exige informes anuales para evaluar sus progresos.

* Este artículo forma parte de una investigación más amplia sobre la evolución del mercado laboral.

¹ Y. Berthelot, "European and global issues influencing employment and unemployment", en M. Simai (ed), *Global unemployment: the future of work*, Vol. 1, Zed Books, Londres/New Jersey, 1995, p. 32.

El tono del nuevo debate europeo en torno al empleo adopta a veces un tono competitivo y tiende a pecar de triunfalismo, al menos por parte británica. En vista de ello, el público podría pensar que el debate se basa en cifras “duras”, resistentes a la malinterpretación o a los contraataques. No es el caso. Curiosamente, este torneo europeo e internacional utiliza un arma muy contundente: el simple porcentaje de parados en la fuerza de trabajo, es decir, entre la población que se declara activa, y no viene acompañado de instrumentos estadísticos mejor afinados. Todavía más preocupante, la actuación y los resultados de un mercado de trabajo tienden a recibir el visto bueno europeo si logran rebajar ése porcentaje, y toda la estrategia de la UE se expresa en términos de reducir esta simple tasa de paro.²

Sin embargo, esta famosa estadística mundial —prácticamente la única de carácter social entre las “grandes” que están sujetas a seguimiento constante— tiene múltiples problemas de interpretación y de representación para el análisis comparado, especialmente desde la irrupción de las mujeres en el mercado laboral. El problema principal desde el punto de vista del género es que sólo se calcula sobre la base de la población activa y, por lo tanto, no refleja el nivel de participación de las mujeres en un determinado país. Esto ocurre a pesar de que su nivel de participación afecta al significado de la tasa de paro en la evaluación del rendimiento de una economía dada. Si todas las mujeres fueran amas de casa, la demanda de empleo sería menor; por lo tanto, si a pesar de eso el paro crece, revela una seria falta de creación de empleo en ese país. Por el contrario, si se da una rápida y masiva entrada de mujeres en el mercado laboral, no es de sorprender que una determinada economía no logre absorber la demanda de empleo y que la tasa de paro crezca.

Una cosa tan sencilla raramente se toma en cuenta en el debate, a pesar de que la simple tasa de paro no sólo queda distorsionada por el comportamiento de las mujeres, sino también por el de los jóvenes en transición desde la escuela al trabajo, que también tienen tasas de participación en el mercado de trabajo bastante fluctuantes y divergentes en los países de la UE.

Un segundo problema, que lleva a fuertes distorsiones del significado de la tasa de paro entre la población activa, es la cuestión del tiempo de trabajo. No es muy conocido el dato de que, para las comparaciones internacionales, la Organización Internacional del Trabajo acordó entre todos sus Estados miembros que una sola hora de trabajo se contabiliza como empleo. Es decir, que a una persona le basta con haber hecho una sola hora de trabajo remunerado o que dé lugar a ganancia, para que no se la pueda contabilizar como parada, a pesar de que no tenga ningún otro empleo y esté lejos de ganarse la vida. Este dato significa que es muy fácil para un país ganar en el “torneo” del empleo, con tal de que tenga unas leyes laborales y administrativas que permitan la creación y contabilización de lo que se podría llamar microempleos (a los que la Comisión llama a veces empleo menor y que en el Reino Unido se etiquetan como “horas cortas”). Los estudios comparados del fenómeno son prácticamente inexistentes, a pesar de que la muy respetada Encuesta de Población Activa de Eurostat publica un desglose de horas semanales trabajadas en toda Europa que demuestra que es un fenó-

² Comisión Europea, *Communication on a Proposal for Guidelines for Member States' Employment Policies 1998*, COM(97)497 final, octubre de 1997, Bruselas.

meno significativo. De hecho, representa alrededor de un 10% de la fuerza de trabajo en los Países Bajos y alrededor de un 6% en Dinamarca y Reino Unido.³ No sorprenderá descubrir que estos países se sitúan entre los “ganadores” del torneo europeo del empleo.

La fragmentación de los puestos de trabajo en proporciones cada vez más pequeñas de horas permite una mayor distribución de las migajas del empleo con lo que, como en una fórmula mágica, “desaparece” el desempleo, muy especialmente el desempleo femenino, ya que son las mujeres las que mayormente se colocan en este tipo de micropuestos.

Probablemente sea necesario olvidarse del concepto “fuerza de trabajo” a la hora de calcular las proporciones de personas que buscan empleo o lo ejercen. La verdad es que tener un empleo ya no significa ganarse la vida para un creciente número de personas, mayoritariamente mujeres, y por lo tanto hay que entender mejor qué es lo que hacen las mujeres en términos de trabajo no remunerado, remunerado pero parcial, remunerado y completo, etc. Por ello hay que plantearse cómo se deben hacer las comparaciones internacionales entre el empleo femenino de cada país, utilizando datos que den un resultado más correcto y, a continuación, proponer unos indicadores más sensibles al género de los trabajadores/as.

Buscando indicadores neutrales sobre las opciones de las mujeres

Evaluar el rendimiento de un mercado de trabajo desde el punto de vista femenino es complejo, dado que los indicadores utilizados han estado históricamente elaborados bajo un punto de vista masculino y centrados en resaltar las tendencias económicas más que las sociales. La clave está en encontrar indicadores que sean neutrales con respecto a las opciones que tienen las mujeres para ganarse la vida, ya sea encargándose de las tareas del hogar y el cuidado de los hijos/as, ya sea convirtiéndose en una fuente de ingresos secundaria o ganándose la vida autónomamente. Se debe tener en cuenta, también, que estas opciones cambian dependiendo de la edad y varían a través del tiempo y entre distintos países.⁴

En relación con los indicadores procedentes de encuestas de mano de obra la tarea se hace más difícil, ya que las opciones humanas dependen de las oportunidades sociales. Dentro de éstas, es importante considerar tanto las oportunidades que tienen los hombres de encontrar empleos que les permitan ejercer el papel de cabeza de familia, como las oportunidades de invertir los papeles tradicionales. Otras cuestiones adicionales son si la alta proporción de trabajo a tiempo parcial indica que las mujeres sólo están accediendo a empleos de segunda clase —tal como lo sugieren exhaustivas investigaciones— o si están combinando, de una forma satisfactoria para ellas, la crianza de los hijos con la percepción de un ingreso

*Probablemente
sea necesario
olvidarse del
concepto
“fuerza de
trabajo” a la
hora de
calcular las
proporciones
de personas
que buscan
empleo o lo
ejercen*

³ M. Threlfall, “Comparing unemployment in the UK and the EU”, en *Policy & Politics*, Vol. 28, Nº 3, julio de 2000, pp. 309-330.

⁴ S. Duncan, “The diverse worlds of European patriarchy”, M. D. García Ramón y J. Monk (eds), *Women of the European Union: the politics of work and daily life*, Routledge, Londres, 1996.

complementario; o si los empleos a tiempo completo son una falsa y estresante panacea o, por el contrario, implican realización personal y representan una mayor equidad entre los sexos.

A pesar de la política de Eurostat de incluir siempre el desglose por sexos en sus datos, y de la intención de la Comisión Europea de lograr que los asuntos de género sean tratados en todos los sectores, departamentos y ámbitos (*mainstreaming*), los indicadores que mejor pueden reflejar las opciones de las mujeres no son, ni remotamente, tan claros como deberían ser. Para ilustrar las dificultades y encontrar una solución a esta compleja situación, se trata a continuación de dilucidar las implicaciones para la mujer de un conjunto de indicadores y medidas, tanto los que se utilizan como los que se deberían utilizar.

Implicaciones y problemas de los posibles indicadores de empleo femenino

INDICADOR	IMPLICACIONES para su interpretación	PROBLEMAS	ADVERTENCIAS	EVALUACIÓN
Índice de desempleo /sobre población femenina	<ul style="list-style-type: none"> - No se distorsiona por tasas de participación /actividad - Alta = demanda laboral insatisfecha - Baja = creación de empleo 		Cierta predisposición a favor de los países con baja participación	Se recomienda
Índice de empleo a TC /sobre población femenina	<ul style="list-style-type: none"> -Autonomía financiera - Acceso sin discriminación - Apoyo a madres que trabajan - Creación de empleo - Posibilidad de ascenso profesional y de <i>status</i> 	Para madres: <ul style="list-style-type: none"> - ¿Implica una baja compatibilidad con la crianza de los hijos? - papel dual = ¿Es una carga? - si es alta, ¿incluye hogares monoparentales sin prestación ni pensión por la crianza de los hijos? (doble turno) 		Se recomienda
Índice de empleo a TP /sobre población femenina	<ul style="list-style-type: none"> - Acceso al mercado de trabajo para trabajadoras poco cualificadas - Compatible con el cuidado de los hijos. Alta = - baja demanda laboral insatisfecha - flexibilidad en el horario laboral - flexibilidad horaria? 	<ul style="list-style-type: none"> - Creación de trabajo fragmentado - Autonomía financiera limitada - ¿Discriminación en el acceso a trabajos de mayor <i>status</i>? - Servicio de guarderías limitado o inexistente 		Se recomienda conjuntamente con el índice a TC
Índice de empleo total /sobre población femenina	<ul style="list-style-type: none"> Alta= - creación de trabajo fragmentado - sociedad en la que todos trabajan - grados de autonomía financiera 	<ul style="list-style-type: none"> - Su utilidad depende de si se refieren a TC o a TP - Discrimina contra los sistemas basados en un asalariado junto con una ama de casa y contra la economía de cuidados 		No se recomienda

INDICADOR	IMPLICACIONES para su interpretación	PROBLEMAS	ADVERTENCIAS	EVALUACIÓN
Número de puestos equivalentes a tiempo completo	<ul style="list-style-type: none"> - Fusiona las cifras de empleo a TC y TP en una sola cifra para facilitar las comparaciones - Mide el volumen total de horas trabajadas 	<ul style="list-style-type: none"> - Pierde conexión con el recuento de las personas - ¿Predispuesto en contra de aquellos países con una semana laboral más corta? 	Cuestiones metodológicas en los cálculos	No se recomienda
Tasa de empleo a TC /sobre población activa	Para los incluidos: <ul style="list-style-type: none"> - autonomía financiera - selección de personal sin discriminación - ascenso profesional y de status 	<ul style="list-style-type: none"> - Se ve afectada por las tasas de participación en el mercado laboral - Perjudicial para las desempleadas: tasas altas pueden coexistir con un alto desempleo. 		No se recomienda
Tasa de desempleo /sobre población activa	Baja = <ul style="list-style-type: none"> - demanda de puestos satisfecha (por parte de la mano de obra femenina) - poca discriminación en el acceso al mercado de trabajo 	Alta o baja= <ul style="list-style-type: none"> - se distorsiona por tasas de participación altas/bajas - se distorsiona por tasas de escolarización terciaria - Si es baja, se puede tratar de creación de empleo a TP 		No se recomienda

Como resultado de esta consideración de los méritos y problemas asociados con los diferentes indicadores, se considera que tres de ellos son los más útiles para reflejar las opciones de la mujer y suministrar la información que proporcionará una explicación correcta del empleo femenino en la UE. Estos son: el índice de desempleo sobre población femenina, el índice de empleo a tiempo completo y el índice de empleo a tiempo parcial, siempre tomando como base a la población femenina total en vez de la mera población activa. Los datos de estos tres indicadores deberían ser suministrados por las oficinas estadísticas internacionales y como parte del conjunto anual normal de cálculos en las encuestas sobre población activa, especialmente las de Eurostat. En este momento, no se publican suficientes datos para calcular estos indicadores, sólo figura el desglose en empleos a tiempo completo/tiempo parcial de la población ocupada, no como porcentaje de la población de cada país. Por lo tanto, la cuestión del tiempo de trabajo no se puede ver claramente en el contexto de las tasas de participación femenina. Y en los *Resultados de la Encuesta de Población Activa en Europa 1998*, publicados en 2000, vienen todavía menos datos.

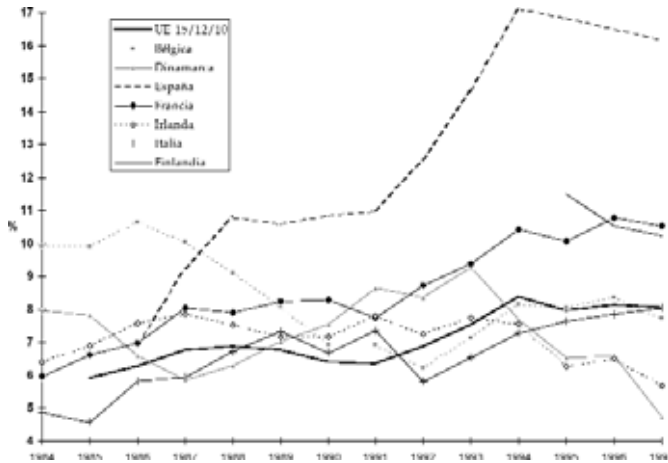
Los indicadores recomendados aumentarían la calidad de los análisis de la situación de la mujer en cada país y permitirían una visión más dinámica y menos unidimensional de las tendencias a través del tiempo. Asimismo, aportarían mayor información para realizar buenas comparaciones entre los países. Sin la inclusión de indicadores como estos, la comprensión actual, más bien sesgada, del desarrollo de los mercados de trabajo —a través de la metodología clásica de la encuesta sobre población activa— permanecerá estancada en un concepto masculino del trabajo ya muy desfasado.

Los indicadores propuestos tienen varias ventajas. Reflejan los tipos de actividad laboral dentro del conjunto de la población total femenina, sin excluir a las mujeres que no están activas. En segundo lugar, en tanto que son porcentajes sobre población, *no varían*, ni remotamente, tanto como las tasas de empleo o desempleo sobre la fuerza de trabajo. Por lo tanto, la utilización del promedio de un conjunto de años en bloque presenta menos riesgos de variaciones engañosas. Como se sugería antes, este índice de desempleo femenino brinda un útil panorama general de la demanda laboral insatisfecha entre todas las mujeres. Además, es revelador desglosarlo por grupos de edad, ya que existen, como es sabido, importantes variaciones en función de este parámetro.

- a) Mujeres desempleadas sobre el total de mujeres mayores de 15 años: esto reduce un poco las cifras, ya que se incluyen dentro de la base de referencia las mujeres de la tercera edad, que apenas son activas y por lo tanto no buscan empleo. Con porcentajes más reducidos, se distinguen menos claramente las diferencias entre países.
- b) Mujeres desempleadas sobre el grupo de mujeres entre 15 y 60 (ó 15 y 65) años: este dato, en series de años, brindaría una imagen más reveladora que el anterior, aunque no se puede presentar en este momento ya que actualmente la Encuesta de Población Activa de Eurostat no ofrece la población femenina en el grupo entre 15 y 60 años ni las desempleadas en ese grupo (ni siquiera las de 15-65) como una cifra dada. Habría que hacer varios cálculos por cada país de la UE y cada año antes de poder ofrecer una tabla completa.
- c) Índices de desempleo femenino entre la población de 25 a 49 años: este segmento es clave, ya que representa la edad en que las tasas de participación femenina están en su punto más alto. Es, por lo tanto, el mejor dato comparativo, teniendo en cuenta que las tasas en esta edad son las más homogéneas a toda la UE. Además la EPA de Eurostat ofrece los datos necesarios para un cálculo fácil. A modo de ilustración, se presentan a continuación los resultados de los cálculos efectuados con esta metodología.

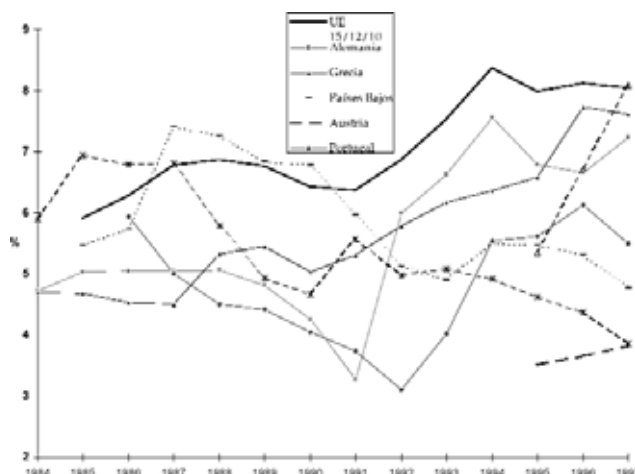
Al analizar la tabla y el gráfico se aprecia, en primer lugar, que el índice no sobrepasa el 12% excepto en España, lo que da la impresión de que el paro no es tan grave como se ha dicho. Sin embargo, el índice promedio de la UE ha experimentado un aumento con fluctuaciones mínimas de dos puntos porcentuales. De poco menos del 6% pasó a superar ligeramente el 8%, lo que representa un incremento superior a un tercio. Además, el incremento que revela es mayor al que resulta de la utilización de la tasa de desempleo sobre población activa. Esta última tasa de desempleo, que se utiliza y se publica en todas partes, está sujeta a fluctuaciones mucho mayores, y al mismo tiempo da una visión de conjunto de mayor estabilidad y de un menor incremento. Por lo tanto, el índice propuesto es más eficaz para revelar la tendencia subyacente de un creciente desempleo promedio entre mujeres en la edad clave de 25-49 años en la UE.

Países con índices de desempleo femenino medios y superiores a la media (sobre población de 25-49 años)



Fuente: Cálculos propios sobre la base de varias tablas de Eurostat, Resultados de la Encuesta sobre Fuerza de Trabajo para cada año

Países con índices de desempleo femenino inferiores a la media (sobre población de 25-49 años)



Fuente: Cálculos propios sobre la base de varias tablas de Eurostat, Resultados de la Encuesta sobre Fuerza de Trabajo para cada año

Una parte importante del problema del desempleo femenino en Europa tiene que ver con el considerable aumento de la demanda laboral insatisfecha en España

La segunda apreciación de la utilidad de este índice es que resalta la clara divergencia a largo plazo entre un grupo de países, en los que se da un aumento del desempleo entre el grupo de mujeres de esa edad, y un segundo grupo donde, por el contrario, el paro disminuye. Esto constituye un interesante fenómeno, si se tiene en cuenta su conexión con cuestiones como la tasa de natalidad y la conciliación de la vida laboral y familiar, incluyendo la oferta de guarderías o escuelas infantiles. En España, Francia, Italia, Grecia, Suecia y Alemania (pero sólo en el este del país), las mujeres en esta edad fértil de 25-49 años se están convirtiendo, cada vez más, en buscadoras de empleo frustradas. Por el contrario, en Irlanda, Países Bajos, Reino Unido y Dinamarca la situación es otra: se ha producido una disminución a largo plazo (o, en el caso danés, un rápido retorno a niveles bajos).

En tercer lugar, se aprecia que una parte importante del problema del desempleo femenino en Europa tiene que ver con el considerable aumento de la demanda laboral insatisfecha en España, sólo parcialmente mitigada por un leve descenso a partir de 1994. A pesar de que las tasas de participación en España son aún bastante bajas (36-7% en 1996-97), nada menos que 2,6 millones de mujeres se incorporaron al mercado de trabajo entre 1977 y 1998, especialmente aquellas con una edad comprendida entre los 25 y 44 años. Pero 1,7 millones —dos tercios— de éstas se convirtieron en desempleadas,⁵ lo que constituye una elocuente crítica de sus “oportunidades”.

Para entender cómo colocar mejor a los países en el puesto que les corresponde en la clasificación, y reflejar correctamente qué países atienden mejor y cuáles peor a las necesidades de las mujeres, es necesario combinar una serie de indicadores.

Combinación de cuatro indicadores principales

La comprensión de las tendencias de las tasas de participación y del horario laboral es crucial, en el caso de las mujeres, para cualquier análisis económico posterior sobre las posibles causas del desempleo. Por lo tanto, para poder incorporar la influencia de estas tendencias y enriquecer la evaluación del comportamiento comparativo de los países a la hora de satisfacer las diferentes necesidades de la mujer en materia de tiempos de empleo, deben quedar absolutamente transparentes las correspondencias en cada país entre: tasas de participación, empleo a tiempo completo, empleo a tiempo parcial y paro femenino (hoy en día cada vez son, más bien, “buscadoras de trabajo frustradas”). Estas correspondencias deberían estar disponibles en estadísticas accesibles al público.

Mantener la distinción entre tiempo completo y tiempo parcial es fundamental para este enfoque. De ninguna manera cabe considerar que todas las mujeres desean tener empleos a tiempo completo. Tal como se evidencia en las respuestas a las Encuestas de Población Activa de Eurostat, una gran mayoría de las que están contratadas a tiempo parcial afirma no desear un empleo a tiempo comple-

⁵ J. Oliver, Informe para Manpower España citado en P. García de Sola, “Mujeres cada vez más activas”, *El País*, 8 de agosto de 1999, suplemento Negocios, p. 30.

to y aclara que no ha tomado el empleo a tiempo parcial sólo porque no haya podido encontrar nada mejor.

Por otro lado, los empleos a tiempo completo son, evidentemente, un fuerte indicador de la oferta de empleo en la economía, del acceso de las mujeres a puestos que se insertan dentro de una estructura de promoción profesional, de la consecución de una autonomía financiera y, en menor medida, de las facilidades a disposición de las madres para el cuidado de sus hijos/as mientras trabajan. En cuanto al empleo a tiempo parcial, éste explica gran parte del crecimiento del empleo en la UE ⁶ y también juega un papel significativo en la reconciliación entre la vida laboral y la familiar para la mujer, aunque fuera ideado teóricamente para ambos sexos.⁷

Para ilustrar este complejo conjunto de tendencias, el cuadro siguiente expone cuatro indicadores fundamentales para la mujer y clasifica cada país de acuerdo con su comportamiento y rendimiento en cada uno, en los dos años más recientes disponibles. Se utiliza el grupo de edad entre 25 y 49 años porque las cifras para el grupo de edad entre 15 y 64 años ("población en edad de trabajar") no se incluyen en las Encuestas de Población Activa de Eurostat para cada uno de los cuatro indicadores.⁸

Cuatro modelos para medir la situación laboral de la mujer

Sobre la base de estos dos años (lo ideal sería utilizar series más largas, ya que esto permitiría un análisis más profundo de las tendencias de cambio), la conclusión principal es que prácticamente *ningún país ha logrado la combinación ideal: una alta participación y un alto índice de trabajos a tiempo completo junto con un bajo nivel de desempleo*. Tal modelo de "equidad y autonomía" sólo se da, excepcionalmente, en Portugal, un caso que requiere mayor investigación. La verdad es que sólo incorporando a las mujeres mediante el tiempo parcial pudieron Dinamarca y Austria combinar los tres indicadores más deseables (con la ayuda de tasas de participación algo inferiores en el caso de Austria). Y, mientras que tres países sostienen tasas de participación por encima del 80%, sólo Dinamarca proporciona un alto nivel de autonomía con empleos a tiempo completo. Suecia logró altas tasas de participación junto con un bajo desempleo recurriendo a altas proporcio-

⁶ Comisión Europea, *Employment in Europe 1997*, OOEPC, Luxemburgo, 1998.

⁷ Ver E. Drew, R. Emerek y E. Mahon (eds), *Women, work and the family in Europe*, Routledge, Londres/Nueva York, 1998; también L. Hantrais, *Gendered Policies in Europe: reconciling employment and family life*, Routledge, Londres, 2000.

⁸ Las Encuestas de Población Activa de Eurostat ofrecen sólo 15-24, 25-49, 50+ y 25+ para personas desempleadas. Por lo tanto, 15-65 se deberá obtener sumando 15-24, 25-49, 50-54, 55-69 y 60-64 para cada país anualmente. Pero las tasas de participación no se pueden sumar, por lo tanto serían necesarios nuevos cálculos a pesar de que la cifra de población en edad de trabajar se publica luego en los Informes sobre Empleo en la UE de la Comisión. Auer analiza la inactividad de hombres y mujeres y los índices de empleo/desempleo sobre la población en edad de trabajar para 1995, una perspectiva útil, pero sólo analiza las causas de la inactividad, P. Auer, "Inactivity rates in the European Union", *InforMISEP Policies*, N° 58, 1997.

Comparación por país de cuatro indicadores sobre la situación laboral de la mujer: tasas de participación, índices de empleo a tiempo completo y a tiempo parcial, índices de desempleo.

Clasificación en la UE, 1996-97 (de mejor a peor)

Tasas de participación. Edad 25-49 años Clasificación mayor > menor En %		Índice de empleo a TC. Edad 25-49 años Clasificación mayor > menor En %		Índice de empleo a TP. Edad 25-49 años Clasificación mayor > menor En %		Índice de desempleo. Edad 25-49 años Ranking menor>mayor En %	
1	Suecia 86,2	1	Portugal 65,2	1	P. Bajos 44,7	1	Austria 3,7
2	Finlandia 84,0	2	Finlandia 64,9	2	R. Unido 30,5	2	R. Unido 4,1
3	Dinamarca 83,8	3	Dinamarca 55,6	3	Suecia 29,4	3	P. Bajos 5,0
4	Francia 78,9	4	Austria 50,0	4	Alemania 24,2	4	Dinamarca 5,8
5	Portugal 78,0	5	Francia 49,3	5	Austria 22,8	5	Portugal 5,7
6	Austria 76,5	6	Grecia 49,1	6	Dinamarca 22,5	6	Irlanda 6,1
7	R. Unido 75,3	7	Suecia 46,7	7	Bélgica 20,7	7	Alemania 6,9
8	Alemania 75,2	8	Alemania 45,0	8	Francia 19,9	8	Suecia 7,4
				UE 19,7			
9	Bélgica 73,5	9	Bélgica 44,6	9	Irlanda 12,0	9	Grecia 7,7
	UE 71,7		UE 43,7				
10	P. Bajos 70,8	10	Italia 43,4	10	Finlandia 8,6	10	Italia 7,9
11	Irlanda 60,9	11	Irlanda 42,7	11	España 7,2	11	Bélgica 8,1
						UE 8,1	
12	Grecia 60,3	12	R. Unido 40,7	12	Portugal 7,0	12	Finlandia 10,4
13	España 61,0	13	España 37,5	13	Italia 6,7	13	Francia 10,7
14	Italia 58,1	14	P. Bajos 20,9	14	Grecia 3,5	14	España 16,3

Fuente: Cálculos propios a partir de Eurostat, *Resultados de la Encuesta de Población Activa 1996 y 1997*, tablas 003, 008, 010, 048, OOEPC, Luxemburgo, 1997 y 1998.

Notas: Las cifras de Suecia no suman 100% debido a sus dificultades para clasificar a los empleados en TC/TP.

Columna A: Tasas de participación: se utiliza el término habitual "tasas", que en este caso significa lo mismo que nuestro término "índice" porque es sobre la población femenina respectiva.

nes de empleo a tiempo parcial; sin embargo el número de buscadoras de trabajo ha crecido de todas maneras. Dada la falta de crecimiento de empleos a tiempo completo en la UE,⁹ Suecia se enfrenta a un desafío. En fin, Dinamarca, Austria, Portugal y Suecia combinaron los mejores indicadores de equidad y autonomía para la mujer en un modelo moderno en el que, al menos, las tres cuartas partes de mujeres de 25-49 años participan en el mercado de trabajo a pesar de estar en edad fértil.

Otro grupo de países forma parte del modelo denominado “equidad a un precio”, en el que un país proporciona altos niveles de empleo a tiempo completo a la mujer (equidad entre géneros), pero tiene índices de desempleo femenino altos o en alza. Es decir, recorta la oferta de empleos y limita así la autonomía financiera de muchas otras mujeres (también se podría llamar modelo “insider/outsider”, pero esto no tiene en cuenta que los trabajadores pueden pasar de una a otra situación). En Finlandia, la mayoría del empleo femenino se canalizó a través del empleo a tiempo completo, pero en los años noventa más del 10% de estas mujeres se quedó en paro. Más claro aún, el caso de Francia demuestra la dificultad de combinar una alta participación en el mercado de trabajo con altos índices de empleo a tiempo completo, sin que esto conlleve un creciente desempleo. Es muy revelador que dos de los mayores proveedores de trabajo a tiempo completo para mujeres en toda Europa (Finlandia y Francia) tengan proporciones por encima de la media de buscadoras de empleo frustradas. Esto refuerza el argumento de que la fragmentación del empleo es la forma con la que se gana en el *ranking* comparativo de mercados de trabajo “eficaces”.

En el Reino Unido y los Países Bajos se perfila un patrón diferente, que llamaremos “autonomía financiera parcial” en el que las mujeres consiguen sólo una autonomía parcial pero, a cambio, no padecen la frustración de buscar empleo vanamente. Y ambos países han logrado reducir el desempleo a niveles bajos, al mantener a más de una cuarta parte de las mujeres fuera del mercado de trabajo y colocar a otras en empleos a tiempo parcial (entre un 30-45% del total). En los Países Bajos, esto se ha producido a expensas del trabajo a tiempo completo: sólo el 20% de las mujeres son autónomas financieramente, mientras que en el Reino Unido el panorama está más equilibrado: un 25% no participa, el 30% trabaja a tiempo parcial, el 40% lo hace a tiempo completo y un 5% se queda en el paro.

Si un cínico quisiera extraer una máxima inspirada en el caso británico para quienes elaboran las políticas, sería “No ofrecer guarderías”. Al no haberlas, las mujeres con hijos sólo quieren trabajar ciertas horas y como hay oferta de micro-empleos con horarios llamados flexibles —como limpiar una oficina de 6 a 8 de la mañana— pocas mujeres quedan técnicamente en paro.¹⁰ En total, un 6% de la

La fragmentación del empleo es la forma con la que se gana en el ranking comparativo de mercados de trabajo “eficaces”

⁹ CREW, *Crew Reports magazine*, 19/1-3, 1999.

¹⁰ En total, las mujeres en el Reino Unido trabajan menos que en otros países si se suman las horas de empleo en Equivalentes a Tiempo Completo (ETC, o FTE en inglés). Incluso, en algunos años han trabajado menos que todo el resto de la UE. En torno a esto véase Eurostat, Encuesta de Población Activa, 1997 y M. Threlfall, *ibídem*, 2000.

población activa total del Reino Unido trabajaba menos de 10 horas semanales en 1995-97.¹¹

En Grecia, Italia e Irlanda, los dos grupos más grandes de mujeres son las que no participan en el mercado de trabajo y las que tienen empleo a tiempo completo. Es el modelo “amas de casa en transición”. De todas maneras, esto no es una garantía contra el desempleo, ya que éste es alto en Irlanda y está creciendo en Grecia e Italia. Irlanda lo ha reducido mediante el trabajo a tiempo parcial, lo que también puede ser una “solución” para Italia. España no ha conseguido un sólido rendimiento en ninguno de estos tres criterios, ya que la pujante demanda laboral por parte de las mujeres ha sobrepasado tanto la escasa capacidad de proporcionar trabajos a tiempo completo como la capacidad del mercado laboral de volverse flexible, al menos oficialmente, lo cual resulta en niveles de buscadoras de empleo sin precedentes¹² (al menos en las respuestas que dan a las encuestas). Hay, evidentemente, una necesidad apremiante de crear empleos, tanto para mujeres como para hombres. Sin embargo, es de gran interés notar que la proporción de mujeres que se ganan la vida autónomamente con un empleo a tiempo completo es bastante parecida en España y en el Reino Unido (37,5% y 40,7%), a pesar de que son países situados en los dos extremos en las tasas de paro convencionales. Estos importantes fenómenos sólo quedan revelados con este tipo de análisis estadístico que toma como base la población femenina de referencia.

Finalmente, los casos no clasificables. Alemania es un caso medio, que alcanza cotas ligeramente por encima de la media en los cuatro indicadores, y que tenía crecientes niveles de paro, más que nada centrado en el este del país,¹³ donde las mujeres tienen tasas de actividad más altas. En este sentido, una parte de Alemania comparte la configuración de tendencias que se ha llamado “equidad a un precio”, típica de Finlandia y Francia. Bélgica también resulta difícil de colocar en un modelo u otro, ya que tiene niveles medios de participación y empleo, y últimamente tuvo un desempleo relativamente alto sin que éste fuera el resultado de un gradual aumento a largo plazo.

Para concluir la cuestión de los indicadores, las revelaciones más llamativas de este enfoque son, primero, que *la estrategia de la equidad que reproduce el modelo masculino de empleo para la mujer se encuentra en dificultades en todas partes*. En segundo lugar, el muy alabado fenómeno del bajo nivel de paro holandés y británico no es sinónimo de un alto nivel de empleo generado por la economía (medido en términos de horas de empleo), ni tampoco corresponde a altas cotas de autonomía financiera para la mujer. En tercer lugar, los indicadores que se recomiendan para hacer un seguimiento de las diferencias de género demues-

¹¹ M. Threlfall, *ibidem*, 2000, p. 321.

¹² Aquellos escépticos sobre la verosimilitud de las cifras españolas vieron sus dudas fortalecidas cuando los empleadores pidieron al Gobierno que dejara entrar 300.000 inmigrantes más para cubrir las vacantes laborales.

¹³ J. Schmude, “Contrasting developments in European labour force participation in east and west Germany”, en M. D. García Ramón y J. Monk (eds), *Women of the European Union: the politics of work and daily life*, Routledge, Londres, 1996.

tran la ineficacia de las medidas convencionales para revelar lo que realmente ocurre en cada país en la experiencia de las mujeres. Por lo tanto, deberían ser estos índices de desempleo, de empleo a tiempo completo y a tiempo parcial los difundidos por parte de las agencias estadísticas, en lugar del tradicional indicador de la tasa de paro entre la población activa. Estos índices permiten la elaboración de un panorama más significativo con el que los investigadores puedan llegar a una comprensión más profunda, que incorpore, por ejemplo, un desglose por géneros y edades.

El uso de estos índices sobre población permite también un estudio comparado mucho más exacto de la búsqueda de empleo y del paro entre los jóvenes, a diferencia del que se consigue utilizando sólo las tasas de paro juvenil, ya que evita la distorsión introducida por el poco definido mercado de trabajo juvenil, cuyas fronteras están poco claras.¹⁴ Por ejemplo, si se encuentran altos índices de paro entre la población juvenil, hay luz verde para apuntar un dedo acusador al fracaso de los Gobiernos para proporcionar becas y programas de formación o capacitación, o becas para estudios superiores, dada la necesidad de aumentar los niveles de calificación. Sorprendentemente, esto no se consigue con la tradicional tasa de paro sobre jóvenes activos, porque todo se distorsiona por el hecho de que la proporción de jóvenes que estudian varía mucho entre países. Poder identificar a los verdaderos "culpables" de esta forma, en vez de los aparentes culpables como se hace actualmente, es tarea clave en vista de la anticipada escasez de empleos para las personas con pocas cualificaciones.¹⁵

Bibliografía

- J. Addison y W. S. Siebert, *Regulating European Labour Markets: more costs than benefits?*, Institute of Economic Affairs, Londres, 1999.
- P. Auer, "Inactivity rates in the European Union", *InforMISEP Políticas*, N° 58, 1997.
- E. Balls, "No more jobs for the boys", en J. Mitchie y J. Grieve-Smith (eds), *Unemployment in Europe*, Academic Press, Londres, 1994, pp. 116-129.
- J. Bernstein y L. Mishel, "A Comparison of Income, Wage and Employment Trends of The Advanced Industrial Economies", en *Beware the US Model: jobs and wages in a deregulated economy*, Economic Policy Institute, Washington, 1995, pp. 197-230.
- Y. Berthelot, "European and global issues influencing employment and unemployment", en M. Simai (ed), *Global unemployment: the future of Work*, Zed Books, Londres y Nueva Jersey, 1995.

¹⁴ El índice aportaría comparaciones aún mejores de la situación de los menores de 25 años, si hubiera mayor armonización en la UE en la recolección de estos datos, especialmente con respecto al *status* de los que buscan empleo por primera vez, y del *status* de los becados para asistir a cursillos de formación profesional (¿educación o empleo?).

¹⁵ Ver, entre otros, M. Simai, *Global employment: an international investigation into the future or work*, Vol. I, United Nations University Press, Tokio/Zed Books, Londres, 1995.

- O. Cabot y P. Blime, *Can industrial Europe be saved?*, Centre for European Reform, Londres, 1996.
- Comisión Europea, *Communication on a Proposal for Guidelines for Member States' Employment Policies 1998*, COM(97)497 final, Bruselas, 1 de octubre de 1997.
- Comisión Europea, *Employment in Europe 1997*, OOPEC, Luxemburgo, 1998.
- Comisión Europea, *Third Annual Report on Equal Oportunities between Women and Men*, OOPEC, Luxemburgo, 1999.
- Commission on Britain and Europe, *An equal partner: Britain's role in a changing Europe*, Royal Institute of International Affairs, Londres, 1997.
- CREW, *Crew Reports magazine*, 19/1-3, 1999.
- R. Crompton, D. Gallie y K. Purcell, *Changing forms of employment: organisations, skills and gender*, Routledge, Londres, 1996.
- I. Davidson, *Jobs and the Rhineland Model*, Federal Trust Papers, Londres.
- M. A. Duran et. al., *The future of work in Europe: gender and time distribution*, Report for the European Commision, Equal Oportunities Unit, 1998.
- S. Duncan, "Theorizing European gender systems", *Journal of European Social Policy*, Nº 4, 1995.
- S. Duncan, "The diverse worlds of European patriarchy", en M. D. García-Ramón y J. Monk (eds), *Women of the European Union: the politics of work and daily life*, Routledge, Londres, 1996.
- E. Drew, R. Emerek y E. Mahon (eds), *Women, work and the family in Europe*, Routledge, Londres/Nueva York, 1998.
- J. Eatwell, "Effective demand and disguised unemployment", en J. Mitchie y J. Grieve-Smith (eds), *Employment and economic performance*, OUP, 1997, pp. 76-96.
- Eurostat, *Eurostat Review 1977-86*, Vol. 3, Population and Social Conditions, OOPEC, Luxemburgo, 1988.
- Eurostat, *Labour Force Survey Results 1984& ss to 1997*, OOPEC, Luxemburgo, 1985 thru'1998.
- Eurostat, *Labour Force Survey: Methods and Definitions*, OOPEC, Theme 2, Series E, Luxemburgo, 1988.
- Eurostat, *European Labour Force Survey: methods and definitions*, OOPEC, Luxemburgo, 1996.
- Federal Trust, Memorandum on the UK Presidency of the Council of the European Union, en *Britain's Agenda in Europe*, Federal Trust, Londres, diciembre de 1997.
- A. Gregory y J. O'Reilly, "Checking out and cashing up: the prospects and paradoxes of regulating part-time work in Europe", en R. Crompton, D. Gallie y K. Purcell, *Changing forms of employment: organisations, skills and gender*, Routledge, Londres, 1996, pp. 207-234.
- D. Grubb y W. Wells, "Employment regulation and patterns of work in EC countries", *OECD Economic Studies*, Vol. 21, invierno de 1993, pp. 7-57.
- L. Hantrais (ed), *Gendered Policies in Europe: reconciling employment and family life*, Routledge, Londres, 2000.
- P. Hewitt, *About time: the revolution in work and family life*, ch. 1&4 on working time, 1993.

- M. Laparra y M. Aguilar, "Social exclusion and minimum income programmes in Spain", *South European Society and Politics*, Vol. 1, N° 3, 1996.
- E. Lasear, "Job security provisions and employment", *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 105, agosto de 1990, pp. 699-726.
- Low Pay Research Trust, *Patterns in the distribution of working time: a report*, Low Pay Research Unit, Londres, 1997.
- J. Morley, "Unemployment in the EU – an American or European solution?", en Morley Storm y W. Cullman, *Unemployment in Europe: the policy challenge*, Royal Institute of International Affairs, Discussion Paper N° 73, Londres, 1998, pp. 1-18.
- S. Nickell, "Unemployment and labour market rigidities: Europe versus North America", *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 11, 3, 1997, pp. 55-74.
- S. Scarpetta, "Assessing the role of labour market policies and institutional settings on unemployment: a cross-country study", *OECD Economic Studies*, Vol. 26, 1996, pp. 53-113.
- M. Stratigaki, "The European Union and the equal opportunities process", en L. Hantrais (ed), *Gendered Policies in Europe: reconciling employment and family life*, Routledge, Londres, 2000.
- Office for National Statistics, *Labour Force Survey User Guide*, Vol. 2, Londres, 1997.
- A. Oswald, *The missing piece of the unemployment puzzle*, University of Warwick, Inaugural lecture, 1997.
- R. E. Pahl, *Divisions of labour*, Blackwell, Londres, 1984.
- J. Rubery, M. Smith, C. Fagan y D. Grimshaw, *Women and European employment*, Routledge, Londres, 1998.
- G. Schmid, "The Dutch Employment Miracle? A comparison of the employment systems in the Netherlands and Germany", en Employment Observatory, *inforMI-SEP Policies*, 59, 1997, pp. 23-31.
- A. Storm y O. Cullman, "Jobs for Europe: labour market policy options", en VV AA, *Unemployment in Europe: the policy challenge*, Royal Institute of International Affairs, Discussion Paper N° 73, 1998, pp. 19-38.
- H. Siebert, "Labour market rigidities: at the root of unemployment in Europe", *Journal of Economic Perspectives*, 11, 3, 1997, pp. 37-54.
- M. Simai, *Global employment: an international investigation into the future of work*, Vol. 1, United Nations University Press/Zed Books, Tokio/Londres, 1995.
- Social and Cultural Planning Office, *Social and Cultural report 1998*, 1998.
- J. Schmude, "Contrasting developments in European labour force participation in east and west Germany", en M. D. García Ramón y J. Monk (eds), *Women of the European Union: the politics of work and daily life*, Routledge, Londres, 1996.
- M. Threlfall, "Comparing UK and EU unemployment: a gender and working time analysis", *Policy and Politics*, de próxima publicación.
- M. Threlfall, "No British miracle", *New Times*, julio de 1999, p. 28.
- Trades Union Congress, *Jobs, unemployment and exclusion*, Briefing Paper, 16, febrero de 1998.
- E. Veenis, "Working parents: experience from the Netherlands", en E. Drew, R. Emerek y E. Mahon (eds), *Women, work and the family in Europe*, Routledge, Londres/Nueva York, 1998, pp. 182-190.

- F. Vibert, "A competitive Europe", en C. Fraser (ed), *Britain in Europe*, Stratagem Publishing, Londres, 1998.
- M. Waring, *If women counted: a new feminist economics*, Macmillan, Londres, 1988.
- G. Watson, "Hours of work in Great Britain and Europe", *Employment Gazette*, Employment Department, noviembre de 1992.