

EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL, ASPECTOS SOCIALES Y ORGANIZACIONALES

MARGARITA GARCÍA ARREGUI

El trabajo a Tiempo Parcial comprende cerca de 1/5 de la fuerza de trabajo en U.S.A., constituyendo en 1990 más del 18% de la población activa. El 90% del empleo a Tiempo Parcial tiene lugar en el sector servicios. Los modelos de trabajo alternativo han cambiado las políticas organizacionales tradicionales, teniendo repercusiones sociales importantes en todos aquellos trabajadores que conforman el mercado de trabajo contingente.

Palabras clave:

- Tiempo de trabajo.
- Trabajo a Tiempo Parcial.
- Mercado Laboral Contingente.
- Flexibilidad laboral.
- Trabajadores contingentes.

El trabajo a tiempo parcial.

Aspectos sociales y organizacionales

Margarita García Arregui

Introducción

La transformación de la economía americana tiene más repercusiones que el descenso en la creación de puestos de trabajo en el sector manufacturero y el incremento de ellos en el sector servicios. Lo que está cambiando no es sólo el número de empleos y su distribución sectorial, sino al manera en la que el trabajo en sí se organiza y distribuye. Estamos asistiendo a una transformación cualitativa del empleo, no sólo es un cambio cuantitativo. Sintomático de esta transformación es el sustancial incremento en el número de trabajadores cuyo tiempo de trabajo puede ajustarse a los cambios en la demanda de productos o servicios.

Las investigaciones sobre los cambios en la organización de la producción, sugieren que la demanda de trabajo contingente ha crecido en conjunción con los cambios estructurales, en la forma en que los bienes y servicios son producidos (Belous 1989).

Si esto es así, entonces la demanda de fuerza de trabajo más flexible no será el resultado de una fluctuación cíclica, sino una tendencia de larga duración. El trabajo contingente aparece unido a los cambios estructurales en la organización de la producción, particularmente la desintegración de la producción y el movimiento de muchas actividades productivas a mercados exteriores. Todo ello tiene unas connotaciones tanto para los trabajadores contingentes como para las empresas que los emplean que intentaremos analizar.

Definiremos el Mercado de Trabajo Contingente como el conjunto de trabajadores que tienen débiles o no permanentes vínculos con el empleador. Desde la mitad de la década de 1970, la proporción de fuerza de trabajo que es flexible o contingente ha ido progresivamente aumentando. Este incremento se manifiesta en:

1º La proporción de la fuerza de trabajo en trabajos a tiempo parcial (T.P.), actualmente en 20 millones de trabajadores (24%).

2º La proporción de estos part-timers que trabajan así de forma involuntaria (18% de todos los trabajadores a tiempo parcial).

3º El número de personas que trabajan por la noche («moonlighters»), además del trabajo durante el día, entre 4 y 5 millones de trabajadores. Además del crecimiento de los trabajadores a T.P., otras formas de trabajo contingente ha emergido, incluyendo a los trabajadores temporales (entre 2 y 3 millones de personas), los trabajadores a domicilio, los freelancers, los consultores, los autoempleados etc.

Volviendo al trabajo a T.P., parece necesario matizar su significado; según el baremo utilizado por las estadísticas oficiales se considera part-timer al trabajador empleado por menos de 35 horas a la semana. Ahora bien, para entender a este colectivo hay que diferenciar si son voluntarios o involuntarios, los primeros lo son por razones que llamaremos no económicas y los segundos se ven obligados a ello por razones que consideraremos económicas y que van desde la incapacidad para encontrar un trabajo a Tiempo Completo hasta el tipo de materiales de duración determinada.

La composición de estos dos grupos de part-timers, su comportamiento dentro y fuera de la organización en la que trabajan es diferente y volveremos sobre ello más adelante.

Esta tendencia al incremento en la utilización de mano de obra contingente representa una estrategia para redistribuir el tiempo de trabajo y para utilizar la oferta de trabajo disponible en tiempo de trabajo flexible.

Lo curioso para muchos analistas es precisamente la presencia de esta fuerza de trabajo en economías industriales avanzadas. Hasta hace poco el desarrollo de una economía industrializada madura era asociado con una tendencia hacia el pleno empleo y puestos de trabajo a Tiempo Completo, regulares, fijos y continuos. Las características de los trabajadores contingentes en la década de los años sesenta eran diferentes. Eran

trabajadores con poca o escasa cualificación y concentrados en grupos sociales específicos: mujeres y minorías étnicas. Su status periférico era atribuido fundamentalmente a dos factores: la elección de un status de T.P. como única alternativa por la educación recibida y las responsabilidades familiares, especialmente las mujeres. En general el fenómeno era considerado como un segmento interno de la fuerza de trabajo marginal y utilizado en ciertas actividades económicas como el comercio al por menor.

La manera en la que los trabajadores a T.P. están siendo utilizados en la economía contemporánea es diferente. Muchos trabajadores contingentes no están haciendo el trabajo diseñado originariamente para trabajadores a Tiempo Completo, sino que, cada vez más, están realizando un trabajo diseñado específicamente para part-timers y en general para una fuerza de trabajo contingente.

Para desarrollar un análisis que refleje esta distribución del tiempo de trabajo hay que relacionarlo con los cambios en la organización de la producción y no tanto con las fluctuaciones económicas (como la crisis del petróleo en los años 70).

Actualmente el trabajo a T.P.:

1. Afecta a todas las ocupaciones, desde analistas informáticos a profesores universitarios, desde administrativos a servicios especiales al cliente en todas las industrias.

2. Afecta a muchos más tipos de industrias, incluyendo aquéllas de fuerte crecimiento económico como las finanzas, seguros telecomunicaciones y sanidad.

3. No está solamente reducido a estudiantes, sustituciones temporales o mujeres que trabajan para «ayudar en casa». Está afectando tanto a hombres como a mujeres, tanto por supervivencia económica como por ingresos adicionales.

Convendría hacer una breve descripción de la composición y distribución de los trabajadores a T.P. y del perfil de las organizaciones que los emplean.



Los trabajadores

En 1990 el trabajo a Tiempo Parcial comprende cerca de 1/5 de la fuerza de trabajo en U.S.A. Alrededor de 20 millones de personas en los sectores económicos no agrícolas trabajan a T.P.

constituyendo más del 18% de la población activa. El 90% del empleo a T.P. tiene lugar en el sector Servicios.

La fuerza de trabajo a T.P. está compuesta principalmente por jóvenes menores de 20 años, mujeres con hijos en edad escolar y trabajadores de más de 65 años. Esto hace de esta fuerza de trabajo contingente un grupo extremadamente heterogéneo, pues ni las motivaciones ni los objetivos ni las circunstancias son las mismas. El análisis de las estadísticas oficiales revela que la creación de empleo a Tiempo Completo es menor que la creación de empleos a T.P. Mientras que la evolución global es de descenso de T.P. voluntarios desde 1970 hasta 1987, a partir de 1982, año de fuerte recesión económica, la tendencia se invierte, o sea, el T.P. voluntario crece porcentualmente 5 puntos mientras que el T.P. involuntario pasa del 32% al 26% (En Marzo de 1990, mes/año, el 18% son T.P. involuntarios y el resto lo son voluntarios). Esto significa que los determinantes del trabajo a T.P. involuntario son muy similares a los determinantes de los trabajadores desempleados.

Se podría hacer una diferenciación entre T.P.s «buenos» y T.P.s «malos». Los primeros corresponderían a lo que los economistas llaman el mercado laboral primario, con altas cualificaciones y profesiones en sectores tradicionalmente mejor pagados como las finanzas o los seguros y los segundos corresponderían a un mercado laboral secundario, con empleos de baja o escasa cualificación y en sectores mal pagados como las ventas y el comercio. Parece haber una clara relación entre T.P. buenos y voluntarios y T.P. malos e involuntarios. Dicho de otra manera, no hay más diferencias entre buenos y malos T.P. que los que hay entre buenos y malos Tiempos completos, dependiendo del origen de la mano de obra y del mercado laboral.

Esta idea se puede apreciar también en su distribución por ocupaciones; el mayor número de T.P. se agrupa en torno a ocupaciones como técnicos, ventas y administrativos y conforme se desciende en la escala de cualificaciones, aumenta la participación de T.P. involuntarios, así mientras que para puestos de trabajo de dirección los T.P. involuntarios representan sólo el 14,37% para ocupaciones de escasa cualificación representan el 38%, lo cual pone en evidencia su relación con la «dualidad el mercado de trabajo» (Tilly 1989).



La Organización

Ahora bien, dirigir un sistema de recursos humanos contingente puede ser bien diferente a dirigir la tradicional fuerza de trabajo central. Puede requerir talentos y sensibilidades de la dirección y cambios en las políticas de salarios y prestaciones dentro del sistema de Recursos Humanos de la compañía.

Los modelos de trabajo alternativo han cambiado las políticas organizacionales tradicionales. Su adopción aparece para generar cambios sustanciales en las relaciones de trabajo y en el clima organizacional. Cuando el modelo del tiempo de trabajo con el absoluto control del empresario es alterado por un sistema participativo donde el empleado tiene mayor posibilidad de decisión y mayor posibilidad de llevarla a cabo, ya sea como producto o servicio, las posibilidades de crecimiento de una relación mutua para trabajar mejor está estimulada.

Ofreciendo horarios de T.P., una organización puede obtener un trabajo de mayor calidad y retener a los trabajadores valiosos, quienes de otra manera dejarían la organización buscando una reducción de la jornada laboral. En general, dos son los factores vistos los que influyen en el establecimiento de un programa alternativo: el clima organizacional o una particular situación de la empresa.

Los dos tipos de clima organizacional que caracterizan a las empresas en el estudio de casos son: empresas con alta tecnología para las que la innovación es un estilo general, o empresas familiares que se podrían considerar paternalistas. Ambos tipos muestran una especial atención a las necesidades individuales y una filosofía «cuidadmos a nuestros empleados». Otros programas se han instaurado por la escasez de personal cualificado, situación de crisis, imposibilidad de reclutar trabajadores a Tiempo Completo, retención de trabajadores valiosos, preparar empleados para el retiro y sobre todo mantener una producción flexible de acuerdo con políticas de personal flexibles.

Los recientes cambios en la demanda de trabajo son una directa consecuencia de los cambios en la manera en que los bienes y servicios son producidos. Desde la reducción de los costes salariales a la desintegración vertical de la producción, la internacionalización de los mercados o el desplazamiento hacia

la creación de empleo en el sector Terciario, el resultado es un pequeño grupo de trabajadores permanentes fijos, centrales y un cada vez más grande número de trabajadores periféricos, contingentes y a T. P. contratados según las necesidades estructurales y puntuales de las empresas.

Según diversos estudios, entre ellos el realizado por mí en Nueva York en 1990 y, preguntados los directivos sobre las ventajas y desventajas de contratar a T.P.s, en general son más las ventajas aducidas: menor absentismo, mejor calidad del trabajo realizado, menor abandono, mayor productividad y menores costos para mantener un nivel de competitividad global y mas flexibilidad para afrontar los rápidos cambios en el mercado.

En cuanto a los trabajadores contingentes se confirma su relación con la Dualidad del Mercado Laboral; hay una clara diferencia entre los T.P. voluntarios y los involuntarios. Diferencias en cuanto a salarios, posibilidades de promoción, cualificación laboral y productividad. Cuando el trabajador a T. P. es voluntario, no le preocupa la seguridad en el empleo porque forma parte de todo un estilo de vida, donde lo que más se aprecia es la flexibilidad que aporta y la capacidad de autogestión del tiempo libre. Si tienen cargas familiares, especialmente las mujeres (27% de todas las mujeres activas son T.P. frente a un 11% de hombres, datos de 1989), les permite combinar los dos tipos de obligaciones. Los trabajadores a T.P. involuntarios manifiestan abiertamente inseguridad en el empleo, escasa satisfacción con el trabajo realizado y consideran su situación laboral como transitoria hacia posiciones de Tiempo Completo.

No obstante, considerar a todos los trabajadores a T.P. como contingentes puede llevar a una sobreestimación en el número de este tipo de trabajadores. Aquí es importante señalar un tipo específico de trabajadores a T.P., son los que desempeñan un trabajo a T.P. de forma permanente o regular, en el que el trabajador es considerado como un Tiempo Completo en la organización, teniendo la seguridad en el empleo y otros derechos equivalentes a los T. C. Por éso una definición de trabajo contingente se hacía necesaria e incluía matizaciones relacionadas con la estabilidad y duración del empleo.

Aunque esta investigación ha sido realizada en Estados Unidos y no es posible realizar comparaciones o extrapolaciones de los resultados obtenidos (entre otras cosas porque no existen datos fiables sobre contrataciones a T.P. en nuestro país), si

parecería oportuno incitar a la reflexión sobre una práctica laboral que cada vez tiene más adeptos, no sólo entre los empleadores que lo contemplan como medida de flexibilidad y adaptación al entorno cambiante y turbulento, y como factor de competitividad sobre todo en situaciones de crisis económica, sino también entre los trabajadores, tanto los que hemos definido como «voluntarios» como los «involuntarios».



Bibliografía

- BLANK, REBECCA M. «Part-time and temporary work» University Princeton, 1988.
- TILLY, Chris «There's more than one way to use part-time workers» University of Lowell, 1989
- CHRISTENSEN, Katheleen «Flexible staffing and Scheduling in U.S. Corporations», The Conference Board, Inc., 1988
- PLEWES, Thomas «Understanding the data on part-time and temporary employment» Department of Labor, 1987
- BUREAU OF NATIONAL AFFAIRS, «Part-time and other Alternative Staffing Practices, Special PPF Survey Report, Bulletin to Management vol. 39, Washington, D.C., 1988
- NARDONE, Thomas «Part-time workers: who are they?», Monthly Labor Review # 109, 1986
- OLMSTED, Barney «Changing times: The use of reduce work time options in the U.S., International Review no.122, 1988
- BELOUS, Richard «The contingent economie». National Planning Association, 1989
- UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR, BUREAU OF LABOR STATISTICS. Labor Force Statistics Derived from the Current Population Survey, 1948-1990