

## HORARIOS LARGOS Y CORTOS: ¿QUÉ PUEDE APRENDER NORTEAMÉRICA DE EUROPA?

DEBORAH M. FIGART\* y ELLEN MUTARI\*\*

### INTRODUCCIÓN

La organización social del empleo remunerado se construyó sobre normas culturales que van quedando cada vez más superadas, incluyendo la idea de que un trabajador de tiempo completo no se ocupa de cuidar a nadie más y viceversa. En la mayor parte del mundo la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo ha aumentado en forma espectacular desde la década de los setenta. Además de constituir una importante fuente de ingresos para la familia, el acceso a empleos remunerados ha dado a las mujeres mayor autonomía; pese a ello siguen cargando con la responsabilidad primaria del trabajo familiar no remunerado, a pesar de que algunos servicios disponibles en el mercado han adoptado la forma de trabajo doméstico y además la contribución de los hombres al cuidado de los niños y el trabajo doméstico ha aumentado.<sup>1</sup>

---

Manuscrito recibido en noviembre de 1999; versión final, marzo de 2000.

Agradecemos los valiosos comentarios realizados por los dictaminadores anónimos.

\* Profesora Asociada de Economía, Richard Stockton College, PO Box 195, Pomona, NJ 08240-0195, Estados Unidos, tel. (609) 652-4629, e-mail: figartd@stockton.edu

\*\* Profesora Asistente en División de Ciencias Sociales y de la Conducta de Estudios Generales, Richard Stockton College, PO Box 195, Pomona, NJ 08240-0195, Estados Unidos, tel. (609) 748-6085, e-mail: mutarie@loki.stockton.edu

<sup>1</sup> Para un panorama de esas tendencias, véase Naciones Unidas (1995).

Para permitir que tanto las mujeres como los hombres puedan combinar mejor el empleo remunerado continuo con el trabajo familiar se han propuesto diversas políticas, tendientes a aumentar la flexibilidad de los horarios de trabajo y reducir el predominio de la semana de trabajo estándar. Actualmente en Europa se están intentando dos tipos de reforma del horario de trabajo. Primero, Dinamarca, Francia y otros países europeos tienen fuertes movimientos por el acortamiento de la semana de trabajo estándar, encabezados por sindicatos y partidos políticos orientados hacia los trabajadores. Segundo, los patrones están reorganizando los horarios de trabajo a fin de poder ajustar los niveles de producción a las fluctuaciones de la demanda, como parte de un programa político que da gran importancia a la flexibilidad del mercado de trabajo. Esos dos objetivos, la reducción y la reorganización del tiempo de trabajo, no son necesariamente sinónimos ni sincrónicos. En realidad, los observadores han señalado que se ha producido una negociación. Concretamente, los sindicatos europeos están aceptando la reorganización del horario de trabajo a condición de que esas políticas favorables a los patrones vayan acompañadas por políticas que faciliten compartir el trabajo para salvar empleos (Jens Bastian, 1994; Ingrid Kurz-Scherf y Alexandra Scheele, 1998).

Aquí sostenemos que esos dos tipos de reformas tienen implicaciones muy diferentes para las mujeres trabajadoras y para la equidad de género en el hogar y en el mercado de trabajo. La reorganización del horario de trabajo abandonando la semana de 40 horas, con frecuencia ha implicado la expansión de los empleos de medio tiempo (horario corto) para las mujeres y los horarios de trabajo largos para los hombres. Tanto el medio tiempo como el tiempo extra pueden ser un medio para que los patrones ajusten el total de horas. Ambos pueden ser asimismo estrategias para abatir costos. Sin embargo con frecuencia la elección de una estrategia temporal se asocia con la composición de género de la fuerza de trabajo (Diane Perrons, 1998), y puede conducir al reforzamiento de la segregación ocupacional por género. Concretamente, los horarios largos dificultan la plena integración de las mujeres en toda una gama de ocu-

paciones y en consecuencia obstaculizan la equidad de género. El horario de trabajo sobrestendido es una nueva variación del modelo masculino de empleo. No es “amistoso hacia las familias”. Además, los horarios largos para los hombres y cortos (o de medio tiempo) para las mujeres refuerzan la distribución inequitativa del trabajo doméstico. Por consiguiente la discusión debe vincular los horarios largos y los cortos a fin de apreciar plenamente la naturaleza de género de las actuales estrategias de flexibilidad.

En este artículo planteamos la siguiente pregunta: ¿qué podemos aprender en Norteamérica de las reformas europeas del horario de trabajo? Para responder a esa pregunta proponemos clasificar la organización del tiempo de trabajo en países específicos de acuerdo con el grado de flexibilidad y de equidad de género. La literatura comparativa sobre el estado de bienestar ofrece un modelo para nuestra tipología de distintos regímenes de tiempo de trabajo. Si bien nuestro foco principal está en las prácticas de trabajo antes que en los programas de bienestar manejados por los gobiernos, esta metodología ofrece una visión sistemática de las características institucionales que diferencian patrones de empleo. Concluimos que los norteamericanos necesitan aprender de los movimientos europeos a acortar la semana de trabajo para todos y a crear empleos de medio tiempo de alta calidad. Esas políticas tienen capacidad de impulsar la equidad de género tanto en el hogar como en el mercado de trabajo.

#### LA ECONOMÍA FEMINISTA Y LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO

La organización social del tiempo ha sido un tema importante para la economía feminista. La organización del tiempo en actividades remuneradas y no remuneradas está en el corazón de las teorías feministas de la reproducción social y el valor del trabajo no remunerado de las mujeres (véase Lourdes Benería, 1976; 1992; Marilyn Waring, 1989; Susan Himmelweit, 1995). Como ha señalado Jane Wheelock (1992), el hogar está en el corazón de la *actividad económica total*. Las economistas

feministas destacan la relación entre actividad económica productiva y reproductiva y el contexto institucional en que ocurre esa actividad medida y no medida (Irene Bruegel, Deborah Figart y Ellen Mutari, 1998). La institucionalización de prácticas específicas referentes al horario de trabajo, por tanto, tiene implicaciones importantes para los papeles de género en el hogar.

Jill Rubery, Mark Smith y Colette Fagan sostienen que “Una distribución más equilibrada del tiempo de trabajo es un requisito previo tanto para una mayor igualdad en el hogar como para alcanzar la igualdad en el mercado de trabajo y en la sociedad mayor” (1998, p. 71). Estos autores presentan un examen detallado de prácticas laborales concretas y sus implicaciones para la igualdad de oportunidades. La importancia de su análisis reside en su amplitud y su detalle empírico. Sin embargo, como observan los propios autores, su metodología no permite ponderar la importancia relativa de distintas prácticas de tiempo de trabajo, ni el contexto social que da significado a esas prácticas. Por ejemplo, las medidas del trabajo de medio tiempo y los horarios largos no están relacionadas con otras medidas de la equidad de género como las tasas de participación en la fuerza de trabajo o la brecha salarial. No están relacionadas con otros factores culturales o institucionales que distinguen la relación de las mujeres con el mercado de trabajo.

Para poner de manifiesto esos factores culturales e institucionales, nuestro estudio del tiempo de trabajo se apoya en una literatura interdisciplinaria comparativa de políticas de estados de bienestar. En *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Gosta Esping-Andersen intenta oponerse a la idea de que los estados de bienestar son “todos del mismo tipo” (1990, p. 3) y crea una tipología de regímenes de Estado de Bienestar, con base en una serie de características comunes: estados de bienestar socialdemócratas, principalmente los países nórdicos; estados de bienestar liberales como Estados Unidos y, en menor grado, Gran Bretaña; y estados de bienestar conservadores-corporativos en Europa continental. A la formulación original de Esping-Andersen se ha agregado una cuarta

categoría, los estados de bienestar rudimentarios, fundamentalmente en el sur de Europa (véase Janneke Plantenga, 1997).

Para construir esa tipología, Esping-Andersen clasificó los países industrializados de acuerdo con tres dimensiones de sistemas de Estado de Bienestar: 1) las relaciones entre el Estado y el mercado, 2) el grado de estratificación, y 3) el grado de “desmercancificación” del trabajo a través de la provisión estatal de “derechos de ciudadanía social”. Los derechos de ciudadanía social o derechos sociales son provisiones del Estado de Bienestar que proveen seguridad económica. En esas mediciones de la desmercancificación se incluyeron tres tipos de provisiones del Estado de Bienestar: pensiones, beneficios por enfermedad y seguro de desempleo (1990, pp. 48-54). Cada uno de esos programas da a los trabajadores poder contra las duras vicisitudes del mercado.

Sin embargo el enfoque de Esping-Andersen ha sido criticado por concentrarse estrechamente en el conflicto de clases en la construcción de los estados de bienestar. Esa omisión llevó a estudiosos de la problemática de género a desarrollar a su vez una literatura sobre el género en los estados de bienestar (por un excelente sumario de esa literatura véase Ann Shola Orloff, 1996). Diversos investigadores han documentado el impacto diferenciado por género de las políticas de Estado de Bienestar examinadas por Esping-Andersen. Muchas de esas políticas han contribuido a la expulsión de las mujeres de la fuerza de trabajo. Orloff sostiene que el acceso al trabajo remunerado y por tanto la capacidad de formar y mantener hogares autónomos es un derecho social esencial que ha sido negado a las mujeres. En forma algo irónica, Orloff llama a eso “el derecho a ser mercancificadas” (1993, p. 318).<sup>2</sup> Estudiosas feministas han ampliado asimismo los tipos de políticas sociales examinadas. Según Orloff, “los hombres, en cuanto ciudadanos-trabajadores, reclaman compensaciones por las fallas del mercado de trabajo; las mujeres reclaman

---

<sup>2</sup> El más reciente análisis de Esping-Andersen (1999) toma en cuenta las críticas feministas a su trabajo anterior. El autor complementa su análisis orientado por clase considerando los procesos de desindustrialización y desfamiliarización que han modificado profundamente el estatus económico de las mujeres.

en cuanto trabajadoras, pero también en cuanto integrantes de familias, y necesitan programas especiales para compensar fracasos matrimoniales y/o la necesidad de criar solas a sus hijos” (1993, p. 308).

En suma, la literatura feminista sobre el género y el Estado de Bienestar ha investigado políticas públicas que conforman la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, y por tanto su mercancificación. Sin embargo el énfasis se ha dado principalmente en políticas como atención infantil y licencia por maternidad, que afectan las responsabilidades de las mujeres en la reproducción social. En la medida en que se habla del tiempo, el foco se pone exclusivamente en el empleo de medio tiempo. Sin embargo, nosotras sostenemos que las implicaciones de género del empleo de medio tiempo no se pueden entender en aislamiento de otras prácticas relacionadas con el horario de trabajo, especialmente otras estrategias de los patrones para aumentar la flexibilidad. En consecuencia investigamos tanto los horarios largos cuanto los cortos como característicos de prácticas de horario de trabajo con una dimensión de género.

#### REGÍMENES DE TIEMPO DE TRABAJO

Nuestros regímenes de tiempo de trabajo, representados en el cuadro I, están contruidos según el grado de flexibilidad en el horario de trabajo y la equidad de género relativa en los horarios de trabajo y los papeles económicos. Consideramos que la flexibilidad tiene tres dimensiones: la mayor incidencia del empleo de medio tiempo, la normalización de los empleos de horario largo y el menor número de empleados que trabajan una semana “estándar” (definida como la más usual). Sostenemos que la equidad de género requiere que hombres y mujeres estén distribuidos por igual entre los horarios posibles de horas de trabajo habituales. Esto tiene más probabilidades de ocurrir cuando las horas de trabajo están disminuyendo, puesto que una semana laboral de 40 horas o más es difícil de combinar con el trabajo doméstico.

En muchos países los trabajos de tiempo completo están estructurados con base en la suposición de que el trabajador normal no tiene mayores

responsabilidades de cuidado de otros. Esa norma del empleo de tiempo completo ha sido denominada “modelo masculino” o “modelo de carrera masculino” porque largas horas de trabajo remunerado presuponen la división por género entre trabajo remunerado y no remunerado (Patricia Hewitt, 1993, p. 4). Por consiguiente el *régimen de horas de trabajo del hombre que sustenta una familia*, en el extremo inferior derecho del cuadro 1, es bajo, tanto en flexibilidad como en equidad de género. En esos países el modelo masculino de la semana larga está vinculado con tasas bajas de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, especialmente entre las mujeres casadas, y relativamente pocas oportunidades para ambos géneros de combinar el empleo remunerado con el trabajo de cuidar a otros en el hogar.

Sin embargo el modelo tradicional del hombre que mantiene a la familia no es tan dominante en algunos países. La expansión de los empleos dominados por las mujeres en la manufactura y el sector de servicios ha estimulado la demanda de mujeres trabajadoras, al tiempo que la legislación igualitaria ha reducido las barreras al empleo continuo. También la mayor educación de las mujeres y sus mayores expectativas de carrera han alimentado su dedicación al empleo remunerado. En toda Europa, y en menor grado en Norteamérica, esto se ha realizado a través de la institucionalización del empleo de medio tiempo. El horario más corto permite a las mujeres hacer compatible su participación en la fuerza de trabajo con sus responsabilidades familiares.

CUADRO 1.  
*Regímenes de tiempo de trabajo*

Equidad de género	Flexibilización	
	<i>Alta</i>	<i>Baja</i>
<i>Alta</i>	Flexibilización de alto nivel	Equidad de género solidaria
<i>Baja</i>	Flexibilización liberal	Hombre que mantiene a la familia

La expansión del empleo de tiempo parcial modelado por género ha generado mucha polémica. Para algunos observadores el empleo de tiempo

parcial es una opción voluntariamente escogida por mujeres cuya identidad primaria está ligada a su papel doméstico (véase Catherine Hakim, 1995; Hans-Peter Blossfeld y Catherine Hakim, 1997); es evidente que el énfasis está puesto en el lado de la oferta y en las características de los trabajadores de tiempo parcial. Para otros el empleo de tiempo parcial es una opción forzosa que refleja y con frecuencia refuerza el acceso desigual de las mujeres a los recursos y el poder (véase Jay Ginn, *et al.*, 1996; O'Reilly y Fagan, 1998). Aquí el énfasis está puesto en las características de los empleos de tiempo parcial –muchos de ellos mal pagados y con escasas oportunidades de progreso– y cómo esas características reflejan los supuestos de los patrones sobre las normas de género. Nuestra evaluación de los regímenes de tiempo de trabajo refleja esta última y más escéptica perspectiva, si bien reconoce que los términos y las condiciones de los empleos de horario corto varían de un país a otro.

En Europa y en otras partes, la flexibilidad de las horas de trabajo ha adoptado también la forma de un aumento del tiempo extra, concentrado en industrias dominadas por los hombres (ILO, 1995; Steffen Lehndorff, 1998). Desde el punto de vista de los patrones la posibilidad de extender las horas de trabajo sin contratar nuevos trabajadores da más flexibilidad en la organización del trabajo. Cuando esos horarios largos (o sobrempleo) para los hombres se combinan con horarios más cortos (o subempleo) para las mujeres, se refuerza la división despareja del trabajo doméstico.

En un mercado de trabajo desregulado, la institucionalización de horarios de trabajo flexibles tiende a reflejar y reforzar las normas de género predominantes. El resultado puede ser más trabajos de horario corto en sectores y puestos dominados por las mujeres, y horarios más largos para los hombres que mantienen familias. Este enfoque del horario de trabajo es lo que llamamos *flexibilización liberal del régimen de tiempo de trabajo*. Como puede verse en el cuadrante inferior izquierdo del cuadro 1, combina alta flexibilidad con baja equidad de género.

Así, hacen falta esfuerzos creativos para reestructurar el concepto de trabajo de tiempo completo a fin de promover la equidad de género. Un



*régimen de tiempo de trabajo solidario con equidad de género* aumenta ésta en el mercado de trabajo al modificar las normas sociales sobre el tiempo de trabajo. Este enfoque, en la parte superior derecha del cuadro 1, implica acortar la semana laboral *estándar*, dando así oportunidad a hombres y mujeres de participar en el mercado de trabajo como trabajadores de tiempo completo. Hemos escogido el adjetivo “solidario” para expresar la comunidad de intereses y responsabilidades de hombres y mujeres, así como la solidificación de nuevas normas sociales, en esos países. Como se ha estandarizado una nueva semana de trabajo, no se puede considerar que este enfoque sea realmente flexible.

Más difícil es conciliar las prácticas flexibles con la equidad de género. Nos referimos a esta combinación como *flexibilización de alto nivel*.<sup>3</sup> Ésta proporcionaría una base institucional para reestructurar las relaciones de género al ofrecer a los trabajadores una variedad de horarios de trabajo a fin de equilibrar el trabajo remunerado y no remunerado. La verdadera flexibilidad desde el punto de vista del empleado incluiría también la posibilidad de modificar los horarios de trabajo de acuerdo con sus necesidades personales.

En la sección que sigue examinaremos brevemente casos de países europeos que ilustran estos distintos enfoques del horario de trabajo y compararemos los europeos con los horarios de trabajo en México, Canadá y Estados Unidos.

#### HORARIOS LARGOS Y CORTOS EN EUROPA Y NORTEAMÉRICA

Para evaluar la medida en que determinados países han adoptado horarios cortos para las mujeres trabajadoras y largos para los hombres, registramos el porcentaje de mujeres empleadas que trabajan medio

---

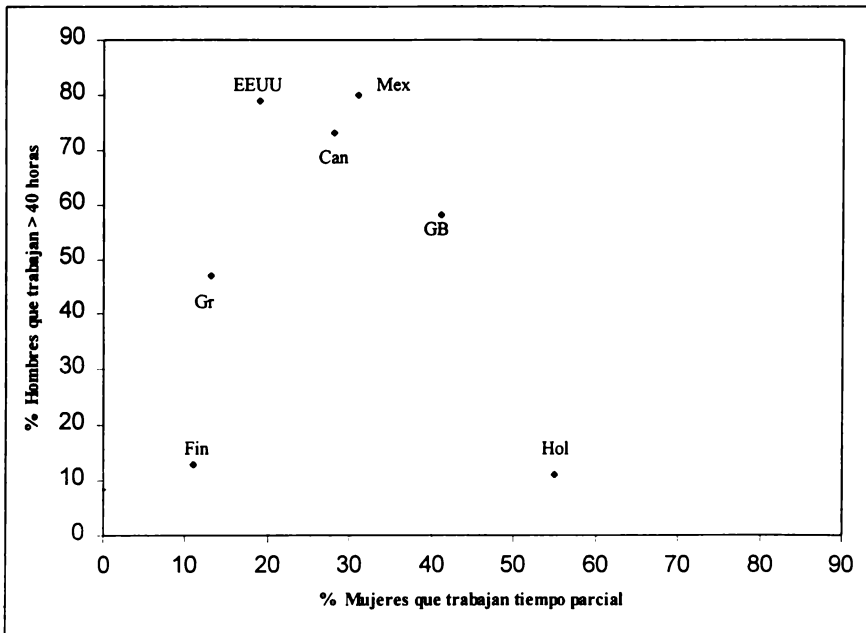
<sup>3</sup> Los analistas contrastan dos enfoques para la institucionalización de la flexibilidad: 1) la versión “mala” o de “bajo nivel” que se apoya en una fuerza de trabajo barata, con frecuencia contingente y “gastable”, en un ambiente desregulado; y 2) el “alto nivel” que da tanto a los trabajadores como a los patrones control del horario de trabajo y las aportaciones al proceso de producción (Mutari y Figart, 1997).

tiempo contra el porcentaje de hombres empleados que trabajan un horario largo (véase la figura 1).

Los datos provienen de *Key Indicators of the Labour Market*, publicado por la Oficina Internacional del Trabajo (ILO, 1999). Hemos seleccionado cuatro países europeos que ejemplifican diferentes regímenes de tiempo de trabajo.

Grecia, con horarios de trabajo largos para los hombres y una pequeña cantidad de empleos de tiempo parcial para las mujeres, representa los regímenes del hombre que mantiene a la familia. El trabajo de tiempo completo está estructurado según el modelo masculino. Como se muestra en la figura 1, cantidades significativas de hombres trabajan horarios largos. La tasa de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo es de apenas 36%, una de las más bajas de Europa (Eurostat, 1998). Las pocas mujeres que participan en la fuerza de trabajo son las que necesitan empleos de tiempo completo. Éste es un patrón de trabajo de tiempo completo que no es “amistoso hacia las familias”.

FIGURA 1.  
*Horarios cortos y largos en Europa y norteamérica*



Gran Bretaña ejemplifica el patrón que hemos llamado régimen liberal de flexibilización del horario de trabajo, alta flexibilidad sin equidad de género. Es una economía de mercado relativamente autorregulada o de *laissez-faire*. Ese ambiente ha facilitado la introducción de prácticas de trabajo flexibles sin necesidad de cambios legislativos (Sara Horrell y Jill Rubery, 1991; Perrons y Jennifer Hurstfield, 1998). La participación de las mujeres en la fuerza de trabajo es mayor que en el modelo del hombre que mantiene a la familia, pero las mujeres están concentradas en empleos de tiempo parcial que pueden combinarse con la división del trabajo doméstico. Más de la mitad de los trabajadores hombres trabajan horarios largos. Por tanto, en la figura 1 Gran Bretaña está situada más al noreste, con altos niveles tanto de horarios cortos para las mujeres como de horarios largos para los hombres. Con esos horarios de trabajo sesgados va una proporción salarial relativamente baja para Europa (Plantenga, 1997, p. 94).<sup>4</sup> Este modelo de Gran Bretaña indica los problemas de los mercados de trabajo no regulados en que no hay límites institucionalizados al tiempo extra y el apoyo estatal a la vida familiar es escaso. Aun cuando los hombres quisieran aceptar más responsabilidad por el trabajo doméstico, la organización de las horas de trabajo remuneradas impediría el progreso hacia la equidad de género.

En la figura 1, Finlandia combina tasas bajas de tiempo extra para los hombres con relativamente pocas mujeres en empleos de tiempo parcial. Sin embargo Finlandia ha logrado alcanzar una elevada participación de las mujeres en la fuerza de trabajo. En lugar de empleos de tiempo parcial, las mujeres tienen acceso a servicios de apoyo a la familia, como guarderías mantenidas por el Estado (Liisa Rantalaiho, 1997; Birgit Pfau-Effinger, 1998). La equidad de género en el horario va de la mano con una tasa de salarios relativamente alta. Son las características de un régimen de tiempo de trabajo solidario con equidad de género.

---

<sup>4</sup> Las proporciones salariales son cálculos de las autoras con base en datos promedio del pago por hora de Eurostat (1995). El estudio especial calcula los salarios en *ecus* e incluye industrias y servicios pero no la administración pública.

Holanda ha estado en la primera línea de los esfuerzos por aumentar la continuidad de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo durante el ciclo de vida poniendo empleos de tiempo parcial al alcance de las que tienen responsabilidades familiares. Esa estrategia permite combinar el empleo de las mujeres con su papel como madres. Como afirma Plantenga (1996), el empleo de tiempo parcial ha sido una estrategia de transacción que ha reforzado la segregación ocupacional y contribuido a una brecha salarial que es la más grande en la Unión Europea. Es cierto que Holanda tiene también las tasas más elevadas de hombres con empleos de tiempo parcial de la Unión Europea, el 17%, pero aun eso es mucho menos que el 68% de todas las mujeres y el 80% de las casadas (Eurostat, 1998). Sin embargo el modelo holandés es distinto del británico: Holanda ha mantenido los niveles más bajos de hombres que trabajan horarios largos. Según legislación que se remonta a 1919, Holanda tenía una semana de trabajo de 48 horas máximo, y hasta 62 con tiempo extra (ILO, 1995). Esos límites legales eran altos, pero acuerdos colectivos centralmente negociados imponían más restricciones a los patrones (Visser, 1989).

Como el empleo de tiempo parcial ha reforzado la inequidad de género, Holanda no representa la flexibilización de alto nivel. Hay esfuerzos para construir sobre los éxitos y fracasos del pasado. La disponibilidad general de empleos de tiempo parcial ha facilitado la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo. Sin embargo la brecha salarial sigue siendo grande y la distribución del trabajo no remunerado sigue unida al género. Para explorar soluciones a esos problemas actuales, en 1994 el gobierno holandés creó un "comité de expertos" que preparó y recomendó una "estrategia de combinación" para la equidad de género que incluye 1) acortar la semana estándar de trabajo de tiempo completo, 2) promover que tanto hombres como mujeres trabajen en empleos de tiempo parcial de alta calidad, y 3) proporcionar fuerte apoyo económico estatal al trabajo de cuidado de otros, remunerado y no remunerado (Marga Bruyn-Hundt, 1996; Plantenga, 1997). La aplicación de la estra-

tegia de combinación, si tiene éxito, podría crear una vía hacia el “alto nivel”.

Sin embargo hay otra dirección que Holanda podría tomar. En 1996 Holanda aprobó una “ley de tiempo de trabajo” diseñada para conformarse a una directiva sobre tiempo de trabajo emitida por el consejo de la Unión Europea.<sup>5</sup> La nueva legislación impone menos restricciones a las horas semanales y el tiempo extra, permitiendo a los patrones introducir nuevas formas de flexibilidad. Los efectos de esa nueva flexibilidad sobre la distribución por género de los empleos de tiempo completo todavía están por verse. Si aumenta los horarios largos para los hombres, Holanda podría parecerse al patrón de género de Gran Bretaña.

Al comparar los tres principales países de Norteamérica con estos arquetipos europeos, es evidente que los horarios de trabajo largos son bastante comunes para los hombres, incluso en comparación con Gran Bretaña. En realidad, los datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1999) indican que en Estados Unidos 61% de las mujeres trabajan más de 40 horas semanales, casi equivalente a 79% de los hombres que trabajan horarios largos. Del mismo modo, 54% de las mujeres mexicanas y 38% de las canadienses trabajan horarios largos. Los porcentajes son mucho más bajos en Holanda (2%), Finlandia (7%) y Gran Bretaña (20%). Es comprensible la popularidad de algunos libros –como *The Overworked American* de Juliet Schor (1991) y *The Time Bind* de Arlie Hochschild (1997)– que documentan las presiones de tiempo que padecen los trabajadores en Estados Unidos.

---

<sup>5</sup> En 1993, el consejo de la unión europea adoptó una directiva sobre el tiempo de trabajo tendiente a facilitar la introducción de prácticas laborales flexibles. La directiva establece un límite de 48 horas de trabajo. Sin embargo eso puede ser promediado en un marco de tiempo mayor. Para calcular las horas semanales promedio hay un periodo de referencia de cuatro meses que puede extenderse a seis. Por tanto bajo esa directiva los empleados pueden trabajar más de 48 horas durante meses, siempre que se les compense con semanas de menos horas en algún momento durante el periodo de referencia.

El empleo de tiempo parcial para las mujeres, aunque no tan extendido como en Holanda o Gran Bretaña, también es sustancial en Norteamérica. El porcentaje de mujeres que trabajan tiempo parcial es ligeramente inferior en Estados Unidos que en México y Canadá. La coexistencia de mujeres que trabajan horarios largos y mujeres que trabajan horarios cortos no es del todo sorprendente: significa una marcada división entre las “mujeres de carrera” y las “madres que trabajan”. Las mujeres de carrera son presionadas para que adopten un modelo masculino de horario largo a fin de triunfar. Las madres que trabajan son segregadas a empleos de tiempo parcial que pueden combinar con sus responsabilidades familiares. La principal diferencia entre los tres países norteamericanos aparece en las tasas de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo: 60% de las estadounidenses y 57% de las canadienses forman parte de ella, pero sólo 39% de las mujeres mexicanas.<sup>6</sup>

Cada uno de esos países norteamericanos ha adoptado formas de flexibilización que son perjudiciales para los esfuerzos por equilibrar el trabajo y la familia, según un estudio de la OIT (1995) titulado *Working Time Around the World*. En Canadá la duración de la semana de trabajo se está polarizando: los trabajadores de tiempo completo extienden sus horarios a la vez que aumentan los empleos de tiempo parcial. Lo mismo ocurre en Estados Unidos. Menos cambio encontró la OIT en México, aunque los patrones estaban tratando de incrementar el empleo de medio tiempo y reducir transitoriamente las horas de los trabajadores de tiempo completo. La OIT señala que la iniciativa de la flexibilidad ha surgido en gran parte de los patrones y de las organizaciones patronales en cada uno de esos países. El Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLC) ha dado a los patrones una base para criticar las regulaciones existentes. Así, cada uno de los países de Norteamérica ha adoptado elementos del régimen liberal de flexibilización del horario de trabajo.

---

<sup>6</sup> Cifras de 1997 de la OIT (1999).

## CONCLUSIÓN: LAS LECCIONES DE EUROPA

Los tres principales países de Norteamérica —México, Canadá y Estados Unidos— han adoptado prácticas de horarios de trabajo flexibles que inhiben el progreso hacia la equidad de género. Los horarios de trabajo largos son comunes, sobre todo para los hombres. Las mujeres que quieren combinar el trabajo remunerado y no remunerado son impulsadas a aceptar empleos de tiempo parcial. La alternativa de aplicar políticas que adopten el horario de trabajo a la división del trabajo por géneros son políticas que cambien el modelo masculino del empleo de tiempo completo. Las reducciones de la semana de trabajo estándar son una mejor solución *a largo plazo* para alcanzar la equidad de género en el mercado de trabajo y la redistribución del trabajo doméstico. Otro paso importante es la regulación del empleo de tiempo parcial. Los dos enfoques se están poniendo a prueba en Europa:<sup>7</sup> nosotros en Norteamérica podemos aprender de esos esfuerzos.

Acortar la semana de trabajo y dar valor a los trabajadores de tiempo parcial institucionaliza un compromiso con el trabajo familiar. Sin embargo una semana más corta por sí sola no puede asegurar la redistribución del trabajo en el hogar. Es necesario que cambien las actitudes y no sólo las instituciones. Tal vez estructurando *todos* los empleos con base en el supuesto de que *todos* los trabajadores tienen responsabilidades familiares podríamos acercarnos a una visión feminista de responsabilidad colectiva por la reproducción social.

---

<sup>7</sup> Una Directiva sobre el empleo de tiempo parcial emitida por la unión europea en 1997 establece el principio de no discriminación contra los trabajadores de medio tiempo. Los beneficios de empleo y las provisiones de seguridad social condicionadas al empleo tendrán que ser extendidos a los trabajadores de medio tiempo en base a un prorrateo.

## BIBLIOGRAFÍA

- Bastian, Jens, *A Matter of Time: From Work Sharing to Temporal Flexibility in Belgium, France, and Britain*, Aldershot, Avebury, 1994.
- Benería, Lourdes, "Women's Participation in Paid Production Under Capitalism: The Spanish Experience", *Review of Radical Political Economics* 8 (1), 1976, pp. 18-33.
- , 1992, "Accounting for Women's Work: The Progress of Two Decades", *World Development* 20 (11), pp. 1547-1560.
- Blossfeld, Hans-Peter, y Catherine Hakim, *Between Equalization and Marginalization: Women Working Part-time in Europe and the USA*, Oxford, Oxford University Press, 1997.
- Bruegel, Irene, Deborah M. Figart y Ellen Mutari, "A Feminist Perspective on Full Employment and Work Redistribution", en Jane Wheelock y John Vail (eds.), *Work and Idleness: The Political Economy of Full Employment*, Londres, Klower Academic Publishers, 1998, pp. 69-83.
- Bruyn-Hundt, Marga, "Scenarios for a Redistribution of Unpaid Work in the Netherlands", *Feminist Economics* 2 (otoño de 1996), pp. 129-133.
- "Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993 Concerning Certain Aspects of the Organization of Working Time", 1993, 12 de diciembre, *Official Journal of the European Communities*, núm. L 307, pp. 18-24.
- "Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 Concerning the Framework Agreement on Part-Time Work Concluded by UNICE, CEEP and the ETUC", 1998, 20 de enero, *Official Journal of the European Communities*, núm. L 14, pp. 9-11.
- Esping-Andersen, Gosta, *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton, Princeton University Press, 1990.
- Eurostat, *Statistics on the Structure of Earnings*, New Chronos Database, 1995.



- , *Labour Force Survey: Results 1997, 1998*, Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Ginn, Jay, Sara Arber, Julia Brannen, Angela Dale, Shirley Dex, Peter Elias, Peter Moss, Jan Pajl, Ceridwen Roberts y Jill Rubery, 1996, "Feminist Fallacies: A Reply to Hakim on Women's Employment", *British Journal of Sociology* 47 (1), pp. 167-174.
- Hakim, Catherine, 1995, "Five Feminist Myths about Women's Employment", *British Journal of Sociology* 46 (3), pp. 429-455.
- Hewitt, Patricia, *About Time: The Revolution in Work and Family Life*, Londres, IPPR/Rivers Oram Press, 1993.
- Himmelweit, Susan, "The Discovery of 'Unpaid Work': The Social Consequences of the Expansion of 'Work'", *Feminist Economics* 1 (2), 1995, pp. 1-19.
- Hochschild, Arlie Russell, *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*, Nueva York, Metropolitan Books, 1997.
- Horrell, Sara, y Jill Rubery, "Gender and Working Time: An Analysis of Employers' Working Time Policies", *Cambridge Journal of Economics*, 15 (4), 1991, pp. 373-391.
- International Labor Office, *Working Time Around the World, Conditions of Work Digest*, vol. 14, Ginebra, ILO, 1995.
- , *Key Indicators of the Labour Market*, Ginebra, ILO, 1999.
- Kurz-Scherf, Ingrid, y Alexandra Scheele, "Germany", en *Flexible Working and the Reconciliation of Work and Family Life – Or a New Form of Precariousness: Final Report*, Bruselas, Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Relaciones Industriales y Asuntos Sociales, 1998.
- Lehndorf, Steffen, "From 'Collective' to 'Individual' Reductions in Working Time? Trends and Experience with Working Time in the European Union", *Transfer* 4 (4), 1998, pp. 598-620.
- Lewis, Jane, "Gender and the Development of Welfare Regimes", *Journal of European Social Policy* 2 (3), 1992, pp. 159-173.

- Mutari, Ellen, y Deborah M. Figart, "Markets, Flexibility and Family: Evaluating the Gendered Discourse Against Pay Equity", *Journal of Economic Issues* 31 (3), 1997, pp. 687-705.
- Organización de las Naciones Unidas, *The World's Women 1995: Trends and Statistics*, Nueva York, ONU, 1995.
- Orloff, Ann Shola, "Gender and the Social Rights of Citizenship: The Comparative Analysis of Gender Relations and Welfare States", *American Sociological Review* 58 (3), 1993, pp. 303-328.
- , "Gender in the Welfare State", *Annual Review of Sociology* 22, pp. 51-78.
- O'Reilly, Jacqueline, y Colette Fagan, *Part-time Prospects: An International Comparison of Part-time Work in Europe, North America and the Pacific Rim*, Londres, Routledge, 1998.
- Perrons, Diane, "Comparative Report/Executive Summary", en *Flexible Working and the Reconciliation of Work and Family Life – Or a New Form of Precariousness: Final Report*, Bruselas, Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Relaciones Industriales y Asuntos Sociales, 1998.
- , y Jenifer Hurstfield, "United Kingdom", en *Flexible Working and the Reconciliation of Work and Family Life – Or a New Form of Precariousness: Final Report*, Bruselas, Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Relaciones Industriales y Asuntos Sociales, 1998.
- Pfau-Effinger, Birgit, "Culture or Structure as Explanations for Differences in part-time Work in Germany, Finland and the Netherlands?", en Jacqueline O'Reilly y Colette Fagan, 1998, *Part-time Prospects: An International Comparison of Part-time Work in Europe, North America and the Pacific Rim*, Londres, Routledge, 1998, pp. 177-198.
- Plantenga, Janneke, "For Women Only? The Rise of Part-time Work in the Netherlands", *Social Politics* 3 (1), 1996, pp. 57-71.
- , "European Constants and National Particularities: The Position of Women in the EU Labour Market", en A. Geske Dijkstra y Janneke Plantenga (eds.), *Gender and Economics: A European Perspective*, Londres, Routledge, 1997, pp. 86-103.

- Rantalaiho, Liisa, "Contextualising Gender", en Liisa Rantalaiho y Tuula Heiskanen (eds.), *Gendered Practices in Working Life*, Nueva York, Estudio. Martin's Press, 1997, pp. 16-30.
- Rubery, Jill, Mark Smith, y Colette Fagan, "National Working-Time Regimes and Equal oportunities", *Feminist Economics* 4 (1), 1998, pp. 71-102.
- Schor, Juliet B., *The Overworked American: The Unexpected Decline of Leisure*, Nueva York, Basic Books, 1991.
- Visser, Jelle, "New Working Time Arrangements in the Netherlands", en Alan Gladstone (ed.), *Current Issues in Labour Relations: An International Perspective*, Nueva York, Walter de Gruyter, 1989, pp. 229-250.
- Wheelock, Jane, "Seeing the Whole Economy", en Paul Ekins y Manfred Max-Neef (eds.), *Real-life Econmics: Understanding Wealth Creation*, Londres, Routledge, 1992, pp. 124-136.
- Waring, Marilyn, *If Women Counted: A New Feminist Economics*, Londres, Macmillan, 1989.