

4. El empleo a tiempo parcial entre los jóvenes: Puente o trampa

Helena Corrales Herrero, *Universidad de Valladolid*

Beatríz Rodríguez Prado, *Universidad de Valladolid*

El empleo a tiempo parcial entre los jóvenes: Puente o trampa

Helena Corrales Herrero, *Universidad de Valladolid*

Beatriz Rodríguez Prado, *Universidad de Valladolid*

Resumen

El empleo a tiempo parcial, en determinadas circunstancias, se puede considerar como un estadio intermedio que sirve de puente hacia una situación laboral más estable. La presente investigación pretende determinar en qué medida el empleo a tiempo parcial realiza esa función entre los jóvenes que completan estudios, o por el contrario, se convierte en una situación más dentro de una trayectoria laboral caracterizada por la precariedad y la inestabilidad. Para ello, se utiliza la Encuesta de Transición Educativa-Formativa e Inserción Laboral (ETEFIL-2005) que permite construir la situación formativo-laboral mes a mes de una muestra de jóvenes desde que finalizan los estudios hasta el momento de la encuesta. A partir de estos datos, se realiza un análisis descriptivo para conocer la importancia del empleo a tiempo parcial en términos del tiempo que los jóvenes pasan empleados en esta situación así como los destinos más frecuentes cuando concluyen su experiencia de empleo a tiempo parcial. Por otra parte, se analiza una parte de la trayectoria laboral de estos jóvenes para identificar diversos patrones de comportamiento en el uso del empleo a tiempo parcial, utilizando para ello métodos exploratorios de análisis de secuencias y análisis cluster.

Palabras clave: empleo a tiempo parcial, análisis de secuencias, estudios profesionales.

Clasificación JEL: J24, I20, C23.

1. Introducción

En los últimos diez años, el empleo a tiempo parcial en España ha mostrado una evolución creciente, pasando del 7,6% de la población ocupada en el año 1998 al 12% en el año 2008, según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA). Esta evolución ha tenido lugar en un contexto económico y social favorable a este tipo de contratación por diversas razones: necesidad de un mayor grado de flexibilidad en la producción y en la organización del trabajo dentro de las empresas, exigencia por parte de los trabajadores de medidas que concilien la vida laboral y familiar, y búsqueda por parte de las autoridades de medidas que faciliten la incorporación al mercado de trabajo de aquellos trabajadores con problemas de inserción.

Sin embargo este avance en la cifra de trabajadores a tiempo parcial no se ha distribuido por igual entre todos los colectivos. Así, el empleo a tiempo parcial es, hasta ahora, un fenómeno casi exclusivo de las mujeres y de los jóvenes (en el año 2008 el 79,8% de los ocupados a tiempo parcial en España eran mujeres y el 29,7% tenía una edad inferior a los 30 años, según la EPA). A pesar de ser estos dos colectivos los más afectados, la mayor parte de la literatura sobre el empleo a tiempo parcial se ha centrado en las mujeres, por lo que poco se sabe de la importancia que tiene este tipo de contratación en el futuro laboral de los jóvenes.

Para los jóvenes, el empleo a tiempo parcial, bien sea compatibilizado con los estudios o como primera experiencia laboral, representa una oportunidad de acceso al mercado de trabajo, que puede servir de puente hacia otros empleos de mayor envergadura. Sin embargo, algunas investigaciones señalan que los empleos a tiempo parcial suelen ser malos empleos y se concentran en ocupaciones con salarios bajos, por lo que la oportunidad no sería tal si realmente los jóvenes

que acceden a este tipo de empleo ven reducidas sus posibilidades de progresión profesional. En este caso, el empleo a tiempo parcial no realiza esa función de puente para los jóvenes, sino que se convierte en una situación más dentro de una trayectoria laboral caracterizada por la precariedad y la inestabilidad.

Teniendo en cuenta las anteriores premisas, el presente trabajo pretende conocer cuál es el papel que desempeña el empleo a tiempo parcial entre los jóvenes y, en concreto, dar respuesta a una serie de cuestiones relacionadas con el uso del empleo a tiempo parcial: ¿Quiénes son los jóvenes que acceden a un empleo a tiempo parcial?, ¿qué proporción de jóvenes experimenta un episodio de empleo a tiempo parcial en los inicios de su vida laboral?, ¿cuánto tiempo permanecen contratados a tiempo parcial?, ¿a dónde se dirigen una vez que finalizan su experiencia de empleo a tiempo parcial?.

En definitiva, la investigación pretende determinar en qué medida el empleo a tiempo parcial funciona como un elemento puente en su proceso de incorporación al mercado de trabajo para los jóvenes, o por el contrario, se convierte en una situación más dentro de una trayectoria laboral precaria e inestable. Las conclusiones resultan de interés pues arrojan luz sobre la efectividad de aquellas políticas de empleo que fomentan el empleo a tiempo parcial entre los jóvenes como una alternativa al desempleo, sobre todo en épocas en las que la situación coyuntural es más negativa.

2. Revisión de la literatura

Antes de comenzar cualquier análisis empírico resulta conveniente analizar qué es lo que la teoría dice en torno al objetivo a estudiar. Por ello, en este apartado vamos a hacer una revisión de las principales aportaciones teóricas realizadas sobre el empleo a tiempo parcial y un repaso a los principales estudios disponibles en la literatura empírica.

A nivel macroeconómico, la teoría clásica contempla el empleo a tiempo parcial como un instrumento que permite aumentar la cifra de empleo global, pudiendo beneficiar tanto a la demanda como a la oferta laboral. Por el lado de la oferta, al incrementar el volumen de empleo total reduce la presión sobre los salarios y facilita la entrada de ciertos colectivos al mercado. Por el lado de la demanda, aumenta las posibilidades organizativas y de flexibilidad del trabajo dentro de la empresa, lo que redundará en un aumento de la productividad.

Por su parte, la teoría de los mercados laborales segmentados sugiere la existencia de una división estructural del mercado de trabajo que puede tener un efecto significativo en el comportamiento integrador o excluyente de las transiciones entre los diferentes estados laborales. Bajo este prisma, el empleo a tiempo parcial puede responder a una estrategia laboral de segmentación (segregación), de manera que para determinados colectivos el acceso a un empleo a tiempo parcial se convierte en una trampa que reduce sus expectativas laborales y sus posibilidades de progresión profesional. La antítesis a esta teoría lleva a considerar que el empleo a tiempo parcial cumple una función integradora en el caso de algunos colectivos, consiguiendo mantener en el mercado de trabajo a individuos que, en caso contrario no participarían. Algunos condicionantes relevantes en el carácter integrador de las transiciones están relacionados con los sistemas de formación duales y la protección social del empleo a tiempo parcial (Schmid, 1998).

Partiendo de estos planteamientos contrapuestos, determinar cuál es el uso preferente que hacen del empleo a tiempo parcial los jóvenes y, en concreto, establecer si se utiliza como un medio para entrar al mercado de trabajo o para transitar a otros estados laborales, nos revelará en qué medida el empleo a tiempo parcial potencia la flexibilidad laboral y, en consecuencia, se constituye realmente en una oportunidad de progresión profesional o, por el contrario, se

convierte en un factor de riesgo de estancamiento profesional.

La literatura empírica que ha analizado el papel del empleo a tiempo parcial dentro del mercado de trabajo es bastante reciente, en línea con la importancia que ha ido adquiriendo esta modalidad de contratación dentro del conjunto del mercado laboral. Una gran parte de las investigaciones plantean el análisis desde la perspectiva de las mujeres, en algunos casos con un marcado carácter comparativo entre países. La mayor parte de estos estudios no parecen encontrar evidencias claras de que el desempeño de un empleo a tiempo parcial actúe como una *stepping-stone* hacia el empleo a tiempo completo (Blank, 1994, O'Reilly y Bothfeld, 2002, Buddelmeyer, Mourre and Ward, 2005 y Connolly y Gregory, 2005, 2007).

En concreto, Blank (1994) señala que las mujeres utilizan el empleo a tiempo parcial como una alternativa al empleo a tiempo completo y son minoritarias las ocasiones en las que consiguen un empleo a tiempo completo partiendo de un episodio de empleo a tiempo parcial. Por su parte, O'Reilly y Bothfeld (2002), a partir de un análisis de las pautas de comportamiento de las transiciones antes y después de un experiencia en un empleo a tiempo parcial, detectan un número muy reducido de transiciones integradoras en las que el paso por un empleo a tiempo parcial conduce a un empleo a tiempo completo. Cumpliéndose esta función integradora, de forma más frecuente, entre los jóvenes varones que se encuentran bajo algún sistema de formación. Por el contrario, sus resultados muestran evidencia de que el empleo a tiempo parcial es más bien una trampa para las mujeres pues el paso por el mismo las devuelve a la inactividad.

En la misma línea, el estudio de Buddelmeyer, Mourre y Ward (2005) a nivel europeo, concluye que el empleo a tiempo parcial no cumple esa función de *stepping-stone*, salvo para un número muy limitado de trabajadores, que difiere según el país y es mayor para las mujeres que para los hombres. En relación con los resultados de España frente a los otros países europeos analizados, el tiempo de permanencia en el empleo a tiempo parcial es menor, lo que supone una mayor movilidad de los trabajadores a tiempo parcial en nuestro país, tanto hacia el empleo a tiempo completo como a la inactividad.

Finalmente, Connolly y Gregory (2005, 2007) concluyen que es erróneo tratar de asignar un único papel al empleo a tiempo parcial pues depende del grado de ligazón del individuo con el mercado de trabajo. Para aquellas mujeres con un fuerte vínculo laboral, el empleo a tiempo parcial es un estado intermedio que permite mantener parcialmente el contacto con el mercado de trabajo en situaciones específicas (cuidado de hijos, etc). Para otras los episodios de empleo a tiempo parcial se alternan con situaciones de inactividad.

Desde un punto de vista específico de los jóvenes, el único trabajo que conocemos es el de Marks (2006). Este autor señala que el empleo a tiempo parcial no es una vía muerta para los jóvenes sino que hay una progresión profesional en su vida activa, tanto para los hombres como para las mujeres. Un empleo a tiempo parcial en el primer año de vida activa no es tan efectivo como experimentar un empleo a tiempo completo pero es más efectivo que el desempleo o la inactividad.

Es evidente que una de las ventajas de contar con un empleo a tiempo parcial es que se puede combinar con otras actividades: ocio, familia, formación etc. En el caso de los jóvenes, una de las razones principales por la que éstos ocupan un empleo a tiempo parcial es para compatibilizarlo con los estudios. Algunas investigaciones han probado que las experiencias laborales previas a la finalización de los estudios son positivas a la hora de incorporarse al mercado de trabajo porque proporcionan habilidades y conocimientos útiles, así como señales sobre las actitudes hacia el empleo de esos jóvenes a los empresarios (Vickers, Lamb y Hinkley, 2003, Marks, 2006). Dicha influencia parece ser más fuerte en el caso de los jóvenes que finalizan la enseñanza secundaria y

no tienen intención de continuar estudios superiores por lo que su futuro inmediato es el mercado de trabajo (Marks, 2006).

3. Datos

La preocupación por el nivel de desempleo entre los jóvenes en España y la necesidad de información sobre las vías de transición entre la educación y el empleo para conocer los mecanismos de entrada a la vida activa, han promovido la realización de la Encuesta de Transición Educativa-Formativa e Inserción Laboral (ETEFIL) en el año 2005. Esta investigación estadística, que nace con la intención de proporcionar los elementos necesarios para el estudio conjunto de los itinerarios seguidos por los jóvenes dentro del sistema educativo y de las transiciones entre el estudio y el trabajo, se ha constituido en la primera investigación de esta magnitud realizada en España y una de las primeras en el panorama internacional.

El carácter longitudinal de la encuesta, basada en un análisis retrospectivo de lo acontecido al entrevistado desde que finalizó/abandonó sus estudios hasta el momento de la entrevista, permite conocer con detalle el itinerario educativo y laboral seguido por cada joven. En particular, el periodo completo de seguimiento viene determinado por la fecha de finalización/abandono de los estudios y la fecha de realización de la encuesta (abril-julio de 2005), aproximadamente unos cuatro años. La población de estudio de la Encuesta de Transición está formada por todas aquellas personas que, no habiendo cumplido 25 años en el año 2001, finalizaron estudios no universitarios o abandonaron la Educación Secundaria Obligatoria.

Para el análisis de los complejos itinerarios educativos y laborales, la Encuesta de Transición incluye un extenso y exhaustivo cuestionario dividido en siete apartados. En nuestro caso, hemos hecho uso preferente del fichero denominado calendario, que es el que contiene la información correspondiente a los estados formativo-laborales en que se encontraba el individuo en cada uno de los meses del periodo de estudio. A partir de esta información se puede conocer cómo han distribuido su tiempo los jóvenes entre los diferentes estados laborales considerados en los años iniciales tras la finalización/abandono de los estudios. El grado de detalle en relación a las situaciones laborales es muy amplio en la ETEFIL. Sin embargo, en aras a simplificar las categorías laborales consideradas han sido: empleo a tiempo completo, desempleo, inactividad (distinguiendo entre inactivos estudiando fuera o dentro del sistema educativo o no estudiando) y empleo a tiempo parcial (Tabla 1).

De cara al estado laboral central en esta investigación, el empleo a tiempo parcial, la ETEFIL lo identifica como aquel en el que la jornada media no supera las 20 horas semanales. En la literatura sobre este tema no existe un consenso sobre la definición de empleo a tiempo parcial. Así, la Organización Internacional del Trabajo define al trabajador a tiempo parcial como aquel “trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable”. Habitualmente, el umbral que delimita los empleos a tiempo parcial es el de 30 horas. En este sentido, hemos de señalar que los resultados que obtenemos a partir de la ETEFIL tienden a subestimar la importancia del empleo a tiempo parcial entre los jóvenes, sobre todo si se tiene en cuenta que en España predomina lo que se conoce por empleo a tiempo parcial sustancial (entre 20 y 34 horas) frente al empleo a tiempo parcial marginal (menos de 20 horas)²³³.

233 Véase Bielenvski, Bosch y Wagener (2002).

Tabla 1. Clasificación y codificación de los estados laborales

Código	Descripción
1 (i)	Inactivos estudiando fuera del sistema educativo (INEFSE)
2 (S)	Inactivos estudiando dentro del sistema educativo (INESE)
3 (I)	Inactivos no estudiando (INNE)
4 (D)	Desempleados (DES)
5 (e)	Trabajadores con un empleo de menos de 20 horas semanales (TRM20)
6 (E)	Trabajadores con un empleo de mas de 20 horas a la semana (TRMOI20)

Fuente: ETEFIL.

4. Particularidades de la metodología empleada

El *análisis de secuencias* ha sido la técnica utilizada para comparar las trayectorias formativo-laborales de los jóvenes en relación con el uso que hacen del empleo a tiempo parcial. Atendiendo a la definición de secuencia -relación de elementos ordenados según algún criterio- las trayectorias formativo-laborales se adaptan al objeto de estudio del análisis de secuencias, siendo las diferentes situaciones formativo-laborales en las que se pueden encontrar los jóvenes los elementos que conforman una secuencia.

La metodología del análisis de secuencias permite describir los datos de secuencias tratando cada secuencia como un todo. Esta metodología, que ha sido aplicada en campos diversos como la informática o la biología molecular, tiene como fin último comparar pares de secuencias y construir una medida de similitud entre las mismas. Básicamente, el análisis de secuencias plantea transformar una de las secuencias en la otra –emparejar ambas secuencias- mediante una serie de operaciones básicas. Tres son las operaciones que se pueden utilizar. En primer lugar la operación de sustitución que consiste en sustituir en una de las secuencias un elemento por otro de forma que, tras la operación, las dos secuencias contengan ese elemento en la misma posición. Las otras dos operaciones, inserción y eliminación, suelen contemplarse de forma conjunta pues insertar un elemento en una de las secuencias para transformarla en la otra (inserción) es equivalente a borrar ese elemento en la segunda de las secuencias (eliminación).

Dado que, en general, el emparejamiento de dos secuencias se puede conseguir mediante distintas manipulaciones de sus elementos, se busca aquella combinación que implique un menor “coste”. Este coste viene determinado por la suma de los costes asignados a cada una de las operaciones básicas. Por tanto, la asignación de costes a cada operación es el primer escollo a resolver en la aplicación del análisis de secuencias. El resultado de la aplicación del análisis de secuencias va a ser una matriz, de dimensión igual al número de secuencias, cuyos elementos contienen la similitud entre dos secuencias.

En definitiva, el análisis de secuencias es una técnica que permite cuantificar el grado de similitud entre dos secuencias, que vendrá determinado por el número mínimo de operaciones de edición necesarias para transformar una de las secuencias en la otra y por el coste de dichas operaciones.

El objetivo final del uso del análisis de secuencias es clasificar las secuencias de forma que las pertenecientes a un mismo grupo sean muy parecidas entre sí y diferentes de las incluidas en otros grupos. Para ello se hace uso de una técnica de agrupamiento como el análisis cluster. El análisis cluster es una técnica exploratoria de clasificación de individuos, en nuestro caso de secuencias, que permite construir grupos homogéneos, de tal forma que las secuencias de un mismo grupo son muy parecidas entre sí y, a la vez, diferentes de las secuencias incluidas en otros grupos.

Antes de mostrar los resultados más relevantes, incluimos en este apartado una explicación de las particularidades de la aplicación del análisis de secuencias a nuestro caso particular, las trayectorias formativo-laborales de los jóvenes que experimentan un episodio de empleo parcial. El primer paso en la aplicación de este análisis requiere adoptar un criterio para cuantificar el grado de similitud existente entre dos secuencias (trayectorias) dadas. Por tanto, la primera tarea va a ser la asignación de un coste a las operaciones de edición, y, más concretamente, a la operación de sustitución. Una de las opciones, en el contexto en que nos encontramos, es la de suponer que el coste de sustituir una situación laboral (por ejemplo, el desempleo) por otra (el empleo a tiempo parcial) ha de ser inversamente proporcional a las frecuencias de transición entre esos estados laborales. Este supuesto es habitual cuando los fundamentos teóricos de que se dispone no son suficientes para abordar la tarea de asignar valores a los costes de sustitución (véanse los trabajos de Malo y Muñoz-Bullón, 2003 y Aassve, Billari y Picarreta, 2007). En particular, siguiendo este criterio, lo que estamos diciendo es que cuanto menos frecuente es la transición entre dos estados, mayor ha de ser el coste de sustituir un estado por el otro.

Es más, entendemos que estos costes de sustitución no deben de ser iguales al principio que al final de una trayectoria pues la probabilidad de transitar a un empleo dos años después de haber finalizado los estudios no es la misma que nada más acabar la formación. En este sentido, la matriz de transición que recoge las frecuencias de transición entre los estados laborales no puede ser fija sino que tiene que variar con el tiempo. Teniendo en cuenta las anteriores consideraciones, los costes de sustitución se han obtenido calculando las frecuencias de transición periodo a periodo, derivadas de los propios datos secuenciales, mediante la siguiente expresión,

$$\text{coste}(a,b) = \begin{cases} 4 - p(X_t = a/X_{t-1} = b) + p(X_t = b/X_{t-1} = a) + \\ p(X_{t+1} = a/X_t = b) + p(X_{t+1} = b/X_t = a) & a \neq b \\ 0 & a = b \end{cases}$$

donde p recoge las frecuencias de transición entre un estado (a o b) a otro (b o a) en un periodo dado. En cada periodo, el resultado que se obtiene es una matriz de costes de sustitución simétrica cuyo tamaño coincide con el número de estados.

En cuanto a los costes de inserción (o de eliminación), hemos de señalar que cuando la longitud de las secuencias es la misma no tienen sentido estas operaciones. En la ETEFIL, el seguimiento de los individuos se inicia en el momento en que finalizan los estudios y termina en el momento en que contestan a la encuesta, por lo que el periodo de observación no es el mismo para todos (aproximadamente cuatro años). Sin embargo, desde un punto de vista técnico, resulta conveniente que las secuencias tengan la misma longitud, de forma que no sea necesario normalizar las distancias. En base a lo expuesto, las trayectorias laborales analizadas sólo comprenden los estados ocupados en los tres años posteriores a la finalización/abandono de los estudios y, por tanto, la longitud de las secuencias es de 36 meses.

Una vez establecidos los costes de cada operación, el algoritmo de Needleman-Wunsch calcula todas las posibles combinaciones de operaciones que permiten transformar una secuencia en la otra, así como su correspondiente coste, y selecciona la combinación de menor coste. De esta manera, a cada par de secuencias se le asigna un coste que se entiende como una medida de la distancia que las separa. La aplicación de este algoritmo da como resultado una matriz simétrica de dimensión igual al número de secuencias, que contiene la similitud/disimilitud entre las mismas.

Finalmente para agrupar las trayectorias atendiendo a la medida de similitud obtenida

a partir del análisis de secuencias se requiere emplear alguna técnica de agrupamiento como el análisis cluster. En la implementación de esta técnica se deben resolver tres cuestiones básicas: ¿cómo se mide la similitud?, ¿cómo formamos los grupos? y ¿cuántos grupos formamos? Con respecto a la primera cuestión, el análisis de secuencias descrito anteriormente proporciona la matriz de distancias entre las distintas trayectorias. Una particularidad de la aplicación del análisis cluster en nuestro contexto, es que la matriz se ha reducido para incluir solamente las trayectorias únicas (sin incluir sus repeticiones), dado que el interés en este apartado son las secuencias. Con respecto al método de agrupación se ha optado por un procedimiento jerárquico en el que la formación de los conglomerados se caracteriza por el desarrollo de una estructura en forma de árbol (de una jerarquía) en el que en cada etapa se van uniendo las dos trayectorias más cercanas que no estén ya agrupadas en un mismo cluster. Dentro de las opciones disponibles hemos elegido el método de Ward porque tiende a construir grupos bastante homogéneos y también ha sido aplicado en otros trabajos relacionados (Scherer, 2001 y Brzinsky-Fay, 2007). Finalmente, la decisión sobre el número de grupos se ha basado en el en diversos criterios estadísticos y gráficos así como en el análisis descriptivo de las trayectorias.

5. Resultados

De los 45620 jóvenes que realizan la encuesta, 5860 experimentan al menos un episodio de empleo a tiempo parcial. Esto es, uno de cada diez de los jóvenes que finalizaron/abandonaron sus estudios secundarios en el curso 2000-2001, estuvieron trabajando a tiempo parcial en algún momento dentro de los tres años posteriores a la finalización/abandono de esos estudios. En media, el tiempo que los jóvenes estuvieron en esta situación de parcialidad fue de prácticamente 13 meses, una tercera parte del periodo de tiempo analizado. Estas primeras cifras nos dan una idea inicial de la importancia del empleo a tiempo parcial en términos de incidencia y duración, que podemos resumir señalando que si bien el empleo a tiempo parcial no ha sido un fenómeno muy frecuente entre estos jóvenes, la estancia en el mismo para los que experimentaron algún episodio de tiempo parcial fue relativamente larga.

Centrándonos en los jóvenes que han estado trabajando a tiempo parcial, el interés ahora es saber cuál ha sido el papel que ese empleo ha tenido dentro de su trayectoria formativo-laboral. En relación a esta cuestión, en primer lugar hemos de señalar que se ha detectado una gran diversidad de trayectorias (3886 trayectorias distintas), hecho que hace muy complejo su análisis sin la ayuda de unas herramientas adecuadas como el análisis de secuencias y el análisis cluster.

Haciendo uso del análisis de secuencias, iniciamos la descripción de estas trayectorias con la Tabla 2, donde aparecen las diez trayectorias con mayor frecuencia. La trayectoria más frecuente se corresponde con una situación en la que el joven inicia su andadura laboral con un empleo a tiempo parcial y se mantiene en esa situación a lo largo de sus tres primeros años de vida laboral. Esta trayectoria destaca del resto en cuanto a su frecuencia, con un 7% de jóvenes empleados a tiempo parcial durante todo el periodo analizado. La segunda trayectoria laboral tiene como componente principal la situación de inactividad estudiando dentro del sistema educativo. Los jóvenes con este tipo de trayectoria decidieron seguir dentro del sistema educativo y se mantuvieron en esta situación prácticamente hasta el final del periodo. De la Tabla 2 también extraemos que los estados más frecuentados por los jóvenes que experimentaron un episodio de empleo a tiempo parcial son los de inactividad estudiando dentro del sistema educativo, empleo a tiempo parcial y empleo a tiempo completo. Esta situación se reproduce cuando tenemos en cuenta todas las trayectorias, con una distribución temporal de los estados bastante compensada. Estos

jóvenes estuvieron en un empleo a tiempo parcial trece de los 36 meses, casi otra tercera parte siguieron estudiando dentro del sistema educativo y un 21,8% del tiempo estuvieron ocupados a tiempo completo. El tiempo de estancia en las otras situaciones contempladas fue insignificante. Por ejemplo, un 6% del total de los 36 meses estuvieron desempleados.

Tabla 2. Trayectorias más frecuentes

Trayectoria	N	%
eeeeeeeeeeeeeeeeeeeeeeeeeeeeeeeeeeee	444	7,58
SSSSSSSSSSSSSSSSSSSSSSSSSSSSSSSSSe	64	1,09
SSSSSSSSSSSSSSSSSSSSSSSSSSSSSSSSSeeeeeeee	50	0,85
SSSSSSSSSSSSSSSSSSSSSSSSSSSSSSSSSeeeeeee	44	0,75
eeeeeeEEEEEEEEEEEEEEEEEEEEEEEEEEEE	38	0,65
eeeEEEEEEEEEEEEEEEEEEEEEEEEEEEE	35	0,60
SSSSSSSSSSSSSSSSSSSSSSSSSSSSSSSSSeeeeeeeeeeeeeeeee	33	0,56
eeeeeeeeeeeeeeeeeeeeeeeeeeeeeeeeeeeeEEEEEE	29	0,49
eeeeeeeeeeeeeeeeeeeeEEEEEEEEEEEEEEEE	28	0,48
eeeeeeEEEEEEEEEEEEEEEEEEEEEEEEEEEE	27	0,46
eeEEEEEEEEEEEEEEEEEEEEEEEEEEEEEEEE	26	0,44

Nota: E=empleo a tiempo completo, e=empleo a tiempo parcial y S=estudiando dentro del sistema educativo.

Fuente: Elaboración propia a partir de la ETEFIL.

El siguiente paso ha sido analizar la forma en qué se ha utilizado el empleo a tiempo parcial, para establecer determinadas tipologías de uso del tiempo parcial por parte de estos jóvenes. Para ello, se ha obtenido una medida de similitud entre los pares de trayectorias únicas mediante el análisis de secuencias, teniendo en cuenta las particularidades vistas en el apartado metodológico, y se han construido grupos de trayectorias con el análisis cluster. En la **Tabla 3** se presenta la distribución de las trayectorias por clusters junto con algunas variables que nos permiten describir los mismos.

Tabla 3. Distribución de las trayectorias por clusters

3 clust	5 clust	7 clust	Duración media en el estado ...					Número medio de episodios	%	
			INEFSE	INESE	INNE	DES	TP			TC
1850	596	596	0,711	14,875	1,077	1,268	9,949	8,117	5,064	12%
	1254	972	0,179	26,721	0,375	0,506	5,896	2,332	5,397	28%
		282	1,212	17,801	1,021	1,319	9,978	4,666	5,393	6%
1575	886	552	5,425	0,661	5,032	2,692	10,715	11,472	5,087	10%
		334	0,775	0,464	0,643	18,796	6,577	8,742	5,380	6%
	689	689	0,399	0,869	0,907	2,564	8,626	22,632	4,674	18%
461	461	461	0,520	2,555	0,843	1,778	27,279	3,021	4,627	20%
TOTAL			0,826	11,261	0,940	2,161	12,279	7,851	5,080	100

Nota: INEFSE: Inactividad estudiando fuera del sistema educativo, INESE: Inactividad estudiando dentro del sistema educativo, INNE: Inactividad no estudiando, DES: Desempleo, TP: Empleo de menos de 20 horas y TC: Empleo de más de 20 horas.

Fuente: Elaboración propia a partir de la ETEFIL.

Para determinar el número de grupos se han comparado distintas soluciones utilizando para ello varios criterios, como el dendrograma o el criterio de Harabaz. Asimismo, se ha considerado que los clusters resultantes tenían que tener significado dentro del ámbito de aplicación y tener un tamaño suficiente. Respecto del dendrograma (Gráfico 1), diagrama en forma de árbol que ilustra las uniones que se han hecho en cada etapa y las distancias a las que se han producido las mismas, observando la posición de la línea roja horizontal estableceremos el número de clusters a seleccionar según el número de líneas verticales que cruzan esta línea roja.

En términos agregados se pueden diferenciar tres grandes clusters principales. Un primer cluster en el que en las trayectorias prevalece el componente formativo frente al laboral, siendo el estado predominante el de inactividad estudiando dentro del sistema educativo (1850 secuencias), un segundo cluster, contrapuesto al anterior, donde tienen más peso los estados laborales frente a los formativos (1575 secuencias) y un tercer cluster, con trayectorias en las que predomina sobre todo el empleo a tiempo parcial (461). Partiendo de estos tres grandes grupos que determina el criterio de Habarasz, hemos planteado otras soluciones alternativas (5 y 7 clusters) utilizando para ello la información que nos proporciona la Tabla 3 y el Gráfico 2. Este gráfico recoge la distribución por estados mes a mes para cada cluster. La lectura de este gráfico no sólo nos permite conocer cuál es el estado/s predominante/s (según el color) sino también la posición dentro de la trayectoria de ese estado/s dominante/s.

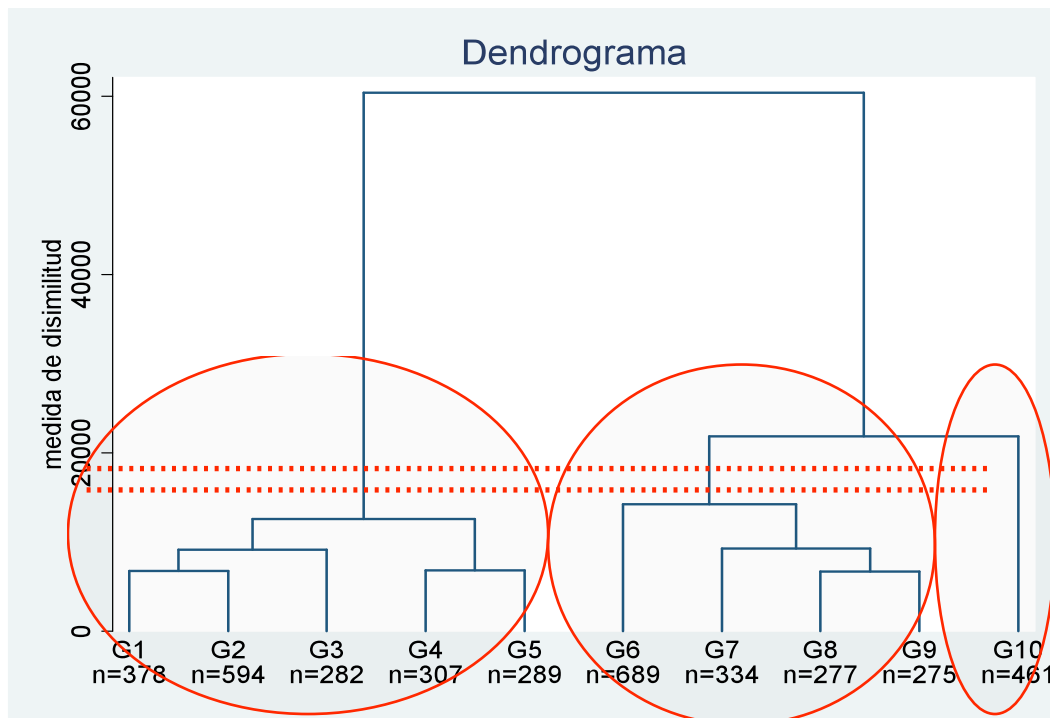
En particular, en el primer gran cluster descubrimos tres subgrupos diferenciados, a partir de la agrupación en 7 clusters, tanto por el grado de utilización del empleo a tiempo parcial como por la localización temporal de esos empleos a tiempo parcial. En concreto, se distingue, por un lado, trayectorias en las que el empleo a tiempo parcial es de corta duración y con carácter intermitente. Básicamente, se trata de empleos a tiempo parcial que se realizan durante los periodos vacacionales en el sistema educativo (cluster 2, 972 secuencias). Por otro lado, en el cluster 1 (596 secuencias), el empleo a tiempo parcial sucede a la formación mientras que en el cluster 3 (282 secuencias) es justo lo contrario, el empleo a tiempo parcial supone un retroceso en la carrera laboral de los jóvenes cuyas trayectorias pertenecen a este cluster, volviendo a la situación de inactividad estudiando dentro del sistema educativo.

Lo mismo podemos decir cuando bajamos un nivel en la agrupación del segundo gran cluster. Realmente, este cluster agrupa trayectorias con un tiempo de estancia medio en el empleo a tiempo parcial muy similar pero que es combinado con situaciones laborales muy diferentes. En el caso del cluster 5 el desempleo y en el caso del cluster 6, el empleo a tiempo completo (334 y 689 secuencias, respectivamente). En el cluster 4 la mezcla de estados es aún mayor (552 secuencias).

Finalmente el tercer gran cluster no se subdivide, siendo este cluster el formado básicamente por trayectorias de empleo a tiempo parcial.

Cuando se tiene en cuenta el número medio de episodios de cada cluster, podemos observar que los clusters 6 y 7, en los que prevalece en un caso, el empleo a tiempo completo y, en el otro, el empleo a tiempo parcial son los que presentan una menor movilidad con un menor número medio de episodios.

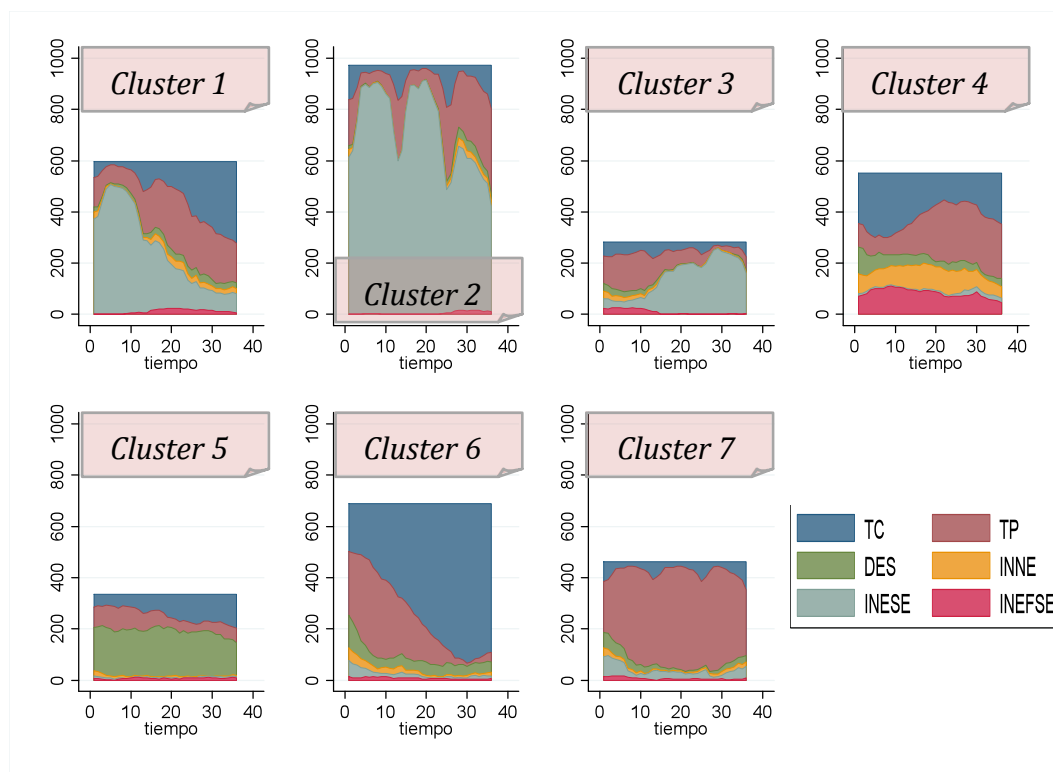
Gráfico 1. Dendrograma



Fuente: Elaboración propia a partir de la ETEFIL.

Si atendemos al porcentaje de jóvenes que han seguido alguna de las trayectorias de cada cluster podemos conocer cuál ha sido la tipología de trayectoria más frecuente y, en relación al empleo a tiempo parcial, cuáles han sido los usos más habituales de esta modalidad de contratación (véase la última columna de la Tabla 3). En primer lugar, un 28% de los jóvenes han utilizado el empleo a tiempo parcial de forma subsidiaria a la formación (principalmente durante el periodo de vacaciones en sus estudios). Para un 18% de los jóvenes, cuyas trayectorias pertenecen al cluster 6, el empleo a tiempo parcial sí que actúa como un puente, abriéndoles el camino hacia un empleo a tiempo completo. Sin embargo, para una quinta parte de los jóvenes no sabemos si finalmente el empleo a tiempo parcial les lleva a la integración laboral plena pues el periodo de seguimiento no permite conocer adónde les conduce el haber estado prácticamente la totalidad de los tres años trabajando a tiempo parcial.

Gráfico 2. Gráfico longitudinal de distribución de los estados por clusters



Nota: INEFSE: Inactividad estudiando fuera del sistema educativo, INESE: Inactividad estudiando dentro del sistema educativo, INNE: Inactividad no estudiando, DES: Desempleo, TP: Empleo de menos de 20 horas y TC: Empleo de más de 20 horas.

Fuente: Elaboración propia a partir de la ETEFIL.

Por último, en la Tabla 4 se describen los clusters según algunas características personales y formativas de los individuos. En relación al sexo, cabe destacar que en el cluster 5 (caracterizado por desempleo) hay un mayor peso de mujeres (en comparación al total), por lo que entre las mujeres que finalizaron/abandonaron sus estudios en el curso 2000-2001 y que experimentaron al menos un episodio de empleo a tiempo parcial, se observó un mayor número de ellas que tuvieron una trayectoria del tipo de las del cluster 5. Lo contrario se puede decir en relación el cluster 6 (donde el tiempo parcial da paso a un empleo a tiempo completo), con una menor proporción de mujeres. Con respecto a la formación finalizada, los alumnos de ESO y Bachillerato que tuvieron algún empleo a tiempo parcial muestran una mayor tendencia a tener ese empleo dentro de trayectorias principalmente formativas (clusters 1 y 3). Las trayectorias que más predominan entre los alumnos que finalizaron algún ciclo formativo de grado medio o superior pertenecen al cluster 6. Los alumnos que abandonan la ESO se ven afectados en mayor medida por el desempleo (cluster 4). Finalmente los alumnos con cursos FIP o ETCO tienen trayectorias principalmente laborales, con un componente de desempleo también alto. Finalmente, hemos de señalar que los graduados en CFGM y las mujeres, en menor medida, son los que más frecuentemente han experimentado trayectorias que únicamente contienen episodios de empleo a tiempo parcial.

Tabla 4. Descripción de los clusters según determinadas características (%)

	Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3	Cluster 4	Cluster 5	Cluster 6	Cluster 7	Total
Sexo								
Hombre	39,0	40,4	40,6	40,5	29,4	43,1	38,9	39,8
Mujer	61,0	59,6	59,4	59,5	70,6	56,9	61,1	60,2
Colectivo educativo								
Gdo ESO	33,6	43,7	12,0	4,6	1,7	5,3	15,8	21,6
Bachillerato	24,3	32,6	20,9	4,3	1,1	4,4	17,7	18,0
CFGM	7,5	3,2	8,9	16,6	14,0	21,9	10,7	11,0
CFGS	16,2	12,1	27,7	21,9	20,9	27,0	28,1	20,9
Aband ESO	4,6	1,0	2,2	9,9	7,1	5,8	4,5	4,3
FIP	12,5	7,3	24,9	26,3	34,3	25,1	15,5	17,4
ETCO	1,3	0,2	3,4	16,5	20,9	10,7	7,8	17,4

Nota: CFGM=Ciclos formativos de grado medio, CFGS=Ciclos formativos de grado superior, FIP=Plan de Formación Profesional, ETCO=Escuelas taller y casas de oficio.

Fuente: Elaboración propia a partir de la ETEFIL.

6. Conclusiones

El empleo a tiempo parcial viene presentándose como un elemento importante dentro de las políticas activas del mercado de trabajo en un doble sentido: como modalidad de contratación flexible que puede resultar eficaz en la lucha contra el desempleo, y como elemento potenciador de la incorporación de determinados colectivos al empleo, poniendo así en relación flexibilidad e intereses particulares de algunos colectivos (CES, 1996). En este sentido se han pronunciado diferentes autoridades, asegurando que el escaso peso de la contratación a tiempo parcial en España, frente a otros países europeos, “perjudica” a la contratación de jóvenes que podrían tener con esta fórmula una manera de compaginar formación y empleo, y de adquirir la experiencia que demanda el mercado.

El presente trabajo permite profundizar en el papel que desempeña el empleo a tiempo parcial dentro del colectivo de los jóvenes sin educación universitaria. En este sentido, el trabajo ayuda a conocer en qué medida el empleo a tiempo parcial supone realmente una oportunidad laboral que facilita la progresión profesional o, por el contrario, entorpece el desarrollo de una carrera profesional dando lugar realmente a un estancamiento en el ascenso laboral. En definitiva, el trabajo arroja luz a la utilización del empleo parcial como una medida de inserción laboral de los jóvenes y como instrumento que dota de flexibilidad a los mercados de trabajo.

Hemos de señalar que el grado de respuesta ha estado en parte condicionado por la fuente de datos utilizada y, en concreto, por el periodo de seguimiento de las trayectorias formativo-laborales que en algunos casos ha resultado ser insuficiente para alcanzar a conocer la verdadera importancia de los episodios de empleo a tiempo parcial al comienzo de la vida laboral sobre la carrera laboral futura de estos jóvenes.

El análisis se ha basado en un estudio completo de las trayectorias formativo-laborales de los jóvenes. Este análisis ha permitido clasificar la gran diversidad de trayectorias en varios grupos aparentemente diferenciados. A modo de conclusión cabe decir que resulta complicado asignar un único papel al empleo a tiempo parcial, ya que la función de esta modalidad de contratación ha diferido según el grado de vinculación con el sistema educativo y, en concreto, según el colectivo

educativo que se considere. En general, los jóvenes con una formación generalista combinan el empleo a tiempo parcial con la continuación de su formación y, por tanto, el empleo a tiempo parcial se considera una actividad secundaria que en ocasiones se abandona para dedicarse por completo a seguir formándose. Mientras que en el caso de los jóvenes que han dado por finalizada su formación, el empleo a tiempo parcial, en general, constituye una forma de entrada o toma de contacto con el mercado laboral, que les facilita el acceso a un empleo a tiempo completo y, por lo tanto, la integración en el mercado de trabajo.

Referencias

Abhayaratna, J., L. Andrews, H. Nuch, y T. Podburg (2008): "Part-time employment: the Australian experience", cap. 6 Staff Working Paper, Productivity Commission.

Albarracín, D. (2004): "Usos del empleo a tiempo parcial en Europa y relaciones de género", CIREM.

Bielenski, H., G. Bosch, A. Wagner (2002): "Working time preferences in sixteen European countries", European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

Blanco, J. (dir.) (2001): "Balance histórico de la contratación a tiempo parcial en España", Colección Informe y Estudios, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

Blank, R. M. (1994): "The dynamics of part-time work", working paper nº 4911, NBER.

Blank, R. M. (1998): "Labour market dynamics and part-time work" en S. W. Polachek (ed.) *Research in labour economics*, vol. 17, JAI Press, Amsterdam y Londres.

Bollé, P. (1997): "Part-time work: solution or trap?" *International Labour Review*, 136(4), 557-579.

Brzinsky-Fay, C., U. Kohler y M. Luniak (2006): "Sequence analysis with Stata". *The Stata Journal*, 6, 435-460.

Brzinsky-Fay, C. (2007): "Lost in transition: labour market entry sequences of school leavers in Europe". *Sociological Review*, 23 (4), 409-422.

Buddelmeyer, H., G. Mourre y M. Ward (2004): "The determinants of part-time work in EU countries: empirical investigations with macro-panel data", discussion paper nº 1361, IZA, Bonn.

Buddelmeyer, H., G. Mourre, y M. Ward (2005a): "Recent developments in part-time work in EU countries: trends and policies", discussion paper nº 1415, IZA, Bonn

Buddelmeyer, H., Mourre, G. y Ward, M. (2005b): "Part-time work in EU countries: labour market mobility, entry and exit", discussion paper nº 1550, IZA, Bonn.

CES (1996): Informe sobre el trabajo a tiempo parcial, Informe 4/96, Consejo Económico y Social, Madrid.

- Colombino, U. y M. Di Tommaso (2000): "Identifying demand and supply of part-time jobs using personal data: an application to Italy". *Labour*, 14(4), 609-622.
- Connolly, S. y M. Gregory (2005): "Part-time work. A trap for women's careers? An analysis of the roles of heterogeneity and state dependence", discussion paper n° 245, Department of Economics, University of Oxford.
- Connolly, S. y M. Gregory (2007): "Dual tracks: part-time work in life-cycle employment for British women", discussion paper n° 301, Department of Economics, University of Oxford.
- Corral, A. e I. Isusi (2004). "Part-time work in Europe", Dublin, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2004/41/en/1/ef0441en.pdf>
- Dekker, R. (2008): "Part-time work as a transitional phase? The role of preferences and institutions in Germany, Great Britain and The Netherlands", working paper n° 8029, MPRA.
- Euwals, R. y M. Hogerbrugge (2004): "Explaining the growth of part-time employment: factors of supply and demand", discussion paper n° 1124, IZA, Bonn.
- Farber, H. S. (1999): "Alternative and part-time employment arrangements as a response to loss job". *Journal of Labour Economics*, 17, 142-169.
- Gómez, S., C. Pons, y C. Martí (2002): "Part-time work: its evolution and results", Research paper n° 476, IESE, Barcelona.
- Lamb, S. (2001): "The pathways from school to further study and work for Australian graduates", LSAY Research Report, ACER, Melbourne.
- Lamb, S. y P. McKenzie (2001): "Patterns of success and failure in the transition from school to work in Australia". LSAY research report n° 18, ACER, Melbourne.
- Lesnard, L. (2006): "Optimal matching and the social sciences", working paper n° 1, CREST-INSEE, Francia.
- Marks, G. (2006): "The transition to full-time work of young people who do not go to University", LSAY research report n° 49, ACER, Melbourne.
- O'Reilly, J. y S. Bothfeld (2002): "What happens after working part-time? Integration, maintenance or exclusionary transitions in Britain and Western Germany". *Journal of Economics*, 26, 4, 409-439.
- O'Reilly, J. y C. Fagan (1998): "Part-time prospects: international comparison of part-time work in Europe, North-America and the Pacific Rim, London, Routledge.
- Pedraza, P., R. Muñoz y L. A. Rivas Herrero (2008): "El efecto de los contratos a tiempo parcial sobre la estabilidad laboral en el mercado de trabajo español", documento de trabajo del Colegio

de Economistas de la Coruña, *Economic Analysis*, vol. 7(8).

Rodríguez Prado, B. y H. Corrales (2008): Clasificación de los patrones de inserción laboral de los jóvenes con Formación Profesional mediante el análisis de secuencias, proyecto de investigación de la Junta de Castilla y León.

Schmid, G. (1998): "Transitional labour markets: a new European strategy", discussion paper FS I 98-206, WZB.

Sirvent, E. y J. Ferreriro (2006): "Are similar part-time workers? An analysis of the substantial and marginal female part-time workers in Denmark, Netherlands and Spain". *Ekonomia*, 9, nº 2.

Vickers, M., S. Lamb, y J. Hinkley (2003): "Student workers in high school and beyond: the effects of part-time employment on participation in education, training and work", LSAY research report nº 30, ACER, Melbourne.