

O TRABALLO A TEMPO PARCIAL NA UNIÓN EUROPEA

MARÍA MERCEDES TATO RODRÍGUEZ

Departamento de Econometría e Métodos Cuantitativos

Facultade de Ciencias Económicas e Empresariais

Universidade de Santiago de Compostela

Recibido: 15 novembro 1996

Aceptado: 18 decembro 1996

Resumo: Durante a recente recesión na Unión Europea, un dos trazos máis acusados da evolución do mercado de traballo a longo prazo foi o crecemento do traballo a tempo parcial a unha velocidade proporcional á diminución da resistencia sindical a esta modalidade de traballo, aunque existen aínda dificultades polas múltiples liñas divisorias de carácter social, cultural e político que caracterizan a eses países. Nalgúns países promulgáronse leis, normas legais; noutros, sentencias dos tribunais laborais ou convenios para empresas concretas ou sectores determinados; mentres que noutros a lexislación non se ocupou aínda das novas formas de traballo. O obxectivo que ocupará aínda durante moitos anos ás institucións da Comunidade é o de desenvolver unha área de benestar social que protexa ó traballador sen perder de vista a necesidade de flexibilidade e competitividade imposta polo mercado interior, baixo as diferentes modalidades de traballo.

Palabras Clave: Unión Europea / Mercado Único / Mercado de traballo / Traballo a tempo parcial.

PART-TIME WORK IN THE EUROPEAN UNION

Summary: During the recent economic recession in the European Union one of the most outstanding features of the evolution of the labour market in the long run was the increase in part-time work in direct ratio to the reluctance of the trade unions to this kind of work, although there are still difficulties because of the multiple dividing lines of social, cultural and political character that characterise those countries. In some countries bills, legal norms, were enacted; in others, sentences of labour courts were passed or agreements for specific firms or particular sectors were reached; while in other legislation has not still dealt with the new working ways. The objective which will still keep busy the institutions of the Community for many years is the development of an area of social welfare to protect working class without leaving aside the need of flexibility and competitiveness imposed by the home market, under the different forms of work.

Keywords: European Union / Single Market / Labour market / Part-time work.

ANTECEDENTES

Os países da Unión Europea enfróntanse cun problema común —o desemprego—, e a súa escala e características varían bastante segundo os países e segundo as rexións dentro de cada país. A diversidade do problema do desemprego e da súa percepción conduciron a unha variada gama de políticas adoptadas para aborda-lo problema e, polo tanto, a unha gran diversidade de experiencias en canto ós resultados logrados e ás dificultades atopadas na súa aplicación. Estas dúas consideracións serviron de base á petición do Consello Europeo á Comisión —na reunión de Essen de decembro de 1994— de que, en colaboración cos estados membros, examine e dea a coñecer de maneira continua a evolución do mercado de traballo nas distintas partes da Unión e as políticas seguidas para aborda-los problemas do emprego en tódalas súas manifestacións. O cumio de Essen fixo fincapé en cinco

áreas clave de intervención dos poderes públicos encamiñadas a facerlles fronte ós problemas do emprego:

♦ *Mellora das oportunidades de emprego da poboación activa mediante a promoción do investimento en formación profesional:* Nesta tarefa correspóndelle un papel clave á adquisición de cualificacións profesionais, especialmente por parte dos mozos. Aínda que o recente aumento da proporción de mozos que permanecen na educación e formación despois da ensinanza básica concorda coa política adoptada en toda a Unión, é discutible ata qué punto reflicte na práctica sobre todo a falta de oportunidades de emprego. Na medida en que isto é así, a participación na educación máis alá da ensinanza básica pode diminuír ou aumentar a unha taxa máis lenta nun futuro próximo, cando se produza a recuperación económica e haxa máis postos de traballo dispoñibles. Non obstante, a magnitude deste posible cambio difire nos estados membros segundo a idade de saída do sistema educativo.

O maior número posible de mozos e mozas debe recibir formación inicial e continua que lles permita, a través da formación permanente, adaptarse ós cambios ocasionados polo avance tecnolóxico, a fin de reduci-lo risco de perde-lo seu emprego.

Durante os últimos 20 anos ou máis, a muller forneceu todo o crecemento da poboación activa na Unión e é probable que continúe a facelo no futuro. Por iso é importante que as mulleres poidan acceder en igualdade de condicións á educación e formación inicial e á formación continua durante toda a súa vida laboral. As perspectivas de emprego da muller en actividades relativamente pouco cualificadas —como as vendas e os servizos xerais— son, en realidade, mellores cás dos homes pero, aínda que o crecemento nestas áreas pode contribuír a absorbe-lo gran número de mulleres en paro —declarado ou encuberto—, é preciso incrementa-las oportunidades da muller nos postos de nivel intermedio e superior.

Unha tendencia común a tódolos estados membros foi tratar de que a formación respondera mellor ás necesidades locais e individuais. Cada vez insístese máis en que os individuos asuman maiores responsabilidades en canto á identificación e satisfacción das súas propias necesidades de formación. Por outra parte, recorreuse a novas tecnoloxías e a formas máis flexibles de ensinanza para reduci-lo tempo de aprendizaxe e mellora-lo acceso. Cada vez máis, os estados membros preocupáanse de garantir que a formación impartida sexa pertinente para as novas esixencias do mercado de traballo, utilizando para iso o seguimento da calidade e a previsión das novas demandas. Estas mesmas preocupacións fanse tamén extensibles á necesidade de continuar coa formación durante toda a vida laboral do individuo. Algúns estados membros fomentan este obxectivo mediante o recoñecemento do dereito a permisos por formación ou estudos, xeralmente a través dos convenios colectivos entre os axentes sociais.

◆ *Aumento da intensidade do crecemento do emprego*, en particular mediante:

- a) Unha organización máis flexible do traballo, de forma que satisfaga tanto os desexos dos traballadores como as esixencias da competencia.
En toda a Unión observamos unha tendencia xeral, aínda que moi gradual, a flexibiliza-la xornada laboral. Anque o aumento da flexibilidade non supón inevitablemente reduci-lo tempo medio de traballo e, polo tanto, aumenta-lo número de persoas ocupadas, dado o nivel de produción, *a tendencia foi acompañada dun crecemento do traballo a tempo parcial*, unha redución da semana laboral normal e a introducción en varios países da posibilidade de interrompe-la carreira profesional. Aínda que en moitos estados membros a xornada laboral é obxecto de negociación entre os axentes sociais, os gobernos poden influír de varias maneiras; por exemplo, modificando a normativa sobre traballo a tempo parcial e sobre o dereito ás prestacións da seguridade social.
- b) Unha política salarial que fomenta os investimentos que crean emprego e que, na situación actual, require unha moderación dos salarios pactados nos convenios, de tal forma que estes aumenten menos cá produtividade.
- c) Promoción de iniciativas, en particular no ámbito rexional e local, que creen postos de traballo que teñan en conta as novas esixencias; por exemplo, nas esferas do medio ambiente e dos servizos sociais.

◆ *Redución dos custos laborais non salariais* suficiente para garantir que se produza un efecto apreciable nas decisións relativas á contratación de traballadores e, en particular, de traballadores non cualificados.

◆ *Aumento da eficacia da política de emprego*, evitando prácticas prexudiciais para a disposición a traballar e pasando dunha política pasiva de mercado de traballo a outra activa. Debe seguir en pé o incentivo individual a continua-la busca de emprego no mercado xeral de traballo. Este principio debe terse especialmente en conta ó elaborar medidas de sostemento da renda. A necesidade e eficiencia dos instrumentos da política de mercado de traballo deben avaliarse en intervalos regulares.

◆ *Aplicación das medidas particulares necesarias para axudar ós mozos* e, especialmente, ós que abandonan a escola practicamente sen cualificación ningunha, ofrecéndolles traballo ou formación. A loita contra o desemprego de longa duración debe ser un dos aspectos principais da política de mercado de traballo. É preciso modifica-la política de mercado de traballo para adaptala ós variados grupos e esixencias dos desempregados de longa duración. Debe prestárselle unha atención especial á difícil situación das mulleres en paro e dos traballadores de idade avanzada.

DIMENSIÓN SOCIOECONÓMICA DO TRABALLO A TEMPO PARCIAL

A proporción do tempo dedicado por cada persoa ó factor traballo diminúe cada vez máis no só pola redución da xornada, senón tamén pola aparición de novas formas de traballo, denominadas formas "atípicas", entre as que ocupa un lugar destacado o traballo a tempo parcial, do que existen conceptualmente grandes diferenzas dende o punto de vista xurídico, económico e estatístico. Os profesores Martín Pliego e Parejo Gamir sinalan que moitas das definicións do traballo a tempo parcial teñen como punto de partida a formulada pola Oficina Internacional do Traballo (OIT), ó consideralo como "*un traballo efectuado de forma regular y voluntaria durante una jornada sensiblemente más corta que la jornada normal*", engadindo que debe ser "*un solo y único empleo*" pois senón sería considerado pluriemprego. Se, dende o punto de vista xurídico, existen discrepancias en torno á definición de traballo a tempo parcial entre os diferentes países integrantes da Unión Europea, estas acentúanse ó considerarse dende un plano estatístico.

Na valoración do traballo a tempo parcial polos distintos grupos socioeconómicos implicados é probable que o resultado do saldo entre vantaxes e inconvenientes poida parecer negativo, aínda que as opinións neste terreo seguen estando moi divididas (goberno, empresarios, sindicatos, traballadores). ¿Como valoran os directivos das empresas e os representantes dos traballadores as vantaxes e inconvenientes do traballo a tempo parcial? ¿Cales son as súas expectativas e temores?

As principais vantaxes desta fórmula de emprego para os empresarios son as seguintes: ofrece unha maior flexibilidade do proceso productivo e un incremento na produtividade horaria. Isto dá lugar a un menor absentismo e a un uso máis eficiente do tempo de traballo, así como a un menor grao de sindicación dos traballadores a tempo parcial polo que as esixencias, no que se refire a condicións laborais, serán menores.

Dende o punto de vista dos traballadores, as vantaxes que se lles ofrecen serán: máis posibilidades de adapta-lo seu traballo ás circunstancias individuais, unha maior integración na man de obra, maiores posibilidades de emprego para os traballadores diminuídos e a posibilidade de compartir con outra persoa un posto de traballo.

No tocante ás principais desvantaxes para os empresarios mencionaremos, entre outras: o aumento que implica nos gastos sociais xerais unha menor produtividade da formación; que esixe unha maior coordinación e comunicación; que pode dar lugar a uns custos de investimento, no que respecta ó proceso de produción e ós equipamentos, máis elevados; que orixina unhas cargas sociais máis altas debido ós topes fixados para o cálculo das cotizacións; que crea dificultades para o traballo en grupo, cando o traballo dunha persoa depende da presenza doutras, e é de difícil aplicación ás funcións de dirección.

Para os traballadores os principais inconvenientes son, entre outros: que o salario se reduce cando menos proporcionalmente, mentres que a produtividade pode aumentar; que se inviste menos na súa formación; que as normas sobre Seguridade Social fan que os traballadores a tempo parcial no estean suficientemente cubertos e teñan maiores dificultades de promoción.

Nas últimas décadas, obsérvase un retroceso continuado da participación do traballo remunerado no uso do tempo; esta é unha das características do desenvolvemento económico. O traballo a tempo parcial, como forma de crecemento económico, mellora as condicións de vida e de traballo da poboación, pero para iso necesita dunha política apropiada. A redución do tempo de traballo ten un efecto dobre: ademais de tempo adicional dispoñible, prodúcese un aumento da demanda de traballo, orixinado tanto polo tempo de traballo que se abandona como polo uso dese tempo libre. Outro aspecto que cómpre ter en conta da redución do tempo de traballo é as maiores posibilidades de compaxinalo traballo remunerado cos deberes familiares, o que lles permite a moitas persoas que non poden realizar un traballo a xornada completa poder facelo a tempo parcial. A redución do tempo de traballo pode, polo tanto, conducir non só ó aumento da demanda de man de obra, senón tamén a unha maior oferta desta. Sen embargo, a política de tempo de traballo é só un dos factores que inflúen no cambio no uso do tempo. A educación ten unha importancia especial. A prestación de servizos adicionais esixe cualificacións adicionais, e estas deben ser impartidas non só na escola, senón tamén durante e despois da vida laboral.

Nunha investigación empírica acerca da relación entre crecemento e emprego nos países da Unión Europea, chegouse á conclusión de que o traballo a tempo parcial e os servizos representaron na década dos oitenta un impulso adicional do emprego. Os efectos do crecemento económico no mercado de traballo foron importantes nos países da Unión Europea en que aumentaron, especialmente, o traballo a tempo parcial e o sector de servizos. O traballo a tempo parcial diferénciase doutras formas de traballo atípicas como son a redución da xornada semanal, o emprego temporal, o traballo compartido (*job-sharing*), o traballo a demanda, o traballo a distancia (teletraballo), a semana laboral de catro días e o traballo nocturno ou nas fins de semana. Todas estas formas de traballo atípicas foron introducidas con diferente intensidade nos distintos países da Unión Europea, aínda que a máis difundida é o traballo a tempo parcial. Nalgúns países facilítase o seu desenvolvemento e noutros sométese a novas limitacións aínda que, con independencia das diferencias de regulación das formas de emprego, os obxectivos son, na maioría dos casos, os mesmos: fomentalo emprego e reduci-lo desemprego.

O crecemento do traballo a tempo parcial suscita varias cuestións que teñen que ver non só coa redución da xornada laboral e co reparto do traballo, senón tamén coas condicións de emprego desa clase de traballos e coa posición social das persoas que os aceptan. Dende un punto de vista, o traballo a tempo parcial é un me-

dio para que especialmente a muller, pero tamén o home, poida conciliar máis facilmente as responsabilidades familiares coa vida laboral mentres que, ó mesmo tempo, lles permita ás empresas organizarse de maneira máis flexible e facer un uso máis eficaz do capital fixo e do equipo. Dende outro punto de vista, representa unha clase inferior de traballo con perspectivas profesionais limitadas, que só aceptan os que non teñen outra alternativa.

Os datos reunidos na *Enquisa sobre forza de traballo da Comunidade* (que exclúen ós tres novos estados membros) móstrannos que, en 1994, dous tercios de tódalas mulleres que traballaban a tempo parcial estaban facéndoo porque non querían traballar a tempo completo, pero só un tercio dos homes estaba nesa situación. Nos dous países nos que ese tipo de traballo é máis frecuente (os Países Baixos e o Reino Unido), o 80% das mulleres que traballaban a tempo parcial declaraban que non desexaban traballar a tempo completo. Ó mesmo tempo, só unha de cada sete mulleres aceptara ese traballo porque non puidera obter outro a tempo completo.

Así mesmo, a *Enquisa sobre forza de traballo da Comunidade* permitiu coñecer que, por termo medio, 6 de cada 10 traballadores a tempo parcial na Unión en 1994 declararon que aceptaron o traballo a tempo parcial porque non desexaban traballar a tempo completo. Non obstante, esta cifra oculta unha considerable diferenza entre os homes e as mulleres. En Francia e nos Países Baixos, en torno á metade (51% e 46%, respectivamente) dos homes que traballaban a tempo parcial preferían o traballo a tempo completo. Outras respostas tenden a confirmar estes resultados. Máis do 25% dos homes ocupados a tempo parcial na Unión declararon que adoptaran este tipo de traballo porque non puideran atopar un emprego a tempo completo. No caso das mulleres, a proporción era inferior a un sexto. Con todo, nada menos có 55% dos homes ocupados a tempo parcial en Irlanda afirmaron que se atopaban nesta situación principalmente porque non puideran lograr un traballo a tempo completo, mentres que en Grecia a proporción era do 53%, en Francia do 49% e en Italia do 44%.

Por outra parte, as estatísticas sobre a difusión progresiva do traballo a tempo parcial en tódolos países da Unión Europea nada din sobre as vantaxes e inconvenientes desta forma de traballo. Aínda así, podemos sinalar:

- Existe unha estreita relación entre a taxa de actividade feminina e o traballo a tempo parcial, xa que son as mulleres as que ocupan estes postos; inflúe niso a dotación de instalacións para o coidado dos nenos e o seu aproveitamento, a relevancia do sector de servizos e a taxa de desemprego.
- Canto maior é a empresa, menor é a proporción de traballo a tempo parcial.
- As razóns da introducción do traballo a tempo parcial significaron un modo de aumenta-la oferta de traballo en momentos de escaseza desta no mercado e, en cambio, en momentos de paro elevado, un modo de reduci-la taxa de desemprego.

- A participación involuntaria no traballo a tempo parcial é máis frecuente entre os homes que entre as mulleres e entre os traballadores novos que entre os de maior idade.
- O traballo a tempo parcial atópase máis difundido nos servizos ca na industria e é aceptado, fundamentalmente, por traballadoras e por traballadores pouco cualificados.
- A distancia entre os países nos que o traballo a tempo parcial se practica de forma xeral e aqueles nos que este presenta unha taxa baixa reduciuse nos últimos anos e albíscase unha maior redución.

A Unión Europea estableceu directrices para o traballo a tempo parcial como a voluntariedade, a igualdade de dereitos entre os traballadores a tempo completo e a tempo parcial e que o traballo a tempo parcial non teña que limitarse só ó traballo durante medio día. Así mesmo, para promover o emprego instaba a *"elimina-los obstáculos que se opoñen ó desenvolvemento de novas formas de traballo na periferia dos, polo de agora, sectores tradicionais do emprego..., a elimina-los obstáculos que se opoñen ó desenvolvemento do traballo a tempo parcial e do traballo temporal, do traballo a prazo e compartido, facilitando o necesario grao de benestar e de protección pola lexislación laboral"*.

A importancia dos aspectos do benestar no desenvolvemento do Mercado Único en 1992 foi posta de manifesto no cumio da Unión Europea —celebrado en Hannóver en xuño de 1988—. Pedíuselle á Comisión que preparase un estudo comparativo sobre as leis e normas que afectan ás condicións de traballo nos doce estados membros, estudo que foi presentado ó cumio da Unión Europea —celebrado en Madrid en xuño de 1989—. O documento de traballo da Comisión sobre a dimensión do benestar do Mercado Único Europeo baséase en catro obxectivos: liberdade de residencia dos traballadores, mellora da protección laboral e da saúde, aumento do diálogo entre os interlocutores sociais e adopción dunha Carta comunitaria de dereitos sociais fundamentais.

O principio dunha Carta de dereitos fundamentais non é novo na Comunidade. Durante a presidencia belga do Consello de Ministros da CEE, a principios de 1987, o ministro belga de Traballo e Benestar Social, Michel Hansenne (posteriormente secretario xeral da Organización Internacional do Traballo), presentoulle ó Consello unha "Plataforma dos dereitos dos traballadores", na que sinalaba que un mercado de man de obra máis flexible non tiña que orixinar necesariamente unha deterioración xeral das condicións de benestar. Sería de interese para tódolos estados membros *"examinar, xunto cos interlocutores sociais e coa Comisión, os dereitos fundamentais dos traballadores, que non deben poñerse en perigo pola presión da competencia e o intento de lograr unha maior competitividade"*.

Estes dereitos sociais fundamentais foron redactados, a pedimento da Comisión, polo Comité Económico e Social e publicados no *Informe Staedelin*, en febreiro de

1989. Tamén se tiveron en conta os dereitos concretos dos traballadores a tempo parcial e doutras persoas con modalidades de traballo atípicas. Ó enumerar as normas para as relacións laborais, o mercado de traballo e as condicións de emprego, o Comité esixiu, en concreto, o dereito a unha protección equivalente para os traballadores a tempo parcial, para os traballadores temporais ou para as persoas acollidas a outras formas de emprego na negociación colectiva ou nos convenios colectivos. Os dereitos destes traballadores tamén deben ser tidos en conta e amparados polos correspondentes acordos en materia de Seguridade Social. Finalmente, en decembro de 1989 adoptouse (por voto maioritario) a Carta comunitaria dos dereitos sociais fundamentais dos traballadores, durante a presidencia francesa da CEE, na reunión de Estrasburgo.

Unha proposta de directiva da Comisión sobre a regulación do traballo voluntario a tempo parcial atópase no Consello dende setembro de 1982, directiva que foi modificada en 1983. Esta directiva recolle a salvagarda do traballo a tempo parcial no dereito laboral e na lexislación sobre benestar social, así como unha mellora do estatuto do traballo a tempo parcial. A intención é lograr que o traballo a tempo parcial sexa máis atractivo tanto para os traballadores como para os empregadores. Sen embargo, a última vez que se debateu esta directiva foi en 1985. Algúns estados membros —especialmente Gran Bretaña e Dinamarca— rexeitárona por razóns de fondo. Por conseguinte, a directiva proposta non foi aprobada, nin se discutiu a posibilidade de aprobar unha recomendación en lugar dela. Despois da aprobación da Carta comunitaria dos dereitos sociais fundamentais dos traballadores, a finais de 1989, a Comisión da Comunidade Europea presentou un programa de acción relativo á aplicación da Carta no que anunciou unha proposta de directiva "*sobre os contratos e as relacións de traballo que no sexan a tempo completo nin por tempo indefinido*".

NORMATIVA COMUNITARIA

As leis e regulamentos existentes en relación co traballo a tempo parcial nos países membros da Unión Europea, no que respecta ó dereito laboral, son variadas. Aínda que nalgúns estados membros existe unha lexislación a este respecto, en xeral tratouse de limita-lo número de horas de traballo por día ou por semana, principalmente por motivos de sanidade ou seguridade máis que co fin de lograr un aumento no número de persoas ocupadas. A redución da xornada laboral media no conxunto da Unión agacha diferencias acusadas entre os estados membros. Nos últimos anos (entre 1990 e 1994), procedeuse a reducións do número medio de horas traballadas en tódolos estados membros, limitándose ós sectores manufactureros onde se incrementou o traballo a tempo parcial.

Aínda que a repercusión pode ser limitada no conxunto da Unión, especialmente dende 1990, algúns estados membros esforzáronse en reduci-la xornada laboral como un medio para aumenta-lo número de persoas ocupadas. Na maioría

dos casos, eses esforzos orientáronse a influír no resultado dos convenios colectivos. A redución da xornada laboral media estivo asociada, na maior parte da Unión, ó crecemento do traballo a tempo parcial, así como ós cambios da ordenación do tempo de traballo.

Así mesmo, na maioría dos países está prestándose cada vez máis atención ó traballo a tempo parcial. Aínda que na maioría dos casos as condicións de emprego coinciden coas do traballo a tempo completo, os traballadores a tempo parcial poden saír prexudicados de distintas maneiras, por exemplo, nas súas perspectivas de carreira profesional ou no exercicio dos seus dereitos sindicais. Por isto, un dos obxectivos máis comúns foi facer máis atractivo o traballo a tempo parcial, ben promovendo a súa aceptación por parte dos traballadores e as empresas, ben mediante incentivos —como rebaixas das cotizacións sociais ou subvencións salariais— ou ben utilizando o emprego no sector público para promover a creación de emprego a tempo parcial.

En moitos casos, a política orientase a animar aos traballadores de idade avanzada a aceptar traballo a tempo parcial en lugar de a tempo completo, para deixar empregos libres para a mocidade, ben mediante o pagamento de prestacións ós que aceptan a xubilación parcial ou ben subvencionando os salarios.

Para os empregadores, o emprego a tempo parcial representa unha maior flexibilidade no axuste dos cadros de persoal ás variacións da demanda, axustando a xornada laboral semanal ou a xornada diaria ou adaptándose incluso ó ciclo económico, aínda que, á vez, pode esixir unha maior utilización de locais e de equipos. Analogamente, pode haber unha demanda deses tipos de postos de traballo en certos sectores da poboación activa, xa que o traballo a tempo parcial ofrece ás mulleres (ou ós homes) máis oportunidades de conciliar as responsabilidades familiares ou outras actividades co traballo.

Na maioría dos estados membros, a lexislación sobre o traballo a tempo parcial concédelle a mesma protección social que ó traballo a tempo completo en relación co prazo mínimo de preaviso, indemnización por despedimento, etc. Non obstante, os traballadores a tempo parcial atópanse con que as súas oportunidades de promoción, as súas perspectivas de carreira e incluso o exercicio pleno dos seus dereitos sindicais están ameazados.

En *Bélxica*, o traballo a tempo parcial tómase en consideración en leis e nos convenios colectivos. Flexibilizan a definición do "traballo a tempo parcial" ó consideralo en relación coas horas "normais" traballadas por un "traballador a tempo completo" e ó recibir un contrato de traballo escrito no que se especifican as xornadas de traballo e as horas que deben traballar. Nas normas de traballo acordadas co comité de empresa, cando queden vacantes postos de xornada completa en empresas con máis de 100 obreiros, os traballadores a tempo parcial deben ter preferencia para cubrirlos e serán informados polo empregador da existencia desas vacantes. O convenio colectivo establece que os traballadores a tempo parcial deben percibir (en relación

co tempo efectivamente traballado) as mesmas prestacións sociais cós traballadores de xornada completa. A lei promulgada permite o traballo en fins de semana e en días de festa oficial, fíxase en doce horas a xornada laboral máxima admisible e modifícanse as disposicións relativas á duración e localización temporal da xornada semanal.

Introducíronse reducións da xornada laboral normal en varios sectores durante a década dos 80. Recentemente, introduciuse unha política de máis longo alcance destinada a reducir non o que se traballa á semana senón o tempo total traballado durante a vida da persoa, limitando tamén a posibilidade de que os traballadores a tempo parcial con carácter non-voluntario perciban un subsidio parcial de desemprego para evitar abusos. Un dos obxectivos máis comúns foi facer máis atractivo o traballo a tempo parcial mediante incentivos como rebaixas das cotizacións sociais ou subvencións salariais; animando ós traballadores de idade avanzada a aceptar traballo a tempo parcial en lugar de a tempo completo, para deixar empregos libres para os mozos, ben mediante o pagamento de prestacións ós que aceptan a xubilación parcial ou ben subvencionando os salarios; e animando ás empresas a participar en reducións pactadas colectivamente, mediante a rebaixa das cotizacións sociais polos novos postos de traballo creados. En 1994, o Goberno flamengo de Bélxica introduciu unha medida que concede incentivos ós traballadores que pasen do traballo a tempo completo ó traballo a tempo parcial entre un 50% e un 80% do normal. En Bélxica, os traballadores que cambian os seus contratos de traballo para pasar ó traballo a tempo parcial reciben a prestación por desemprego máis un complemento da súa empresa pola redución de xornada, sempre que se contraten persoas máis novas.

En *Dinamarca* non existía lexislación xeral sobre a xornada de traballo, nin unha definición legal do tempo de traballo. Cando un empregado traballaba máis horas das normais, a súa actividade coñecía-se como horas extraordinarias, polo que todo o que traballaba menos horas era considerado traballador a tempo parcial. Na Lei sobre seguro de desemprego establécese que a prestación por desemprego caduca cando unha persoa en situación de desemprego é contratada como traballador a tempo parcial. Os convenios colectivos presentan importantes diferencias no referente ás condicións do traballo a tempo parcial de colectivos de traballadores manuais e non-manuais. Derrogáronse tódalas disposicións que limitaban ou prohibían a creación de axencias de traballo a tempo parcial ou a colocación de persoas a tempo parcial. Así mesmo, introducíronse reducións da xornada laboral normal en varios sectores durante a década dos 80, aínda que nos últimos anos (entre 1990 e 1994) aumentou lixeiramente o número medio de horas traballadas. Ós traballadores de idade avanzada vincúlaseles co traballo a tempo parcial en lugar de a tempo completo, para deixar empregos libres para os novos, ben mediante o pagamento de prestacións ós que aceptan a xubilación parcial ou ben subvencionando os salarios. Os traballadores daneses de entre 60 e 65 anos teñen a posibilidade da xubilación parcial, recibindo

un subsidio especial lineal se a súa xornada laboral se reduce cando menos unha cuarta parte pero non máis de 12 horas por semana.

Francia define como traballo a tempo parcial calquera tempo de traballo que sexa inferior nun quinto á xornada laboral normal ou á xornada máxima legalmente autorizada de 39 horas, ou calquera número de horas menor, tal e como o establezan outras disposicións ou os convenios colectivos. Antes de realizar ningún contrato de traballo a tempo parcial debe reunirse o comité de empresa e, á hora de formalizar este tipo de contrato, debe facerse por escrito e debe conter unhas cláusulas determinadas. Os traballadores a tempo parcial gozan de tódolos dereitos, especialmente no que respecta ás reclamacións derivadas da antigüidade e do convenio colectivo. De teren que traballar máis horas das acordadas, serán consideradas como horas extra, pero non serán extraordinarias; non poderán exceder de máis da terceira parte das horas acordadas e no poderán ser iguais á xornada laboral normal establecida legalmente ou mediante convenio colectivo para os traballadores a tempo completo. De acordo co empresario, un traballador a tempo parcial pode pasar a desempeñar un posto a tempo completo, e viceversa. Introducíronse reducións da xornada laboral normal durante a década de recesión dos 80 en varios sectores, subvencionándose o traballo en xornada reducida a fin de mante-lo emprego, a pesar de que o número de persoas afectadas foi o bastante grande como para ter unha repercusión significativa na xornada laboral media xeral. Adoptáronse disposicións que prevén expresamente a posibilidade de realizar contratos de traballo de duración determinada. O Goberno animou as empresas a participar en reducións pactadas colectivamente, mediante a rebaixa das cotizacións sociais polos novos postos de traballo creados ou mediante subvencións salariais. Así mesmo, hai unha política encamiñada a animar os traballadores de idade avanzada a aceptar o traballo a tempo parcial en lugar de a tempo completo, para deixar empregos libres para os novos, ben mediante o pagamento de prestacións ós que acepten a xubilación parcial ou ben subvencionando os salarios. Dende 1992, as empresas francesas poden obter unha rebaixa das súas cotizacións á Seguridade Social se contratan novos traballadores permanentes a tempo parcial ou se converten contratos existentes a tempo completo noutros a tempo parcial. Ampliou en 1992 o programa vixente e concedeu subsidios ós traballadores que aceptaron a xubilación anticipada gradual se se creaba emprego ou se evitaban despedimentos.

En *Alemaña* prevalece o emprego a tempo completo e o traballo a tempo parcial é a excepción. Todo tempo de traballo de menor duración có dun traballador de xornada completa é considerado traballo a tempo parcial. O número de traballadores a tempo parcial foi continuamente en aumento, cunha media do 3 ó 4 % durante os últimos anos. Introducíronse reducións da xornada laboral normal durante a década de recesión dos 80 en varios sectores e subvencionouse o traballo en xornada reducida a fin de mante-lo emprego, aínda que o número de persoas afectadas foi o bastante grande como para ter unha repercusión significativa na xornada laboral

media xeral. Adoptáronse disposicións que prevían expresamente a posibilidade de realizar contratos de traballo de duración determinada. Un traballador que queda en paro despois dun cambio do traballo a tempo completo ó traballo a tempo parcial ten dereito a prestacións plenas por desemprego durante un período de tres anos. En 1994, introduciu unha iniciativa de traballo a tempo parcial (*Teilzeitoffensive*) que consiste en promover a aceptación voluntaria de traballo a tempo parcial. Segundo un estudo, máis do 25% dos traballadores a tempo completo están dispostos a reducir a súa xornada laboral e estímase que o 60% dos postos de traballo poden reconvertirse a tempo parcial, compensando os custos cun aumento da produtividade.

Entre 1982 e 1989, o aumento supuxo uns 400.000 traballadores a tempo parcial adicionais. En 1988, un de cada tres novos postos de traballo foi a tempo parcial. Os sectores da función pública e comerciais son os que máis ofrecen este tipo de traballo mentres que a industria, pola contra, os ofrece máis raramente. Actualmente, practícanse diferentes formas de traballo a tempo parcial: un número menor de horas de traballo cada día ou só en días determinados; emprego durante un ou máis días da semana; traballo a demanda, segundo as necesidades comerciais e operativas; emprego a tempo completo reducido para traballadores de idade; etc. Recentemente, con vistas a facer máis atractivo o traballo a tempo parcial, promoveuse a súa aceptación por parte dos traballadores e das empresas.

En *Grecia*, ata hai pouco, o traballo a tempo parcial non estaba permitido nin prohibido, simplemente existía, aínda que en pequena escala, regulando legalmente as súas condicións. Calquera actividade que se leve a cabo durante as horas de traballo legalmente definidas ou normais establecidas por leis específicas, convenios colectivos ou contratos de traballo individuais considérase emprego a tempo completo e remunérase da maneira usual. Segundo sentencias do Tribunal Supremo, poderá considerarse que o emprego é a tempo parcial sempre que se pactara unha xornada laboral máis curta cá legal ou normal dará dereito a unha remuneración menor nun contrato por escrito entre o empregador e o traballador. A oficina de estatística grega fala de traballo a tempo parcial nos casos en que os empregados traballan, por regra xeral, cando menos catro semanas, a razón de entre 12 e 34 horas por semana. Por conseguinte, as disposicións relativas ó traballo a tempo parcial deben figurar por escrito sempre que se acorden xornadas laborais diarias ou semanais máis curtas. Entre 1990 e 1994 aumentou o número medio de horas traballadas.

En *Irlanda* non existe unha definición legal do traballo a tempo parcial. Considérase emprego a tempo completo calquera que se teña ou estipule como tal dentro dunha empresa, un sector ou unha industria. Segundo a lexislación laboral irlandesa, os traballadores a tempo parcial, ó igual cós temporais, non se consideran unha categoría especial. As disposicións dictadas para a protección da man de obra aplícanse-lles en función do número de horas traballadas. A expresión "traballador a tempo parcial" utilízase a miúdo, en relación co despedimento inxustificable e cos prazos de

notificación, para indicar que a persoa en cuestión traballa, por regra xeral, 18 horas semanais ou menos. A mesma norma aplícase no caso de desemprego e en materia de lexislación de benestar social. Quen traballa menos de 18 horas semanais a penas se ten posibilidade ningunha de reclamar algún dereito legal importante. Un traballador a tempo parcial pode ser contratado por un período limitado ou ilimitado. As características principais das dúas modalidades de traballo coinciden nunha situación de contratación temporal. Non existe distinción ningunha entre traballadores a tempo completo e a tempo parcial no que se refire á saúde e á protección do traballador, respecto da calidade do traballo, do pagamento de salarios e das condicións de contratación. Si existen requisitos determinados no referente ó número de horas que deben de traballa-los traballadores a tempo parcial e os eventuais: teñen que ter traballado para o seu empregador 120 horas durante as 5 semanas anteriores ás festas (110 horas, se o traballador é menor de 18 anos).

En *Italia* considérase como traballo a tempo parcial aquel que se realiza durante un número de horas inferior ó estipulado no caso normal no correspondente convenio colectivo, en períodos de tempo semanais, mensuais ou anuais previamente establecidos, mediante contrato de traballo por escrito no que se detalle a actividade respectiva e a forma na que se distribuirán as horas de traballo ó longo do tempo. Unha copia do contrato consérvase nos arquivos da Inspección Provincial de Traballo, co obxecto de asegura-la protección do traballador e deixar clara a natureza das obrigas do empregador e do traballador antes de que empece efectivamente o traballo. Débese rexistrar nun libro á parte, na oficina de emprego, tódolos traballadores que buscan emprego a tempo parcial. Prohíbese traballar horas extraordinarias, a non ser que estea permitido no correspondente convenio colectivo por razóns excepcionais de carácter comercial ou de funcionamento. Por razóns fiscais sobre todo, ó face-lo cálculo do número de traballadores, os ocupados a tempo parcial considéranse segundo o número de horas que traballaran. Os períodos sucesivos de traballo a tempo parcial e en xornada completa durante a vida laboral dunha persoa cóntanse por separado ós efectos da Seguridade Social. Durante a recesión subvencionouse o traballo en xornada reducida co fin de mante-lo emprego, anque o número de persoas afectadas foi o bastante grande como para ter unha repercusión significativa na xornada laboral media xeral. Despois dun longo período de resistencia por parte dos sindicatos, o traballo a tempo parcial figura actualmente nos convenios colectivos de diferentes sectores económicos e segue difundíndose de maneira continuada, aínda que en conxunto representa un papel secundario. Empregáronse incentivos, como rebaixas das cotizacións sociais ou subvencións salariais. Italia introduciu subsidios ós traballadores e recortes das cotizacións sociais das empresas para fomenta-lo traballo a tempo parcial.

Nos *Países Baixos* non existe unha definición legal, aínda que nos últimos anos aumentou considerablemente a importancia do traballo a tempo parcial no sector público, dado que algunhas leis dictan normas, pero só para os traballadores a tempo

parcial que traballan máis da terceira parte do tempo normal. Na actualidade, a xornada normal de traballo é de 38 horas semanais e os salarios mínimos afectan só ós traballadores que traballan cando menos un tercio da xornada laboral normal. As pequenas empresas deberán ter consello de traballadores ou comité de empresa cando polo menos 35 dos seus traballadores realicen máis da terceira parte da xornada laboral normal. Son poucos os convenios colectivos que conteñen normas que fagan mención expresa ós traballadores a tempo parcial.

En canto a *Portugal*, a lei unicamente contiña normas relativas ó emprego a tempo completo e había unha disposición excepcional relativa ó traballo a tempo parcial que sinalaba que se "recomenda" que os convenios colectivos inclúan normas relativas a este tipo de traballo, en especial para as mulleres con obrigas familiares, traballadores con capacidade diminuída e estudantes, establecendo a condición de que a remuneración do traballo a tempo parcial non sexa inferior ó importe correspondente á proporción entre o traballo a tempo parcial e o de xornada completa. Durante a recesión subvencionouse o traballo en xornada reducida a fin de mante-lo emprego, aínda que o número de persoas afectadas foi o bastante grande como para ter unha repercusión significativa na xornada laboral media xeral. Recentemente, definíronse por lei as condicións contractuais do emprego temporal. Os acordos e contratos de traballo a tempo parcial funcionan dunha maneira flexible, conclúese verbalmente, aínda que a lei esixe a forma escrita no caso de emprego temporal. Existe unha regulamentación especial para os traballadores con fillos menores de 12 anos, que teñen dereito a unha xornada laboral máis curta ou máis flexible. As demais cuestións que afectan á remuneración (salario base ou outras formas) dependen do período no que se realice o traballo a tempo parcial. Actualmente, anímase ós traballadores de idade avanzada a que acepten un traballo a tempo parcial en lugar de a tempo completo, para deixar empregos libres para os novos, ben mediante o pagamento de prestacións ós que aceptan a xubilación parcial ou ben subvencionando os salarios. Dende 1993, os traballadores de idade avanzada de Portugal poden optar á redución da xornada laboral durante os catro últimos anos antes da xubilación, mantendo os seus ingresos cun subsidio (de ata dúas veces o salario mínimo) do IEFP (a autoridade portuguesa do mercado de traballo), se se contrata unha persoa en paro que reciba formación do traballador de idade avanzada. Con isto, créase emprego adicional e transfírense coñecementos.

En canto a *España*, onde esta materia xa está suxeita a lexislación, fixéronse algúns intentos de cara a mellora-la flexibilidade do tempo de traballo. En moitos casos, a política oriéntase a anima-los traballadores de idade avanzada a aceptar traballo a tempo parcial en lugar de a tempo completo, para deixar empregos libres para os novos, ben mediante o pagamento de prestacións ós que acepten a xubilación parcial ou ben subvencionando os salarios, para o que se adoptaron disposicións que prevén expresamente a posibilidade de realizar contratos de traballo de duración determinada.

A diferenza entre o emprego a tempo parcial e o de xornada completa aparece na exposición de motivos do Estatuto dos traballadores. Será considerado contratado a tempo parcial o traballador que preste os seus servizos durante un determinado número de horas ó día ou á semana, ou de días á semana ou ó mes, inferiores ós dous tercios do tempo correspondente normalmente necesario para realiza-la actividade de que se trate. Existen normas legais sobre o traballo a tempo parcial que establecen para quen o realicen os mesmos dereitos que para os traballadores de xornada completa. Estes dereitos só inclúen accidentes de traballo e enfermidades profesionais, asistencia sanitaria por contingencias comúns e Fondo de Garantía Salarial. Non se lle recoñecen as pensións que, pola contra, si inclúe o contrato de aprendizaxe. O seu salario debe estar en relación co establecido para os traballadores a tempo completo, tendo en conta o número de horas que traballen. O contrato de traballo pode ser por tempo determinado ou indeterminado, pero debe facerse por escrito. Hai que especifica-la natureza e ámbito do traballo de que se trate, e o número de horas ou días de traballo e deberá rexistrarse o contrato na oficina de emprego. Segundo as disposicións dos convenios colectivos, o traballador e o empregador poden transforma-lo traballo a tempo parcial en traballo de xornada completa. En España, os traballadores de máis de 62 anos poden reduci-la súa xornada laboral no 50%, e tamén o seu salario, mediante convenio coa súa empresa, sempre que acepten unha redución salarial do 55% e que se contrate unha persoa en paro que traballe durante a outra metade do tempo.

No *Reino Unido* aumenta o número de contratos de traballo atípicos máis có dos típicos, pero non está prevista regulación ningunha; tampouco existe unha definición legal do traballo a tempo completo e a tempo parcial, considerando que traballa a tempo parcial quen o fai durante non máis de 30 horas á semana. Nos convenios colectivos, considérase traballador a tempo parcial a todo aquel que traballa menos horas das usuais, marcándose nalgúns casos límites máximos e mínimos; os dereitos relativos á protección laboral dependen do número de horas traballadas á semana (cando menos 8 horas). É tamén esencial o cumprimento de períodos de carencia. Os traballadores a tempo parcial que traballan máis de 8 horas e menos de 16 á semana teñen que estar empregados durante polo menos cinco anos antes de poder reclama-la maior parte destes dereitos. Este período cortouse para os traballadores a tempo parcial que traballan 16 ou máis horas semanais; en concreto, nestes casos establécense dous anos para poder percibi-lo seguro de desemprego e para obter protección contra o despedimento inxustificado e contra o da nai traballadora, e só un mes para ter dereito á garantía salarial.

En *Finlandia, Austria e Suecia*, onde esta materia xa está suxeita a lexislación, fixéronse algúns intentos de cara a mellora-la flexibilidade do tempo de traballo. En moitos casos, a política oriéntase a anima-los traballadores de idade avanzada a aceptar un traballo a tempo parcial en lugar de a tempo completo, para deixar empregos libres para os novos, ben mediante o pagamento de prestacións ós que

aceptan a xubilación parcial ou ben subvencionando os salarios. As lexislacións finlandesa e austríaca tamén permiten a xubilación parcial dos traballadores de idade avanzada en certas condicións. En *Suecia* existe a posibilidade de xubilación parcial para os traballadores de entre 60 e 64 anos, sempre que traballen máis de 17 horas semanais e menos de 35. En 1994, a taxa de indemnización reduciuse ó 55% do antigo salario.

CRECEMENTO DO TRABALLO A TEMPO PARCIAL

Un dos trazos máis acusados da evolución do mercado de traballo a longo prazo foi o crecemento do traballo a tempo parcial, especialmente durante a recente recesión en que parece que foi un medio máis flexible para os empresarios para axusta-lo seu cadro de persoal de acordo coa demanda. Na maior parte da Unión, o emprego a tempo parcial expandiuse significativamente nos últimos tempos, tanto en termos absolutos como relativos respecto ó emprego a tempo completo. Así ocorreu especialmente durante a recesión posterior a 1990. Sen embargo, nalgúns estados membros, especialmente no sur da Unión, segue sendo comparativamente baixa a súa utilización. En España, Italia e Portugal aínda representa menos do 8% do emprego e en Grecia menos do 5%, en contraste co 21% de Dinamarca, co 24% do Reino Unido, co 25% de Suecia e co 36,5% dos Países Baixos.

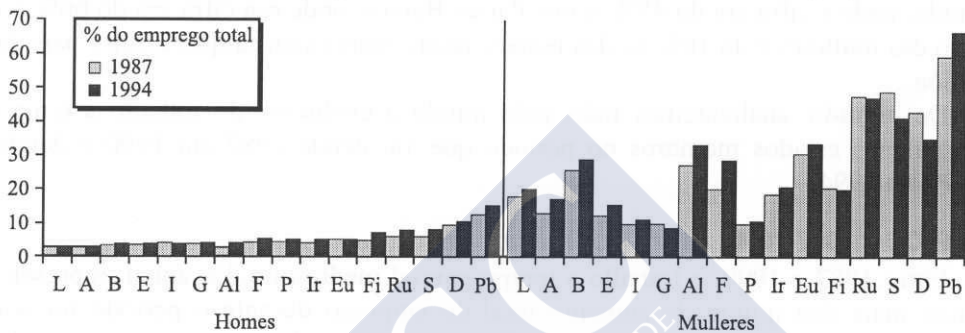
Durante o período de crecemento de finais da década dos 80, o 20% do aumento neto do emprego na Unión foi a tempo parcial. As mulleres ocuparon o 95% dos correspondentes postos de traballo e un tercio do aumento do número de mulleres que accederon ó emprego nese período ocupouse a tempo parcial. Nos Países Baixos, a proporción chegou ó 75% e, o que é máis significativo, en Alemaña, onde a importancia do traballo a tempo parcial era menor cá media da Unión, ó 83%. Ademais, en ámbolos dous países os postos de traballo a tempo parcial representaron unha proporción relativamente alta do aumento do emprego masculino: o 47% nos Países Baixos e o 23% en Alemaña. Por outra parte, en Dinamarca e no Reino Unido, onde era alta, diminuíu a proporción de mulleres ocupadas a tempo parcial, o mesmo ca en España, Portugal e Luxemburgo, onde era baixa.

Entre 1990 e 1994, o crecemento do traballo a tempo parcial foi moito maior; mentres que diminuíu o total de persoas ocupadas, aumentou o número de postos de traballo a tempo parcial. En 1994, o 15,5% de tódalas persoas ocupadas traballaban a tempo parcial fronte ó 13% de 1987 e o 13,5% de 1990. O aumento foi xeral en toda a Unión (gráfica 1).

Agás Dinamarca e Suecia (onde o descenso foi moito menor có do traballo a tempo completo), tódolos estados membros experimentaron unha expansión do traballo a tempo parcial. En 1994, case o 31% de todo o emprego feminino na Unión era a tempo parcial, mentres que en 1987 e 1990 era do 28%. Malia que o traballo a tempo parcial ten unha importancia significativamente menor entre os

homes, aumentou case á mesma taxa que entre as mulleres entre estes dous anos, ata alcanzar case o 5% do emprego masculino en 1994. En sete dos estados membros —Bélxica, Alemaña, España, Francia, Países Baixos, Italia e o Reino Unido— todo ou case todo o aumento do emprego feminino durante este período foi a tempo parcial, descendendo nos cinco últimos países o número de mulleres que traballaban a tempo completo. En Irlanda e Portugal, o crecemento do traballo a tempo parcial representou máis da metade do aumento do emprego feminino.

Gráfica 1.- O traballo a tempo parcial nos estados membros da Unión Europea, 1987-1994



L: Luxemburgo; A: Austria; B: Bélxica; E: España; I: Italia; G: Grecia; Al: Alemaña; F: Francia; P: Portugal; Ir: Irlanda; Eu: Europa 15; Fi: Finlandia; Ru: Reino Unido; S: Suecia; D: Dinamarca; Pb: Países Baixos.

FONTE: Elaboración propia a partir de EUROSTAT (varios anos).

Entre 1987 e 1994, Grecia foi o único estado membro que experimentou un descenso do emprego a tempo parcial, tanto masculino como feminino, en relación co emprego a tempo completo. Non obstante, tamén houbo un descenso da cifra relativa de homes que traballaban a tempo parcial en Italia e Luxemburgo, e unha redución máis considerable do número de mulleres que traballaban a tempo parcial en Dinamarca. Esta última circunstancia é significativa, dada a alta proporción de mulleres ocupadas a tempo parcial e, se cadra, indica a posibilidade de que o traballo deste tipo teña un límite.

Só en Dinamarca e Grecia non houbo aumento ningún do traballo feminino a tempo parcial durante eses anos. Ademais, o descenso foi substancial (do 38% ó 28%) e pode ter consecuencias importantes en canto significa que o crecemento do traballo a tempo parcial entre as mulleres non é unha tendencia inevitable ó desenvolverse as economías. Pode ser significativo que en Dinamarca a redución fora acompañada dun descenso do número normal de horas a tempo completo a 37 horas semanais, a máis baixa da Unión.

Noutras partes, o crecemento do traballo a tempo parcial tivo unha grande importancia por impedir que descendera significativamente o emprego feminino no período de recesión. Non obstante, tamén aumentou o número de homes que tra-

ballaban a tempo parcial mentres que en tódolos países, agás Luxemburgo, os Países Baixos e Grecia, descendeu o número de homes que traballaban a tempo completo, en moitos casos substancialmente.

A pesar do seu crecemento xeneralizado, o emprego a tempo parcial segue sendo un trazo moito máis pronunciado nos estados membros setentrionais ca nos meridionais, onde en 1994 representaba unicamente entre o 8% (Grecia) e o 15% (España) do emprego feminino. O emprego a tempo parcial masculino e feminino é particularmente corrente en Dinamarca, onde o 34,5% das mulleres ocupadas traballaba a tempo parcial en 1994; en Suecia, onde a cifra era do 41%; no Reino Unido, onde a cifra era do 45%; e nos Países Baixos, onde esa cifra era do 66% no caso das mulleres e do 16% no dos homes, moito máis ca en calquera outro país da Unión.

De seguido, analizaremos máis polo miúdo a evolución do traballo a tempo parcial nos estados membros no período que vai dende 1987 ata 1990 e dende 1990 ata 1994.

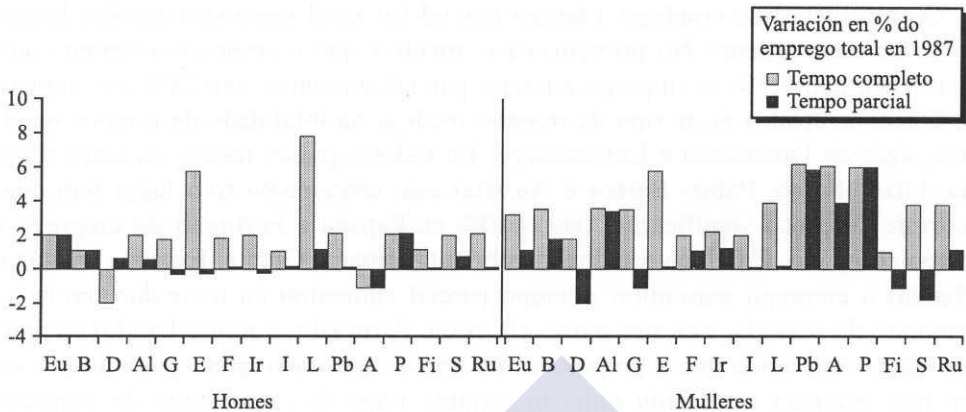
PERÍODO 1987-1990

Entre 1987 e 1990, o traballo a tempo parcial medrou un 3% anual, representando máis dun quinto do aumento total do emprego durante o período no seu conxunto. No mesmo período, o traballo a tempo completo aumentou menos do 1,5% anual. O maior crecemento do traballo a tempo parcial deuse en Alemaña (máis do 9% anual), en Irlanda (5,5% anual), en Bélxica e nos Países Baixos (ambolos dous en torno ó 5% anual). Tanto en Alemaña como nos Países Baixos, creáronse máis postos de traballo a tempo parcial cá tempo completo, representando os primeiros uns dous tercios do aumento total do emprego. Mentres que ese aumento nos Países Baixos gardou relación cun punto de partida no que o traballo a tempo parcial xa alcanzara un alto nivel, que representaba o 30% do emprego total en Alemaña, este tipo de traballo a tempo parcial representaba só o 13% do emprego total en 1987, ó mesmo nivel cá media da Unión.

As mulleres ocuparon o 95% dos novos postos de traballo a tempo parcial creados entre 1987 e 1990; e un tercio dos postos de traballo ocupados por mulleres foron a tempo parcial. En cambio, o 98% dos novos postos de traballo ocupados por homes foron a tempo completo nese período (gráfica 2).

En Grecia, España, Italia e Finlandia, reduciuse o número de homes que traballaban a tempo parcial. Non obstante, en tres países en particular aumentou significativamente a importancia do traballo a tempo parcial masculino. En Alemaña, a proporción de homes que traballaban a tempo parcial pasou do 2% a case ó 3,5% do total durante o período, e o 23% do aumento neto do emprego masculino foi a tempo parcial. Nos Países Baixos, o 47% do aumento neto do emprego foi a tempo parcial. En Dinamarca e Austria, o número de postos de traballo a tempo completo descendeu o 2% durante o período, mentres que o emprego a tempo parcial aumentou.

Gráfica 2.- Contribución da variación do traballo a tempo parcial e a tempo completo ó emprego total nos estados membros da Unión Europea, 1987-1990



Eu: Europa 15; B: Bélxica; D: Dinamarca; Al: Alemaña; G: Grecia; E: España; F: Francia; Ir: Irlanda; I: Italia; L: Luxemburgo; Pb: Países Baixos; A: Austria; P: Portugal; Fi: Finlandia; S: Suecia; Ru: Reino Unido.

FONTE: Elaboración propia a partir de EUROSTAT (varios anos).

En cambio, a diminución do emprego feminino a tempo parcial en Dinamarca e Finlandia compensou sobradamente o aumento do emprego a tempo completo, descendendo o emprego global. O emprego feminino a tempo parcial tamén descendeu en Grecia, Italia e Suecia e nos tres países aumentou o número de postos de traballo a tempo completo para as mulleres. En España, Luxemburgo, Portugal e o Reino Unido, aínda que o emprego feminino a tempo parcial medrou durante o período, a proporción de ocupados a tempo parcial reduciuse.

Por outra parte, a expansión do emprego a tempo parcial, tanto feminino como masculino, foi especialmente forte en Alemaña e nos Países Baixos. No primeiro país representou o 83% de tódolos novos postos de traballo e, no segundo, o 75%. O crecemento do emprego a tempo parcial representou arredor dun 45% do aumento total do emprego en Bélxica e Irlanda e, aproximadamente, un tercio en Francia e Austria, catro países nos que a proporción do emprego feminino a tempo parcial era menor ca media da Unión.

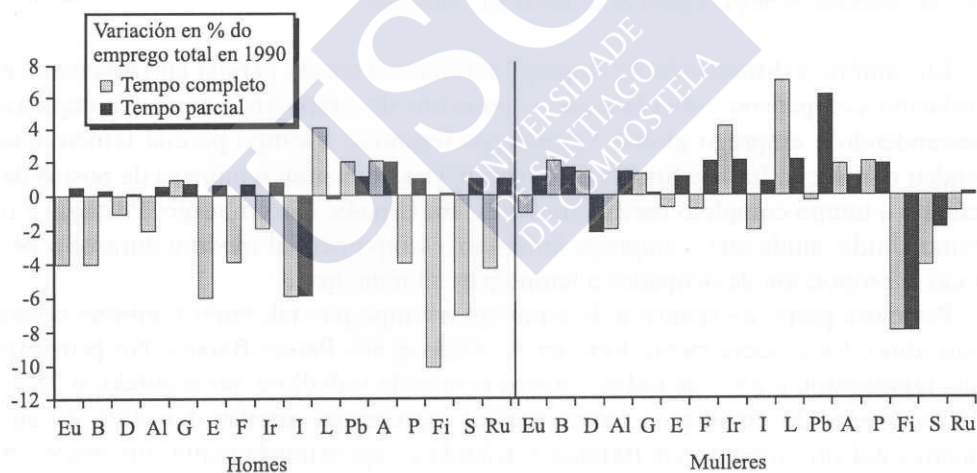
PERÍODO 1990-1994

Nos seguintes catro anos de recesión, a expansión do emprego a tempo parcial foi bastante xeral en tódolos estados membros. Mentres que o total de persoas ocupadas descendeu en torno ó 3% no conxunto da Unión, o número de postos de traballo a tempo parcial aumentou arredor dun 13%, engadindo só esta clase de emprego o 2% ó emprego total. En tódolos estados membros, agás en Luxemburgo, os Países Baixos e Austria, o número de persoas que traballaban a tempo com-

pleto descendeu entre eses dous anos, mentres que, a excepción de Dinamarca e Suecia, aumentou o emprego a tempo parcial.

O crecemento do emprego a tempo parcial foi xeral tanto no caso dos homes como no das mulleres. No primeiro caso, mentres que o emprego a tempo completo caeu nun 5,5%, o emprego a tempo parcial aumentou nun 21% e o número de homes ocupados neste tipo de traballo medrou na totalidade de estados membros, agás en Dinamarca e Luxemburgo. En tódolos países menos en catro (Grecia, Luxemburgo, Países Baixos e Austria) este crecemento tivo lugar nun contexto de descenso significativo (ata o 10% en España e Portugal) do emprego a tempo completo. En cinco estados membros (Alemaña, Grecia, España, Francia e Irlanda) o emprego masculino a tempo parcial aumentou en máis dun tercio no conxunto do período, e en tres países (Bélxica, Portugal e o Reino Unido) en máis dun 25%. Así, aínda que a proporción de homes que traballaban a tempo parcial era moi pequena, constituíu unha importante fonte de crecemento do emprego nestes catro anos (gráfica 3).

Gráfica 3.- Contribución da variación do traballo a tempo parcial e a tempo completo ó emprego total nos estados membros da Unión Europea, 1990-1994



Eu: Europa 15; B: Bélxica; D: Dinamarca; Al: Alemaña; G: Grecia; E: España; F: Francia; Ir: Irlanda; I: Italia; L: Luxemburgo; Pb: Países Baixos; A: Austria; P: Portugal; Fi: Finlandia; S: Suecia; Ru: Reino Unido.

FONTE: Elaboración propia a partir de EUROSTAT (varios anos).

No caso das mulleres, o emprego total descendeu marxinalmente entre 1990 e 1994 no conxunto da Unión. Mentres que o número de persoas ocupadas a tempo completo se reduciu nun 3,5%, o emprego a tempo parcial medrou nun 11%. A excepción de Dinamarca, Suecia e Finlandia (onde non se rexistraron cambios en

termos xerais), o emprego a tempo parcial expandiuse en tódolos países, en moitos casos compensando de sobra a caída do emprego a tempo completo. De feito, en Francia, nos Países Baixos e Portugal, a magnitude do aumento foi suficiente para compensar folgadoamente a perda de postos de traballo a tempo completo.

CONCLUSIÓNS

O crecemento do emprego a tempo parcial contribuíu en gran medida a manter os niveis de emprego despois de 1990 e, nalgúns casos, a impedir que descendera aínda máis, e, a diferenza de períodos anteriores, aumentou practicamente en toda a Unión. Dado o maior número de mulleres afectadas por esta tendencia, a expansión do emprego a tempo parcial constituíu un factor para manter o crecemento do emprego feminino.

En liñas xerais, o emprego a tempo parcial na Unión Europea presenta un cadro moi variado. Algúns países, como Francia, Italia, Alemaña, España e Bélxica, promulgaron leis que regulan as formas atípicas de traballo. En Italia e Bélxica, cando menos os sindicatos máis importantes interesáronse por este tema, facilitado polo feito de que a negociación colectiva tivera alcance nacional co que aumentou, en consecuencia, a aceptación desta forma de traballo, o que deu lugar a normas legais.

Os países nos que as novas formas de traballo aínda non foron tomadas en consideración polas leis ou nos procesos de negociación colectiva son o Reino Unido, Irlanda, Dinamarca, os Países Baixos, Grecia, Luxemburgo e Portugal, países todos cunha forte tradición de dereito civil; os problemas que crean as novas formas de traballo resólvense por sentencias dos tribunais laborais que, á súa vez, inflúen na lexislación, ou por convenios para empresas concretas ou sectores determinados.

Só en Portugal se dictaron normas respecto do emprego temporal. En Luxemburgo están moi avanzados os traballos preparatorios dunha regulamentación legal, en tanto que en Grecia se están facendo as primeiras propostas para experimentar as novas formas. Nos Países Baixos, dado que o dereito do traballo non presenta maiores obstáculos ás novas formas de traballo, as suxestións de melloras céntranse en aspectos para a protección de formas concretas de contratación atípica.

O obxectivo que ocupará aínda durante moitos anos ás institucións da Comunidade é o de desenvolver unha área de benestar social que protexa ó traballador sen perder de vista a necesidade de flexibilidade e competitividade imposta polo mercado interior, baixo as diferentes modalidades de traballo.

BIBLIOGRAFÍA

- Convenio colectivo núm. 35, de 27-2-1981. Bélxica: Consello Nacional do Traballo.
 EUROSTAT: *Enquête par Sondage sur les Forces de Travail*. (Varios anos). Bruxelas.
 EUROSTAT (1977): *Working Conditions in the Community 1975*. Bruxelas.
 EUROSTAT (1977): *Enquête par Sondage sur les Forces de Travail: Méthodes et Définitions*. Bruxelas.

- EUROSTAT (1992): *Estadísticas básicas de la Comunidad*. 29ª ed. Luxemburgo.
- EUROSTAT (1992): *Europa en cifras*. 3ª ed. Luxemburgo.
- EUROSTAT: *Le Chômage dans la Communauté. Luxembourg: Population et Conditions Sociales. Conjoncture*. Luxemburgo.
- EUROSTAT: "Labour Force Sample Survey, 1985-1989", *Enquête sur les Forces de Travail-Résultats*, Serie 3C. (Varios anos).
- Journal Officiel des Communautés Européennes*, núm. C 340, (22-12-86).
- MARTÍN PLIEGO, F.J.; PAREJO GAMIR, J.A. (1983): *Trabajo a tiempo parcial y política de empleo*. Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
- TATO RODRÍGUEZ, M.M. (1995): *El trabajo en la agricultura gallega: Un análisis cuantitativo con especial referencia al trabajo a tiempo parcial*. [Tese de doutoramento]. Santiago de Compostela: Universidade de Santiago de Compostela.

