

«La experiencia holandesa»

Holanda se caracteriza por una fuerte implantación del trabajo a tiempo parcial, y aquí reside precisamente una de las claves del favorable comportamiento del empleo en este país respecto al conjunto de la Unión Europea. Entre las razones que están detrás del espectacular desarrollo del trabajo a tiempo parcial se encuentran la no discriminación de estos trabajadores en relación a los asalariados a tiempo completo y la progresividad del sistema fiscal, pero sobre todo hay que destacar la actitud de los trabajadores y empresarios en favor de este tipo de trabajo.

Holandan lanaldi partzialeko lanpostuen erabilera oso errotuta dago eta ezaugarri horretan datza, hain zuzen ere, Europako Batasunaren aldean herrialde horretan enpleguak izan duen portaera hobearen gakoetatik bat. Lanaldi partzialeko lanpostuek izan duten garapen bikainaren arrazoien artean, langile hauek lanaldi osoko soldatapekoen aldean diskriminatuta ez egotea eta zerga sistema progresiboa izatea daude, baina, batez ere, langileek eta enpresariek lan moeta horren alde hartu duten jokaera azpimarratu behar da.

Part-time work is strongly introduced in the Netherlands, and this is precisely one of the clues of the favourable employment development of this country in comparison with the European average. Non-discrimination between part-time and full-time workers as well as a progressive tax system can account for the success of this type of work, but the real answer is to be found in the attitude of managers and employees in favour of part-time work.

Palabras clave: Política de empleo, trabajo a tiempo parcial.
Nº de clasificación JEL: J20, J22

En primer lugar quiero presentar algunos gráficos sobre la situación holandesa. El Gráfico n.º 1 muestra cómo el crecimiento de la población en Holanda es muy superior al de España, Dinamarca y Bélgica, países estos dos últimos comparables en desarrollo económico a Holanda. Esto significa que es necesario crear muchos más puestos de trabajo en Holanda para reducir el desempleo.

Por lo que respecta a las tasas de paro, si se compara la situación de Holanda en 1985, cercana a la media europea, con la de 1995, se puede observar que ha mejorado significativamente tanto por lo que respecta al conjunto de la Unión Europea como a Bélgica y Dinamarca (Gráfico n.º2).

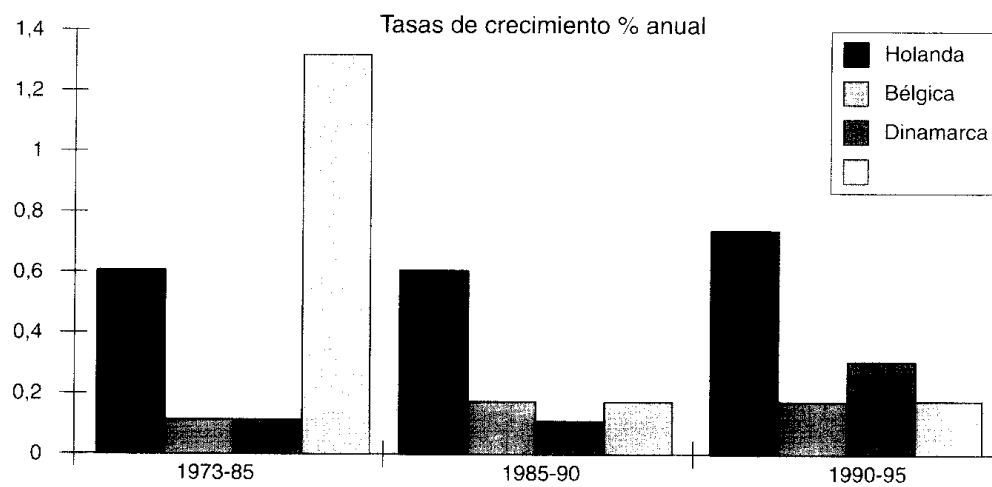
También es importante ver la evolución del empleo, porque debido al distinto ritmo de crecimiento de la población

mencionado, el paro puede descender sin que esto signifique que el empleo está creciendo, y a la inversa. Pues bien, como se puede observar en el Gráfico n.º 3, a lo largo del periodo analizado Holanda no presenta en ningún momento una evolución negativa. Incluso en los años 1991 a

1993 tuvo un rápido crecimiento del empleo, mientras que en los restantes países miembros se redujo. En 1994 el crecimiento fue nulo, pero en 1995 vuelve a mejorar de nuevo y para 1996 se espera un mayor incremento.

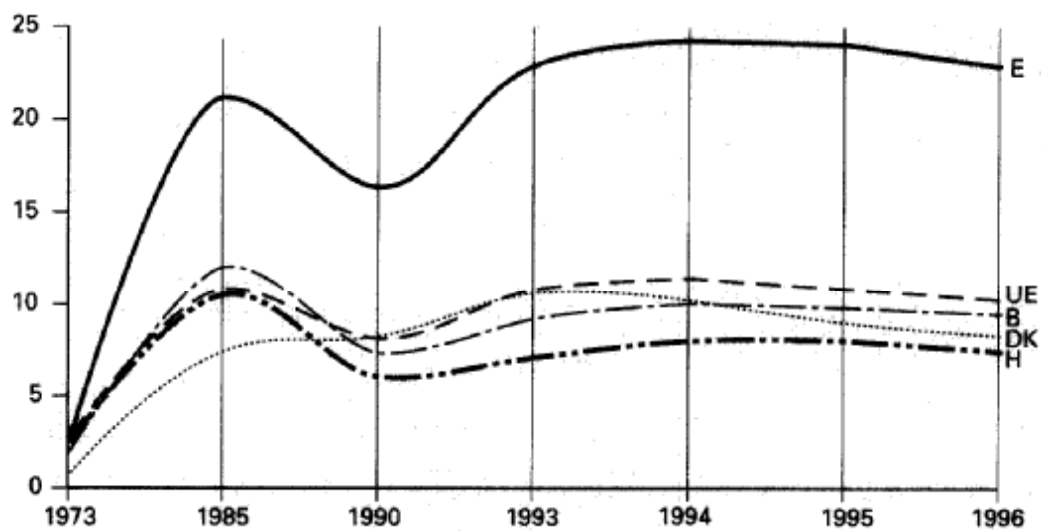
El Gráfico n.º 4 explica el buen comportamiento de Holanda. En el periodo 1983-1994 se ha producido un cambio significativo en el número de horas medias trabajadas por semana; el tiempo de trabajo se ha reducido en esos doce años en un 12%. Le sigue Bélgica con una reducción del 6%, es decir, de la

Gráfico n.º 1. Evolución de la población



Fuente: Comisión Europea, DGV

Gráfico n.º 2. Desempleo



Fuente: Comisión Europea, DGV

mitad. La media europea es inferior al 4%, mientras que en España la reducción no llega a alcanzar el 3%.

Otra explicación de la favorable evolución del empleo es que mucha gente desempleada en Holanda busca un empleo a tiempo parcial para salir de esa situación (Gráfico n.º5). Entre los hombres la cifra asciende al 24%. Para las mujeres resulta mucho más evidente ya que un 70% prefieren un trabajo a tiempo parcial.

Hasta 1970 las mujeres se quedaban en casa. Cuando se casaban, y especialmente cuando tenían su primer hijo, no trabajaban. Esta situación ha cambiado radicalmente y así, se ha producido un crecimiento de la población pero también muchas más mujeres han entrado en el mercado laboral en los últimos 25 años. Ahora, todas las mujeres holandesas quieren trabajar.

Ligado a esta evolución del comportamiento de la mujer, en este periodo se ha producido un espectacular crecimiento del trabajo a tiempo parcial. En 1983, cerca de un 23% de los trabajadores tenían un empleo a tiempo parcial. En 1994 la cifra era del 36%, lo que supone para el periodo un incremento anual del 1% de la fuerza laboral trabajando a tiempo parcial, y esta tendencia se ha mantenido incluso en los últimos siete años.

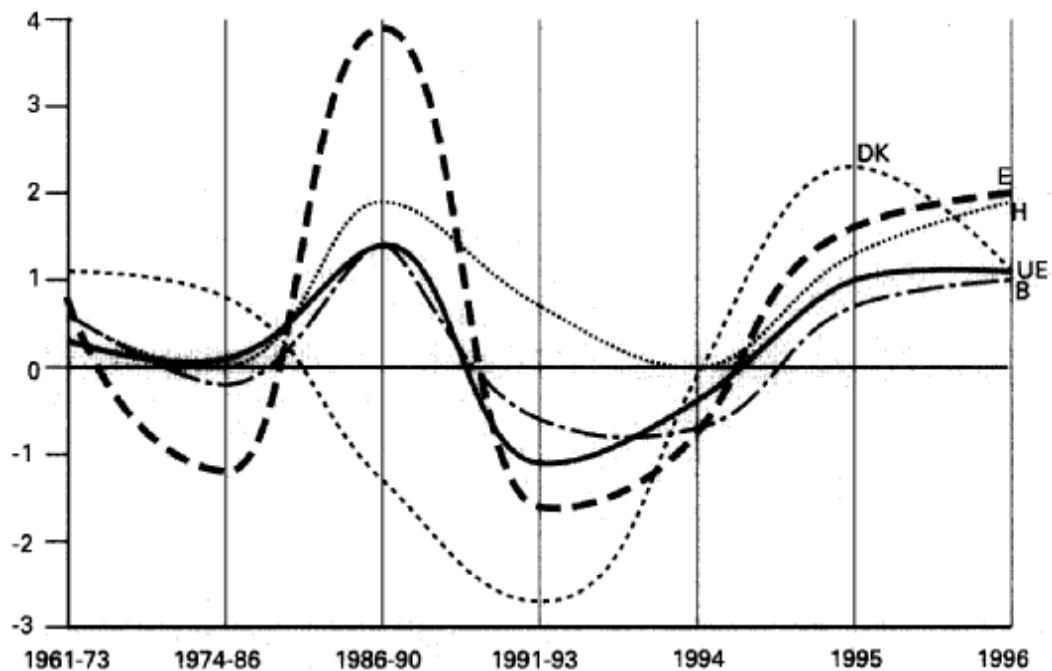
¿Por qué tanto trabajo a tiempo parcial? Esta es realmente la cuestión. Por lo que hemos visto, este tipo de trabajo está resolviendo en gran medida el problema del desempleo. El gobierno ha sido más o menos neutral. Lo importante es que los trabajadores a tiempo parcial no son discriminados, gozando por ejemplo de los mismos derechos en materia de seguridad social que los trabajadores a

tiempo completo. Además cuentan con la ventaja de un sistema fiscal progresivo. Al trabajar a tiempo parcial, su salario, semanal o mensual, es normalmente inferior a la media, y con un régimen progresivo la paga neta resulta mejor. Esta misma ventaja afecta a cualquiera con menor renta, por lo que no representa una razón fundamental, pero ayuda a explicar.

Una de las claves del éxito es que la propia población quería el trabajo a tiempo parcial, y particularmente las personas casadas. Existen muchas estadísticas que muestran esto, cosa que no siempre ocurre en el resto de Europa. Pero ahora muchos hombres lo desean, tenemos muchos ejemplos de hombres que trabajan 4 días a la semana.

Otra cosa muy importante es que los empresarios están descubriendo que los trabajadores a tiempo parcial son en general más productivos que los trabajadores a tiempo completo. Así, si los directivos lo utilizan con una buena organización del trabajo, pueden incrementar sustancialmente la productividad y llegar a ser más competitivos. Si los empresarios no estuviesen a favor del tiempo parcial, tendríamos brillantes declaraciones de los gobiernos y sindicatos reclamándolo, aunque hay que señalar que también los sindicatos eran escépticos a comienzos de los 80; no deseaban el trabajo a tiempo parcial porque decían que era desempleo a tiempo parcial, pero cambiaron de opinión al ver su positiva evolución. Creo que la verdadera respuesta es la respuesta de las organizaciones de trabajadores y la actitud de los empresarios. Tanto unos como otros pensaban: «Es interesante, podemos sacar provecho», y esto hizo que entablaran negociaciones y encontraran la forma de hacerlo.

Gráfico n.º 3. **Evolución del empleo**



Fuente: Comisión Europea, DGV

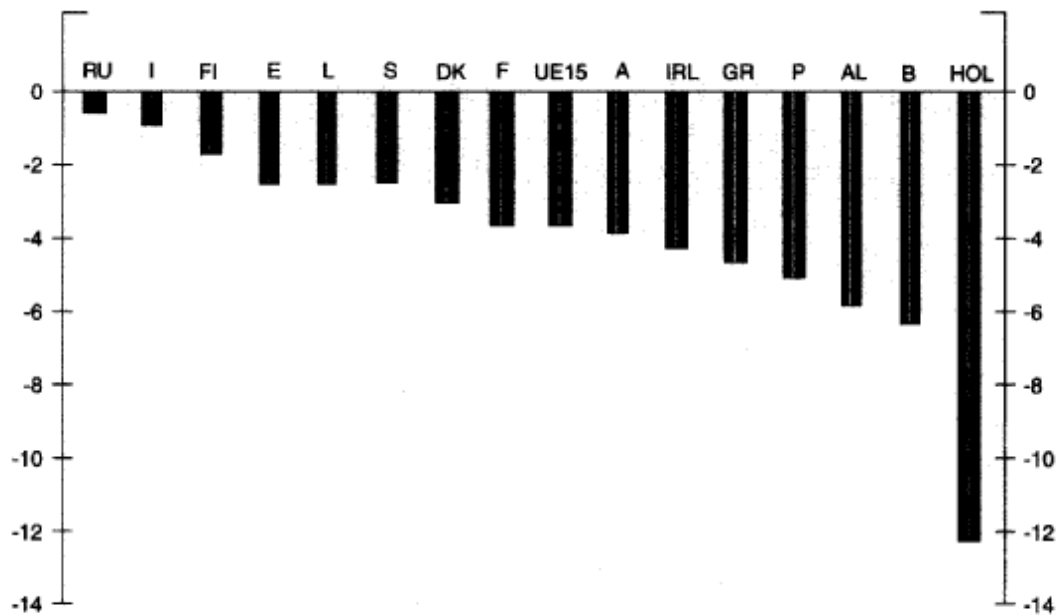
Para finalizar quiero destacar algunas cosas. Mi mensaje se refiere a Holanda y está basado en el consenso. En Holanda tenemos una Fundación del Trabajo totalmente organizada y financiada por las organizaciones empresariales y sindicales, y ambas alcanzaron un acuerdo en 1993. Aunque hay diferencias apreciables entre sectores, la Fundación indicó que es importante ampliar las posibilidades de diferenciación de la jornada laboral, especialmente en los sectores y trabajos en los que el tiempo parcial apenas existe. Una evolución positiva sólo será factible y fértil si ofrece suficientes ventajas a ambas partes,

trabajadores y empresarios, y/o si las posibles desventajas pueden ser eliminadas o compensadas.

La creación de empleo a gran escala mediante la transformación de las horas y el tiempo de trabajo requiere un esfuerzo específico de las partes implicadas. No se trata de decidir que se quiere pasar de 40 a 35 horas, lograr un acuerdo y llevarlo a cabo. Hay que discutir todo, especialmente la organización del trabajo, las pagas y la libertad de los trabajadores para elegir.

En cuanto a los resultados de la Cumbre de Essen sobre el empleo y la

Gráfico n.º 4. Cambio en el número medio de horas de trabajo semanales en los Estados miembros. 1983-1994



NOTAS: E 1987; P 1986; Alemania no incluye los nuevos Länder

Fuente: Comisión Europea, DGV

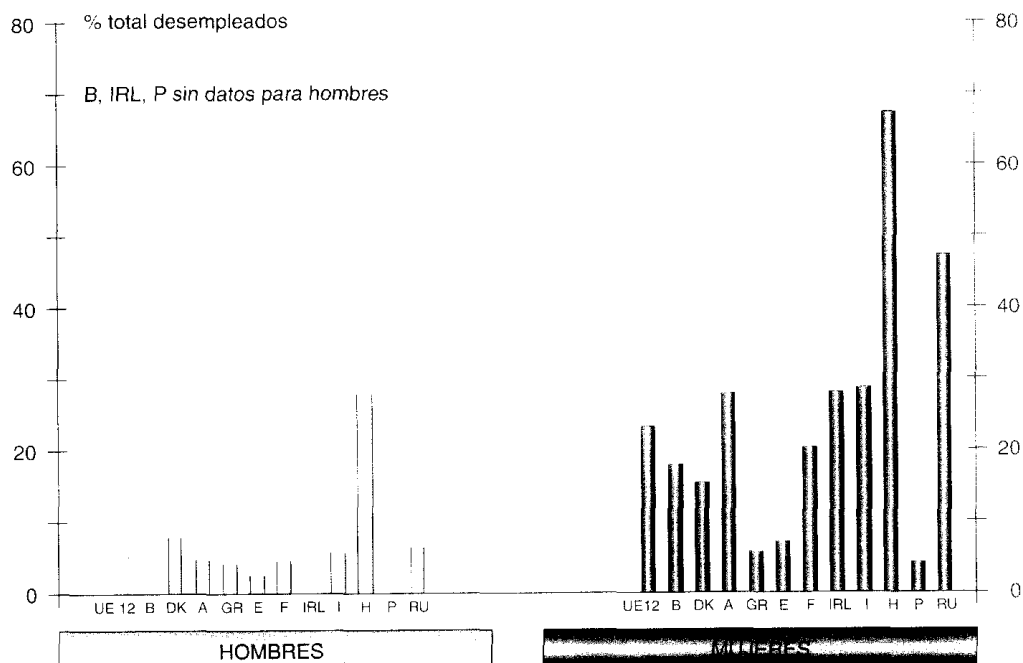
opinión recabada de los agentes sociales europeos sobre cómo mejorar la situación del empleo, la posición de los empresarios y sindicatos holandeses al respecto se puede resumir en lo siguiente.

Para los empresarios, la reducción generalizada de la jornada laboral no es un medio efectivo para crear empleo. Por el contrario, la participación en el mercado de trabajo puede llevarse a cabo fomentando el trabajo a tiempo parcial y la diferenciación de los patrones de tiempo de trabajo. La adaptación de las condiciones laborales puede generar

facilidades para combinar el trabajo con la vida familiar.

Para los sindicatos, uno de sus principales objetivos es la protección o creación de empleo a través de la redistribución del trabajo. Esta estrategia puede funcionar en dos direcciones, aunando los deseos de empresarios y trabajadores existen muchos posibles acuerdos que pueden mejorar la flexibilidad organizativa. Debería ponerse mucho mayor énfasis en la flexibilidad de las empresas y organizaciones laborales, en lugar del énfasis en la flexibilidad salarial. Los instrumentos que

Gráfico n.º 5. Desempleados que buscan un empleo a tiempo parcial en los Estados miembros (1994)



Fuente: Comisión Europea, DGV

podrían utilizarse en esta estrategia son los relativos a la reducción de las horas de trabajo. El objetivo de los sindicatos es lograr semanas laborales de 36 horas, siendo posible trabajar 9 horas durante 4 días, es decir, ampliar la jornada diaria acortando la semana de trabajo. En algunas negociaciones colectivas ya se ha alcanzado este objetivo, como en Abnamro, el banco más importante de Holanda, Akzonobel, una importante empresa química y KPN, que es una destacable empresa del papel y una de las cadenas de venta al por menor, es

decir, en diferentes industrias y sectores de servicios.

En cuanto al fomento del trabajo parcial, el objetivo de la FNV es conseguir los mismos derechos para los trabajadores a tiempo completo y parcial, así como establecer el derecho a trabajar a tiempo parcial. En este sentido, la Fundación que antes he mencionado ha declarado unánimemente que ambos tipos de trabajadores deberían ser tratados igual, y el Gobierno holandés acaba de presentar un proyecto de Ley dirigido a garantizar dicha igualdad de tratamiento.

Asimismo se señalan dos elementos adicionales especialmente para los padres: las jornadas flexibles pueden mejorar la posición de los trabajadores en el mercado de trabajo, y los permisos sabáticos. Este instrumento puede ser muy útil para promover la rotación laboral y mejorar la cualificación de los trabajadores.

En resumen, creo que la conclusión es buscar el consenso, hacerlo de forma flexible y teniendo en cuenta los intereses de ambas partes. La experiencia holandesa puede ser un éxito pero no se puede trasladar al conjunto de Europa ya que hay que tener en cuenta las especificidades de los distintos mercados de trabajo.