

«El empleo como objetivo prioritario.

Reparto del tiempo de trabajo»

ELA

Palabras clave: Reducción del tiempo de trabajo, evolución del empleo.
Nº de clasificación JEL: J20, J21

Una sociedad moderna y democrática no puede ser construida, y menos aún pretender una estabilidad política y social, si no incorpora a su ideario conceptos como justicia social y redistribución de riqueza, desgraciadamente trasnochados para algunos. Uno de los primeros objetivos a cubrir, en la línea apuntada, es el de caminar de nuevo hacia la consecución del pleno empleo y ésta, pese a ser una tarea compleja, es una tarea que atañe a toda la sociedad y no sólo a quienes sufren su carencia, pues el desempleo, aparte de ser injusto para quienes lo padecen, tiene también efectos económicos, presupuestarios y sociales que afectan al conjunto de la sociedad, por lo que su solución requiere un esfuerzo por parte de todos.

1. EVOLUCIÓN DEL EMPLEO

Del Cuadro n.º1 del Anexo se desprende que, en el periodo 1976 - 1994 el paro ha evolucionado de forma muy similar en Euskadi y en el Estado y en el caso de Euskadi ha pasado del 4,2% al 22,9% , con períodos diferenciados:

- entre 1976 y 1994 el total de personas ocupadas ha disminuido tanto en Euskadi como en el Estado en un 12 y un 6% respectivamente, lo que implica no solo la incapacidad de la economía para generar nuevos empleos que responden al crecimiento de la población activa, sino también la de mantener el empleo;
- de 1976 a 1984, pasó del 4,2% al 21,4% en una caída constante que persistió hasta 1986;
- entre 1984 y 1992 disminuyó del 21,4% al 18,2% con motivo del período de crecimiento iniciado en 1987;
- de 1992 a 1994 cae de nuevo del 18,2% al 22,9% con motivo de una nueva depresión económica, cotas superiores incluso al período anterior.

Y todo ello se da además pese a que:

- la tasa de actividad es casi 7 puntos inferior a la media de los países europeos;
- en 1994 los jubilados a los 65 años y más sólo supusieron al 31% de todos los jubilados y el número de jubilados a los 60 años alcanzó el 38% del total, lo que implica un volumen fuerte de jubilaciones anticipadas.

Con todo ello, España ha llegado en 1994, como se desprende del Cuadro n.º 2 del anexo, a alcanzar el poco congratulante liderazgo del desempleo de la OCDE, duplicando la tasa de paro media de la Unión Europea, con el agravante adicional de que este desempleo asciende, según el mismo cuadro al 30,9% en el caso de las mujeres y al 38,3 en el de jóvenes menores de 25 años.

La situación de los jóvenes menores de 25 años se encuentra todavía más deteriorada en Euskadi, ya que según datos del Eustat que se anexan en el Cuadro n.º 3 el desempleo de estos alcanza el 50,3%, sin que la mitad de ellos haya trabajado nunca.

Como posible contrapartida a esta evolución negativa del empleo, es preciso analizar la evolución de la riqueza generada, tanto en términos globales como en la vertiente de reparto de la riqueza.

No obstante, de la observación del Cuadro n.º 4 del anexo, se desprende que el P.I.B. en Euskadi y en el Estado, ha crecido durante el período 1981-1984 en un 2% y en un 2,4% de media anual respectivamente, lo que teniendo en cuenta que el número de empleos reales ha permanecido prácticamente invariable, nos indica que el incremento de productividad absorbe incrementos del P.I.B. del orden de los indicados, siendo necesarios incrementos superiores para poder generar aumentos de empleo, como se aprecia en el período 1986-92.

En el mismo cuadro se puede apreciar que la participación de los salarios en el P.I.B., ha disminuido 5 puntos en el período indicado, lo que implica que los salarios no han absorbido ni siquiera los aumentos de productividad, poniendo absolutamente en tela de juicio la tesis de que las reducciones salariales incrementan el empleo.

Otra de las tesis con que constantemente se nos viene insistiendo es que una mayor flexibilización del mercado laboral y en consecuencia de los contratos generaría con toda seguridad mayor nivel de empleo. En el Cuadro n.º 5 se constata el constante aumento de los contratos temporales que llegan en 1994 a un total del 31,8% y que alcanza, en el caso de los jóvenes menores de 25 años, la escalofriante cifra del 85,9%, sin que en contrapartida se haya generado mayor nivel de empleo en el período analizado, antes al contrario, se ha destruido. La realidad es que ha empeorado la cantidad y calidad del empleo, con sus consecuencias ya conocidas de estancamiento o disminución del consumo.

De todo lo antedicho se desprende con absoluta claridad que estamos asistiendo a un proceso de degradación de las condiciones laborales y a la institución de una sociedad tria y no dual como nos explican: Por un lado trabajadores con empleo estable y un cierto nivel de ingresos; por otro trabajadores sin empleo estable y con condiciones laborales degradadas y, por último, trabajadores sin empleo y la mayoría sin ingresos, dado el bajo nivel de cobertura del subsidio de desempleo, estando afectos a los dos últimos grupos las mujeres y los jóvenes con una intensidad especial.

Las repercusiones de toda índole que una sociedad como la que estamos creando tiene hacia el futuro y que no vamos a analizar en este artículo, pero que no podemos dejar de decir que es claramente injusta y desestabilizadora, exige encontrar vías que ayuden a caminar en la búsqueda de más y mejores empleos.

Como conclusión a este apartado se puede indicar que es preciso alterar el rumbo actual del empleo, encontrando soluciones quizás múltiples y diversas que nos vuelvan a la senda del pleno empleo y con calidad suficiente.

Ante la tozudez de la realidad, no puede seguir manteniéndose, por parte de gobiernos y empresarios, el clásico discurso de flexibilización y reducción de condiciones laborales como fórmula.

El nivel de crecimiento sostenido de la economía, dado el nivel que es absorbido por la productividad, debía superar aproximadamente el 5% anual durante toda una década para reducir el desempleo a cotas aceptables, lo cual es impensable, por no decir imposible con los datos que hoy poseemos. En consecuencia, es preciso ahondar en el debate sobre generación de puestos de trabajo, sustentándolo en premisas y fórmulas diferentes a las actuales, una de las cuales es la que nos ocupa de reparto del tiempo de trabajo.

2. REPARTO DEL TIEMPO DE TRABAJO

Hoy, la lucha contra el desempleo debe imponerse como una preocupación central en el debate político y social, aunque nunca debía de haber pasado a un segundo plano. Estaremos todos de acuerdo que la amplitud del desempleo es un problema más que preocupante en la Euskadi actual. Un problema que suma en la injusticia a quienes lo padecen, pero que afecta a toda la sociedad, aparte de ser también un problema económico y presupuestario. Se sabe también que, aún con etapas de crecimiento económico que generan empleo, éste será insuficiente para ofrecer una verdadera solución a la importancia actual del desempleo y del subempleo.

Como no se puede esperar la resolución del problema de empleo de una evolución espontánea, las fórmulas y escenarios voluntaristas se multiplican para alimentar un debate sobre la lucha contra el desempleo. Algunas proposiciones son nuevas, otras devienen de viejas experiencias. Algunas parece que adquieren más relevancia en el debate, por su fuerza o por quien las realiza. Otras se toman en cuenta con más dificultades.

Entre las proposiciones que gravitan a todo lo largo y ancho de Europa, figuran los planes de reparto del trabajo. Al presentarse como una solución global al drama del desempleo, no carecen de atractivos. No obstante, hay que ser conscientes que en la presentación de tales escenarios, se constata una cierta ignorancia consciente o cuando menos una subestimación de ciertos aspectos esenciales del mercado de trabajo, por lo que a la hora de su puesta en práctica no provocan los efectos teóricos previstos.

En consecuencia, el objetivo de este trabajo es el de establecer una reflexión respecto a algunas de las consecuencias de estas proposiciones. Hay que reconocer que las fórmulas de reparto del trabajo no han adquirido formas espectaculares en el pasado, pero también ha de recordarse que en los últimos decenios, por vía

espontánea de acuerdos y por la acción legislativa se ha producido una redistribución espectacular del tiempo de trabajo, que, sin conseguir un incremento suficiente del empleo, ha limitado su caída, dado su carácter escalonado y los aumentos de productividad que le han acompañado.

Por todo ello, y considerando que será necesario aplicar determinadas fórmulas de reparto del trabajo, aún siendo conscientes de que no aportarán la solución definitiva, pero que aplicadas en Euskadi de forma correcta pueden suponer una aportación importante a la solución del problema del desempleo, vamos a desgranar un escenario temático y complejo sobre algunas de las fórmulas que existen y pueden existir para una aplicación del reparto del trabajo.

2 1. Cuestiones previas

Para tratar con total seriedad del reparto del trabajo y de cómo establecer fórmulas para trabajando menos cada uno, trabajar todos, es preciso que previamente tomemos conciencia colectiva de batallar contra tres materias que van precisamente en contra de cualesquiera medida de reparto del trabajo que se pretenda abordar: trabajo sumergido, horas suplementarias y fraude fiscal.

El trabajo sumergido tiene un efecto múltiple en la economía y en las relaciones sociales. Por una parte, supone un nivel de empleo oculto que interesa aflorar para una medición más ortodoxa y real del desempleo y por otra parte introduce hábitos y formas de injusticia social —carencia de coberturas sociales, tanto actuales como diferidas— y de insolidaridad, ya que no aporta ni cotizaciones sociales ni impuestos que son necesarios para ejercer una acción solidaria de reparto de riqueza y de trabajo. Su nivel es desconocido oficialmente, pero nos atrevemos a afirmar que se ha incrementado fuertemente en los últimos 15 años, sobre todo en jóvenes, generando parcelas de subempleo subordinadas.

El fraude fiscal, de fuerte raigambre en nuestra sociedad y enquistado en determinados colectivos que no son precisamente los trabajadores, es la mayor muestra de insolidaridad ciudadana que existe, por cuanto que la falta de aportaciones dificulta enormemente el destino de más recursos a la asignatura que tenemos pendiente que es el empleo, en el caso que nos ocupa su reparto.

En relación con las horas suplementarias, el problema es más complejo todavía. Se está sustituyendo con horas suplementarias el nuevo empleo que debía generarse. Como se puede apreciar en el Cuadro n.º6, podemos decir que:

- las reducciones de jornada que se han dado en Europa entre 1982 y 1992 que han sido importantes, se han cubierto con horas suplementarias ya que el nivel de horas de trabajo semanales se ha mantenido casi constante en todos los países, salvo alguna honrosa excepción;
- cualquier planteamiento de reparto del trabajo puede verse coartado por esta realidad y mostrarse parcialmente ineficaz en sus resultados;
- en muchos países y en Euskadi y el Estado con profusión, se están realizando horas extraordinarias de manera fraudulenta, que introducen efectos todavía más perniciosos en el mercado laboral;

- en todo caso, la actividad suplementaria que supone el exceso de horas extraordinarias que se están realizando, debería ser abordada en base a nuevas contrataciones, lo que implicaría cierto grado de reparto del trabajo real y un nivel de contrataciones nada despreciable.

Como puede apreciarse, a la hora de abordar con seriedad y profundidad el debate sobre el reparto del tiempo de trabajo, estas materias previas deben afrontarse con voluntad colectiva de erradicarlas, mediante estrictas normas legales y exigencia de su cumplimiento, a diferencia del «complaciente» tratamiento que están teniendo hoy por parte de las autoridades laborales y fiscales, tratamiento muy en consonancia con el discurso de competitividad a cualquier precio que se ha venido construyendo desde empresarios y gobierno, aunque justo es decir que también los sindicatos tenemos nuestra cuota de responsabilidad por omisión en el caso de las horas suplementarias.

2.2. Aplicaciones individualizadas del reparto de trabajo

Llamamos así a aquellas fórmulas que, aún estando diseñadas de manera global, tienen su origen en decisiones individuales de acogerse a tales medidas de reducción del tiempo de trabajo, para dejar paso a nuevas contrataciones. Son medidas sobre las que ya existe bastante experiencia en algunos países europeos, pero que en el nuestro no se han puesto en práctica, salvo en el caso de las jubilaciones a los 64 años con exigencia de cobertura del puesto por otro trabajador.

Consisten en establecer un marco legal o convencional, aunque en este caso con autorización administrativa o refrendo legal posterior, que permita la opción individual y voluntaria por la reducción del tiempo de trabajo, en determinadas condiciones primadas, con obligación de sustitución por otros trabajadores por el tiempo equivalente a la reducción.

Son diferentes las fórmulas que sobre esta materia podrían adaptarse, pero pasamos a repasar las más importantes.

a) Acortamiento de fin de carrera

Se trata de jubilaciones anteriores a la edad legal de jubilación, a tiempo completo o a medio tiempo, con exigencia de incorporación de otro trabajador, por el período en que se anticipa la jubilación. Exige que los trabajadores que se acojan a estas fórmulas tengan cierta antigüedad y obtengan alguna compensación, vía desempleo, subvenciones, impuestos o deducción de cargas sociales a la empresa y que además el jubilado, sobre todo a medio tiempo, no vea mermada su base de jubilación, lo que implica cierta carga para las empresas.

b) Interrupción de carrera

Se refiere a diversas excedencias como estudios, etc. a las que se tiene derecho con determinadas primas, por alguna de las vías indicadas anteriormente, con sustitución obligatoria por otro trabajador, durante el tiempo en que dure la interrupción.

c) Empleos a tiempo parcial o reducido

Los trabajadores, a título individual, pueden optar por un empleo a tiempo parcial o reducido, con primas para dicha opción y por tiempo determinado o indeterminado, con obligación de ser sustituidos en proporción a la reducción de jornada y en condiciones contractuales iguales al sustituido.

Sobre todo este tipo de contratos, que, lógicamente tienen su incidencia real en nuevas contrataciones, hay un cierto escepticismo sobre su aplicación y resultados en el sindicalismo europeo, por diferentes motivos:

- por razones de organización del trabajo, determinados colectivos de trabajadores quedan excluidos de tales opciones, limitando su aplicación;
- en muchas empresas pequeñas en que los sindicatos no controlan el proceso, es muy deficiente el control sobre las sustituciones y además estas se realizan en ocasiones transformando otros tipos de contrato temporales ya existentes en la empresa, aparte de los problemas organizativos de una sustitución equilibrada;
- en materia de prejubilaciones, quedan excluidas de sustitución las empresas en reconversión, lo que también limita el campo de aplicación.

No obstante, son fórmulas que tienen vigencia y un cierto efecto, aunque no suficiente ni mucho menos por la amplitud del problema que nos ocupa.

Mención especial requiere el empleo a tiempo parcial, que aproximadamente en Europa equivale a media jornada. El sindicalismo europeo es partidario de esta fórmula siempre que se plantee como opción voluntaria y no como una fórmula de contratación adoptada encubiertamente por los empresarios, ya que se puede convertir en una fórmula de contratación obligada para colectivos como las mujeres, con las repercusiones sociales, sindicales, económicas y de relaciones laborales que implica. Como muestra de ello, adjuntamos el Cuadro n.º 7 del anexo en que como extremo tenemos a Holanda que alcanza ya una proporción del 34,2% de asalariados con contrato a tiempo parcial, pero que en el caso de las mujeres llega a una cota del 63% y con tendencia creciente.

2.3. Soluciones colectivas de reparto del trabajo

Nos referimos a acuerdos colectivos de reducción del tiempo de trabajo, de ámbito de empresa, sectorial o global y de aplicación obligatoria en determinadas condiciones y con compromiso de contrataciones adicionales que compensen dicha reducción de tiempo de trabajo.

A la hora de plantear este tipo de soluciones ha de tenerse en cuenta que deben suponer reducciones de entidad en el tiempo de trabajo ya que hemos visto que las reducciones cortas y escalonadas se absorben con incrementos de productividad.

Este tipo de soluciones colectivas pueden considerarse como las únicas que pueden tener un impacto importante y real en la generación de empleo, pero son fórmulas controvertidas y no exentas de problemas tanto en su formulación, a causa de la financiación de la reducción, como en su aplicación práctica, a causa de las dificultades de generalización del control de las sustituciones.

La problemática y complejidad del tema ha hecho que en Europa, donde se llevan años debatiendo dichas soluciones colectivas no se han dado experiencias más que en casos puntuales y, salvo error, sólo a nivel de empresa.

Entre las experiencias a nivel de empresas, básicamente se han dado dos tipos de actuaciones que, por su carácter, queremos reflejar por separado.

- actuaciones defensivas, en empresas en reconversión o dificultades, como forma de mantener temporalmente el empleo y que, por tanto no las consideramos dentro del objetivo de generación de nuevos puestos de trabajo;
- actuaciones en empresas, combinadas con reorganizaciones encaminadas a una mayor utilización del equipo productivo —turnos, etc.—, lo que conlleva una contratación adicional, pero no tanto por reducciones de jornada, que no son fuertes como por incremento de la producción derivado del mayor número de horas de utilización de instalaciones, objetivo posible solamente en empresas con gran capacidad de crecimiento y que, en muchos casos, no necesitan acompañamiento de medidas externas.

Lo que podrían ser fórmulas generalizadas de reparto, con reducciones generalizadas y obligatorias de la jornada laboral de cierta entidad, con obligación de contrataciones suplementarias que les compensen, como por ejemplo, la semana de cuatro días, reducciones del 10 ó 15% de jornadas, etc., cuentan como se indicaba anteriormente con diferentes problemas, pero el principal es el de financiación.

Las fuentes de financiación para reducciones de tal naturaleza no están exentas de problemas por cuanto sólo pueden ser:

- compensación salarial, bajo la tesis de no incidencia en costes, que no puede ser admitida por los sindicatos, aparte de estar demostrado que redundaría en un deterioro de las condiciones de vida, con fuerte incidencia en el consumo que reduciría las posibilidades de crecimiento económico;
- financiación por parte de las empresas, que sería la más limpia, pero improbable en las actuales condiciones de internacionalización de la economía, que exigiría actuaciones en ámbitos internacionales, ya que ámbitos más reducidos incidirían sobre costes y capacidades de penetración en el mercado de quienes lo llevaran a cabo;
- ganancias de productividad, cuyo efecto real sería neutro sobre costes y salarios, pero que sólo es aplicable en empresas con gran capacidad de crecimiento, al implicar aumentos de producción, de dudosa virtualidad en un plano global, en las actuales circunstancias de mercado;
- aportaciones, por parte de la Administración, de primas que compensen el coste de la reducción de jornada, vía aportaciones o reducciones de cargas sociales. Ello requeriría un cierto cambio en la política económica y fiscal al requerir un incremento de medios que revertirían en una mayor presión fiscal, por vía directa, de anulación del fraude o de ambas.

No obstante, pese a las dificultades que entraña el tema, hay que prever que más tarde o más temprano no haya quizás otra solución que comenzar a prospeccionar su viabilidad y las diferentes posibilidades de financiación.

Nadie debe ignorar que un acuerdo de esta naturaleza es muy complicado y requeriría de mentalizaciones previas, tomas de posición de cada implicado y un ejercicio de aproximaciones sucesivas, lo que implica voluntad de alcanzarlo y un esfuerzo continuado, lejos de oportunismos puntuales, si se quiere que pueda ser aplicable y produzca los efectos deseados.

Obvio es decir que de esa manera se podrían generar marcos globales o sectoriales que permitiesen, bajo determinadas condiciones, establecer acuerdos reales de reparto del trabajo en las empresas, único ámbito en que es posible concretar y controlar la contratación sustitutoria.

Pero también hay que decir que la aplicación generalizada sería muy problemática y exigiría una aplicación gradual y escalonada para alcanzar su mayor virtualidad y resultados ya que, aparte del control de contrataciones sustitutorias, su aplicación es problemática en las pequeñas empresas por razones de organización, así como con determinadas categorías de trabajadores, además de otras cuestiones.

Por último, no puedo dejar de hacer siquiera mención de un problema de fondo que condiciona la viabilidad de las conclusiones a las que este debate pudiera conducir: me refiero al hecho de que cualquier debate que desde Euskadi planteemos sobre el tema del reparto del trabajo, en el momento en que se pretenda pasar de la reflexión teórica a las propuestas de acción, pone en evidencia insuficiencias políticas de fondo de nuestras instituciones autonómicas. Competencias en materia de legislación laboral, seguridad social y protección por desempleo constituyen instrumentos sin los cuales cualquier planteamiento en materia de reparto del trabajo está afectado de entrada de radicales limitaciones.

ANEXO

Cuadro n.º 1. **Evolución del empleo**

Euskadi				(En miles)
Año	Pobl. Activa	Pobl. Ocupada	Parados	% Paro
1976	994	952	42	4,2
1980	986	860	126	12,7
1984	991	779	212	21,4
1988	1.027	817	210	20,4
1992	1.072	877	195	18,2
1994	1.090	840	250	22,9

Estado				(En miles)
Año	Pobl. Activa	Pobl. Ocupada	Parados	% Paro
1976	13.287	12.512	775	5,8
1980	12.910	11.404	1.506	11,7
1984	13.437	10.668	2.769	20,6
1992	15.155	12.366	2.789	18,4
1994	15.468	11.730	3.738	24,2

Fuente: INE-EPA.

Cuadro n.º 2. El perfil del desempleo en la OCDE, 1994

(En %)

	Total	Mujeres	Jóvenes
AMERICA DEL NORTE	5,8	6,0	10,4
Canadá	10,3	9,9	16,5
EE.UU	6,0	6,0	12,5
México	2,5	3,2	4,4
JAPÓN	2,9	3,0	5,1
UE	11,1	12,6	18,6
Austria	4,3	4,5	4,8
Bélgica	10,3	14,4	20,0
Dinamarca	10,1	11,2	10,6
Finlandia	18,2	16,7	30,5
Francia	12,5	13,6	23,4
Alemania	6,9	6,7	5,2
Grecia	9,6	15,3	28,8
Irlanda	14,7	19,7	26,4
Italia	12,0	17,8	31,1
Luxemburgo	3,3	4,4	7,1
Países Bajos	7,2	11,7	7,8
Portugal	6,8	7,3	11,4
España	23,8	30,9	38,3
Suecia	8,0	6,7	16,6
Reino Unido	9,5	7,4	14,9
EFTA	4,4	4,5	8,2
TURQUÍA	8,3	6,7	15,3
OCEANIA	9,4	9,1	16,4

Fuente: OCDE,

Cuadro n.º 3. Tasas de paro, según edades, en la CAPV

Población	15-24 años		25-44 años		> 45 años		Total
	Miles	%	Miles	%	Miles	%	Miles
Activos O.I.T	135,9	100,0	548,6	100,0	253,9	100,0	938,4
Ocupados O.I.T	67,5	49,7	413,4	75,4	228,8	90,1	709,7
Parados O.I.T	68,4	50,3	135,2	24,6	25,2	9,9	228,8
— Han trabajado	34,9	25,7	110,5	20,1	24,3	9,6	169,7
— No han trabajado	33,5	24,7	24,7	4,5	0,9	0,3	59,1

Fuente: Boletín Estadística Eustat - 1,º tr. 1995.

Cuadro n.º 4. **Evolución del PIB_{cf} y su distribución**

Año	Euskadi	Estado	% Salarios s/PIB
1981	-1,6	0,6	54,01
1982	-1,5	1,6	52,74
1983	-0,6	2,5	52,49
1984	0,8	1,5	49,84
1985	1,6	2,1	49,22
1986	2,2	2,9	49,45
1987	4,9	5,2	49,40
1988	6,7	5,0	49,35
1989	6,1	4,8	49,50
1990	3,6	3,7	50,55
1991	2,8	2,2	50,85
1992	1,0	0,7	51,00
1993	-0,7	-1,7	49,95
1994	2,0	2,4	

Cuadro n.º 5. **Población ocupada asalariada según contratos y edades.**
CAPV

Contratos	1991		1992		1993		1994	
	Miles	%	Miles	%	Miles	%	Miles	%
TOTAL	556,7	100	540,8	100	513,9	100	505,0	100
INDEFINIDO	411,8	74,0	387,2	71,6	361,1	70,3	344,4	68,2
16-24 años	18,7	25,6	13,7	21,5	7,6	14,0	7,6	14,1
25-54 años	342,4	79,6	323,9	76,6	304,0	75,0	290,9	72,6
55 y más	50,7	94,4	49,6	91,5	49,5	91,2	45,9	90,7
TEMPORAL	144,9	26,0	153,6	28,4	152,8	29,7	160,6	31,8
16-24 años	54,5	74,6	49,9	78,5	46,8	86,0	46,2	85,9
25-54 años	87,5	20,4	99,1	23,4	101,2	25,0	109,7	27,4
55 y más	3,0	5,6	4,6	8,5	4,8	8,8	4,7	9,3

Fuente: INE.

Cuadro n.º 6. **Trabajadores a tiempo completo. Número medio de horas normalmente trabajadas por semana**

Año	EUR12	Bélgica	Dinam.	RFA	Grecia	España	Francia	Irlanda	Italia	Luxemb.	P. Bajos	Portugal	R. Unido
1983	..	38,6	40,5	40,8	41,0	..	39,7	40,2	39,2	40,0	41,0	..	42,3
1984	..	38,1	40,3	40,8	40,6	..	39,6	40,2	39,0	39,9	..	..	42,6
1985	..	38,1	40,6	41,0	40,7	..	39,5	40,4	38,8	39,8	41,6	..	42,9
1986	..	38,3	40,6	40,8	40,3	..	39,5	40,6	38,7	39,8	..	42,3	43,2
1987	40,6	38,0	39,8	40,7	40,3	41,1	39,8	40,5	38,7	39,8	39,4	42,3	43,2
1988	40,7	38,0	39,8	40,5	40,4	40,9	39,9	40,5	38,6	39,8	39,2	42,3	43,6
1989	40,6	38,1	39,1	40,3	40,0	40,7	39,9	40,5	38,6	39,9	39,1	42,0	43,6
1990	40,4	38,0	39,0	39,9	40,1	40,7	39,6	40,4	38,6	39,9	39,0	41,9	43,7
1991	40,3	38,0	38,4	39,8	40,3	40,5	39,7	40,4	38,7	39,8	38,9	41,5	43,4
1992	40,3	38,2	38,8	39,7	40,5	40,6	39,7	40,3	38,5	39,7	39,4	41,3	43,4

Fuente: Eurostat.

Cuadro n.º 7. Porcentaje de asalariados a tiempo parcial

Año	EUR12	Bélgica	Dinam.	RFA	Grecia	España	Francia	Irlanda	Italia	Luxemb.	P. Bajos	Portugal	R. Unido
1983	..	8,3	25,6	12,0	4,9	..	8,9	5,8	3,5	6,2	20,9	..	19,4
1984	..	8,5	22,1	11,8	4,2	..	9,6	5,5	4,2	5,6	..	..	21,3
1985	..	9,3	25,4	12,3	4,4	..	10,5	5,8	4,5	7,1	22,4	..	21,5
1986	..	10,3	24,9	12,3	4,2	..	11,5	6,3	4,1	6,8	..	3,9	22,0
1987	13,3	11,0	25,4	12,2	4,0	4,8	11,5	7,3	4,7	7,3	28,1	4,3	22,7
1988	13,6	11,0	24,9	12,7	4,0	..	12,0	8,2	5,0	6,5	29,4	4,5	22,8
1989	13,7	11,7	24,5	13,0	3,7	4,1	12,1	8,0	5,2	6,9	30,8	3,7	22,3
1990	14,0	12,6	24,4	15,0	3,2	4,3	12,1	8,6	4,7	6,9	30,7	3,8	22,4
1991	14,4	13,3	24,1	15,3	2,8	4,2	12,3	9,0	5,1	7,4	32,0	3,6	23,1
1992	15,1	14,0	23,4	15,9	3,6	5,0	12,9	10,0	5,5	6,8	34,2	4,3	23,7
Hombres													
1983	..	1,9	7,0	1,1	3,3	..	2,0	2,4	1,5	..	6,7	..	3,1
1984	..	1,3	8,8	1,6	2,7	..	2,3	2,2	2,2	..	..	..	3,9
1985	..	1,8	8,9	1,4	2,6	..	2,8	2,0	2,4	2,5	7,6	..	4,0
1986	..	2,1	9,2	1,5	2,6	..	3,2	2,8	2,2	1,9	..	1,3	4,3
1987	3,4	2,1	9,8	1,3	2,1	1,6	3,2	3,1	2,6	..	13,1	1,5	5,0
1988	3,6	2,1	9,3	1,5	2,3	1,3	3,1	3,8	2,7	1,9	14,1	1,6	5,3
1989	3,4	1,8	9,9	1,7	2,1	1,0	3,3	3,4	2,5	1,8	14,8	0,9	4,5
1990	3,5	2,2	10,8	2,1	1,9	1,0	3,1	3,6	2,1	1,8	14,7	1,5	4,9
1991	3,7	2,2	10,9	2,2	1,7	1,1	3,2	3,7	2,5	..	15,5	1,6	5,3
1992	3,9	2,3	10,5	2,4	2,4	1,4	3,5	4,1	2,3	..	15,0	1,7	5,7
Mujeres													
1983	..	20,7	45,9	29,6	8,5	..	18,7	11,9	7,5	16,9	49,2	..	41,0
1984	..	22,2	37,0	28,2	7,6	..	19,7	11,5	8,1	14,9	..	..	43,9
1985	..	23,2	44,2	29,1	8,3	..	21,0	12,7	8,6	16,1	50,5	..	43,9
1986	..	25,2	42,6	29,2	7,8	..	22,4	12,4	7,7	16,5	..	8,1	44,3
1987	28,5	26,6	42,8	29,0	8,0	12,8	22,4	14,0	8,7	18,1	55,7	8,7	44,5
1988	28,8	26,1	42,1	30,0	7,4	12,5	23,4	15,3	9,3	15,2	55,8	8,8	44,0
1989	28,8	28,0	40,6	30,4	6,8	11,1	23,5	15,3	10,0	16,4	58,2	7,7	43,1
1990	29,2	29,3	39,1	33,6	5,7	11,2	23,6	16,4	9,2	16,6	57,5	7,1	42,8
1991	29,4	30,5	38,3	34,0	4,8	10,6	23,6	17,2	9,7	18,2	58,5	6,5	43,3
1992	30,6	31,5	37,3	34,8	5,7	12,3	24,6	18,2	10,9	16,5	63,0	7,5	43,9

Fuente: Eurostat.

