

TALSMANDENS GRUPPE
SPRECHERGRUPPE
SPOKESMAN'S GROUP
GROUPE DU PORTE-PAROLE
GRUPPO DEL PORTAVOCE
BUREAU VAN DE WOORDVOERDER

**INFORMATION
INFORMATISCHE AUFZEICHNUNG
INFORMATION MEMO**

**NOTE D'INFORMATION
NOTA D'INFORMAZIONE
TER DOCUMENTIE**

Brussels, July 1980

VOLUNTARY PART-TIME WORK¹: COMMUNICATION TO THE STANDING COMMITTEE ON EMPLOYMENT

Opportunities of entering the labour market need to be improved for those who wish to work part time. Part-time work should not be created as a special case and should therefore not be limited to women or to relatively unskilled work.

These are the main points made in a Communication on voluntary part-time work which has just been approved by the Commission following a proposal from Vice-President Vredeling. The Communication, which is in keeping with the Council Resolution of 18 December 1979 on the adaptation of working time, and is addressed to the Standing Committee on Employment, will be discussed by the latter this autumn. It is also being transmitted, for information, to the European Parliament and the Economic and Social Committee.

A study carried out by the Commission's departments has shown that in recent decades part-time work has expanded in all Member States except Italy, and now involves more than 9 million people.

For some time, the rate of part-time work in the Community has been highest in Denmark and the United Kingdom (respectively 18% and 16.9% of the working population in 1977 compared with the Community average of 9.4%). In countries where the employment rate for women is lower, part-time work is less widespread, the lowest figures being those for Italy (2.5%) and Ireland (3.7%).

In practice, part-time work has, up to now, been performed mainly by women, particularly married women. About 90% of part-time workers in the Community (70% in Italy and 95% in Germany) are women. Of the men, most are elderly or partially disabled, but they also include some young people (students, in particular).

The present part-time workforce clearly represents only a fraction of the actual demand for this type of employment. The ratio between vacancies and job seekers in this section of the labour market is particularly unfavourable. In the Federal Republic of Germany, for example, there is only one vacancy for every ten people seeking part-time work, whilst in France the ratio is 5:1.

Moreover, recent surveys have shown that there is a fairly widespread latent demand for part-time work. In surveys conducted in Germany and Belgium, about 25% of full-time workers said they would like to work part time. In general, such people now working full time would prefer a working week of around 30 hours rather than one on the conventional half-time pattern. The strong interest in such possibilities, shown also by men, scarcely varies according to skill category.

¹ COM(80)405

RAPID GROWTH

In the past two decades, part-time workers have chiefly formed a "buffer stock" of labour. Certain manufacturing industries - and more especially service industries - have come to rely extensively on such labour.

Since the service industries are constantly expanding it is likely that the demand for - and the availability of - part-time employment will grow in this sector in the years to come.

In manufacturing industries, there is a high concentration of part-time workers in declining sectors, where wages and working conditions are below average. Some of these are industries having to cope with substantial productivity increases. The extremely rapid growth of part-time work in services and parts in manufacturing industries has in many cases led to certain socially undesirable disparities by comparison with full-time employment.

OBJECTIVES

In its Resolution of 18 December 1979 on the adaptation of working time, the Council laid down several governing principles concerning action by the Community and the Member States with a view to establishing a policy for developing voluntary part-time work. The three essential objectives below, which are based on these principles, are set out in the Commission's Communication:

- to remove discrimination against part-time work so that it is no longer subject to any form of special treatment;
- to create part-time job opportunities for workers who desire them;
- to promote new forms of part-time work under certain conditions.

Accordingly, a number of suggestions are being made by the Commission; they are listed in Annex I and are addressed to Governments, employment services and the two sides of industry. The suggestions are concerned with the objectives themselves rather than the precise means of achieving them. The usual procedures, involving the authorities or the two sides of industry, must be complied with when putting these objectives into practice. Community action has not been provided for in connection with these objectives, but concertation, in accordance with these guidelines, as regards the measures taken at national level would be desirable.

ACTION AT COMMUNITY LEVEL

In order to back up these guidelines, steps should be taken at Community level to contribute to improving the organization of working and employment conditions in the Community. The Commission is therefore proposing action aimed both at removing discrimination between full-time and part-time workers, and at reducing the differences in Member States' legislation on labour and social security.

These proposals begin by establishing minimum Community standards, leaving scope for more far-reaching provisions to be laid down via collective agreements or legislation. Community action should have the aim of:

1. Establishing the principle of minimal thresholds for membership of social security schemes, e.g. a minimum number of hours of work or level of earnings on the basis of which social security contributions would be calculated and which would entitle the member to social security benefits. Contributions and benefits should, however, be fixed in such a way that full-time workers are not placed at a disadvantage;
2. Introducing the principle of equal treatment under labour law between full- and part-time workers - having regard to the shorter hours worked - at least in the following respects:
 - conclusion of an individual contract of employment (giving particulars of the

hours to be worked and paid, and their distribution)

- the right to the minimum wage, with arrangements analogous to those applying to full-time work in each Member State
 - equal treatment as regards promotion
 - protection against dismissal
 - right to employee benefits granted by the firm.
3. Recognition of the right of part-time workers to priority treatment as regards vacancies which occur in the firm for full-time jobs matching their qualifications.
 4. Recognition of the right of part-time workers to participate actively and passively in the representation machinery of the firm; these rights should be taken into consideration when determining the number of staff employed.

Secondly, the Commission proposes that collaboration with senior employment officials and directors of employment services in the Member States be stepped up with a view to developing an exchange of information and experience.

FAMILY RESPONSIBILITIES

The Commission is of the opinion that the systematic expansion of part-time work is not the only solution to employment problems or to the social problem of reconciling occupational and family responsibilities.

The main problems stem from the fact that women carry the burden of family responsibilities. The reasons for wanting to work part time are more often than not connected with the difficulties of reconciling the two. In this respect, the majority of part-time workers will always be liable to form a class apart, in a weaker position in working life and less-well informed as to their rights. The ideal solution would therefore be, without restricting each worker's freedom of choice, to seek a gradual reduction and redistribution of working hours and at the same time to encourage greater sharing of non-paid family and occupational responsibilities between the marriage partners.

SUGGESTIONS MADE BY THE COMMISSION TO GOVERNMENTS, EMPLOYMENT SERVICES AND THE TWO SIDES OF INDUSTRY CONCERNING PART-TIME WORK

1. Legal provisions and/or collective agreements

- Compilation of lists of legal provisions and/or collective agreements concerning the social and financial aspects of part-time work;
- Revision of legal provisions and/or collective agreements which run counter to the principle of equal treatment for full-time workers and part-time workers, bearing in mind the shorter hours but without conferring any special status;
- Examination of the extent to which social security schemes (sickness, pensions insurance), including occupational pensions and unemployment benefit schemes, are neutral with regard to part-time employment;
- Revision of tax-law where it discriminates against part-time workers;
- Establishment of safeguards to prevent part-time work being imposed on full-time workers;
- Revision of the rules in force in the civil and public service with a view to offering a wider range of skilled jobs to people who wish to work part time.

2. Conditions of employment

- Right to conclude an individual contract of employment giving particulars of the number and distribution of hours of work;
- Drawing up of precise provisions (in legislation or collective agreements, depending on the system of the country concerned) governing overtime, rest periods and paid extra duties;
- Application of the principle of proportionality of hours worked to all provisions concerning pay;
- Granting of priority to existing part-time employees when full-time vacancies occur in a firm;
- Recognition of part-time workers as full staff members enjoying the same rights of active and passive participation in the firm, including participation in collective bargaining (without introducing a quota).

3. Labour market policy

- Strengthening of the role of the employment services in helping part-time workers to obtain equal treatment with fulltime workers, upgrading part-time work and improving the career prospects of such workers, as well as in seeking out part-time job openings in firms;
- Systematic registration of persons wishing to work part time, irrespective of the schedule requested, to enable applications for work specifying "unconventional" working hours to be identified;
- Collection and compilation of detailed statistics and information on the part-time labour market.

4. Vocational training

- Extension of public support for vocational training to those seeking part-time jobs;
- Access for part-time workers to training opportunities offered by firms.

5. Promotion of new forms of part-time work

The above-mentioned conditions (no converting of full-time jobs into part-time ones, removal of existing discrimination, allowance for particular national circumstances and the needs of industry) must be established before the creation of any new part-time jobs is encouraged.

These factors must be taken into consideration if the following aims are to be pursued:

- extending the range of occupations offered and introducing forms of part-time employment in jobs involving higher qualifications and greater responsibility;
- creating a whole series of shorter work schedules, on a daily, weekly or monthly basis, to suit the needs of various groups of workers;
- encouraging phased retirement schemes whereby there is a planned transition from work to full retirement involving part-time work;
- if necessary, implementation of new forms of work organization, such as the introduction of part-time shift work and "job-sharing";
- the encouragement, by governments, employment services and management and labour, of a progressive personnel policy in industry with regard to the planning, introduction and management of more flexible working time arrangements.

However, care must be taken to ensure that the creation of part-time jobs does not supplant that of new full-time jobs.

TAB. 2
TASA DES TRAVAILLEURS A TEMPS PARTIEL (*)
RATE OF PART-TIMERS (**)
TEILZEIT QUOTE (**)

Pays/Country/Land	1973			1975			1977			1979 (provisoire) (provisional) (vorläufig)		
	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F
	B.R.G. Deutschland	7,7	1,0	20,0	9,0	1,1	22,8	9,6	1,1	24,4	9,6	
France	5,1	1,4	11,2	6,6	2,1	14,0	7,3	2,3	15,2	7,3		15,2
Italia	3,9	2,3	8,5	4,6	2,7	9,9	2,5	1,2	5,9	2,5		5,9
Nederland	4,4	1,1	15,5	5,6	1,5	18,6	5,9	1,5	19,0	5,9		19,0
Belgique	2,8	0,4	8,2	4,1	0,4	11,6	5,8	1,0	16,1	5,8		16,1
Luxembourg	4,5	(0,9)	13,9	5,0	(0,9)	15,4	4,1	(0,8)	12,3	4,1		12,3
United Kingdom	15,3	1,8	32,3	16,9	2,2	40,9	16,9	2,1	40,4	16,9		40,4
Ireland (1)	.	.	.	4,0	1,8	9,9	3,7	1,6	9,6	3,7		9,6
Denmark (1)	.	.	.	17,0	1,9	40,3	18,4	2,7	42,4	18,4		42,4
EUR. 9	.	.	.	9,4	1,9	23,6	9,4	1,6	23,7	9,4		23,7

* Seulement personnes avec un emploi principal/Only persons with a main occupation/nur Personen mit hauptberuflicher Tätigkeit

Source/Quelle : Enquêtes par sondage sur les tur les forces de travail/Labour Force Sample Survey/ Arbeitkräfte-Ärztlichproben in der Gemeinschaft.

(1) L'Irlande et le Danemark n'ont pas participé à l'enquête en 1973
The Survey was not carried out in Denmark and Ireland in 1973
1973 fand die Erhebung nicht in Dänemark und Irland statt

3. 4 PERSONNES AYANT UN EMPLOI PRINCIPAL A TEMPS PARTIEL PAR GROUPE D'AGE (%)
 PERSONS WITH A PART-TIME MAIN OCCUPATION BY AGE-GROUP (%)
 HAUPTBERUFLICH ZEITWECHSELARBEITENDE NACH ALTERSGRUPPEN (%)

1977

Pays/Country/Land	- 24 Ans/Years/Jahre			25 - 44 Ans/Years/Jahre			45 - 54 Ans/Years/Jahre			55 et plus /and more/und mehr		
	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F
R.F. Deutschland	4,6	7,3	4,4	54,8	21,1	57,3	22,9	9,6	23,9	17,8	62,1	14,4
France	9,9	16,2	8,3	41,6	21,6	46,4	23,9	15,3	25,9	24,7	46,9	19,3
Italia	10,8	10,7	10,9	38,8	24,0	45,9	23,0	18,3	25,2	27,5	47,0	18,1
Niederland	14,3	14,6	14,2	53,4	42,3	56,1	17,5	8,8	19,6	14,7	34,3	10,1
Belgique	8,2	23,7	6,7	55,1	27,2	57,8	19,7	9,8	20,7	17,0	39,0	14,8
Luxembourg	11,2	13,6	10,8	48,7	13,5	54,2	21,2	10,6	22,9	18,9	60,6	12,1
United Kingdom	4,5	12,1	3,8	44,1	6,8	47,1	24,3	2,0	26,1	27,1	79,2	22,9
Ireland	9,8	15,5	6,7	37,1	25,9	42,1	20,9	13,8	24,4	32,2	45,7	26,4
Danmark	8,2	23,7	6,7	55,1	27,2	57,8	19,7	9,8	20,7	17,0	39,0	14,8
EUR - 9	6,3	12,8	5,4	47,1	19,1	50,6	23,3	10,3	25,0	23,3	57,7	19,0

TOTAL DES PERSONNES AYANT UN EMPLOI PRINCIPAL PAR GROUPE D'AGE (%)

TOTAL OF PERSONS WITH A MAIN OCCUPATION BY AGE-GROUP (%)

GESAMTHEIT DER HAUPTBERUFLICH ZEITWECHSELARBEITENDE NACH ALTERSGRUPPEN (%)

EUR - 9	16,2	13,6	20,9	43,3	12,5	46,2	21,3	21,9	20,2	11,2	14,9	12,8
---------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

Source/Quelle : Enquête par sondage sur les forces de travail/Labour Force Sample Survey/Arbeitskräfte Stichproben in der Gemeinschaft

TAB. 6 REPARTITION DES SALAIRES AYANT UN NIVEAU PRINCIPAL A TRES FAIBLE PAR SECTEUR D'ACTIVITE
 DISTRIBUTION OF WAGES WITH A PAY-LEVEL MAIN OCCUPATION BY SECTOR OF ACTIVITY
 AUFTEILUNG DER HAUPTBERUFLICH TÄTIGEN TEILZEIT-ARBEITSGELDER NACH WIRTSCHAFTSBEREICHEN

% 1977

Pays/Country/Land	AGRICULTURE LANDWIRTSCHAFT			INDUSTRIE INDUSTRY			SERVICES DIENSTLEISTUNGEN			TOTAL		
	M	P	T	M	P	T	M	P	T	M	P	T
D.R. DEUTSCHLAND	2	1	1	34	27	27	64	72	72	100	100	100
FRANCE	6	1	2	23	13	15	70	85	83	100	100	100
ITALIA	11	5	7	30	25	27	59	70	66	100	100	100
NETHERLAND	2	1	1	26	13	15	71	86	83	100	100	100
BELGIQUE	•	1	1	27	11	13	73	83	80	100	100	100
LUXEMBOURG	•	•	•	•	25	20	•	75	80	•	100	100
UNITED KINGDOM	4	1	1	28	18	19	69	80	80	100	100	100
IRELAND	20	•	5	20	13	18	60	88	77	100	100	100
DENMARK	7	1	1	24	12	13	69	87	86	100	100	100
EUR - 9	5	1	2	27	20	20	67	79	78	100	100	100

Source/Quelle : Enquête par sondage sur les forces de travail/Labour Force Sample Survey/Arbeitskräftentischproben in der Gemeinschaft.

TALSMANDENS GRUPPE
SPRECHERGRUPPE
SPOKESMAN'S GROUP
GROUPE DU PORTE-PAROLE
GRUPPO DEL PORTAVOCE
BUREAU VAN DE WOORDVOERDER

INFORMATION
INFORMATORISCHE AUFZEICHNUNG
INFORMATION MEMO

NOTE D'INFORMATION
NOTA D'INFORMAZIONE
TER DOCUMENTIE

Bruxelles, juillet 1980.

TRAVAIL VOLONTAIRE A TEMPS PARTIEL(1)
COMMUNICATION AU COMITE PERMANENT DE L'EMPLOI.

Les chances d'accès au marché du travail devraient être améliorées pour les personnes qui souhaitent travailler à temps partiel. Le travail à temps partiel ne doit pas être traité d'une manière particulière et ne doit donc pas seulement être accessible aux femmes ou aux niveaux de qualifications les moins élevés.

Telles sont les grandes lignes d'une communication sur le travail volontaire à temps partiel que la Commission vient d'approuver sur proposition du Vice-président Vredeling. Cette communication répond à la résolution du Conseil du 18 décembre 1979 concernant l'aménagement du temps de travail. Elle est destinée au Comité Permanent de l'Emploi qui y consacrera une discussion en automne 1980. La communication est également envoyée, pour information, au Parlement européen et au Comité économique et social.

Une analyse faite par les services de la Commission fait apparaître qu'au cours des dernières décennies, le travail à temps partiel a augmenté dans tous les Etats membres - excepté en Italie. Il se chiffre actuellement dans la Communauté à plus de 9 millions de personnes.

Depuis longtemps, le Danemark et le Royaume-Uni ont le taux travail à temps partiel le plus élevé de la Communauté (1977 : respectivement 18 % et 16,9 % de la population active, contre 9,4 % pour la moyenne de la Communauté). Dans les pays où le taux d'emploi des femmes est plus faible, le travail à temps partiel est nettement moins répandu. C'est en Italie (2,5 % et en Irlande (3,7 %), que le taux de travail à temps partiel est le plus faible.

Dans la pratique le travail à temps partiel est, jusqu'à présent, essentiellement, couvert par l'emploi féminin, exercé surtout par des femmes mariées. En effet, dans la Communauté, 90 % environ des travailleurs à temps partiel sont des femmes (70 % en Italie, mais 95 % en Allemagne). Parmi les hommes occupant un emploi à temps partiel, on trouve principalement des hommes assez âgés et des hommes à capacité de travail réduite pour cause de santé, mais aussi des jeunes (en particulier, des étudiants).

Les effectifs actuels des travailleurs à temps partiel ne reflètent certes que partiellement la demande effective de ce genre d'emploi. Dans ce secteur du marché de l'emploi, le rapport entre offres et demandes d'emploi est des plus défavorables. En R.F. d'Allemagne, par exemple, on ne trouve qu'un poste vacant pour dix demandeurs d'emploi à temps partiel alors que ce rapport est de 5 : 1 en France.

./.

En outre, des enquêtes récentes révèlent qu'il existe une demande latente assez répandue d'emploi à temps partiel. Ainsi, dans le cadre d'enquêtes effectuées en Allemagne et en Belgique, 25 % environ des personnes actives à temps plein ont exprimé un tel désir. En général, les préférences des personnes actives à temps plein vont, moins dans la direction "traditionnelle" du travail à mi-temps, que vers une semaine de l'ordre de 30 heures. Le vif intérêt que manifestent également les hommes à cet égard, ne dépend pratiquement pas de leurs qualifications.

DEVELOPPEMENT RAPIDE

Au cours des deux dernières décennies, les travailleurs à temps partiel ont constitué essentiellement une main-d'oeuvre d'"ajustement". Actuellement, certaines industries manufacturières et certains services dépendent largement des travailleurs à temps partiel.

Etant donné que les activités des services ont tendance encore à s'étendre, on peut s'attendre à une demande - et aussi une offre - accrue d'emplois à temps partiel dans ce secteur dans les années à venir.

En ce qui concerne les industries manufacturières, on observe une concentration importante des travailleurs à temps partiel dans les secteurs en déclin de l'économie, où les rémunérations et les conditions de travail sont inférieures à celles de l'ensemble de l'économie. Il s'agit, entre autres, des industries qui se trouvent confrontées à une augmentation très sensible de la productivité. Le développement extrêmement rapide du travail à temps partiel dans les services et dans certaines industries manufacturières, a souvent entraîné certaines disparités par rapport au travail à temps plein, lesquelles sont peu souhaitables du point de vue social.

OBJECTIFS

Dans sa résolution du 18 décembre 1979 concernant l'aménagement du temps de travail, le Conseil a retenu quelques principes directeurs régissant les actions à mener au niveau de la Communauté et des Etats membres en vue d'une politique développant le travail volontaire à temps partiel. A partir de ces principes, la Commission formule dans sa communication les trois objectifs essentiels suivants :

- l'élimination des discriminations liées au travail à temps partiel, afin d'éviter tout traitement particulier;
- la création de possibilités permettant aux travailleurs - qui le désirent - d'accéder au travail à temps partiel;
- le développement de nouveaux systèmes de travail à temps partiel, sous certaines conditions.

Ces objectifs conduisent la Commission à faire un nombre de suggestions aux Gouvernements, aux agences de l'emploi et aux partenaires sociaux, suggestions qui sont énoncées en annexe I. Ces suggestions portent sur les objectifs à atteindre et non sur les modalités précises de leur réalisation. Leur mise en oeuvre doit se conformer aux procédures habituelles, régies soit par les pouvoirs publics, soit par les partenaires sociaux. Bien qu'une action communautaire ne soit pas prévue en application de ces objectifs, une concertation des mesures nationales dans le sens de ces orientations serait souhaitable.

MESURES COMMUNAUTAIRES

En vue de compléter ces orientations, des mesures propres devraient être prises au niveau communautaire en contribuant à une meilleure harmonisation des conditions de travail et d'emploi dans la Communauté. Pour ce faire, la Commission propose des actions visant d'une part à éliminer les discriminations existant entre travailleurs à temps plein et travailleurs à temps partiel, et d'autre part à réduire les écarts entre pays membres du point de vue du droit de travail et du droit social.

Ces propositions établissent, premièrement des critères communautaires minima qui laisseraient le champ libre à des réglementations plus étendues sur le plan des conventions collectives ou sur le plan législatif. A cet effet, l'action communautaire devrait tendre

- 1) à consacrer le principe de seuils minima (en heures de travail ou en salaires perçus par travailleur) pour l'accès aux régimes de sécurité sociale : ces seuils devraient jouer pour le versement des cotisations sociales et pour le droit individuel aux prestations sociales. Ils devraient être conçus de manière à ne pas porter de préjudice aux droits des travailleurs à temps plein;
- 2) à poser le principe d'égalité de traitement en matière de droit du travail entre travailleurs à temps plein et à temps partiel - en tenant compte de la durée réduite prestée. Sa mise en oeuvre devrait porter au moins sur les aspects suivants :
 - existence d'un contrat de travail individuel (avec indication précise de la durée de base et de sa répartition)
 - droit au salaire minimum selon des procédures et modalités analogues à celles prévues dans chaque pays membre pour le travail à temps plein
 - égalité de traitement pour la promotion
 - protection contre le licenciement
 - accès aux avantages sociaux dans l'entreprise;
- 3) à reconnaître un droit préférentiel d'accès au travail à temps plein, lorsqu'un poste correspondant aux qualifications devient disponible dans l'entreprise;
- 4) à reconnaître que les droits de participation active et passive des travailleurs à temps partiel soient reconnus dans le cadre de l'organisation sociale des entreprises, et à les prendre en considération dans la détermination du volume des effectifs.

Deuxièmement, la Commission propose de renforcer la collaboration avec les directeurs généraux de l'emploi et les directeurs des agences de l'emploi des Etats membres en vue d'améliorer les échanges d'informations et d'expériences.

RESPONSABILITES FAMILIALES

La Commission considère qu'un développement systématique du travail à temps partiel ne constitue pas la seule solution aux problèmes de l'emploi ou aux problèmes de société qui touchent à la conciliation des responsabilités professionnelles et des responsabilités familiales.

Les principaux problèmes résultent du fait que les responsabilités familiales pèsent sur la femme. Les motifs régissant la demande de travail à temps partiel sont, en effet, liés le plus souvent aux difficultés de cette conciliation. Sur ce dernier point, la majorité des travailleurs à temps partiel seront toujours exposés au risque de constituer une catégorie à part, moins bien placée tant pour participer à la vie au travail que pour être informés de leurs droits. C'est pourquoi, la solution idéale consisterait - tout en préservant le libre choix de chaque travailleur - à rechercher simultanément une réduction progressive et mieux répartie de la durée du travail et un meilleur partage des responsabilités familiales non rémunérées et des responsabilités professionnelles à l'intérieur du ménage.

SUGGESTIONS FAITES PAR LA COMMISSION AUX GOUVERNEMENTS, AUX AGENCES DE L'EMPLOI ET AUX PARTENAIRES SOCIAUX EN MATIERE DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL.

1. Dispositions légales et/ou conventionnelles

- Etablissement de relevés des dispositions légales et/ou conventionnelles, concernant les aspects sociaux et financiers du travail à temps partiel ;
- Revision des dispositions légales et/ou conventionnelles contraires au principe de l'égalité de traitement entre les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel, compte tenu toutefois de la durée réduite de ce travail, mais sans instaurer un statut particulier ;
- Examen permettant de définir dans quelle mesure les régimes de sécurité sociale (assurance-maladie, vieillesse), y compris les pensions, d'entreprise et les systèmes d'allocation d'indemnités de chômage, restent neutres par rapport au travail à temps partiel ;
- Revision du droit fiscal, lorsqu'il constitue une discrimination pour le travailleur à temps partiel ;
- Etablissement de dispositions de sauvegarde empêchant d'imposer un travail à temps partiel à des travailleurs à temps plein.
- Revision des dispositions en vigueur à l'intérieur des administrations publiques, en vue d'offrir une gamme plus large d'emplois qualifiés aux demandeurs de travail à temps partiel.

2. Conditions de travail

- Droit à la conclusion d'un contrat de travail individuel avec indication précise de la durée du travail prévue et de sa répartition dans le temps ;
- Elaboration de dispositions précises (légales ou conventionnelles selon les pays), en ce qui concerne les heures supplémentaires, le temps de repos ou les prestations supplémentaires rémunérées ;
- Application du principe de la proportionnalité des heures de travail fournies à toutes les dispositions en matière de rémunération ;
- Octroi d'une priorité aux travailleurs à temps partiel en vue d'accéder à des emplois à temps plein, pour autant que de tels emplois soient disponibles dans l'entreprise ;
- Reconnaissance des travailleurs à temps partiel en tant que membres du personnel à part entière, jouissant, au sein de l'entreprise des mêmes droits de participation -actifs et passifs-, et participation aux négociations des conventions collectives (sans introduction d'un quota).

3. Politique du marché du travail

- Renforcement du rôle des agences de l'emploi et de leurs services en faveur des travailleurs à temps partiel, dans le but de réaliser l'égalité de traitement recherché avec les travailleurs à temps plein, de revaloriser le travail à temps partiel et d'améliorer les perspectives de carrière des travailleurs concernés; renforcement de la prospection des emplois à temps partiel dans les entreprises ;
- Enregistrement systématique de tout demandeur d'emploi à temps partiel, indépendamment de l'horaire souhaité pour permettre l'identification des demandes de travail à horaires "non-traditionnels";
- Collecte et établissement de statistiques et d'informations détaillées concernant le marché du travail à temps partiel.

4. Formation professionnelle

- Extension de l'accès aux systèmes publics de promotion de la formation professionnelle pour les demandeurs d'emploi à temps partiel.
- Accès des travailleurs à temps partiel aux offres de formation dans les entreprises.

5. Développement de nouveaux systèmes de travail à temps partiel

L'incitation à développer de nouvelles possibilités de travail à temps partiel doit être subordonnée à plusieurs conditions préalables, mentionnées ci-dessus (pas de transformation d'emplois à temps plein en emplois à temps partiel, élimination des discriminations existantes, prise en considération des spécificités nationales et des exigences des entreprises).

Il faut tenir compte de ces facteurs afin d'envisager notamment :

- L'élargissement de l'éventail des professions offertes aux travailleurs et l'instauration de formes de travail à temps partiel à un niveau plus élevé de qualification et de responsabilité ;
- La création de toute une gamme d'horaires de travail réduits, à un rythme journalier, hebdomadaire, mensuel, adapté aux besoins des différentes catégories de personnes ;
- L'encouragement des systèmes de retraite progressive, par passages graduels et programmés, de la vie active à la retraite complète, au moyen du travail à temps partiel ; (1)
- Le cas échéant, la mise en oeuvre de nouvelles formes d'organisation du travail, telles que la création d'équipes de travailleurs à temps partiel et d'emplois-tandem ;
- La stimulation, de la part des gouvernements, des agences de l'emploi et des partenaires sociaux, d'une politique progressive du personnel au sein des entreprises, en ce qui concerne la planification, la création et la gestion de formes plus flexibles d'aménagement du temps de travail au niveau des entreprises. (2)

Il faudrait, cependant, veiller à ce que la création d'emplois à temps partiel ne supplante pas celle de nouveaux emplois à temps plein.

TAB. 2
 TAUX DES TRAVAILLEURS A TEMPS PARTIEL (m)
 RATE OF PART-TIMERS (*)
 TEILZEIT QUOTE (**)

Pays/Country/Land	1973			1975			1977			1979 (provisoire) (provisional) (vorläufig)		
	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F
	B.R. Deutschland	7,7	1,0	20,0	9,0	1,1	22,8	9,6	1,1	24,4	9,6	
France	5,1	1,4	11,2	6,6	2,1	14,0	7,3	2,3	15,2	7,4		7,4
Italia	3,9	2,3	8,5	4,6	2,7	9,9	2,5	1,2	5,9	2,6		2,6
Nederland	4,4	1,1	15,5	5,6	1,5	18,6	5,9	1,5	19,0	7,5		7,5
Belgique	2,8	0,4	8,2	4,1	0,4	11,6	5,8	1,0	16,1	5,8		5,8
Luxembourg	4,5	(0,9)	13,9	5,0	(0,9)	15,4	4,1	(0,8)	12,3	5,6		5,6
United Kingdom	15,3	1,8	38,3	16,9	2,2	40,9	16,9	2,1	40,4	15,4		15,4
Ireland (1)	.	.	.	4,0	1,8	9,9	3,7	1,6	9,6	-		-
Danmark (1)	.	.	.	17,0	1,9	40,3	18,4	2,7	42,4	-		-
EUR. 9	.	.	.	9,4	1,9	23,6	9,4	1,6	23,7			

* Seulement personnes avec un emploi principal/Only persons with a main occupation/ Nur Personen mit hauptberuflicher Tätigkeit

Source/Quelle : Enquêtes par sondage sur les tur les forces de travail/Labour Force Sample Survey/ Arbeitskräfteerhebungsproben in der Gemeinschaft.

(1) L'Irlande et le Danemark n'ont pas participé à l'enquête en 1973

The Survey was not carried out in Denmark and Ireland in 1973

1973 fand die Erhebung nicht in Dänemark und Irland statt

TAB. 4 PERSONNES AYANT UN EMPLOI PRINCIPAL A TITRES PARTIEL 1... GROUPE D'AGE (%)
 PERSONS WITH A PART-TIME MAIN OCCUPATION BY AGE-GROUP (%)
 HAUPTBERUFLICH TEILZEITBESCHAFTIGTE NACH ALTERSGRUPPEN (%)

1977

Pays/Country/Land	- 24 Ans/Years/Jahre			25 - 44 Ans/Years/Jahre			45 - 54 Ans/Years/Jahre			55 et plus /and more/und mehr		
	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F
R.F. Deutschland	4,6	7,3	4,4	54,8	21,1	57,3	22,9	9,6	23,9	17,8	62,1	14,4
France	9,9	16,2	8,3	41,6	21,6	46,4	23,9	15,3	25,9	24,7	46,9	19,3
Italia	10,8	10,7	10,9	38,8	24,0	45,9	23,0	18,3	25,2	27,5	47,0	18,1
Niederland	14,3	14,6	14,2	53,4	42,3	56,1	17,5	8,8	19,6	14,7	34,3	10,1
Belgique	8,2	23,7	6,7	55,1	27,2	57,8	19,7	9,8	20,7	17,0	39,0	14,8
Luxembourg	11,2	13,6	10,8	48,7	13,5	54,2	21,2	10,6	22,9	18,9	60,6	12,1
United Kingdom	4,5	12,1	3,8	44,1	6,8	47,1	24,3	2,0	26,1	27,1	79,2	22,9
Ireland	9,8	15,5	6,7	37,1	25,9	42,1	20,9	13,8	24,4	32,2	45,7	26,4
Denmark	8,2	23,7	6,7	55,1	27,2	57,8	19,7	9,8	20,7	17,0	39,0	14,8
EUR - 9	6,3	12,8	5,4	47,1	19,1	50,6	23,3	10,3	25,0	23,3	57,7	19,0

TOTAL DES PERSONNES AYANT UN EMPLOI PRINCIPAL PAR GROUPE D'AGE (%)

TOTAL OF PERSONS WITH A MAIN OCCUPATION BY AGE-GROUP (%)

GESAMTHEIT DER HAUPTBERUFLICH BESCHAFTIGTEN NACH ALTERSGRUPPEN (%)

EUR - 9	16,2	13,6	20,9	48,3	19,5	46,2	21,3	21,9	20,2	14,2	14,9	12,8
---------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

Source/Quelle : Enquête par sondage sur les forces de travail/Labour Force Sample Survey/Arbeitskräfteforschung in der Gemeinschaft

8

TAB. 6 REPARTITION DES SALAIRES AYANT UN NIVEAU PRINCIPAL A TITRE PARTIEL PAR SECTEUR D'ACTIVITE
 DISTRIBUTION OF WAGES WITH A PART-TIME MAIN OCCUPATION BY SECTOR OF ACTIVITY
 AUFTEILUNG DER HAUPTBLAUFLICH TÄTIGEN TEILZEIT-ARBEITNEHMERN NACH WIRTSCHAFTSBEREICHEN

% 1977

Pays/Country/Land	AGRICULTURE LANDWIRTSCHAFT			INDUSTRIE INDUSTRY			SERVICES DIENSTLEISTUNGEN				TOTAL		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	
B.R. DEUTSCHLAND	2	1	1	34	27	27	64	72	72	100	100	100	
FRANCE	6	1	2	23	13	15	70	85	83	100	100	100	
ITALIA	11	5	7	30	25	27	59	70	66	100	100	100	
NETHERLAND	2	1	1	26	13	15	71	86	83	100	100	100	
BELGIQUE	•	1	1	27	11	13	73	88	86	100	100	100	
LUXEMBOURG	•	•	•	•	25	20	•	75	80	•	100	100	
UNITED KINGDOM	4	1	1	28	18	19	69	80	80	100	100	100	
IRELAND	20	•	5	20	13	18	60	88	77	100	100	100	
DENMARK	7	1	1	24	12	13	69	87	86	100	100	100	
EUR - 9	5	1	2	27	20	20	67	79	78	100	100	100	

Source/Quelle : Enquête par sondage sur les forces de travail/Labour Force Sample Survey/Arbeitskräftestichproben in der Gemeinschaft.