

DEBATS

DEBATS DEL CONGRÉS

A les 6 a casa!:
cap a una
reorganització
del temps de treball

10 de Juliol de 2008



www.ugt.cat

Introducció

En l'actualitat s'està produint un canvi en l'organització social en matèria de temps, on el treball remunerat és un component més del temps de vida i no l'eix central. Cada cop es fa més necessari equiparar els diferents temps que regulen les nostres vides (el personal, el familiar, l'oci, ...) per tal de poder conciliar la nostra vida personal, familiar i laboral. És per això que parlem sobre els **Usos del Temps**, és a dir, sobre la gestió dels diferents temps de la vida de les persones per tal d'avançar cap una societat amb més qualitat de vida.

Seguint aquesta línia i amb l'objectiu de tenir una economia europea molt més competitiva, l'Estratègia Europea per a l'Ocupació (EEO) reconeix la necessitat de buscar noves maneres d'organitzar el temps de treball que permetin millorar-ne la flexibilitat i la qualitat.

Hem de deixar de banda la idea que la productivitat augmenta quan més hores es treballa. Això és fals. Millorar la qualitat i la flexibilitat implica potenciar i millorar polítiques de temps i adreçar-les a tota la societat. Des de la UGT de Catalunya entenem que tant **la conciliació, com la gestió del temps, ha de ser un dret subjectiu de les persones** i ha d'implicar a tota la ciutadania. Per tant, tothom té dret a gestionar el seu temps i a conciliar.

En el marc d'obrir un espai de debat sobre la gestió dels temps, la UGT de Catalunya ha engegat la campanya **A les 6 a casa !** adreçada a les persones treballadores, als empresaris i empresàries i a la ciutadania en general amb la voluntat de generar propostes en matèria de reorganització horària i gestió del temps de les persones en el món laboral i en la societat.

Repensar el temps és per la UGT de Catalunya repensar el model productiu actual, integrar dins la societat la necessitat de donar valor per igual al temps social, al familiar i al personal, i entendre el temps i la seva gestió com un dret de ciutadania.

Quina situació tenim?

El model productiu actual aposta per horaris extensius i jornades laborals poc regulars. Aquesta situació fa que poder gestionar el diferents temps de les persones, el treball productiu, el familiar (reproductiu i domèstic) i el temps personal sigui difícil, fins i tot en alguns casos impossible havent de sacrificar alguns dels aspectes vitals.

Les empreses aposten per donar valor a la disponibilitat horària laboral de les persones treballadores. Això vol dir que, des de les empreses, es fa la demanda d'ocupar el màxim temps de les persones a la feina i implica minvar la qualitat de la vida quotidiana..

Hi ha una sobrevaloració de la presència al lloc de treball. Tenim una cultura del treball que premia les hores presencials i no la productivitat de les hores de feina. En un moment en el que tenim a l'abast tot un ventall de noves tecnologies, no s'estan utilitzen per racionalitzar el temps i els processos de treball.

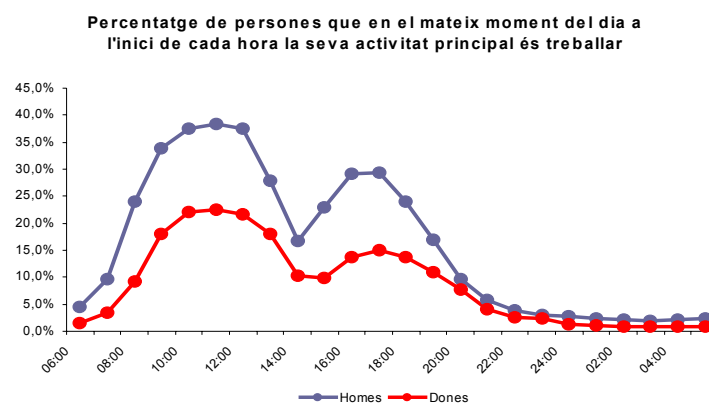
Hi ha una manca de corresponsabilitat entre homes i dones davant les tasques familiar, domèstiques o de cura de les persones malaltes o grans.

Alguns dels factors que tenen incidència sobre la jornada laboral serien les ocupacions poc qualificades, sectors ocupats majoritàriament per persones treballadores estrangeres i la dimensió de l'empresa. La combinació d'aquestes circumstàncies afavoreixen les llargues jornades laborals a les quals s'ha d'afegir una mala distribució horària fet que impossibiliti combinar el temps de vida (el personal, el familiar).

Els serveis de proximitat que hi ha a la societat no cobreixen les necessitats de les persones treballadores. Manca de guarderies públiques, problemes en el desplegament de la llei d'autonomia de les persones dependents, etc..

Quin tipus de jornades laborals tenim?

- El 52% de la població ocupada treballa entre 40 i 44 hores setmanals i el 17.4% més de 45 o més hores
- El 51% de la població ocupada treballa amb horari partit.
- El país s'atura per dinar entre 2 i 3 hores. Conseqüència: allarguem la jornada laboral
- El 21.5% dels homes ocupats treballen habitualment 45 i més hores setmanals i, en canvi, el 26.1% de les dones treballen menys de 35 hores i el 22.3% de les dones ocupades treballen a jornada parcial.



Font: UGT de Catalunya a partir de dades de l'Enquesta de l'ús del temps (INE). Catalunya 2002-2003.

Quines conseqüències té aquest model?

- Un 43% dels catalans tenen problemes per compaginar responsabilitats domèstiques i familiars amb la vida laboral
- El 26% de les llars catalanes han rebut alguna ajuda relacionada amb el manteniment de la llar i cura dels nens i adults.
- Les dones continuen sent les que "concilien", per tant:
 - Es fomenta la doble presència femenina en les tasques domèstiques i de cura, incrementant la sobrecàrrega de treball femenina i la pèrdua de valor de les tasques domèstiques i familiars, ja que són tasques que no queden visibles.
 - Més d'un 10% de les dones van haver de deixar la feina per tenir cura d'algun familiar
 - El 70% de les persones que tenen un contracte a temps parcial són dones

La nostra proposta versus la proposta europea de jornades de 65h

La nostra campanya comença el mateix moment que des d'Europa s'està discutint sobre la imposició d'una jornada laboral molt més àmplia, allargant la jornada setmanal fins a 48 o 60 hores depenent dels supòsits.

S'ha de trencar la idea que a més hores treballades, més productivitat. Aquesta idea és falsa. Les dades demostren que els països que són més productius tenen una distribució de la jornada més raonable i són els que treballen una mitjana de menys hores.

La correlació d'aquests dos indicadors estan a favor a les tesis sindicals que d'una forma incessant i constant hem estat reivindicant. "A per les 35 hores" i "A les sis a casa"

La flexibilitat horària no s'entén com una ampliació de la jornada laboral sinó d'una reducció de la jornada que permeti gestionar el temps d'una altra manera.

Tot i les darreres propostes a nivell europeu sobre la directiva del temps de treball, el nostre sindicat els considera com una pèrdua de drets de les persones treballadores i va en detriment de les millores assolides en l'àmbit català en relació a condicions laborals. Es tracta a més d'una proposta que comportaria reducció de la ocupació en front d'una proposta com la que planteja la UGT que serviria per crear ocupació.

Necessitem un canvi social: què plantegem?

Davant aquesta situació, la UGT de Catalunya reivindica un canvi en l'organització del temps de treball per assolir un horari laboral més compacte i productiu, que faciliti la conciliació.

La gestió dels nous usos del temps aporta beneficis per les persones treballadores i per la societat en general, ja que planteja una harmonització dels diferents temps de vida de les persones. Aquest fet incideix en l'augment de la qualitat de vida de les persones i afavoreix una societat més igualitària que dóna valor econòmic i social del treball de cura de les persones, fomentant les xarxes de convivència i el capital social.

Tanmateix, invertir en una reorganització eficaç del temps de treball, és incrementar el rendiment productiu, perquè **la productivitat no augmenta per més hores que es treballi.**

La UGT de Catalunya entén que **el fet de poder gestionar el propi temps ha de ser un dret subjectiu de ciutadania**, de la mateixa manera que ho ha de ser el poder conciliar la vida laboral, personal i familiar. I aquests drets han de poder-los gaudir totes les persones,.

Per què parlem d'usos del temps i no de conciliació?

Perquè conciliar ha esdevingut com fer que les dones encabeixin 3 jornades en 24hores. El dret al temps és un dret subjectiu de les persones. És per això que parlem de nous usos del temps, i no exclusivament de conciliació per evitar que el debat es centri en les dones, ja que tothom ha de tenir dret a conciliar i a organitzar el seu temps com vulgui.

La UGT de Catalunya proposa

- **Impulsar el paper de la negociació col·lectiva com l'element fonamental per a introduir canvis i millores a l'actual sistema de treball.**

La Negociació Col·lectiva és l'eina que ens permet garantir amb major seguretat, que les nostres propostes, un cop acordades, es porten a la pràctica dins les empreses. És per això que hem de fer un esforç per incloure dins la negociació col·lectiva noves clàusules en matèria de gestió del temps. Aquestes, comportaran beneficis per les persones treballadores, que d'aquesta forma obtindran més temps per dedicar a altres tasques fora de les estrictament productives, millorant en conjunt la seva qualitat de vida tant laboral com personal o familiar.

Per això, a banda de traslladar als poders públics i a la societat en general la necessitat de reordenar els diferents temps vitals, i reorganitzar els horaris, cal que a través de la negociació col·lectiva es vagin tancant acords específics que permetin iniciar un canvi de tendència en l'organització del temps de treball, tot cobrint les necessitats de les persones treballadores i de l'empresa, amb una millor gestió del temps. La negociació col·lectiva és la principal eina que tenim per anar avançant cap a un model d'organització horària en l'àmbit laboral, que s'adapti a les necessitats socials actuals.

- **Promoció de noves formes d'organització del treball.**

És evident que el treball i la forma d'entendre-ho, a anat evolucionant i ha patit canvis estructurals en les darreres dècades. Amb l'objectiu de millorar la conciliació del temps personal, familiar i laboral, optimitzar els processos productius, o afavorir el reciclatge i la formació, entre d'altres, és necessari plantejar una reorganització del temps de treball, per tal que la jornada laboral s'adeqüi a les necessitats socials i empresarials sorgides en aquest temps. Les jornades laborals excessivament llargues i prolongades durant el dia, generen esgotament físic i intel·lectual, i tanmateix dificulten la gestió i dedicació de les persones a altres aspectes vitals necessaris. Per una nova forma d'organitzar el treball proposem:

- Gestionar la jornada laboral en funció de les necessitats de la persona treballadora.

- Afavorir l'acord entre l'empresa i el conjunt de persones treballadores, de forma que coordinant les tasques i el temps de dedicació de tota la plantilla, es cobreixin les necessitats productives a la vegada que els treballadors i treballadores gaudeixen de la jornada i de les vacances que més responguin a les seves necessitats.
 - A partir de la concreció dels objectius i serveis associats a l'activitat empresarial, acordar hores de presència a l'empresa i altres d'assistència flexible o de treball a casa, per tal de poder gestionar la jornada laboral i adequar-la a les necessitats de les persones treballadores.
 - Tenir l'opció d'acumular hores de treball per poder ser utilitzades en moments puntuals de necessitat, com a mesura de redistribució horària.
 - Evitar que les tasques es concentrin a primera hora del matí o a l'última de la tarda, per tal de no allargar la jornada laboral.
 - En tots els casos en que l'activitat de l'empresa ho permeti, apostar per la jornada continuada.
 - Per tal que les persones puguin distribuir la jornada laboral en funció de les seves necessitats, potenciar el treball per objectius en els casos que sigui possible.
 - Amb una planificació mínima trimestral o semestral, afavorir l'alternança de setmanes curtes i setmanes llargues de la jornada laboral com a nova manera de reorganitzar l'horari.
- **Fomentar les noves tecnologies com a eines que han de permetre racionalitzar el temps de treball.**

Entenem que les noves tecnologies han de ser un instrument per ajudar a organitzar i optimitzar el temps de treball i per poder gestionar el temps laboral. Cal sempre en aquest cas, una regularització clara i específica per evitar la sobrededicació, la segregació, i que aquesta mesura precaritzi a les dones

- Facilitar per conveni que tot el personal tingui accés a les TIC.
- Treball a distància com a mesura que permeti distribuir l'horari laboral segons les necessitats de la persona treballadora.

- **Millorar els permisos i excedències per tal que s'adaptin a les noves demandes socials.**

La UGT de Catalunya aposta també per anar més enllà de la Llei d'Igualtat i replantejar els permisos que la llei marca com a mínims per tal de poder reorganitzar el temps de la vida de les persones treballadores. En aquest sentit la nostra organització proposa:

- Negociar mesures d'acció positiva per promoure que els homes agafin permisos relacionats amb la cura dels fills, com a mesura per potenciar la corresponsabilitat.
- Ampliació dels permisos que determina la Llei d'Igualtat.
- Reconeixement d'un crèdit d'hores per lactància, d'igual quantia a la que determina la llei com dret a disminuir la jornada laboral des de la suspensió del treball per maternitat fins els 9 mesos d'edat del nen/a, reconegudes en parts iguals al pare/mare
- Allargar la baixa paternal igual que la maternal
- Beques d'estudi

Des de la UGT de Catalunya, considerem que aquestes propostes també aportaran beneficis per a les empreses. Més enllà d'afavorir un canvi de model productiu socialment sostenible, el fet de redistribuir la jornada laboral i reorganitzar i gestionar el temps de les persones afavoreix a augmentar la productivitat de les empreses i millorar la qualitat en el treball (reduint així els riscos psicosocials derivats de les llargues jornades laborals) . Això es tradueix, també, en un augment la competitivitat i la productivitat mitjançant un us més coherent dels recursos potenciant la Responsabilitat Social de les empreses.

A nivell de capital humà, apostar per aquest canvi de model afavoreix la retenció, la captació i la incorporació de nous talents i incrementa el compromís amb l'empresa per part de les persones que hi treballen.

Quines eines tenim?

- La **Negociació col·lectiva** com a instrument per arribar a acords en matèria de reorganització horària, flexibilitat i responsabilitat social dins les empreses. Volem generar propostes concretes, que s'adaptin a les necessitats dels diferents sectors i a les realitats de les empreses
- **Xarxa d' Agents Sindicals per la Igualtat (XASI)**, com a instrument per vetllar contra les discriminacions en el sí de les empreses.
- Iniciar un **debat social per tal d'assolir propostes pràctiques i un consens en la matèria**. El tema dels Usos dels temps fins ara ha estat reservat a l'àmbit acadèmic, volem obrir el debat a les empreses i als territoris per que el canvi de model que volem requereix d'un canvi de mentalitat que només serà possible si conte amb un consens social important.

Què és *A les 6 a casa!* ?

A les 6 a casa! és una campanya que ha iniciat la UGT de Catalunya dirigida a obrir un debat sobre la gestió del temps a la societat i proposar alternatives per un canvi de model productiu que inclogui els diferents temps de vida de les persones.

A les 6 a casa! està adreçada a les persones treballadores, als empresaris i a les empresàries de Catalunya i a la ciutadania en general.

Els Productes de la Campanya

- Informe comparatiu amb Europa en matèria de conciliació i gestió del temps.
- Jornada sobre els tipus i usos del temps
- Tallers pràctics sobre Conciliació i Usos dels Temps
- Material per difondre de la campanya *A les 6 a casa!*: cartells, pamflets, banners, etc