



UNIÓ GENERAL DE TREBALLADORS  
DE CATALUNYA  
[www.ugt.cat](http://www.ugt.cat)

# **Distribució horària, productivitat i conciliació de la vida personal, laboral i familiar**

juliol de 2008

L'informe que presentem a continuació està emmarcat dins d'una campanya que impulsa la UGT de Catalunya amb l'objectiu d'obrir un debat sobre la distribució horària actual del mercat laboral productiu i sobre l'organització del temps de les persones. **"A les 6, a casa!"** és una campanya que està adreçada a les persones treballadores, als empresaris i a les empresàries de Catalunya i a la ciutadania en general, per tal de poder replantejar 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!"** es traduirà en diferents productes emmarcats en aquest any. Entre ells, una sèrie d'informes monogràfics sobre el que entenem que, des de la nostra posició d'agents socials, hem de denunciar per tal de vetllar per una millora de les condicions laborals i de ciutadania de les persones.

## 1. Introducció

### Repensar el temps

El model productiu actual aposta per horaris extensius i jornades laborals poc regulars i que no estan en sintonia amb els serveis de proximitat que hi ha a la societat.

Aquesta poca regularització dels horaris laborals i la no sintonia dels temps socials fa que ens trobem en una situació on poder gestionar el treball productiu, el reproductiu i la pròpia vida sigui difícil.

A més a més, un dels aspectes que tenen en compte les empreses és la disponibilitat 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 i fomentar la doble presència femenina en les tasques domèstiques, amb la conseqüent sobrecàrrega de treball i pèrdua de valor de les tasques domèstico-familiars.

Malgrat aquesta situació, la demanda social actual s'inclina cap a una societat on el temps de les persones es converteix en valor afegit, entenen el temps com un dret subjectiu de cada persona a poder gestionar la seva vida com vulgui.

Actualment, s'està produint un canvi en l'organització social del temps. El treball remunerat que històricament ocupava l'eix central i vertebrador de la vida de les persones, s'està convertint en un component més del temps de vida i no en l'eix definitori. Cada cop es fa més evident la necessitat d'equiparar els diferents temps que regulen les nostres vides, per tal de poder conciliar la nostra vida personal, familiar i laboral. Parlar d'organització dels temps implica, entre d'altres aspectes, parlar de conciliació.

Segons Albert Recio (2001<sup>1</sup>), *en una societat igualitària les aportacions en hores de treball de cada individu hauria de ser igual per obtenir a canvi un semblant fluxe de béns i serveis socials.*

<sup>1</sup> Recio, A (2001). *Tiempos y desigualdades.*



Per tant, el temps disponible per activitats no productives hauria de ser semblant. Però les dades ens mostren que la realitat no és aquesta. Les dones són les que majoritàriament realitzen les seves activitats en un temps invisible i no reconegut, però absolutament necessari, que no està governat pels criteris del mercat productiu. Per contra, el temps dels homes s'emmarca dins dels criteris del mercat productiu amb valor i visibilitat. Davant d'això, i malgrat la incorporació de la dona en el mercat laboral productiu, la doble presència queda reforçada, en gran mesura, per una manca de polítiques que afavoreixin el canvi cultural i que revaloritzin el treball invisible que tradicionalment ha estat femení.

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.

Malgrat 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.

La idea que treballar més hores augmenta a productivitat és falsa, si observem la productivitat dels països escandinaus i la seva qualitat en l'ocupació. D'altre banda, també és important destacar que la reducció del temps de treball no està directament relacionada amb una millora de les condicions laborals, encara que la necessitat de regularitzar el temps de treball sorgeix de manera casi exclusiva per a protegir la salut de les persones treballadores, com una manera de posar límits a la durada de les jornades de treball.

Millorar la qualitat i la flexibilitat implica potenciar i millorar polítiques de conciliació i adreçar-les a tota la societat, ja que des de la UGT de Catalunya entenem que la conciliació ha de ser un dret subjectiu de les persones i que, per tant, tothom té dret a conciliar.

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, d'entendre el temps, com un dret de ciutadania.

## **El temps i la conciliació del vida personal, laboral i familiar**

Els horaris laborals poc programables, jornades atípiques i la sobrevaloració de la presència física en el lloc de treball, aguditzen els problemes per poder compatibilitzar els temps i els espais de la vida de les persones.

La mala organització dels horaris laborals ha permès visibilitzar, en certa manera, el treball domèstic-familiar, el treball no reconegut ni socialment ni econòmicament per la societat i el mercat laboral productiu, però essencial pel bon funcionament de la societat. Així, es trenca la imatge que les dones no treballen, en els termes que són elles les que tenen una major càrrega de treball dins de la jornada laboral

D'altre banda, la pluralitat dels estils de vida fa necessari que es promogui una política general dels usos del temps orientada cap al repartiment equilibrat de les tasques reproductives per tal que tothom pugui gaudir del dret del temps. Des de la



UGT de Catalunya, defensem el dret subjectiu a gestionar el propi temps, el temps com a dret de ciutadania. La distribució desigual de la càrrega de treball només s'haurà superat quan es revalorï el treball reproductiu i s'assoleixi la corresponsabilitat dins de l'àmbit privat.

Per tant, cada cop es fa més evident la necessitat d'equiparar els diferents temps que regulen les nostres vides, per tal de poder conciliar la nostra vida personal, familiar i laboral. Parlar d'organització dels temps implica, entre d'altres aspectes, parlar de conciliació.

Des de la UGT de Catalunya defensem que el fet de poder conciliar s'ha d'entendre com un dret subjectiu de les persones i no com a un fet exclusiu de les dones. Però les dificultats per accedir i mantenir-se al mercat laboral que pateixen les dones fan que siguin elles les que pateixin la doble presència i la doble jornada, precaritzant encara més la seva situació.

En les polítiques de reducció del temps de treball i de conciliació actuals, hi ha un rerafons relacionat amb la baixa natalitat i la necessitat de crear ocupació repartint l'existent. Aquestes polítiques no vetllen per una igualtat efectiva entre homes i dones, ni per una veritable reordenació del temps de treball que serveixi per conciliar la vida personal i laboral, sinó que cerquen adaptar el model productiu a la incorporació de la dona en el mercat de treball remunerat, perpetuant la doble presència que caracteritza a la dona.

A això se li afegixen els impediments alhora d'implementar polítiques de conciliació amb la falta de serveis de proximitat com llars d'infants, centres de dia, residències, serveis d'atenció a la dependència (SAD), polítiques família i de treball que tinguin en compte la flexibilitat horària.

Per tant, quan ens referim a polítiques de temps ho fem des del prisma de la transversalitat. No només s'ha de gestionar el temps de treball per augmentar la productivitat i la competitivitat, sinó que s'han de tenir en compte els altres temps de vida per assolir els objectius de productivitat.

D'altra banda, també hem de tenir en compte que la tendència de la flexibilització de la jornada laboral ha d'atendre a col·lectius que originàriament han estat exclosos degut a la precarització de la seva força productiva, com serien les persones immigrades, els/les joves, les persones amb diversitat funcional, etc. Aquestes persones, veuen vulnerat el seu dret de conciliar degut a una manca de polítiques de conciliació paritàries per part de les institucions i de l'empresa.

Amb tot, la UGT de Catalunya aposta per impulsar el debat sobre la reorganització del temps i dels espais de ciutadania com a eina fonamental per obrir camí a la possibilitat d'una societat més justa i igualitària on les persones tinguin temps per viure

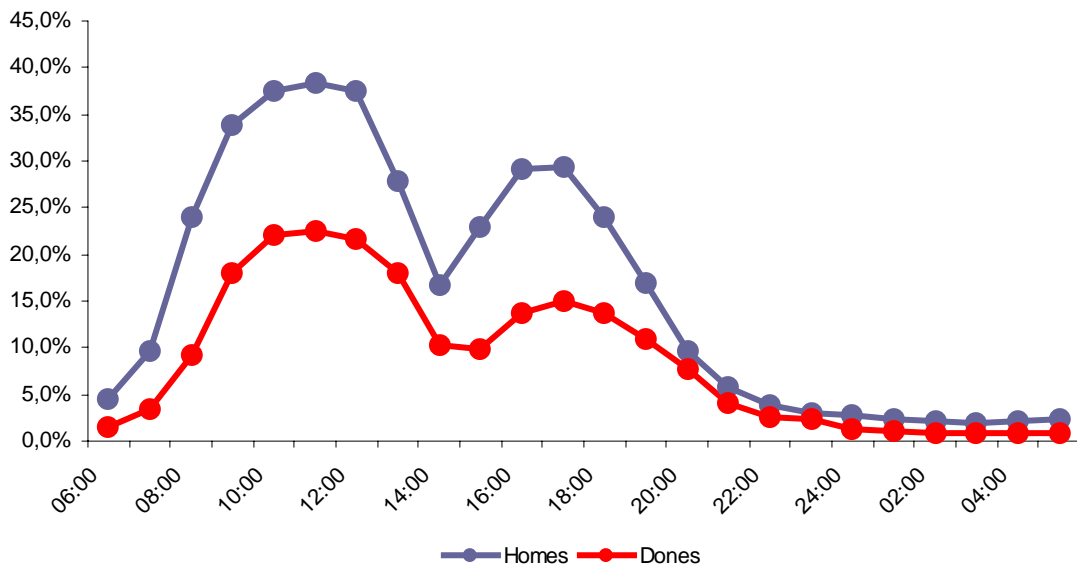


## 2. La distribució horària actual: necessitat d'un canvi de model

**La distribució horària del temps dedicat al treball allarga innecessàriament la jornada laboral impedit, per una banda, la conciliació laboral i personal, i sense donar-se l'efecte, per una altra, que per treballar fins a més tard siguem més productius**

Al gràfic següent podem observar quin percentatge de persones estan treballant en el mateix moment del dia a l'inici de cada hora. A part d'observar que hi ha un percentatge menor de dones que d'homes que estan treballant, constatem que, tot i començar-se a notar activitat laboral a partir de les vuit del matí, tant dones com homes prolonguen les seves jornades laborals fins les vuit de la nit.

**Percentatge de persones que en el mateix moment del dia a l'inici de cada hora la seva activitat principal és treballar**



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

**A què es deuen aquestes jornades laborals interminables quan de mitjana una persona treballadora fa 40,9 hores setmanals<sup>2</sup>? Com podem veure al gràfic anterior es produeixen dues puntes d'hores en què trobem un major percentatge de persones treballant, de 9h a 13h i de 16h a 20h. Què passa entre les 13h i les 16h? Doncs que el país s'atura per dinar entre 2 i 3 hores. La conseqüència: allarguem la jornada laboral reduint molt la productivitat per hora treballada i dificultant molt que homes i dones treballadores puguin conciliar les seves vides laborals i personals.**

<sup>2</sup> Catalunya 2007, EPA.



## El panorama de la jornada laboral a Catalunya:

- El 52% de la població ocupada treballa entre 40 i 44 hores setmanals i el 17,4%, 45 o més hores (EPA 2007).
- El 21,5% dels homes ocupats treballen habitualment 45 o més hores setmanals. En canvi, les dones aposten més per la jornada parcial: el 26,1% de les dones treballen habitualment menys de 35 hores setmanals i el 22,3% de les dones ocupades treballen a jornada parcial (EPA 2007).
- El 51% de la població ocupada treballa amb horari partit (EQVT 2006).
- El 26% de les llars catalanes han rebut alguna ajuda relacionada amb el manteniment de la llar i cura de nens i adults (EET 2002-2003).

## La relació entre productivitat i hores de treball

Productivitat per hora treballada (2007)		Hores treballades a la setmana (2006)	
UE - 15	100.0	UE - 15	41.8
UE - 25	91.6	UE - 25	41.9
UE - 27	87.9	UE - 27	41.8
1	Luxemburg 170.5	1	Àustria 44.3
2	Bèlgica 124.3	2	Grècia 43.8
3	Holanda 121.0	3	Regne Unit 43.0
4	França 119.7	4	Polònia 42.9
5	Alemanya 111.0	5	República Txeca 42.8
6	Irlanda 106.7	6	Eslovènia 42.5
7	Suècia 105.7	7	Espanya 42.1
8	Dinamarca 103.9	8	Letònia 42.0
9	Àustria 99.6	9	Bulgària 41.9
10	Finlàndia 97.4	10	Alemanya 41.8
11	Espanya 92.5	11	Xipre 41.7
12	Regne Unit 90.4	12	Portugal 41.6
13	Itàlia 89.2	13	Eslovàquia 41.6
14	Malta 75.0	14	Bèlgica 41.2
15	Eslovènia 72.2	15	Estònia 41.2
16	Grècia 71.9	16	Malta 41.2
17	Xipre 67.7	17	França 41.1
18	Eslovàquia 60.9	18	Itàlia 41.1
19	Portugal 57.8	19	Suècia 41.0
20	Hongria 55.7	20	Holanda 40.9
21	República Txeca 53.5	21	Hongria 40.9
22	Polònia 52.9	22	Dinamarca 40.4
23	Estònia 47.7	23	Finlàndia 40.3
24	Lituània 45.7	24	Irlanda 40.2
25	Letònia 40	25	Lituània 40.0
26	Bulgària 31.3	26	Luxemburg 39.9

Font: Eurostat. Les dades de Romania no estan publicades.



Com es pot veure, l'Estat espanyol ocupa l'onzè lloc en quant a productivitat per hora treballada, però és el setè país de la UE on més hores es treballen. No és raonable que la càrrega del nostre poc eficient model productiu sigui assumida per les persones treballadores, que es veuen obligades a ampliar deliberadament les seves jornades laborals. En aquest sentit, les dades estadístiques que es mostren al quadre anterior són contundents, ja que **existeix una relació negativa entre una extensa jornada laboral i productivitat: treballant més hores es disminueix la productivitat de cadascuna d'elles. Per tant, a menys hores treballades, més productivitat.**

## El rellotge de la jornada laboral a Catalunya



9:00h	
Homes	Dones
1 de cada 3 està treballant (34%)	1 de cada 5 està treballant (18%)



14:00h	
Homes	Dones
1 de cada 6 està treballant (17%)	1 de cada 10 està treballant (10%)



17:00h	
Homes	Dones
1 de cada 3 està treballant (29%)	1 de cada 6 està treballant (15%)



19:00h	
Homes	Dones
1 de cada 6 està treballant (17%)	1 de cada 9 està treballant (11%)

Amb aquests horaris no ens ha d'estranyar la següent dada: **el 35% de la població ocupada entre 25 i 44 anys, en una hipotètica decisió de canviar de feina, valoraria molt el fet de millorar el seu horari laboral.** Aquesta importància que se li donaria al fet de millorar l'horari és present en els grups d'edat on les responsabilitats familiars són majors i les dones estan en la seva plena edat reproductiva. En canvi, a partir dels 45 anys no se li dóna a aquesta millora tant valor<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Font: Enquesta de Qualitat de Vida en el Treball, Catalunya 2006.



Es pot distribuir la jornada d'una altra manera? Quina és la situació d'altres països europeus? La resposta a la primera pregunta és sí, que sí es pot distribuir la jornada laboral sense allargar tants els horaris, reduint el temps al migdia dedicat a dinar. I la resposta a la segona anem a veure-la observant les següents gràfiques de distribució del temps per activitat i hora d'inici de l'activitat per a diferents països europeus<sup>4</sup>.

Com es pot observar, Espanya i Itàlia són els països on més s'allarga la jornada laboral: a les 20 hores, al voltant d'un 10% de persones encara està treballant, quan a Alemanya, Suècia, Finlàndia, Noruega, França i Regne Unit aquest 10% de persones es troben treballant fins les 18 hores.

---

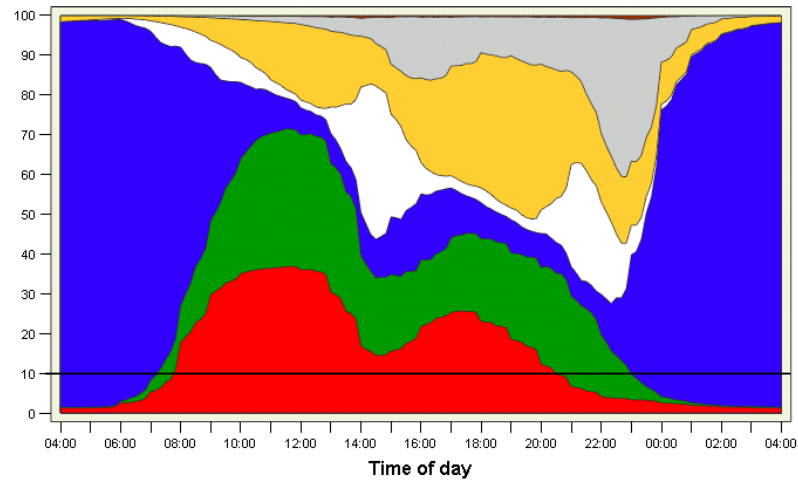
<sup>4</sup> Font: Harmonised European Time Use Survey (Sweden Statistics).





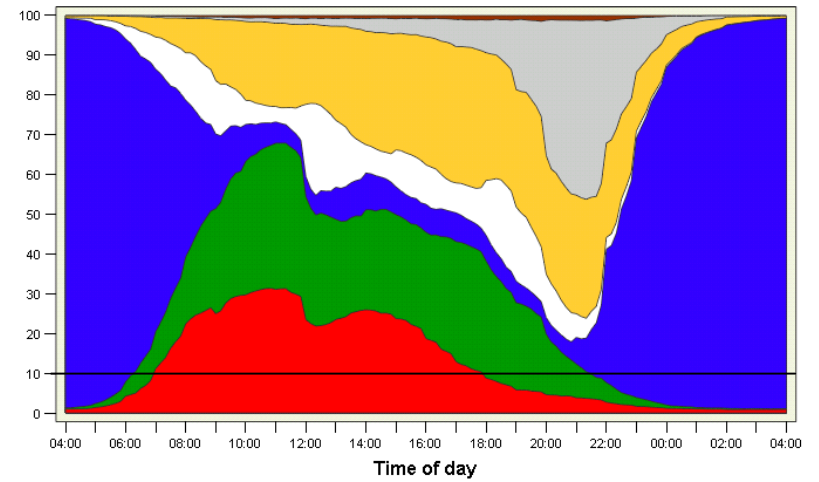
### Espanya

Percent



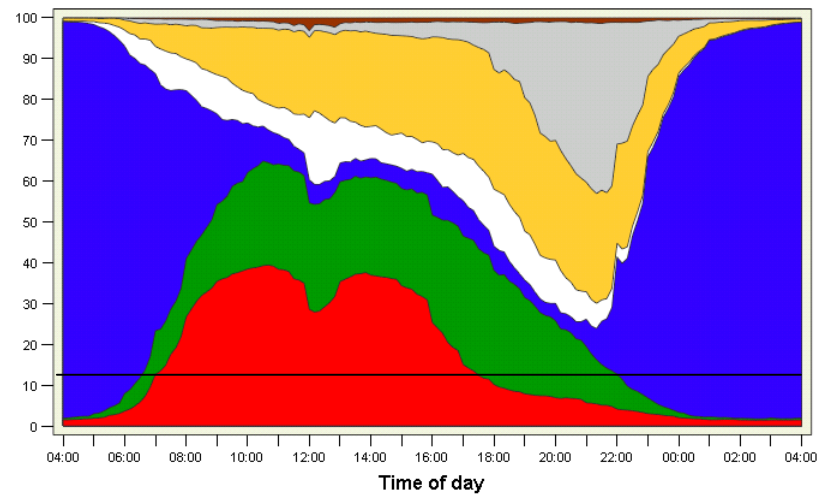
### Alemanya

Percent



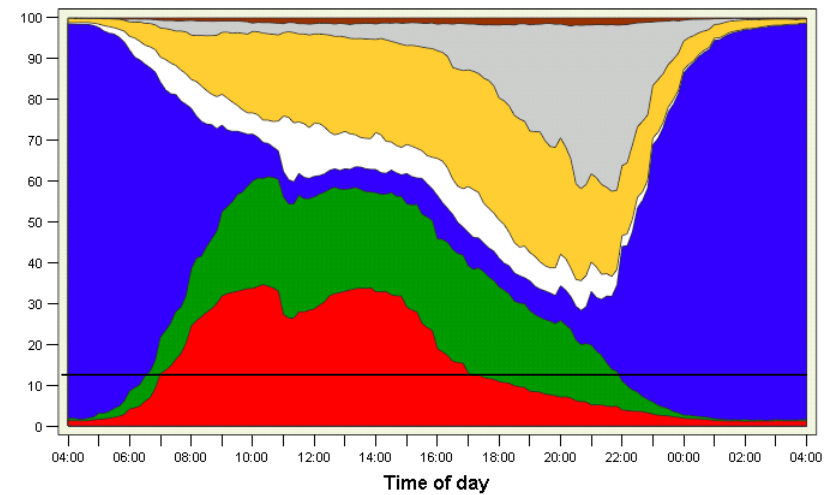
### Suècia

Percent



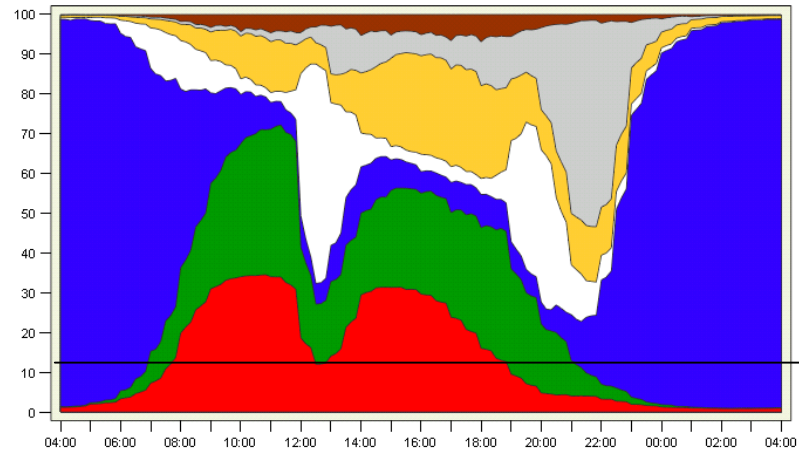
### Finlàndia

Percent



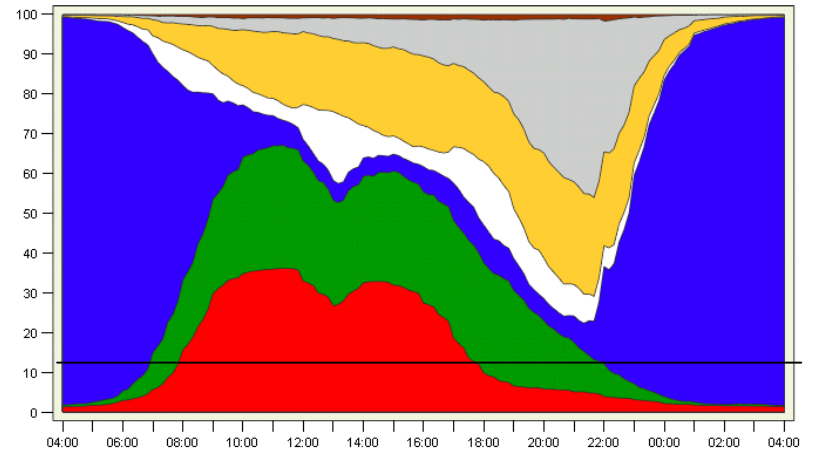
### França

Percent

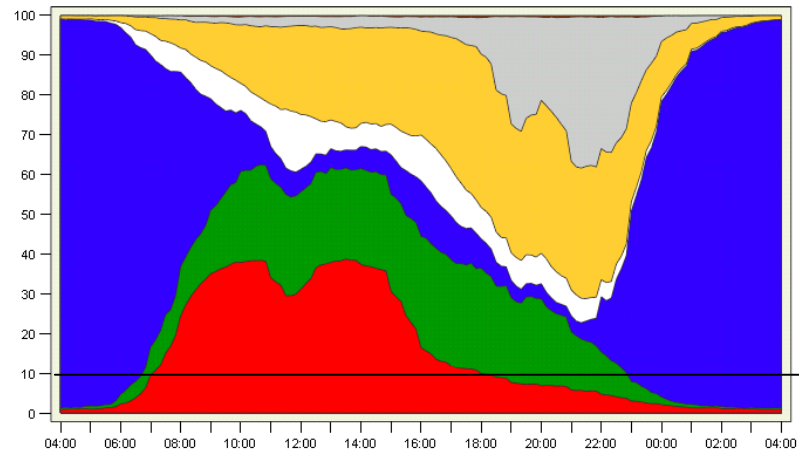


### Regne Unit

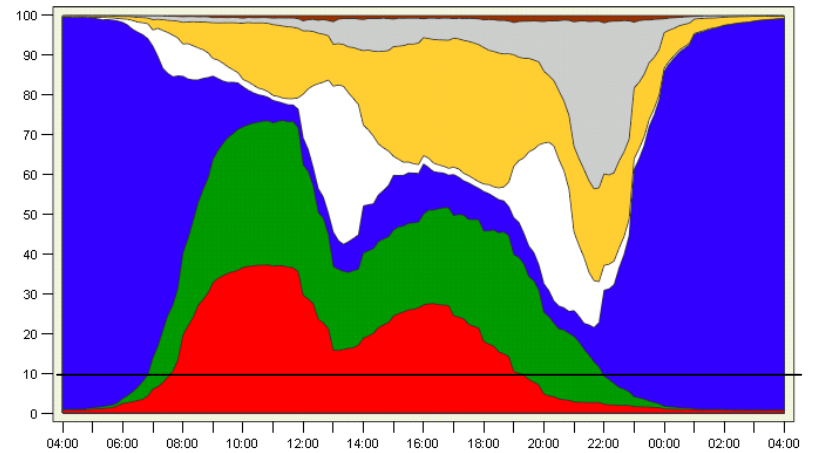
Percent



Percent



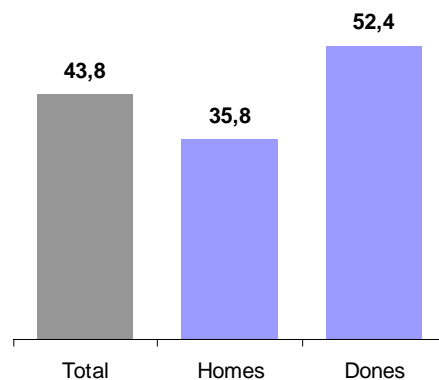
Percent



### 3. Conseqüències del model actual en la vida de les persones

El fet que les dones abandonin la seva vida professional, o que en dediquin únicament mitja jornada, la poca corresponsabilitat entre homes i dones en les tasques de la llar; la manca de polítiques de igualtat i de conciliació a les empreses; així com també la manca de serveis públics de proximitat són aspectes que actuen de manera circular com a motius i conseqüències alhora i que perpetuen un model de societat patriarcal que afecta directament la riquesa econòmica i social del país.

Tenen problemes per compaginar responsabilitats domèstiques i familiars amb la vida laboral (%)



Font: Informe de la Fundació Jaume Bofill sobre el Panel de Desigualtats a Catalunya, 2004.

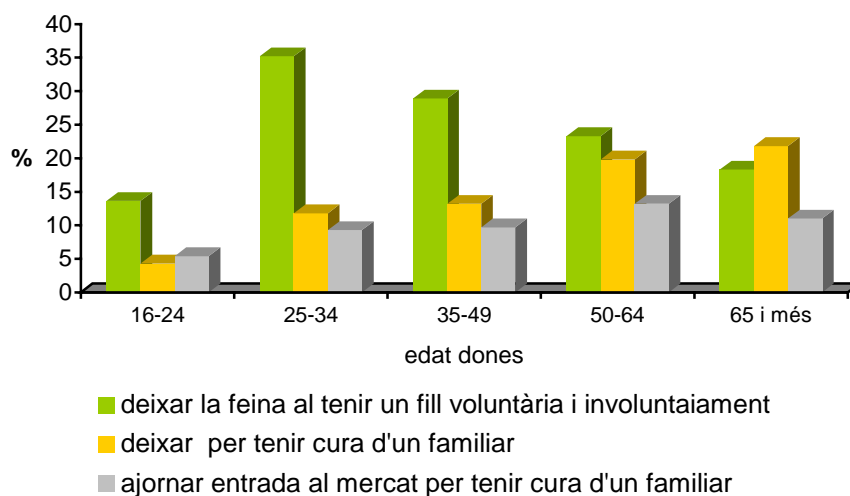
El gràfic anterior deixa palès que un alt percentatge de llars catalanes te problemes per compaginar la vida laboral amb la personal i familiar. Un 43,8% dels enquestats així ho afirmaven. Aquest percentatge augmenta entre les dones, que arriba al 52,4%.

#### Dones en el treball productiu: abandonament

Segons dades de l'informe *El treball de les dones a Catalunya*, de la Fundació Jaume Bofill sobre el Panel de Desigualtats a Catalunya (PaD), el 10,4% de les dones ocupades l'any 2001- 2002 van deixar la seva vida laboral per tenir cura d'algun familiar i un 9,1% va ajornar la seva entrada al mercat laboral per a tenir cura d'algun familiar, mentre que els homes ho han fet en un 2% dels casos.



## DEIXAR LA FEINA



Font: Informe de la Fundació Jaume Bofill sobre el Panel de Desigualtats a Catalunya, 2004.

La realització de les tasques d'atenció i cura que en gran mesura desenvolupen les dones està directament relacionada amb la relació que aquestes tenen amb el mercat laboral. Les dades mostren que els homes presenten millors condicions contractuals que les dones (33% de diferència salarial), la qual cosa resta íntimament lligada al no repartiment entre sexes del treball domèstic-familiar, així com a la discriminació que el mercat laboral exerceix sobre les dones.

**Quantificació de la pèrdua de talent femení.** Un estudi de gener del 2008 de la Cambra de Comerç estima que la pèrdua de capital humà qualificat femení va ser al 2006 de **12.152 milions d'euros, que suposa un 6,2% del PIB.** Per tant, la dificultat de conciliar li costa a la societat el mateix que el Govern de la Generalitat dedica en un any en el seu pressupost de salut i educació.

### Dones en el treball productiu: jornada parcial

El següent quadre mostra que, com ja hem comentat, tot i que hi ha menys dones assalariades, la major part de les persones treballadores que realitzen la jornada parcial són dones. Així, només un 8,7% d'homes tenen una jornada parcial, mentre que un 27% de la població femenina té una jornada parcial.

L'*Enquesta Catalana de Condicions de Treball* assenyala que, malgrat que també hi ha homes que s'acullen a aquest tipus de jornada, els motius per acollir-se són radicalment diferents. Mentre que els homes utilitzen la jornada parcial per realitzar estudis o formació, les dones la utilitzen per tenir cura de la llar.



## Població Ocupada segons tipus de jornada. Catalunya. 3r trimestre 2007

	Homes	Dones	Total
Jornada Completa	1.333	819,4	2.152,4
Jornada Parcial	127,4	302,3	429,7
Total	1.460,4	1.121,7	2.582,1

Font: IDESCAT

Amb les dades analitzades anteriorment, podem concloure que el **70,4%** de la població ocupada que té un contracte a jornada parcial són dones, i que la proporció de dones que treballen a jornada parcial és **20 punts percentuals superior a la dels homes (quasi el 30%)**. I la pregunta és: la jornada parcial, és facilitadora o bé és una trampa per a la conciliació laboral i personal?

## Distribució de les persones ocupades a temps parcial per motiu i sexe (%). Espanya 2005

	Total	Homes	Dones
No va trobar de temps complet	31,4	30,6	31,6
No volia a temps complet	10,9	8,8	11,4
Assistència a cursos	11,3	23,8	7,8
Malaltia o incapacitat	1,8	3,3	1,3
Obligacions familiars	23,5	3,9	29,0
Altres motius	20,3	28,3	18,0
No sap el motiu	0,9	1,3	0,8

Font: Anuari 2005 del Ministeri de Treball i Afers Socials.

És important també analitzar perquè trien homes i dones la jornada parcial per treballar. Un **29 % de les dones que trien la jornada a temps parcial donen com a motiu obligacions familiars**, davant el 3,9 % dels homes que al·leguen aquest mateix motiu. Entenem per *obligacions familiars*, generalment, la cura de fills o persones amb algun tipus de dependència.

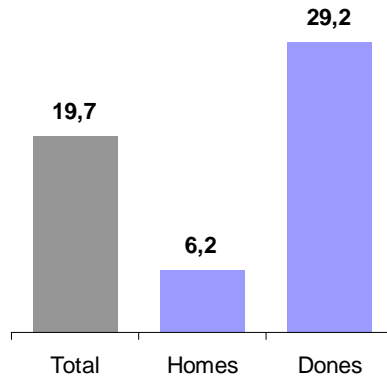
## Factors principals de la sobrecàrrega laboral de la dona

### Manca de corresponsabilitat a la llar

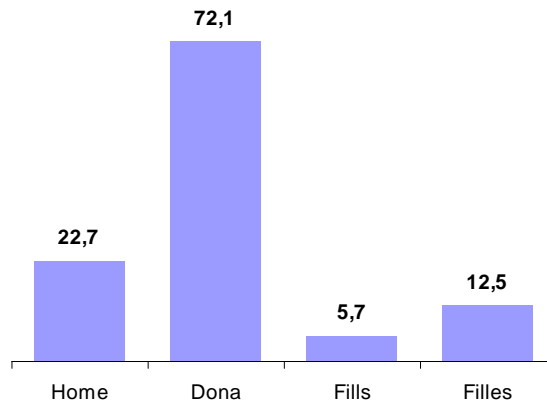
Les següents dades de la PaD corroboren que són les dones les que redueixen la jornada per fer front a la cura dels fills. Un **29,2%** de les dones treballadores redueixen la seva jornada laboral, mentre que els homes només ho fan en un **6,2%**. En quant a la manca de corresponsabilitat a les llars per desenvolupar el treball domèstic, les dones es fan càrrec de més del **72%** del total de les tasques domèstiques en front del **22,7%** que ocupen els homes en aquestes tasques. A més cal destacar les dades que el gràfic presenta sobre el percentatge de treball domèstic que desenvolupen els fills i les filles majors de 16 anys de les llars catalanes, les quals mostren que les noies s'ocupen més en aquestes tasques que els seus germans.



Reducció de la jornada laboral quan es té cura dels fills, per sexe



Repartiment del treball domèstic entre els diferents membres de la llar



## Manca de Polítiques de conciliació a les empreses

La conciliació fa referència al fet de compartir els temps i els espais de les persones per a facilitar una nova organització de llurs necessitats, pel que fa a llur vida laboral, personal i familiar.

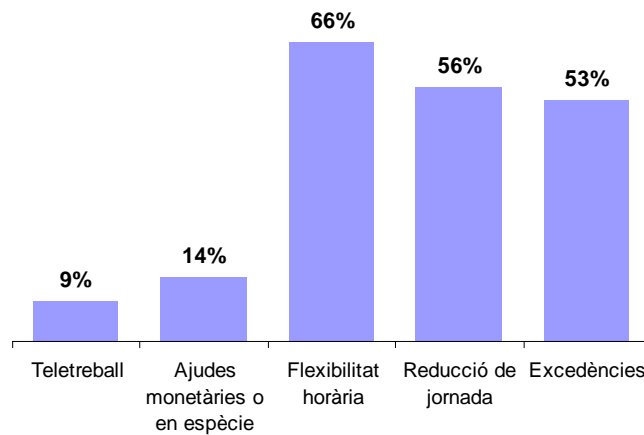
Les polítiques de conciliació són instruments bàsics per aconseguir superar els desequilibris entre les responsabilitats i els rols exercits pels homes i les dones en els diferents temps de vida i suposen un canvi estructural d'ampli abast que afecta a tots els àmbits: públic i privat, laboral i quotidià, col·lectiu i personal.

Les dades anteriors sobre corresponsabilitat de les tasques domèstiques posen de relleu que les mesures de conciliació en l'àmbit laboral continues sent insuficients i ineficaces.

Segons dades de l'estudi de la Cambra de Comerç, tal com es pot veure en aquest gràfic, la política de conciliació més emprada per les empreses és la de flexibilitat horària (66%), seguida de la reducció de jornada per cura de familiars (56%) o l'excedència per cura de familiars (53%).



Grau d'utilització de mesures de conciliació als sectors productius catalans (en %)



## Polítiques d'igualtat

La igualtat és el dret universal i fonamental que té qualsevol persona a rebre un tracte igual i digne. És un principi bàsic de la democràcia i una qüestió de justícia social.

Les polítiques de igualtat són instruments per a fer front a la manca d'equitat de drets entre les persones. En l'àmbit laboral la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre homes i dones, a més d'incorporar un conjunt de mesures en relació als permisos de maternitat, paternitat, lactància i conciliació, estableix que totes les empreses de més de 250 treballadors/es han d'elaborar i posar en marxa Plans de Igualtat.

Si bé encara no hi ha dades sobre el nombre d'empreses que ja disposen d'aquests plans o bé estan en procés d'elaboració, si es coneix el nombre d'empreses que han sol·licitat els ajuts. Segons dades del departament de treball, només 74 empreses catalanes van demanar ajuts per afavorir la igualtat laboral al 2007. Durant aquest any, 54 empreses catalanes han sol·licitat ajuts al Departament de Treball per crear els seus plans d'igualtat, mentre que 20 companyies van demanar subvencions per contractar un agent d'igualtat.

Des de la UGT de Catalunya valora positivament la Llei orgànica per a la igualtat efectiva entre dones i homes degut a que obliga a les empreses de més de 250 treballadors a crear Plans d'Igualtat que recullin mesures i accions en els convenis col·lectius, negociades amb els representants dels treballadors, per assolir la plena igualtat entre homes i dones en l'accés a l'ocupació, la promoció professional, la formació, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, en els salaris... Val a dir també, que aquesta llei obliga a negociar i no a arribar a cap acord. Per això des de la UGT de Catalunya exigim que s'arribi a un acord de mínims, acordat per sindicats i la part empresarial, pel qual es pugui començar a negociar els convenis col·lectius.



## Serveis de proximitat

Els serveis de proximitat, entesos com serveis d'atenció a les persones, tant per a persones en situació de dependència, amb problemes de salut, com serveis d'atenció a la petita infància són elements cabdals per al desenvolupament econòmic i social d'un país. Si bé d'una part són serveis imprescindibles per a la conciliació de la vida personal i professional de les persones, també ho són per a promoure una millor riquesa econòmica.

A Catalunya, els percentatges d'oferta de serveis d'atenció a les persones en situació de dependència es troben lluny de la mitjana europea

Població dependent atesa pels serveis socials	
	Num. places
Residències i socio-sanitaris concertats	52.603
Residències per a discapacitats	2.900
<b>Total</b>	<b>55.503</b>
Població total dependent	330.000
% Població atesa pels serveis socials	16,8%
Població dependent no atesa	274.497
%Restat	83,2%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades publicades pel Departament de Benestar i Família, *Mapa de Serveis Socials de Catalunya 2005*.

En total, el 2005 a Catalunya havien 55.503 places de residències per atendre a gent gran i a persones amb discapacitat. Comptant que a Catalunya unes 330.000 persones són dependents, trobem que el 83% d'aquestes no estan sent ateses pels serveis socials i que han de buscar ajuda ja sigui dins de la família o contractant a alguna persona.

Accés a places de llars d'infants a Catalunya, 2007	
Població de 0 a 3 anys	314.062
Places de llar d'infants pública	34.721
Places de llar d'infants privada	39.080
<b>Total places llars d'infants</b>	<b>73.801</b>
Taxa de cobertura total	23,5%
Taxa de cobertura pública	11%

Font: elaboració pròpia a partir d'Idescat i del Departament d'Educació

Dels 314.062 nens i nenes de 0 a 3 anys de Catalunya, només 1 de cada 4 tenia la possibilitat d'accedir a una plaça de llar d'infants. Ara bé, si només tenim en compte les llars d'infants públiques, tan sols un de cada deu va tenir accés a una plaça de titularitat pública.





## 4. Conclusions

La UGT de Catalunya posa de manifest que **la productivitat no augmenta per més hores que es treballi** i que cal una revisió del model productiu per tal que les persones puguin conciliar les diferents esferes de les seves vides.

A partir de les dades analitzades, la UGT de Catalunya denuncia que **la mala distribució de la jornada laboral afecta en la sobrecàrrega de treball de les dones, fomentant la doble presència i suposant, en alguns casos, l'abandonament del mercat laboral que suposa la pèrdua del 6,2 % del PIB.**

Aquesta situació afecta també les dones treballadores, ja que la manca de polítiques de conciliació i de temps, fa que la majoria de dones **optin per acollir-se a la jornada parcial com una alternativa per a poder conciliar**, amb la conseqüent pèrdua de cotització per a la futura jubilació i la conseqüent dependència econòmica a un sou aliè.

Tanmateix, el nostre sindicat vol denunciar la manca de corresponsabilitat en el repartiment del treball domèstic-familiar, fent que continuïn sent les dones qui facin dobles jornades laborals i **instem l'Administració a què realitzi polítiques de conciliació més eficaces per tal de trencar el model de la divisió sexual del treball i revaloritzar el treball reproductiu com a valor de ciutadania.**

La UGT de Catalunya reclama millors serveis de proximitat, ja que **el 26% de les llars catalanes han rebut alguna ajuda relacionada amb el manteniment de la llar i cura de nens i adults per manca de serveis** que permetin compaginar la vida laboral amb la personal i familiar.

La UGT de Catalunya troba necessari **incorporar als convenis col·lectius noves formes d'organitzar el temps de treball, mesures orientades a distribuir de manera més flexible la jornada laboral de les persones treballadores**, salvaguardant les necessitats de totes les parts implicades. Per això, la UGT de Catalunya vol visibilitzar la figura de l'Agent Sindical per la Igualtat, com a figura que vetlli per la igualtat en el sí de les empreses.

**Des de la nostra organització considerem que la reorganització dels temps conduirà a una sèrie de beneficis a tenir en compte:**

- **Beneficis per a les persones treballadores:** més temps de dedicació a la pròpia persona, Igualtat home-dona a nivell laboral i social...
- **Beneficis per a les empreses:** més elevats índexs de productivitat, disminució dels nivells d'estrès laboral i de les baixes per malaltia, augment de les hores dedicades a la son i disminució dels accidents laborals, empreses més eficaces, innovadores i sostenibles en els escenaris locals i internacionals...
- **Beneficis socials:** més dedicació a la família, més estalvi i millor qualitat en serveis a les persones, augment de l'índex de natalitat, més participació ciutadana, participació en la vida associativa...



D'altra banda, la UGT de Catalunya vol manifestar que els nous acords que s'estan assolint en l'àmbit europeu, arrel de la nova **Directiva sobre el temps de treball** (ampliació de la jornada laboral fins a 60 ó 65 hores setmanals), suposen una pèrdua de reconeixement de drets i un atemptat sobre la conciliació de la vida personal, laboral i familiar de les persones treballadores, acostant-se més a les reivindicacions conservadores i poc progressistes que obvien les demandes socials en quant a reconèixer el temps com a un dret subjectiu de les persones.

La UGT de Catalunya considera que l'aplicació d'aquesta directiva suposaria una regressió dels drets laborals, la pèrdua de conquestes assolides a l'àmbit català (jornades laborals de 37.5 hores), increment de la jornada laboral de les persones treballadores de més de 48 hores, perjudicis per la salut de les persones treballadores, la debilitació de la negociació col·lectiva i la conseqüent individualització de les relacions laborals.

**És per a tot això que 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. Les principals propostes de la UGT de Catalunya són:**

- Impulsar el paper de la negociació col·lectiva com l'element fonamental per a introduir canvis i millores a l'actual sistema de treball.
- Promoció de noves formes d'organització del treball (treball per objectius, alternança de setmanes llargues i curtes, etc.).
- Fomentar les noves tecnologies com a eines que han de permetre racionalitzar el temps de treball.
- Millorar la productivitat reorganitzant l'horari laboral per evitar jornades excessivament llargues que generen esgotament físic i intel·lectual.
- De forma coordinada amb l'empresa, apostem per una major flexibilitat en la jornada laboral.
- Millorar els permisos i excedències per tal que s'adaptin a les noves demandes socials.



## 5. ANNEX: les conseqüències de la manca de conciliació les paguem tots i totes.

A partir d'un exemple fictici però molt comú, volem posar de manifest la pèrdua de recursos i oportunitats que suposa la falta de polítiques de conciliació de governs, empreses i societat en general.

La Berta i el Joan són parella. Ella treballa des de fa anys i té un sou de 17.768,68 euros (sou mig de les dones a Catalunya) mentre que el del seu company, en Joan és de 24.008,68 euros (sou mig dels homes a Catalunya).

### QUANTIFICACIÓ ECONÒMICA

Valor dels sous, parella sense fill

Sou Berta (sou mig dones)	17.768,68
Sou Joan (sou mig homes)	24.008,68
<b>Valor total dels sous</b>	<b>41.777,36</b>

La Berta i el Joan tenen un fill. Les opcions que es plantegen són les següents:

#### Opció A: sense polítiques d'igualtat i de conciliació...

...la Berta redueix la seva jornada laboral. Perquè?

Per tenir cura del fill i la llar	el 38% de les dones que redueix la jornada ho fa per tenir cura del fills i llar
Perquè els horaris de tots 2 són incompatibles amb la cura del fill	el 44% de les llars catalanes tenen problemes per combinar feina amb casa i fills
Perquè no hi ha serveis públics que tinguin cura del fill	només un de cada 4 menors de 3 anys té plaça a una llar d'infants
Perquè ella cobra menys que ell	el homes cobren de mitja un 33% més que les dones

### QUANTIFICACIÓ ECONÒMICA

Valor dels sous, parella amb fill i sense conciliació

Sou reduït Berta (sou mig dones jornada parcial)	8.682,11
Sou Joan (sou mig homes)	24.008,68
<b>Valor total dels sous</b>	<b>32.690,79</b>
<b>Pèrdua de riquesa general</b>	<b>-9.086,57</b>



## Opció B: amb polítiques d'igualtat i de conciliació

La Berta manté la seva feina...perquè?

Perquè l'administració posa més serveis de guarderies.

Perquè les empreses de tots dos faciliten la conciliació de la vida laboral i familiar dels seus treballadors i treballadores.

A més, la Judith, que és educadora infantil, ha estat contractada per l'augment de guarderies.

### QUANTIFICACIÓ ECONÒMICA

Valor dels sous, parella amb fill i amb conciliació

Sou Berta	17.768,68
Sou Joan	24.008,68
Sou Judith	17.768,68
Valor total dels sous	59.546,04
Increment de la riquesa general 1	+17.768,68
Increment de la riquesa general 2	+26.855,25

1 - diferència amb el valor dels sous del primer cas sense fill

2 - diferència amb el valor dels sous del segon cas amb fill i sense conciliació

## CONCLUSIÓ

Amb les polítiques de conciliació no només hem facilitat la vida de la parella, sinó que també...

- Hem mantingut llocs de treball
- Hem creat nous llocs de treball
- Hem generat riquesa nacional

