

# INFORME COMPARATIU AMB EUROPA EN MATÈRIA DE GESTIÓ DEL TEMPS.

**A les 6 a casa!**



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

Informe elaborat pel Centre de Recerca Econòmica i Social de Catalunya, per a la UGT de Catalunya.

►► CRESC CENTRE DE RECERCA  
ECONÒMICA I SOCIAL  
DE CATALUNYA

## ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ.....	4
2. EL TEMPS .....	6
3. TEMPS DE TREBALL PRODUCTIU .....	9
3.1 DURADA DEL TEMPS DE TREBALL .....	9
3.2 DISTRIBUCIÓ DEL TEMPS DE TREBALL. HORARIS ATÍPICS .....	16
4. ELEMENTS EXPLICATIUS .....	24
4.1 INTERIORITZACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL INDUSTRIAL.....	24
4.2 MODEL <i>MALE BREADWINNER I HOUSE KEEPER</i> .....	25
4.3 ESTAT DEL BENESTAR .....	26
4.4 EL TREBALL DOMÈSTIC.....	27
4.5 CÀRREGA TOTAL DE TREBALL.....	29
4.6 FLEXIBILITZACIÓ .....	30
5. EXPERIÈNCIES A LA UE.....	32
5.1 FRANÇA .....	32
5.2 FINLÀNDIA .....	33
5.3 REGNE UNIT .....	34
5.4 ALEMANYA .....	34
5.5 ALTRES PAÏSOS .....	35
6. CONCLUSIONS .....	38
BIBLIOGRAFIA .....	41
ANNEX	

## 1. 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, ja que es demostra que no sempre és així. 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.

En aquest marc, i dins de la campanya **A les 6 a casa !**, la UGT de Catalunya, conjuntament amb el Centre de Recerca Econòmica i Social de Catalunya, hem elaborat aquest informe comparatiu amb Europa, en matèria de gestió del temps.

A partir de l'estudi que us presentem, volem fer veure la importància dels altres temps en la l'anàlisi del temps de treball. És una manera d'ampliar la mirada per abordar la relació entre temps de treball productiu, treball domèstic-familiar i temps personal.

Aplegar l'horari laboral, per a millorar les condicions laborals i socials, és un objectiu important per lluitar contra les desigualtats de gènere.

Aquest estudi, té la intenció de mostrar la problemàtica i diferències que Catalunya i Espanya té davant la resta de països, tot posant de relleu les principals explicacions teòriques de la situació exposada. És a dir, per una banda mostrarem la gestió del temps als països europeus, seguit de les diferents visions per entendre la realitat social.

També ens ha interessat conèixer la situació i experiències que altres països europeus han realitzat sobre el temps de treball, ja que poden ser enriquidores per a millorar la compatibilització entre el món laboral i familiar/personal. Hem emfatitzat en la idea de pensar el temps en el conjunt i la relació entre el temps de treball, familiar i personal adquirint una bona visió de la realitat per així millora les accions.

## 2. EL TEMPS

La naturalesa té uns ritmes biològics que l'ésser humà al llarg de la seva història ha anat descobrint. Alguns d'ells són evidents com les estacions de l'any, on s'ordenen uns canvis climatològics, el cicle menstrual d'una dona on respon a un període determinat en el qual es reproduïxen els mateixos símptomes o altres més complexos com la cinemàtica on es relaciona el temps i l'espai per explicar el moviment dels cossos. El temps és inherent a l'ésser humà, i ho podem veure en l'adaptació de la biologia a la cultura en les celebracions dels solsticis de cada estació, els tipus d'àpats, entre de molts d'altres.

Malgrat el lligam biològic, l'ésser humà ha anat construït tot una sèrie de temps més desvinculats als temps pròpiament biològics. Així, encara que existeixin necessitats biològiques que obeeixen a un cicle, les societats han anat configurant temps socials més o menys relacionats amb els biològics.

Es perceben diferències en funció de cada cultura, a Espanya, per exemple, l'hora de dinar és, de mitjana, de les dues a les tres de la tarda i l'hora de sopar és de nou a deu de la nit. Al país veí, França, els horaris no són els mateixos; l'hora de dinar és, de mitjana, a les dotze del migdia i l'hora de sopar es situa entre les set i les vuit del vespre. Aquest fet és fruit de costums i tradicions dels diferents països o regions. Uns costums i unes tradicions que es transmeten de generació en generació i creen, inconscientment, unes normes i uns valors específics per a un o diversos grups d'individus. Encara que França i Espanya siguin dues societats molt properes geogràficament, no ho són tant en alguns aspectes culturals ni tampoc en la percepció i la coordinació dels temps socials.

Els científics socials es centren en la idea que aquest temps més social és una construcció de la societat. És a dir, l'ésser humà ha volgut materialitzar la idea del temps a través del calendaris (solars, lunars) o el rellotge i així poder-lo controlar.

I és que el temps és poder. Poder per a tenir controlades les pautes de la societat. És una mesura de control de la vida quotidiana de les persones. L'Església és la primera institució que va controlar i regular el temps dels individus i societats a partir del calendari agrícola. A través de la simbologia religiosa es va regular i distingir entre els moments sacres i els profans. L'església va ser la primera institució que obté el control del temps de la societat i el campanar és el mecanisme que marcava el ritme de la vida quotidiana dels individus; cada toc tenia un significat determinat ordenant la jornada, setmana i any de cada persona.

Si fem un salt a les societats modernes, en l'era industrial es pot observar com el control passa a les empreses. De la jornada de Sol a Sol, on es feien jornades de 12 i 13 hores (depèn de les estacions), passem a la racionalització del temps per millorar el rendiment productiu. El taylorisme introdueix la idea de salari per hores i a partir de les lluites sindicals es regula aquesta nova manera de gestionar el temps. Les empreses són les grans gestores del ritme i distribució del temps i consegüentment, regulen la vida quotidiana del personal treballador i de retruc, la resta de la societat. El temps de treball l'eix central del poder i els horaris i les jornades són crucials per la vida de les persones.

El treball de la fàbrica, indústria i altres espais de treball marca la pauta quotidiana de la societat i cada ordenació del temps es va transmeten i integrant a les normes i als valors

essencials. Fem constància d'aquest fet per ressaltar la importància que guanya una manera d'entendre la societat que ha pogut introduir-se en un moment donat de la història. Parlem de les tradicions i tota la càrrega que això suposa, és a dir, l'ordenació de la vida en funció del sistema industrial vigent fins avui ha creat unes maneres de fer de generació en generació que han penetrat molt endins i en conseqüència dificulta el seu canvi. Des de l'escolarització ja és va socialitzant a les persones per entendre tot un seguit de normes i ordres socials, inclòs el temps de treball (dels pares), domèstic-familiar i altres. Les hores dels àpats, d'anar a dormir, entre d'altres són elements clau d'una societat.

L'estudi dels temps socials d'una societat és una manera de poder entendre les relacions de poder i alhora les desigualtats. A través del seu càlcul i estudi podem obtenir moltes de les explicacions del món del treball ja que tots els temps van lligats i es relacionen. El treball productiu té una forta dependència al treball domèstic i familiar, com també el treball domèstic del productiu. Qui se'n fa càrrec de cada temps i en quin grau, ens ajuda a desemascarar moltes relacions socials i de treball latents a la nostra societat. En conseqüència, podem intentar de reequilibrar les desigualtats que en l'actualitat es presenten valorant el treball total que assumeix cada membre de la unitat familiar.

El món científic social planteja la dimensió social del temps com a eina útil per a dissenyar propostes que puguin disminuir les desigualtats socials existents. Un temps invisible i utilitzat per les dones és "descobert". Les primeres aportacions sobre el temps de treball vinculaven el temps, la cura, el benestar i les dones i alhora, es reivindicava la necessitat de fer polítiques de temps com una possibilitat de promoure nous drets i deures de ciutadania, tenint en compte les dones, ja que vint anys després encara són elles les que continuen procurant el benestar quotidià a les persones de la seva família i al conjunt de la societat.

L'origen de les polítiques de temps en les primeres reflexions i propostes que van dur a terme científiques socials del sud d'Europa. Una de les màximes representants és la sociòloga italiana Laura Balbo, amb la seva obra "*Time to care*". El que Balbo destacava era la importància d'una problemàtica poc reconeguda dins l'àmbit de les ciències socials: el temps de treball dedicat a la cura de les persones. El que reivindicava aquesta sociòloga italiana no era només la necessitat d'aquest tipus de treball, sinó la necessitat de tenir en compte el temps per dur-la a terme. Així doncs, les propostes sobre les polítiques de temps, en un inici, (1987) anaven orientades cap a la necessitat de disposar de temps per la cura de les persones i per el procés de reproducció (de la vida de les persones).

Al 1990, les dones de l'antic Partit Comunista Italià (PCI) van dur a terme una proposta de llei d'iniciativa popular la qual reclamava una nova organització social i econòmica que tingués en compte la importància del procés de reproducció. Això vol dir, tenir en compte, de forma positiva, les necessitats d'aquest procés (treball domèstic i de cura de les persones de la família) i per altra banda, reivindicar una nova equitat democràtica entre els gèneres (Torns-Miguélez-Borrás-Moreno-Recio, 2006). Per això, que un dels aspectes de la proposta de llei era; la regulació de la jornada laboral. Aquest és un dels temes més rellevants de les polítiques de temps que hi ha a l'actualitat perquè incideixen clarament en el benestar de les persones.

A principis de la dècada de 1990 l'Eurostat va impulsar un projecte sobre l'ús del temps: *European Harmonised time use Survey*. Des de l'inici es planteja des de la perspectiva de gènere, mostrant com el temps es converteix en un eix clau per mostrar les desigualtats entre homes i dones.

Pel que fa al cas espanyol, cal dir que els primers estudis sobre l'ús social del temps els va encarregar Radiotelevisió Espanyola (RTVE) a les dècades de 1960 i 1970. Cal dir que els primers pressupostos de temps no es van consolidar fins a finals de la dècada de 1980, tot i així, fins el 2004 l'Institut Nacional d'Estadística no va publicar els resultats de *Encuesta de Empleo del Tiempo* (EET). La majoria d'aquests estudis s'han dut a terme des de la perspectiva de gènere.

En referència a la dimensió social del temps, “la seva mesura s’ha convertit en un dels millors indicadors per evidenciar la persistència de les desigualtats de gènere en el context de la societat del benestar” (Torns-Miguélez-Borrás-Moreno-Recio, 2006). És a dir, el temps, o millor dit, l'ús social del temps, és un indicador de les desigualtats socials per raons de gènere en les societats del benestar. És un indicador perquè posa de manifest la distribució desigual del treball (productiu i reproductiu) entre homes i dones. Dit d'una altra manera, el total del temps dedicat al treball remunerat i el temps dedicat al treball domèstic-familiar sempre és superior en el cas de les dones que en el dels homes. A més a més, una de les raons primordials de la persistència d'aquestes desigualtats de gènere és el no reconeixement del temps pel treball reproductiu que es el que garanteix el benestar quotidià de les persones. En definitiva, les polítiques del temps són necessàries, sobretot, per redistribuir la relació entre el temps i el treball, per tal d'aconseguir el màxim benestar quotidià als ciutadans i ciutadanes.

Però per què tenim l'ús social del temps de treball a l'agenda política?

Actualment, hi ha dues raons fonamentals per respondre aquesta qüestió; 1)el descens de la natalitat, per una banda, i per l'altra, 2)la necessitat de crear ocupació (repartint la que ja existeix). En aquest sentit, es vol donar resposta a dues qüestions fonamentals, la perspectiva de gènere entorn del temps i del benestar, i en segon lloc, les actuacions en el temps de treball que s'han dut a terme per pal·liar la crisi de l'ocupació.



### 3. TEMPS DE TREBALL PRODUCTIU

A continuació posarem tota una sèrie de dades per a (de)mostrar com tenim l'ordre, la duració i distribució del temps de treball a Catalunya i Espanya dins el un marc europeu i la seva implicació en les relacions laborals i desigualtats socials. Farem esment del temps de treball però també en consonància amb el temps domèstic-familiar. Un temps, aquest últim, entès com el temps de treball-no-remunerat i que es dediquen a les tasques domèstiques i la cura a les persones. Un temps necessari per al benestar de les persones i la sostenibilitat de la vida. Aquest temps no es estable, sinó que varia al llarg del cicle vital de la persona.

#### 3.1 DURADA DEL TEMPS DE TREBALL<sup>1</sup>

Quant treballen les persones ocupades en un marc europeu?. El total que les hores que de les persones ocupades han d'estar al seu lloc de treball (o prestar els seus serveis) és una manera de veure quines variacions tenim i les tendències que en els últims anys s'han seguit en les jornades de treball. Mostrarem a partir del càlcul de la jornada de treball anual, setmanal i diària el panorama dels països europeus i la situació on es troba Espanya i Catalunya a partir de les variables de país<sup>2</sup>, gènere (de manera transversal) i categoria professional.

*Objectiu: Ens interessa observar la quantitat de temps de treball remunerat. És a dir, les diferències en nombre d'hores de treball remunerat respecte el país, les desigualtats d'hores de treball entre l'home i la dona i també entre les categories professionals.*

A partir de les hores anuals podem comprovar com la mitjana d'Espanya (1.740h.) està lleugerament per sota de la mitjana de la UE-27 (1.749,7 h.). Però s'ha de tenir especial atenció a la dada ja que el gran nombre de població ocupada espanyola en règim laboral autònom fa augmentar la mitjana respecte altres països com les del Regne Unit i França<sup>3</sup>.

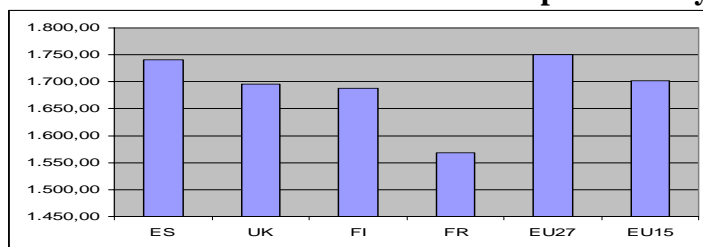
---

<sup>1</sup> A l'hora 'exposar les dades o xifres al voltant del temps s'ha de tenir especial precaució en la seva fiabilitat. No respecte la seva captació sinó en la quantitat de factors que incideixen en aquesta xifra. L'enorme diversitat de tipus de treball i activitats que s'analitzen fan que s'hagi de vigilar amb l'anàlisi. A més, la natura dispar dels nivells de responsabilitat, el seu desenvolupament, la frontera entre treball i no-treball són factors que fan relativitzar l'avaluació de la jornada laboral. Aquesta variació varia segons cada categoria professional (entre d'altres). Tenim en una banda els executius, que són lliures d'un horari fix on els dinars de negocis es poden incloure en la jornada laboral i per altra banda, els treballadors industrials per a qui la duració del dia feiner està és bastant definit.

<sup>2</sup> Cal dir, que les disparitats observades entre països encara són molt variades ja que s'aprecien diferències entre els països més capdavanters en la UE com Bèlgica, Dinamarca, Alemanya, França, Països Baixos i els "novinguts" (UE-27), sobretot pel que fa a hores de treball. Com també en funció del tipus d'estat del benestar de cada país.

<sup>3</sup> Cal tenir en compte el percentatge més elevat d'autònoms a Espanya respecte la resta de països i la capacitat d'influència en xifres mostrades.

### Mitjana d'hores anuals col·lectivament acceptades. Any 2006



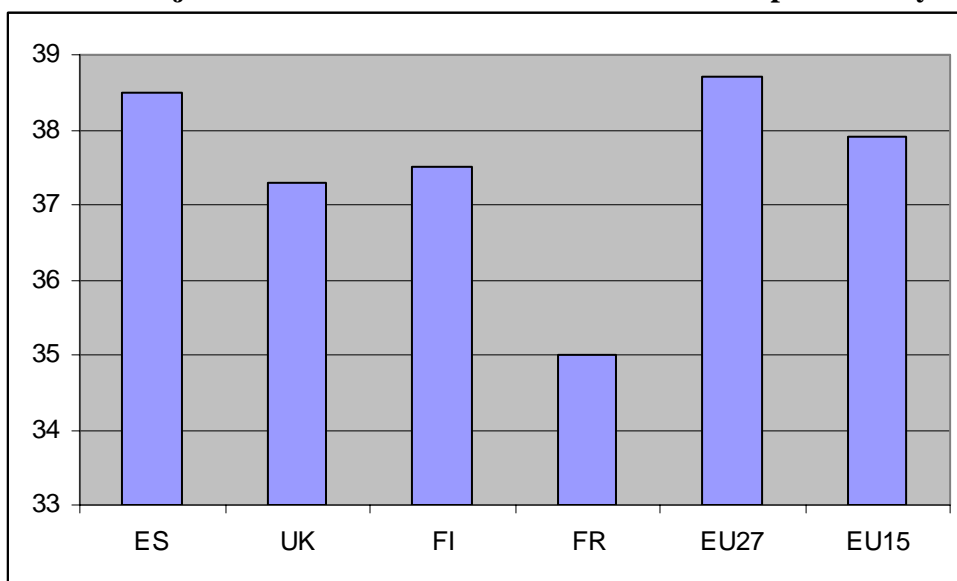
Font: EIRO: Working time developments – 2006 i elaboració pròpia

A partir de les hores setmanals podem tenir certa visió més acurada de les característiques de cada país. La mitjana de les hores setmanals (a partir dels convenis laborals) de cada país té una variació molt ampla. Si descrivim la situació observem que;

- gairebé una de cada cinc persones treballadores de la Unió Europea (un 17,2%) treballen per sobre de les 40 hores a la setmana,
- i que les 40 hores setmanals és el període ocupat per un 27% dels ocupats (Boisard, 2003).

En la següent gràfica podem observar que la mitjana dels quatre països exposats oscil·la entre 35 i 39 hores.

### Mitjana d'hores setmanals col·lectivament acceptades. Any 2006

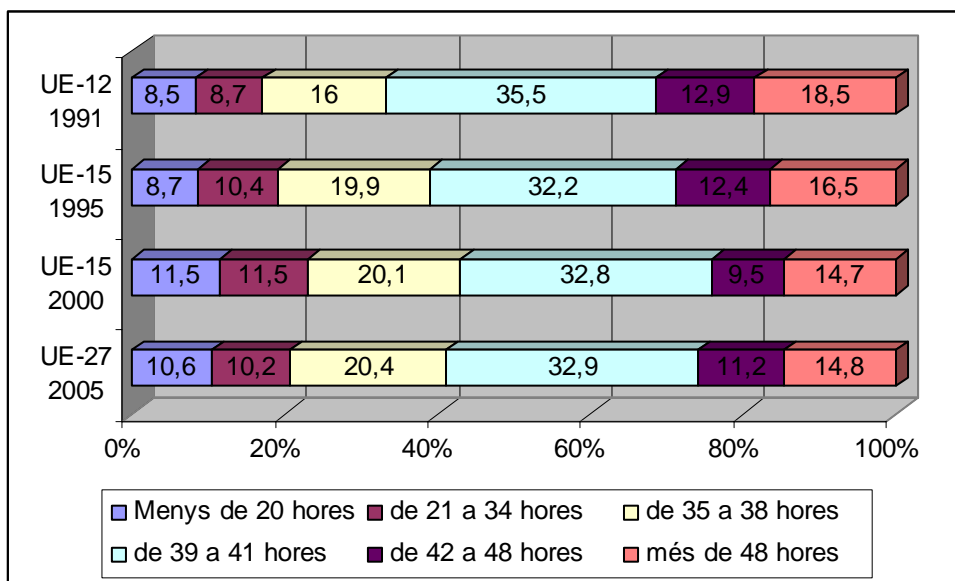


Font: Working time developments – 2006 i elaboració pròpia

La mitjana d'hores treballades a la setmana ha anat decreixent encara que amb l'entrada dels nous països a la Unió europea ha frenat la davallada. En 1995, teníem una mitjana de 37,7 hores i en l'any 2000 es situava a les 36,7 hores. Aquesta reducció és producte de dos factors; la baixada de la proporció de treballadors que treballen més de 40 hores setmanals i l'augment de treballadors que treballen 29 hores o menys (augment del treball a temps parcial).

També podem observar la tendència de diferents horaris parant atenció a l'evolució de quantitat d'hores treballades. Si ens fixem en les principals dades estadístiques (3ra. i 4ta. Enquesta Europea de Condicions de Treball i Vida, Fundació de Dublín) observem que la proporció d'ocupats en diferents intervals en quantitats d'hores de treball no ha variat significativament en el conjunt d'Europa. Tendeix a créixer les jornades de 35-38 hores i decreixer les jornades de més de 39 hores.

### Evolució de les hores de treball remunerat 1990-2005 (%)

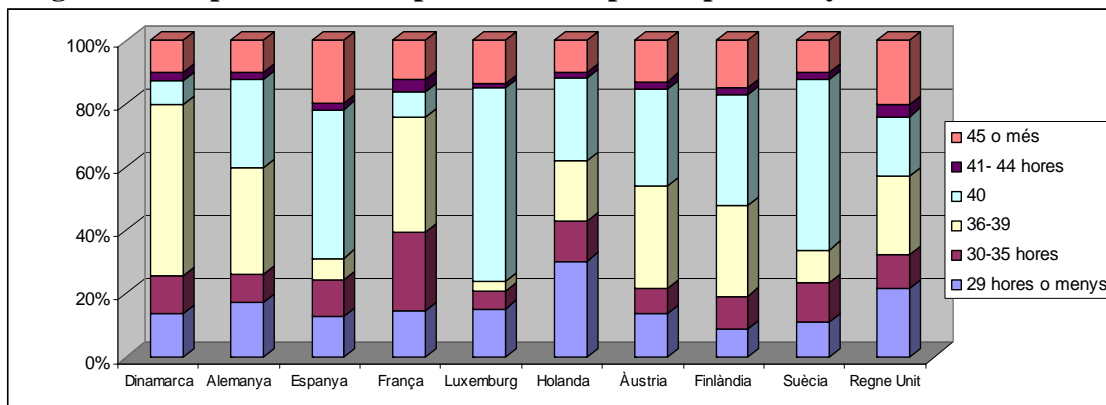


Font: Fourth European Working Conditions Surveys (2005)

Des de 1991 hi ha hagut una reducció constant en la llargada de la setmana laboral malgrat que al 2005 s'observa un augment producte l'ampliació de la UE.

Finalment, també podem observar aquesta tendència decreixent del temps de treball remunerat per països europeus. Aquesta gràfica podem veure la incidència que té la legislació de cada país en la xifra resultant (un exemple el tenim en França amb la Llei Aubry que limita la jornada de treball a 35 hores setmanals o bé la jornada parcial als Països Baixos) i per tant, la política del temps de treball.

### Desglossament per tots els ocupats/des a temps complert. Any 2000



Font: Third European Survey on Working Conditions i elaboració pròpia.

Les dimensions que té l'interval de 45 o més hores de treball productiu (part més alta de la columna) a Espanya i Regne Unit destaquen de la resta de països. Aproximadament, un 20% de la població ocupada treballa 45 hores o més.

Concretament a Espanya ha augmentat el nombre d'hores extremes (menys de 19 hores i més de 50 hores) reduint, en conseqüència, els horaris considerats estàndards. Espanya és un cas especial donat els canvis jurídics que han tingut lloc, com la normalització de la contractació a temps parcial del 1984, la reforma del 1994 eliminant els límits de les jornades diàries i setmanals i l'anul·lació del període de temps de treball "atípics" o extraordinaris ha fomentat els horaris extensius i atípics (C Prieto: 2008). Com també ho és el Regne Unit donada la clàusula de "opt-out" la qual permet treballar més de 48 hores i per tant, un conseqüent augment del nombre d'hores de treball diàries i setmanals (fins a 70 hores).

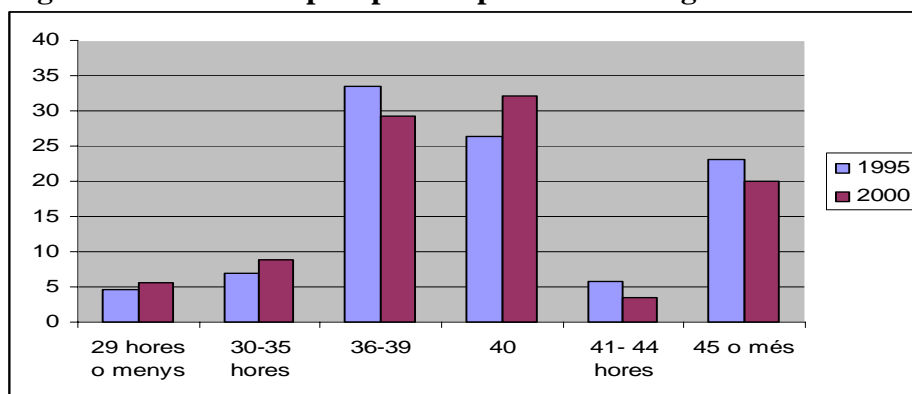
Així doncs, podem observar que hi ha una tendència clara a la reducció del temps de treball en general encara que hi ha una variació molt àmplia en la població ocupada a temps complert ja que cada país té les seves singularitats. Els Països Baixos, tenen un gran nombre de població ocupada per sota les 29 hores (treball a temps parcial), Dinamarca una clara majoria de població ocupada en la franja de 36 a 39 hores setmanals amb percentatges molt baixos de temps de treball superior a les 39 hores. I Espanya i el Regne Unit tenen el màxims en població ocupada treballant més de 45 hores o més.

#### *Diferències entre home i dona*

Un altra visió d'aquestes xifres les tenim a partir de les diferències per sexe. Podem apreciar diferències significatives en la distribució del temps de treball en funció de la condició sexual. En general podem observar com l'home dedica molt més temps de treball remunerat que la dona entre els anys 1995 i 2000. Sembla doncs un indicador la presència predominant de l'home en el mercat laboral a diferència de la dona amb un ocupabilitat en temps menors als d'una jornada complerta de 35 o més hores.

Encara que observem una tendència decreixent en els treballadors (homes) pel que fa als percentatges situats en els intervals de més 40 hores. És a dir, es treballa menys per sobre de la 40 hores, augmentant els intervals de 40 hores i 35 o menys.

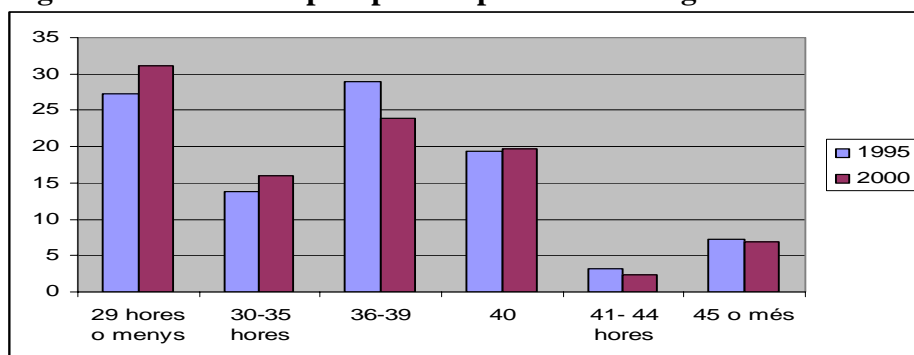
#### **Deglossament dels ocupats per temps de treball segons sexe. Homes (%)**



Font: Third European Survey on Working Conditions i Elaboració pròpia.

És a dir, que la tendència general de la reducció del temps de treball remunerat es fa patent en els homes. Però el mateix tipus de desglossament per a les treballadores (dones) té uns diferents resultats ja que el percentatge més gran està situat en l'interval de menys de 29 hores. Les diferències segons sexe en una jornada de 29 hores o menys són molt grans. Com també ho són les jornades de més de 45 hores. Aquestes xifres les podem entendre i relacionar amb la suma del temps total de treball ja que la dona es responsabilitza del treball domèstic i familiar (el què no vol dir que treballi menys). Són aquests indicadors on podem apreciar les desigualtats en el temps de treball i (tan remunerat com domèstic) entre homes i dones.

### Deglossament dels ocupats per temps de treball segons sexe. Dones (%)



Font: Third European Survey on Working Conditions i Elaboració pròpia.

Així, observant les dues gràfiques podem detectar on són les columnes més elevades i fer una visual comprovació dels temps de treball majoritaris de cada sexe. De manera clara podem comportar com la dona té un treball a temps parcial que vol dir però sota del horaris que estableix la llei com a jornada completa. De fet, la feina a temps parcial ha estat pensada gairebé per a les dones per no alterar la divisió sexual del treball (tot i així, cal tenir en compte que el cas espanyol és diferent ja que en general el temps parcial es una mesura relacionada amb la reducció de la jornada). El sector on més es detecten aquests tipus de contractes és el de sector serveis. Un sector (salut, hosteleria i restauració, educació) molt feminitzat.

Si ho desglossem per països trobem que:

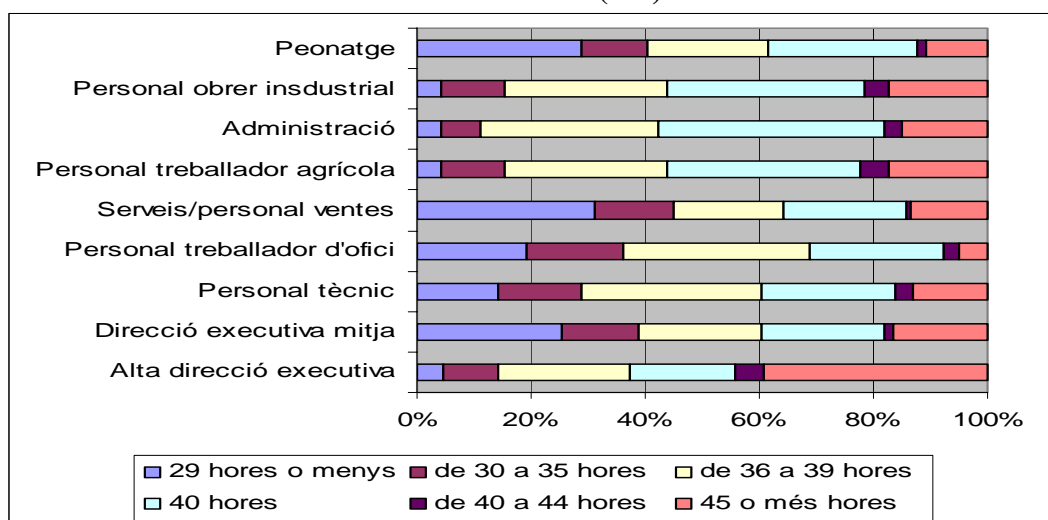
- La UE té una mitjana del 17% d'ocupats a temps parcial.
- Els Països Baixos (amb un 34%) i el Regne Unit (amb un 29%) són els països amb un percentatge més elevat.
- Amb percentatges més baixos tenim Xipre, la República Txeca, Grècia entre d'altres.
- I Espanya, malgrat tenir una proporció d'ocupats a temps parcial molt inferior al de la majoria dels països europeus més avançats, augmenta progressivament el seu percentatge (1995; 7,1% i el 2005; 12,8%. INE).

### *Diferències entre categories professionals*

Finalment, la última visió que podem afegir per observar les dades mostrades és a través de les categories professionals ja que mostren importants diferències. A partir de la categoria professional podem relacionar algunes idees com el denominat sostre de vidre

on les dones tenen dificultats a accedir a certes feines directives i la seva ubicació a treballs públics i molt terciaritzats (amb horari fix i sense canvis). El lema “sostre de vidre” mostra les dificultats que la dona té per situar-se a les zones altes de la jerarquia laboral ja que requereixen, entre altres coses, molt temps de dedicació. Encara que cal recordar que tot i la gravetat només afecta a una minoria de les dones ocupades. Les dones majoritàriament es situen en feines temporals, a temps parcial, del sector serveis en concret, administratives, restauració, comerç, serveis personals i altres treball no qualificats. En la següent gràfica podem relacionar temps de treball i els llocs de treball més masculinitzats i feminitzats.

### Percentatge d'ocupats/es de cada categoria d'acord amb el nombre d'hores que treballen (UE)



Font: Working time developments – 2006 i elaboració pròpia

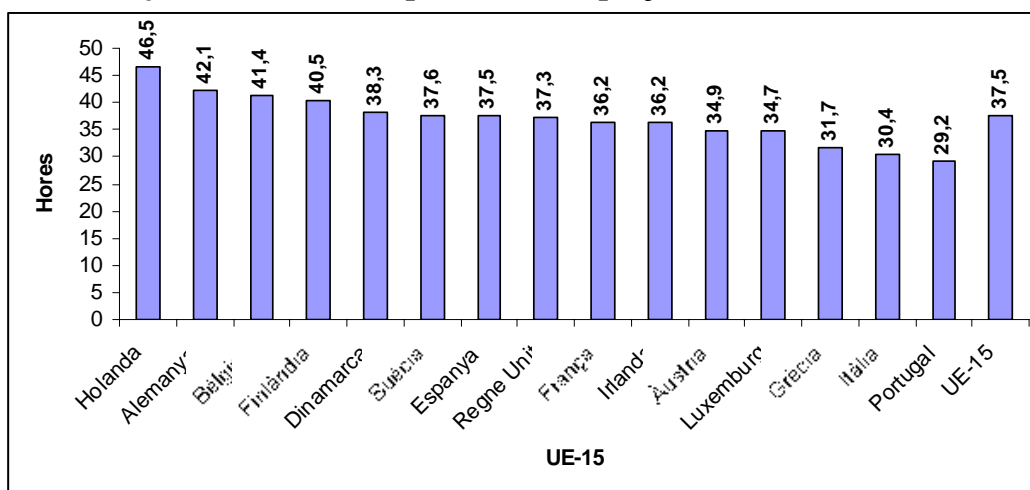
Són les ocupacions directives altes les que treballen més de 45 hores a la setmana (47,8 hores) i les que dificulten la conciliació laboral i familiar. Així, una dona (o un home) que accedeix a aquests càrrecs té una baixa (per no dir nul·la) dedicació al temps de treball domèstic-familiar. En general, per tant, les dones que tenen la intenció de tenir una carrera professional en les capes altes de l'empresa han renunciar a la conciliació (o opció de tenir família). El personal treballador a temps complet té una mitjana de 43 hores (43,9 homes i 41,2 dones) i les categories que treballen menys hores de treball (35,2 hores) són el peonatge o el personal treballador sense qualificació (molt ocupades pel col·lectiu femení).

Així doncs, podem veure la forta relació que existeix entre el temps de treball i les categories professionals. Unes categories on la formació és una condició però no suficient ja que té altres elements com el temps de dedicació al treball com a fort segregador de gènere. Per tant, malgrat la superioritat en el nivell formatiu de la dona un principal fre és la dedicació que demana cada categoria professional. És a dir, per això que moltes de les peticions per eliminar les desigualtats de gènere van en la direcció de revisar les categories professionals existents ja que hi ha un construcció sexuada sobrevalorant elements femenins i masculins en funció del tipus de feina. És a dir, té un valor diferent una dona o home amb família per ocupar segons quin càrrec directiu.

### *Temps de desplaçament a la feina*

Es fa difícil acabar aquest apartat sense tractar un temps que no es comptabilitzat però que existeix i té una incidència a la vida de les persones treballadores. El desplaçament entre el lloc de treball i casa (mobilitat laboral) també és un temps que és important considerar en l'anàlisi del temps de treball. Si mirem les xifres europees podem observar que la mitjana és d'una hora diària en desplaçaments al lloc de treball. Aquest temps no ha variat significativament (37.5 minuts en el 2000 i 38 minuts en el 1995). És un temps que s'ha d'afegir ja que es resten dels altres temps. És a dir, una persona que hagi d'anar a Barcelona cada dia a treballar des de Sabadell resta dues hores diàries als altres temps (i no el temps de treball). En la següent gràfica podem observar les variacions entre països podent observar que els Països Baixos tenen la mitjana més alta (en aquest cas no es mostren diferències significatives entre gènere).

**Mitjana diària del temps total de desplaçament a la feina (en minuts)**



Font: Third European Survey on Working Conditions i elaboració pròpia.

Per tant, és important conèixer el temps de desplaçament a la feina ja que cal introduir-lo en el càlcul de temps dedicat al treball (cosa que fan tots els estudis de la Fundació de Dublín). Sense aquest temps no es pot anar a treballar, a més que no deixa de ser un temps que forma part del còmput total de temps de la persona. Aquests temps entesos com a temps al marge de l'horari estrictament laboral també incideixen en la qualitat de les condicions laborals del personal ocupat. Tan és així que entre el temps pels àpats, intermedis en la jornada laboral, i els desplaçaments poden suposar un còmput d'hores significatiu i amb un incidència a la resta de temps (i la consegüent debilitació de la qualitat del treball).



### 3.2 DISTRIBUCIÓ DEL TEMPS DE TREBALL. HORARIS ATÍPICS

Un element que ha donat complexitat a la qüestió de l'organització del temps de treball és l'emergència d'un temps de treball més diversificat i variable. L'horari de treball industrial entès com a normal; 5 dies feiners de 7 o 8 hores, entrada entre les 7 i 9 del matí, acabant a les 4 o 6 de la tarda, amb una pausa al migdia que dura de 45 a 90 minuts, deixa lloc a nous horaris que s'emmarquen dins a la flexibilitat laboral. Aquests horaris anomenats atípics<sup>4</sup>, consten de treballs fixats o que alternen canvis de torn de treball i situats als vespres o de nit o cap de setmana. Alguns sectors com el de serveis es poden observar amb més freqüència aquests tipus d'horaris, com també en moltes indústries i/o afectant de manera desigual a categories professionals.

Però no deixem de banda que encara hi ha una gran població treballadora (majoritària) que treballa en horaris entesos com a normals. En la Tercera Enquesta de la Fundació de Dublín de l'any 2000 en fa constància assenyalant que en el conjunt d'Europa el 81,5% de les persones treballadores no treballen cap dia per la nit i que un 52,8% no treballa cap dissabte ni un diumenge (el 76,1 %). És a dir, el treball irregular està present però en general a tota Europa és majoritari el treball regular.

Tot i així tenim una percentatge (un 22% dels treballadors estan ocupats en un treball per torns i/o de rotació) que no s'han de menys tenir ja que pot tendir a créixer i dificultar la reestructuració del temps de treball i la polarització de la població ocupada. Malgrat les capes altes de la jerarquia laboral treballen més hores, la qualitat d'aquestes són molt diferents a les del treball de nits, dissabtes i diumenges. És a dir, la qualitat de temps de treball varia en funció d'on estan situades (les hores) i la seva previsió (i per tant, el control). La variació constant dels horaris del personal treballador (no saber quantes hores faràs cada dia ni al mes) dificulta molt seriosament als altres temps de la persona i precaritza les condicions laborals.

El horaris atípics és un punt important en l'estudi del temps de treball ja que a Catalunya té una forta emergència. L'alteració que està patint la configuració del temps social està relacionada amb els canvis en el temps de treball, tan en la diversificació en la duració com en l'ordenació. L'evolució dels horaris atípics és un indicador per veure la transformació del món de treball; de la homogeneïtzació a la diversificació. A Espanya està molt més agreujat que en altres països.

Seguidament, mostrem l'impacte que els horaris atípics tenen en el temps de treball europeu, espanyol i català desglossat per diferents tipologies; treball nocturn, cap de setmana, dissabtes, diumenges, vespres, entre d'altres .

*Objectiu: Ens interessa observar la qualitat de les hores de treball. És a dir, on estan situades les hores de treball remunerat atenent a les divergències entre països, gènere i categories professionals.*

Fem un sondeig al partir de l'estudi de Pierre Boisard de la dimensió dels horaris atípics:

---

<sup>4</sup> Els horaris atípics són entesos com uns horaris o temps de treball que no està ordenat d'una manera fixa (mateixes hores, dies i setmanes) sinó que pot ser laborables qualsevol franja horària, dia, setmana i on els horaris entesos com "extraordinaris" són els ordinaris.



### *a) Treball nocturn*

Fixem-nos amb les professions (a nivell europeu) que estan més afectades pel treball nocturn;

- Personal treballador industrial (en un 36%),
- les ocupacions de vendes i serveis (en un 23%)
- i les professions tècniques (amb un 22%).

Els països que més treball nocturn porten a terme són Finlàndia i Grècia (amb un 25%) seguit d'aprop pel Regne Unit (22%). Espanya amb un 20% de persones treballadores en horaris nocturns està proper a Bèlgica, Irlanda i Holanda (Boisard:2003).

### *b) Treball en diumenges i dissabtes*

Hi ha un 25% de persones ocupades que treballen en cap de setmana. Aquests treballs estan molt relacionats amb les professions lligades al serveis i vendes. Les altres professions no tenen un percentatge tan elevat en treballar entre un i quatre diumenges (entre un 20 i 30%). En canvi, el nombre de vegades que el personal ocupat en el sector de serveis i vendes han de treballar un o més diumenges (42 %) és molt més elevat. La situació és similar en el treball en dissabtes. Els serveis i vendes ocupen de manera clara les professions que treballen un o més dissabtes (74,5%). Les persones treballadores en l'agricultura i pesca, indústria i els alts executius treballen un o més dissabtes al mes i per tant, ocupen un segon lloc (50% aprox.).

Respecte als països que més vegades treballen els diumenges observem que de manera general els nòrdics tenen els percentatges més alts.

### *c) Jornada de més de 10 hores*

Un total de 29% de les persones treballadores tenen un o més dies al mes que treballen més de 10 hores. Aquestes jornades extensives afecten a les professions com els alts executius, on un 16,5 % treballen 15 dies o més jornades al mes per sobre les 10 hores.

Respecte als països observem que un 46% de les persones ocupades a Finlàndia treballen 1 o més dies a jornades de més de 10 hores al mes i Suècia (amb 45%) i Holanda (37%) estan en segones posicions. Espanya juntament amb Portugal estan als percentatges més baixos. Són els països que menys persones ocupades tenen unes jornades més llargues de 10 hores. Això és interessant per veure que malgrat treballar més hores (als països nòrdics) de manera global està més ben ordenat i regulat.

Si ens centrem en la divisió sexuada del horaris atípics, observem que l'home té un major percentatge que la dona sobretot pel que fa als horaris extensius com els superiors a les 10 hores diàries. Podem entendre que a l'extensió dels horaris de treball dificulten la compaginació amb els altres temps i per tant, crea un segregació donats el rols sexuals. És a dir, l'extensió dels horaris de treball són un element contradictori amb el treball domèstic-familiar i per tant, si es dedica molt temps al treball remunerat ha d'haver algú que atengui el corresponent temps de treball no-remunerat que es necessita per viure. En resum, l'augment

de les jornades laborals llargues perpetuen el model cultural sexuat ja que majoritàriament és l'home qui treballa més hores (i consegüentment té més opcions per a promocionar). I la dona és qui assumeix les tasques domèstiques, acumulant així una suma de treball total superior al de l'home però inferior en el temps de treball remunerat i en conseqüència amb menys possibilitats de promoció. Les valoracions de les empreses en la promoció es basen moltes d'elles en el temps total treballat a l'empresa per persona. Si la dona opta per la jornada reduïda o parcial o no allarga la jornada, competirà de manera desigual a l'home a tenir un còmput d'hores treballades inferior a aquest. És a dir, les jornades extenses juguen un paper molt discriminatori per la igualtat entre home i dona.

Però no només reforça una desigualtat sinó que desregularitza el temps de treball. En el cas espanyol, podem observar, a través de les dades de l'EPA, que **han augmentat els assalariats/des que treballen més de 50 hores setmanals des del 1995**. En 1995 hi havia un 4,8% dels treballadors assalariats que treballaven més de 50 hores i en l'any 2000 la xifra puja al 8,4%. En principi, no es veu un horitzó clar respecte aquesta qüestió i tampoc el Parlament europeu té una clara posició. La qüestió és que treballar més de 48 hores com en alguns països ja passa (*opt-out*<sup>5</sup>), té conseqüències en la desregularització dels horaris i augmenta la disposició del personal treballador per part de l'empresa. Una comissió de la Universitat de Cambridge va estudiar els efectes d'aquesta clàusula *opt-out* i van assegurar que han augmentat les jornades superiors a les 48 hores arribant a les 70 hores setmanals. A més, que les persones que havien firmat aquesta opció era molt superior als que realment realitzaven les jornades extensives. Significant un debilitament dels drets del personal treballador i un major control del temps del personal treballador.

#### *d) Treball al vespre ( de les 18:00h.a les 22:00h.)*

Un altre indicador que ens mostra l'extensió latent del temps de treball és a partir dels treballs que estan actius en la franja del vespre. Podríem pensar que només les relacionades amb serveis són les més susceptibles però les xifres en mostren una major informació. A nivell europeu les categories professionals com la del personal treballador industrial (56%), serveis (55%) i de direcció (51-53%) són les que tenen més presència en aquesta espai del dia. La dada interessant a ser valorada és que respecte als països amb més treball de vespres, Espanya té el percentatge més elevat (en un 61%) seguit de Finlàndia, Suècia i Grècia.

---

<sup>5</sup> *Opt-Out* és una clàusula que invalida el límit legal de 48 hores setmanals. Al Regne Unit ja n'ha fet ús.

## Desglossament de les persones ocupades per nombre de vespres treballats al

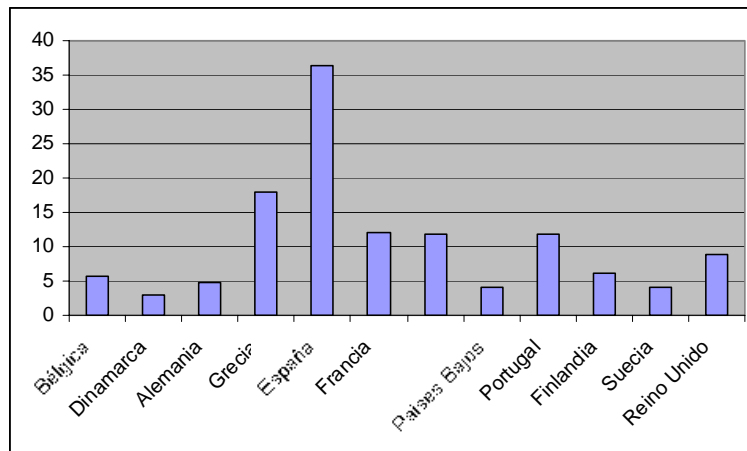
Cap	de 1 a 4	de 5 a 9	de 10 a 14	15 o més	
Bèlgica	58	13,7	11,9	9,8	5,7
Dinamarca	61,4	19,9	9,5	5,5	3
Alemania	64,1	9,8	11,6	9,9	4,7
Grecia	46,8	7,6	11,1	14,2	18
Espanya	39,3	6,9	10,1	7,4	36,3
Francia	58,3	10,7	10,5	8,5	12
Italia	58,8	11,2	11,3	6,3	11,9
Països Baixos	51,2	22,9	13,5	6,5	4,1
Portugal	69,6	8,3	3,8	3,9	11,9
Finlàndia	43	21,7	17,8	11,4	6,1
Suecia	45,8	27	14,7	8,5	4,1
Reino Unido	54	16,3	12,8	7,8	8,9

mes (per països).

Font: Time and work: Duration of work: 2003

A Espanya, observem que un 36,3% de les persones treballadores que treballen al vespre ho fan amb una freqüència de 15 o més dies al mes, una xifra que sobresurt de la resta de països (vegeu gràfica). Si ens centrem amb els països mediterranis i Portugal observem que els percentatges dels treballadors que treballen més de 15 dies al mes en horari de vespre no arriben ni a la meitat del percentatge espanyol; Itàlia 11,9%, Grècia 18% i Portugal 11,9%.

### Percentatge de persones ocupades al vespre 15 o més dies al mes



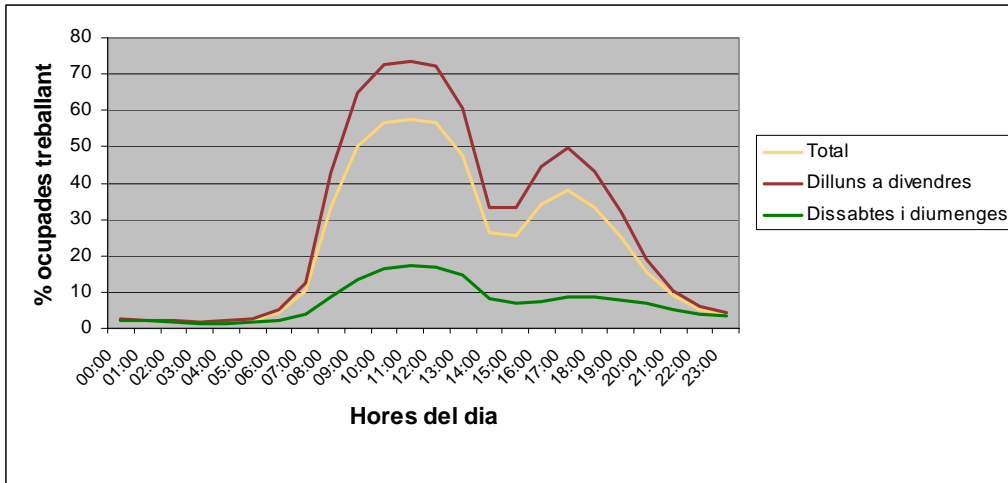
Font: Time and work: Duration of work: 2003 i elaboració pròpia

El destacat percentatge espanyol és una prova del model diferent que presenta Espanya respecte la resta de països en quan al desplaçament dels horaris de treball que pateix. Podríem pensar que al ser un país dedicat als serveis (sector que té un tipus de treball més orientat a horaris d'aquest tipus) però el nombre de persones treballadores al sector serveis és semblant a Itàlia i molt inferior a França i el Regne Unit (Eurostat: 2008).

Una gràfica esplèndida per a copsar part d'aquesta problemàtica i realitat específica d'Espanya és la que mostra el nombre de persones treballadores a cada hora del dia. Aquestes dades ens mostren que entre les 7, 8 i 9 hores del matí hi ha un creixement del nombre de persones que va a treballar (del 10% al 50% a les 9 hores del matí). El punt màxim és a les 11 del matí i el decreixement sobtat comença a les 13:00 fins a les 14:00

arribant al punt màxim a les 15:00h. A partir d'aquesta hora comença a créixer fins a les cinc on torna a decreïxer. A continuació mostrem aquesta gràfica on podem observar l'elevat percentatge de treballadors/es estan treballant a les 20:00 i 21:00.

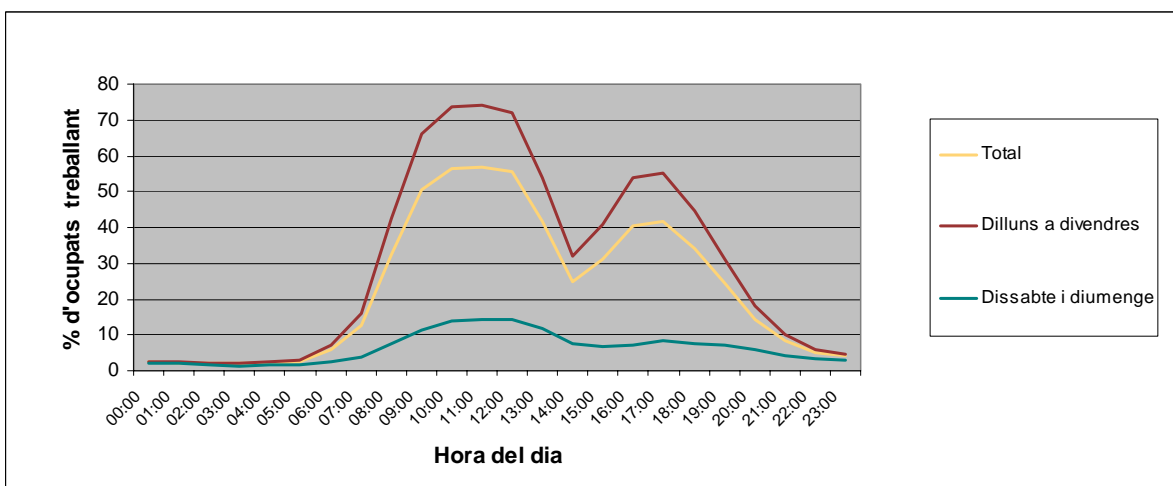
**Percentatge de persones que es troben treballant en el mateix moment del dia a l'inici de cada hora respecte el total de persones ocupades a Espanya.**



Font: INE (2002-2003)

Catalunya presenta un tendència semblant tot i que podem apreciar una certa variació respecte la gràfica d'Espanya ja que el punt màxim de decreixement és a les 14:00 i no a 15:00h. com al còmput general d'Espanya. Per tant, el punt d'inflexió intermedi de la jornada és més curt i d'hora comparat amb la resta d'Espanya.

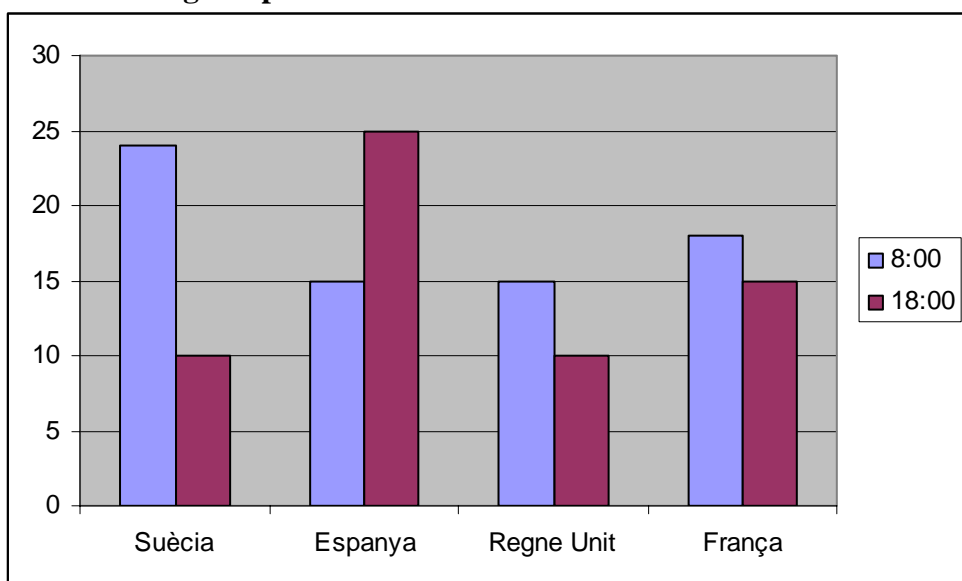
**Percentatge de persones que es troben treballant en el mateix moment del dia a l'inici de cada hora respecte el total de persones ocupades a Catalunya.**



Font: INE (2002-2003)

Aquesta dada ens demostra una altra vegada que l'extensió horària que es presenta a Espanya i Catalunya i les consegüents dificultats en la gestió dels altres temps de la persona. Podem observar que l'hora del tall a la gràfica que mostra l'hora de dinar i l'alt percentatge de persones treballadores que hi ha a les 18 hores són els trets específics i diferenciats d'Espanya respecte la resta de països europeus. En la següent gràfica podem observar les diferències d'horaris entre països. Espanya a les 8 del matí té un 15% de les persones treballant, Suècia un 24%, el Regne Unit un 15% i França un 18%. S'observa la semblança entre Espanya i Regne Unit però si observem els percentatges de persones treballadores treballant a les sis de la tarda podem detectar que hi ha enormes diferències entre els dos països. El Regne Unit dedica menys espai als temps de dinar i per tant, a les sis ja és a casa.

**Percentatge de persones treballadores treballant a les 8 hores i 18:00 hores.**



Font: Harmonised European Time Use Surveys, HETUS, 2007 i elaboració pròpia.

Centrem-nos en el punt intermedi de decreixement (l'hora de dinar) i atenem a les següents consideracions (per a seguir les dades gràficament vegeu annex 2):

- Hora: entre les 11:00 hores (països nòrdics) i 12:00 hores del migdia comença a decreixer el nombre de persones que treballen en general a tots els països. Només a Espanya comença més tard al davallada; a les 12:45 –13:00 hores<sup>6</sup>.
- Durada: La durada de l'àpat és, en general, de ½ a 1 hora de durada. Només Espanya té una durada d'una hora i tres quarts (en termes generals).
- Reducció del nombre de persones ocupades en aquest intermedi: En general el nombre de persones treballadores que deixen de treballar en aquest intermedi oscil·la entre el 7% i 24%. Finlàndia i Noruega són els països que menys persones treballadores fan la pausa. Itàlia (20%), Espanya (21%) i França (24%) són els que més persones treballadores deixen de treballar en la franja horària del migdia.

<sup>6</sup> A les 12:00 hores hi ha un petit decreixement però poc significatiu. El decreixement continu i rellevant és a partir de les 13:00 hores.

Així podem constatar que Espanya marca una diferència en els tres punts clau analitzats (hora, durada i nombre de persones treballadores que deixen de treballar). Espanya i Catalunya tenen l'hora de dinar més tard de la resta de països europeus, la durada de la parada en el treball és més extensa que la resta de països europeus i té un gran nombre de persones treballadores que practiquen aquesta pausa diària desplaçant i estenent així els horaris de la jornada diària.

Així doncs, l'organització diària d'Espanya i Catalunya té unes peculiaritats específiques i úniques respecte els països europeus sobretot pel que fa a jornades extensives que ocupen tot el dia. Unes últimes dades a mostrar són els horaris d'obertura i tancament dels comerços d'una empresa multinacional amb presència a diferents països:

### Horaris comercials d'una empresa multinacional a diferents països.

País	Horari	
	Obertura	Tancament
Espanya	10:00	22:00
Grècia	9:00	21:00
França	9:30	20:00
Finlàndia	9:00	20:00
Alemanya	10:00	20:00
Àustria	9:00	19:30
Suècia	10:00	19:00
Itàlia*	10:00	19:00
Bèlgica	9:30	18:30
Irlanda	9:00	18:30
Dinamarca	10:00	18:00
Regne Unit*	9:00	18:00

\*Hi ha un dia de la setmana que el tancament és realitza més tard.

Font: Elaboració pròpia de Hennes & Mauritz i els seus punts de venda a diferents països.

L'horari del comerç a Espanya és conjuntament amb Grècia dels més extensos, podent observar la seva dilatació en la jornada diària.

En resum podem dir que aquesta dilatació del temps de treball acapara tota la jornada diària de manera que dificulta l'ús del temps domèstic-familiar i/o lliure, és a dir, la conciliació amb els altres temps. L'elevat percentatge de població respecte Europa que encara treballa les sis de la tarda (25%) impedeix la conciliació amb els altres horaris com, l'escolar. És més, progressivament estem assistint a la desregularització dels horaris i la desincronització dels temps socials amb l'augment de les jornades de més de 10 hores diàries reforçant així les desigualtats de gènere existents.

Com hem observat l'evolució del nombre de treballadors ocupats en dies i franges horàries atípiques a Espanya té una tendència creixent (horaris per torns en 1995 eren de 505 mil i a 2004 eren de 2.328,8 mil; EPA), al contrari que les dades globals d'Europa on aquestes mitjanes es mantenen regulades. Per tant, podem dir que hi ha una tendència a treballar cada vegada més en franges horàries més atípiques a més del "tradicional" desplaçament dels horaris de treball i àpats.

L'alta variació i augment de les franges horàries atípiques agreugen la situació. Ens trobem en variacions en les hores de treball i ordenació d'horaris entre la població activa. És a dir, hi ha un percentatge elevat de treballadors que no tenen el mateix horari

tots els dies. La disponibilitat temporal que apareix de manera general es pot copsar en feines que aparentment no tenen perquè tenir-ne. És comprensible que diferents categories professionals, a canvi d'una mobilitat vertical, (sector financer) hagin optat per la disponibilitat temporal, ara bé, altres professions com la de caixer/a, treballs de producció directa de la indústria química i moltes d'altres, pateixen la mateixa situació provocant una espècie d'extensió latent del temps de treball (Prieto, C.: 2008).

Aquesta desregularització dels horaris de treball coincideix amb la desregularització del llocs de treball i la flexibilitat en general. Els col·lectius més vulnerables en el mercat laboral (la dona entre ells) pateixen una forta desigualtat enfront aquest horaris. L'actual situació del binomi de temps i treball provoquen un escenari segregat i discriminatori enfront la dona donat que és la receptora de les sobrecàrregues de treball total (domèstic i remunerat) deixant poques opcions a la igualtat d'oportunitats vers l'home.

A més de conseqüències en les condicions laborals de les persones treballadores en termes de salut. La Fundació de Dublín ha constatat a través de molts dels seus treballs la relació directa entre la salut i la durada, tipus i intensitat del temps de treball. Un exemple ens el mostra en les conseqüències que tenen les jornades de més de 10 hores diàries a la salut del personal treballador. Tot treball suposa un desgast permanent d'energia que es veu incrementat com més llarga és la jornada. Els treballs nocturns i rotatius també poden generar nombrosos efectes negatius a la salut ja que comporten unes alteracions de l'equilibri biològic de l'organisme i en conseqüència trastorns de salut greus. Un estudi realitzat pel Grup d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball del Departament de Sociologia de la Universitat Autònoma de Barcelona (Temps i Ciutat:2000) mostra la tendència a una creixent desincronització horària originada per la forta variabilitat dels horaris laborals. S'apunta a la importància que aquests horaris variables tenen en la manera de viure de les persones sobretot pel que fa als treballs amb horaris atípics. La desregularització horària en sectors com el comerç de grans superfícies, hosteleria i a les indústries en general comporten alteracions del son, alimentació atenció i concentració entre d'altres efectes. Aquesta situació s'agreuja en les persones que combinen el treball remunerat amb el treball domèstic-familiar augmentant una càrrega total de treball (molt alta, dura i perillosa en termes de salut). En general, el col·lectiu més afectat és la dona.



## 4. ELEMENTS EXPLICATIUS

En aquest apartat fem una valoració de les explicacions que el món teòric/acadèmic avala per a comprendre la situació que en l'apartat anterior s'han mostrat. Els models culturals com el *male breadwinner*, l'estat del benestar, la pluriocupació i la flexibilitat són elements que influeixen en la configuració dels temps socials. Entendre la càrrega cultural que hi ha darrera aquesta ordenació del temps és necessari i fonamental per abordar mesures concretes.

### 4.1 INTERIORITZACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL INDUSTRIAL

La cultural del treball evidentment és un element clau per comprendre part de l'ordenació dels diferents temps socials. Els principals historiadors han apuntat diferents moments clau ens el canvis socials i culturals de l'època industrial (primera, segona i tercera revolució industrial). Són moments que han significat una nova etapa productiva i en general uns nous canvis en la societat. Cada moment històric i model econòmic planteja la interiorització d'una cultura de treball que es va naturalitzant fins al punt que sembla que sempre hagi sigut així; es dona per descomptat. S'oblida, així, que han existit altres maneres de treball (encara que no s'hagin viscut) i que un tipus de gestió del temps és una construcció social basada en un convenció humana on els rellotges i els calendaris s'ha ordenat i creat a partir d'unes pautes basades en un model industrial.

La preminència del temps de treball es va veure ajudada per una moral calvinista i puritana que va inculcar el treball remunerat com a valor principal pel destí final de la persona (la salvació). El treball deixa de ser un càstig i es converteix en una connotació positiva després de la reforma de Luter. Aquesta idea impregna la vida quotidiana i influeix en el comportament i la manera de pensar segons Max Weber. L'origen del sistema capitalista i el progressiu lligam que s'estableix entre temps i treball productiu és determinant per l'estructura social. Això va fer possible que el sistema capitalista s'organitzés en una disciplina laboral, central i dominant a partir d'horaris fabrils basats en rendiments i objectius. Aquesta organització de vida de les persones reconfigura la resta de temps personal, familiar i social en general.

L'aculturació de la societat en aquest sistema de producció industrial encara és present a la nostra societat malgrat que el model productiu hagi variat significativament. La forta interiorització del model industrial es fa present en la percepció d'algunes mesures com la reducció del temps de treball. Un exemple el tenim en la baixa acceptació que té la reducció de la jornada pel col·lectiu masculí en general. Aquests no es senten còmodes en el temps no-remunerat. Una explicació de la poca valoració social que tenen els altres temps de no-treball (ja que no dignifiquen ni integren els valors socials legítims). Hi ha com un culte al treball i el salari està per sobre del temps. Es prioritzen els guanys salarials al tenir temps, sobretot quotidià.

L'organització del temps implantada des de la lògica industrial s'ha naturalitzat i el què era una construcció social (en base un ordre social del passat industrial) ha passat a ser una organització "natural" del treball (que dificulta l'actual model social).

Aquesta ordenació del temps de treball ha tingut tal èxit que ha penetrat en totes les esferes socials i ha enfortint uns models culturals que en l'actualitat grinyolen. Com parlarem més endavant, els models d'estat, de família i socials en general s'han configurat en aquesta lògica que sembla com la natural i immutable. El prestigi que



evoca la dedicació en el temps de treball ha arribat a tal punt que en societats contemporànies el grau de dedicació al treball és un aspecte a valorar per a la carrera professional d'una persona treballadora però alhora no deixa de ser un element discriminador per a les persones que es fan càrrec de les tasques domèstiques; majoritàriament les dones. És a dir, tal com hem apuntat en l'anterior apartat de temps de treball, alguns criteris de promoció de l'empresa giren al voltant del temps dedicat a l'empresa (antiguitat, hores de treball). Així les jornades més extenses i contractes a jornada completa (assumit per la població masculina, en la gran majoria) afavoreixen la promoció professional del personal de l'empresa. Són criteris aparentment objectius però que indirectament tenen efectes negatius per a les persones que tenen l'obligació d'atendre cada dia el treball domèstic i familiar. En conclusió, enforteix un model social desigual ja que dóna més facilitat a la persona (l'home) que pot dedicar més temps al treball remunerat sense provocar un trasbals a l'esfera familiar, en canvi l'absència del mercat laboral de les esposes, mares i filles està tolerat socialment sense grans problemes.

El reconeixement social que té cadascuna de les esferes és diferent. Estar ocupat té un valor en sí mateix (sobretot per l'home) i una raó de ser. Els altres temps tenen un baix valor social i s'invisibilitzen i no es reconeixen socialment. Així es crea un complex conjunt de valors que van reproduint el sistema creant unes tensions/disfuncions amb la nova realitat. Aquest element cal tenir-lo en compte en tot el que fa referència a les diferències de gènere per a permisos, reducció de jornada i altres mesures que es contemplen en l'àmbit laboral per a conciliar les esferes familiar i laboral.

#### 4.2 MODEL MALE BREADWINNER I HOUSE KEEPER

En definitiva estem parlant d'un conjunt de valors que conformen un model conegut amb el lema anglès *male breadwinner* i utilitzat per donar explicació a l'estructura social patriarcal i per derivació a l'organització del temps de treball. El model *male breadwinner* i *housewife keeper* és un model basat en un contracte social entre gèneres on l'home és el principal proveïdor d'ingressos mentre que la dona assumeix la responsabilitat de treball domèstic-familiar. Aquest model, com hem esmentat, ha estat plantejat des d'una lògica masculina i per tant, l'home té una participació en la ciutadania més plena que la dona. Aquest fet es percep en els drets, en la seguretat social; atur, pensions, sanitat i fins i tot en l'educació. La participació en el mercat laboral és l'element clau per accedir a tots aquests serveis bàsics.

*“Les dinàmiques que contribueixen al manteniment de l'estructura de dominació masculina són múltiples, complexes i en interacció. La divisió sexual del treball, el simbolisme de gènere, les identitats generalitzades i el poder dels recursos en mans masculines són processos que es reforcen entre si”* (Gómez Bueno:2001 en Köhler, H-D., Martín Artiles, A.:2007)

A través dels diferents moviments feministes i la progressiva incorporació de la dona en el treball pròpiament masculí ha començat a qüestionar-se aquest model tot i les dificultats que presenta el seu declivi. Actualment encara està molt present la figura del cap de família masculí en totes les esferes de la societat encara que la presència

femenina al mercat de treball ja és un fet irreversible, com també el declivi del patriarcat i és que les llars cada vegada més depenen de dos salaris per a mantenir un nivell de benestar.

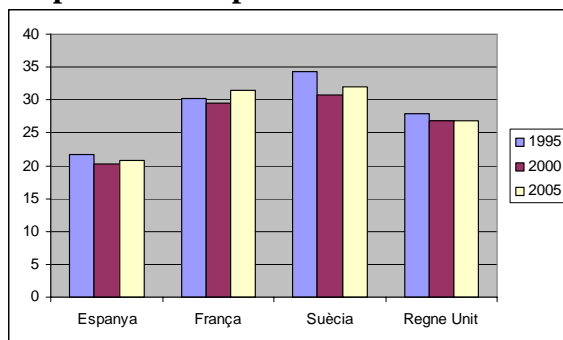
#### 4.3 ESTAT DEL BENESTAR

Aquesta concepció cultural del treball i el model *male breadwinner-housewife keeper* també penetra en tota l'estructura de protecció social que un Estat té per a garantir els drets fonamentals de la persona i la igualtat de condicions. L'Estat del benestar de cada país condiona de manera significativa, directa o indirectament, tot aquest entramat social. És a dir, cal tenir en compte que hi ha unes institucions, administracions que sostenen el model social de cada país.

Esping-Andersen i altres autors distingeixen quatre models de règims socials de benestar; el social-demòcrata (Suècia), el social-liberal (Regne Unit), cristiano-demòcrata (França) i el mediterrani (Espanya). Cada model es distingeix de la resta per un tipus de distribució de la producció del béns i serveis entre els espais públics i privats (consegüentment, una diferent distribució i articulació jerarquitzada dels temps socials).

Si s'aplica la tipologia de règims de benestar d'Esping-Andersen (1990) al cas espanyol, es pot dir que Espanya pertany al model etiquetat amb el terme «familiarista». I és que en els països del sud d'Europa, amb règims del benestar fortament familistes, tenen un Estat del benestar escàs i tardanament desenvolupat. És a dir, l'estat de benestar espanyol es dona per descomptat que la família actui com a proveïdor fonamental i clau per a la protecció social i consegüentment, hi hagi una escassetat en les polítiques familiars.

#### Despesa total en protecció social



Font: Eurostat, 2008

La unitat familiar és la principal seguretat social per als membres de la família, especialment pels fills i filles sense treball remunerat que han d'optar per romandre a la llar. Aquests països configuren un model específic on la regulació i l'organització de la cobertura de benestar recau molt més en la família que no pas en el mercat o l'estat. Així es crea una situació de dependència entre home i dona on un aporta els ingressos i l'altra els serveis de cura familiar tenint moltes dificultats per la seva modificació, per exemple, en la redistribució més igualitària de les tasques domèstiques i familiars.

Malgrat que la societat espanyola té aquesta característica, la velocitat dels canvis polítics, socials i econòmics que s'han produït als darrers anys han provocat importants

transformacions socials. L'Espanya i Catalunya actual pateix un canvi, tant en el terreny laboral com en el reproductiu situant-nos en una societat amb uns valors conservadors de la família tradicional en declivi i l'emergència d'unes noves formes d'organització familiar (famílies monoparentals, endarreriment de la formació de parelles, ruptures matrimonials, entre d'altres).

L'Estat del benestar poc desenvolupat com l'espanyol i català, amb una escassa cobertura pública de serveis socials i personals xoca amb les actuals tendències i poden comportar unes conseqüències especialment alarmants per a l'estructura social, tant en termes de desigualtats de classe social com de gènere. L'estabilitat en el mercat laboral de la dona afegeix tensió al sistema i en concret a la conciliació del treball remunerat i les responsabilitats que fins ara ha assumit la dona; el treball domèstic i familiar.

Els països amb un Estat del Benestar més desenvolupat com els països nòrdics la dona està més present en el mercat laboral pròpiament masculí (formal i estable) donat que tenen molts més serveis públics d'atenció a les persones amb dependència (infància i vellesa). És a dir, aquest estat del benestar social-demòcrata (nòrdic) redueix càrrega de treball domèstic a les persones treballadores amb l'objectiu d'alliberar o reduir (a la dona) treball total i incentivar l'ocupació femenina. Per tant, la presència de la dona en el mercat laboral en les mateixes condicions que l'home depèn clarament de la càrrega de treball a l'esfera domèstica i el grau de sobrecàrrega de treball total (remunerat i no-remunerat). Per tant, no podem parlar, analitzar i comprendre el temps de treball sinó està en relació amb els altres temps inclòs el treball domèstic. La pròpia dinàmica interna de cada temps social no es pot entendre sense posar-ho en consonància amb les resta.

#### *4.4 EL TREBALL DOMÈSTIC*

No podem negar que el temps de treball és capdal per determinar la resta de temps però, com portem dient, la connexió que té amb el temps domèstic i familiars és molt estreta i important per donar explicació a les relacions laborals de gènere i proposar possibles millores.

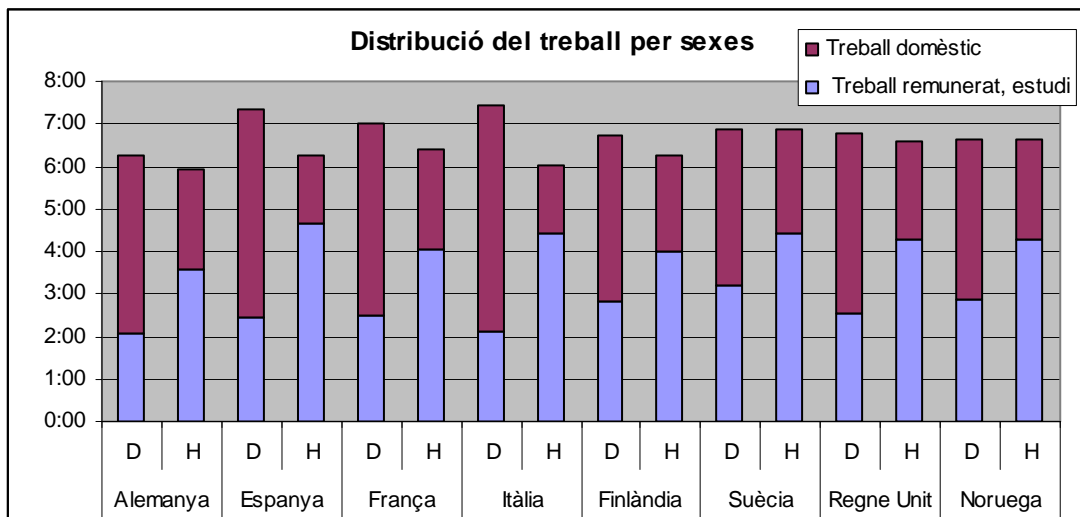
Les transformacions són múltiples en l'esfera social però el canvi en l'activitat femenina és la més clara. Hi ha quatre elements característics a tenir en compte en l'activitat femenina (Maruani: 2001):

1. la terciarització (moltes treballen en el sector terciari),
2. la salarització (la majoria són assalariades),
3. la continuïtat de les trajectòries professionals (no s'interromp la seva carrera professional per la cura familiar)
4. i finalment, l'èxit escolar (tan l'escola com la universitat els resultats són superiors als dels homes o nois).

Nombrosos estudis mostren, com encara avui en dia, el treball domèstic és patrimoni exclusiu de les dones. Mentre que la incorporació de les dones al treball productiu és cada vegada més important, no podem parlar del mateix en la incorporació de l'home al treball domèstic-familiar. La dona pateix sobrecàrregues de treball donada la seva presència als dos móns (productiu i domèstic-familiar) i es qüestiona l'assumpció del treball domèstic. Per percebre les diferències de gènere en les càrregues dels dos treballs, fixem-nos amb el treball total que la següent gràfica ens mostra per poder

observar la desigualtat entre l'home i la dona i la desigualtat que aquesta última ha assumit.

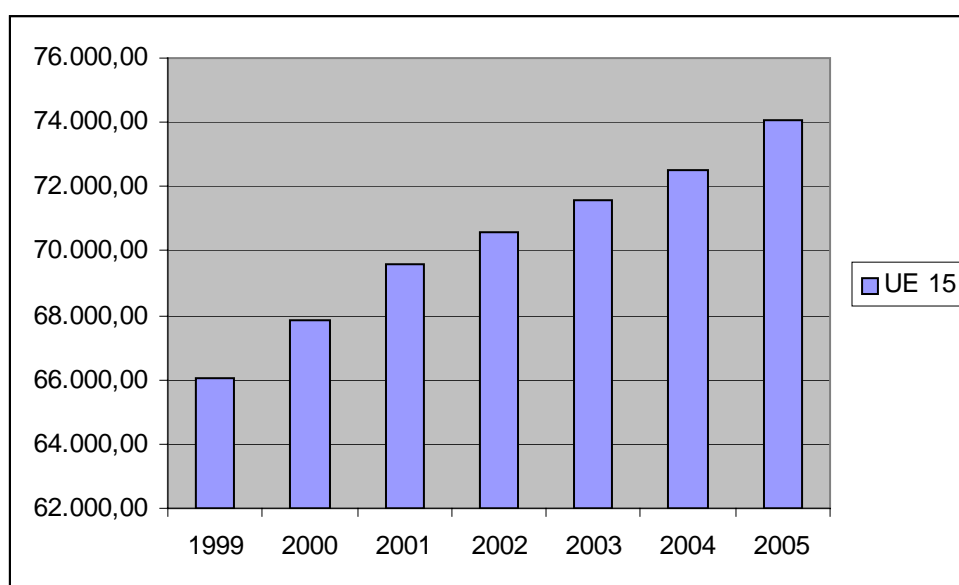
### Distribució de la suma del treball remunerat i domèstic-familiar i personal



Font: Aliaga,2006 i elaboració pròpia

Com podem comprovar el treball reproductiu encara és aclaparadorament assumit per la dona malgrat el canvis en les tendències que s'estan mostrant. Sobretot pel que fa al treball productiu de la dona que s'iguala al mateix nivell que el de l'home malgrat l'escassa implicació de l'estat per millorar la conciliació laboral i familiar. La dona passa a tenir una trajectòria contínua en el mercat laboral encara que persisteixin les desigualtats entre el col·lectiu femení i masculí en l'àmbit domèstic.

### Gràfica sobre l'evolució del nombre de dones ocupades a la Unió Europea dels 15. (en milers de persones).



Font: EPA, INE.

Malgrat aquestes dades, cal dir que la dona sempre ha treballat però d'una manera invisible i complementària al treball formal ocupat per l'home (Torns:2007). La dona ha entrat i sortit del mercat de treball sense modificar les estadístiques, per la porta de darrera i en funció de l'esfera familiar. De fet, el seu treball està lligat a les seves circumstàncies familiars. Fins i tot, en la pròpia indústria la dona havia portat als seus fills/es (algunes indústries fins i tot van optar per posar guarderies) o bé, botigueres que tenien la infància a la mateixa botiga. Així doncs, la dona ja assumia la doble presència, l'home, en canvi, destinava la major part del seu temps al treball i temps lliure.

En la següent taula que ens presenta Christel Aliaga podem observar les diferències de manera desglossada de l'organització del temps entre sexes. La dona té un major temps de treball domèstic que l'home malgrat no contrarestar-se proporcionalment amb un menor temps de treball productiu. Conseqüentment, el temps lliure de l'home és major que el de la dona fins i tot en els països més avançats en aquesta qüestió.

### Organització del temps dels homes i les dones d'edat de 20 a 74 anys.

HOMES	Alemanya	Espanya	França	Itàlia	Finlàndia	Suècia	Regne Unit	Noruega
Treball remunerat, estudi	3:35	4:39	4:03	4:26	4:01	4:25	4:18	4:16
Treball domèstic	2:21	1:37	2:22	1:35	2:16	2:29	2:18	2:22
Desplaçaments (transport)	1:27	1:16	1:03	1:35	1:12	1:30	1:30	1:20
Dormir	8:12	8:36	8:45	8:17	8:22	8:01	8:18	7:57
Àpats i cura de les persones	2:33	2:35	3:01	2:59	2:01	2:11	2:04	2:02
Temps lliure	5:52	5:17	4:46	5:08	6:08	5:24	5:32	6:03
<b>TOTAL</b>	24	24	24	24	24	24	24	24
DONES	Alemanya	Espanya	França	Itàlia	Finlàndia	Suècia	Regne Unit	Noruega
Treball remunerat, estudi	2:05	2:26	2:31	2:06	2:49	3:12	2:33	2:53
Treball domèstic	4:11	4:55	4:30	5:20	3:56	3:42	4:15	3:47
Desplaçaments (transport)	1:18	1:05	0:54	1:14	1:07	1:23	1:25	1:11
Dormir	8:19	8:32	8:55	8:19	8:32	8:11	8:27	8:10
Àpats i cura personal	2:43	2:33	3:02	2:53	2:06	2:28	2:16	2:08
Temps lliure	5:24	4:29	4:08	4:08	5:30	5:04	5:04	5:51
<b>TOTAL</b>	24	24	24	24	24	24	24	24

Font: Aliaga:2006

La combinació de les dues esferes socials (treball i vida personal) són imprescindibles per la nostra societat i la reorganització del temps de treball productiu i domèstic és un element de debat donat que aquest és capdal a l'hora de pensar amb alternatives plausibles i menys desiguals. La possibilitat de poder mesurar el treball domèstic i familiar obre unes noves possibilitats. Unes possibilitats en la implementació de mesures que considerin un treball, el domèstic, que ha estat negat com a treball. El treball domèstic-familiar, havia estat, fins i tot, absent a les anàlisis convencionals del treball malgrat ser imprescindible per a la reproducció humana i social. És una ruptura conceptual que obre noves idees per plantejar una millora en la gestió del temps de treball tan per la dona com per l'home.

#### 4.5 CÀRREGA TOTAL DE TREBALL

La vida extralaboral de les persones treballadores influeix en el rendiment de treball remunerat i les condicions laborals influeixen a la vida de la persona treballadora, és un *feedback*. Qui es fa càrrec de les persones malaltes? I de les persones dependents com el fills/es o familiars directes d'edat avançada?. El coixí familiar que fins ara ha anat resolent aquest problema està desapareixent i la càrrega total de treball (remunerat i no-remunerat) augmenta.

La consideració del temps total de treball de la persona és una manera d'abordar l'actual problemàtica, creixent, de la combinació de la vida laboral i familiar. És a dir, per abordar la reorganització dels temps cal analitzar tots els temps de la persona al ser “vasos comunicants” que no s'entenen de manera independent.

Sembla oportú parlar d'una major participació entre l'home i la dona i una conseqüent repartició de la càrrega de treball total. En països on l'home col·labora més, obligat per llei, en el treball domèstic-familiar, la dona té una major presència en el mercat laboral. L'exclusivitat d'agafar només l'home els permisos laborals de paternitat, fa que els perdi sinó són utilitzats. Als països escandinaus s'ha dut a terme aquesta política i sembla que millora el repartiment de càrregues totals tal com hem mostrat en la gràfica de distribució de treball per sexes. A Suècia, Noruega, Regne Unit i Finlàndia és on es presenta un millor equilibri en la càrrega total de treball entre sexes.

El concepte de càrrega total de treball és un bon indicador per a poder reajustar els temps i desigualtat socials. Una manera d'incidir en la participació de l'home en el treball domèstic-familiar és a través del conveni laboral obligant a assumir part de les tasques que li pertocuen, un exemple el tenim en l'exclusivitat del permís de paternitat per part del pare (en cas que no agafar-lo el perd).

#### 4.6 FLEXIBILITZACIÓ

Un últim element que contribueix a donar explicació a l'organització del temps actual en el mercat de treball, és l'entitat social que ha adquirit la flexibilització del temps de treball. La Unió europea, donats els canvis en l'economia mundial, aposta en la direcció de la flexibilitat del mercat laboral. Unes economies internacionals en plena transició que procuren trobar un cert equilibri entre els mercats laborals més oberts i la seguretat en l'ocupació i els ingressos (V Informe Randstad, 2005). La Unió Europea, a partir dels acords presos a Lisboa l'any 2000<sup>7</sup> per a fer front aquest nou escenari, planteja un tipus de contractació més oberta a altres possibilitats potenciant la flexibilitat (externa i interna). Les diverses formes de flexibilitat en l'organització de treball agafen força i malgrat la importància creixent de la negociació col·lectiva, guanya un gran pes la negociació individual sobretot en l'organització del temps de treball d'algunes professions.

Ens trobem en un model industrial clàssic en les formes de treball i l'emergència d'un model denominat post-industrial més flexible a les oscil·lacions del mercat. S'ha desregularitzat, segmentat i flexibilitzat el mercat de treball carregant la incertesa en el mateix personal treballador (Minguélez, F i Prieto, C.:1999).

La flexibilització interna (entesa com una desregulació de l'ocupació de la mà d'obra en l'interior de les empreses) és una peça clau per entendre la pluriferació d'horaris atípics i l'emergència de les noves organitzacions del temps de treball. Els canvis en les noves formes de treball i per tant, els canvis en les jornades laborals impliquen canvis en la

---

<sup>7</sup> Consell Europeu de Lisboa en març de 2000 amb l'objectiu nominal declarat es convertir la UE en l'economia més dinàmica i competitiva del món capaç d'abordar un creixement sostenible, amb més i millor ocupació i millor cohesió social en l'horitzó del 2010 ha avançat cap a la desregularització i flexibilització del mercat laboral i la liberalització dels mercats mostrant una preocupació per part de la Confederació Europea dels Sindicats. (Minguélez, F., Antentas, J.M., Barranco, O. Muntanyola, D.: 2007)

vida quotidiana de les persones treballadores. Segons el tipus de mercat de treball on s'ubiqui la persona treballadora es presenten unes característiques de treball i una consegüent conciliació concreta. En un mercat on hi predomina l'estabilitat, la qualificació, promoció i els ingressos mitjos la negociació del personal treballador/empresa és completament diferent a un segment del mercat de treball amb ocupacions precàries, poc/sense qualificació, sense possibilitats de promoció i amb uns ingressos baixos. Les persones que s'ubiquin en aquest últim segment del mercat tenen poca/gens protecció al estar desregulatzat. Les empreses que ofereixen aquestes condicions es situen en sectors en declivi i/o marginals acostumant a ser d'una grandària mitjana, petita o micro. És per això que els drets laborals i sindicals en algunes ocasions són dèbils o inexistents. Per tant, el personal treballador en funció d'on estigui situat tindrà una o altra lògica de funcionament. L'organització del temps de treball en el personal treballador d'aquests segments és força limitat per no dir inexistent i és que aquests mercats acostumen a segmentar-se seguint els criteris de gènere, ètnia, edat i/o religió /ideologia (Köhler, H-D., Martín Artiles, A.:2007 pp:320).

Malgrat tenir efectes positius la flexibilitat, només es correspon a unes capes altes de la jerarquia laboral. En les altres zones la flexibilitat en tradueix en més descontrol del personal treballador dels seus temps. La llibertat de variar el temps de treball per part de l'empresa redueix la sincronització dels temps socials de la persona i en conseqüència empitjora la qualitat del treball i vida. Amb les dues dècades de fort creixement de l'activitat laboral femenina a Catalunya i Espanya la situació de la dona s'ha anat polaritzant. La majoria de dones es situen en una escassa qualitat de l'ocupació i concentren en sectors amb salaris baixos i amb les pitjors condicions laborals tenint greus dificultats per a una organització del temps per a poder construir i/o mantenir una família sense la necessitat del coixí familiar.



## 5. EXPERIÈNCIES A LA UE

Diferents països d'Europa han portat a terme actuacions sobre el temps de treball. Es poden destacar quatre casos emblemàtics; França, a través de les 35 hores, Finlàndia, amb el model 6+6, el Regne Unit, amb les mesures anomenades *Work and Life Balance* (WLB) i Alemanya amb les diferents mesures de flexibilitat i reordenació del temps de treball. A més, afegim de manera més breu altres actuacions que s'han portat a terme.

### 5.1 FRANÇA

El nombre d'hores de treball a la setmana progressivament s'ha anat reduint. La reducció de la jornada ha estat una demanda iniciada pels sindicats i alguns països l'han portat a terme principalment per a millorar les condicions laborals i l'ocupabilitat (reducció de l'atur). És el cas de França i la llei que va promoure i aprovar sobre les 35 hores. L'Any 1996, a partir de la Llei Robin i més endavant el 1998 amb la Llei Aubry I fixen una durada legal de 35 hores setmanals per a les empreses de més de 20 persones treballadores. Aquesta llei es va portar a terme l'any 2000 i esmenada l'any 2002 per la Llei Aubry II fixant la jornada anual en 1.600 hores.

No obstant, aquesta iniciativa, posteriorment a partir del 2003, es comença a debilitar la Llei Aubry a través de successives lleis que desvirtuen la seva actuació i repercussió en el món laboral.

La Llei francesa es concretava a través del procés de negociació a cada empresa i sector però la reducció no implicava una igual distribució del temps de treball setmanal per a tot el personal treballador. El còmput anual és el referent bàsic i únic de les empreses per a l'aplicació de la Llei Aubry. L'empresa ha adquirit flexibilitat però el personal treballador ha perdut poder de control dels seus horaris. Alguns autors mostren que aquesta mesura ha polaritzat la població assalariada i ha empitjorat les seves condicions laborals. La jornada laboral diària no s'ha modificat, al contrari s'ha intensificat a canvi d'un cap de setmana més llarg o bé, unes vacances més llargues. La reducció del temps de treball s'ha transformat en empitjorament de les condicions quotidianes dels altres temps socials.

En general, el balanç de les actuacions de la reducció de la jornada laboral no acaben d'estar clares i tenen una diferent visió en funció de les classes socials i el gènere (distribució del treball domèstic). El que està clar és que la població ocupada en general ha tendit a acumular el temps de no-treball en contra de la reducció diària i sincrònica del temps de treball. És a dir, la població treballadora, en general, no ha valorat la possibilitat de reduir la jornada diària. A canvi hi hagut un enduriment de la jornada laboral (per haver de complir igualment amb els objectius anuals empresarials) i consegüentment, han empitjorat les seves condicions laborals (en funció de la categoria professional, en més o menys intensitat). Les empreses no han perdut productivitat i competitivitat per l'aplicació d'aquestes mesures i en alguns casos ha millorat les taxes d'ocupació.

L'avaluació de la Llei Aubry la va fer *France's National Economic Planning Agency* (EIRO, 2001), i va concloure que;

- Un impacte innovador en la qüestió de reducció de la jornada laboral (RJL) i un impacte positiu net en la creació de treball;



- L'èxit és degut a la combinació dels beneficis de la productivitat, els acords en la restricció dels sous. Els subsidis estatals han pogut reduir la jornada laboral (RJL) sense baixar els sous o la competitivitat;
- Es va incrementar l'activitat de negociació col·lectiva a l'empresa i al nivell sectorial;
- Les enquestes dels treballadors indicaven que la seva qualitat de vida ha millorat a través de l'augment del temps lliure encara que les condicions de treball, sovint, s'intensificaven i les hores eren, amb freqüència, més irregulars.

Més del 80% de 5 milions de treballadors afectats per la implementació de la llei al 2001 diuen que les seves vides han millorat, i s'ha estimat que la legislació ha ajudat a crear 300.000 nous llocs de treball.

## 5.2 FINLÀNDIA

S'han plantejat altres possibilitats a altres parts d'Europa, com a Finlàndia on s'ha proposat un model denominat 6+6. El model consisteix en reorganitzar el temps de treball amb l'objectiu d'obtenir un guany en la flexibilitat, competitivitat i productivitat. Alhora, lluitar per l'ocupació a temps parcial i l'allargament de la jornada. En el 1990, el Govern va introduir diversos experiments per ajustar el temps de treball per tal de reduir la desocupació. Un experiment significatiu va ser el model 6+6 més enllà de la reducció de la jornada sense haver de repensar el procés de producció. Es va pensar en un procés de producció de 12 hores però amb dos torns de sis hores o bé un torn de sis hores (només un torn i per tant, un procés de producció de sis hores). Trenta hores eren el màxim d'hores setmanals, fet que comportava una reducció de la jornada. Però a diferència d'una reducció del temps de manera involuntària, la reducció diària de la jornada facilitava una organització del treball més flexible. Aquest model es va introduir en 1996 en el sector públic i privat com a experiment i va ser adoptat com una mesura permanent en 1997. Al voltant del 80% dels usuaris són treballadors municipals, normalment en l'atenció sanitària.

De fet, el model suposa un establiment d'horaris de producció de 12 hores diàries repartides en dos torns de sis hores cadascun (o bé, jornades de 6 hores diàries). Va caldre una reconfiguració del procés de treball al plantejar un allargament del temps operatiu dels sistemes de producció i/o dels horaris de serveis.

Els efectes que ha tingut aquestes primeres experiències a Finlàndia s'han hagut de separar per tipus de sector; públic i privat.

En el sector privat s'ha observat un clar augment de la productivitat de les empreses mesurades en termes de flexibilitat i la reducció d'hores del personal treballador s'ha compensat en l'augment d'intensitat individual, al no tenir tantes pauses. En canvi, pel que fa a la millora de l'ocupació no s'han pogut observar efectes positius.

Els efectes en el sector públic semblen ser el contrari que els del sector privat ja que no s'ha pogut constatar una millora en la productivitat (donada la dificultat de la mesura) però s'observa l'augment de l'ocupabilitat del sector.

Ara bé, aquesta mesura finlandesa deixa intacta tot el que fa referència a la distribució (per sexes) de les tasques domèstiques i/o la millora en el temps de no-treball. I és que s'ha topat amb dos elements culturals; 1) la forta interiortització del model industrial clàssic de treball amb una durada, distribució i ritme i 2) la poca valoració o consideració que ha tingut els efectes en l'ocupació de la població activa finlandesa (Torns, T., Borràs, V., Moreno, S., Recio, C.:2006).

### 5.3 REGNE UNIT

El temps de treball ha estat un element important al Regne Unit i han intentat trobar un cert equilibri entre treball i vida no laboral és a dir, *Work and Life Balance* (WLB). La preocupació era considerable entre la població ocupada ja que en aquesta país tradicionalment el temps de treball ha estat afavorit per a la realització d'hores extra i de jornades atípiques. Els models familiars anglesos han tolerat i fet viable l'existència de jornades atípiques. Amb un model cultural de treball on l'extensió de la jornada laboral està vinculada a la pressió per acabar les tasques, i per tant, la durada de la jornada laboral passa a un segon terme, com i així les jornades atípiques i les hores extraordinàries passen a tenir molta presència en les ocupacions angleses. Ho hem pogut observar en les dades de l'apartat on es tractava el temps de treball. Les jornades de més de 10 hores eren molt utilitzades pel personal treballador del Regne Unit.

El primer Govern britànic a través del Ministeri de Comerç i Indústria, va dur a terme tot un seguit de mesures legislatives i fiscals per facilitar la conciliació laboral i familiar incentivant a les bones pràctiques, creant informació i assessorament, finançant la recerca en aquesta qüestió i promovent a partir de les actuacions del govern la bona ocupació. Alhora promovia mesures amb l'objectiu de l'equilibri entre vida laboral i personal i familiar i millorar les jornades extensives del país. Aquestes mesures giraven al voltant de baixes maternals, treball flexible dret a no treballar per causes familiars (sense cobrar) i crèdits per finançar la cura dels fill(e)s.

Considerant que el punt de partida era intentar pal·liar els efectes de l'enorme quantitat de treball realitzat per les persones treballadores l'aposta del WLB va estar en el treball flexible ja que, en principi, no suposava una dificultat per l'empresa. La sensibilitat de l'empresa ha estat escassa donat que està en un context on tenir fills és una opció individual i per tant, presenta molt poc recolzament de l'estat i empresa. Només el 22% de les empreses ofereixen la possibilitat d'absentar-se de la feina per raons familiars. I un 19% de les empreses considera positives per a la seva organització les noves mesures. El fet s'agreuja en la petita i mitjana empresa. Les mesures de pressió per la millora de la conciliació ha estat escassa. L'estratègia dels sindicats és bescanviar seguretat per a l'ocupació per flexibilitat en el temps de treball.

La cultura de familiar del Regne Unit és molt divergent i no té el mateix significat que en un context cultural més mediterrani. Per tant, és fa difícil tenir en compte aquestes experiències a l'hora de plantejar idees plausibles a Catalunya.

### 5.4 ALEMANYA

A Alemanya, s'ha seguit una estratègia de clara reducció i flexibilitat de la jornada amb l'objectiu de millorar la conciliació entre la vida professional i la vida familiar. La flexibilitat és el més desenvolupat, creant unes primeres fórmules de *flexitime*

aparegudes als anys seixanta; hores extra, comptes de temps (les diferències entre temps realment treballat i el pactat es paguen amb un compte de temps) i models franja (la negociació col·lectiva permet unes fluctuacions en la jornada setmanal entre uns límits acordats).

De fet, des del conveni col·lectiu es pacte altres models de flexibilitat encara que el detonant sigui la millora econòmica i no pas la millor conciliació de les esferes laboral i familiars del personal treballador. El conveni col·lectiu té un pes superior a la resta de països per concretar les mesures sobre la flexibilitat. Per a la majoria de països, la flexibilitat ha suposat una major individualització de les relacions laborals ateses les dificultats de negociar el detall i especificitat de les mesures, en canvi a Alemanya aquesta tendència ha estat menor i la negociació col·lectiva ha estat l'element clau per a concretar els acords. Entre les mesures més emprades i concretades als convenis en relació al temps de treball són 1)els comptes de temps o bosses d'hores i la respectiva flexibilitat, 2) els terminis per a la compensació de les hores de treball extraordinari, 3) els límits de temps de treball de crèdit i 4)l'ús dels crèdits de temps per a la formació i/o altres opcions.

També s'ha pogut observar que les empreses sense conveni tenen pitjors condicions respecte el temps de treball que les que han portat a terme una negociació col·lectiva. Així un element clau de l'èxit de les mesures de flexibilitat horària sembla estar en el dret del personal treballador a disposar dels crèdits acumulats de temps i per tant, tenir un major control sobre el seu temps de treball.

S'ha observat a través de diferents estudis que la flexibilitat addicional que provoquen els comptes de temps són més ben valorats per les persones amb fills i obligacions per a la cura de persones dependents i que la negociació col·lectiva ha estat capaç d'assumir, tenir i idear la variabilitat del personal treballador.

### 5.5 ALTRES PAÏSOS

A Dinamarca hi ha també un creixement de la demanda pel teletreball que dilueix les demandes per a les reduccions del temps de treball. Al 1997, una enquesta mostrava que el 14% del homes i el 5% de les dones treballava des de casa al menys un dia a la setmana. A més, al 41% li agradaria treballar des de casa un o dos dies a la setmana. En resposta a aquesta tendència, a l'any 2000, el Comerç Danès i el Servei dels Treballadors van decidir regular un nou conveni i facilitar el teletreball (*European Foundation*, 2002). Tot i així, cal dir que els treballadors professionals treballen un número considerable d'hores extres<sup>8</sup>. Les hores extres no remunerades s'han convertit en un "nou estil de vida" per tal d'assegurar les professions en la "nova economia". Només el 10% dels enginyers treballen les 37 hores setmanals (les acordades col·lectivament). Els advocats treballen una mitjana de 46 hores per setmana. De fet, les hores setmanals dels treballadors d'alt nivell han augmentat en una hora, de mitjana, des de 1997 al 2001 (això equival a una setmana extra a l'any). Aquests professionals els quals treballen llargues jornades han pujat el seu nivell d'estrès encara que també han

---

<sup>8</sup> En alguns països, les hores extres són una pràctica més o menys estesa: en general, les hores extraordinàries no són pagades, però si que es compensen en permisos, dies de festa o vacances extres. En la pràctica, les empreses utilitzen una gamma ample de models de compensació i temps de treball a compte i models "dipòsit de temps".

pujat els nivells de satisfacció del treball i la seva flexibilitat (Fagan, C.: 2003). Sembla ser que la flexibilitat és el que està més valorat malgrat l'augment de les jornades més extenses.

Bèlgica ha apostat per a una reducció dels temps de treball per a millorar la conciliació entre les esferes del treball i la vida personal. Al maig del 2000, el Ministeri Federal Belga del Treball (*Laurette Onkelink, Socialist*) va anunciar un projecte per impulsar el debat sobre les hores de treball. Els objectius d'aquest projecte eren:

- Una gradual tendència a les 35 hores setmanals a través d'acords intersectorials.
- Fomentar el desenvolupament de setmanes de quatre dies i plans de «banc d'hores de treball».
- Reduir les hores de treball al final de la vida laboral de les persones.
- La reducció de les hores de treball va ser realitzada pels acords dels agents socials. Aquesta negociació està en el context d'una política d'ingressos controlada per una llei de 1996 que obligava als agents socials a fixar un límit màxim d'increment dels costos salarials cada dos anys, així les reduccions no podrien pujar les despeses salarials. D'aquesta manera, els marges de moviment estaven controlat.

A Suècia va haver-hi una debat en les polítiques per al temps de treball i la seva negociació col·lectiva. Així, Suècia com a país capdavanter en aquesta qüestió encara és un tema de debat per a les polítiques públiques. Els grups d'esquerra i els partits verds han portat la iniciativa del treball compartit per a combatre la desocupació. Pels partits socialdemòcrates el fet de la reducció s'encamina més en la idea de millorar en la qualitat de vida de les persones treballadores. Els partidaris de la reducció del temps de treball també defensen promoure l'equitat de gènere. En les diferents negociacions col·lectives que s'han portat a terme creuen en la necessitat d'augmentar la flexibilitat del temps de treball encara que els sindicats volen acompanyar-ho en reduccions del temps de treball i augmentar en cinc dies més les vacances anuals (podent-les agafar en hores setmanals o en dies de vacances).

Finalment a Holanda, amb la *Working Hours Act* es dona la possibilitat d'allargar i/o reduir el temps de treball al personal treballador, com també s'ha intentat afavorir la qualitat de l'ocupació incidint en aspecte de la flexiseguretat (combinació de flexibilitat i seguretat en l'ocupació) i així poder combinar el treball remunerat amb el treball domèstic-familiar. El sector empresarial ha mostrat reticències en algunes mesures.

*Quina conclusió podem extreure de les experiències que ens els diferents països s'han plantejat?*

Les diferents accions i experiències europees per a reorganitzar el temps de treball ens porta a pensar en un seguit d'elements que no han tingut una bona rebuda i que cal prendre nota.

*La productivitat*

Sembla que no hi ha una relació clara amb la productivitat i la reducció del temps de treball al ser moltes de les accions intangibles i valorades en termes productius. Alguns

estudis mostren que en els diferents països estudiats on han aplicat les reduccions de jornada no han empitjorat la productivitat. Aquesta productivitat potser s'hauria de buscar més en la gestió i cultura empresarial que en les mesures per a conciliar els diferents temps. Les mesures com la finlandesa posen de manifest que la reducció de la jornada millora la productivitat de l'empresa.

### *Flexibilitat*

La flexibilitat és una qüestió complexa que en molts casos, el francès entre ells, mostren tendeixen a la polarització de la població ocupada on els més qualificats i estables en el mercat laboral tinguin unes millors condicions i jornades. En canvi, en els ocupats amb menys qualificació, aquesta flexibilització empitjora les seves condicions laborals transformant el seu treball en disponibilitat alta i jornades irregulars. Ara bé, pels països del nord d'Europa la flexibilitat ha estat molt ben valorada sobretot pels que tenen càrregues familiars.

### *Reducció del temps de treball*

La percepció del personal treballador respecte la reducció de la jornada ha estat entesa en base la lògica industrial que anteriorment hem comentat. Tan l'experiència francesa com la finlandesa les reduccions han estat enteses com una acumulació del període continu de temps de treball per a poder tenir un temps lliure més prolongat. Així, la idea base de la reducció de la jornada diària i sincrònica ha quedat totalment diluïda donat que no s'ha aplicat en la majoria d'ocasions. I és que només tenia un clar sentit en les dones que tenien una sobrecàrrega de treball total. D'aquesta manera, se'ls reduïa diàriament el temps de treball total i assolien l'objectiu de la reducció sincrònica i quotidiana dels temps de treball.

## 6. CONCLUSIONS

En el present estudi, hem volgut plantejar una mirada sobre els diferents usos del temps. L'ús del temps sembla un instrument analític molt pertinent, per a posar de manifest les desigualtats de gènere que existeixen i es manifesten en l'àmbit domèstic i laboral i proposar possibles millores.

A partir del concepte de temps de treball total, és a dir, la suma del temps de treball remunerat i no remunerat, es millora la comprensió de les diferents problemàtiques que comporta el temps laboral i també la manera de pensar les propostes per a pal·liar aquestes desigualtats de gènere. La creixent importància del temps, en l'àmbit de les relacions laborals, malgrat no ser una qüestió novedosa (des dels inicis que la industrialització, a estat centre de la lluita sindical), sembla ser un peça clau per a poder millorar l'organització del treball i la relació entre món laboral i familiar/personal.

Al llarg de l'estudi, hem pogut comprovar i argumentar com les jornades extenses de més de 10 hores i la desregularització del temps de treball, imposada per una lògica mercantil, agreuja les desigualtats de gènere i la relació entre treball i vida personal. Ja s'ha pogut comprovar a partir de l'experiència al Regne Unit, amb la clàusula *opt-out* (per sobrepassar les 48 hores límits), que les jornades superiors a les 48 hores, empitjoren els drets laborals de les persones treballadores, debilitant la seva capacitat de control del temps i de pressió col·lectiva (apart de les conseqüències en la salut que ja hem esmentat en apartats anteriors).

També hem argumentat que la força que té la cultura de treball, originària de la societat industrial, permet comprendre, en bona part, el fet que les prioritats de la majoria de persones treballadores i empresaris, sigui la plena disponibilitat laboral (tot i que en funció de la generació la centralitat del treball pot variar). Les persones ocupades prefereixen treballar una o dues hores més al dia, a canvi d'augmentar el seu salari, que reduir en un o dues hores, reduint al mateix temps el salari; és dir, prefereixen diners a temps. En la mateixa línia l'empresariat, en general, és partidària d'augmentar el nombre d'hores, és a dir, tenir major disponibilitat de la mà d'obra.

Les resistències culturals semblen ser una de les parts més difícils a resoldre i és aquí on podem incloure també la mateixa cultura empresarial. Una cultura empresarial que s'ha basat en els prestigis en base la presència en el lloc de treball.

Per ara, qui paga els desajustaments dels temps, és clarament la dona, assumint una sobrecàrrega de treball i unes condicions precàries en l'àmbit laboral. És per això que cal incidir en millorar la qualitat de vida quotidiana equilibrant la càrrega de treball total de l'home i la dona.

Per tant, la forta tradició industrial, deslegítima i impedeix pensar en un bona rebuda de les reduccions de temps de treball per a millorar les condicions laborals de tota la població treballadora. Les experiències del temps de treball a Europa, tan en el cas francès, com en el finlandès, entre d'altres, presenten un balanç agredolç. Per una part, per determinats col·lectius com els més qualificats i sobretot per a les dones amb doble presència (amb càrregues familiars) veuen millorades les seves jornades laborals. D'altra banda, els col·lectius més desqualificats pateixen en una major flexibilitat i



menor confiabilitat, regularitat i predictibilitat del seu temps de treball. La productivitat no podem dir que surt empitjorada per les reduccions del temps de treball. També s'ha detectat, un efecte d'acumular i intensificar els dies de treball i el dies de no-treball remunerat (un cap de setmana més llarg), fugint de tota intenció de la mesura (millorar la conciliació diària dels altres temps).

La flexibilitat horària sembla tenir una bona rebuda a partir de les experiències europees, malgrat pugui tenir uns efectes positius o negatius per un o altre col·lectiu d'ocupats/des. La flexibilitat horària canvia en funció de la persona que tingui el poder de gestió de la pròpia jornada laboral en el treball. Així, els més qualificats poden millorar les seves condicions de treball autogestionant el seu propi temps. Mentre que les persones amb menys qualificació pateixen la flexibilitat entesa des del punt de vista de les exigències de la producció i/o empresariat. El control d'aquesta flexibilitat és clau per tenir uns o altres efectes. Hem pogut comprovar en les actuacions europees, la flexibilització en segons quines capes de la jerarquia laborals, són molt ben rebudes, malgrat l'increment, en algunes ocasions, del temps de treball (el cas de Dinamarca).

Ara bé, hi juga també un paper molt important la negociació col·lectiva i per tant, el conveni laboral. La concreció de les mesures de flexibilitat en el conveni laboral, ha provocat que la negociació col·lectiva no cedís tant terreny a la "negociació" individual. La negociació de les diferents fórmules de flexibilitat possibles en cada situació, ha donat peu, en molts països, a una negociació individual, provocant així una individualització de les relacions laborals i per tant, una davallada dels drets laborals bàsics en matèria de temps de treball. Les experiències com l'alemanya mostra com es fa necessari la negociació col·lectiva enfront la tendència creixent dels arranjaments individuals. És a dir, la denominada *flexisecurity* s'ha inclòs en la negociació col·lectiva. Alemanya ha pogut frenar aquesta tendència, i en la majoria d'empreses s'ha pogut concretat els acords en el conveni col·lectiu, conservant les múltiples possibilitats que la flexibilització del temps de treball pot donar a cada situació concreta. Així s'ha millorat l'organització d'aquesta flexibilitat i conservat part del control del temps de treball del personal treballador.

Així doncs, creiem fervorosament que la gestió del temps ha d'estar a les taules de negociació, com a una demanda prioritària, sense deixar peu a que l'empresa traslladi la gestió als departaments de recursos humans (individualitzant així la negociació). Com també pensar en mesures de més abast, fugint de les puntuals i extraordinàries, pensades per un moment donat de la vida de les persones. S'ha apostar per treballar mesures estables, per a tota la població ocupada, per a satisfer les necessitats quotidianes pròpies de la compatibilització del treball domèstic i familiar amb l'activitat laboral.

La càrrega de treball total, és un bon indicador per conèixer part de la realitat de les relacions laborals. Sobretot pel que fa a les desigualtats de gènere i el dèficit de treball domèstic i familiar de l'home. Si segons la Consellera de Treball, Mar Serna, no podem permetre'ns deixar passar el talent de la dona en el món laboral (dificultant la seva trajectòria professional), tampoc podem permetre'ns deixar-nos les aportacions de l'home en el món domèstic i familiar. És a dir, el repartiment de les tasques domèstiques, pot millorar la incorporació de la dona en el mercat de treball remunerat i visible. Aquesta afirmació l'hem pogut comprovar en les dades dels països com Suècia, on aquesta equitat del diferents treballs, està molt més equilibrada entre sexes. Val a dir,

que no hi ha punt de comparació entre el seu estat del benestar i el nostre. En general, en els països amb un estat del benestar més mediterrani les diferències de gènere en carrega total de treball són semblants.

No obstant, les semblances entre els països amb un estat del benestar semblant, Espanya i Catalunya, destaquen dos elements; el creixement de les jornades atípiques (al contrari del conjunt d'Europa on s'ha mantingut) i l'extensió de la jornada laboral. Hem pogut comprovar com l'hora, la durada i el nombre de treballadors que trenquen l'horari laboral per dinar, és molt major que la resta de països, i això comporta una dificultat per la conciliació dels temps socials i les possibilitats de millorar-ho. És en aquest aspecte, on la resta d'Europa té una unanimitat horària, enfront la realitat espanyola i catalana.

L'horari europeu generalitzat és el de 8:00 a 17:00h. entès com un horari diürn i amb més marge per a la conciliació dels diferents temps socials. Un exemple el tenim al sector serveis. A Europa, el sector del comerç petit, les botigues, tenen un horari també reduït, amb excepció d'algun dia el qual allarguen l'horari.

Si atenem les experiències europees que hem pogut valorar, en general el resultat han tingut uns efectes ambivalents i amb sabors agreuolços. Encara que les reduccions del temps de treball i/o l'adopció de mesures conciliadores, no tinguin efectes directes en la productivitat, s'assenyala que almenys no afecta negativament a aquesta. En alguns casos es pot millorar la competitivitat de la mateixa empresa (cas de Finlàndia).

L'estratègia empresarial juga en contra de la regularització de temps de treball amb l'objectiu de obeir a les exigències productives. A ningú se li escapa que el temps és una mesura de control cada vegada més dirigida per l'empresa. És important no dependre només de la lògica mercantil per garantir el benestar de la població ocupada, ja que aquesta reforça i crea noves desigualtats per raó de classe, gènere i ètnia. És fa necessari tenir una certesa amb l'horari laboral, una estabilitat per a poder encaixar les peces socials de cada persona, sobretot pel que fa a la cura de les persones dependents.



## BIBLIOGRAFIA

Torns, Teresa et al.(2006): *El temps de treball: balanç d'actuacions a la Unió Europea*. Barcelona: [QUIT, Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball], 2006. 83 pàg.

Torns, Teresa; Miguélez, Fausto. (coords.) *Temps i ciutat: l'estudi del temps a la ciutat més enllà de la seva dimensió horària*. Barcelona: CESB, 2000. 94 pàg.

Aliaga, Christel. [en línia] “How is the time of women and men distributed in Europe?” dins *Statistics in Focus. Population and Social conditions* (4/2006). Disponible a: < [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-NK-06-004/EN/KS-NK-06-004-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-06-004/EN/KS-NK-06-004-EN.PDF) >

Paoli, Pascal; Merllié, Damien [En línia]. *Third European survey on working conditions* Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2001. 86 pàg. Disponible a: < <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2001/21/en/1/ef0121en.pdf> >

Parent-Thirion, Agnès et al. [En línia]. *Fourth European Working Conditions Surveys*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2001. 134 pàg. Disponible a: < <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf> >

Prieto, Carlos. *Tiempo de trabajo negociado y temporalidades sociales vividas en el marco de las transformaciones en curso de la norma temporal del empleo: Convergencias y conflictos*. Madrid: CIS, 2008. [pendent de publicació]

Cardús, Salvador. *Propostes d'intervenció per a la conciliació d'horaris familiars, escolars i laborals*. [Barcelona] : Generalitat de Catalunya, Departament de Benestar Social, [2002]. 1 disc òptic (CD-ROM)

*Eurostat yearbook 2006-07: a statistical eye on Europe*. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2007.

Torns, Teresa. [en línia] “La situació laboral de les dones a Catalunya” dins *Papers de la Fundació* (Núm. 143; 2004) Disponible a: < <http://www.socialistes.cat/media/000000077000/000000077013000000074497.pdf> >

Fagan, Colette. [en línia] *Working-time preferences and work-life balance in the EU: some policy considerations for enhancing the quality of life*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006. 61 pàg. Disponible a: < <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2003/42/en/1/ef0342en.pdf> >

Maruani, Margaret. Chantal, Rogerat. Torns, Teresa. *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona: Icaria, 2000. 410 pàg.

Köhler, H-D., Martín Artiles, A. *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Barcelona: Delta, 2007. 2a ed. 674 pàg.

Miguélez, Fausto; Prieto, Carlos. *Las relaciones de empleo en España*. Madrid. Siglo XXI, 1999. 548 pàg.

Miguélez, Fausto et al. [en línia] “*Los sindicatos ante la conciliación de la vida laboral y familiar-personal*” dins Papers: revista de sociología (Núm. 83; pàg. 37-56)  
Disponible a: < <http://ddd.uab.cat/pub/papers/02102862n83p37.pdf> >

Boisard, Pierre.[en línia] *Time and work: duration of work*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006. 74 pàg.  
Disponible a: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0211.htm> >

Naegele, Gerhard et al. [en línia] *A new organisation of time over working life*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2003. 159 pàg.  
Disponible a: < <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2003/36/en/1/ef0336en.pdf> >

United Nation Economic Commission for Europe [en línia]: <http://www.unece.org>

EUROSTAT: Statistical Office of the European Communities: [En línia]  
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

INE: Instituto Nacional de Estadística [En línia]: <http://www.ine.es>

## **ANNEX 1**

### **Flexibilitat:**

#### **MEDIDAS INTRODUCIDAS EN LA UNION EUROPEA**

##### ***A. PARA FLEXIBILIZAR LOS HORARIOS DE TRABAJO SISTEMAS QUE PERMITEN UNA UTILIZACION MAYOR DE LOS EQUIPOS***

1. Eliminación/reducción del cierre anual
2. Ampliación de las posibilidades de trabajo al sábado y al domingo.
3. Acceso de la mujer al trabajo durante la noche.
4. 24 horas remuneradas como 36.
5. Posibilidad de turnos de 10 ó 12 horas.
6. Trabajo en turnos de 2 x 6 horas.
7. Semana reducida (4 días).
8. Ajustes en el trabajo por turnos.

##### ***B. SISTEMAS QUE PERMITEN UNA FLEXIBILIDAD EN EL TIEMPO DE TRABAJO***

1. Anualización del tiempo de trabajo.
2. Posibles cambios de periodicidad diaria, Semanal o mensual, sin horas extraordinarias.

##### ***C. SISTEMAS QUE FACILITAN LA APARICION DE PUESTOS DE TRABAJO CON HORARIOS O CONTRATOS DIFERENCIADOS***

1. Igualdad de derechos para los trabajadores a tiempo parcial.
2. División del puesto de trabajo.
3. Contratos temporales e interinos.
4. Desempleados con subsidios.

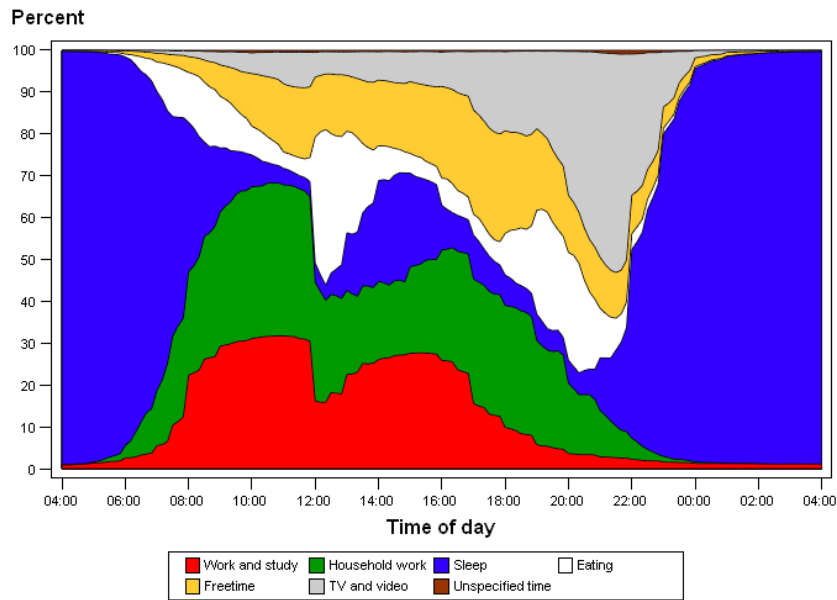
##### ***D. SISTEMAS QUE FACILITAN LA INCORPORACION A LA VIDA ACTIVA Y EL ABANDONO DE LA MISMA***

1. Formación alterna.
2. Programas de inducción para los jóvenes.
3. Trabajo a tiempo parcial para quienes están finalizando su trayectoria profesional.
4. Año sabático y licencia para formación.
5. Permiso de paternidad/maternidad.

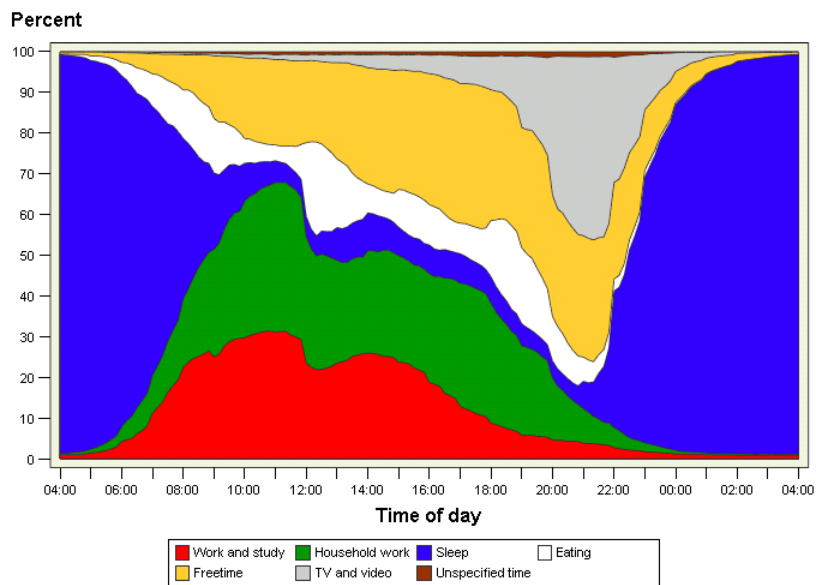
## ANNEX 2

### ÚS DEL TEMPS DURANT EL DIA (24 HORES)

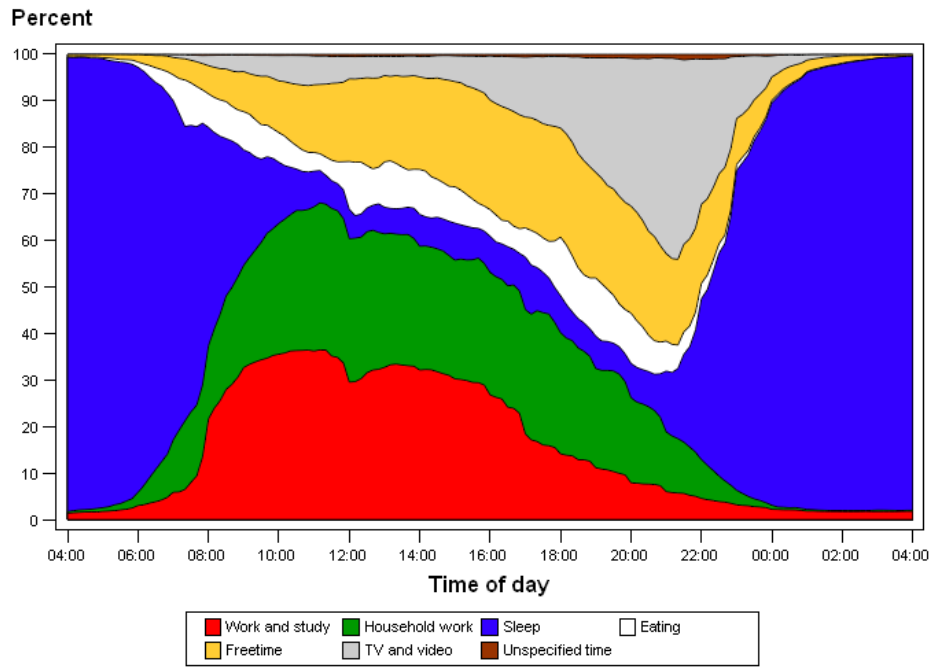
## BÉLGICA



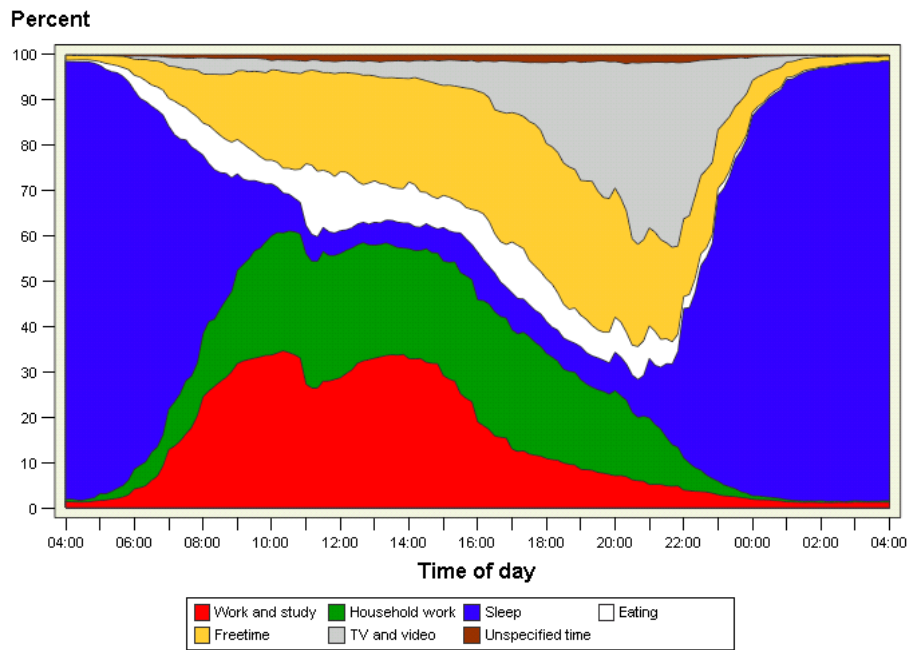
## ALEMANYA



## ESTONIA

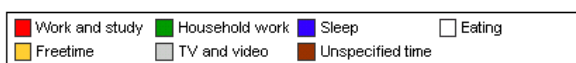
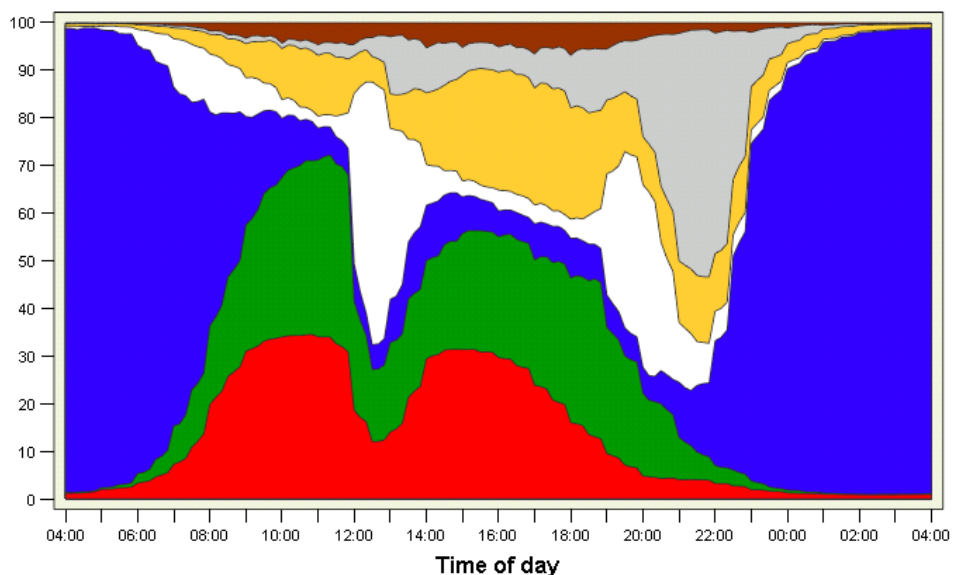


## FINLANDIA



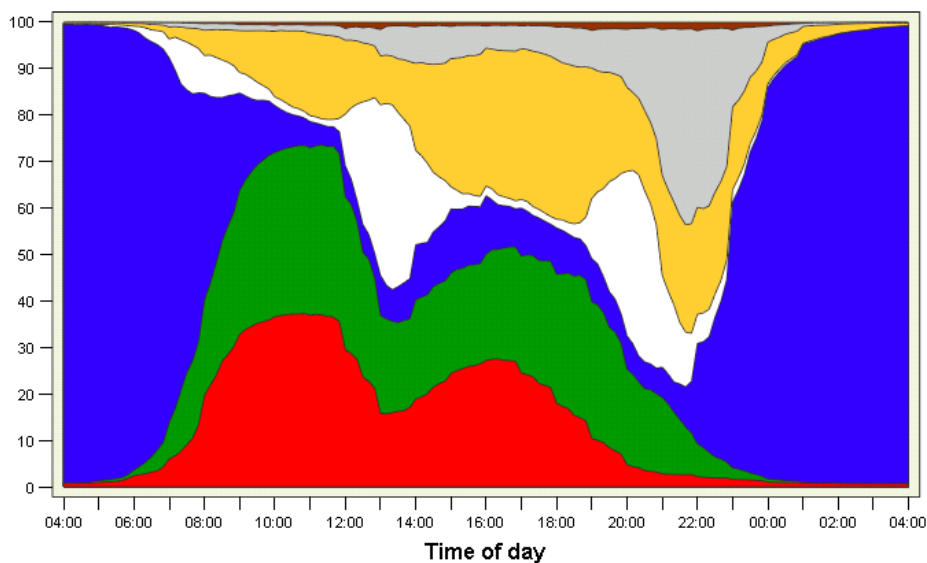
## FRANÇA

Percent

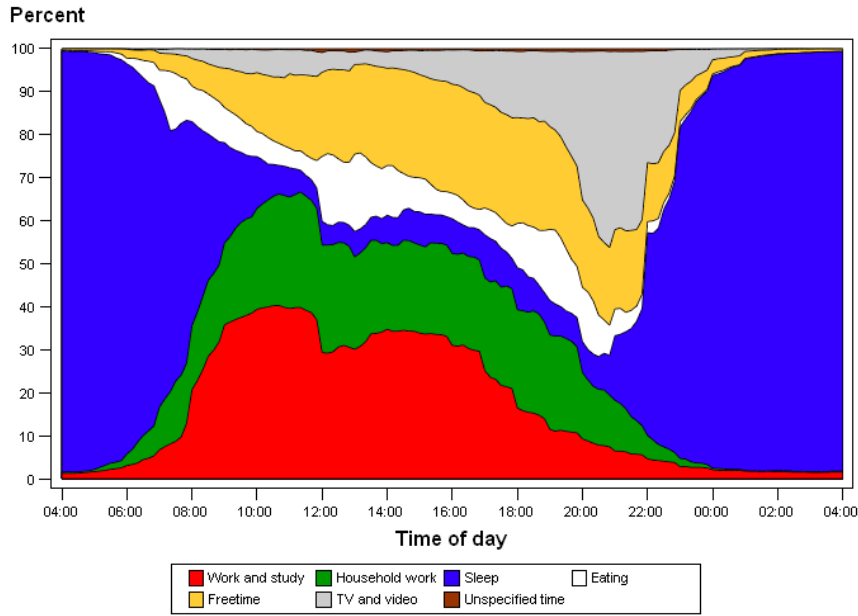


## ITALIA

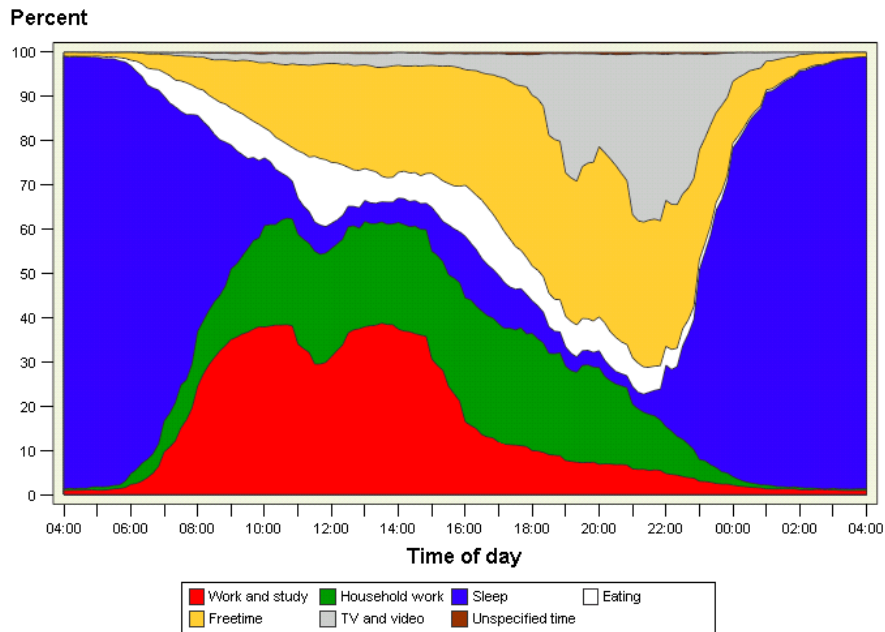
Percent



## LITUANIA

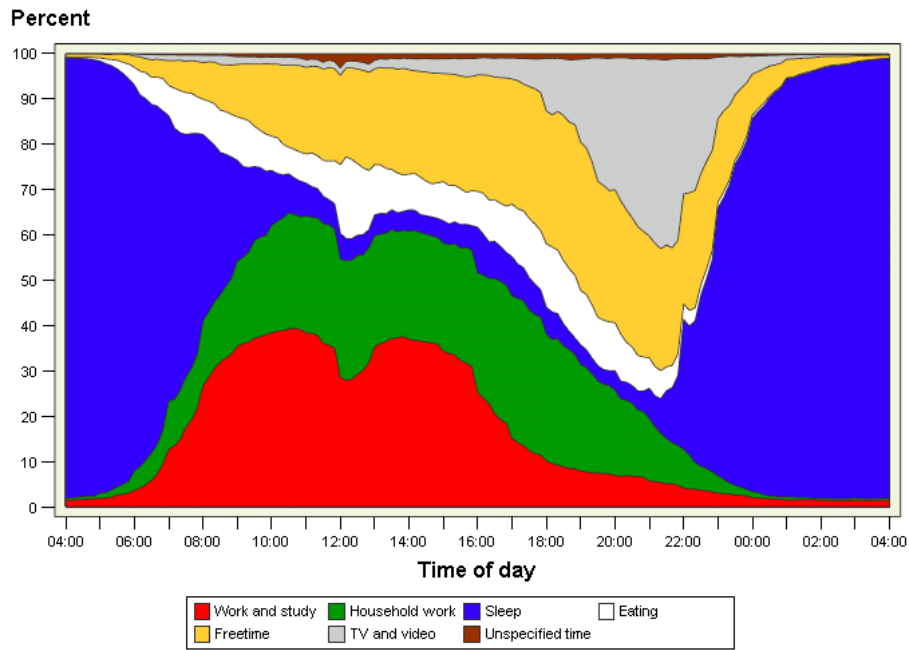


## NORUEGA

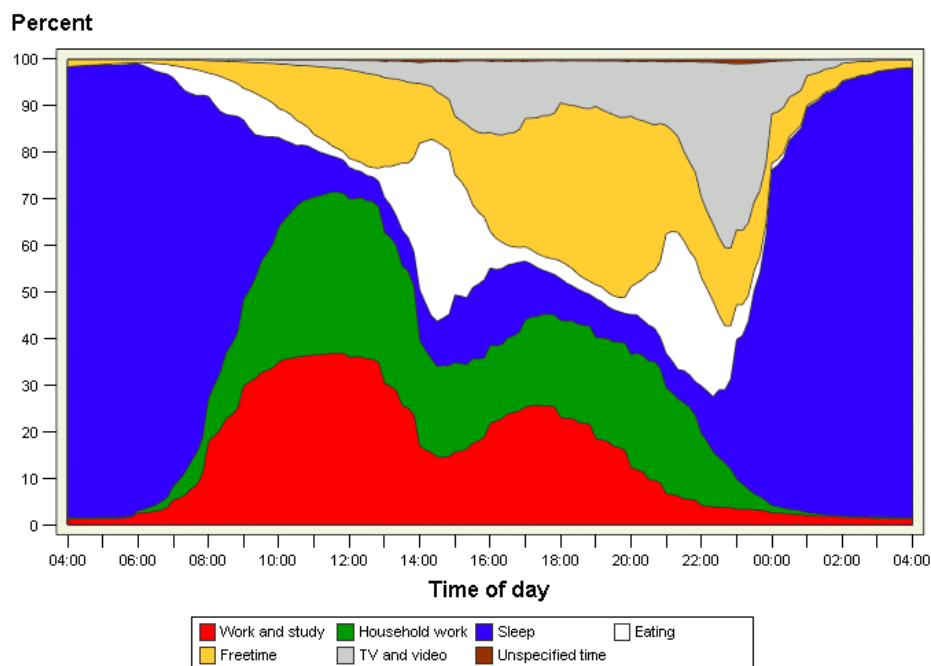




## Suecia



## ESPANYA



## REGNE UNIT

Percent

