

Temps de treball i corresponsabilitat

Pilar Carrasquer Oto

Centre d'Estudis Sociològics sobre Vida Quotidiana i Treball (QUIT)
Institut d'Estudis del Treball (IET)
Universitat Autònoma de Barcelona (UAB)

CTESC
11 de juny de 2019
10-13h.



Generalitat
de Catalunya



Unió Europea
Fons social europeu
L'FSE inverteix en el teu futur

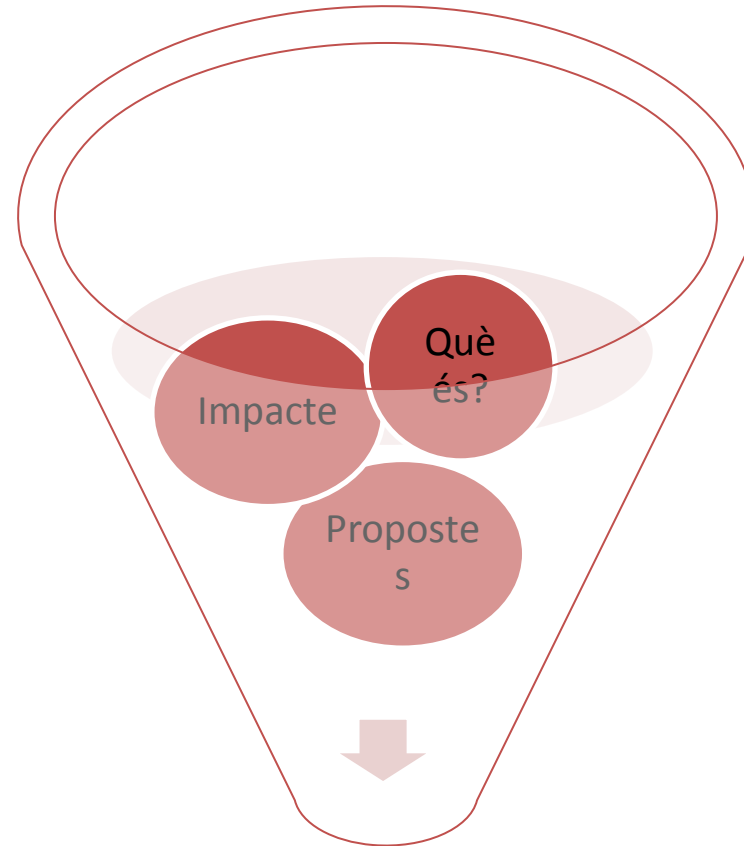
Sobre el temps

“El” tiempo no existe, aunque sí existe “un” tiempo dominante, o una representación dominante del tiempo: existen tantos tiempos sociales, heterogéneos, como actividades humanas y relaciones sociales en las que se realizan, y esos tiempos son vividos por sujetos concretos que hacen un esfuerzo constante para dar sentido a esos tiempos mediante “ecuaciones temporales personales” (Grossin, 1996) (...) Por ese motivo, es necesario cuestionar nociones como “conciliación” o “equilibrio”, e incluso “concordancia” entre los tiempos, o “usos del tiempo”, que tienden a omitir la cuestión del contenido y de la calidad de los tiempos plurales entre los que se construyen relaciones hechas de tensiones, conflictos o fecundación”

Paul Bouffartigue, División sexuada del trabajo profesional y doméstico. Algunos apuntes para una perspectiva temporal, a C. Prieto coord. 2007, Trabajo, género y Tiempo social (p.111)

Presentació: objectius

- ❖ Què és el temps de treball?
- ❖ Com s'estructura?
- ❖ Quin impacte social? I de gènere?
- ❖ Quines actuacions?
- ❖ Què aporta la coresponsabilitat?
- ❖ Quins reptes?



Actuacions !

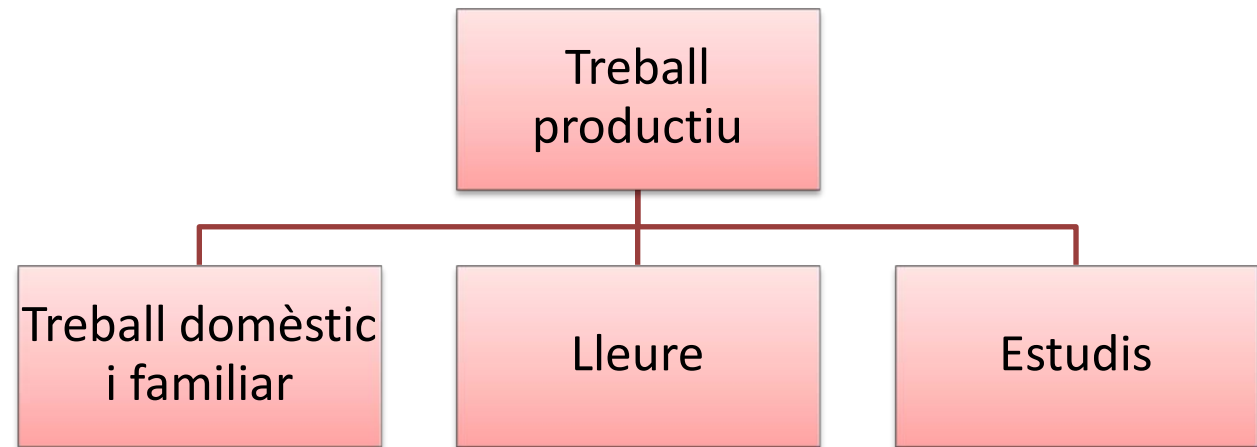
Una prèvia: Què és el temps?

- ❖ Construcció històrica i cultural
- ❖ Objectivable
- ❖ Significat i percepció del temps
- ❖ Organització social
- ❖ Usos socials del temps
- ❖ Distints i desiguals usos
- ❖ Distints usos, distint valor.



1. Temps de treball: aclariments conceptuals

- ✓ Què significa Temps de Treball?
- ✓ La preeminència del temps lligat a l'activitat laboral
- ✓ La invisibilitat del treball domèstic i familiar
- ✓ Un repartiment desigual dels temps....



Diferents temps socials jeràrquicament ordenats

1.1. El temps de treball a les societats de benestar

El temps en clau mercantil i masculina



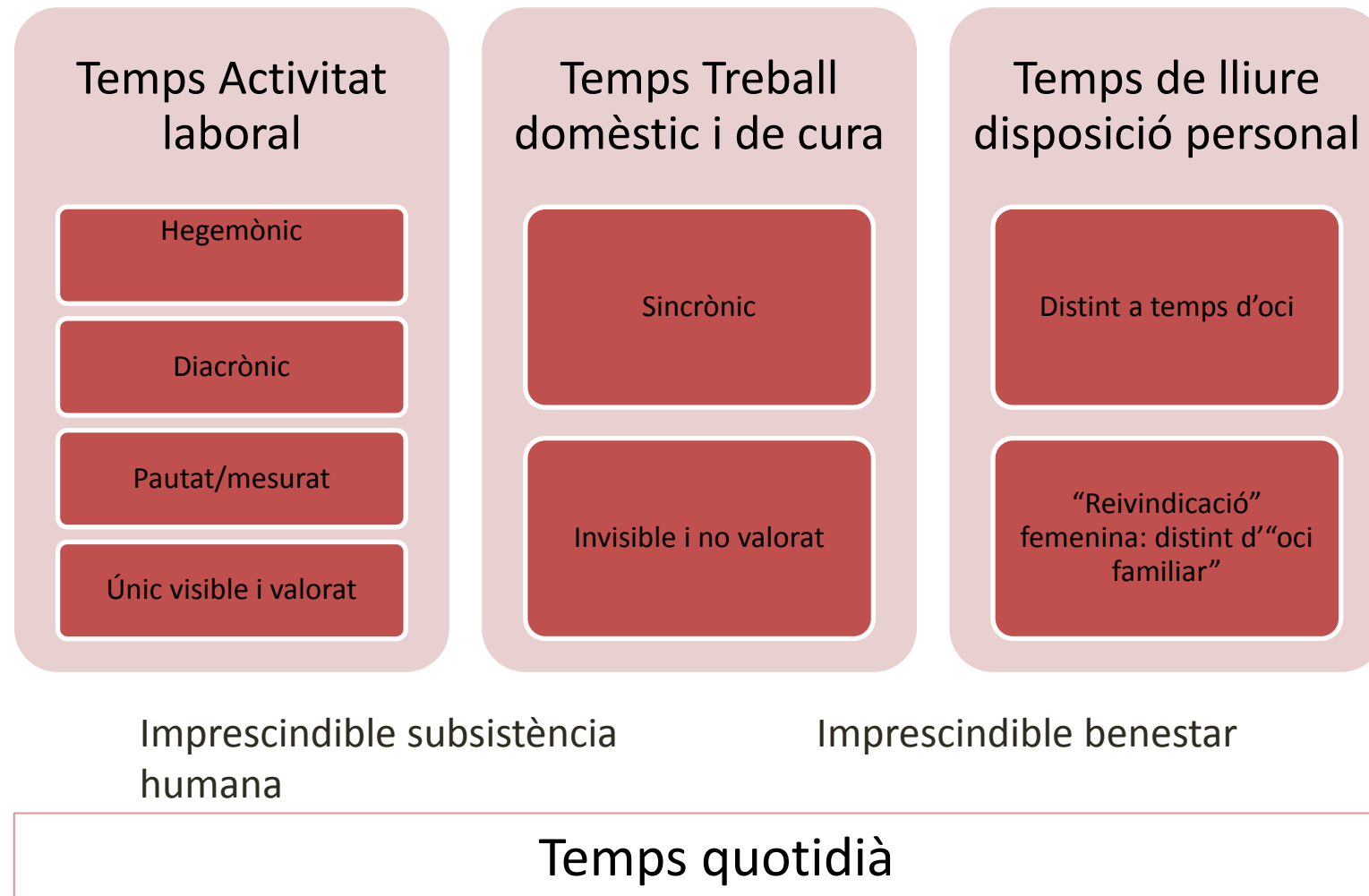
Central/ disponibilitat/

El temps en clau femenina



Jornada interminable/
disponibilitat "compartida" amb
càrregues familiars

1.2. Temps de treball i temps de vida



1.3. Temps de treball i jornada laboral

[Secció 5/ Article 34 i ss. Estatut treballadors](#)

[Reial Decret-Llei 8/2019, de 8 de març, article 10: registre de jornada](#)

Però atenció!

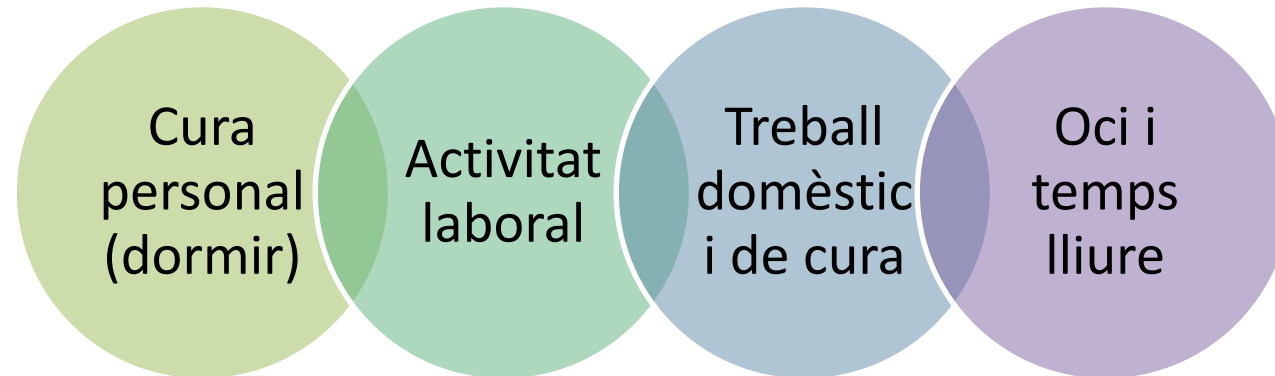
- El temps treball no és sols la jornada laboral
- El treball no és sols l'activitat laboral
- Cal tenir present el temps de treball durant el curs de la vida

Cal tenir present

- Desincronització temps treball productiu
- Desregulació i flexibilització jornada laboral
- Augment demandes treball de cura
- Ciutat oberta 24h/365 dies?

2. Usos socials del temps

A què dediquem el “nostre” temps?



- Diferents usos entre dones i homes
- Impacte percepció ocupació femenina: disponibilitat
- Un coneixement necessari per actuar

2.1. El temps com a eix de desigualtat entre dones i homes

- ✓ Permet "mesurar" treballs
- ✓ Adjudicar valor al treball domèstic i familiar
- ✓ Permet mostrar organització quotidiana
- ✓ Permet comparar
- ✓ Permet explorar altres dimensions i variables com el cicle de vida



Agata Hop. 3er Premi concurs ONU –Dones 2015

Un indicador de desigualtat de gènere



<http://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/domain/time>

Índex EIGE 2015	UE-28	EE
Global	62,2	68,3
Treball	71,5	72,4
Temps	65,7	64,0

2.2. Els usos del temps: una qüestió de gènere

	Homes				Dones			
	Ocupats	Atur	Inactius	Total	Ocupades	Atur	Inactives	Total
Treball remunerat	5:31	0:39	0:04	3:03	4:28	0:17	0:04	2:01
Llar i la família	1:55	2:48	1:58	2:02	3:24	5:09	4:06	3:54
Treball voluntari i reunions	0:07	0:18	0:16	0:11	0:08	0:14	0:20	0:14
Treball remunerat i llar i família	7:26	3:28	2:03	5:06	7:52	5:27	4:10	5:55

Font Idescat. Enquesta Usos del Temps 2011. Catalunya (en hores:minuts)

2.3. Els diferents significats del temps de treball

Dones

- Una major càrrega total de treball
- Un temps de treball continu per a les dones
- Una exigència de doble disponibilitat
- Una combinació d'activitats variable durant el cicle de vida

Homes

- Un temps lligat a l'activitat laboral
- Una exigència de disponibilitat absoluta
- La contrapartida al temps lliure i l'oci
- Una exigència durant l'edat centralment productiva



Malabaristes del temps quotidià

2.4. El temps de treball i la jornada laboral de les dones i els homes

Una vida quotidiana similar a Europa, amb matisos

Perfils persones

- Gènere
- Moment cicle de vida
- Classe social
- Generació

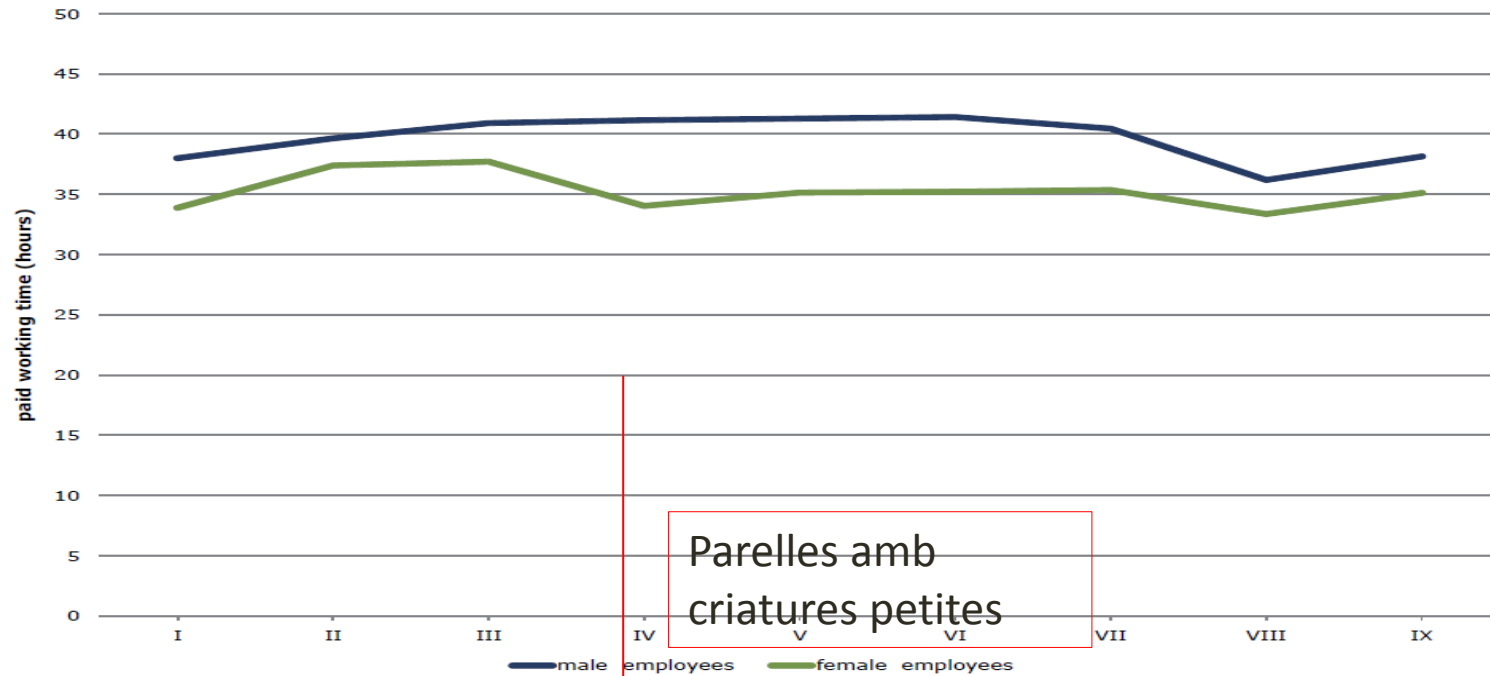
Context socio-productiu

- Estructura productiva (pes i tipus sector serveis)
- Polítiques sociolaborals i de benestar
- Cultures organitzatives i laborals (presentisme)

Impacte càrregues familiars: ↑ temps producció homes i ↓ dones

Temps de treball assalariat per a dones i homes, segons cicle de vida UE-27

Figure 13: Working time profiles for male and female wage earners in the EU27, by life stage

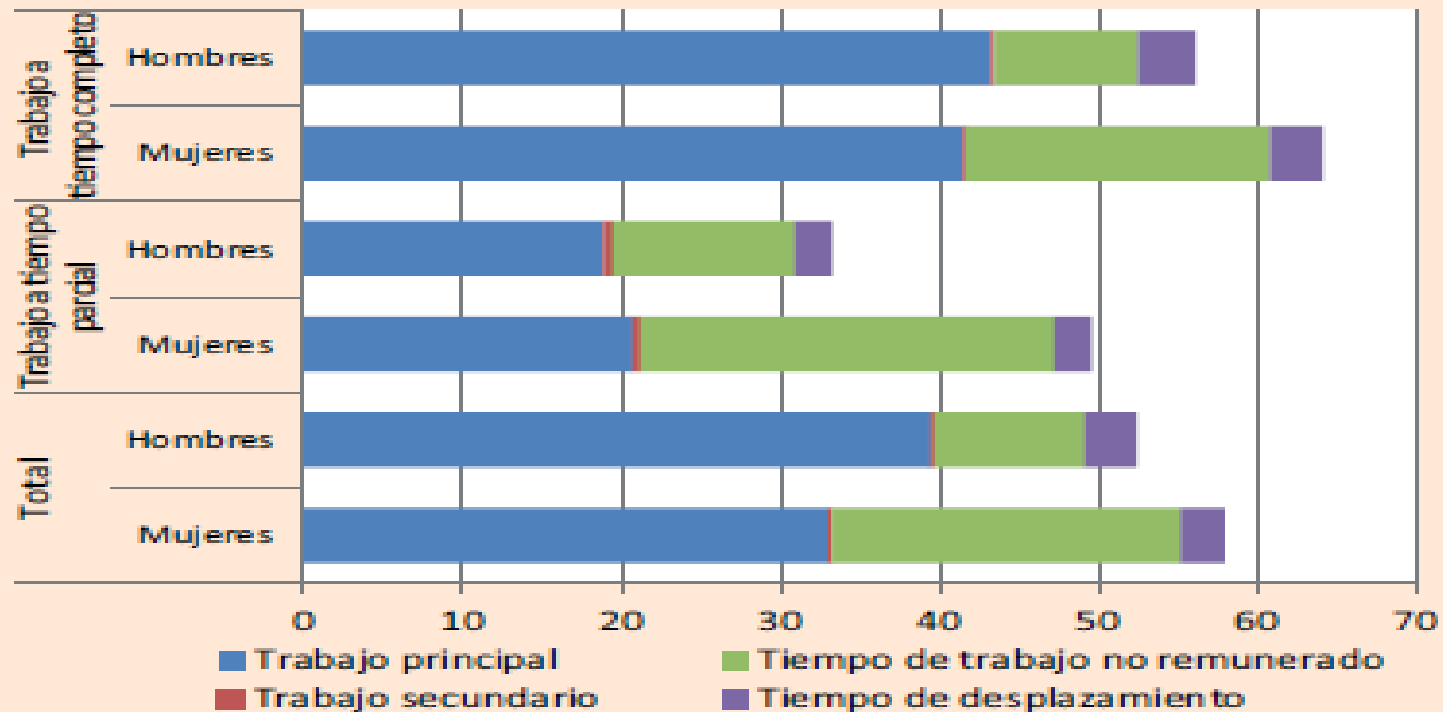


Notes: I – Single persons (18–35 years), living with their parents or relatives; II – Single persons (under 46 years), without children; III – Younger cohabiting couples (woman under 46 years), without children; IV – Cohabiting couples with youngest children under age 7; V – Cohabiting couple with young children between 7 and 12 years; VI – Cohabiting couple with teenage children between 13 and 18 years; VII – Midlife ‘empty nest’ couples without resident children; VIII – Older cohabiting couples without resident children; IX – Single persons (aged 50 years or older), without resident children.
Source: *EWCS 2010, own calculations*

© European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2013

Una major càrrega total de treball

Figura 1: Indicador combinado del tiempo de trabajo remunerado y no remunerado de las mujeres y los hombres



Font: VI Encuesta europea sobre Condiciones de Trabajo: Primeros resultados (2015)

Una percepció socialment construïda

(Guo i Gilbert (2012) Public Attitudes and Gender Policy Regimes: Coherence and Stability in Hard Times)

Actituds segons tipus de model de benestar	Acord	Ni acord ni desacord	Desacord
Cal que les dones estiguin preparades per a deixar l'activitat laboral i tenir cura de la família			
Social democràtic	22,8	25,3	52,0
Continental	48,2	22,3	29,5
Liberal	45,5	28,2	26,3
Sud d'Europa	58,1	18,9	23,1
Cal que els homes tinguin més drets laborals quan l'ocupació és escassa			
Social democràtic	9,4	12,7	77,0
Continental	24,8	19,7	55,5
Liberal	25,2	22,2	52,6
Sud d'Europa	32,1	35,2	32,7

En síntesi

- La importància del temps de treball productiu
- La importància de l'organització del temps productiu
- La permanència Divisió Sexual del Treball
- La importància del model d'ocupació i de benestar (temps parcial, disponibilitat serveis cura)
- Unes "preferències" socialment construïdes
- Unes polítiques adequades?

3. Les polítiques de temps de treball i de corresponsabilitat

Objectius desitjables

- ❖ redistribuir la càrrega total de treball entre dones i homes
- ❖ revisar l'organització social del temps vigent
- ❖ canviar pautes i hàbits socioculturals vigents
- ❖ renovació contracte social entre gèneres

Es compleixen?

- el predomini de la lògica laboral
- una flexibilitat no sempre “volguda” ni controlada
- unes actuacions per a les dones
- les resistències de tot tipus

3.1. El temps de treball a la negociació col·lectiva

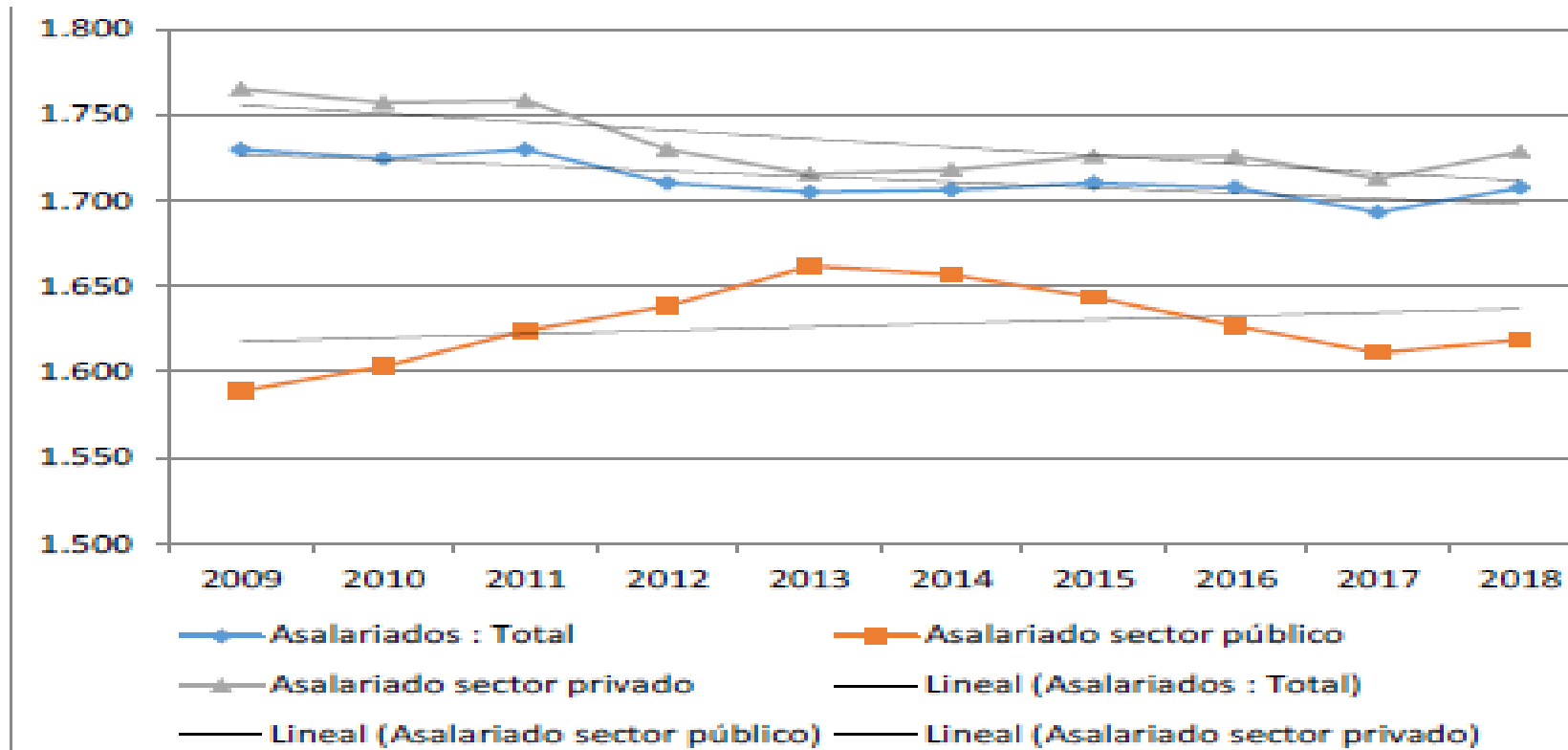
- ✓ Una qüestió central
- ✓ Binomi temps – salari
- ✓ Disponibilitat i complements salarials
- ✓ L'augment de la flexibilitat de la jornada laboral
- ✓ Augment discrecionalitat empresarial

Prorrogat en el IV Acord
2018-2020

- III Acuerdo para el Empleo y la negociación colectiva 2015. (CEOE, CEPYME, CCOO, UGT):
 - Ordenació flexible del temps de treball
 - Còmput anual jornada i distribució irregular
 - “racionalització” horari de treball que millori productivitat i eficiència i compatibilitat responsabilitats familiars
 - empresa es reserva 10% jornada laboral ordinària a distribuir com li convingui, setmanalment o diàriament....

La disminució de la jornada laboral anual

Jornada efectiva anual mitjana Espanya. 2009-2018

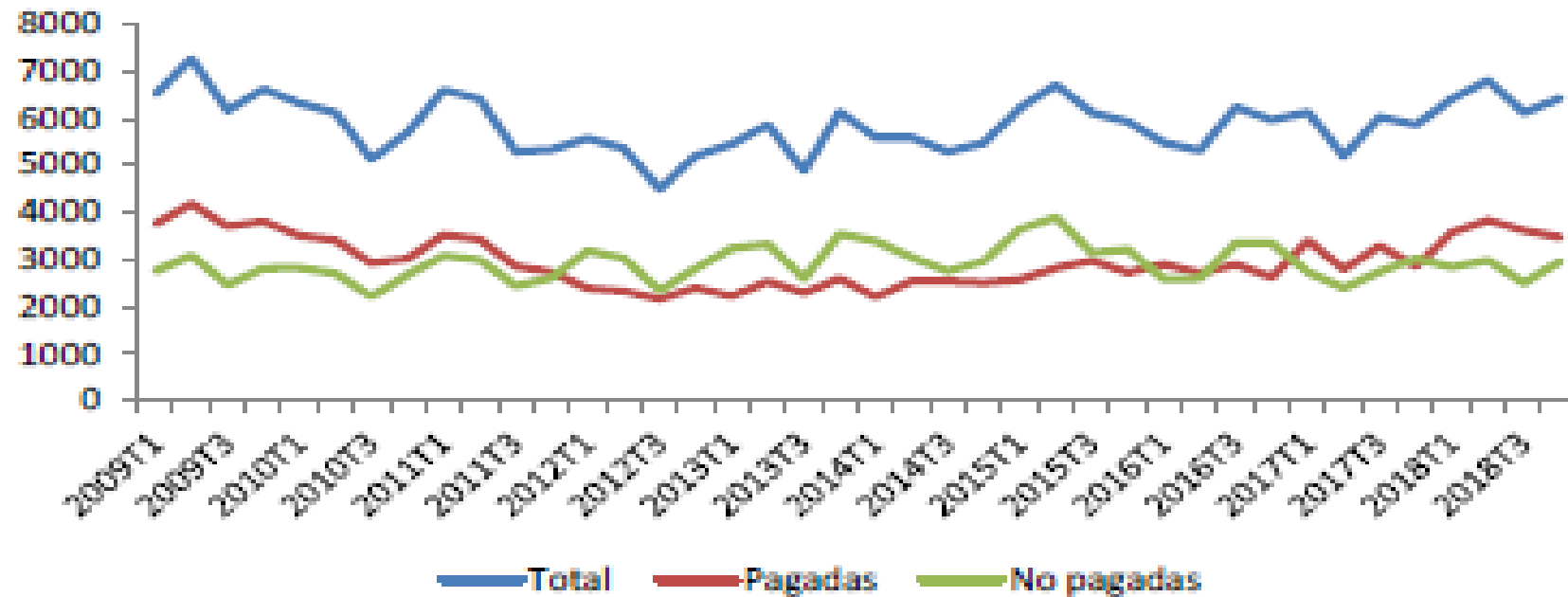


CES: [Memoria](#) (2019), p.184, sobre dades EPA

I de les hores extraordinàries... Tot i que tornen a créixer, especialment les pagades,....

Evolució hores extraordinàries 2009-2018

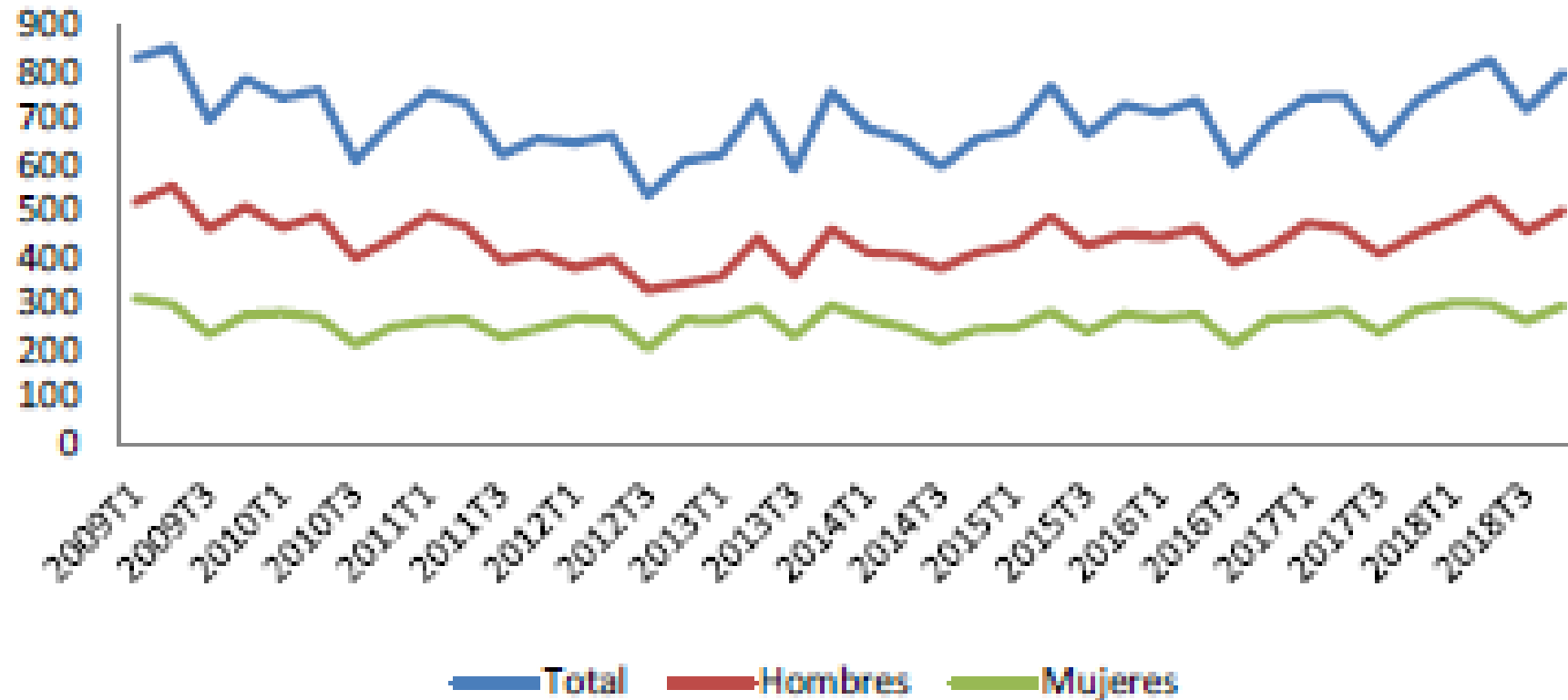
Milers d'hores extres a la setmana



CES: [Memoria](#) (2019), p.186, sobre dades EPA

.... I que els homes en fan més

Nombre d'assalariats/des que han fet hores extres, per sexe. Espanya. 2009-2018



CES: [Memoria](#) (2019), p.186, sobre dades EPA

3.2. Flexibilització i reordenació de la jornada laboral

En qualsevol cas, augment de la flexibilitat horària

- Un requeriment empresarial
- Una necessitat per a les persones?
- Efectes no volguts:
 - Problemes articulació temps a la vida quotidiana
 - Problemes relacionals i de malestar laboral i social

- ✓ Augment distribució irregular jornada laboral i treball a torns
- ✓ Augment (lent) mesures conciliació

Cláusulas sobre jornada de trabajo	Convenios			Trabajadores		
	2013	2014*	2015*	2013	2014*	2015*
Total convenios						
Reducción de jornada respecto al año anterior	3,84	3,95	4,04	0,87	7,49	1,06
Distribuciones irregulares de la jornada a lo largo del año	47,46	47,81	51,50	73,79	66,57	76,66
Jornada ordinaria superior a nueve horas diarias	11,92	13,26	14,43	23,97	8,80	18,37
Acumulación del descanso de «día y medio» en periodos de catorce días	9,92	12,45	11,43	10,55	16,94	8,79
Régimen de trabajo a turnos	47,38	47,64	47,53	43,35	40,90	52,34
Medidas para conciliar la vida personal, familiar y laboral	41,42	41,96	42,09	41,73	45,15	50,85
Eliminación de horas extraordinarias	10,2	10,12	11,36	12,68	14,09	9,74
Compensación de hh. ee. con abono dinerario	69,33	69,19	67,18	74,79	80,19	66,28
Compensación de hh. ee. con tiempo de descanso	55,22	55,22	56,72	58,63	57,91	56,63

Font: CES. Memoria.2015, p. 399

3.3. Reducció de la jornada laboral i temps parcial: no son el mateix!

Reducció jornada laboral:

Una reivindicació històrica

- La aspiració a “treballar” menys
- Una forma de repartiment del “treball”:
 - les 35 hores franceses
 - el 6+6 finlandès

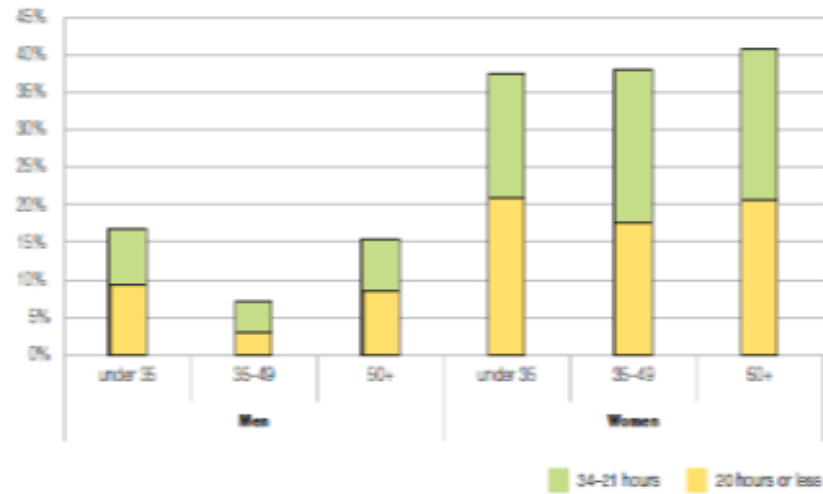
El temps parcial:

Una forma d'ocupació en femení

- Una forma típica de “conciliació” per a les dones a Europa
- Una forma de desigualtat
- Un risc per les dones (jubilació)
- ... Una forma d'entrada precària al ML pels i les joves

No hi ha temps parcial masculí adult a Europa....

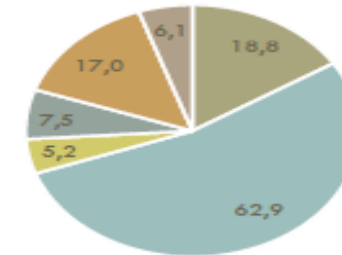
Figure 10: Part-time work, by gender and age (%)



Eurofound (2012), Fifth European Working Conditions Survey, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

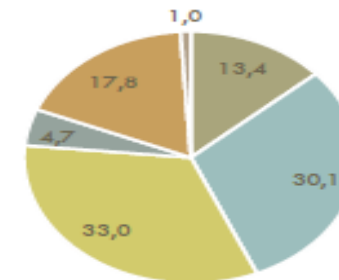
Població inactiva. Catalunya II-2016

Homes



- Estudiants
- Jubilats/des
- "Tasques de la llar"
- Incapacitat permanent
- Pensió distinta jubilació
- Altres

Dones



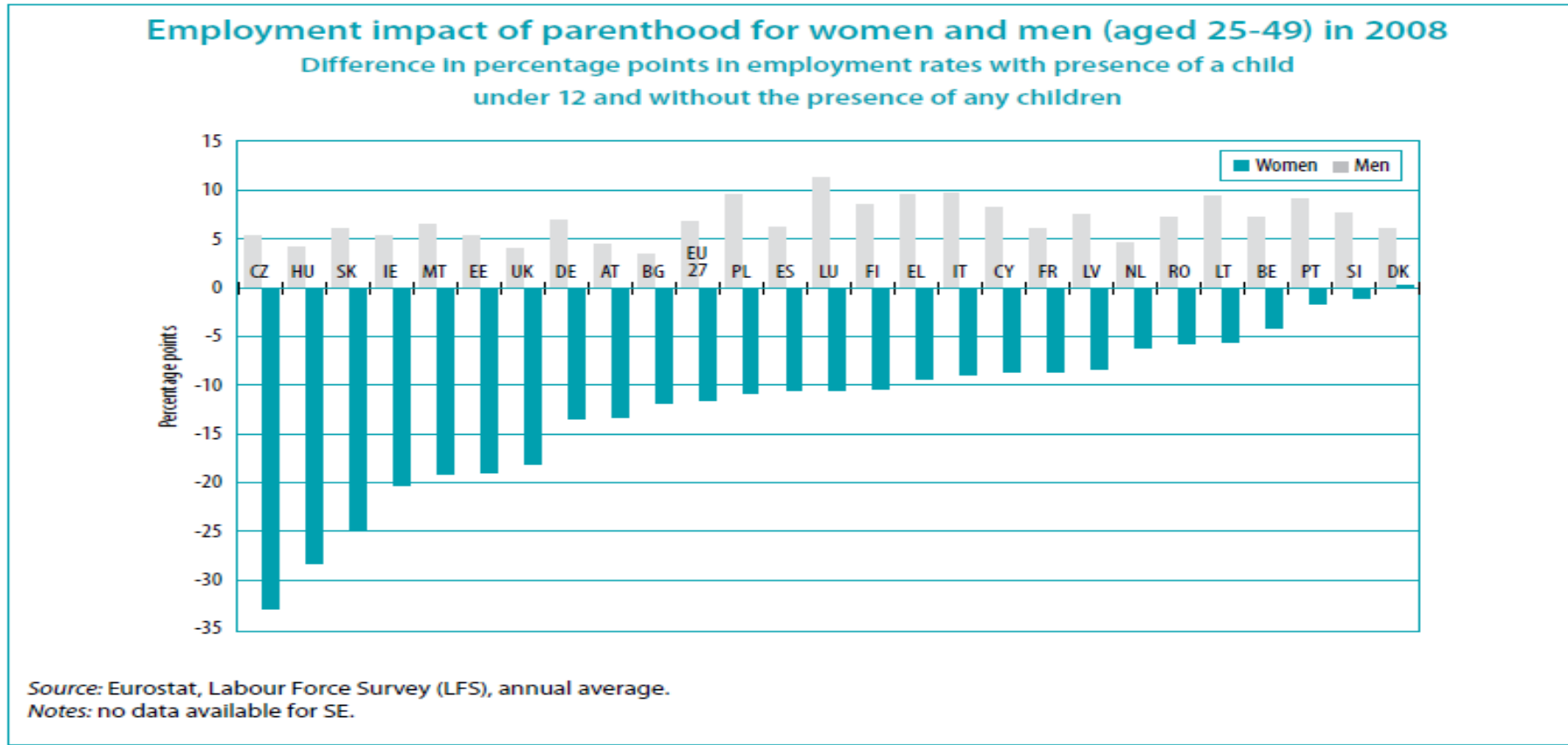
- Estudiants
- Jubilats/des
- "Tasques de la llar"
- Incapacitat permanent
- Pensió distinta jubilació
- Altres

INE-EPA

PILAR CARRASQUER UAB

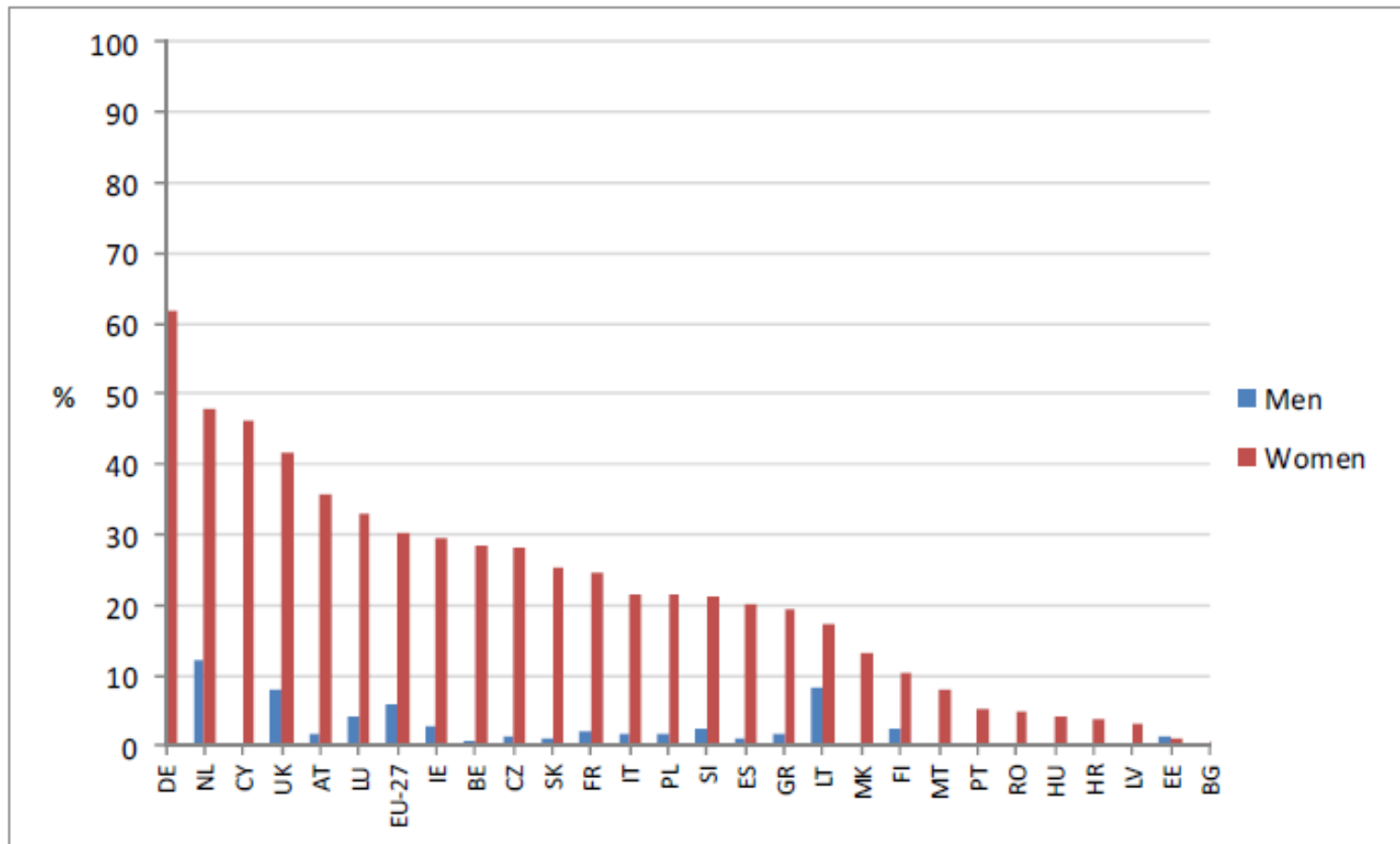
24

El diferent impacte del treball de cura :
 augment de l'activitat masculina i disminució de la femenina



Plantenga, Remery y Rubery, 2008

Percentatge de persones de 20 a 49 anys, amb criatures a la llar de fins a 8 anys, que han reduït el seu temps de treball productiu, per sexe



Source: IFS 2010 Ad hoc module
 Font: [Informe RAND 2014](#).

3.4. Polítiques de conciliació i de corresponsabilitat

Polítiques conciliació

Política d'ocupació europea:

Serveis de cura

Temps: flexibilització jornada laboral, permisos,

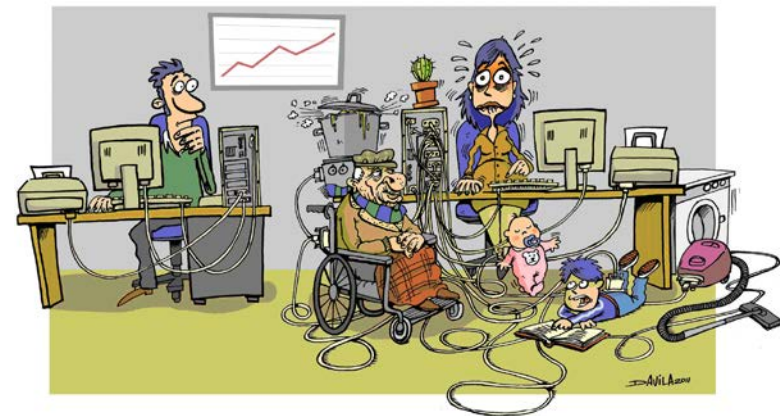
...

No serveix tal como està plantejada

Sembla que sols les dones necessiten
“conciliar”

Les dones adultes no “concilien”: acumulen
treball

- Un problema de les dones?
“no arribo a tot”
“no sé organitzar-me be”



Instruments

- ✓ Llei espanyola de conciliació de 1999
- ✓ Llei catalana de conciliació 8/2006 (administracions públiques)
- ✓ Mesures flexibilitat administracions públiques 2014

http://premsa.gencat.cat/pres_fsvp/AppJava/notapremsavw/260312/ca/govern-aprova-noves-mesures-flexibilitat-horaria-conciliacio-vida-laboral-familiar-personal-ladministracio.do

- ✓ Llei espanyola d'igualtat de 2007
- ✓ Llei catalana d'igualtat de 2015

Introducció idea
corresponsabilitat

<https://canalempresa.gencat.cat/ca/02 serveis per temes/07 treball i treballadors/03 relacions laborals/conciliacio-vida-laboral-i-familiar/>

- ✓ Negociació col·lectiva
- ✓ Plans d'igualtat

Quines actuacions? Per a qui?

- ✓ Majoria d'actuacions sobre permisos i excedències
- ✓ Menys actuacions sobre accés a recursos per a conciliar:
 - ✓ Pocs a nivell d'empresa: és la seva competència?
 - ✓ Desigual a nivell públic (escoles bressol v.s cura gent gran)

Excedències. Catalunya. 2017

	Total	% dones
Excedències per fills i filles	6.887	92,7
Excedències cura de familiars	822	81,2

Font: [Instituto de la Mujer](#), sobre dades del *Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad social*

Límits polítiques i mesures de conciliació

Temps

- Moment puntual/ complementarietat (temps parcial)
- No imprevist
- Criatures i no tant persones grans
- NC: recull el que diu normativa i una certa possibilitat d'ampliació permisos previstos per llei.

Imaginaris i estratègies actors

- Problema de dones
- Qüestió secundària ... Tot i que cada vegada menys
- Eina de gestió empresarial, beneficis per a categories professionals altes

Distribució càrrega total de treball

- No trenca protagonisme femení en treball domèstic i de cura

Què aporta la coresponsabilitat?

Què és?

- La coresponsabilitat com a pacte social: entre agents socials/ gèneres / generacions
 - Com a punt de partida necessari per a igualtat de gènere
- [Capsa d'eines de la coresponsabilitat](#)
- Com a política laboral?

Què pot aportar?

- ❖ Sensibilització
- ❖ Impuls repartiment TD i Familiar entre gèneres
- ❖ Canvis en la percepció de l'ocupació femenina
- ❖ Nova cultura empresarial
- ❖ Nova cultura agents socials
- ❖ Impuls igualtat de gènere

Un exemple

En clau “conciliació”

- Ampliació permís maternitat
- Ampliació dies permís per tasques de cura a dones amb càrregues familiars

[Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de temps de treball de les persones treballadores. CRL](#)

En clau corresponsabilitat

- Ampliació permís paternitat
- Ampliació dies de permís per tasques de cura

Viable? Dificultats? Resistències?

Algunes recomanacions en la negociació col·lectiva del temps de treball

- ✓ Limitar hores extraordinàries i compensar-les en temps equivalent
- ✓ Compactar jornada
- ✓ Flexibilitat entrada/sortida compensada setmanalment, mínim
- ✓ “Assumptes propis”
- ✓ Revisar torns rotatius (amb rotació llocs de treball i polivalència)
- ✓ .. Tenint present necessitats cura persones grans i dependents en conciliació
- ✓ Tele-treball

Font: Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de temps de treball de les persones treballadores. CRL

3.5. Noves experiències de negociació i de regulació del temps de treball

- ✓ Abast limitat: augment permisos persones, no canvis globals
- ✓ Administracions públiques: motor de canvi?
- ✓ Gran empresa industrial (i alguns serveis)
- ✓ Mesures més limitades a Negociació Col·lectiva sectorial o superior
- ✓ Lligades a flexibilitat empresarial

Font: [CTESC 2015 La gestió del temps de treball remunerat en el marc de la reforma horària.](#)

Alguns exemples

Mesures convencionals de conciliació:

- ❖ Bossa d'hores (acompanyar familiars visita mèdica)
- ❖ Reducció jornada (i salari) per a tasques de cura, incloses persones grans

Entre “conciliació” i temps de treball:

- ❖ Regulació especial de la flexibilitat horària, si càrregues familiars
- ❖ No aplicació jornada irregular, si es tenen criatures
- ❖ Compactar jornada

4. Conclusions

- ❖ La importància d'una visió global del temps de treball
- ❖ La necessitat de regulació de la jornada laboral
- ❖ La tensió entre flexibilitat empresarial i el treball domèstic i de cura ... I de temps per a les persones
- ❖ La oportunitat de revisar el temps de treball
- ❖ La importància de la negociació col·lectiva i dels Plans d'igualtat
- ❖ La corresponsabilitat:
 - ❖ Una oportunitat de canvi en la cultura empresarial
 - ❖ De millora de la qualitat de vida en el treball ... (i fora!)
 - ❖ Una oportunitat de revisar la divisió sexual del treball
 - ❖ Una oportunitat per a la igualtat de gènere

gràcies

Temps de treball i corresponsabilitat

Pilar.Carrasquer@uab.cat

Centre d'Estudis Sociològics sobre Vida Quotidiana i Treball
Institut d'Estudis del Treball
Universitat Autònoma de Barcelona

CTESC

11 de juny de 2019



Generalitat
de Catalunya



Unió Europea
Fons social europeu
L'FSE inverteix en el teu futur