

Memòria de
Barcelona

Temps per treballar, temps per viure

Temps per treballar, temps per viure

Organitzen



Col·laboren



Aquesta publicació és la transcripció de les jornades "Temps per treballar i temps per viure"
que es varen fer al Col·legi d'Enginyers de Catalunya a la ciutat de Barcelona, l'octubre del 2005

Edita

Ajuntament de Barcelona. Programa Nous Usos del Temps

© Ajuntament de Barcelona

Dipòsit Legal

B-21.123-2006

Imprès en paper ecològic

www.bcn.es/hust

Índex

Presentació Alcalde

5

Introducció

Sr. Àngel Crespo. *President del CESB*

Il·lma. Sra. Imma Moraleda. *Regidora Nous Usos Socials del Temps*

Hble. Sr. Josep Ma. Rañé. *Conseller Treball i Indústria de la Generalitat*

7

Conferència marc. Temps de treball a la UE

Presentació i moderador. Sr. Antoni Vidal. *Sotsdirector de RNE a Catalunya*

Sr. Alejandro Cercas. *Diputat del Parlament Europeu*

23

Taula rodona. Experiències innovadores en relació al temps

Moderadora. Sra. Núria Chinchilla

Sr. Mike Rigby. *Director Centre for International Business Studies*

Sra. Angela Perulli. *Dra. en Sociologia, Fac. De Ciències Polítiques de Florència*

Sra. Vera Morgenstern. *Sindicat VER.DI, Berlín*

Sr. Ignasi Bruqueres. *Comisión para la Racionalización de los Horarios Españoles y su Normalización con los Europeos*

Sr. Pablo Carolà. *Recursos Humanos de Louis Vuitton*

55

Cloenda

Comité executiu CESB

101

Presentació

Joan Clos

Alcalde de Barcelona

A Barcelona treballem perquè els nous usos socials del temps siguin tinguts en compte per tots els agents implicats en els diferents vessants de la seva organització. Actualment, molts estudis demostren, i les empreses comencen a ser-ne conscients, que les jornades de treball extenses no es corresponen amb una major productivitat.

Els diferents models de família i els canvis en les relacions entre homes i dones, a més a més de la irrupció de les noves tecnologies de la comunicació (TIC), influeixen en els usos del temps. Malgrat tot, l'horari laboral encara vertebrava la gestió que les persones fan del seu temps. Per això és important introduir nous conceptes d'organització del temps en l'àmbit laboral, un procés que s'està acomplint lentament.

Les polítiques públiques dels nous usos socials del temps miren d'harmonitzar els diferents "temps" que vivim les persones, professional, personal, familiar, un objectiu, però, que només es pot assolir amb la complicitat dels agents implicats.

Aquestes primeres jornades tenen com a lema "Temps per treballar, temps per viure". Volem obrir un espai de trobada i de reflexió. Volem consolidar la gestió del temps com un valor social i com un dret de la ciutadania. Les persones han de poder gestionar el seu temps.

És una premissa senzilla, que costa molt de posar en pràctica. Però és un factor essencial en la construcció d'una societat pari-

tària, que generi benestar personal i cohesió social. Barcelona aspira a ser una ciutat pionera en aquest camí, tant en l'àmbit públic com en el privat.

Les bones pràctiques que en aquestes jornades s'han explicat són passos endavant que ens estimulen a continuar per aquest camí.

Introducció

Sr. Àngel Crespo

President del CESB

Bon dia a tothom. En primer lloc, vull agrair la vostra presència. Penso que el nivell de sol·licituds ha demostrat que és un tema que interessa molt, tot i que lamentem molt també haver hagut de denegar la inscripció a molta gent per la manca de capacitat de la sala. Però, considero que, en tot cas, això confirma la importància del tema que us proposem en aquesta jornada.

Vull agrair en primer lloc la presència del Conseller de Treball i Indústria, el senyor Josep Maria Rañé, la d'Imma Moraleda, regidora de Nous Usos del Temps de l'Ajuntament de Barcelona, així com també estendre l'agraïment a tots els ponents que han volgut estar amb nosaltres, als moderadors i presentadors dels debats per la seva col·laboració en aquesta jornada. I no em voldria oblidar de tota aquella gent que de forma més discreta ha fet possible, tant des de la Regidoria d'Usos del Temps com des del Consell Econòmic i Social, que aquestes jornades siguin una realitat, és a dir, aquella gent que no veiem mai, però que són els qui fan les inscripcions, la paperassa i totes aquestes coses.

Després d'això, el tema que us proposem avui és part d'un projecte de treball conjunt entre el Consell Econòmic i Social de Barcelona, que des de fa temps pensa en aquest tema (fins i tot fa uns anys es va encarregar un estudi sobre el temps a la ciutat), i que ara la Regidoria d'Usos del Temps de l'Ajuntament de Barcelona ha volgut reprendre, i no solament per continuar fent reflexions, sinó també per intentar impulsar alguna experiència concreta. S'ha de dir que moltes vegades tendim a "fer estu-

dis”, que després costa de posar a la pràctica o intentar contrastar-los amb la realitat, perquè no sempre les coses són exactament igual.

Jo crec que sou conscients que estem parlant d'un tema que abasta realitats diverses, i que, a més a més, parteix de necessitats i interessos que poden ser contradictoris, tant entre els diferents agents econòmics i socials que hi ha a la ciutat o al país, com també entre les persones, segons l'opció que prefereixi. Si som consumidors, segurament demanem unes coses; si som treballadors, moltes vegades podem demanar-ne unes altres o podem aspirar a unes altres. Per tant, segurament estem davant d'un tema complex, cosa que obre un debat que, com deia abans, requerirà no només fer el treball teòric, la reflexió més intel·lectual, sinó que requerirà també anar-lo contrastant amb la realitat i impulsant experiències concretes amb els diferents àmbits de la vida quotidiana, és a dir, allò que és el temps de treball –que és aquell temps que podem considerar com a treball remunerat–, el temps de l'altre treball –que és aquell altre temps que dediquem a treballs no remunerats, però importantíssim per al funcionament de la societat com és l'activitat reproductiva o també activitats comunitàries que de forma voluntària la gent assumim– i el temps del no-treball –que en tot cas seria la resta del temps que hauríem de dedicar a descansar i a altres tipus d'activitats. Per tant, cal veure com abordem aquestes qüestions i com comencem a empènyer-les. També s'ha de tenir en compte els diferents factors que intervenen en aquesta qüestió. Després, saber-ne quin és l'objectiu, perquè sovint un dels problemes greus que ens podem trobar és com conciliem no la vida personal i laboral, sinó (si l'objectiu és el benestar de les persones) els interessos econòmics que hi ha en la societat. A mi em sembla que és fonamental també discutir quin n'és l'objectiu. Perquè segurament les mesures seran diferents si és el benestar de les persones o són els interessos econòmics de l'empresa: s'haurà de conciliar. Però també

cal veure com es concilia i no partir del fet que només un dels dos pot ser l'objectiu.

En tot cas, jo crec que uns dels objectius fonamentals és com s'ha d'incrementar la capacitat d'autonomia de les persones a l'hora que s'organitzin també la vida quotidiana. Això vol dir que el temps de treball és un tema central en el debat dels temps. És el temps que articula la resta dels temps, tant de la gent que treballa com de la gent que no treballa. Perquè també per a la gent que no treballa el temps de treball dels altres no deixa de ser un element de referència. I, per tant, caldrà parlar del nombre d'hores de feina, però també de les jornades de treball, de com organitzem aquest nombre d'hores de feina. Caldrà tenir en compte que hem canviat el paradigma de la societat industrial a una societat molt més terciària i en la qual, moltes vegades, la gent té una percepció més de client que de ciutadà. I jo crec que és bo que la gent tingui més percepció de ciutadà que no pas de client. Hi ha altres canvis socials que es produeixen a les nostres ciutats que també cal tenir en compte en tot aquest factor dels temps. Perquè fenòmens com el del turisme o el de la gran quantitat d'estudiants que es desplacen d'unes ciutats a unes altres fan que les ciutats tinguin uns altres usos dels temps diferents dels que estàvem acostumats. També fenòmens com l'envelliment de la població i, per tant, el fet que un important nombre de gent tingui un altre temps vital a l'hora de viure; o els canvis en les estructures familiars, o moltes altres qüestions que, en tot cas, segurament haurem de tenir en compte en aquest debat.

Un altre tema és com som capaços de conciliar el desenvolupament professional de les persones amb aquest ús del temps més concentrat o més restringit. Jo crec que ben sovint, en un món en el qual vivim en la competitivitat, la gent el que es planteja és que per ser alguna cosa, o per tenir algun nivell, cal dedicar-hi molt temps. I, per tant, això també genera desigualtats entre les formes d'accedir a aquesta professionalitat i la forma d'utilitzar

aquest temps. Així doncs, jo crec que és un altre element important, i per això des del Consell Econòmic i Social de Barcelona –que és un organisme de diàleg i de concertació i de consulta de la ciutat, i en què estan presents les patronals, els sindicats i el mateix Ajuntament de Barcelona– pensem que és fonamental que tots els agents socials, institucionals i organitzacionals de la societat s’impliquin en aquest debat. S’impliquin també en l’impuls d’aquesta discussió i en el d’experiències concretes, perquè siguem capaços de reequilibrar la situació actual entre temps de treball, temps de l’altre treball i temps de no-treball, que, a més a més, de ben segur contribuirà també a eliminar o a intervenir en altres discriminacions que es donen en la nostra societat i en aquelles qüestions que, a mi no m’agrada la paraula que s’anomena “conciliació” entre la vida laboral i familiar, en què segurament té una importància central l’ús que puguem fer del temps.

En darrer lloc vull afegir que el Consell Econòmic i Social de Barcelona ha arribat a un acord amb la Regidoria de Nous Usos Socials del Temps de l’Ajuntament per no limitar-nos a aquesta jornada. En tot cas, aquesta jornada és un punt de partida del procés de col·laboració. El que volem és ser capaços del que dèiem al principi: iniciar la reflexió i el debat, però també impulsar la realització d’experiències concretes que pensem que, en definitiva, és el que ens donarà el contrast entre la teoria i la pràctica i que, per tant, ens farà capaços de buscar les solucions més adients. I ara dono la paraula a Imma Moraleda, regidora ponent d’Usos del Temps de l’Ajuntament de Barcelona. Moltes gràcies.

II·Ima. Sra. Imma Moraleda

Regidora delegada per al Programa Nous Usos dels Temps a la Ciutat

Moltes gràcies Àngel, i benvolgut conseller. Molt bon dia a tothom. Jo també voldria en primer lloc felicitar-nos tots plegats

per l'èxit de la convocatòria. Ara comentàvem amb el president del Consell Econòmic i Social de Barcelona que, quan ens vam plantejar fer aquesta jornada com a fruit d'un treball conjunt de la signatura d'un conveni, que també comporta altres aspectes, no vam pensar que la jornada tindria una convocatòria tan àmplia i per això no vam buscar un espai més gran.

Dit això, i després d'agrair també als equips del Consell Econòmic i Social i a l'equip de la meua Regidoria l'esforç portat a terme per a la convocatòria d'aquesta jornada, voldria, si més no, fer quatre pinzellades del perquè en un ajuntament com el nostre és important posar-se a treballar en aquests temes.

De fet, un dels objectius de la Regidoria dels Nous Usos del Temps és generar més coneixement, com deia el president del Consell Econòmic i Social, perquè en relació amb l'ús del temps es produeix encara avui una paradoxa: tots nosaltres patim aquesta manca d'harmonització del temps personal, del temps laboral i del temps familiar, però és gairebé inexistent la demanda social explícita de polítiques que afavoreixin un millor equilibri dels temps per a les persones. Si mirem una mica enrere, crec que no seriem justos si no esmentéssim que l'origen d'aquesta demanda va sorgir de les dones, fonamentalment per dues raons que no es poden negar. Encara avui l'organització del temps és sexista, i per tant es converteix en un bé escàs que maltracta especialment les dones, ja que la manca de temps personal, especialment de les dones, és encara avui fruit d'aquesta dedicació que fem extra al tenir cura de les altres persones del nostre entorn més immediat.

Deien els grecs que el temps té dues dimensions. Una dimensió quantitativa, mesurable i per tant constant i organitzada, el que ells en deien cronos i que nosaltres podríem lligar amb el rellotge; i una altra dimensió més qualitativa i més subjectiva, i més modificable també pels estats d'ànim, per les circumstàncies,

pels esdeveniments que tenen a veure amb les persones, que van denominar *kairos* i que avui nosaltres hem abandonat. Doncs bé, aquest *kairos* és el que podríem anomenar el moment adequat, és l'equilibri entre ritmes dels espais dedicats al lleure, dels espais dedicats també a la feina, a descansar i per tant a dormir, que tots ho hem de fer unes quantes hores cada dia, i aquest temps que dediquem a la relació que té a veure amb les persones que viuen al nostre voltant i que per tant són importants per nosaltres.

Encara avui el nostre país és el que més hores dedica a la presència física en els llocs de treball. Però, en canvi, sabem –ho saben especialment els empresaris, la gent que es dedica al món econòmic– que això encara avui no es reflecteix en la productivitat. Per sorpresa de molta gent, el personal directiu del nostre país treballa una mitjana de 52 hores setmanals, que és molt més del que treballen en molts casos al Japó, o per descomptat a Anglaterra i a altres països del nostre entorn europeu. Aquestes i altres dades són les que estem trobant en la nostra ciutat, en els diferents estudis, com el que tenim en marxa de l'ús social del temps a la ciutat, i que mostren aquesta necessitat de poder desenvolupar polítiques que promoguin aquesta harmonització dels diferents temps de les persones, el temps personal, el que un dedica a si mateix, el temps familiar i el temps laboral. Són polítiques que també sabem que s'han de desenvolupar amb la implicació i la participació de tots els agents socials i de tots els sectors. Ho deia el president del Consell Econòmic i Social: encara avui, el temps laboral marca el ritme de la ciutat majoritàriament, en un moment en què les coses estan canviant. Per tant, són polítiques que voldríem posar en marxa i que estem segurs que no seran fàcils, perquè depenen de molts factors, però que no podem deixar de començar a pensar, a repensar i a fer propostes. Segur que ens ajudaran a ser més paritaris, a generar més igualtat d'oportunitats, a tenir més cohesió social i, per tant, més grau de benes-

tar quotidià. També ens ajudaran a fer que la nostra societat sigui més sostenible, més saludable, perquè els serveis, els espais i els equipaments públics, i també privats, tinguin en compte que les persones tenim dret a harmonitzar i a conciliar el temps familiar, el temps laboral i el temps personal. Encara avui deia que l'eix de planificació de les ciutats és l'horari laboral. Nosaltres hem apostat per potenciar el temps com un valor social. Aquest és encara un concepte que no ha aparegut amb gaire freqüència, però que nosaltres pensem que hem de potenciar. I treballem perquè ningú hagi de renunciar al seu temps personal. I ho fem des de tres eixos principals: la gestió del coneixement, les intervencions i, per tant, el poder mostrar les bones pràctiques, i la participació, la concertació i la sensibilització. Pensem que aquests són els tres eixos que hem de posar en marxa. I ho fem a través de diferents projectes que avui ja tenim en marxa, potser de manera discreta. Un que es diu temps de barri, temps educatiu, amb una gestió de coneixement a tres barris de la ciutat –a Sants, Nou Barris i Gràcia–, que estem posant en marxa en aquests moments. Perquè pensem que el barri és un bon espai també per compartir, per poder conciliar el temps. En aquest espai és també on es donen les condicions idònies per poder afavorir alguns petits canvis en l'ús dels equipaments i el temps de les famílies, que milloraran la vida quotidiana de tots plegats.

També voldriem fomentar l'eix de la planificació de les ciutats, tenint en compte el temps de les persones. Considerem que aquest és també un altre eix que hem de potenciar. I, per tant, s'ha de posar de manifest la necessitat de coordinació entre els diferents temps si volem aconseguir conciliar el desenvolupament econòmic i la cohesió social: actuar per facilitar aquesta conciliació que comporta incidir en tot allò que fa referència a la vida de la ciutadania, a les activitats socials, a la fluïdesa dels serveis, a la diversificació dels horaris, a la mobilitat, a la planificació i també al disseny dels espais públics, entre altres. Crec que

cada vegada són més les empreses que entenen que millorar la qualitat de vida del seu personal, facilitar aquesta harmonització del seu temps, millora l'eficàcia i l'eficiència en la feina, i per tant això vol dir també una millor competitivitat. La incorporació de les tecnologies de la informació i la comunicació pot ajudar a poder facilitar això en determinats àmbits de la vida productiva, i també pot facilitar a les persones els diferents usos del temps. Jo crec que avui compartirem i debatrem els avantatges i també els inconvenients que veiem, les pors que tenim, fins i tot algunes bones pràctiques en l'harmonització del temps de les persones, que ens ajudaran a promoure una ciutat més compartida, més paritària i també amb un major benestar ciutadà.

Voldria dir també que jo penso que l'administració pública ha de predicar amb l'exemple. I així doncs ens hem d'aplicar i convidat els companys presents dels dos o dels tres sindicats de l'Ajuntament de Barcelona a treballar plegats d'aquí al proper conveni col·lectiu, perquè aquestes mesures es puguin, si més no, estudiar i analitzar a fons. I tots plegats veurem si som capaços de fer-ne una aposta col·lectiva de l'administració que sempre ha estat pionera, també a demanda dels seus treballadors, per assumir els nous reptes que es presenten a la ciutat. Espero que les jornades siguin del vostre interès i segur que tindrem ocasió de parlar-ne.

Passo la paraula al conseller de Treball i Indústria de la Generalitat, Josep Maria Rañé.

Hble. Sr. Josep Maria Rañé

Conseller de Treball i Indústria de la Generalitat

Moltes gràcies, president del Consell Econòmic i Social de Barcelona, regidora, senyores, senyors. Em permetré continuar la intervenció com han fet els meus companys de taula, en cata-

là, perquè estic segur que les persones que vénen de fora l'entenen i no farà falta que utilitzem l'altra llengua que utilitzem de forma habitual a Catalunya sense cap problema.

En tot cas, estava pensant què podia aportar a part del que ja han dit els que m'han precedit en l'ús de la paraula, i voldria fer una primera reflexió: fa molt temps que parlem d'aquest tema. Perquè si algú se'n recorda, quan es parlava de la jornada de les vuit hores com una reivindicació històrica, ja es deia com es volia fer ús de la jornada: vuit hores per treballar, vuit hores per dormir, vuit hores per al disseny personal, per al desenvolupament personal, per recuperar-se. La veritat és que estàvem parlant, en una societat industrial, d'una fórmula d'organització social, territorial dels usos, d'un repartiment del treball que ha canviat molt. I possiblement aquest és l'element. Aquest és un procés continu que no acaba mai. I en aquesta casa, a la casa dels enginyers, haurem de substituir aquella paraula que normalment fem servir els polítics i que, si no la diem en una intervenció, sembla que no som res, que és allò de "transversal". Doncs la podem substituir per una altra paraula que aquí s'hi adiu més, que és que aquest és un tema multifactorial. És el mateix. Abans dèiem multifactorial, ara diem transversal, però al cap i a la fi estem dient que és un problema prou complex perquè quan toquem una cosa n'hi ha una altra que es mou. Ho deia abans el president del Consell Econòmic i Social: quan volem que s'organitzi el dia per poder gaudir de la ciutat, de l'espai de compra, del lleure, etcètera, un cop hem acabat la nostra jornada, estem demanant que s'organitzin uns serveis que hauran de prestar unes altres persones que tindran uns altres horaris de feina.

Per tant, l'element bàsic és que el que s'ha dinamitat és l'organització que s'adeia amb una organització industrial de la generació de riquesa. Una organització que feia que els carrers es possessin a les sis del matí, i es pleguessin a les deu de la nit. De sis a dues, de dues a deu, per dir-ho gràficament, els uns anant

a la fàbrica i els altres, a casa. O les unes, a casa. Una estructura social on, de tal edat a tal edat, s'estudiava, de tal edat a tal edat es treballava, i de tal edat a tal edat senzillament ja s'era inactiu i, en el millor dels casos, un s'encarregava de complementar aquelles necessitats que es produïen en l'entorn familiar de cuidar la canalla, de prendre cura d'altres persones, els malalts, etcètera. Tot això ha saltat pels aires. I ho dic sense cap enyorança, fins i tot quan, algunes vegades, em diuen que haurem de recuperar la figura de l'aprenent. Jo crec que si l'aprenent és la figura d'una persona jove que entra en un lloc i a través de l'experiència concreta aprèn, hi estic d'acord; si és la figura de l'aprenent que vaig viure jo, doncs que no la retornin. Perquè també hi havia algunes coses que no eren gaire edificants ni educatives.

Per tant jo crec que l'avenç que es produeix és un avenç important, un avenç en què els efectes que fan saltar aquesta forma tradicional, gairebé taylorista d'organitzar la societat, igual que s'organitzava la feina, són fruit també de la transformació del món del treball, en què el que més s'assemblava a l'organització taylorista de l'empresa era l'organització (per dir-ho d'alguna manera, de l'estructura de les grans corporacions polítiques, els partits, els sindicats...) Tot estava organitzat de la mateixa manera. Als anys vint, als anys trenta, quan apareixen les grans corporacions industrials, és el moment de l'aparició de les grans forces polítiques i sindicals que s'estructuren totes de la mateixa manera: un petit grup de persones que pensen per tots, i una gran massa que reproduïx les consignes si són polítiques o sindicals, o les instruccions si és el departament de mètodes i temps d'una empresa. Tot està perfectament quadriculat, mesurat, organitzat.

La incorporació de noves tecnologies de la informació i del coneixement, la demostració que és un malbaratament tenir força de treball quan hi ha serveis que poden pensar i tenir

autonomia, comporta una forma diferent d'organització, paral·lela al procés d'emancipació i de demanda de les persones de desenvolupament del seu projecte personal. I això fa esclatar d'alguna manera les formes tradicionals d'organitzar-se: d'organitzar la producció, d'organitzar els temps, d'organitzar les ciutats, d'organitzar-ho tot. I ara som en aquella època que sempre –sense ser negatiu– es pot qualificar com de crisi, perquè el vell no acaba de morir i el nou no acaba de néixer. Som, en terra de ningú. Però en tot cas una reflexió com aquesta és una reflexió força interessant, perquè ens ha de permetre veure per on podem seguir avançant, amb la seguretat que d'aquí, com sempre succeeix, en podrem treure direccions i orientacions. Com deia una ministra francesa –que a mi m'agrada molt citar– quan li van preguntar sobre la correcció d'una determinada política que volia tirar endavant “no es preocupi, hi aplicarem un mètode científic, el provarem i, si ens equivoquem, rectificarem”, que és més o menys com funciona la ciència. Dir això, per un polític, és bastant rar, perquè se'ns demana sempre seguretat, fermesa... I que algú s'atreveixi a dir que el que està plantejant potser no és el millor, però que “se hace camino al andar”, com deia el poeta.

Quins factors hem de tenir presents? Un factor fonamental: en tot aquest disseny s'ha produït una mutació important de l'estructura del nostre mercat de treball. A Catalunya, avui –i no tinc les dades que han sortit avui de l'EPA però suposo que no em desmentiran, perquè les dades grosses van en la mateixa direcció–, es produeix un factor inèdit: treballa més gent que mai, tres milions dues-centes mil persones. Set de cada deu persones en edat de treballar estant treballant. I sis de cada deu dones en edat de treballar estan treballant: un seixanta per cent, entre setze i seixanta-quatre anys. Aquestes són les dades quantitatives, el cronos. Després podem parlar de les qualitatives. Però, en tot cas, la quantitat per si mateixa ja ens obliga a plantejar-nos els segon factor, com és la millora d'esperança de

vida. La demògrafa Anna Cabré, en una reunió com aquesta, va dir que el 50% de les persones que hi ha en aquesta sala arribaran als cent anys; però el que no podia assegurar era com hi arribarien. En tot cas, si arriben als cent anys, això vol dir persones que viuen més temps i que, fins i tot, en determinats moments requereixen, per la seva situació de dependència, un conjunt d'atencions. Hi ha persones grans, joves, nens i altres persones que tenen discapacitats que requereixen atenció i que la societat vol atendre millor en aquest sentit. Aquest és un dels altres problemes que hem de poder tenir i organitzar. I també evidentment alguns factors que són els que els deia: les fórmules diferents d'organitzar la feina, les noves necessitats que apareixen, que fan que hi hagi horaris diferents i que hi hagi una tensió lògica.

Moltes vegades es produeix entre la demanda d'una regulació dels horaris comercials en funció d'uns determinats hàbits i les demandes dels ciutadans amb uns altres hàbits, sabem que els horaris comercials requereixen un funcionament del transport diferent de com el tenim organitzat per donar servei a les ciutats, però no per anar a treballar. Això fa que aleshores quan algú vol posar-se a treballar fora de casa amb feina retribuïda, perquè l'altre es dedica a l'altra feina, canvien les situacions.

Aquests són factors dels quals crec que som conscients, que requereixen possiblement que introduïm una paraula que de vegades fa una certa por, que és la flexibilitat, igual que s'estan trencant les fórmules rígides d'organitzar el treball, d'organitzar el temps. Perquè les persones ens movem, però necessitem seguretat. I si tot es mou, no estem gaire tranquils. No sempre tenim la seguretat que respondrem als nous reptes amb la mateixa sort que hem tingut en els anteriors. De vegades volem la seguretat del conegut, no la seguretat que superarem el nou obstacle. I, per superar-ho, s'ha de ser flexible, que vol dir ser capaç, si més no inicialment des d'un punt de vista teòric, d'es-

tar disposat a moure les fitxes del dominó, a veure si surt un altre joc diferent. Però com deia aquell, els assajos és millor fer-los amb gasosa i no gaire amb determinades coses. Vull dir, amb tranquil·litat. És part del que espero que puguem fer, o que pugueu fer entre tots en unes jornades que han demostrat que han tocat pors, que són adients per l'èxit que estan tenint.

Crec que aquesta flexibilitat ha de ser una flexibilitat que estigui orientada al que es deia, a atendre la societat de les persones, però també, i de pas, a poder organitzar millor la producció i a mantenir uns nivells i uns estàndards de productivitat que permetin mantenir l'estat del benestar. Si no hi ha capacitat de generació de riquesa, no podrem mantenir l'estat del benestar, que al cap i a la fi aquest és el problema –fins i tot el de l'hora-ri de feina, si m'ho permeteu– que val la pena tenir. Perquè els que teníem fa vint anys era a veure com trobàvem feina, perquè teníem una taxa d'atur del vint i tant per cent; en algunes comarques, el trenta per cent. Aquests són els problemes que val la pena tenir. Si hem de triar tenir problemes, millor aquests que no pas aquells. Jo crec que, en aquest sentit, hem de mantenir aquesta situació. És veritat que tenim unes pràctiques que són molt contraproductives. Aquí fem el que m'explicaven a mi gent del sector del metall dels anys setanta: com que el sou era molt baix, es guardaven la feina per a les hores extres. Allargaven la jornada i guardaven la feina per després, per fer les hores extres.

La utilització no correcta del temps de treball produïa unes extensions de la jornada que no tenien cap sentit. Per tant jo crec que també hem d'incorporar el fet que si fem uns usos possiblement també haurem d'incorporar la discussió de la rendibilitat, l'aprofitament d'aquest temps. No es tracta de viure-ho tot intensament, però sí fer alguna cosa amb més productivitat. I en aquest tema el Govern de la Generalitat està intentant fer un conjunt de coses.

La primera, una que, quan la fem, en to amable, no sempre és ben entesa. Quan s'ha intentat reformar la llei de conciliació en l'àmbit de la funció pública de la Generalitat, hem rebut alguna crítica, perquè s'ha dit que generàvem un exemple: i encara que la Generalitat ho pugui fer, el sector privat no ho pot fer. Són aquells equilibris difícils: quan treus el cap, et passa com els ninots de fira, t'arrisques que et toquin amb una pilota, i això és una mica el que ha succeït. Però bé, anem avançant amb aquesta idea d'intentar buscar dins de l'administració pública com a ocupadors algunes mesures que tendeixin a fer això. Però generalitzar aquest tema comportarà necessàriament també abordar les relacions laborals. I aquí hi ha dues fonts del dret laboral. Una, l'estatut dels treballadors i les normatives que corresponen a l'Estat. En aquest sentit, en l'acord estratègic que van signar a principis d'any organitzacions empresarials, sindicals i el Govern de la Generalitat hi ha un plantejament per requerir que l'administració, la legislació vigent estatal, es vagi modificant. I, després, hi ha un segon factor: és també font del dret laboral, i així ho diu l'article segon o tercer de l'estatut quan diu "les fonts dels drets són la mateixa llei, els convenis col·lectius i els usos i costums". Així doncs, els convenis col·lectius generen drets i deures.

Ningú impedeix que a través de la negociació col·lectiva puguem organitzar d'una manera flexible els horaris de treball, que és una matèria pròpia, i a partir d'aquí generar drets i deures, obligacions que tinguin a veure amb les necessitats dels treballadors i també amb el funcionament de les empreses. I de la manera que és més flexible, que és mitjançant l'anàlisi de la situació, del punt concret, i de l'acord, que això és més flexible que no pas qualsevol altra fórmula, perquè és la flexibilitat concertada i negociada. L'acord estratègic també ha previst la creació d'una comissió que està funcionant des del dia 22 de juliol. El Departament de Treball i Indústria, la Direcció General de Relacions Laborals, ha creat una nova figura, que és l'agent per la igualtat, aspecte que promovem perquè ens sembla força interessant.

D'això en podem parlar en l'aire, com si –com deien aquells– els subjectes objecte de l'acció fossin éssers asexuals, o bé podem començar a dir que aquestes coses tenen a veure no tan sols amb la necessitat de posar-hi el dret, el mecanisme, sinó que també per generar les condicions perquè les persones puguin accedir en igualtat de condicions a l'exercici d'aquest dret. I amb la utilització del temps, amb les conciliacions, amb aquests elements fa falta incorporar-hi també aquesta dimensió d'igualtat de condicions, en molts casos igualtat de gènere, però no tan sols de gènere, perquè també hi ha altres limitacions que es produeixen dins del conjunt de les persones que requereixen que aquesta organització tingui present aquestes noves realitats. Finalment vull dir-vos, com deia ara la regidora Imma Moraleda i el president del Consell Econòmic i Social, crec que és encertat aquest debat motivador. Sens dubte, algun dels inconvenients que tenim els que hem de fer front a aquestes responsabilitats és que ens perdem els debats. Només podem parlar, no escoltem gaire el que acabareu dient, si ens deixeu bé o malament. Però, en tot cas, el que sí que farem serà llegir les conclusions per veure què podem aplicar. Amb això us espero no al màxim que en un procés de debat s'intentin buscar quines són les millors conclusions, perquè ens ajudeu en aquest camí en el qual estem plenament compromesos per organitzar el temps en una dimensió que no és la física o la quantitativa, sinó organitzar el temps en una dimensió humana, que és molt més complicat. Moltes gràcies.

Conferència marc. Temps de treball a la UE

Presentació i moderador: Sr. Antoni Vidal

Sotsdirector de RNE a Catalunya

Bon dia. Eurodiputat, en primer lloc vull expressar el meu agraïment al Consell Econòmic i Social de Barcelona per haver-me convidat i donar-me la possibilitat de moderar aquesta primera intervenció de l'eurodiputat Alejandro Cercas. Per mi és un honor. Els canvis socials generats pel desenvolupament tècnic, la revolució tecnològica i la nova societat de la informació no han produït lamentablement un progrés humà proporcional. Molt al contrari, les noves tecnologies han incorporat una acceleració exponencial a la nostra vida quotidiana. Això ha fet que el temps, més que mai, sigui un dels nostres principals patrimonis. Un patrimoni, per tal de poder gaudir d'una vida de qualitat. En el context de la globalització i en la defensa i aprofundiment del model social europeu té un pes referencial l'eurodiputat espanyol Alejandro Cercas. Alejandro Cercas és llicenciat en dret. Es dedica a la política des de jove. Militant del PSOE, ha estat diputat nacional, portaveu parlamentari en diversos llocs i ara ens representa a Brussel·les. El senyor Cercas ens parlarà a continuació del temps de treball a la Unió Europea. Moltes gràcies.

Sr. Alejandro Cercas

Diputat del Parlament Europeu

Proposta de Directiva 2003/88/CEE relativa a l'ordenació del temps de treball

Bon dia a tothom. Primer de tot, m'han de disculpar perquè no parlo català, tot i que l'entenc, perquè jo en la intimitat parlo francès (estic casat amb una francesa), però lamento molt no

poder parlar avui en la vostra llengua. I lamento molt també ser l'home de les vuit hores. Com el conseller ha dit, antigament es parlava d'això de les vuit hores. Doncs jo sóc l'home de les vuit hores. Entraré en el túnel del temps. Però espero que en els pròxims minuts pugui donar resposta a una pertinent qüestió de per què ha fet tant soroll una directiva, la directiva d'ordenació del temps de treball, que en principi pot semblar molt modesta en les seves pretensions. Es tracta d'una directiva que, de fet, té com a principal plet el manteniment d'una jornada màxima de 48 hores a la setmana, davant dels que pretenen, amb una clàusula d'*opt-out*, de la qual parlarem ara, trencar aquest límit de les 48 hores. Però malgrat que sigui un debat antic i que en unes jornades tan boniques com aquestes, amb tants suggeriments, pugui semblar fora de lloc, espero convertir la perplexitat, o fins i tot la crítica que hi pugui haver a la sala respecte d'aquesta agenda tan obsoleta de la Unió Europea, en un interès apassionat.

Perquè darrere d'aquest debat de la jornada de les 48 hores s'estan discutint elements nuclears sobre el futur del model social europeu i de la mateixa Europa, de l'Europa que volem construir i de l'Europa que volem deixar com a llegat a les generacions següents. Com els han presentat en aquesta amable introducció, jo em dedico en el Parlament Europeu a treballar en temes socials i he estat l'informador de la directiva.

El Parlament Europeu és un parlament diferent dels parlaments estatals, nacionals o regionals d'Espanya. Allà la feina legislativa es fa bastant lluny dels paràmetres partidistes o de grups parlamentaris que hi ha a Espanya o aquí a Catalunya. Allà el diputat té una gran dimensió personal i les lleis porten el nom del diputat, perquè el diputat és qui ha d'aconseguir les majories i aconseguir els consensos necessaris per seguir endavant, i concretament jo he tingut l'honor d'haver de treballar durant un any en aquesta directiva del temps de treball. El passat dia 11 de maig

vaig aconseguir que al Parlament Europeu hi hagués una majoria de 355 diputats que van votar a favor de la meua proposta, que teniu a la carpeta. Com que hi ha 200 diputats socialistes, és obvi que la va votar molta més gent que els socialistes, cosa que té molt de mèrit, però té més mèrit encara que votessin tots els socialistes. Per exemple, van votar els diputats del Partit Laborista britànic, quan durant més d'un mes, començant pel primer ministre Tony Blair en persona, van ser cridats a capítol perquè votessin en contra de l'informe Cercas, de manera que aconseguir aquesta majoria no va ser gens fàcil.

He de dir que va ser una majoria transversal, de tots els partits, de totes les nacionalitats, de totes les regions i no sé si es va veure, aquí a la televisió espanyola, però per descomptat a tot Europa s'ha seguit aquest dossier amb un gran interès, sobretot a França, perquè eren dates simultànies amb les del seu referèndum, i la directiva Wolgstein i la directiva temps de treball van ser les que van focalitzar l'atenció pública. I per descomptat si ho van veure per televisió devien veure amb gran sorpresa que tota la cambra, dempeus, va aplaudir. Quan vaig arribar al meu despatx vaig trobar el ram de flors més gran de que m'han regalat de la vida. Però desafortunadament no era de cap senyora. Afortunadament era de la Confederació Europea de Sindicats en nom de 80 milions de treballadors. I he de dir que també, perquè aquí hi ha un gran component de gènere, que un dels suports més importants que vaig tenir en la lluita, sobretot al Regne Unit (on s'ha portat a terme la lluita d'aquesta directiva bàsicament), van ser les organitzacions de dones, directament afectades per una norma, l'*opt-out* britànic, que literalment camina en el sentit contrari del que és la demanda dels ciutadans.

En aquell debat i en aquella votació es van fotografiar les diferents maneres en què es posicionen la Comissió, el Consell i també el mateix Parlament. Ha estat un exercici pràctic insubs-

tituïble per tenir una radiografia en aquesta hora crucial del futur d'Europa. La línia de fractura s'ha establert amb una torbadora nitidesa. D'una banda hi ha els que volen construir una Europa amb una dimensió social, més enllà d'un espai que sigui un simple espai econòmic o de mercat. I de l'altra, els que creuen que les qüestions socials no han de formar part de la construcció europea o que, si han de formar part de la construcció europea, s'ha de fer a través de la via intergovernamental, a través de la cooperació entre els estats, però mai cedint sobirania a Brussel·les, mai entrant les institucions comunitàries a regular elements de la política social.

Ahir hi va haver una reunió molt important a Londres, a la Hampton Court, i precisament aquesta és una de les batalles que hi va haver. Una de les batalles és la dels que pensen, començant pel primer ministre britànic, que la millor política social, o potser l'única política social, és una bona política econòmica, perquè la política social derivarà necessàriament dels bons resultats econòmics. O que, en qualsevol cas, s'ha de deixar que els estats membre implementin el desenvolupament de les polítiques socials sense que hi hagi cap element d'integració a escala comunitària de les polítiques socials. Evidentment, en aquesta directiva s'han posat de manifest aquestes dues línies de fractura que divideixen Europa i que divideixen també les famílies polítiques europees.

És el moment de dir potser, amb alguna millor apreciació, que encara que sembli poc modern, el debat de les 28 hores –que és el debat perquè hi hagi a nivell europeu una norma mínima que garanteixi la salut i la seguretat dels treballadors-, encara que sembli que no estem en la sofisticació dels debats sobre l'ordenació del temps de treball i que és el que vosaltres discutireu avui (que és el que és interessant, el que hauríem de discutir, la relació entre el temps de treball i la batalla contra l'atur, o el repartiment de la productivitat entre guanys i temps lliure,

o l'encara més pertinent, d'això hi ha estudis extraordinaris, sobre les preferències i necessitats dels homes i les dones del món en els seus horaris de feina en aquesta societat postindustrial). Doncs encara que aquesta agenda de les normes mínimes basades en la salut i la seguretat sembli obsoleta, –perquè és cert que l'agenda del temps de treball és una agenda nuclear en les relacions industrials des del principi de la societat industrial–, encara que sembli que aquesta agenda de les vuit hores o de les 48 hores a la setmana era més pròpia de les darreres dècades del segle XIX o de les primeres dècades del segle XX, avui s'ha convertit en un element nuclear perquè és un senyal d'identitat del model europeu i de la construcció europea.

Fins i tot avui normes mínimes que sembla que a Espanya o a Catalunya, que tenim ordenacions legals o convencionals molt més positives (què ens toca a nosaltres això de la jornada de 48 hores a la setmana?, què té a veure amb la nostra feina?, què té a veure amb la nostra capacitat, amb les nostres empreses, amb els nostres sindicats?), en aquesta era de la globalització i de la interacció massiva europea, tenen molt a veure que a Europa hi hagi o no hi hagi normes mínimes, per l'emergència d'un factor que és el dúmping social entre els països que formen la Unió Europea.

No pot ser que passi desapercebut en un debat sobre temps de treball que el que està passant més enllà de les nostres fronteres ens afecta directament, ja que les fronteres no existeixen en les formes de produir, de vendre i d'intercanviar productes a l'interior de la Unió Europea.

I si no n'hi ha prou amb milions de treballadors europeus sense normes legals ni convencionals i, per tant, amb la norma mínima com a únic paraigua de protecció, no és menys cert que l'entrada de nous països i els que entraran en els anys vinents originarà una fractura del mercat de treball de grans dimen-

sions, perquè hi haurà països, sectors sencers d'activitat, que estaran disponibles per treballar 60, 70, 80 hores a la setmana. Això trencaria la unitat del mercat de treball i plantejaria uns problemes de dúmping social i de manteniment d'estàndards socials a la vella Europa, que fa un segle que construeix el seu model social, realment impressionants. Per això, encara que sembli obsoleta, una directiva de mínims s'acaba convertint en una directiva de supervivència, no solament per als treballadors que hi estan directament afectats, sinó per als treballadors que d'una manera indirecta en resultarien afectats. D'aquí la importància que construïm, des del meu particular punt de vista, una Europa social que impedeixi aquestes derives en què els estats, en lloc d'establir estratègies de cooperació, estableixin unes estratègies de competència salvatge, sense regles, o que l'estratègia consisteixi bàsicament a abaixar els estàndards socials per exportar l'atur d'uns països a uns altres, perquè aquest és un verí que acabarà matant el projecte d'integració europea.

Potser he anat massa lluny i hauria de tornar altre cop al meu petit món de la directiva del temps de treball. Doncs bé, si el nostre enfocament és també tan limitat o pot semblar limitat, és perquè els títols jurídics que tenim al Parlament Europeu són també bastant limitats. En aquest moment, en el Tractat només l'article 137 ens permet legislar sobre aquest tema, però amb un únic títol jurídic, que és la salut i la seguretat dels treballadors. Per tant, no podem introduir elements de conciliació o de productivitat, de repartiment del temps de treball, de repartiment del treball, les preferències... No els vull dir que tot això no estigui a l'agenda europea, però no està en l'agenda legislativa europea. És a l'agenda europea d'altres processos, de cooperació entre els estats, de processos de coordinació obrera, de legislació simbòlica, de mobilització de la societat civil, de les xarxes europees. S'està avançant estratègicament. Però legislativament el Parlament només pot entrar sota la rúbrica de normes que ordenin la salut i la seguretat dels treballadors, i tot

i això, diu el Tractat, sempre que ens limitem a normes que no estableixin traves de caràcter administratiu, financer o jurídic que obstaculitzin la creació i el desenvolupament de les petites i mitjanes empreses. És a dir, que la Unió Europea ha de respectar escrupolosament el principi de subsidiarietat i el principi de proporcionalitat, de manera que la seva legislació ordinària no entri en aquells elements que estan a l'empara de la legislació nacional; o que fins i tot entri en elements que podem legislar des de Brussel·les però que trencarien el principi de proporcionalitat si legissem en una matèria que estaria més ben legislada en els nivells inferiors.

Doncs bé, aquest debat que hem tingut a Brussel·les té uns antecedents dels quals cal parlar. És una directiva que ve de l'any 1993, l'originària és de l'any 1993. Abans ni tan sols hi havia hagut aquestes preocupacions. Va ser el protocol social del Tractat de Maastricht, també amb el vot contrari del Regne Unit. John Major no hi va entrar, es va confirmar el protocol a onze. Després el Govern laborista hi va entrar, però com diuen a la meua terra "la guineu canvia de pelatge però no de costums". Aleshores ens hem trobat altre cop amb la cultura anglosaxona de les llargues hores de feina, abans oposant-se que es legislés, i ara, dins del Consell, però també oposant-se que es legisli. I el 1993 el Consell va fer aquesta legislació de normes mínimes.

Bàsicament la directiva diu les coses següents, molt elementals, però que es converteixen en l'Himàlaia. La directiva estableix un període mínim de repòs d'onze hores consecutives en cada període de 24 hores. Els europeus han de tenir una pausa en qualsevol jornada que duri més de 6 hores. Han de tenir un període mínim de repòs d'un dia a la setmana. La durada de la jornada setmanal ha de ser de 48 hores de mitjana, és a dir, que hi pot haver setmanes de 60, de 65 hores en una mitjana de 4 mesos, però si s'agafen totes les setmanes en 4 mesos no es poden

superar les 48 hores. Això diu la directiva del 1993. Hi ha d'haver un mes de vacances anuals pagades, i hi ha d'haver una durada màxima diària de feina de 8 hores quan hi ha feina nocturna. Doncs bé, en aquell moment, l'any 1993, van quedar exclosos una sèrie de sectors com el sector del transport, o els metges en formació, que s'hi han incorporat posteriorment. Hi ha una directiva, la vigent actualment, que és una directiva que ha codificat en un text totes les altres directives de temps de treball. Es va aprovar per majoria, perquè el protocol social del Tractat de Maastricht permet fer directives per majoria, però immediatament els britànics el van portar a la Cort de Justícia. Van dir que aquesta directiva –una pausa d'onze hores– és una directiva que estableix qüestions mínimes sota la premissa que no respectar això afecta greument la salut física o mental dels treballadors europeus i, per tant, deia l'article 113 del Tractat, es pot legislar. Però el Govern britànic va al·legar que els temps de treball, la jornada, no té res a veure amb la salut i la seguretat.

Afortunadament, la Cort de Justícia –que està construint Europa d'una manera molt important-, a la seva sentència de 12 de novembre de 1996, va establir amb nitidesa que, tret d'una qüestió (la directiva originàriament posava el descans dominical i van dir que no, que era el mateix descansar el dimarts que el dimecres que el diumenge per a la salut dels treballadors), la resta dels elements de la directiva efectivament eren elements nuclears per salvaguardar la salut dels treballadors europeus. Aleshores el Regne Unit va perdre la batalla judicial i això ha establert una certa doctrina que ens permet continuar. Tot i que continuen –com en els debats que vaig tenir abans d'ahir amb el mateix Tony Blair-, continuen dient que això no forma part de la salut i la seguretat, que ja sortiran proves que hi ha en el sentit contrari.

Jo me'ls estimo molt els britànics, els tinc una admiració sense límits, perquè són una gent coherent, seriosa, treballadora, i

que mai posen tots els ous en un mateix cistell. Ja van aconseguir introduir un article 22 a la directiva que diu que durant deu anys es respectarà l'*opt-out*, ja que van afirmar que tenien una jornada molt llarga al Regne Unit i que es deixés que els treballadors que així ho volguessin, voluntàriament, seguissin fent-la, *free choice*, la llibertat del treballador.

Entrem ja en el cos de la directiva. "deixeu que els estats membre regulin una clàusula de desistiment per a aquells treballadors que diguin: jo no vull que mi se m'apliqui la jornada europea; jo sóc lliure, aquesta és la tradició britànica". Darrere d'aquesta tradició britànica hi ha, sens dubte, un intent subtil de derivar una doctrina en virtut de la qual les relacions industrials són relacions que no han de tenir cap heteronomia.

Cap estat ha d'entrar en la relació entre obrers i patrons, i cap sindicat tampoc ha de regular normes, ja que és de la llibertat de les parts establir el que vulguin. És una filosofia, per tant, el *free choice*, deixar a la gent que faci el que vulgui. I dins d'aquesta filosofia inclouen aquesta clàusula d'*opt-out* en l'article 20 de la directiva i després es va avaluar el que havia passat. I ara som en això.

L'any 2003 vam començar a avaluar el que havia passat al Regne Unit amb la clàusula de l'*opt-out*. Aquesta clàusula de l'*opt-out* establia també que un estat que permeti la renúncia –que és el que significa *opt-out*– ha d'establir una legislació per garantir que els treballadors facin aquesta emissió de voluntat d'una manera lliure i no de manera forçada. Que efectivament es faci des de la llibertat. Justament han passat deu anys i en aquests deu anys només el Regne Unit ha fet ús d'aquesta clàusula d'una manera general. Hi ha hagut tres excepcions. Fins i tot aquí, a Espanya, hi ha una normativa que és la Llei d'ordenació de professions sanitàries, que ha introduït 150 hores amb aquesta clàusula de l'*opt-out* i els metges a Espanya, si volen,

poden treballar 150 hores més. Però s'ha de recordar que, amb els metges, han sorgit problemes addicionals. Hi ha una petita regulació de l'*opt-out* a Luxemburg, per a la indústria de l'hospitalaria. I també a França i Alemanya, en aquests moments tenen la idea de fer servir la clàusula per solucionar el problema dels metges. Però on s'ha aplicat d'una manera massiva ha estat al Regne Unit, que són els pares de la criatura.

Doncs bé, abans de fer l'avaluació, que és el que hem fet ara al Parlament Europeu, s'han fet, per descomptat, una gran quantitat d'estudis sobre el que passa quan se superen les 48 hores d'una manera sistemàtica, com ha passat al Regne Unit. La Comissió Europea el va encarregar a una comissió de la Universitat de Cambridge. Els professors Barnard, Deakin i Hobbs han fet un estudi enorme del que ha passat al Regne Unit del 1993 al 2003 amb aquesta clàusula de renúncia a la jornada màxima europea.

Els donaré algunes dades. Avui dia al Regne Unit hi ha 4 milions de britànics que treballen jornades superiors a 48 hores a la setmana totes les setmanes de l'any, sense excepció. Cosa que suposa gairebé un milió més de treballadors que els que hi havia el 1993. Jo ho lamento molt, perquè sé que vostès estan amb l'agenda nova, i aquí estem tornant al segle XIX, o sigui, estem retrocedint més d'un milió. Igualment s'ha incrementat el nombre dels que treballen més de 55 hores a la setmana totes les setmanes de l'any. En aquest moment hi ha gairebé dos milions de britànics que treballen més de 55 hores a la setmana. Fins i tot hi ha un 1% de treballadors que treballen més de 70 hores a la setmana totes les setmanes de l'any.

Les persones que han signat l'*opt-out* són, de totes maneres, moltes més que les que fan jornades màximes. De fet són el 33% dels treballadors britànics. Si a Espanya estan treballant 17 milions, al Regne Unit n'hi deu haver uns 25 milions, o

sigui, deuen ser uns 8 o 9 milions de treballadors britànics els que han renunciat a la jornada màxima. I, això no obstant, les seves empreses no fan servir la jornada màxima. És a dir, hi ha una prova evident que el que s'ha fet és un desistiment d'una cobertura fins i tot en empreses on no hi ha necessitats de superar la jornada màxima. És una qüestió de renúncia. És una qüestió de signar un contracte d'esclavitud, fins i tot més enllà de les necessitats pràctiques de les empreses. Per tant, som davant d'una qüestió de principis, de filosofia de "no ho necessitem, però renunciï als seus drets". Es pot afirmar, per tant, entre moltes altres coses, que el recurs a l'*opt-out* s'ha fet amb caràcter general i no particular. És a dir, no es tractava de solucionar un problema d'una empresa o d'un treballador. S'ha fet d'una manera brutal, d'una manera general. I sota condicionaments subjectius i no objectius. S'ha fet en un nombre molt superior a les necessitats pràctiques que té el mercat de treball britànic o la indústria britànica. Les garanties s'han anat debilitant, de manera que la *working day regulation* al Regne Unit ha eliminat tots els factors, perquè s'havien de portar registres a les empreses, signar els treballadors... S'han anat debilitant diverses regulacions per fer també cada cop més fràgil la tutela de la llibertat de l'emissió per part dels treballadors.

El fet és –les enquestes dels sindicats britànics ho diuen, les ONG britàniques– que el 80% dels treballadors que han signat no saben que han signat l'*opt-out*. Perquè signen l'*opt-out* juntament amb els contractes de treball. És a dir, que signen el contracte de treball i els posen un paperet en lletra petita com aquests contractes d'adhesió... El 80% dels que han signat la renúncia no saben a què han renunciat. I el 80% dels que saben a què han renunciat, han renunciat perquè no tenien altre remei que renunciar, perquè o perdien la feina o estaven en unes condicions miserables de vida. Han d'entendre que aquesta batalla de l'*opt-out* s'ha fer nuclear.

El drama és que, a més, aquests treballadors del Regne Unit són treballadors fora de la cobertura sindical, en sectors de gran risc (la construcció...), d'una enorme precarietat. I demà passarà el mateix a Espanya, o a França, si es generalitza com vol ara en aquest moment la Comissió. La Comissió pretén que aquesta clàusula, que era temporal, es converteixi en definitiva als deu anys ja. I el Consell també. O sigui, som el Parlament els que estem dient que s'acabi aquesta barbaritat. El problema és, doncs, que considerant país per país, aquest tipus de treballador és el que es troba en el risc de caure sota aquestes llarguissimes jornades de feina, amb condicions molt dures. Després caldrà afegir-hi les hores de transport, etcètera. I es van multiplicant els riscos. I són, sobretot, en les nostres societats, els treballadors immigrants: la carn de canó per caure en aquest tipus de manca absoluta de drets sota la cobertura que ho fan amb llibertat. Fins i tot hi ha gent que no sap ni tan sols parlar la llengua dels països on es podrien mantenir aquestes clàusules. Per tant, ja comença a produir-se sota aquesta visió –que jo he definit com el cavall de Troia de la desregulació salvatge al cor de la vella Europa i del vell model europeu- un intent també de trencar, establir i aconseguir, en un moment de bogeria ideològica de lliurecanvisme, que hi hagi una competència salvatge entre unes empreses i altres. Això produiria inevitablement, si segueix endavant aquesta tendència, que cada cop més sectors, per mantenir la seva competitivitat, entressin en aquesta via de la desregulació per tal de rebaixar costos. Així seguirien mantenint unes circumstàncies competitives que, com un verí, emmetzinarien les relacions industrials. Per descomptat tot això també va contra del diàleg social, per descomptat va contra de la presència dels sindicats a les empreses... Tot va junt.

Per descomptat, tot això treballa en el sentit de la bilateralitat de les relacions industrials, de la manca d'heteronomia, de l'absència de regulacions, de l'absència de pacte social. Però el més greu de tot –i els he de dir que jo he tingut converses fins i tot

amb sectors empresarials britànics que em donen la raó- és que en un moment en què Europa obre les fronteres, s'expandeix cap a l'est d'Europa i demà cap a Turquia, ens podem trobar (no ens podem trobar: ens hi trobarem si aquesta filosofia de desistiment i de l'absència de normes mínimes europees es converteix en una realitat) amb una ruptura dels mercats de treball europeus i dels mercats de producció de béns i serveis on hi haurà una Europa amb regles i una Europa sense model social europeu. Hi haurà un model xinès o asiàtic: això que els obrers i les obreres viuen a les fàbriques, dormen en dormitoris col·lectius, treballen 80 hores a la setmana. No hi ha límits. La norma de l'*opt-out* ha estat, des del meu punt de vista, un element nuclear que definirà el futur d'Europa i definirà no la flexibilitat o no-flexibilitat de les regulacions industrials (si em dona temps després explicaré que el Parlament està a favor de la flexibilitat). L'*opt-out* no és una clàusula de flexibilitat.

L'*opt-out* és una clàusula de no-norma, cap norma. De poder viure sense regles. S'ha d'anar amb molt de compte, perquè hi ha gent que pensa, de tots els sectors empresarials, que la liberalització és equivalent a no-regles. Quan és justament el contrari: com més liberalització, com més obertura, tenim més necessitat de regulació si no volem caure en les aberracions més increïbles a la nostra vida social i, fins i tot, també per a la pròpia supervivència de les nostres empreses.

Perquè mai podrem competir amb el que siguin capaços de fer els turcs, els eslovacs, els polonesos o demà els indis. Ens estem jugant amb aquesta modestíssima directiva de temps de treball una manera de ser europeus i una manera de presentar-nos davant la vida.

Voldria, també, fer referència a un altre problema, perquè no sé si aquí és important que se sàpiga. Estem revisant dues qüestions a les quals obligava la directiva originària, que eren la clau-

sula de l'*opt-out*, la jornada màxima setmanal; i, d'altra banda, també hem de revisar que en la directiva originària el període de referència era de quatre mesos. I pel camí es van produir dos fets: les decisions de la Cort de Justícia en dos temes molt coneguts. Un es diu l'assumpte SIMAP i l'altre, l'assumpte JAEGER. El SIMAP, del nom d'un sindicat espanyol, valencià, un sindicat de metges d'atenció primària de València, que van acudir a la Cort demanant que els períodes de guàrdia inactius que són als hospitals –l'article sis de la directiva, que és el que decideix què és temps de feina i què és temps de descans, no parla de les guàrdies mèdiques amb presència física al centre de treball– fossin considerades temps de treball. I el sindicat SIMAP va anar a la Cort i va aconseguir efectivament una sentència en la qual s'ha definit que, segons la norma europea, el temps de guàrdia és un temps de treball a tots els efectes.

L'assumpte JAEGER, que és un altre de les mateixes característiques, va arribar a la Cort fins i tot com un element de més precisió. Era quan les persones que estaven a la guàrdia estaven dormint. Estaven descansant. La Cort també ha dit que el criteri per al temps de treball és que, quan un treballador sigui al lloc de treball i a disposició de l'empresari, és temps de treball. Per tant, segons la legislació europea (que després té la seva implicació a l'hora de construir la jurisprudència de la legislació nacional), una guàrdia mèdica o una guàrdia d'un bomber, o una guàrdia d'una persona que té cura d'una persona gran, si és al centre de treball, si ha perdut la llibertat de disposició del seu temps lliure i està a disposició de l'empresari, és temps de treball. I això planteja un gran problema a molts sistemes sanitaris europeus, perquè es deia que s'arruïnarien els sistemes públics europeus, perquè això significaria uns costos terribles.

No tenim estudis gaire precisos, encara que n'hi ha alguns, però al lloc que més afectat estava pels temes financers, que era Alemanya, s'ha demostrat que no solament no ha significat la

ruïna dels hospitals alemanys, sinó que la sentència de la Cort ha estat un incentiu per imaginar noves formes d'ordenació de la feina i no continuar amb les rutines de tota la vida. I han trobat a la jurisprudència de la Cort i en aquesta obligació i limitacions financeres que els plantejava la Cort, un motiu per imaginar noves formes d'atendre les guàrdies mèdiques als hospitals, als serveis, ordenar els serveis, noves formes de diàleg social. I amb el diàleg social han anat resolent els problemes. Però queda un problema per resoldre: és que hi ha determinats estats, com per exemple l'illa de Malta, o determinades illes en estats més grans, fins i tot a la mateixa Espanya, Canàries, etc., en què aquest tipus de comptabilització de les hores de treball amb la cotilla de les 48 hores a la setmana fa que pugui haver-hi determinats serveis mèdics que hagin de tancar alguns dies del mes perquè el metges exhaureixen les quotes de feina. És a dir, hi ha un problema molt real, no ja de caràcter financer: ens podem trobar amb problemes de tancament o de no poder atendre el públic, perquè, segons la directiva, un metge de guàrdia 24 hores ja ha exhaurit gairebé la meitat de la jornada. En un dia a l'hospital, treballant i dormint, ja pràcticament ha consumit el 50% del crèdit setmanal d'hores de la directiva. Aquest és un problema real.

El que jo he fet en el meu informe ha estat oferir al Consell que posem fi a l'*opt-out*. Que l'*opt-out* no es faci servir, com ja s'ha fet a Espanya, en la Llei d'ordenació de professions sanitàries per orientar aquests problemes, o a Alemanya o França. Així doncs s'ha proposat al Consell (els Governos) que si posa fi a l'*opt-out*, el Parlament arreglarà, mitjançant una nova regulació de l'article 6 de la directiva, els colls d'ampolla que hi ha en determinats hospitals o en determinats serveis públics. El sistema, amb les esmenes que ho he preparat, és bastant senzill. Evidentment, s'ha de fer amb prudència, però diguem que cal respectar la jurisprudència de la Cort. La Cort ha dit que aquest temps és temps de treball. Respectem-lo doncs com a temps de

treball. A tots els efectes: retribucions, consideració professional... Perquè és clar, és terrible per als metges europeus ésser a l'hospital i no estar treballant. És un proletariat bastant maltractat en una professió, a més, amb un dèficit de reconeixement social enorme i que manifesten una angoixa creixent per aquesta qüestió. Jo crec que el reconeixement com a temps de treball és ineludible per justícia i tornar enrere sobre la jurisprudència de la Cort és gairebé impossible.

Però permeteu-me que, per negociació col·lectiva, i als únics efectes de les 48 hores a la setmana, que en un conveni col·lectiu es pugui dir que si es passen 8 hores dormint potser no cal considerar les 8 hores per a les 48 hores. Potser només cal considerar-ne 4, o cal considerar-ne 2, segons la necessitat del centre. Permetem que els sindicats i els operadors sanitaris puguin arreglar aquest problema d'una manera flexible. I, a canvi, el Parlament també permetria l'annualització de la jornada de les 48 hores. Aquest és el paquet de negociació que hem fet.

On som ara? L'hem aprovat, però, com he dit abans, el dia 11 de maig, la Comissió, pel procediment de codecisió, perquè és una llei de codecisió, ha de fer-ho ara el Consell... A Europa hi ha dues cambres legislatives: el Parlament i el Consell. En el Parlament, hi ha els representants dels ciutadans i al Consell hi ha els representants dels estats, és com si fos el Senat d'Europa, i ens hem de posar d'acord. I si no ens posem d'acord després de dues lectures, anem al comitè de conciliació. I enmig hi ha la Comissió fent de llevadora en aquest infantament. El problema que tenim és que la Comissió, en aquest moment, en lloc d'estar sent un element positiu de diàleg entre les tesis europeistes del Parlament i les tesis intergovernamentalistes del Consell, està sent l'escrivent del que diu el Consell i l'escrivent dels més llestos del Consell, i del més llest de la classe, que es diu Tony Blair. I en aquest moment passa que, malgrat l'informe del Parlament, que demostra que es poden trobar solucions flexibles,

que es poden trobar solucions transversals en totes les famílies polítiques, en tots els estats, on tenim problemes molt importants per resoldre, la Comissió segueix dient que s'ha de mantenir l'*opt-out*. En la seva proposta revisada, continua dient que els temps de guàrdia no són temps de treball. Ens donen la raó en altres esmenes secundàries, però en aquests dos elements nuclears no ens donen la raó. Sens dubte volen que s'anualitzi la jornada de treball. I en aquest moment som en aquest cul-de-sac.

Els voldria dir, per acabar i començar el col·loqui, que la meua experiència m'indica que és evident que van en la direcció contrària del que demanen els treballadors europeus. La meua experiència em diu que hi ha enormes evidències que aquest tipus de jornada llarga va fins i tot en contra del model europeu, que és el model de l'excel·lència, el model de l'alta productivitat, de guanyar no en costos sinó en qualitat.

Evidentment tot aquest tipus de treball escombraria l'única cosa que produeix és escombraries, però no produeixen els elements que necessitem. Va en contra d'un dels projectes fonamentals de la cimera de Lisboa, que és la incorporació massiva de les dones y dels treballadors grans al mercat de treball, perquè a part que tinguin dret a realitzar-se com a ciutadans, el model social europeu no podrà suportar-se amb una taxa d'activitat com les que tenim en aquests moments entre les dones i els treballadors adults. A més, aquestes llarguíssimes hores de jornada expulsen del mercat de treball les dones i els treballadors grans. Per cert, he sentit que el conseller deia que Catalunya té un 60% de taxa d'activitat. Avui estava molt content, perquè l'atur ha baixat al 6%. Del que haurien d'estar orgullosos és que estiguin ja en nivells que Lisboa demanava per a l'any 2010: el 70% de la població activa ocupada, el 60% de les dones encara no arriba, el 50% d'homes que hi ha a Catalunya de ciutadans de més de 50 anys. També va contra una altra evi-

dència immediata, en la qual vosaltres treballareu avui i en la qual m'hauria agradat participar-hi i entrar-hi: la conciliació de la vida familiar i professional.

Com és possible que aquests treballadors britànics que treballen 70 hores a la setmana després puguin compartir les tasques de casa, l'educació dels fills, la seva cura? De cap manera, és impossible. Va en contra de tots els elements importants de la construcció de l'Europa social que volem. Sens dubte, també de l'Europa que volem. Aquestes clàusules de l'*opt-out* inconcebiblement són defensades per la Comissió, cosa que dóna la raó als que diuen que Europa s'ha d'ocupar del mercat, que cada estat faci el que vulgui en les qüestions socials. Que no entrin els "buròcrates" d'Europa ni tan sols a regular 48 hores a la setmana en termes de mitjana anuals, amb oferta de flexibilitat total a les empreses. Però almenys hi haurà límits a partir dels quals ja es començarà a atemptar directament contra elements aconseguits fa més d'un segle pels treballadors europeus en els seus països gràcies a la lluita sindical i la lluita política.

Som, per tant, davant d'alguna cosa més que una directiva. Som en una batalla per com ens veiem els ciutadans, com a treballadors i com a treballadores, quin tipus de continent volem fer. Si volem presentar al món un model amb humilitat però també amb fermesa –aquí acceptem el lliure mercat, acceptem el capitalisme, però aquest no és el capitalisme xinès ni el capitalisme indi ni és el capitalisme salvatge que es practica en un altre món. I, a més, som més eficients econòmicament i tenim el més alt grau d'eficiència econòmica del món, o simplement ens agenollem davant d'una realitat d'un món que vol tornar al segle XIX, on no hi hagi regles, on no hi hagi llibertats, on no hi hagi drets, i on la vida sigui una vida salvatge i l'home torni a ser un llop per a l'altre home. I, en aquest sentit, agraeixo molt la invitació que m'ha fet el Consell i l'ajuntament de Barcelona per estar aquí amb vosaltres. Perquè jo tinc la impressió que cap

govern, ni tan sols el Govern britànic, resistirà (jo seré a Londres la setmana que ve, parlant en una conferència sindical) si els ciutadans exigeixen comptes del que és el que es discuteix als passadissos del Consell. Les deliberacions del Parlament són públiques, però no són públiques les deliberacions del Consell. El consell és una cambra legislativa igual que el Parlament. I no ho resistiran, perquè hem guanyat en el Parlament gràcies al fet que els sindicats han estat, amb l'esplèndid John Moons, el secretari general, i Cándido Méndez, i tots els que han estat en la CS europea. S'ha de tornar a reanimar el combat, perquè la construcció europea s'ha de fer pels seus treballadors, els seus ciutadans. Perquè si no ho deixem en mans dels diplomàtics i d'alguns polítics que han perdut el nord, ens trobarem que tot el que vosaltres esteu parlant avui aquí, del que es parlarà després, que és l'important, si s'ensorra l'edifici en els seus fonaments, no hi haurà manera després de parlar d'aquestes coses tan importants. Moltes gràcies.

Torn de preguntes i debat

Moderador: Sr. Antoni Vidal

Sotsdirector de RNE a Catalunya

Comencem aquest torn d'intervencions de qualsevol de vostès. Jo em permeto, de totes maneres, fer una primera pregunta a Alejandro Cercas. Alejandro, després d'aquesta exposició tan clara, contundent, és bastant evident que al model social europeu, després de les dificultats per aplicar la directiva sobre temps de treball d'aquesta anàlisi política que has fet, l'aguaiten seriosos riscos. No et diré que facis una prospectiva. En fi, sense dades que es puguin constatar en aquests moments, com que això és una dinàmica molt complexa, quin futur immediat veus a aquesta dinàmica de defensa, sobretot política, en el si de la Unió Europea de l'estat del model social de dret?

Sr. Alejandro Cercas

Jo, ara que m'estic fent vell, sóc un apassionat de la història i sempre dic que hi ha dos errors que es cometien en història. Es produeix l'error dels que creuen que el que avui tenim, ho hem tingut sempre. És molt típic entre la gent jove. Creuen que anar al metge, jubilar-se als 65 anys, tenir un subsidi quan estàs a l'atur... ha existit sempre. Però no ha existit mai. Tan sols des d'ahir. Aquest és el primer error. Però el segon error, que és més greu, és el dels que pensen que el que tenim avui ho tindrem sempre.

Els que hem llegit història veiem que la civilització egípcia, la civilització musulmana, Roma, Grècia, es van ensorrar... O quan es viatja pel món, veiem com està Argentina avui, què és el Buenos Aires d'avui i com era Buenos Aires l'any vint o l'any

trenta. O com era Rio de Janeiro, o com era Sao Paulo, etcètera. És a dir, jo crec que Europa té prou massa crítica en els seus treballadors, en la seva cultura, etcètera, per no deixar-se enredar pel virus de la insolidaritat, que és el que mata el model social europeu, la insolidaritat entre generacions.

Ens esperen dècades molt preocupants pel fenomen de la demografia; en tres dècades, hi haurà el doble de vells i la meitat de joves dels que avui coneixem, cosa que vol dir que la solidaritat entre generacions serà molt més gran. I jo no crec que s'estigui educant els nostres joves a les escoles per la solidaritat. Se'ls està educant en altres valors, de l'hedonisme, però no de la solidaritat. Aleshores jo crec que és un repte que se'ns planteja. Sobretot, perquè el model social europeu és un model de diverses variants nacionals, però un model de valors. És un repte que la nostra societat no perdi els valors. I en això jo difereixo de vegades. S'ha de dir als ciutadans quins són els seus drets i quines les obligacions en una societat. Estem educant de vegades una societat solament de drets. I on és la carta d'obligacions per mantenir els drets?

Aleshores en aquesta dialèctica drets-obligacions es jugarà el futur del model social europeu. Sens dubte no hi haurà model social europeu si no hi ha Europa. No hi haurà cap possibilitat que ni França, ni Alemanya, ni Espanya, ni el Regne Unit, mantinguin el que nosaltres coneixem avui si no ho fem coordinadament. Perquè la globalització, el mateix envelliment, ens portaran a la teoria de " ara competirem rebaixant els estàndards socials ". L'única manera és que ens posem tots d'acord i que no rebaixem els estàndards socials. Competirem tots junts, amb un gran mercat, 450 milions de moment, que són el 80% dels nostres intercanvis.

Per tant, en aquest espai no tenim per què fer-nos la competència deslleial, ni plantejar un dúmping social entre els països

de la UE. Perdríem algunes produccions, sens dubte; en guanyariem d'altres, també. No ens hem de sentir terroritzats davant l'emergència dels xinesos i els indis. Per cert, que ara Tony Blair també, i Barroso, abans d'ahir al Parlament, parlava del lleó xinès i de l'elefant indi. L'elefant indi és que en 10 anys la Índia ha passat de tenir el 0,85% del comerç mundial a tenir-ne l'1,20%. Els europeus tenim el 23% del comerç mundial. D'altra banda és normal, ja que el 2050 seran el 50% del comerç mundial. I també el 50% de la població del món. Aleshores serà normal que siguin el 50% del comerç mundial. I vendran, però també compraran. Per què aquesta por? Per què hem de desfer el nostre model social? Ara, és molt important construir una Europa social de mínims. Per això dic: encara que els sembli que estem defensant una ximpleria amb les 48 hores a la setmana, les 11 hores de descans, estem evitant que aquí a Barcelona o a les barriades de Madrid, o demà a Ankara, s'amunteguin com estan a Shanghai o com estan les dones en aquestes ciutats xineses. Heu vist com treballen a les fàbriques a la Xina? Heu vist reportatges del que és allò? És un malson. Com es pot posar Xina com a model? 18 hores diàries, vivint en barraques, en camps de concentració. Els prohibeixen tenir relacions afectives o sexuals, i a la primera, al carrer. Això ho feia el Corte Inglés aquí fa 30 anys. És terrible. Aprofito per dir que és clar que té futur el model social europeu: és més alt en valors, en eficàcia, en sostenibilitat. Perquè a veure quant triguen els xinesos a començar. El model social europeu es va construir perquè el capitalisme tingués futur: per evitar les vagues, les revolucions. Ja començaran les vagues i les revolucions a la Xina, on ja n'hi ha hagut, per cert. Diuen que a la Xina tenen un Govern comunista i això és capitalisme sense sindicats i sense lleis. Però no ens desarmaran davant d'aquesta realitat.

Té futur? Tindrà futur si volem que tingui futur. Si volem lluitar perquè en tingui.

Intervenció 1a

Sóc professora de dret del treball de la Universitat Pompeu Fabra. M'alegra moltíssim la intervenció que ha fet. Quan vaig llegir l'informe tenia la sensació que estàvem tornant als temps de l'OIT, aquells convenis de mínims de l'Organització Internacional del Treball, en què s'assentaven les bases mínimes davant de coses tan vitals com accidents de treball, etc. Em va semblar que estàvem tornant una mica a aquella època. Però d'alguna manera m'afegeixo, i el felicito, a aquells milions de treballadors que li van enviar les flors aquell dia. Perquè realment som en un moment en què cal optar per un model social que volem construir. En aquest sentit m'apunto completament al model continental i no al britànic. És a dir, a un model de mínims, a un model que no renuncia a drets laborals que el nostre estatut dels treballadors afortunadament encara conserva, i també comparteixo plenament la idea que no som tan lluny d'aquests treballadors britànics que es veuen obligats a signar convenis si volen seguir amb la seva feina per atendre les seves necessitats mínimes i les de la seva família. De fet, institucions com la nostra jornada irregular estan permetent que se signin convenis col·lectius que provoquen que un treballador, en determinats moments, faci aquestes 48 hores de mínims, o fins i tot 60. Podem anar fins a l'infinit. També se'ns pot dir utòpics, però per descomptat per a nosaltres és bàsic no anar cap a una més gran desregulació, sinó cap a uns estàndards mínims que, d'altra banda, són els orígens del dret del treball i dels ordenaments laborals europeus i que cal recuperar. Dit això, m'agradaria preguntar-li si dins de les previsions de futur hi ha algun tipus de possibilitat que, malgrat que es conservés la clàusula de *opt-out*, respecte a aquells treballadors més precaris (com ha dit encertadament els immigrants, treballadors a temps parcial, treballadors que pertanyen a empreses de treball temporal, temporals que tenen un alt índex de sinistralitat laboral i en què l'allargament de la jornada laboral pot incidir en aquest tipus de

sinistralitat) considera que, d'alguna manera, es pot introduir algun límit, si més no respecte a aquells treballadors que es trobin dins dels sectors més precaris de la societat. Gràcies.

Sr. Alejandro Cercas

Efectivament, crec recordar, perquè la història com he dit abans és la mestra de la vida, que el primer conveni de l'OIT és el de la jornada de 48 hores. I és de l'any 1919 o 1920. I sabeu per què es va signar aquest conveni? Aquest és el conveni que van signar els polítics de l'època, reunits a Ginebra, per als combatents de la Primera Guerra Mundial, per als milions de treballadors europeus que havien donat la vida –ells no, els supervivents, però els seus amics... Va acabar la guerra amb una gran eufòria i a partir d'aleshores es va voler que els treballadors tinguessin una vida millor: 8 hores de descans, 8 hores de feina... el 1919. Efectivament, s'està discutint tornar enrere respecte a aquest tipus de promeses. Promeses, per cert, incompletes, perquè hi ha molts països que ni tan sols han ratificat aquest primer conveni, i ja té gairebé un segle d'existència. O sigui, no han pagat encara la promeses que van fer als joves europeus que van estar a les trinxeres de la Primera Guerra Mundial. Aquest és l'origen del primer conveni de l'OIT. Aquestes paraules "els treballadors tindran un futur on podran educar els seus fills a viure en un món millor" es van repetir després de l'any 1945. I ho van tornar a prometre, quan es van anar estenent aquestes 48 hores als serveis. En els anys trenta, contra el nazisme... O sigui, són promeses que estan sense pagar i que ara tracten fins i tot de tornar enrere.

Parlava de normes mínimes: de vegades aquestes es converteixen també en elements molt útils per seguir avançant en aquestes altres coses de les quals parlareu avui. La Constitució Europea estableix en un dels seus articles, a la carta de drets

fonamentals. Aquells catàlegs de drets als quals de vegades no donem importància. Els progressistes a França, que hi han votat en contra, han afirmat que això ja existeix a França. Però hi ha un article que deia que tots els treballadors europeus tenien dret que es limités la durada de la seva jornada de treball. Si s'hagués ratificat la Constitució Europea, la Cort de Justícia haurà posat potes enlaire la legislació dels *working time regulation* del Regne Unit. Perquè això significa que hi ha treballadors que no tenen limitacions de la jornada de treball. És a dir, les normes mínimes europees, encara que siguin normes declaratives de drets, originen després, encadenen una aplicació jurisprudencial que va banalitzant l'exercici dels nostres drets en els espais socials. I, en aquest sentit, l'única esperança és que la Cort de Justícia (si no es guanya aquesta batalla de la directiva, cosa que pot succeir si no es mobilitzen els treballadors europeus) hagi dit que tots han signat, encara que després no s'hagi aprovat en els referèndums, però que hi ha hagut una signatura de tots els caps d'estat i de govern del Tractat a Roma, on es diu que tots els europeus tindran drets a una limitació en la seva jornada laboral. I, per tant, les clàusules de l'*opt-out* són contràries a obligacions assumides en un tractat internacional, si més no interpretativament. És l'única esperança, no només per als immigrants.

En els temes fonamentals, cal saber com es trenca un pantà. En un pantà no fa falta posar una bomba i destruir tota la pesa alhora. Només cal fer-hi un foradet. Ja s'encarregarà l'aigua després d'anar fent més gran el foradet. Bertold Brecht deia que ell no era immigrant, i que no l'hi tocaria. Però acabarà tocant-li. O sigui, que hem d'evitar per tots els mitjans que això se li apliqui a algú. Perquè molta gent afirma que treballa en una gran empresa, a l'administració, que està sindicada, que viu en una zona desenvolupada del país; i d'aquesta manera, com es retrocedirà al Tercer Món? Retrocedirem. En l'administració pública? Retrocedirem. Ho deia el Conseller ara. En l'ad-

ministració pública, els metges en aquest moment estan amenaçats radicalment per una definició de la seva jornada laboral, en què no se'ls computen hores que efectivament perden de llibertat i que estan a disposició de la feina. Els metges estan avui dia en una llei del Parlament espanyol en què se supera la jornada màxima europea en 150 hores l'any.

Intervenció 2a

Hola, em dic Carolina, sóc mestra i també sindicalista. Li volia fer dues preguntes: Una, si preveu algun tipus de mesura per garantir que els treballadors que estan en contractes eventuais i que no arriben a treballar un any treballin 48 hores de mitjana. Jo crec que és un dels problemes. I, un altre, seria si realment creu que no estan en perill, a escala europea, aquests mínims que són necessaris i que són segurament un avenç social molt important per a alguns països, és a dir si no veu en perill el fet que hi ha aquest marc general, que marquen aquests mínims i que empitjorin a la llarga les condicions dels convenis o les lleis cada país.

Sr. Alejandro Cercas

Sobre els contractes que són inferiors a un any, la directiva no és directament aplicable als estats membre. Ha de ser transposada a l'ordenament dels estats membre. Aquest nivell de detall hauria hagut després d'haver estat considerat pel legislador nacional. És evident que quan es parlava de mitjanes, s'havien de calcular també segons la durada dels contractes. O sigui, hi hauria d'haver uns transposició que respectés el principi, l'esperit d'evitar llargues hores de jornada també quan es trosseja el contracte de treball i no és d'un any. Però és un tema de la regulació nacional transposar els principis de la directiva.

La segona qüestió. Les persones del nord d'Europa o els suecs tenen molta por de les lleis mínimes europees, perquè temen que se'ls contamina la legislació amb els mínims i se'ls confonguin els mínims amb els màxims. Jo crec que si no hi ha mínims el que es produirà és que ens entrarà el càncer. És probable que això sigui una grip, és a dir que si es regula des de Brussel·les tot, pugui passar que les normes mínimes i elements més positius que s'hagin avançat a escala nacional es podrien contaminar. Però és molt més greu que no hi hagués normes europees, perquè aleshores, tot i que sembli que és més lluny de nosaltres, acabaria arribant aquí, com la grip aviar. No hi ha fronteres per a aquestes coses. I si hi ha una zona d'Europa sense regles, nosaltres també acabarem tenint en els nostres països zones sense regles amb tendència a expandir-se. O sigui que en definitiva, fa molta més por l'absència de mínims que la presència de mínims a la legislació europea.

Intervenció 3a

També sóc professor a l'escola privada i delegat d'un sindicat que no és al CESB. Comparteixo amb els companys la satisfacció, perquè a la Comissió hi hagi una persona amb les inquietuds socials del ponent, però jo no estic en absolut tranquil. I això perquè el que està exposant com a perills del futur, jo els veig ja aquí. L'estatut dels treballadors a Espanya preveu uns mínims superiors a aquests mínims dels quals ens parla. La normativa, els convenis havien establert uns drets que els treballadors creïem adquirits, que en els darrers anys, mitjançant decrets, s'estan retallant. I això no és exclusiu de la dreta. Els socialistes acaben de posar una proposta en mans dels sindicats majoritaris que canvia una mica el llenguatge de liberal a socialdemòcrata, però que en les mesures concretes torna a reduir els drets que es consideraven adquirits i que ja no ho són. Aleshores, jo el que li preguntaria és si està una mica documentat

sobre l'evolució de la legislació laboral a Espanya, sobre la darrera proposta del Govern socialista, i si li sembla que realment aquest plantejament que també ha calat entre els socialdemòcrates que les crisis de determinats sectors justifiquen reduccions genèriques de drets dels treballadors, si aquesta tendència ideològica no té fre, és a dir, que podem acabar en els mínims que marca la normativa europea.

Sr. Alejandro Cercas

No conec el tema amb detall. Conec el debat que s'està fent a Espanya, però no amb detall. En canvi, tinc una apreciació diferent de la que fa vostè. Jo veig que el Govern s'ha limitat a posar un document perquè els interlocutors socials es posin d'acord o no sobre la reforma laboral. Però jo he sentit a dir al mateix ministre de Treball que no s'imposarà cap reforma per via legal, sinó que s'atendrà al que les parts estableixin. És a dir, que el Govern no està imposant en aquests moments als interlocutors socials cap reforma. Ha posat un paper, m'imagino que per ajudar al diàleg i a trobar punts d'equilibri. Però seran els sindicats i la representació empresarial en el legítim ús de la seva autonomia els que diran què és bo per als seus interessos respectius i si poden trobar un punt de trobada. I aprofito per dir que, pel que fa a l'altre element del qual parla vostè, jo m'he passat de la ratlla. Però jo sóc un moderadíssim socialdemòcrata, no creguin que sóc cap revolucionari. I, a més, estic absolutament convençut que tenim una necessitat urgent a Europa de salvar el nostre model social i el nostre model de relació industrial. I sobretot per respondre a les necessitats dels homes i les dones a Europa d'avançar en un camí de la flexibilitat. Jo estic absolutament convençut que s'han de fer normes flexibles perquè les empreses puguin sobreviure i sobretot perquè la fent pugui organitzar la seva vida, però tot el que sigui flexibilitat està molt bé, sobretot si està dialogat, si està fet pels represen-

tants o pels mateixos treballadors... Jo estic en contra de l'absència de normes. Jo vull que hi hagi normes flexibles, però que hi hagi normes. Aquesta és la diferència. Però no s'equivoquin. Estic a favor de la flexibilitat. I si el Govern espanyol està fomentant la flexibilitat, el diàleg social, que es trobin respostes més eficients a les necessitats del món empresarial, si els sindicats estan d'acord i coincideixen i es troben en el camí intermedi i en surten tots beneficiats en aquest diàleg, doncs a mi em sembla que aquest ja és el model d'èxit. Entenc que hi ha gent que tingui una altra apreciació. El que sí que aconsello és que digui al seu sindicat que s'afiliï a la CESB o a una altra confederació europea, perquè és necessari... No es construirà Europa només des del Parlament, necessitem sindicats europeus també.

Intervenció 4a

Gràcies per la conferència, senyor Cercas. Sóc de l'Associació de Pares d'Alumnes de Secundària de Catalunya i hi ha una pregunta que li faré: és sobre la desavinença que hi ha a la Comissió entre el Consell i el Parlament. No m'estranya gens, que la dreta digui que no a la Constitució Europea. Perquè és clar, això ho diu la pròpia dinàmica del comerç europeu i no del social europeu.

Sr. Alejandro Cercas

Entenc molt bé el que diu. Jo, quan discuteixo amb ells, discuteixo en un altre terreny diferent del seu. Jo crec que s'equivoquen. És bo per al comerç i és bo per a l'economia europea que tinguem un model social elevat. Aquest model social va ser construït per resoldre problemes de l'economia europea i problemes de la societat europea. Aquest model social és el que produeix una estabilitat en la demanda de productes que és el

que ha permès l'èxit econòmic europeu. El model social europeu no està escindit en l'econòmic i el social. El model social europeu és una barreja de polítiques en què l'econòmic, el social i el mediambiental estan junts perquè, a diferència d'altres llocs del món, nosaltres fem una política que pensa en un desenvolupament sostenible per a les generacions següents. I és molt més sostenible per a les següents generacions que hi hagi pau social, que hi hagi treballadors ben educats i ben formats en el sistema escolar, per tant, que l'estat ofereixi serveis públics escolars, una bona sanitat, unes bones pensions, uns bons sindicats, un bon diàleg social: això és de futur... Potser de moment una empresa, reduint els costos, maltractant els seus treballadors, pot tenir un èxit a curt termini. Però els grans projectes d'èxit són els que són sostenibles en el temps i, per ser sostenibles en el temps, la dimensió social i la dimensió ambiental són fonamentals. I en això consisteix el model social europeu. En una barreja ordenada, sistemàtica, simultània, de mesures econòmiques, socials i mediambientals que interaccionen, treballen juntes i fan un model harmònic i una estratègia global. Per tant, rectificant una mica el que vostè diu, jo diria que hem de defensar també el social per obrir els ulls als que només pensen en l'aspecte econòmic, perquè estan tirant pedres a la seva pròpia teulada, destruint els elements de cohesió de la societat, els elements de qualitat de vida dels europeus. També estan tirant pedres contra les seves pròpies empreses i els seus propis negocis.

Taula rodona. Experiències innovadores en relació al temps

Moderadora: Sra. Núria Chinchilla

Em dic Núria Chinchilla, estic treballant a IESE, a l'Escola de Direcció d'Empreses de la Universitat de Navarra des de fa ja 21 anys, després d'haver-hi fet el màster, després de llicenciar-me en dret per la Universitat de Barcelona.

Dins del Centre Internacional Treball-Família, que és el que dirigeixo, estem fent recerques sobre el tema de la conciliació de la vida laboral, familiar i personal des de fa més de 7 anys, precisament perquè, com hem vist en la sessió anterior, aquest és un drama per a moltes persones avui dia, no solament a Espanya, sinó també a Europa i arreu del món. Per això és agenda nuclear també per als polítics. I això és així perquè evidentment ha entrat la dona de forma massiva en el món laboral i ha entrat en un món rígid, pensat per homes i per a homes del segle passat. Evidentment, han estat rígides les formes de fer de les empreses i han estat rígides les formes de fer dels sindicats. Han estat rígides les formes de fer dels homes i dones en el seu paper familiar. I tota aquesta rigidesa ens està portant a la dificultat que tenim avui dia per tenir vides equilibrades, sanes i completes. Els índexs que ens porten això són, per exemple, a tot Europa, l'hivern demogràfic que estem vivint. A Espanya tenim els 1,3 fills per dona en edat fèrtil, i aquesta baixada de la natalitat té a veure sens dubte amb unes empreses bastant rígides a l'hora de treballar amb les persones. També té a veure amb això l'índex de ruptures familiars que segueix creixent cada any. Aquí a Espanya en tenim una cada quatre minuts. I sens dubte les llars estan buides, on no hi ha ni pare ni mare, perquè com que estan treballant els nens acaben en mans d'altres, és a dir la televisió, *playstation*...

Tot això, a què ens porta? Des del punt de vista no solament social, sinó també empresarial ens porta a un empobriment del capital humà, del capital social, que és aquesta capacitat de comprometre's, de fer el necessari perquè en la societat visquem aquesta vinculació i aquest compromís que ens porta també a la solidaritat no només intergeneracional, sinó també en la família, en l'empresa, en les relacions socials, laborals i familiars. Som cada cop més en una societat de la desvinculació, davant d'aquesta societat de compromís i de capital social.

Tant es parla que som en l'era del coneixement i jo diria que sens dubte som en l'era del coneixement, però a més som en l'era del compromís. O sigui, el coneixement, que ens porta a les inversions en innovació, oi?, parla solament de la innovació en màquines, en hardware o software, però el problema no és aquest. El problema és que la gent que té el coneixement el vulgui posar de debò al servei de la societat, de l'empresa en la qual treballa. I, per tant, el compromís és igual al producte de talent, coneixement per motivació. S'ha de posar en pràctica.

També sabeu que el que es viu en l'àmbit familiar després arriba a les empreses. I cada cop arriben persones molt més immadures. Estem vivint contravalors, individualisme, hedonisme, en fi, consumisme... Una gran quantitat de contravalors que no ajuden al fet que quan la gent arriba a l'empresa es vulgui comprometre de debò, ser responsable. Per què l'empresa té por de flexibilitzar-se? Precisament, perquè si entrem en aquest nou món de la flexibilitat, tots hem de ser capaços de flexibilitzar, tots hem de ser capaços d'agafar responsabilitats que ens toca segons el nostre rol i fer allò que sigui factible en cada moment. I, per això, quan parlem que hi ha d'haver normes, aquestes són absolutament necessàries per saber on som, però després no hi pot haver evidentment el cafè per a tots i en qualsevol moment. Cal veure el que és factible per no matar la gallina dels ous d'or. Aleshores, sens dubte, tots hi perdríem.

Per tant, obligatòriament, hem de repensar l'empresa. Però també hem de repensar la família i hem de repensar la societat en què volem viure.

Això en porta, des de IESE, on treballem amb empresaris i directius, a desenvolupar un model que es diu "d'empresa familiarment responsable" o "d'empresa flexible", que ens porta a ajudar-los a fer un diagnòstic de com van. Estem parlant que és molt important el medi ambient. Però, a més del medi ambient (ja fa moltíssims anys, quaranta anys, que treballem pel tema, i finalment hem aconseguit que hi hagi Kyoto i que hi hagi alguna sanció, que si hem matat molts peixos als rius puguem posar piscifactories després), de la qual cosa ara ni tan sols som conscients és que estem matxucant l'ecologia humana. És a dir que estem matant la possibilitat que les persones que treballen a les nostres empreses tinguin, quan arriben a casa, no tan sols temps, sinó també energia per poder complir els seus papers, d'esposos, pares, fills, germans. Tot això, com dic, és fàcil de dir i difícil de mesurar. Per això nosaltres tenim al web d'IRES un autodiagnòstic per a empreses. Aquest any hi han passat 800 empreses, per saber si són sistemàticament contaminants de l'entorn extern i intern o si són ja sistemàticament enriquidores d'aquest entorn extern i intern. Abans dèiem que aquí a Catalunya tenim el 60% de dones en actiu. Doncs a la Comunitat de Madrid hi ha el 70%, han superat ja el que ens demanaven per a l'any 2010. Jo sempre em pregunto: a quin cost? Perquè estic encantada que totes sortim. Les dones tenim molt per aportar, sens dubte. En qualsevol àmbit de la vida i també evidentment en l'àmbit laboral. Però a quin cost ens estan fent dir sí a qualsevol tipus de contracte, a qualsevol tipus de mode de vida? Elles i ells. Evidentment cada cop més ells tenen aquesta sensibilitat. Si més no el 80% dels nostres alumnes de l'MBA són homes amb 28 anys de mitjana i ens estan dient que el seu primer criteri per triar empresa ja no són els diners. Això queda en el tercer nivell.

El primer és seguir aprenent per ser empleables. I, al mateix nivell, tenir vida després de la feina. Tenir capacitat de tenir una vida que no solament sigui la laboral La setmana passada vaig estar al Congrés dels Diputats com a compareixent i vaig estar demanant el segell d'empresa familiarment responsable o d'empresa flexible i socialment responsable, absolutament necessari. Per què? Per saber realment a quines empreses haurien de donar suport totes les administracions públiques, des dels ajuntaments fins a les comunitats autònomes i l'estat. I així és com podem canviar una cultura. Si no, és gairebé impossible. Per exemple, amb desgravacions fiscals, més punts per a concurs públic... I per acabar, voldria parlar-vos de com crec que les administracions públiques hauries de donar suport a aquest canvi cultural que és absolutament transcendent, important, necessari i hem d'anar en compte si arribem massa tard a molts temes, perquè som una societat que se suïcida.

Primer de tot, hem de ser exemple com a conciliadors, dins de les seves pròpies administracions, dins de la seva pròpia organització. No tan sols amb algunes mesures que surten a la premsa, sinó amb programes complets, com hem ajudat a tirar endavant en alguns ajuntaments. Això és absolutament imprescindible. Si no comencem pels que tenen la capacitat i solament el que els falta és voluntat política, no farem res.

En segon lloc, filtre en la compra de productes i serves d'empreses que no donin suport a aquesta ecologia humana, a aquesta conciliació, a tenir persones treballant i que les deixin realment poder formar una vida després de la feina. I, en tercer lloc, i no menys important, el pressupost. No n'hi ha prou amb canviar les lleis. Cal que, de debò, es doni suport a aquest tipus d'empreses que necessitem perquè això sigui factible. Evidentment, no solament pressupost per a les empreses, també per a les famílies i per a les persones que tenen gent dependent, tant petits com grans.

Ara passo la paraula al nostre primer ponent que és Mike Rigby. Mike Rigby és sociòleg, treballa en el Centre for International Business del South Bank University de Londres, és assessor d'*Equality Authority*, el tema d'equitat i igualtat, a Irlanda, per a l'equilibri de la vida personal i familiar. També és professor de la Universitat Carlos III de Madrid i ha treballat molt en intervencions sindicals per conciliar la vida personal i professional de sectors laborals molt específics com són el comercial i els mitjans de comunicació. Mike, com tots els que som en aquesta taula, prova de conciliar al seva vida personal, familiar i laboral i, en el seu cas, té a dues persones dependents que són els seus progenitors. Així que, Mike, és el teu torn, moltes gràcies.

Sr. Mike Rigby

Director del Centre for International Business Studies

Gràcies. Primer de tot voldria agrair al CESB i a l'Ajuntament de Barcelona la invitació per intervenir en la jornada. La ponència té dues parts. La primera part és un repàs per la situació al Regne Unit respecte de la conciliació, i la segona part entra en el tema del col·lectius menys afavorits respecte de la conciliació. Per raons de temps, tallaré la ponència. La tallaré en el sentit que no entraré tant en la situació britànica. Crec que aquest matí ja hem tocat una mica el tema. Sobretot el tema de l'*opt-out*. Aleshores la part sobre la situació britànica, la faré molt curta. Em concentraré més –mirant l'esquema, l'estructura de la meva intervenció– en el problema contractual i en les conclusions.

Mentre repasso les transparències per arribar a aquest punt, el que sí que val la pena esmentar és que hi ha hagut unes propostes bastant interessants per part del Govern anglès la setmana passada que fan referència al tema de la conciliació. Una proposta ha estat l'extensió de la baixa per maternitat fins als

nou mesos pagats, que és un avanç important en el context britànic. Més innovador encara és que, en el cas que la mare no aprofiti els nou mesos pagats, el pare del nen pot aprofitar-ne la diferència. Per exemple, si la mare n'aprofita sis, el pare pot aprofitar tres mesos pagats. Els detalls del funcionament d'aquesta proposta encara són una mica en l'aire, però el Govern té previst introduir-ho en dos anys. Una altra novetat que vull destacar és el dret que tenen els treballadors al Regne Unit de demanar horari flexible. És el dret de sol·licitar-ho a l'empresa, no és el dret d'aconseguir-ho. I aquest dret és un dret restringit a treballadors que tenen nens de menys de sis anys i a treballadors que tenen responsabilitats de cuidar familiars, per exemple, pares malalts i responsabilitats d'aquest tipus. Són dues novetats, i joc crec que val la pensa esmentar-les.

Però tornem a la segona part de la ponència, el problema contractual. Com que es pot entendre per la intervenció abans del descans, el progrés a Anglaterra respecte a conciliació ha estat bastant escàs, però això no solament té a veure amb la qüestió de l'*opt-out*. Hi ha altres variables que em semblen molt importants en l'explicació de la manca de progrés. Per exemple, molts treballadors no han aprofitat les polítiques de conciliació que els han estat ofertes per les empreses. Hi ha moltes empreses grans amb polítiques de conciliació bastant desenvolupades, que troben recel en els seus treballadors per aprofitar les oportunitats. Hi ha la mateixa experiència amb els drets introduïts pel Govern. Només el 3% de pares han aprofitat el dret d'absentar-se de la feina per raons familiars. Respecte del treball flexible i el dret a sol·licitar un horari flexible, el darrer estudi del Govern d'aquest any va trobar que només un 22% de pares que podrien haver sol·licitat el dret l'han aprofitat. I la TUC, la Confederació Sindical d'Anglaterra, ha fet un càlcul segons el qual la majoria d'aquestes sol·licituds, el 22% s'hauria produït sense la nova legislació, sense el dret legal. Ara voldria concentrar-me una mica en la segona part de la ponència per explicar

per què el progrés ha estat una mica decebent. Perquè respecte a la publicació d'informes, d'innovacions legislatives, Anglaterra ha prestat prou atenció al tema de la conciliació en els darrers 7 o 8 anys.

Voldria defensar que el concepte de conciliació de vida laboral i vida no laboral, utilitzat en un sentí molt general, com acostuma a passar, s'afegeix, o potser millor dit amaga els problemes de diversos col·lectius. Això no vol dir que tots aquests col·lectius siguin totalment diferents, però sí que cadascun requereix una anàlisi diferent, i requereix les seves pròpies solucions. I com a mínim un plantejament és que és important destacar tres col·lectius per entendre millor el tema: els treballadors a les empreses amb una cultura de moltes hores (*long hours culture*); en segon lloc, els treballadors més mal remunerats, i en tercer lloc, per descomptat, la situació de les dones.

Entenc que en aquesta ponència estic tocant temes bastant més amplis que la qüestió de la jornada, però per a mi són imprescindibles per entendre els límits i les possibilitats de la reorganització del treball, del temps i de l'horari de treball.

Primer examinaré la situació dels treballadors a les cultures de moltes hores (*long hours cultures*). Es tracta aquí de treballadors sobretot de mitjana i alta qualificació, que treballen principalment en el sector privat, tot i que val a dir que al regne Unit hi ha molts professionals del sector públic sota el nou règim d'establiment d'objectius en sectors com l'ensenyament, la sanitat i l'administració pública. Són treballadors que estan ubicats en empreses sotmeses a les pressions de la competència, que procedeix de la globalització i les pressions de la Borsa britànica per proporcionar més beneficis. Aquestes empreses, en molts casos, han adoptat programes especials i el resultat ha estat la flexibilitat laboral dirigida per l'empresari en totes les seves manifestacions, funcional, numèrica i temporal. Les estra-

tègies de conciliació de treballadors d'aquesta categoria, que són una part important dels que treballen més de 80 hores a la setmana, acostumen a emfasitzar la compra de serveis domèstics (cura dels nens, neteja, treure a passejar el gos –això està molt en expansió en el sector serveis). En general, les dones són una minoria. Perquè les condicions per ser admeses exclouen la majoria de les dones qualificades, les preocupacions familiars de les quals no encaixen amb les demandes de les empreses. No entraré en aquest col·lectiu.

El segon col·lectiu és el dels treballadors més mal remunerats. No sembla una coincidència que, dins dels països desenvolupats, on els problemes de conciliació tenen un perfil alt, hi hagi també una taxa alta de pobresa. Els països més importants en aquesta categoria són els Estats Units i el Regne Unit. En el context dels Estats Units, els estudis afirmen que una raó important per la qual es treballen més hores en aquell país és el nivell de desigualtat en la societat nord-americana. Entre els anys setanta i noranta els treballadors van perdre una part important del seu poder adquisitiu. Ha passat el mateix a Anglaterra. Dins d'aquest col·lectiu, cal destacar per exemple grups com el dels pares solters i els immigrants sobretot. Aquest grup té un altre ordre del dia, una altra agenda que la dels treballadors del primer grup, els que treballen en la cultura de moltes hores.

I passem ràpidament al tercer col·lectiu, que és el de les dones. A Anglaterra el 40% de les dones treballen a temps parcial. I hi ha alguns comentaristes que han dit que la solució per a la conciliació de les dones és la feina a temps parcial. El problema és que la feina a temps parcial no es pot recomanar així, perquè amb això hi ha molts desavantatges per a les dones, i no tinc temps d'entrar-hi. La solució per a aquest grup té molt a veure amb la qüestió de les cures i amb un sistema segur per tenir cura dels nens. Aleshores, per aprofitar els darrers 90 segons de la intervenció, passaré a les conclusions.

Per concloure, la ponència resumeix una mica la situació al Regne Unit respecte a la conciliació. Primer de tot, he arribat a la conclusió que el concepte de conciliació té poca utilitat pràctica si no s'aprofundeix més en els problemes dels diferents col·lectius. En segon lloc, una conclusió de la ponència i de la discussió és la rendibilitat limitada de les diferents polítiques que tenen com a objectiu la flexibilització de l'horari laboral sense un canvi cultural dins de l'empresa. No he volgut semblar massa negatiu respecte de qüestions de flexibilitat d'horari, però sí que vull insistir que sense un canvi cultural dins de l'empresa... I aquí es tracta, per exemple, del canvi en el comportament dels alts càrrecs, els executius, la formació dels càrrecs intermedis, que dins de la realització del comportament i del rendiment dels càrrecs han de figurar temes de conciliació i involucrar els treballadors en la presa de decisions sobre com s'organitza no solament el temps de treball, sinó el treball mateix... Sense tot això, sense aquest tipus de canvi cultural, els avanços respecte a la conciliació seran molt restringits. En tercer lloc, vull destacar, encara que no he parlat d'això fins ara, el paper dels sindicats, que té molta rellevància per als col·lectius esmentats.

Les reivindicacions dels més mal remunerats estan clarament situades dins del seu camp d'actuació. Les reivindicacions més importants per a les dones, com un sistema públic, econòmic i fiable per prendre cura dels nens i les absències remunerades per raons familiars són reivindicacions que no es poden aconseguir només a través d'una negociació col·lectiva. S'han de muntar campanyes en aliança amb altres grups de la societat per pressionar els governs perquè introdueixin la legislació apropiada. I pel que fa als treballadors d'empreses en què hi ha una cultura de *long hours*, dins d'aquest grup, l'afiliació sol ser baixa o nul·la. Els sindicats haurien de prestar molta més atenció a l'afiliació d'aquest col·lectiu. I en l'última part d'aquestes conclusions, com que sóc un membre lleial del Partit Laborista, vull dir és que és important, malgrat el que ha dit el diputat abans, que el Govern hagi

començat a reconèixer el tipus d'anàlisi exposada en aquesta ponència. Tot i que el seu èmfasi respecte al tema de la conciliació, en el cas del desenvolupament de l'horari flexible i els permisos no remunerats, s'ha basat a invertir més en les escoles bressol públiques. En els últims 3 anys ha creat un milió dues-centes mil places públiques més en aquesta àrea. Ha posat en marxa la transferència de diners a les famílies amb menys ingressos a través de crèdits fiscals i més atenció a la renda mínima. I encara que aquest tipus d'inversió hagi arribat tard i sigui insuficient, des del punt de vista de la gent que treballa en aquesta àrea a Anglaterra és un avanç important i cal seguir-hi treballant. Moltes gràcies.

Moderadora: Sra. Núria Chinchilla

Tenim ara amb nosaltres a Angela Perulli, professora de la Facultat de Sociologia i Ciències Polítiques de Florència i vicepresidenta de la mateixa Facultat. Ha publicat molts llibres i resumirà una mica el tema de les relacions crítiques amb el model del temps que estem vivint i com millorar-ho tot plegat.

Sra. Angela Perulli

Doctora en Sociologia de la Facultat de Ciències Polítiques de Florència.

Gràcies. Us vull proposar, per no gastar gaire temps, dos o tres punts de reflexió. Per tant, no faré una intervenció articulada. Si després algú està interessat en algun dels punts que tractaré, podem fer-ho a la part dedicada al debat.

Els dos o tres punts que volia exposar-vos provenen també del que hem sentit aquest matí en aquesta seu. El primer punt és més de tipus, si em permeteu, "metodològic". En part per brevetat, en part també perquè tots nosaltres som persones que

d'alguna manera estem treballant des de fa anys en qüestions temporals, tendim a donar per descomptades algunes coses que, al meu parer, en canvi, pot ser útil tenir sempre presents.

La primera. També hem parlat aquest matí d'horari laboral, de reducció de l'horari laboral, d'intervenció en la vida de les persones a través de la reducció, o millor, més que de reducció, de contenció de l'horari laboral.

Tot plegat implica que d'alguna manera hem fet una elecció. I l'elecció és la de romandre en el marc d'una visió del model de treball, però també del model temporal en general, que és el que hem heretat de la societat industrial com a únic model temporal possible. Es tracta d'un model, ho recordo breument i ja ho hem dit aquest matí, que pressiona cap a la rigidesa, que ha homogeneïtzat les jornades laborals de les persones. És a través de la quantitat de temps que aconseguim comparar activitats laborals molt diverses entre si. És un instrument que ens ha vingut donat i que utilitzem perquè és una eina que resulta prou útil per a regular la vida de moltes persones, de molts grups. Tendim a donar una mica per descomptats els aspectes quantitius del model temporal: la preeminència de buscar solucions que siguin vàlides per a col·lectivitats senceres. Tot això és molt difícil, i passo al segon punt que us volia exposar, en una societat, i em sembla que també s'ha comentat diverses vegades en el curs de la nostra jornada, en què les modalitats de les relacions entre els éssers humans, però també entre les organitzacions que aquests éssers humans mantenen, les empreses, la manera de treballar, estan cada cop més enfrontades a un model, definim-lo com ens agradi més: postindustrial, postfordista, postmodern, postqualcom –fins i tot la dificultat per a definir en quina fase ens trobem és força indicativa del discurs que estic intentant argumentar– on la subjectivitat, la individualitat –algú ha parlat precisament del procés d'individualisme extrem– assumeix un paper més central que en el passat.

En altres paraules, podríem dir que el model temporal que hem heretat i que era fruit de les interaccions entre els individus de la societat industrial, avui en dia es replanteja per mitjà de temes que es posen a debat, en major grau que en el passat. No dic que en el passat no n'hi hagués, jo tinc una visió més aviat de procés pel que fa als fenòmens socials, per tant no d'un abans i un després, sinó amb mutacions de proporcions –exacte, definim-ho en aquests termes– en què l'element subjectiu, lligat a l'experiència dels individus, resulta més potent.

Si acceptem això, les dues coses entren una mica en conflicte entre si. D'una banda, hi ha qui segueix tenint una visió del model temporal com quelcom d'estandarditzat, que servia per a la producció fordista, però ja ni tan sols per a la societat industrial, perquè hi ha formes d'industrialització –a Itàlia en tenim exemples interessants– com el dels districtes industrials en què, tractant-se d'una industrialització basada en la petita empresa, aquell model no servia tampoc a la fase industrial, però això ja és una altra història.

Com anava dient, d'una banda tendim, per tant, a tenir una visió que interpreta el model temporal com quelcom de generalment compartit, igual per a tothom; i de l'altra, tenim tendències a l'individualisme, que reivindiquen una major ciutadania que en el passat.

D'aquesta manera potser podríem donar una ullada al tema de la flexibilitat. Nosaltres utilitzem aquests termes: flexibilitat, noves feines, a Itàlia actualment està molt de moda parlar de feina atípica. Atípica comparada amb què? Comparada amb el model industrial; per tant, si treballem en una feina que no respecta els horaris tradicionals, som atípics.

Però la flexibilitat, la feina atípica –això també ho evocava algú amb aquestes paraules, en el debat anterior– es poden tractar

de dues maneres molt diferents. És a dir, el problema és: qui escull aquesta flexibilitat? Qui escull l'atipicitat? Fins a quin punt la subjectivitat que, repeteixo, és típica de la fase en què estem vivint, és capaç d'introduir-se en les formes de flexibilitat o en les formes d'atipicitat que, per contra, vénen imposades? Ens trobem aquí amb un element típic de tots els plantejaments sobre el temps, és potser un dels motius pels quals el temps, el model temporal, resulta tan interessant com a punt de vista, perquè trobem les relacions entre individus i els conflictes, també, entre individus. El resultat serà quelcom que prové de com exigències individuals, exigències col·lectives, fins i tot relacions de força i de poder són capaces d'assolir una certa síntesi.

Darrer punt, el tercer. Per a tot això cal –i crec que també s'ha dit abans– que ens replantegem també, probablement, les modalitats de tutela del treball. El que hem sentit aquest matí crec que ha estat una intervenció molt interessant i, com ha comentat el mateix interventor, és una ponència sobre mínims. És a dir, aquestes formes de regulació han d'existir. El problema és que no són suficients. I potser en aquest cas, si poguéssim veure les Directives comunitàries com la representació simbòlica d'allò global, d'una cosa que manté units grups, poblacions, individus diversos, d'altra banda hem de trobar dimensions que permetin donar veu a aquelles instàncies individuals, subjectives –no per casualitat les dones, des d'aquest punt de vista, han desenvolupat llur discurs. I aquest, jo crec, és l'àmbit més local.

És per això, que afirmo que el rol de les institucions administratives locals és fonamental. És a dir, hem de trobar algun emplaçament. I potser el territori, la societat local a la qual diversos individus pertanyen, és l'escala necessària en què les diverses cultures que hi ha darrera els varis models temporals, les diferents exigències, els conflictes, també –perquè penseu-hi, qualsevol intervenció, fins i tot en referència al nivell mínim de l'horari, automàticament posa en conflicte grups de població diversos entre si.

A Itàlia hi va haver molta polèmica sobre l'horari d'obertura dels comerços, que potser us semblarà que, en comparació amb els grans temes dels models temporals, és una actuació molt limitada. En aquest cas trobàvem d'una banda, els ciutadans que podien tenir més o menys interès a anar als comerços fora del seu horari de feina. De l'altra, el treballador que, en canvi, ha de sortir durant l'horari laboral. I etcètera. Per tant, potser –i repeteixo, crec que en totes les experiències, també a Itàlia, els ajuntaments han treballat molt– la dimensió de les administracions locals és un bona escala, útil, perquè és potser al territori, a la societat local, on podem aconseguir posar com a mínim en contacte aquestes exigències subjectives i individuals, diferents entre si. Gràcies.

Moderadora: Sra. Núria Chinchilla

Gràcies per compartir amb nosaltres aquesta idea del temps. A continuació tenim amb nosaltres a Vera Morgenstern. És cap del Departament de Política de la Dona del Sindicat de la Unió Alemanyana, Verdi, amb 3,2 milions de membres, dels quals el 50% són dones. És membre del gabinet executiu i del Gender Committee de la Unió Europea de Serveis Públics, i a més ha lluitat molt per aconseguir els sistemes de quotes de dones com a norma per a la constitució sindical l'any 1992, així com per aconseguir una política salarial equitativa. Són els seus dos fronts de treball, a més d'altres que ens pot explicar ara. Gràcies Vera.

Sra. Vera Morgenstern

Directora del Departament de Dones i Polítiques d'Igualtat, sindicat VER.DI de Berlín

Moltes gràcies per ser avui aquí. En efecte, com heu dit, tenir una bona política temporal és primer de tot una prioritat de les dones al món, i per començar faré èmfasi en alguns aspectes específics.

Ja va ser un èxit el fet que les dones sindicades aconseguissin que el tema del temps s'introduís com una de les màximes prioritats a l'agenda de la majoria de sindicats, i a l'agenda dels polítics. De fet, el meu sindicat va incloure el temps com una de les quatre àrees de treball principals en què va decidir treballar. Alguns de nosaltres hem viscut prou per recordar que la qüestió del temps ha estat invisible durant moltíssims anys. No era gaire comú que, si no fos per la feina de les dones en un sindicat, la qüestió temporal aparegués a l'agenda. Però això ha canviat. I podem afirmar que actualment ho hem aconseguit.

Però hi ha una altra raó per la qual la qüestió temporal és al capdavant de les agendes. I és que hem de tenir en compte que, per a la gent, especialment per als nostres membres, la qüestió temporal s'ha convertit en gairebé tan important com la qüestió dels salaris a les nostres trobades. I als actes sindicals ens vam adonar que la gent es queixava de la manca de temps lliure per recuperar forces. Els nostres afiliats ens van donar un feed-back molt fort per continuar treballant per la regulació temporal, per limitar els horaris laborals no limitats, per tractar la qüestió temporal, tema que ells havien reconegut com a part de la defensa dels nivells de vida.

Per tant, si els sindicats estan tractant, com altres organitzacions estan tractant la qüestió temporal de la manera que ho fan, no és perquè tinguem només aquesta idea, i estiguem buscant una nova àrea de lluita. Actualment, es tracta d'una qüestió bàsica per a la gent. I, per tant, això ens dóna poder, ens impulsa a aixecar-nos i continuar treballant i lluitant en aquest punt.

El fet de decidir introduir aquest punt a l'agenda general del sindicat és nou. Per tant, abans de començar amb la qüestió dels models, he de recordar molt breument la lluita per les regulacions temporals. No és una competició per les millors idees,

com hem sentit avui i com ja sabem, com veiem diàriament. És una lluita entre els diferents interessos i si tractem amb el tema dels models temporals, cosa que hem de fer, no hem d'oblidar mai que en aquest cas estem parlant d'una part de la lluita, com pot ser la qüestió dels salaris, alts o baixos, o nuls. I aquesta és la raó per la qual pocs cops la política no té èxit, i no perquè la gent no ho vulgui.

Les negociacions sindicals sobre la política temporal es desenvolupen en tres línies, és la manera tradicional. Entre els elements dels convenis col·lectius, el més important, especialment avui, és la limitació de les jornades laborals. Hem de posar el fre i treballar contra les jornades laborals interminables, com s'ha dit. Una altra forma tradicional de treballar en polítiques temporals a través de convenis col·lectius és que es contractin cada cop més aturats per obtenir una millor conciliació, no només conciliació i equilibri entre feina i vida familiar, això també, evidentment. S'ha de motivar aquesta gent perquè es planti i exigeixi que les seves jornades siguin limitades per poder disposar de temps. Cal dir que tenir cura de la família no ha de ser l'única raó per la qual puguem demanar una limitació de l'horari laboral. També és important que, com a persones, s'afirmi que es necessita temps per a un mateix, per a la vida pròpia, la vida social, per continuar la formació..., i aquest és també un tema destacat avui dia en els convenis col·lectius.

Només volia apuntar la nova forma de treballar, la no tradicional, de la feina dels sindicats en aquesta àrea de política temporal. Se n'ha parlat com una qüestió de models. Però és més que això: es tracta de donar a la societat, i a les estructures temporals d'aquesta societat, una construcció democràtica.

Curiosament, tothom és conscient que això s'ha de resoldre i s'ha de treballar de manera democràtica, però la qüestió tem-

poral ha estat fins a l'actualitat en mans dels diferents interessos i factors econòmics. L'aspecte temporal és extremadament important, com ja sabem i he comentat; però sorprenentment, aquest tema és, tot i això, un tema desregulat, o quasi no regulat de forma democràtica.

D'aquesta manera, vam agafar la idea nascuda originàriament a Mòdena i vam començar a treballar amb el sindicat perquè les estructures temporals de la societat fossin participatives, regulades i per tant més democràtiques.

Els projectes concrets del nostre sindicat apunten a introduir les regulacions temporals en els diversos àmbits i sectors municipals, on estem començant a treballar en diversos projectes amb els nostres afiliats, i on ells –no nosaltres per a ells, sinó ells amb el nostre ajut– estan treballant en dues línies de regulació temporal entre serveis, les diferents àrees de cada barri. Concretament els treballadors d'un hospital estan discutint els mateixos interessos temporals en el lloc de treball, però també contra altres entitats de serveis, els comerços de barri, o les escoles bressol de barri. I els treballadors d'escoles bressol o comerços estan fent el mateix.

Amb el nostre ajut i autobusos que els proveïm, en una fase del procés diversos treballadors de sectors diferents es poden trobar i parlar sobre les visions i voluntats de cadascú en relació amb les altres empreses o entitats.

Es tracta doncs d'un procés de negociació i acords, de crear les graelles horàries. I això és el futur, en què la política temporal s'ha de desenvolupar, ha de tornar a les mans del poble, amb reestructuracions. S'ha d'aconseguir que es negociï i s'arribi a acords sobre les constitucions del temps en la societat i en els llocs de treball, però en els llocs de treball mai, sense el marc del conveni col·lectiu. Gràcies.

Moderadora: Sra. Núria Chinchilla

Moltes gràcies, Vera, per haver vingut des de Berlín.

Ignasi Buqueras és el pròxim ponent. És president de la Comissió Nacional per la Racionalització dels Horaris espanyols i la seva normalització amb la resta de països de la Unió Europea. També és acadèmic numerari de la Reial Acadèmia de Doctors d'Espanya, doctor en Ciències de la Informació, professor de la Societat d'Estudis Internacionals, empresari, president i conseller de diverses societats, directiu del Club Siglo XXI, de la Real Liga Naval, etc. És una persona amb una experiència impressionant, pare de dos fills (es queixa una mica que encara no l'han fet avi, però és un dels temes que estem vivint ara tots una mica, els nens que no vénen). I m'agradaria només dir, com a definició de l'Ignasi Buqueras, que és l'apòstol de la racionalització dels horaris a Espanya, perquè ja va començar això fa uns quants anys i va ser formalitzat en una reunió amb un gran mestre, que alguns podeu conèixer, que era el senyor Rafael Termes, professor fundador de l'IESE també, gran amic nostre i una gran persona que ha passat a millor vida fa només dos mesos. Endavant.

Sr. Ignasi Buqueras

President de la Comissió nacional per a la Racionalització del Horaris espanyols i la seva Normalització amb els europeus

En primer lloc, bona tarda, intentaré ser telegràfic. En primer lloc felicitacions a l'Ajuntament de Barcelona, perquè és la primera ciutat espanyola que té una regidora sobre el tema dels temps. I, tant de bo, que aviat tots els ajuntaments de Catalunya, i tots els ajuntaments de la resta d'Espanya, puguin tenir també regidors, regidores que es preocupin del tema del temps, perquè jo considero que és un tema de singular importància.

Felicitacions també a l'organització d'aquestes jornades que ens donen la possibilitat sobretot de conèixer-los, i a través del diàleg i del col·loqui poder prendre notes i, d'aquesta manera també, anar traslladant aquestes inquietuds, aquests plantejaments i aquestes realitats que entre tots hem d'aconseguir. I començaré pel final; començo per les conclusions perquè vegin què és el que jo proposo i, d'altra banda, la manera que vostès, sense cap dubte, podran ajudar a fer que aquestes conclusions puguin ser una realitat.

En primer lloc, sol·licitem –o a mi m'agradaria que aquesta jornada sol·licités– seriosament i eficaçment al Parlament de Catalunya que creï una comissió per ocupar-se d'aquest tema d'honoraris. A Madrid, al Parlament nacional, al Congrés dels Diputats, ara fa tres mesos es va crear una subcomissió i m'han convidat el pròxim dia 23 de novembre a les 10 del matí per parlar i exposar el meu punt de vista en aquesta comissió que és al Congrés dels Diputats. Per tant, agrairia que s'enviés una comunicació sobre aquest tema al president del Parlament, de Reus com jo, Ernest Benach.

Segon tema: cal demanar també a la Generalitat de Catalunya que, de la mateixa manera que l'Ajuntament de Barcelona ha obert el camp creant una regidoria sobre aquest tema, que obri una secció al més alt nivell (si no pot ser de conseller, ja ho he avançat al conseller de Treball, almenys una direcció general d'aquest tema) que, repeteixo, és molt important.

En tercer lloc, voldria demanar al Foment del Treball Nacional, que és veí nostre, que siguin valents. El seu president, Joan Rossell, que és un bon amic des de fa molts anys, em va dir que organitzarien a Foment una jornada sobre el tema. M'ho va dir fa 7 mesos i encara no s'ha fet. Em va demanar que em reunís amb Alfredo Molinas, que era l'antecessor de Joan Rossell, però encara no s'han assegut. Per tant si hi ha algú, que segur que

hi ha algú aquí, que tingui a veure amb el Foment del Treball Nacional més directament, que traslladi el que es tracti sobre aquest tema allà.

El mateix podríem dir, en quart lloc, en relació amb els grans sindicats, UGT i CCOO, i els altres que hi ha i que aquí també estan representats i que potser no formen part d'aquest Consell Econòmic i Social. Que també organitzin dins dels seus òrgans de govern unes comissions de treball per aprofundir, i no aprofundir divagant, sinó per posar en marxa de veritat uns horaris més racionals. Per exemple, he de dir que a escala nacional, la Comissió Nacional que jo presideixo s'ha reunit diverses vegades amb José María Fidalgo, secretari general de Comissions Obreres. Ens hem reunit també en diverses ocasions amb Cándido Méndez, secretari general de la UGT. Ens hem reunit així mateix a les seves respectives seus en presència seva, perquè indubtablement aquesta Comissió Nacional, que ha celebrat fins al moment 17 reunions, s'ha reunit sempre en llocs diferents, per anar portant a totes les entitats i institucions aquest missatge. Quan ens vam reunir amb la UGT, que va ser l'última reunió, el passat mes de setembre, hi havia Cándido Méndez. Aquest va dir que seria només al principi de la reunió, però el tema li va semblar tan interessant que es va quedar fins al final de la reunió. I el mateix va passar tres mesos abans, al mes de juny, amb Comissions i José María Fidalgo.

Cinquè tema. Jo també faig la petició –i tots vosaltres part d'aquesta societat civil catalana–: que la societat civil catalana s'ajexqui en aquest aspecte. No esperem que ho resolguin els polítics. Normalment els polítics ben sovint ens enreden a tots. Moltes vegades ens creen problemes que pràcticament no ens hem ni plantejat. Aquest és un problema real. És un problema que ens afecta a cadascun de nosaltres, a cadascuna de les nostres famílies, a cadascun dels nostres fills i en tot el nostre entorn. Per tant, la societat civil és la que s'ha d'aixecar a tra-

vés de les seves diferents organitzacions. Catalunya, si es distingeix en alguna cosa en relació amb totes les altres comunitats, és que té una societat civil forta, o la tenia, en aquests moments molt mediatitzada pels poders polítics. Cal aixecar-se i cal demanar concretament un tema que sens dubte ha de fer justícia: que tinguem uns horaris més racionals.

I, finalment, pel que fa als mitjans de comunicació, també els he de dir que els mitjans de comunicació catalans són els que estan més en la línia. I en aquest aspecte, avui dia són normalment els que configuren el que pràcticament pensa la majoria de la societat. També és important que per a ells aquest tema sigui prioritari.

Dit això, les sis peticions, Parlament, Generalitat, Foment del Treball Nacional, UGT, Comissions Obreres, grups sindicals, crida a la societat civil i, finalment, mitjans de comunicació, intervindrà per dir-vos i traslladar-vos (encara que els vull dir que prenguin nota que fa dos mesos vam posar en marxa una pàgina web on es poden trobar els llibres que hem publicat, que fins ara han estat tres) les activitats que estem desenvolupant no a Madrid, sinó a tot Espanya. D'altra banda, també hi ha una finestra oberta per a qualsevol que vulgui enviar comunicacions, indicacions, suggeriments, perquè això ha de ser un tema popular, i entre tots ho hem d'aconseguir. La pàgina web és *www.horariosen espana.com*, i està a disposició de tots perquè la puguin consultar.

Això es va posar en marxa des d'una fundació que té com a objectiu prioritari enfortir la societat civil i aconseguir que els ciutadans siguin cada dia més participatius, associatius, solidaris i democràtics. Aquesta fundació es diu Fundació Independent i fins al mes de desembre passat jo n'era el president. Des d'aquesta fundació, al gener del 2002, vam observar que volíem que tots els ciutadans d'aquest país s'incorporessin al món

associatiu per enfortir la societat, per defensar els interessos de cadascú –que poden ser de caràcter cultural, de caràcter esportiu, altres poden pertànyer a una associació de veïns, altres a una sobre el tema del medi ambient–, però, no obstant això, el ciutadà no té temps. Si no té temps per a ell, si no té temps per a la seva família, com se li pot demanar que s’incorpori a la feina diària d’una fundació, d’una associació, d’una ONG o del que sigui? És necessari aconseguir que tingui temps. I vam fer una reflexió. Vam veure que els horaris espanyols eren únics a Europa, singulars, en cap país occidental hi ha els horaris que hi ha aquí, amb jornades interminables. I llavors al gener del 2002 vam posar en marxa una determinada operativa. I el 2003, l’any següent, i per primera vegada també a Espanya, des d’una entitat de la societat civil, concretament des d’una fundació, es va posar en marxa una comissió nacional que en aquests moments està integrada per 83 persones representatives de 7 ministeris del Govern, o siga que els ministeris han nomenat els seus representants en aquesta comissió nacional: hi estan representades les administracions públiques, el Ministeri d’Educació, de Treball i d’Afers Socials, etcètera. Fins al moment també són vuit les comunitats autònomes, entre aquestes la Generalitat de Catalunya. La setmana passada, el president de la Generalitat va comentar que havia nomenat també una persona per representar la Generalitat en aquesta comissió nacional.

Què està fent aquesta comissió nacional? Primer de tot activitats allà on la criden. Jo duc a terme aquesta activitat de forma completament voluntària. Abans de res, cal donar valor al temps. Per exemple, avui mateix hem començat relativament puntuals: amb vuit minuts de retard. Cal ser rigorós en començar qualsevol acte. Quan se’ns cita en algun lloc, hem de ser puntuals i exigir puntualitat a la persona que ens hi ha citat. Si al final del dia es repassen els minuts, moltes vegades les hores, que s’han fet perdre als altres i que ens han fet perdre a nosaltres, ens posaríem les mans al cap. Cal acabar amb aquest cos-

tum. La puntualitat no ha de ser un tema d'educació o de cortesia. Ha de ser una exigència ètica. Cal donar, per tant, valor al temps, hem d'intentar decidir quins temes són prioritaris, què és important i què no ho és, i en aquest aspecte avançarem una mica.

Segon tema. En el tema dels horaris, els altres ponents han parlat de la necessitat de conciliar la vida personal, familiar i laboral. Això és importantíssim. Però no és simplement això, el tema dels horaris. Si tinguéssim horaris més racionals, Espanya no seria el número u en el rànquing dels accidents laborals. Què passa? Les jornades de treball acaben tard, s'arriba a casa a les 9, o més tard; a les grans ciutats s'hi ha de sumar a més les distàncies, l'autobús, el metro. Acabem la jornada esgotats. Es deixen de banda els nens. Avui dia els mestres, els educadors, els sociòlegs, diuen que des dels noranta està creixent una generació de nens als quals anomenen els nens de la clau. Nens que se senten abandonats pels seus pares. Poc estimats, perquè sens dubte els pares, encara que diguem que els estimem, abans preferim canviar de cotxe, vacances llargues, una casa nova que atendre els nens que hem tingut voluntàriament. I els nens surten del col·legi i moltes vegades, si no hi ha la colombiana, l'equatoriana, l'avi, l'àvia, si n'hi ha, o una tia o l'amiga de dalt, els nens estan quatre hores a les cases completament sols. I això produeix abandó. I ells no se senten estimats. I a vegades els pares això no ho sabem.

D'altra banda, tenim una televisió amb uns programes que comencen a les 10 h 30 min o a les 11 h. Per exemple el programa de Buenafuente, comença a les 12 de la nit. I acaba a les 2 h de la matinada. Indubtablement la gent, si no té la força de voluntat d'apagar la televisió, se'n va a dormir dos quarts de dues. L'endemà, per motius de feina o d'estudis, s'acudeix físicament al lloc de treball amb puntualitat, però indubtablement cansat, somnolent, amb grans possibilitats de tenir un accident.

¡No cal ni dir-ho per al que puja damunt d'un bastida! I, d'altra banda, es produeixen més accidents de carretera. Fa poc el director general de Trànsit, Pere Navarro, comentava que s'està estudiant quantes de les distraccions les produeix el tema de la son. Tothom deu tenir gravat a la memòria que al mes de febrer, a vuitanta-tres quilòmetres de Madrid, un camioner romanès es va adormir al volant i va envestir sis guàrdies civils que eren en un control de carretera perfectament senyalitzat. Per tant, el tema dels horaris no és un tema que es pugui frivolitzar. Ho frivolitzen de vegades els nostres polítics en no donar-li importància. És un tema de caràcter familiar, és un tema de productivitat important; els empresaris sovint no ho volen tocar, perquè creuen que racionalitzar horaris significa menys jornada, i no es tracta d'això, significa una jornada més efectiva, més ben dirigida, sense temps morts. Les dues hores i mitja del dinar, al migdia, trenquen completament el ritme de treball, ja que amb tres quarts d'hora o una hora n'hi ha prou a tot Europa per prendre una bona dieta mediterrània. No es tracta de menjar un entrepà, sinó de seguir una bona dieta mediterrània. Moltes gràcies a tothom.

Moderadora: Núria Chinchilla

Moltíssimes gràcies, Ignasi.

Bé, ara amb nosaltres Pablo Carolà. Pablo també intenta conciliar la seva vida professional i familiar: casat, té una nena de sis anys; és antic alumne d'IESE i d'EADA. Actualment dóna classes a EADA, i és director de Recursos Humans de l'empresa Louis Vuitton. Aquesta ha estat una de les empreses pioneres en el tema de la conciliació portada de manera molt professional. Per això, hem de felicitar també els organitzadors per haver-lo portat fins aquí, ja que tampoc és fàcil. Moltes gràcies i parlarem d'un tema molt concret que és Louis Vuitton a Espanya.

Sr. Pablo Carolà

Director de Recursos Humans de Louis Vuitton

Gràcies Núria. Bon dia a tothom. Gràcies al Consell Econòmic i Social per la invitació, a l'Ajuntament, i jo diria primer de tot que vinc a compartir. Jo diria que no som un exemple, sinó simplement, com deia el conseller Rañé, que a caminar s'aprèn caminant. Al final, el que és clar és que qui no decideix, no s'equivoca. En definitiva, nosaltres pertanyem a un grup multinacional, Elbemás, que està format per més de 60 empreses en diversos sectors d'activitat: Moët Chandon, Tag Heuer, Sephora, Loewe... Dins de totes aquestes hi ha Vuitton, amb 2.800 treballadors a Espanya i, dins del grup, a Espanya tenim una fàbrica molt petita, dins de tot aquest conglomerat. Som 800 persones, el 92% dones amb una edat mitjana de 32 o 33 anys; l'antiguitat mitjana és de 5 o 6 anys. Som l'única fàbrica, o l'únic centre productiu –dels dos centres productius que té Vuitton– fora de França. La resta els té tots a França, i els centres logístics també. Després hi ha les botigues, com sabeu, que són arreu del món.

Som una fàbrica molt petita, però sí que és veritat que ara que en tots els fòrums es parla tant de deslocalització, globalització, flexibilitat, al final has de mirar el compte de resultats, i has de veure que ets una filial dins d'una empresa, d'un grup, d'un monstre que té la seva seu en un altre país, del qual som una mica lluny. En aquest sentit, es tracta de saber si el que volem és garantir la vida, el futur, la seguretat dels nostres treballadors aquí a Espanya, hem de ser els més productius. Però no només els més productius. Al final, els factors de cost existiran en altres llocs amb el problema de les jornades i les hores, que seran molt més barates que les nostres. Però no podem mirar només el tema de la productivitat. Hem de ser els que treballem amb més qualitat, els que tinguem una millor taxa de servei, els que siguem capaços de tenir més flexibilitat. No es poden fer hores

extres i treballar, i aturar-nos, i anar-nos-en tots a casa, i treballar 16, ara 4..." . No; s'han de mantenir els horaris i ser capaços de ser flexibles pel saber fer, adaptar-nos ràpidament a aquestes necessitats, a aquests canvis que ens demana el mercat.

Es fan massa coses per vint-i-quatre hores. Cal optimitzar les hores que som al centre de treball, les vuit hores de treball, les quaranta hores de mitjana setmanals, però tenim un factor o un escenari sociocultural que afecta les organitzacions, les empreses; la legislació en alguns moments no és aplicable per la idiosincràsia de cada un dels treballadors. Una determinada norma serveix per a alguns treballadors, mentre que per a altres, no. Però està així, és difícil regular per a tots de la mateixa manera. Per això les empreses hem d'adaptar, o jo diria que hem d'aprofitar el fet d'estar en una multinacional i tenir un marc regulador, però també implantar coses que siguin les necessàries per a les persones que tenim. I les necessitats canvien.

Es pot dir que tenim molta maternitat, un índex de maternitat elevat; moltes persones en reducció de jornada. És normal, ja que tenim un 92% de dones amb una mitjana de 33 anys. Això també vol dir que no solament s'han de buscar aspectes i establir solucions molt atractives per a una determinada negociació col·lectiva i per als treballadors, sinó que realment s'ha de basar en els fonaments. Parlàvem dels fonaments a Europa. Perquè bé, quins fonaments tenim a les organitzacions? I hem de començar per no discriminar en la selecció. Un exemple ràpid: quina diferència hi ha entre contractar una dona amb una mitjana d'edat fèrtil, i que tingui un fill quan el seu contracte passi a indefinit, que contractar-la encara que estigui embarassada en el procés de selecció? No discriminem ja en l'origen, perquè és una situació clarament temporal, previsible i adaptable per a les organitzacions. La política de contractació va en aquesta línia: estabilitat en l'ocupació. Estem contractant col·lectius que

o tenen o formaran una família en un futur. Qui no té avui dia una hipoteca en l'habitatge? Qui no ha de compatibilitzar o incorporar-se al mercat laboral, perquè vol donar una bona educació als seus fills? S'han de fomentar o basar-se en polítiques d'estabilitat, de contractació indefinida. Llavors hem de fer extensiva aquesta visió futura, perquè siguem capaços de mantenir aquesta productivitat i aquesta implicació en el futur. No cal cremar totes les naus i tots els recursos, sinó que no hem de fer servir aquesta temporalitat per a una reducció de costos, hem de donar longevitat al contracte pensant que haurem de fer segurament molts esforços futurs per continuar sent productius, per seguir formant-nos.

Política retributiva? Mobilitat funcional? És clar que sí. I això seria un altre tema de debat. La dona, quan accedeix a determinades posicions directives, ha de tenir igualtat en la projecció professional. Però tot això s'ha de basar en aquests fonaments, en aquestes polítiques de recursos humans internes.

Entrem en detall. Jo diria que són valors culturals de l'organització. Hem parlat de l'estabilitat de contractació i hem d'entrar també en les readaptacions dels horaris de feina. Són coses que hem dut a terme en l'organització. Com us deia, tenim ara mateix... l'any passat van néixer 90 nens Vuitton. Tenim 100 persones en reducció de jornada. Trenta i tantes, quasi quaranta persones en excedència per atenció de fills o familiars. I som una fàbrica. Realment el nostre objectiu de negoci és ser capaços de fabricar, de servir producte, de ser en el món de la moda, que és molt canviant, amb canvis molt radicals, subjectes a impactes com va ser l'11 de setembre, com va ser la crisi asiàtica. Impactes molt directes sobre les vendes i que repercuteixen en el teixit industrial de qualsevol organització. Però no cal acomiadar gent i cal saber o cal cercar maneres de readaptar-te a aquesta nova situació. Assumir els seus riscos. Avui dia si totes les persones que estan en reducció de jornada a la nostra orga-

nització agafessin jornada completa i demà totes les persones que estiguessin en excedència es reincorporeassin, probablement seríem capaços de generar més oferta en el nostre centre de la demanda que tenim. Però, per a això, s'ha de compatibilitzar, o fer un esforç que sigui necessari a les organitzacions, per veure quina realitat hi ha. Aquest és el teu col·lectiu. Aquest és el teu índex de natalitat. Canviarà en el futur? Per descomptat. Tots ens fem grans, i en aquell moment haurem de buscar altres alternatives pel que fa a beneficis socials. Però el que cal fer o el que intentem buscar és com planifiquem o com incorporem aquesta situació en els nostres plans productius. No els podem obviar. Si tenim aquests índexs de maternitat, cal planificar que tantes persones i tantes hores no fabricaran. El que no podem és derivar aquesta càrrega productiva als que hi són. En una oficina? Tres quarts del mateix. No podem, perquè una persona agafi reducció de jornada, traslladar aquest volum de treball a la resta de l'equip. Haurem de buscar fórmules de repartiment o redimensionar el lloc de treball.

Pel que fa a l'horari, primer de tot, jo diria que és fonamental la participació social, en el nostre cas una participació directa, fins i tot en votació de tot el col·lectiu, per triar un horari laboral, per tal de provar d'adequar-lo al calendari escolar.

Per això què fem? Mengem en 45 minuts en comptes d'una hora. Tenim servei intern de restaurant i potser al mateix centre podem aprofitar aquest quart d'hora per estar treballant quaranta-una hores a la setmana. Això ens permet, mantenint el marc horari anual, buscar molts més ponts, adaptar més dies de vacances recuperats, per dir-ho d'alguna manera, i adaptar-ho a calendaris escolars. Quant a l'horari, treballàvem de vuit del matí a tres quarts de set de la tarda, i moltes d'aquestes mesures no neixen de la creativitat. Tot està inventat. I segurament neix, o ha nascut, en molts casos, de la participació col·lectiva. En les negociacions, en les reunions amb el comitè, ens dema-

nen accions d'aquest tipus. Les mateixes persones que et traslladen quina és la seva situació, el seu problema per poder conciliar. Com us deia, entràvem a les 8 del matí fins a tres quarts de set del vespre i es va veure que hi havia un problema per deixar els nens a l'escola bressol al matí i un problema per recollir-los. Així s'havia de pagar el famós pàrquing anomenat "de nens". Per què no ho canviem? Entrem a les set, sortim a dos quarts de cinc. És el mateix horari. No té cap repercussió en costos, ja que moltes d'aquestes mesures no tenen cap repercussió en costos. I el que estàs facilitant és que almenys a la tarda el problema està resolt.

Reduccions de jornada? Igualment. Es tracta d'establir franges horàries, sistemes dinàmics. Que, qui pugui tenir una complicació a la tarda, que pugui treballar al matí. Qui pugui tenir una complicació al matí, que entri a la tarda. Cercar aquest equilibri productiu que, potser, en altres sectors no seria tan problemàtic, ja que aquesta flexibilitat horària en una fàbrica... Has de intentar equilibrar aquest programa, buscar aquest encaix, però que tothom tingui l'opció d'agafar-s'ho i facilitar que, tant si entres al matí o a la tarda, puguis menjar també abans de treballar, ja que en alguns horaris mengem a les dotze o la una del migdia.

Què passa amb els nens a l'estiu? Doncs actuacions i destinar-hi recursos. Oi que ja tenim molt assumits els pressupostos per a manteniment preventiu? Doncs també una dotació, pressupostos per a prevenció en aspectes socials, per dir-ho d'alguna manera. A Espanya hi ha una cultura que fa que moltes vegades tinguem uns vincles familiars pròxims forts, que ens ajuden a cuidar els nens, i també es posen malalts els pares, els avis, que es fan grans, que tenen necessitats o situacions que requereixen potser hospitalització... Això passa, i el que no podem fer és obviar-ho. Per a això, es pot tenir una bossa d'hores, però no per anar-se'n de vacances o anar de viatge, sinó per a aquest cúmul de circumstàncies familiars que et poden passar. Cal tenir

en compte que aquestes hores no seran productives, però ja es pot tenir en compte quan s'estableixen els pressupostos. En la nostra organització, quan estableixes una mesura d'aquest tipus (potser la disposició o la utilització d'aquestes hores), el primer impacte és creixent, però us asseguro que amb el pas del temps es regula. S'utilitzen individualment de diferent manera o en diferent volum. Hi ha qui n'utilitza més de les establertes i hi ha qui no les utilitza, però al final queda compensat.

El tema de les lactàncies. Qui vulgui que les acumuli al període de maternitat, que les faci, i si no es fan servir, retribuir-les. I que cada un triï el que millor li vagi segons el cas particular. El tema de la reducció de jornada també és molt important: no vincular-lo o que no tingui cap impacte en el desenvolupament professional de la persona. Cal vetllar perquè, en els col·lectius, amb increments mitjans, retribucions mitjanes, en cap cas es vegi que hi ha un impacte negatiu per a les persones que puguin estar en reducció de jornada. Que tinguin garantit que hi ha una evolució equivalent, que no sigui un col·lectiu discriminat en aquest sentit.

Temes de maternitat. Jo crec que cal acompanyar també en el procés d'embaràs. Per això tenim un servei mèdic a les fàbriques: un metge i una infermera a jornada completa. Fem els cursos de prematernitat internament. I és que de vegades no és fàcil que els fem externament, amb els horaris que ens donen o que ens proposen des del CAP. Tenim: un curs de prematernitat intern, un seguiment de l'embaràs pels metges, una assegurança mèdica privada que et doni opció, negociant des de l'empresa, a eco-grafies suplementàries, proves suplementàries... pilotant-ho per acompanyar en aquest procés, perquè és la nostra realitat.

A l'estiu, què passa amb els nens? Doncs que es destinen recursos a un casal d'estiu; una ajuda a escola bressol sense demanar justificant: qui ho tingui solucionat a casa, perfecte. Però

bé, els nens petits tenen més despeses: ajuda escolar, i sobretot, línies d'actuació. S'han d'adaptar aquestes necessitats al nostre esquema productiu. No podem ometre-ho, però sí que podem tenir en compte la realitat que tenim del col·lectiu per preveure no sobrecarregar o no sobretensionar les persones per un simple programa productiu.

Línies d'actuació en el futur o conclusions. Jo diria que també hem de ser flexibles en totes aquestes mesures. Poden ser molt atractives, però hem de passar d'aquests drets consolidats, o d'aquestes pors futures. Sabem que les necessitats canvien. S'ha de ser conscients que si el que necessitem avui és invertir recursos en tots aquests aspectes, també haurem de ser flexibles i destinar aquests recursos a altres coses. I potser haurem de canviar. El que teníem ara no ho tindrem en el futur, però tindrem altres coses que ens sol·licitaran els treballadors o els nostres equips. Cal negociar en els convenis col·lectius. Però no solament com a moneda de canvi. Perquè al final el que buscarem ens ho deixem pel camí per aplicar o guanyar dues dècimes més en relació amb l'increment general. Doncs potser caldria deslligar-ho i realment veure quines polítiques socials s'han de buscar dins del conveni, i després ja parlarem de jornada d'incrementos salarials. I des de les empreses s'ha d'impulsar, cada un a la nostra manera, i no esperar que ens ho doni tot fet el legislador i les administracions, però sí que és veritat que després necessitarem aquesta coherència pel que fa als horaris, els col·legis, l'educació... Però des de les empreses tenim la responsabilitat de començar a facilitar el camí. Moltes gràcies.

Moderadora: Sra. Núria Chinchilla

Moltes gràcies, Pablo, per ser un referent en els temes de conciliació.

Torn de paraules i debat

Intervenció 1a

Intentaré ser molt breu i molt concisa. Primer de tot, com a mestra que sóc, m'agradaria fer alguna reflexió. En aquest moment es parla aquí molt sobre el debat de la jornada escolar, sobre la racionalització d'horaris a les escoles, etcètera, però els mestres tenim molta por, perquè a vegades es confon racionalitzar horaris –que estem d'acord que segurament fa falta– amb la prolongació de la jornada laboral dels nens. A Barcelona els nens solen estar vuit hores al centre. Ens sembla un error gravíssim que la solució sigui justament allargar la jornada dels nens i que la solució no sigui reduir la jornada dels pares.

D'altra banda volia comentar també l'efecte de petites mesures en el temps. Jo, que em dedico a la militància política i sindical, realment sento que és molt complicat per a les dones ser aquí, perquè les organitzacions sindicals, polítiques o ONG tenen moltes vegades els mateixos defectes que les empreses. Les reunions solen ser interminables i una mesura que nosaltres hem aplicat en la nostra organització, i que ha donat grans resultats a l'hora que les dones ocupem també càrrecs en les executives, és senzillament decidir a quina hora acaba una reunió. I ens ha obligat a ser bastant més eficients i a no escoltar interminables explicacions dels companys que, de vegades, tenen uns egos increïbles i repeteixen 50 vegades el que ja s'ha dit. I hem estat les dones les que ho hem aportat per pura necessitat de conciliació.

Una altra història que m'agradaria comentar és una mesura que sembla que funciona molt bé. És sobre el que ha parlat el professor d'allargar el permís de maternitat. Sembla que dona molt

bons resultats obligar al permís de paternitat. És a dir que les dones tinguem uns quatre o cinc mesos i que els homes en tinguin també una altra part, perquè les condicions de cara a les contractacions d'empreses comencin a ser iguals, a part d'altres conseqüències de tipus de responsabilitats familiars, etcètera. L'obligatorietat, no l'opció.

I per a acabar m'agradaria molt parlar del que ha comentat Pablo Carolà. Crec que, com a consumidors, és molt important conèixer les empreses que són responsables familiarment. Jo compraré molt més a gust els productes de Vuitton, si és que el meu poder adquisitiu m'ho permet, que no els d'altres empreses que també són caríssims i, a més, se sap no que tenen unes condicions laborals per als seus treballadors als països desenvolupats, sinó que a més se'ls ha denunciat nombroses vegades per treballar en països del Tercer Món amb explotació infantil. I a més venen igual uns productes que són caríssims i als quals la majoria de les persones no tenim accés.

Intervenció 2a

Sóc Elvira Méndez directora de l'Associació Salut i Família, que com molts de vosaltres coneixeu, promou intervencions i iniciatives actives de conciliació de la vida familiar i laboral, entre altres els bancs del temps (sobre els quals tenim una jornada anual d'aquí deu dies).

En qualsevol cas vull felicitar tots els ponents per les seves excel·lents intervencions, i comentar el tema de la flexibilitat laboral. La flexibilitat laboral, en la llarga experiència que jo tinc i que he compartit amb Núria Chinchilla i amb alguns de vosaltres, en realitat té a veure amb la capacitat d'autoorganització de la pròpia vida, i també amb l'avanç, en un sentit col·lectiu, cap a una societat més activa i compromesa. Per tant, sobre els

obstacles que trobem, fins i tot que s'esmentaven, a mesures que són evidentment limitades però que estan a disposició dels treballadors i que no s'utilitzen (moltes d'aquestes mesures de flexibilitat laboral), jo voldria comentar per veure què opineu, sobre dos grans aquests d'obstacles. En general no utilitzen les ofertes de flexibilitat laboral aquells que tenen la seva vida familiar organitzada de forma fixa i habitualment asimètrica, i per tant qualsevol canvi en les seves vides és molt difícil d'encaixar. És a dir, la asimetria dels rols en les famílies milita en contra de la sol·licitud de mesures de flexibilitat laboral.

Respecte de la tipologia o l'estatus de treball. El que ara diré està publicat per l'organització Working and Living Conditions, de Dublín, que en un estudi recent diu que els que menys utilitzen les mesures de flexibilitat laboral són les persones que tenen un lloc de treball que podríem dir més intercanviable o bé que treballen –cosa que afecta, això últim, a molts espanyols i catalans– en processos de treball menys definits, més amorfs, és a dir, que podríem dir col·loquialment que no se sap bé què fan, o si serveixen per a tot o per a una cosa i per a tres, no. Per tant, vull apuntar aquestes qüestions, i subratllar que la flexibilitat laboral incideix directament tant en les condicions i processos de treball com també en les condicions que es donen en les famílies. Gràcies.

Intervenció 3a

Sóc de la Federació de Pares. No és que estigui en desacord amb el sindicat, però hi ha coses que els pares no diem, com ara que els nens estiguin vuit hores o catorze hores a l'escola. Estem dient (i fa cosa d'un any i mig o dos anys, en el Consell Escolar Municipal de Barcelona que vam tocar el tema dels temps i l'escola, i fora de l'escola), que el temps sigui real. Per què? Perquè se'ns està exigint a la família que concertem tot el

sistema a dins i la pròxima llei estatal, com en el pròxim pacte per l'educació a Catalunya també, ens exigeix molt als pares. I això no obstant els pares tenen molta representativitat en molts fòrums i no poden estar atenent-los, perquè aquests temps no es donen. I em refereixo als temps a l'empresa, com en els consells escolars al centre, com en els consells escolars municipals, com en tota la representació que tenen... Això no ho podem dir perquè no volem ser professionals sindicalistes, però sí que podríem representar els nostres fills com a pares als llocs de representativitat. I una altra de les coses que ha dit el company del centre, Ignasi Buqueras, sobre el tema que n'hi hauria d'haver més tots els dies. Estic totalment d'acord amb el que acaba de dir dels sis principis que ha donat, que siguin reals. Perquè així podem tenir també, en aquests sis punts esmentats, al Departament d'Ensenyament, a la Generalitat, en tot, una prioritat, perquè a vegades s'entén poc els pares. Alabo la tasca del responsable de personal de l'empresa, ja que si totes les empreses i tota l'economia empresarial pensessin com pensen ell, estaríem aquí discutint d'una altra cosa.

Intervenció 4a

Gràcies. Felicitats a l'organització. He de dir que m'ha sorprès negativament que només el senyor Buqueras hagi tocat el tema de "perdre el temps" i una mica de cua d'ull. I em refereixo no a perdre el temps en el sentit de l'administració –el típic funcionari que es dedica a fer en hores de treball la típica cadena de ximpleries per Internet–, sinó a la pèrdua de temps prepotent. I em refereixo a un cas que va sortir fa poc a la premsa: un senyor de Telefónica que havia estat un any sense fer res en un despatx. I va ser notícia perquè el van portar pel penal en lloc del social, quan hauria d'haver estat notícia perquè el ministre de Treball hauria d'haver avergonyit el director de l'empresa dient-li com s'atrevia a perdre el potencial d'un home que havia estat un any

sense fer res. I voldria preguntar al director de Vuitton quin mètode de selecció fan servir a la seva empresa i si creu una mica que segons la selecció tens un resultat laboral o un altre. Gràcies.

Intervenció 5a

Hola, bon dia. En primer lloc vull felicitar l'organització. Hi ha una dita en català que diu que parlar del temps és perdre el temps. Evidentment amb una altra connotació. Però penso que en aquest cas no ha estat així. Hem estat parlant del temps i penso que l'hem aprofitat. M'agradaria fer dues preguntes al representant de Louis Vuitton i després una altra al senyor Ignasi Buque-
ras. Al senyor de Vuitton, m'agradaria saber una mica què passa amb els homes Louis Vuitton. Ha parlat dels nens o dels fills Louis Vuitton. La pregunta seria què passa amb els homes, és a dir, quin paper hi fan en les polítiques conciliadores, si l'organització sensibilitza els homes per tal que sol·licitin mesures conciliadores, com pot ser la baixa de paternitat, i si és que sí, quines són aquestes. Una altra pregunta seria com es cobreixen les reduccions de jornada dins de l'empresa. I finalment, el senyor Ignasi Buque-
ras ha comentat que havia tingut una sèrie de contactes amb diferents institucions i diferents representants i que fins i tot va estar parlant amb Foment Nacional. Li vull fer una reflexió. A Catalunya, i sobretot els municipis –jo sóc una representant de l'Ajuntament de Mataró, i som en un programa europeu que treballa en el tema de la igualtat d'oportunitats i de la responsabilitat social, i en concret a nosaltres ens ha tocat dinamitzar el tema de la conciliació de la vida laboral i la vida personal– com Mataró i d'aquestes dimensions, hi ha sobretot microempreses i petites empreses. Ho dic perquè les experiències com les de Louis Vuitton són molt interessants, però un cop ens dirigim a aquestes petites i microempreses sembla pràcticament impensable poder tenir un metge, per exemple, dins de l'empresa, perquè faciliti tot el que ha comentat. Gràcies.

Intervenció 6a

Jo tenia una pregunta per al senyor Buqueras. Més que una pregunta és una reflexió. Primer la pregunta seria quin seria l'horari racional, si és que es tracta de racionalitzar-lo. I la reflexió, lligant una mica amb el que ens ha exposat Angela Perulli, era fins a quin punt és possible racionalitzar els horaris en una societat complexa, si ho volem dir així, o en tot cas més complexa que la societat industrial en la qual sorgeix aquest model temporal que prenem com a referència però que sabem que tampoc és l'únic possible i l'únic pensable. Fins a quin punt la solució passa per racionalitzar, que sembla que darrere la racionalització hi ha l'homogeneïtzació. Aquesta és la pregunta i la reflexió. I em vull sumar també a la pregunta de què passa amb els homes de Louis Vuitton.

Intervenció 7a

Una pregunta molt ràpida: tant des de la vostra experiència en tot aquest estudi que feu de diverses empreses en l'àmbit nacional com altres possibles àmbits territorials que pugueu tenir qualsevol membre de la taula, quin percentatge d'empreses es poden considerar a escala nacional o europea socialment positives?

Moderadora: Sra. Núria Chinchilla

Quan vam començar l'any 99, el primer estudi IFREI que vam fer, que era un índex d'empreses familiarment responsables a Espanya, ens va donar un 7%. L'última vegada que ho vam fer, que ha estat l'any 2005, ens ha donat un 22%. Anem millorant, lentament. De totes maneres cal veure realment que n'hi ha algunes que tenen algunes pràctiques que més o

menys ajuden a la conciliació i altres que ja tenen programes complets amb algú al darrere i que hi dona suport, que és l'agent de canvi. A més del 22% que ja té tema, hi ha un 30% que pensa què fer per ser així realment. I encara no saben gaire bé com fer-ho. Com que tinc la paraula, parlant de paternitat, una altra de les coses de què vaig parlar al Congrés és la baixa de paternitat obligatòria, evidentment com més aviat millor, perquè si no, no hi ha canvi cultural. Els homes que no entren a casa, no saben conviure amb els nens ni amb el que és la feina domèstica, i a més no saben al final gaudir-ne, amb la qual cosa és impossible. Aleshores demanàvem un mes. Com sabeu, a Islàndia ja són tres mesos de baixa de paternitat obligatòria. A Noruega des que s'hi van posar han passat del 2% al 98% de pares que l'agafen, i tot això és realment un canvi cultural. Jo crec que cal anar cap aquí. Em van dir que seran quinze dies gairebé segur. D'acord, comencem a poc a poc, esperem que això canviï com més aviat millor. I després el tema de la conciliació amb un mateix, que dèieu també.

Segons l'últim estudi que vam fer a IESE, sobre conciliació treball-família, es podria veure amb 5.000 parelles, 10.000 persones a Catalunya, que el problema que tenien no era només de temps, sinó també d'energia. Com dic, quan arribes a casa, no estàs ni per escoltar ni per construir una relació paternofamiliar ni conjugal ni res. Però és que, a més, al final sortia allà que la primera causa de manca de conciliació es troba en la persona mateixa. O sigui que sí que és cert que hauriem d'ajudar a fer que cada un de nosaltres, a més de flexibilitzar l'empresa, a més d'ajudar des de l'escola a educar, etcètera, també ajudem donant classes de com conciliar millor: amb la gestió del temps, la gestió de l'estrès, en fi, tot el que faci referència a ajudar la gent a prendre decisions racionals, ja que moltes vegades es prenen decisions sense pensar en les conseqüències de les coses que vindran. Sobre el tema de les PIME, i amb això

ja acabo, a la Comunitat de Madrid estem treballant amb 200 PIME a les quals farem el diagnòstic gratuït i les acompanyarem durant dos anys, perquè facin el canvi que és realment necessari, tot finançat per la Comunitat de Madrid. Crec que això és una bona idea que també podríem fer a Catalunya. De fet ja ho estem fent en part, encara que a petita escala, a Lleida, amb un primer estudi de com estan les empreses a Lleida, i tot just acabem de signar ara per fer-ho també a Tarragona. Em sembla que ara hem de deixar que també diguin la seva les persones d'Itàlia, Anglaterra i Alemanya, i m'agradaria que parlés tothom.

Sr. Pablo Carolà

Respondré primer el tema dels criteris de selecció. Hem crescut molt en aquests tres últims anys. Quasi hem doblat la plantilla. Jo diria que fem gairebé mil entrevistes a l'any a la fàbrica. Una cosa afalagadora, o una cosa de la qual estem orgullosos, és que rebem una mitjana de 215 o 220 currículums diferents al mes sense posar cap anunci. Això vol dir que alguna cosa, a la zona, arriba, o està quallant. El 90% dels currículums que arriben són femenins, són de dones, de qualsevol edat. No hi ha cap criteri discriminador, ni pel que fa als homes ni a les edats... Provem de basar-nos realment en qualificacions. El personal que ve és d'àmbits molt diversos, i també amb experiències i edats diverses, perquè a Catalunya no hi ha tradició... Tenim tradició en pell, però no hi ha escoles específiques amb un component de treball del cuir. I les que hi ha, estan més enfocades cap al disseny i no tant cap al món industrial. Vénen pocs homes. El tema de cosir potser no resulta tan atractiu per a determinats homes o determinades edats. Aquesta és l'explicació dels perfils. El procés és una entrevista inicial, es mira el currículum, l'experiència en treballs de costura, o que hagen cosit a casa (feina anterior al domicili), que hagin tingut mani-

pulació amb productes, amb petits materials, ajuda, facilita el tipus d'operacions que fem. D'altra banda, tenim gent que ve d'arreu: des de caixeres de Caprabo fins a persones que no han treballat mai, una mica de tot.

El tema de la reducció de la jornada. Aquesta és la clau. Us deia que hem de conèixer quina realitat tenim, quin volum de personal tenim ara i potencialment, per les ràtios de retorn dels embarassos, quines ràtios tenim de sol·licituds de reducció de jornada, què és el que ens trobarem en els pròxims dos, tres, cinc, sis anys. Basant-nos en això podem oferir la nostra càrrega, la nostra oferta productiva. Quantes hores productives som capaços de desenvolupar amb la situació que tenim. Si se'n necessita més, com ho cobrim? Amb noves contractacions indefinides.

Pel que fa als homes, ja m'agradaria ser el senyor Vuitton. Els homes ho portem una mica malament, perquè som pocs i, a més, molts dels que hi ha entren joves i els han caçat aquí. Tenim matrimonis entre el col·lectiu. Imagineu un procés de selecció d'un noi que ve per primera vegada a fer les proves a la fàbrica, que tingui vint i pocs anys, i set-centes dones... A veure com fa la prova. I a veure si entra... Llavors, pel que fa al tema de la conciliació de permisos de paternitat, moltes vegades són parelles i no ho sol·liciten. Sol ser la mare qui ho sol·licita. Jo comparteixo la visió amb la Núria, i crec que és un factor que tenim les empreses amb majoria dones. És que estem veient que s'està assumint que tots els motius d'atenció als fills, d'absentisme lligat a qualsevol circumstància familiar, ho estan assumint elles al 100%. I, en definitiva, és així en la nostra organització. I penses, i l'altra part del nucli familiar? També és veritat que és la realitat que tenim, i hem de treballar amb això. I jo diria que no tot és or. Els homes ho portem malament i també hauríem (jo el primer) de passar més temps amb la meua família i la meua filla.

Sr. Ignasi Buqueras

Hi ha hagut set intervencions, i jo felicito les intervencions, i fins i tot algunes mans que han quedat frustrades, però espero que puguin intervenir en una pròxima vegada.

Primer, l'educadora. En primer lloc jo considero des de sempre que l'educació és el tema més important que un país hauria de tenir. Si hi ha un tema important, primer, segon i tercer, és el món de l'educació. I els educadors no solament han d'estar ben pagats, sinó que haurien de ser els més ben considerats socialment, perquè sens dubte el futur d'un país són ells. I més, avui dia, a Espanya, que els pares deleguen excessivament, i d'una manera jo crec que poc responsable en els educadors, el futur dels seus fills. Perquè els pares no tenen temps i pensen que a l'escola ho han de fer tot i això tampoc és correcte. Per tant, a l'educadora vull dir-li que no em sembla correcte allargar els horaris dels nens, perquè els pares puguin fer aquestes jornades interminables. Els nens no han de pagar les prioritats absurdes o obligades dels pares. És a dir, que l'escola sigui una prolongació i, concretament, omplir les hores amb activitats extraescolars per anar passant el temps, perquè el pare o la mare els pugui anar a recollir, em sembla completament fora de lloc i, a més, molt perjudicial per als nens.

Pel que fa al tema de les reunions sindicals, en el tema de les reunions, considero que som en un país molt de *reunitis* i amb pocs criteris per convocar les reunions. Les reunions cal convocar-les amb hora exacta de començar i tothom ha de ser-hi amb puntualitat, com deia abans, i s'ha de saber l'hora d'acabar la reunió. Una altra cosa és perdre el temps com ha dit algú aquí i no avançar. I, d'altra banda, s'han de sol·licitar les coses per escrit a les persones. D'aquesta manera hi ha més rigor i perdem menys el temps. A l'Elvira, que ha parlat d'un banc del temps, jo li demanaria informació sobre aquest banc del temps.

Crec que és important que hi hagi un banc de temps i conèixer-ne la filosofia i quins són els plantejaments.

Al pare de família que forma part d'una Federació, felicitacions. Tant de bo tots els pares de família estiguessin a les reunions de pares de família, no només les mares, sinó també els pares i, d'altra banda, que aquestes reunions es fessin en horaris factibles, i saber a quina hora comencen i a quina hora acaben, qui són els que intervenen. També s'ha de demanar rigor en les intervencions, en les actuacions i en les decisions.

Pel que fa als interlocutors, sens dubte, als sis interlocutors que he indicat (Parlament, Generalitat, sindicats, Foment del Treball Nacional, mitjans de comunicació social i societat civil), faig una crida a l'organització de les jornades, perquè facin aquestes peticions, perquè de totes les maneres jo les faré en nom de la Comissió Nacional que presideixo.

Quant a perdre el temps. Indiscutiblement, perdem massa el temps. I, per tant, hem de ser rigorosos amb la utilització del temps. Això no vol dir que a vegades (i Catalunya té magnífiques platges, magnífics boscos i fantàstiques muntanyes) ens perdem per perdre el temps. Però d'una manera voluntària, no que ens el facin perdre altres per falta de rigor en ells mateixos.

I finalment, la nostra moderadora ha contestat perfectament la intervenció de Mataró. Moltes gràcies.

Sr. Michael Rigby

Una observació respecte a la baixa per paternitat i la qüestió de si ha de ser obligatòria o no. Cal tenir en compte també la qüestió econòmica. En la proposta del Govern britànic, els ingressos del pare durant aquests tres mesos serien uns 300

euros al mes. És la meitat del salari mínim. Si no és obligatori, hi haurà pocs homes que tinguin la voluntat d'agafar-la si la seva pròpia empresa no assumeix la responsabilitat de pagar la diferència entre aquest mínim i el sou normal. I aquest ha estat un problema a Anglaterra amb la baixa per atenció a familiars, atenció a nens i malalts. Que el nivell d'ingrés que proporciona l'Estat és tan baix o, en alguns casos, gairebé nul que no hi ha gaire interès per part dels treballadors per aprofitar-ho. No tenen la possibilitat, perquè la disminució d'ingressos és molt important.

Sra. Vera Morgenstern

Gràcies. Algunes conclusions: la inversió d'hores de feina i d'horaris no regulats de feina no són un instrument dolent del tot per a les mestresses de casa en la competició econòmica. Ni a la UE ni globalment. Els nostres sistemes econòmics sobreviuen a través del treball de qualitat, i el treball de qualitat no pot ser dut a terme per treballadors cansats. Hem d'augmentar les hores de feina als nostres països, però no globalment, no carregant més hores a les espatlles dels individus; hem d'incrementar el nombre d'hores de treball introduint altre cop normes, amb el retorn d'aturats a l'àmbit laboral, els que no tenen feina, el nombre dels quals està augmentant.

I no és possible trobar una solució si deixem aquestes persones fora i augmentem les jornades laborals dels altres. Hem d'obrir la finestra, hem de mirar per sobre l'església... Amb això vull dir que hem de treballar per millorar els nivells de treball arreu del món. Aquesta és la via per sobreviure en la competició global.

I finalment, un tema completament diferent. Hem d'aconseguir unes baixes de paternitat als nostres països que estiguin com-

binades amb unes compensacions salarials reals. Aquesta és l'única manera d'aconseguir que els homes agafin les baixes de paternitat.

Sra. Angela Perulli

Sí, només un parell d'apunts. Les baixes de paternitat, a Itàlia, i potser ja ho sabeu, existeix. És una llei força recent que ha introduït la possibilitat de perllongar fins a 13 mesos la baixa prevista pel naixement d'un fill.

La identitat, com a element únic de la pròpia identitat i del mateix rol social, s'està afeblint. Entre els homes joves es comencen a mostrar també altres elements importants, i potser això ens pot fer tenir l'esperança que aquestes sol·licituds de conciliació entre temps per treballar i temps per viure, que fins avui han estat demanades principalment per a dones, comencin a ser una exigència de tots.

Moderadora: Sra. Núria Chinchilla

Moltíssimes gràcies, doncs, a totes les persones que han estat amb nosaltres. I jo crec que ara només ens cal posar en marxa tot el que hem dit aquí. Així que cadascú des del seu càrrec intenti fer un pas endavant i, entre tots, segur que ho aconseguirem. Donem pas a la taula de cloenda de la Jornada.

Cloenda

Sr. Angel Crespo

Al Consell Econòmic i Social de Barcelona, els actes normalment s'acostumen a acabar amb la intervenció dels representants dels diferents grups que tenim al Consell. Per tant, amb la intervenció de la vicepresidenta per la part sindical, que és la Neus Munté; el vicepresident per la part empresarial, Agustí Bonavia, i la representant o la vicepresidenta per la part municipal, Montserrat Ballarín. L'alcalde Clos s'ha excusat perquè és a l'Índia i, així doncs, ella també farà la participació com a Ajuntament de Barcelona a la cloenda.

Sra. Neus Munté

Gràcies, president. Molt breument, per ser precisament coherents amb tot allò que s'ha anat comentant al llarg de la jornada. Jo només volia destacar que des del Consell Econòmic i Social de Barcelona vam considerar ja fa molt de temps que davant de tots els canvis socials i culturals que s'estaven produint, era imprescindible d'una vegada per totes assentar les bases d'una nova organització social del temps. I que, en aquest sentit, des del Consell, on hi som representats, com molt bé s'ha dit, l'administració local (l'Ajuntament de Barcelona), els sindicats i la patronal, podíem posar-hi el nostre gra de sorra. Hem de veure sempre aquesta reorganització del temps de treball que des d'una concepció integral que ens permet, d'una banda, millorar la coordinació entre els diferents temps de la vida de les persones, i posar fi a la descoordinació que hi ha entre els temps de desplaçament, els horaris dels serveis, el temps de treball.

Les respostes que fins ara han donat les diferents administracions, i també algunes institucions, a aquestes problemàtiques, han estat molt disperses. S'han centrat moltes vegades, d'una manera gairebé exclusiva, en modificacions, o en propostes de modificacions, de la normativa legal. És evident que amb això no s'aprova de cap manera. Tenim molt clar que s'ha d'incidir en moltes altres mesures que tinguin en compte la gestió d'horaris públics i horaris privats, amb nous models de mobilitat, també pública i privada, i a atendre les noves demandes, i no tan noves, d'aquesta societat canviant, i que fan referència a l'atenció a les persones grans i dependents, als infants, etcètera. Empresaris i sindicats hi tenim molt a dir. Ho estem fent, en el marc d'aquesta jornada, en el si del Consell Econòmic i Social de Barcelona, a la nostra vida pròpia de les respectives organitzacions, però també és veritat que hi tenim molt a fer. I en aquest sentit jo crec que tots recollim el repte que ens plantejava el senyor Buqueras. Hi tenim molt a fer amb instruments com la negociació col·lectiva, que és una eina que ens és més pròpia, però també amb les nostres pràctiques internes, donant exemple, i en aquest sentit també prenem nota del que abans la companya esmentava amb tota la raó del món. Hi tenim molt a fer en matèria de conciliació, d'adaptabilitat d'horaris i de formes de treballar.

Jo crec que en l'àmbit de l'Ajuntament de Barcelona hi ha un molt bon exemple, ja s'ha esmentat abans, que és la Regidoria dels Usos del Temps, pionera i que hauria de ser seguida en molts altres indrets. En l'àmbit nacional de Catalunya tenim també un instrument a les nostres mans, que haurem d'anar desenvolupant, com és l'acord estratègic, del qual els que som aquí també som signants, on també es preveuen algunes d'aquestes mesures d'organització del temps i de conciliació de la vida familiar i laboral. Us vull agrair finalment la participació i continuarem treballant en la mesura de les nostres possibilitats des del Consell i en els nostre àmbits propis per millorar aquestes qüestions. Gràcies.

Sr. Agustí Bonavia

Sóc el representant de Foment del Treball, dels empresaris, dins del Consell Econòmic i Social. Jo us voldria fer una sèrie de reflexions, que no em puc estalviar. En els darrers anys s'han produït unes fortes transformacions en les estructures socioeconòmiques que han provocat noves formes de producció i que generen un nou marc organitzatiu i laboral. Tinguem en compte que hi ha la competència dels mercats més oberts, la implantació de noves tecnologies, les genèriques i les específiques com el teletreball, que podria simplificar moltes de les coses si les tinguéssim en compte com ho tenen al nord d'Europa.

El teletreball, en alguns aspectes, ens podria ajudar. Les contínues fluctuacions i diversificacions de la demanda: això és extraordinàriament significatiu, perquè abans les coses es feien des de l'oferta, en la societat productiva antiga. Però avui en dia el fet que es fan les coses des de la demanda defineix empreses com Louis Vuitton o Zara, que es dirigeixen a una segmentació de mercat que provoca productes diferents. I l'augment dels processos *just in time*. També s'han produït canvis socials que vénen marcats per la incorporació de la dona al lloc de treball assalariat vull dir, i per les noves demandes en el món de la cultura i del lleure. Això nosaltres que estem immersos en una cultura urbana, en transformació de ser productiva a ser de la societat del coneixement i de la informació, indubtablement és una demanda potent. Després hi ha hagut un canvi que representa el nivell formatiu. Una societat sense formació continua no té futur. Probablement tampoc present. Perquè els canvis són diaris. Una empresa que no canviï en cinc anys no existeix. I després s'han revisat també els conceptes de subordinació. D'unes empreses molt jerarquitzaades avui hem passat a unes relacions molt horitzontals.

Un dels debats de present immediat seran els temes de la intel·ligència emocional. Si som capaços de gestionar coses i no

som capaços de gestionar persones, tindrem dificultats greus, perquè altres ho faran millor. I en aquest cas no seran ni els xinesos, ni els indis ni el sud-est asiàtic. Però nosaltres, això, no ens ho podem permetre. Òbviament, davant de tota aquesta sèrie de situacions el que passa és que ja no estem parlant ni de *taylorisme* ni d'*estajanovisme*, sinó que parlem de centrar una regulació del temps de treball molt basada en l'ordenació flexible del temps de treball. Alejandro Cercas ja ho ha dit, el conseller també, i jo també ho dic. L'adaptació ha de ser tan ràpida que la flexibilitat és inexorable. I flexibilitat no vol dir caos. Vol dir capacitat d'adaptació i en moltes coses, com he dit abans per exemple, plantejar-se les coses des de la demanda i no des de l'oferta. En aquest sentit nosaltres hem estat signants i sostenim que l'acord estratègic per la internacionalització, la qualitat de l'ocupació i la competitivitat, l'acord interconfederal en la negociació col·lectiva i recentment l'acord interprofessional de Catalunya expressen la conveniència de la flexibilitat del temps de treball i on hi ha les garanties i la seguretat per les persones, per tal de millorar la seva capacitat d'autogestió del temps de treball i la conciliació amb la vida personal. Allí hi ha, ben regulades, les excedències, els permisos i les regulacions de la jornada. Nosaltres postulem que, des de la nostra cultura, que no és exactament l'anglosaxona, on tenen un horari especial, o les normatives (recordeu que no tenen constitució) o la tradició jurídica d'origen napoleònic, que creu que tot s'ha de regular, i altres països que tant els fa que es reguli o no perquè no en pensem fer cas. Sense assenyalar ningú, però també n'hi ha d'aquests. I penso que la negociació col·lectiva ens permet alts nivells de flexibilitat i d'eficàcia, en aquest moment, des de la nostra cultura, per parlar de la regulació del temps i de la negociació. No hem d'oblidar que són les empreses i els treballadors els que millor coneixen les seves possibilitats i les seves oportunitats. Per tant, nosaltres pensem que aquest és un marc que ens ha estat útil. No pot oblidar-se, però, que en les demandes de sostenibilitat algunes coses les han de regular els empresaris i els treballadors, però no totes. Perquè sempre que es

fa una demanda s'ha de parlar de costos i de qui els paga. Això s'ha de dir ben clar. I moltes coses depenen de l'Estat. Ni les escoles bressol, ni els geriàtrics, ni els centres de dia, ni l'atenció als nens, ni l'atenció als joves... Això ha d'anar a càrrec dels pressupostos generals. En definitiva, cal remarcar la necessitat de coordinació entre tots els agents implicats. Com a nota final vull dir que hem passat l'any 1997 de 1.735 hores anuals a, en aquest moment, 38 hores i 11 minuts en els convenis d'empresa i 38 hores i 54 minuts en els convenis sectorials. Hauríem d'anar més enllà? Potser sí, però això ens ha funcionat amb aquestes eines que tenim. Gràcies.

II-Ima. Sra. Montserrat Ballarín

Moltíssimes gràcies, en primer lloc una salutació a tots els participants d'aquesta jornada i vull agrair molt especialment als ponents la qualitat de les seves ponències. Encara que no he tingut l'oportunitat d'estar a totes, ja he estat informada que han anat força bé.

Voldria en primer lloc disculpar l'alcalde, que era qui tenia prevista la cloenda d'aquesta jornada, però un viatge oficial a l'Índia, no li ha permès estar amb vostès en aquests moments i ha delegat en mi el tancament d'aquesta jornada. Per tant faré la intervenció amb doble concepte, amb els dos barrets de vicepresidenta del CESB i de regidora de l'Ajuntament, en aquest cas per delegació de l'alcalde.

Per anar entrant en matèria, cal dir que comparteixo, com no pot ser d'una altra manera, la premissa sobre la base de la qual s'ha realitzat aquesta jornada: l'evidència que el treball constitueix una necessitat per a la supervivència de les persones, però tothom és cada cop més conscient que també ho és el temps personal i familiar.

El temps lliure és un dret subjectiu de tots els éssers humans, necessari per al seu desenvolupament al llarg de la vida i per garantir la seva qualitat de vida. A fi i efecte de fer realitat aquest dret subjectiu, també la ciutat (la nostra per descomptat) hi té un paper molt important. Com diu el filòsof José Antonio Marina, "la ciudad es fuente de soluciones. El hombre solitario no puede sobrevivir. Buscando, pues, su felicidad privada, el ser humano se integra en el espacio público y esto tiene trascendentales consecuencias. La primera es que debe coordinar sus metas, sus conductas, con las metas, aspiraciones y conductas de los demás. Esta interacción continua es el fundamento de la inteligencia social". Nosaltres volem una ciutat intel·ligent socialment, que sigui capaç de donar solucions als problemes que en cada moment tinguin els ciutadans i ciutadanes, i per tant que sigui capaç d'assentar les bases i les condicions perquè tothom pugui realitzar els seus projectes vitals.

Ara per ara, les inquietuds d'una majoria dels nostres ciutadans i ciutadanes, de la nostra gent, tenen a veure amb la distribució de dos elements molt clàssics i molt bàsics: l'espai i el temps. Això ha originat que l'Ajuntament de Barcelona integrés dins de la seva agenda política com una prioritat el tema de la convivència i el civisme als espais públics, tema que avui no toca, i també el dels usos del temps. Com ja s'ha explicat aquest matí per part de la regidora Imma Moraleda i ha sortit reiteradament al llarg d'aquesta jornada, comptem amb una Regidoria dels Usos del Temps que està treballant molt intensament en línies jo crec que molt interessants. Però a més a més, l'Ajuntament de Barcelona, com totes les administracions públiques, té una funció fonamental a complir que és l'exemplificació. Ser model per a la ciutadania d'aquelles actituds que contribueixen a la millora de vida social. Una exemplificació que, com també ha explicat aquest matí el conseller Rañé, de vegades no s'entén bé per part de certs agents econòmics o socials. Però és evident que si algú no prengués la iniciativa d'innovar amb tots els ris-

cos que qualsevol innovació comporta, encara segurament estariem situats a l'edat de pedra. En aquest sentit, també les administracions s'han de sumar al nou paradigma que comporta la necessitat de noves organitzacions temporals a la societat, recollides en les diferents directives europees en aquesta matèria. Aquesta reorganització de la vida personal, familiar i laboral és complexa, perquè implica (com també s'acaba de reiterar) canvis en els horaris, flexibilització dels horaris de treball, i de manera molt destacable l'establiment de mesures per afavorir la corresponsabilització dels homes i de les dones en la cura dels infants i de les persones dependents. També en aquest camp l'Ajuntament de Barcelona ha volgut ser capdavanter i pioner. S'ha avançat a altres ajuntaments a través del conveni col·lectiu en l'adopció de mesures importants per conciliar la vida personal i familiar. Mesures com per exemple més flexibilitat, la possibilitat de compensar hores a les persones, als treballadors que tenen fills petits, o les quatre setmanes de permís per paternitat.

Actualment, la Generalitat de Catalunya està treballant en l'avantprojecte de Llei de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, on moltes d'aquestes mesures que ja són vigents i aplicables a l'Ajuntament de Barcelona també es veuran reflectides. En tractar-se d'una Llei de la Generalitat, institució que també té competències per regular sobre administracions locals, l'àmbit d'aplicació d'aquesta norma no només seran els treballadors de la Generalitat, sinó també els treballadors de les administracions locals de tot el país. Per tant aquest avantprojecte de Llei es perfila com un bon instrument per avançar en una reorganització dels usos del temps que beneficiarà de moment ja directament molts treballadors públics del nostre país i per tant a una part important de la nostra ciutadania.

Els avenços en la normativa laboral, com els que acabem d'exposar, acompanyats de les mesures socials que garanteixin els

serveis de proximitat, formen part d'una política global i integrada que estem desenvolupant des de les diverses administracions catalanes per tal d'aconseguir una veritable compatibilitat en els temps de les persones, així com una major satisfacció i qualitat de la vida ciutadana. Esperem que entre tots, entre tots els poders públics –local, autonòmic i estatal–, entre tots els agents econòmics i socials i amb l'ajut, evidentment, de la ciutadania en general, ho puguem aconseguir, ho puguem fer realitat. Gràcies.

Moderadora: Sra. Neus Munté

Recullo doncs també les propostes que ens feia el senyor Ignasi Buqueras per traslladar com a conclusió d'aquestes jornades als diferents àmbits que ell ens plantejava. Jo crec que una part dels àmbits estàvem aquí, i a la resta jo crec que el que cal és seguir barrinant i pressionant en aquestes coses. Perquè com també ens deia algú, si no pressionem des de les societats civils, els poders públics per si sols tampoc no faran les coses. Moltes gràcies.