



El laboratori europeu de les 35 hores

La llei de les 35 hores setmanals ha entrat en vigor a França per a les grans empreses. Ací, sindicats, patronals i administracions estan a l'expectativa mentre debaten si la reducció del temps de treball crearà ocupació o farà perdre competitivitat a les empreses.

Lionel Jospin ha complert la seva promesa més arriscada. En la campanya electoral, el primer ministre francès va prometre que reduiria el temps de treball setmanal de 39 hores a 35 i l'1 de gener la promesa s'ha fet realitat per a aquelles empreses de més de vint treballadors. Les més petites tenen un període de dos anys per adequar-s'hi. L'establiment de la llei ha provocat manifestacions d'empresaris —sobretot de petites i mitjanes empreses— i, en moltes indústries, vagues de treballadors que no accepten les contraprestacions que els exigeixen els patrons. El cas de la fàbrica Cantalou-Cemoi, a la Catalunya Nord (vegeu requadre a la pàg. 21), n'és un exemple.

Els trets que defineixen la llei, també anomenada Aubry en referència a qui l'ha dissenyada, la ministra d'Ocupació i Solidaritat Martine Aubry, són la reducció del total anual d'hores de treball (corresponent al producte de 35 hores pel nombre de setmanes laborables) i també l'ajuda amb diners públics per a les empreses que negociïn una reducció notable del temps de treball (més d'un 10%) i creïn ocupació. Segons les últimes dades del govern francès, aquestes ajudes han permès 17.161 acords que suposen la creació de 117.330 nous llocs de treball i la preservació de 20.556 llocs que perillaven.

Ara i ací, el debat de les 35 hores enfronta les patronals i els sindicats. Tot i que, aparentment, aquesta no és una prioritat per a cap sindicat, tant UGT com CCOO ho tenen en les seves agendes i, a poc a poc, van rosegant hores dels convenis d'empresa, més que no dels sectorials, i es preparen per reaccionar davant les conseqüències de la llei a l'estat francès.

Un debat adormit. Mentre que des de Foment del Treball Nacional (FTN) diuen que el tema de les 35 hores "ja està passat de moda i no és prioritari ni per a CCOO", els sindicats afirmen que la reducció del temps de treball és un recurs necessari per a crear ocupació, a més d'un pas lògic en l'evolució

Conflictes i sorpreses a la Catalunya Nord

A partir de l'1 de gener del 2000 Catalunya Nord serà el primer territori dels Països Catalans que tindrà un règim de trenta-cinc hores de treball setmanal. Com que en total hi ha prop de 400 empreses de més de vint treballadors legalment sotmeses a la reducció del temps laboral, unes 60.000 persones s'hi troben directament concernides per aquesta mesura.

Des de l'entrada en vigor de la llei Aubry, el juny del 1998, unes 267 empreses, amb més de 7.200 treballadors, van signar un acord de reducció del temps laboral i per beneficiar-se de les ajudes econòmiques previstes per l'estat. Fins ara aquests acords han permès de crear 560 llocs de treball nous. Per alguns es tracta d'una misèria, si tenim en compte els 28.000 parats que té Catalunya Nord, però pels representants del ministeri es tracta d'un començament encoratjador, perquè matemàticament calculen que l'aplicació de les trenta-cinc hores a Catalunya Nord hauria de generar uns sis mil llocs de treball.

Una altra dada interessant és que de les 267 empreses nord-catalanes que s'han adherit fins ara a les trenta-cinc hores, el 70% són empreses de menys de vint treballadors, que no tenen l'obligació d'adequar-se a les trenta-cinc hores abans de l'1 de gener del 2002. Per la direcció departamental de treball aquesta situació paradoxal s'explica, d'una banda, per la peculiaritat del teixit econòmic nord-català, format principalment per empreses petites i mitjanes (PIME) i, d'altra, per la tendència de la patronal a mantenir-se a l'expectativa fins que el Consell Constitucional, al qual va recórrer l'oposició parlamentària no es pronunciï sobre la constitucionalitat o no de la llei Aubry.

Com a la resta de l'estat francès, aquesta actitud de la patronal ha fet que, a les empreses de més de 20 treballadors, les negociacions per passar a les trenta-cinc hores s'allarguessin més del compte, fet que ha descontentat els sindicats, que han denunciat un augment de la flexibilitat laboral i la no-creació de nous llocs de treball compensatoris. Així, els treballadors de la fàbrica de xocolata Cantalou-Cemoi, van fer vaga cinc dies per reclamar a la direcció millors condicions a l'hora de passar a les trenta-cinc hores. A més de denunciar la congelació dels sous, els treballadors també es queixen de la imposició de la mitja hora de descans diari obligatòria. Segons els responsables sindicals, 35 hores de feina més 2.30 hores de descans obligatori fan un total 37.30 hores efectives a l'empresa.

En alguns altres sectors, com ara el de la banca, la patronal vol aprofitar les trenta-cinc hores per renegociar els convenis col·lectius, cosa que ha mogut un seguit de vagues i de manifestacions, tant a Perpinyà com a moltes altres ciutats de l'estat francès. Molts assalariats de determinades categories es consideren enganyats, com és el cas dels quadres, que denunciaven el sistema *forfait* anual per dies. Es tracta de contractes de treball basats no pas en una referència horària sinó en un *forfait* de 217 dies anuals sense limitació de durada diària. Això fa que el sostre horari anual pugui arribar a un màxim de 2.821 hores o a 217 dies de 13 hores, val a dir, a un 75% més que no les 1.600 hores anuals previstes per la llei Aubry. Això faria que un nombre important d'assalariats del sector privat pogués trobar-se fora de les trenta-cinc hores. **Pere Codonyan**

històrica del temps de treball: una jornada cada cop més curta i més temps lliure per al treballador.

Segons UGT, la informatització i la mecanització del treball ha augmentat la productivitat de les empreses un 13,5% entre 1970 i 1996, però en canvi el nombre d'ocupats en aquests 26 anys només va créixer el 0,8%. La bona marxa de l'economia hagués pogut fer créixer el nombre de treballadors però el que va augmentar va ser el nombre d'hores extres, que entre 1993 i 1996 es van incrementar un 29,2%.

És per això que la secretària de Política Sindical d'UGT-Catalunya, Carme Rangil, creu que "econòmicament una llei marc com la francesa és possible i no posa en perill la competitivitat". Rangil assegura que, mentre no arriba



Dalt, manifestació a València a favor de les 35 hores. A la plana esquerra, concentració en contra de la llei Aubry convocada per la patronal francesa, a París, el 4 d'octubre de 1999.

ROSANNA PUCHADES

EL TEMPS DE TREBALL AL MÓN		JORNADA (1994)	VACANCES (1993)	NOMBRE NORMAL D'HORES SETMANALS	NOMBRE D'HORES EXTRAORDINÀRIES SETMANALS	NOMBRE MÀXIM D'HORES EXTRAORDINÀRIES SETMANALS
Alemanya	▶	1590	5-6 setmanes	48	12	60
Bèlgica	▶	1603	20 dies	40	10	50
Dinamarca	▶	1568	30 dies	37	cap	48
Estat Espanyol	▶	1741	30 dies	40	2	47
Estats Units	▶	1957	—	40	cap	cap
França	▶	1670	30 dies	39	9	48
Gran Bretanya	▶	1683	20-25 dies	cap	cap	cap
Grècia	▶	1803	4-5 setmanes	40	8	48
Irlanda	▶	1747	30 dies	48	12	60
Itàlia	▶	1682	4-6 setmanes	48	12	60
Japó	▶	1879	—	40	cap	cap
Països Baixos	▶	1447	6 setmanes	45	15	60
Portugal	▶	1847	22 dies	40	12	54

FONT: Perspectives del Empleo, OCDE 1998

una llei, UGT “intenta que no es tanqui cap conveni si no s’avança en la reducció de jornada i la flexibilització dels horaris”.

CCOO, per la seva banda, té, des de fa més d’un any, una “Proposta de criteris per a una llei marc de reducció generalitzada de temps de treball per a la creació d’ocupació”, amb tota una sèrie de mesures destinades a reduir el temps de feina real, la primera de les quals és la de reduir la jornada.

Menys hores, més ocupació?

El debat de fons que, veritablement, enfronta patronal i sindicats és el que relaciona la reducció de la jornada amb la creació d’ocupació: la patronal diu que res no demostra que la segona sigui conseqüència de la primera i per tant s’oposen a les 35 hores, mentre que els sindicats sí que hi veuen relació i les defensen.

Una de les dades que uns i altres llegeixen de diferent manera es refereix a la llei del PSOE que el 1983 va reduir la jornada laboral a 40 hores. Segons José Luis Salido, del Departament de Relacions Laborals de FTN, aquella llei va augmentar l’atur. En canvi, la UGT defensa que si no fos per la llei del 83 el volum d’ocupació el 1990, “s’hauria vist probablement reduït en 1,3

milions d’ocupats, és a dir, pràcticament en un 12%”.

Salido, a més, presenta les dades d’ocupació i temps treballat en tot el món, que revelen que els països on es fan més hores, com EUA (1.957 hores/any) o Japó (1.879 hores/any) tenen una desocupació més baixa —a EUA es calcula en un 4,5% de la població activa i al Japó, en un 4,1%. En canvi, a Alemanya, on es treballen 1.508 hores, o a França, on se’n feien 1.519, hi ha unes taxes d’atur del 9,4% i l’11,7%, respectivament.

Aquestes xifres, però, tampoc no demostren una relació directa entre una dada i una altra, segons els sindicats. Esteve Sanromà, ex-director de l’Institut de Relacions Laborals de la Universitat de Barcelona, explica que en els últims anys s’han produït reaccions diferents a la reducció del temps de treball. Assegura que la reducció de 40 a 38,5 hores en el sector del metall a Alemanya, el 1984, es van perdre llocs de treball i, en canvi, la reducció de 40 a 39 hores en França, el 1982, va crear entre 20.000 i 30.000 ocupacions noves.

Segons Sanromà, l’OCDE defensa, com també fa FTN, que una reducció de jornada sempre afecta el preu del producte i això fa perdre competitivitat a les empreses. Aquesta seria, doncs, una conse-

qüència inevitable de les 35 hores, amb molt poques excepcions. La pujada final del preu del producte només es podria evitar si es rebaixessin els sous —opció a la qual els sindicats s’oposen totalment— o si els treballadors renunciessin a pujades de sou durant uns anys, al mateix temps que augmentés la seva productivitat (cosa que acostuma a passar quan es redueixen les hores de treball).

Una altra opció viable, diu Sanromà, és la reorganització del treball, de forma que, amb nous torns de treball, s’aconseguís que la maquinària d’una empresa treballés les 24 hores: això permetria rendibilitzar tota la maquinària al màxim abans que no quedés obsoleta.

Igualment, la reorganització podria anar dirigida a concentrar bona part del temps de treball en aquelles temporades en què l’empresa rep una demanda més forta. Així, per exemple, una indústria tan marcada per les temporades com és la tèxtil, podria donar resposta a tota la seva demanda concentrant el temps de treball just abans de la primavera i la tardor.

En la reorganització del treball, precisament, es basen bona part de les propostes que els sindicats fan per reduir el temps de treball. Juan Manuel Tapia, secretari d’Acció Sindical de CCOO-Catalunya explica que “cal replantejar el temps d’organització de l’empresa, cal que s’adaptin més a les necessitats de l’empresa, ja que hi ha un flux irregular de demanda de béns”. Per Tapia, es tractaria d’aconseguir que els empresaris innovaren l’organització de la seva indústria o negoci, assumint alhora la reducció de jornada, de forma que tots en surtin beneficiats.

Tapia explica també que un dels mecanismes que podrien permetre això és la distribució irregular de la jornada: “Quan hi ha més treball, es generen bosses d’hores extraordinàries que es podrien compensar amb períodes de vacances, que el treballador podria elegir.”

L’important, segons Tapia, és reduir el temps de feina real i no substituir-lo per hores extres, com ha passat en algunes empreses franceses ara. Això, segons

CCOO, seria molt negatiu, ja que les hores extres són "un dels mecanismes de flexibilitat horària que crea precarietat laboral". Per evitar-ho, segons Tapia, "caldria penalitzar fiscalment les hores extres i que la Inspecció de Treball les controlés".

Però sobretot la proposta de CCOO pretén que la reducció de la jornada vagi acompanyada d'una sèrie de normes de suport, com ara "la regularització de la pluriocupació, la promoció de la jubilació anticipada i el contracte de relleu (que és un dels menys utilitzats), el foment de permisos de llarga durada i la regularització dels temps de treball dels autònoms perquè les empreses no aboquin molts treballadors a aquesta opció."

Voluntaris de la llei Aubry. La reducció del temps de treball és una tendència a tot europa i, anualment, dels convenis d'empreses i sectors van caient les hores. Aquí, alguns ajuntaments, mitjans de comunicació –com Catalunya Ràdio o *El País*–, empreses químiques –la lleidatana Muñoz-Solé Hermanos–, també s'hi



ARXIU

han afegit. Una de les empreses que enguany adoptarà les 35 hores setmanals és l'Empresa Municipal de Transports Públics de Tarragona, que fins i tot la combinarà amb règims de 32 hores, per a aquells treballadors que tenen dos torns –al matí i a la tarda– en un mateix dia, per la qual cosa se'ls bonifica amb una hora més. Segons Miguel Ángel Rodríguez, secretari d'Acció Sindical de la Federació de

Transports de CCOO, "el problema de les empreses de transports és que hi ha fluctuacions en la feina en funció dels usuaris, i els horaris partits o la disponibilitat s'han compensat amb la reducció del temps de treball".

El futur de la jornada laboral depèn, sobretot, del que passe a l'estat francès els pròxims mesos.

Les empreses de més de vint treballadors són les que, des de l'1 de gener, han reduït el temps de treball. Les més petites tenen temps fins el 2002.

Àlex Milian

Reduir i reordenar el temps en el treball

Carme Rangil

Amb l'objectiu de fixar la jornada laboral en les 35 hores setmanals, cal situar el temps de treball com un element imprescindible per a la millora de l'ocupació a l'empresa. Això vol dir que, més enllà de la seva incidència en la creació i repartiment de l'ocupació, ha de suposar també una millora de les condicions sociolaborals dels treballadors. Aquesta millora ha de venir de la mà de factors diversos, com ara un augment del temps de l'oci, l'afavoriment de la compatibilitat de la jornada laboral amb la vida familiar, o l'alliberament de temps de treball per a la formació personal o professional del treballador.

La reducció del temps de treball ha de conduir també a una millora i modernització de les empreses, innovant mètodes i sistemes. Cal, doncs, revisar en profunditat l'organització general de l'empresa i actualitzar-ne i millorar-ne el funcionament per tal d'augmentar la productivitat i competitivitat.

Però, a més, aquesta reducció té també un efecte de redistribució de la renda entre els treballadors, cosa que fa pujar la demanda de consum de béns i, per tant, fa neces-

sari un augment de la producció mitjançant més hores de treball repartides entre més persones.

Per tant, davant la necessitat que té l'economia de realitzar un nombre determinat d'hores de producció, és indubtable que una reducció de la jornada per treballador comporta un increment, tot i que no necessàriament proporcional, del volum d'ocupats.

La negociació col·lectiva de l'any vinent ha de suposar el tractament en profunditat del temps de treball, amb l'horitzó de les 35 hores. La jornada, però, només podrà ser flexible si es veu efectivament reduïda i si crea ocupació.

Aquí, com a Europa, hem de fer possible que es treballi menys perquè puguin treballar més persones. En aquest sentit, cal remarcar la importància que tindria una llei, basada en un consens social suficient, que combinés aspectes reguladors amb mecanismes de seguiment i control, i que premiés els acords de reducció i reorganització del temps de treball vinculats a la creació i repartiment de l'ocupació.

Secretària de Política Sindical de la UGT de Catalunya