

Què hi ha darrera les 65 hores?

EVA GRANADOS

UGT de Catalunya

El passat 17 de desembre el Parlament Europeu va actuar com a veu democràtica de la ciutadania defensant els drets dels treballadors tot aturant un intent més de retallada a l'Europa social. No va ser fàcil. L'Alejandro Cercas, al front d'una majoria de diputats/des, ha evitat una regressió social al segle XIX. El Parlament Europeu va rebutjar la iniciativa de la Comissió Europea que pretenia eliminar el límit màxim de jornada laboral setmanal, tot deixant en mans d'empresari i treballador l'acord sobre el temps de treball, amb un màxim de 65 hores.

La possibilitat de renúncia a la norma no és flexibilitat, és eliminació de la norma

El preàmbul de la constitució de la OIT inclou la regulació de les hores de treball i estableix un temps màxim de treball al dia i a la setmana com un aspecte cabdal de les condicions de treball. La regulació internacional del temps de treball va ser adoptada per l'Organització Internacional del Treball el 1919. Va ser a la seva primera convenció al voltant de les hores de treball pels obrers industrials: van ser establertes 48 hores a la setmana, no 65.

La Directiva del Temps de Treball de la Unió Europea de 1993 estableix les disposicions mínimes generals de seguretat i salut en matèria d'ordenació del temps de treball. A més, tracta els períodes de descans diari, les pauses, els períodes de descans setmanal, les vacances anuals, així com alguns aspectes de treball nocturn i algunes disposicions sectorials. És prou flexi-

ble, ja que estableix el màxim de 48 hores a la setmana de jornada, però permet el càlcul en un període de quatre mesos alternant setmanes llargues i curtes. El 2005 es va iniciar la seva revisió. Aquest procediment inacabat ha passat per la Comissió, que va introduir canvis inadmissibles que ara ha paralitzat el Parlament que, a la seva vegada, ha introduït algunes esmenes.

La Confederació Europea de Sindicats reclama la modernització de la organització del temps de treball que proveeixi de flexibilitat a treballadors i empreses en un marc de seguretat i diàleg social

La proposta de la Comissió, aturada pel Parlament, introduïa quatre aspectes molt preocupants. En primer lloc, no considera el temps inactiu com a temps de treball, en contra de sentències del TJE on es reconeixia drets de treballadors sanitaris i de serveis de guàrdia. Imaginem, només un moment, què podria significar aquest aspecte en allargament de jornada laboral pel treball a les caixes dels súper o els cambres i cambres. En segon lloc, permet la realització de jornades, a partir d'acords de renúncia de drets individuals, molt per sobre de 48 hores. També manté la clàusula *opt-out*, clàusula de no aplicació de les 48 hores.

Poder anular el dret a un màxim de jornada laboral vol dir buidar de

contingut el model social europeu, vol dir tornar a les relacions laborals de fa dos segles violentant convenis i normes internacionals. Vol dir anar en contra dels treballadors més febles del mercat laboral, posar fàcil l'explotació laboral. El Regne Unit governat per Major va aconseguir el 1993 introduir la clàusula *opt-out*. Avui hi ha a Anglaterra més de quatre milions de treballadors/es que fan més de 48 hores, i un milió i mig que fan més de 55 hores a la setmana. Les dades ens demostren que l'ampliació dels horaris laborals han contribuït a reduir la productivitat, no progressar en l'administració d'empreses i empobrir la vida de molts milions de treballadors i treballadores. Alguns països s'han afegit al *opt-out* i pel 2008 tenien previst utilitzar-la 14 països.

Reconciliar el treball amb la vida personal: treballar per viure i no a l'inrevés

La Directiva de Temps de Treball ha de ser una norma que freni la pressió que rebem els treballadors i treballadores per acceptar més flexibilitat. És necessari incorporar la compatibilitat de les necessitats de flexibilitat en la producció amb el dret a organitzar la nostra vida privada. En aquests moments, si prosperés el text aprovat pel Parlament, els Estats de la UE haurien de garantir que els empresaris informin amb antelació als seus treballadors de qualsevol canvi en la ordenació del temps de treball. També amb l'actual redacció de la Directiva els treballadors tindríem dret a sol·licitar canvis en l'horari i la ordenació del temps de treball. Així com els empresaris

estarien obligats a considerar aquestes sol·licituds amb equitat, rebutjant aquesta sol·licitud només si els desavantatges organitzatius conseqüència de la proposta del treballador han de ser desproporcionadament més grans que el benefici del treballador.

En aquests moments a Catalunya gairebé el 50% de les dones i el 30% dels homes manifesten tenir dificultats per conciliar la seva vida laboral amb la personal. La nostra organització social ha de permetre que homes i dones podem dur endavant les nostres responsabilitats pel que fa a la cura de persones grans i infants al mateix temps que fem possible la incorporació de més persones al mercat de treball remunerat. I és evident que amb jornades irregulars, imprevisibles i llargues, com preveia la Directiva que proposaven els governs dels Estats de la Unió no avançaríem. La Confederació Europea de Sindicats reclama la modernització de la organització del temps de treball que proveeixi de flexibilitat a treballadors i empreses en un marc de seguretat i diàleg social. Amb les dades de Catalunya és evident que encara tenim més assignatures pendents ja que la nostra organització del temps de treball i la incapacitat de conciliació està comportant discriminació de gènere, de gènere femení.

Quina Europa en quin món globalitzat?

No volíem ser el lloc del món més intensiu en coneixement? Per què ara alguns governs europeus volen que competim en allargament de jornades? El model social europeu passa també per una manera d'entendre les relacions laborals i desmantellar-lo no ens farà més competitius. Hem de competir en l'excel·lència, en millores organitzatives i tecnològiques, tot i que sigui més difícil de legislar i de dur a la pràctica. Alguns països de l'Est han vist en el *opt-out* anglès la possibilitat de competir

dins dels límits europeus. Si això passa, es fomentarà i s'intensificarà el fenomen de la deslocalització d'empreses i la ràpida extensió de la jornada per no estar en desavantatge amb altres països que opten per trencar el pacte social.

I, a més, és evident que no hi ha una relació directa entre les hores treballades i la productivitat d'aquestes. La qualitat del treball i l'eficiència de la seva organització són els elements cabdals per a la millora de la productivitat. El fàcil pels empleadors és l'allargament de les jornades laborals, l'òptim és la millora de la gerència, les millores tècniques i organitzatives. No és raonable que la càrrega del nostre poc eficient model productiu sigui assumida per les persones treballadores que es veuen obligades a ampliar les seves jornades laborals. Necessitem productivitat per hora treballada, no més hores treballades.

En la base de la reforma de la Directiva hi ha un enemic a batre clar: el sindicalisme. La defensa d'interessos dels treballadors que fem els sindicats no es compatible amb els acords suposadament voluntaris entre dues parts amb poder molt desigual. La proposta de la Comissió debilitaria la negociació col·lectiva i impulsaria la individualització de les relacions laborals

També, en la base de la reforma de la Directiva hi ha un enemic a batre clar: el sindicalisme. La defensa d'interessos dels treballadors que fem els sindicats no es compatible amb els acords suposadament voluntaris entre dues parts amb poder molt

desigual. La proposta de la Comissió debilitaria la negociació col·lectiva i impulsaria la individualització de les relacions laborals. Suposa la limitació intencionada del pacte entre els agents socials. A les empreses petites, el treballador/a quedaria totalment desprotegit en no existir representants sindicals. Els estudis que la Comissió tenia en el seu poder a l'hora de prendre la decisió de tirar endavant l'allargament de la jornada demostren l'elevació de l'estrès i la fatiga, els desordres de la son, els mals hàbits de vida i a la llarga, trastorns musculars i ossis, malalties cardiovasculars i mentals. També sabien que els que han "optat" per aquests acords "voluntaris" són treballadors que només així podien aconseguir feina o arribar a final de mes. La situació del treballador/a és de debilitat total.

L'erosió del model social europeu comença a tenir una gravetat tal que tenim temptacions de pensar que Europa no és la solució sinó el problema en qüestions de drets socials. La paràlisi del desenvolupament de legislacions socials, l'enduriment de la política migratòria amb la Directiva del Retorn, algunes sentències del Tribunal de Justícia Europeu que donen prioritat als drets d'establiment i de lliure prestació de serveis per sobre drets fonamentals laborals de negociació col·lectiva i vaga com són els casos Laval, Viking i Rüffert són alguns exemples preocupants. Una Europa forta només es pot construir des de l'adquisició de drets i conquestes socials per a les persones. Des del sindicalisme, cridem a l'aliança d'aquells països que defensen l'Europa que és capaç d'equiparar-se en el progrés i que vol estendre els drets en comptes de retallar-los. No construirem Europa amb més hores de treball per guanyar més. Volem l'Europa que afirma i legisla menys hores de treball per a que treballi tothom. ■