

«Las políticas de tiempo de trabajo. El caso de Europa»

Este artículo analiza la situación actual y evolución de las políticas de tiempo de trabajo en Europa. Hay dos objetivos que estructuran estas políticas: la redistribución del empleo o reparto del trabajo y la flexibilidad, es decir, la optimización en la utilización del aparato productivo a través de una mayor utilización de los equipos o de una modulación de los horarios en función de las actividades de la empresa. La concepción del reparto del trabajo debe ser ampliada, para abarcar no sólo el ámbito laboral sino también todo lo que acontece fuera de este ámbito. Asimismo es preciso adoptar una óptica de articulación entre el reparto defensivo, o de mantenimiento del empleo, y las concepciones ofensivas, que implican reorganizaciones del tiempo de trabajo y un apoyo creciente a las aspiraciones individuales de los trabajadores.

Artikulu honek lan denborari buruzko politiken oraingo egoera eta bilakaera European aztertzen ditu. Bi dira politika hauek lantzen dituzten helburuak: enpleguaren edo lanaren banaketa eta malgutasuna, hots, ekoizteko tresnen erabilpen hoberena, ekipamenduaren erabilera areagotuz edo ordutegiak enpresen jardueren arabera egokituz. Lan banaketaren kontzeptua zabaldu behar da, lanaren esparrua ezezik esparru horretatik landa gertatzen dena ere barnehartzeko. Era berean, erabaki behar da nola bideratu defentsa gisako banaketa, enpleguari eustekoa alegia, eta kontzepzio erasokorrak, lan denboraren berrantolakuntza eta langileen banakako nahiak kontuan hartzen baitituzte.

This article analyzes the current situation and evolution of working time policies in Europe. There are two objectives which conform these policies; redistribution of employment and flexibility, that is to say, the optimization in the use of production mechanisms by means of a greater use of equipment or of timetable modulation in accordance with corporate activities. The conception of work sharing must be amplified to encompass not only the question of labour but also everything that takes place outside this field. It is also necessary to articulate a position between defensive work sharing or maintaining employment, and offensive conceptions, that imply working time reorganization and growing support for workers' individual aspirations.

- 1. Introducción**
- 2. Lo que está en juego**
- 3. Situación actual**
- 4. Algunas cuestiones esenciales**

Palabras clave: Reducción del tiempo de trabajo, reparto de trabajo, flexibilidad.

Nº de clasificación JEL: J20, J22

1. INTRODUCCIÓN

Voy a tratar de centrarme en los aspectos de la situación europea que me parecen más importantes desde el punto de vista de la implantación en el País Vasco de una política de reducción-reorganización del tiempo de trabajo para la creación de empleo.

No profundizaré en la experiencia alemana, que como saben juega un papel muy importante en la dinámica del tiempo de trabajo en Europa, ya que de ello se encargará el Sr. Rosdúcher.

Si tratamos de ver la situación en Europa en materia de tiempo de trabajo, podemos destacar en primer lugar que el movimiento es lento. Desde hace mucho tiempo estamos en tomo a la norma de las 40 horas. En relación al objetivo de la Confederación Europea de Sindicatos, que se remonta a 1976, de ir reduciendo

la duración de la jornada semanal hacia las 35 horas, sólo lo ha logrado un país, Alemania, y no en su totalidad, sino algunos sectores, la metalurgia, el papel-cartón y algunas empresas. El resto de la economía alemana se mantiene en 40 horas. También han avanzado otros países, como Dinamarca, donde la jornada es de 37 horas. Es decir, ha habido algunos progresos, pero la norma de las 40 horas sigue teniendo fuerza; ha sido evocada por la directiva de la Comunidad Europea de 1993. Portugal debía cumplir esta norma en 1995, al tiempo que la metalurgia alemana se situaría, el 1 de octubre de ese año, en 35 horas.

El primer elemento es, por tanto, que evolucionamos, pero de forma lenta.

El segundo elemento, muy importante en Europa a lo largo de los últimos quince años, ha sido la diversificación del tiempo de trabajo. Es decir, que la organización

del trabajo ha evolucionado mucho en toda Europa. Se han desarrollado todas las formas de flexibilidad. Esto significa que hay una nueva articulación entre tiempo de trabajo y tiempo libre. Espacios de tiempo que estaban destinados al descanso, que eran conquistas sociales, hoy en día son momentos de trabajo: el trabajo de fin de semana, el trabajo nocturno ...Y eso ocurre evidentemente dentro de Europa, pero también en el interior de un mismo país, es decir, tenemos todo tipo de dispositivos de ordenación del tiempo de trabajo, a veces incluso en el seno de una misma empresa. Así, por ejemplo, la empresa pública francesa de electricidad EDF, tiene más de 150 horarios diferentes. En ocasiones incluso en empresas de menor dimensión, como por ejemplo Legrand, que produce bombillas, hay un centenar de horarios, con 500 ó 600 trabajadores.

¿Cómo se puede explicar brevemente la situación de Europa? Voy a elegir tres ángulos de ataque. En primer lugar, me gustaría hacer hincapié en los elementos que están en juego las políticas y las prácticas de tiempo de trabajo. A continuación destacaré algunos elementos de la situación actual, en la medida en que hacen resurgir algunas cuestiones relativas a la problemática del reparto del trabajo que me parecen cruciales y que trataré en el cuarto apartado: los conceptos de reducción individual o colectiva, los conceptos de reparto del trabajo defensivo y ofensivo y, por último, el concepto mismo de reparto del trabajo. ¿Qué significa este término?

2. LO QUE ESTÁ EN JUEGO

En este punto voy a ser breve. A comienzos de los ochenta, con el aumento del desempleo, surgió en Francia la problemática llamada del reparto del trabajo. Fue la razón principal

de la introducción de la Ordenanza de 1982. Se trataba de otro reparto, un reparto más igualitario de los empleos, a través de una reducción colectiva y homogénea del tiempo de trabajo: todo el mundo se vio afectado por la reducción a 39 horas. Bélgica también participó en este proceso, pasando a 38 horas a comienzos de los ochenta, así como Holanda, en este caso a través de un acuerdo tripartito. Se puede decir que triunfó una lógica sindical, lanzada en los años 70 por la CES y que había sido retomada por el conjunto de las organizaciones sindicales, con el apoyo de los gobiernos correspondientes. En Francia y en Bélgica el gobierno estuvo muy implicado. En Holanda la reducción del tiempo de trabajo en 1982 se derivó de acuerdos tripartitos. Alemania llegó un poco más tarde, aunque el objetivo de la reducción del paro era sólo una parte de esta política, pero dejó a Rosdúcher describir esta situación.

Hay otros países, como por ejemplo Dinamarca, que han reducido la duración del trabajo por otras razones distintas que el empleo, a pesar de que tenían tasas de paro equivalentes a las nuestras. En 1987, cuando Dinamarca redujo la jornada a 37 horas mediante negociaciones colectivas sectoriales, lo hizo por razones de tipo social; es decir, el tiempo que una familia consagra al mercado de trabajo no permite una disponibilidad suficiente para el ocio, la educación de los hijos, etc... Son elementos que no hay que perder nunca de vista.

Creo que se trata de un elemento que explica porqué en algunos países se ha podido llevar a cabo la reducción del tiempo de trabajo mientras que en otros ha sido bloqueada. Así, si en Alemania se ha podido conseguir esta reducción desde 1984, se debe a que, junto con la preocupación por el empleo, también ha existido una preocupación por mejorar las condiciones de trabajo, las condiciones

de vida de los asalariados y un mejor funcionamiento social. Es en estos países donde la reducción del tiempo de trabajo avanza, no en los países centrados únicamente en la cuestión del empleo.

A mediados de los 80 se abre una segunda etapa que podemos llamar la etapa del desarrollo de la flexibilidad del tiempo de trabajo. Y es la concepción de los empresarios la que ha triunfado aquí. Porque, en algunos países como Francia o Bélgica, el efecto sobre el empleo de la reducción colectiva del tiempo de trabajo se ha considerado escaso. Aunque hay que relativizar las cosas, porque en Francia se comenzó a decir que la reducción de una hora había creado entre 20.000 y 70.000 empleos, pero los análisis realizados por el INSEE ex-post, ocho años después, en 1991, han demostrado que se habían creado más de 150.000 empleos. Así pues, el efecto ha sido más débil de lo que se esperaba, pero se ha producido realmente un efecto. En Alemania los resultados también son manifiestos, aunque muy controvertidos entre patronal y sindicatos. Con todo, ha surgido una fuerte demanda de flexibilidad por parte de los empresarios en busca de la eficacia productiva, tanto en Francia y Bélgica como en todos aquellos países comprometidos en la problemática de la reducción del tiempo de trabajo con el objetivo de un mejor reparto del empleo.

Se ha producido una inversión en la política de tiempo de trabajo; la reducción del tiempo de trabajo, que era el motor de esta política, ha dejado de serlo, cediendo este papel a la organización del tiempo de trabajo. Hay incluso una contraposición entre organización y reducción. Es decir, que la reducción del tiempo de trabajo se concibe generalmente como una contrapartida de los horarios atípicos, del trabajo a turnos. Y en Francia, con la Ley Seguin de 1987, era una contrapartida posible pero no obligatoria. Así pues, el

proceso de reducción del tiempo de trabajo se para en ese momento, por lo menos en Francia. En Bélgica, Holanda y algunos otros países también se ha producido una inversión de la relación entre la reducción del tiempo de trabajo y la organización del tiempo de trabajo.

En los años 90, con el resurgimiento de la crisis, la problemática del reparto del trabajo vuelve de nuevo a escena. En Francia es manifiesto; entre 1992 y 1994, más de 200 empresas, como la alemana Volkswagen, han reducido sus jornadas laborales, y a veces los salarios, con el objetivo de mantener el empleo.

Es importante destacar que este objetivo de mantenimiento del empleo y de reducción del tiempo de trabajo ya no se persigue de forma colectiva, mediante ley o acuerdos interprofesionales o sectoriales, sino que ahora se trata de acuerdos a nivel de empresa. No hay una regulación global, los agentes sociales no logran ponerse de acuerdo en esta cuestión. Es decir, que el fenómeno de la solidaridad del reparto del trabajo puede comprometerse en una empresa, allí donde el empleo de un pariente o de un vecino se ve amenazado, pero en general no se ha conseguido disponer de un marco legal.

3. SITUACIÓN ACTUAL

Es importante retener que hay dos objetivos que estructuran las políticas de tiempo de trabajo. Se trata de la redistribución del empleo, que podemos llamar reparto del trabajo, y la flexibilidad, es decir, la optimización de la utilización del aparato productivo a través de una mayor utilización de los equipos o de una modulación de los horarios en función de las actividades de la empresa. Mientras que en el periodo anterior estos dos

objetivos han estado separados, se han sucedido, ahora están fuertemente imbricados.

Si tratamos de describir la situación actual, destacaría por un lado que no da lugar a acuerdos o legislaciones a nivel nacional, o sólo en escasa medida. En Francia ha tenido lugar la Ley quinquenal, que evoca un poco esta cuestión, pero es algo que trata de reunir todas las políticas de empleo en el seno de una legislación. Y en su seno hay algunos artículos que muestran que tratamos, a través de un cierto número de mecanismos, de redistribuir el empleo. Fundamentalmente, el artículo 39 estipula que una empresa que reduzca fuertemente el tiempo de trabajo, en un 15 ó 20%, y los salarios, y que refuerce en contrapartida su plantilla en un 10% y la mantenga, se beneficiará de reducciones en la cotizaciones sociales. Sin embargo, se trata de una situación muy difícil de poner en práctica, por lo que ha originado escasos acuerdos empresariales.

Continuando con el caso de Francia, se puede decir que aparte de las empresas que tratan de evitar despidos y mantener el empleo, hay otro tipo de empresas, como Hewlett-Packard o Bouillet, que han pretendido aumentar la duración de la utilización de los equipos a través del trabajo a turnos; estas empresas que están inmersas en un proceso de fuerte productividad porque se enfrentan a una demanda creciente y a un mercado abierto, consiguen reducir la jornada laboral, poner en marcha nuevas formas de organización del tiempo de trabajo, trabajo a turnos, etc., mantener los salarios y contratar trabajadores. Es un círculo virtuoso. En el caso de Hewlett-Packard el problema es de competitividad en relación al sudeste asiático, y ahí se puede construir un modelo europeo de competitividad basado en la explotación del capital, porque las máquinas funcionan las 24 horas del día, los 7 días de la semana, 365 días al año. La jornada

media para los trabajadores de esta empresa se sitúa entre 28 y 31 horas; incluso 24 horas para los que trabajan en turnos de fin de semana, y 31 horas para los que trabajan de día. Los salarios se mantienen y se ha incrementado la plantilla. Estamos, pues, en presencia de un sistema fuertemente competitivo.

Como antes señalaba, la crisis ha originado acuerdos defensivos que tratan, a través de algunos sacrificios para los asalariados, de mantener el empleo. ¿Cuáles son los dispositivos en juego? La moderación salarial, y no la reducción de salarios. Pienso que hay una cosa clara y es que la reducción salarial sólo puede intervenir en casos verdaderamente límites, muy específicos, como el de Volkswagen. En Francia sabemos bien que el campo es muy limitado desde este punto de vista. He participado en encuestas realizadas a millares de trabajadores y queda claro que están dispuestos a utilizar una compensación salarial parcial para niveles salariales superiores al suyo. Es decir, que el umbral se eleva cada vez que el salario aumenta. Desde este punto de vista, la aceptabilidad es baja. Por el contrario, ha habido acuerdos de moderación salarial, por ejemplo en Holanda. Es decir, que se reduce la jornada para mantener el empleo y, al mismo tiempo, se acepta un crecimiento inferior de los salarios. Se pueden encontrar ejemplos de este tipo en casi todos los países, de redistribución del empleo.

Existen casos totalmente ejemplares, como el de los basureros de Aarhus, además del de Volkswagen. Los basureros de esta ciudad del norte de Dinamarca, empleados de la colectividad local, teniendo en cuenta la tasa de paro existente, han propuesto trabajar tres semanas al mes y de ir al paro la cuarta, para que durante esta semana trabajen personas desempleadas. Así pues, se introduce una rotación, un reparto, una redistribución del empleo, y este sistema funciona en Aarhus.

4. ALGUNAS CUESTIONES ESENCIALES

Llegados aquí, desearía pasar al tercer punto: ¿cuáles son los elementos esenciales del debate? Por un lado tenemos lo que se llama reparto defensivo. Es una actitud de mantenimiento del empleo. A menudo, después de haber recurrido a las prejubilaciones, a los permisos para formación, a distintas medidas individuales, se acomete una reducción colectiva del tiempo de trabajo; por ejemplo, quedan unos cincuenta empleos por salvar, vamos a reducir una o dos horas. El reparto defensivo está frecuentemente asociado a una reducción colectiva del tiempo de trabajo.

Pero lo que hemos podido observar en los últimos años es una concepción más ofensiva, me refiero a la duración de la utilización de los equipos, donde hay también una reducción colectiva del tiempo de trabajo, y cada vez más, un apoyo a lo que llamamos las aspiraciones individuales. Es decir, crecimiento del trabajo a tiempo parcial, prejubilaciones progresivas, todo un conjunto de medidas basadas en la idea de que los trabajadores tienen necesidades individuales que deben ser apoyadas por las políticas y prácticas de tiempo de trabajo y de empleo.

Simplemente quiero decir que no podemos acometer acciones puramente defensivas u ofensivas. De la misma manera que no podemos limitarnos a las puramente individuales o colectivas. Limitarse sólo a un reparto defensivo para mantener el empleo plantea enormes problemas en términos de organización. Por poner un ejemplo, en Francia algunas empresas han reducido 4 ó 5 horas la jornada sin acometer cambios organizativos, y han tenido tales problemas de organización que han surgido de nuevo problemas de empleo,

entrando en un ciclo negativo.

El caso de Volkswagen es diferente. Han introducido sistemas evolutivos de tiempo de trabajo y de organización. Si la demanda crece, se pueden trabajar 5 días en lugar de 4. Por tanto, hay un componente ofensivo en lo defensivo. De la misma manera, una empresa como Hewlett-Packard, que es muy ofensiva, donde la utilización del capital es de 24 horas al día, que recurre a la formación, competencia y adaptabilidad de los trabajadores, si no tiene en cuenta a los empleados más débiles de la empresa, los más frágiles, lo que más difíciles de formar, fracasará porque se verá obligada a despedirlos, y estas personas entrarán en el ciclo de la exclusión.

El mensaje que quiero transmitir es que no hay que quedarse sólo en el plano defensivo o en el ofensivo. Es preciso adoptar una óptica de articulación del enfoque defensivo y ofensivo, individual y colectivo.

Terminaré señalando brevemente tres puntos. Cuando hablamos de reparto del trabajo nos centramos en la cuestión del empleo. Es decir, que el motor del reparto del trabajo es la redistribución del empleo. Pero creo que hay que tener también en cuenta todo aquello que acontece fuera del trabajo, en particular aquellos países que quieran lanzar políticas de este tipo y presenten desarrollos sociales diferentes de otros países. No tomar en cuenta más que la cuestión del empleo supone enfrentarse a obstáculos que están en el núcleo de la articulación entre tiempo de trabajo y utilización del tiempo libre.

Si tomamos el ejemplo de las mujeres que han entrado en el mercado laboral en los países del norte (España se encuentra atrasada en esta cuestión, las mujeres todavía no han accedido completamente, pero evidentemente lo harán), vemos que lo han hecho a tiempo parcial. Prevalece una concepción cultural del reparto de tareas: las mujeres en casa, que se

ocupen de los hijos y, por tanto, trabajen a tiempo parcial. Y creo que el tiempo parcial es un ghetto en el que están encerradas las mujeres.

En los países del norte de Europa se constata una ampliación del tiempo parcial, se pasa de un tiempo parcial corto a uno largo. Y cada vez más mujeres entran a tiempo completo, o a tiempo parcial largo, en torno a las 30 horas, en lugar de a tiempo parcial corto. Esto es muy importante. En Holanda, donde el 33% de los trabajadores son a tiempo parcial, fundamentalmente mujeres, hay una fuerte campaña del sindicato F.N.V. para sacar el tiempo parcial de su ghetto de feminización y convertirlo en un derecho, en algo reversible; es decir, que se puede pasar a tiempo parcial pero también a tiempo completo.

Esto significa que comenzamos a considerar la cuestión del tiempo de trabajo dentro del ciclo vital; el tiempo de trabajo no es sólo semanal, etc.. sino que también se puede englobar dentro del ciclo de la vida. A través de la jubilación progresiva, del tiempo parcial o de la idea de que se puede acceder al tiempo parcial en ciertos periodos de la vida en los que se tienen otras actividades extralaborales, a partir de ahí se dispone de una verdadera palanca para desarrollar políticas de trabajo que no sean ya políticas, por ejemplo, sobre la flexibilidad productiva que hagan que la flexibilidad esté únicamente dictada por la producción, es decir por la empresa, sino que tengan realmente en cuenta las aspiraciones de los trabajadores. Es muy importante fomentar la flexibilidad pero también por el lado de los trabajadores ya que estos necesitan, cada vez más, controlar su propia estructura temporal. Este es el primer punto. La concepción del reparto del trabajo debe ser ampliada, debe ir más allá del mero campo de la empresa, debe cuestionar el conjunto de

las actividades laborales y extralaborales. Esto cuestiona también la división por sexos del trabajo en casa y en la esfera pública. También cuestiona el compromiso político de las personas, qué van a hacer en su tiempo libre. Porque si observamos el conjunto de encuestas sociológicas que se han realizado, estas muestran que el trabajo es una actividad todavía muy importante y que la primera reivindicación en relación al trabajo es la reducción de su duración. Lo que se cuestiona es el lugar del trabajo en la estructura del tiempo social.

Para concluir, diré que hay otros elementos además del empleo. No quiero decir que el empleo no sea importante, porque es una cuestión vital. Pero si sólo prestamos atención al empleo, perdemos el objetivo porque hay una limitación fuerte. Así pues, hay que actuar sobre diversos frentes.

Además de la cuestión del paro, hay otras que parecen muy importantes. La flexibilidad productiva es la segunda. La tercera es la flexibilidad individual, proporcionar a los trabajadores el control de su propia estructura temporal, es decir, el control de su tiempo.

La cuarta, también muy importante porque el País Vasco es una región, es la dimensión local en la organización del tiempo de trabajo. Es decir, que abordar el tiempo de trabajo significa también abordar la organización social del tiempo. En Italia, por ejemplo, la cuestión de la organización del tiempo en la ciudad (*el tempi de la citta*), constituye actualmente un auténtico motor del desarrollo de las políticas de tiempo de trabajo. Las mujeres son esencialmente el motor de estas políticas debido a que se han querido incorporar al mercado de trabajo, pero no a tiempo parcial, por lo que han presentado proyectos de ley, principalmente a través de las mujeres del PDS, expresando que querían reducir la jornada a 35 horas como los sindicatos.

Pero esto implica que hay que actuar sobre el conjunto de la organización de los servicios de la ciudad. Trabajar 35 horas significa que la sociedad no funciona de la misma manera que con 40 horas o más. ¿Qué servicios están disponibles en la ciudad?, ¿qué medios

hay de acceder a estos servicios? Es decir, que junto a la noción de tiempo disponible, lo importante a tener en cuenta es la disponibilidad del tiempo a través de la noción de accesibilidad y utilización del mismo.