



Canviar els nostres horaris?

La proposta per l'uropeïtzació horària no pretén imposar res a ningú, però sí que intenta desfer alguns absurds que ens permetrien a tots guanyar en qualitat de vida. La societat està preparada per fer aquest canvi?

ANÀLISI **Fabian Mohedano**

Una reforma per guanyar temps

De parlar d'horaris tot hom en sap perquè ho viu en primera persona i de manera quotidiana i sistèmica. Sovint posem al davant vivències personals i obviem la seva dimensió col·lectiva, sobretot les greus conseqüències que té per a la salut personal, per a la de les organitzacions i per a la societat en general. Aquest debat, que s'està intensificant, no pretén en cap cas restringir la capacitat d'acció dels individus. Tot el contrari, pretén que la ciutadania sigui més lliure a l'hora de decidir quan ha de dinar i sopar, descansar, fer esport o participar de la vida comunitària. Vagi per endavant, doncs, que aquesta no és una proposta per imposar res a ningú.

Es plantegen tres grans reptes: 1) Recuperar les dues hores de desfase horari en relació amb la resta del món. Som l'únic, insisteixo, l'únic país del món!, que dina a les 15 h i sopa a partir de les 21 h. 2) Impulsar una nova cultura del temps a les organitzacions a favor de models més eficients i productius. Això ho compartim amb els països mediterranis i llatins. Aquí també hauríem de fer esment del calendari i la distribució de festius i vacances. 3) Recuperar el fus horari GMT que ens correspon per situació geogràfica, necessitat que compartim amb França, el Benelux i Algèria, que també se situen a l'hora de Berlín. Fins i tot els experts aconsellen suprimir el canvi d'hora, tal com proposa ja en el programa electoral la CDU de la cancellera Merkel.

En un context de crisi necessitem nous vectors que ens ajudin a cercar fórmules de creixement i benestar. S'intueix que l'horari en pot ser un. La riquesa personal i col·lectiva també és possible mesurar-la a partir de la quantitat de temps de què dispo-



GETTY IMAGES

PER SABER-NE MÉS

PUBLICACIONS

Experiències en l'organització del temps de treball a les empreses de Catalunya. Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball. Departament de Treball, Generalitat de Catalunya (2009)

Anuari de la Reforma Horària 2014. Col·lecció Reforma Horària/1. En www.reformahoraria.cat

WEBS

www.reformahoraria.cat

http://www15.gencat.cat/cads/AppPHP/index.php?option=com_content&task=view&id=921&Itemid=43&ModulActualitat=0&ModulActualitat=0. Informe del CADS sobre la fonamentació del procés de reforma horària a Catalunya

http://empresaiocupacio.gencat.cat/web/.content/03_-_centre_de_documentacio/documents/01_-_publicacions/03_-_igualtat_d_oportunitats/arxius/iese_final-tapa_final.pdf

Participeu amb la vostra opinió a www.lavanguardia.cat

sem. Sabem que l'horari és un generador de desigualtat social. I plantejar mesures que ens ajudin a repartir-lo millor és una manera també de reconstruir l'Estat de benestar. Cal incidir urgentment en la reforma dels horaris de manera que s'assoleixi l'adaptació a uns temps més humans i més cívics.

Sobre la pregunta que es fan els magnífics experts que vesteixen aquesta iniciativa de per què ara aquesta proposta fa forat i no fa 10-15 anys, tindria dues possibles respostes: d'una banda, el moment que estem vivint, en el qual es qüestiona tot, són moltes les persones que volen un canvi que permeti impulsar la Catalunya que ve. D'altra banda, la garantia de transversalitat: no és casualitat que la proposta de creació de la Comissió d'Estudi hagi tingut el suport de tots els grups al Parlament de Catalunya.

Finalment, no només és qüestió de tenacitat, sinó també de rigor i capacitat de fer baixar el discurs a propostes concretes, sense caure en la simplificació. Ara toca el més difícil: impulsar aquest canvi que podríem dir radical, posant d'acord en el com a múltiples actors. Ningú no vol ser el primer a cedir però tothom està predisposat a dibuixar i consensuar un *moment zero* que ens permeti fer el canvi horari. I això ja és molt. *Dum loquimur fugerit invidia aetas.*●

LA CLAU **Sara Berbel**

Treballar més no és solució

Si vostè té una empresa o un càrrec de responsabilitat en una organització podria preguntar-se per què d'un temps ençà tanta gent sembla instar-lo a canviar els horaris. Després de resistir els embats de la crisi, tractar de superar centenars d'obstacles, implantar noves mesures de millora i desenvolupament en la seva entitat... a què respon aquesta insistent exigència de reorganitzar horaris?

El director de serveis corporatius d'Estrella Damm, Marcial Navarro, explicava que el seu departament havia iniciat una prova pilot aplicant un conjunt de mesures per millorar els horaris. Va consistir a introduir fórmules de flexibilitat que s'ajustessin a les necessitats de la plantilla sense menyscar el rendiment de la companyia. Va concloure que, el que havia començat com un experiment de resultats incerts, es convertirà ben aviat en un sistema definitiu, ja que els seus efectes havien sorprès a tots en augmentar la satisfacció dels treballadors, millorar la motivació, disminuir l'absentisme i fins i tot... in-

crementar la productivitat en un 10%. Les dades de Navarro corroboren les xifres de nombrosos estudis que indiquen que el nostre sistema horari és no només irracional i perjudicial per a la salut i el benestar de la població, sinó econòmicament insostenible. Les dades objectives són incontestables: malgrat la propaganda negativa sobre el presumpte déficit d'hores de treball al nostre país que ha desencadenat la crisi econòmica, els informes de l'Eurostat assenyalen que a Espanya es treballa 300 hores anuals més que a Alemanya i Àustria, i gairebé 200 més que a Dinamarca o Holanda. Aquest fet hauria de col·locar el nostre país al capdavant de la productivitat europea, però ocupem les últimes places del rànquing, juntament amb Grècia i Portugal. Una anàlisi desapassionada d'aquestes estadístiques permet afirmar que el binomi "més hores de feina igual a més productivitat" és una fal·làcia.

El nostre model es basa en llargues i rígides jornades laborals, acompanyades d'una obligada presencialitat, sumat a hàbits culturals d'impuntualitat, déficit de planificació i abús i inoperativitat de moltes de les reunions. Aquests factors configuren un sistema laboral i social obsolet, que ens resta competitivitat, augmenta els riscos físics i psicosocials i contribueix a la desigualtat social i de gènere. Els països europeus més avançats van detectar ràpidament l'avantatge competitiu d'escurçar horaris laborals, compactar jornades, incentivar el treball a distància i millorar les condicions vitals dels treballadors, la qual cosa no ha passat al nostre país.

Per això les experiències d'empreses capdavanteres són tan significatives, perquè mostren que els directius que trenquen les resistències al canvi i s'atreveixen a innovar, aconsegueixen més beneficis dels esperats. Els éssers humans tendim a considerar natural allò que es repeteix en el temps i això és el que passa amb els horaris actuals: la majoria hem nascut amb ells i per això ens semblen immutables. Però els horaris responen a una cultura i a uns valors que, sens dubte, ja en una societat del coneixement, amb empreses modernes i globalitzades, ha arribat l'hora de modificar.●

S. BERBEL, directora d'Empowerment Hub i experta en polítiques d'igualtat

F. MOHEDANO, treballador, promotor de la Iniciativa per a la Reforma Horària

Som vida - Som sentiments - Som força
El món canvia si el mires amb ulls de dona

Som dones
estrena avui, 22.00
tv3.cat/somdones