



Primer de tot vull agrair a l'organització la celebració d'aquests debats i que hagi ofert al CRES l'oportunitat d'exposar els treballs de recerca.

El centre es va crear l'any 2000 amb l'objectiu de fer recerca aplicada i divulgació sobre la realitat social d'Andorra. El nostre àmbit de treball diari se centra en l'Observatori i en els estudis que realitzem per encàrrec d'altres entitats públiques del país. A més a més, el CRES desenvolupa una línia de recerca, en la qual s'inclouen les monografies sobre diferents àrees temàtiques. Avui ens focalitzarem en una, i parlarem sobre el treball i la conciliació personal, familiar i laboral.

Aquesta àrea d'estudi està totalment justificada pel mateix enfocament de la sociologia. La sociologia, com a disciplina, va néixer fruit de la necessitat d'explicar els grans canvis socials que van succeir en temps de la primera Revolució Industrial. Així doncs, pensem que una mirada analítica del mercat laboral andorrà és positiva perquè afavoreix un increment de la informació sobre el Principat, i ens permet també fitar l'abast dels canvis que fins ara s'han produït.

Avui farem breu resum dels estudis que ha realitzat el CRES sobre el mercat laboral i sobre la conciliació de vida familiar i laboral, temes que estan molt interrelacionats.

Quan s'utilitza el terme *conciliació* per parlar sobre la vida laboral i familiar se sobreentén que provem de conjuntar dos mons que, en l'actualitat, es viuen, de vegades, de manera contradictòria. Quan parlem de conciliació ens referim a l'articulació del temps de la vida quotidiana de les persones, que ha estat l'eix central sobre el qual ha girat el marc d'ordenació de les activitats i de les relacions humanes en tota societat establerta. Així doncs, hi ha un temps dedicat al treball, un temps per al descans, un temps per estar amb la família, un temps per a l'oci, un temps per a l'higiene personal, etc.

Les característiques del temps de treball productiu són les pròpies d'un temps obligat: les activitats del subjecte se sotmeten a una disciplina i ordenació externa i capturen la seva autonomia durant un període de temps limitat per un horari, de vegades rígid i de vegades flexible. Contra el que podria semblar, sovint un horari rígid atorga més capacitat d'autonomia sobre els propis temps a l'individu, ja que la seva cadència i previsibilitat li permet organitzar funcionalment la resta dels temps. En canvi, la flexibilitat horària no sempre

Mercè Casals i Solé

Sociòloga i psicòloga del
Centre de Recerca
Sociològica (CRES) de
l'Institut d'Estudis
Andorrans



Mercè Casals i Solé

La conciliació de la vida personal, familiar i laboral

juga a favor de la persona. Tot depèn si estem davant d'una *flexibilitat positiva* (quan la variació en l'horari està subjecta als interessos de l'individu i respon a un acte volitiu) o bé d'una *flexibilitat negativa* (quan la variació en els horaris està condicionada pels interessos de la producció).¹ En aquest darrer cas, s'amplia la incertesa sobre les franges horàries disponibles. Així doncs, redueix la capacitat de maniobra de la persona sobre els seu propi temps; no sap si aquest temps s'ocuparà amb el temps de treball o restarà relativament disponible.

El temps de treball domèstic i familiar s'ocupa en la necessària gestió de les tasques de la llar i de la cura de persones dependents (menors, gent gran o malalts/es que necessiten atencions). En la mesura en què aquestes activitats són necessàries per al bon funcionament de la llar i per al correcte desenvolupament de la vida dels seus membres, esdevenen activitats obligades, que cal fer. Es tracta d'un temps *obligat*, però a diferència del temps de treball productiu, presenta un grau d'elasticitat que el fa difícilment encabible en un horari concret i repetitiu. Si bé és possible determinar un horari relativament rígid per a determinades tasques de la llar (fer la compra, netejar, cuinar, etc.), la cura de persones té un component més flexible, i aquí recuperem el concepte de *flexibilitat negativa*; la persona cuidadora viu permanentment a expenses de les necessitats de les persones que cuida (per bé que algunes es poden preveure, atès el seu caràcter cíclic, d'altres són imprevisibles –pensem, per exemple, en la gent gran amb malalties neurològiques avançades).

En la societat industrial moderna, sorgida després de la Segona Guerra Mundial, gairebé tothom treballava alhora, i per tant també gaudia del seu temps lliure alhora. És a dir, que el temps de les persones estava sincronitzat; l'excepció eren determinats treballs, que per la seva naturalesa comportaven horaris atípics (policia, medicina, infermeria, etc.). La sincronització horària, ben complementada per la divisió sexual del treball (l'home especialitzat en el treball productiu i la dona en les funcions pròpies de la llar i la família), va afavorir durant força anys una organització social del temps relativament harmònica: el temps de treball productiu estructurava la resta de temps.

L'entrada en crisi del model de producció fordista-taylorista, els efectes de l'adveniment d'una societat de consum i els

avenços cap a la igualtat de gèneres van suposar un canvi en aquell model social d'organització dels temps. L'accés de la dona a l'educació en igualtat a l'home va fer créixer les expectatives de moltes dones de poder desenvolupar una carrera professional, com havia fet l'home fins aleshores.

Avui tenim un model de societat en el qual treballa la parella, si l'atur no ho impedeix. A més a més, els horaris s'han diversificat i ampliat i hi ha moltes empreses que treballen a torns; en definitiva, els horaris laborals ja no segueixen un patró temporal únic. El principal efecte d'aquesta diversificació del temps de treball ha estat la desincronització del temps de les persones, i en conseqüència, el desajust del temps social.²

Característiques del món laboral andorrà

El mercat laboral d'Andorra, l'economia i la societat andorrana han sofert una transformació molt important en pocs anys. En la segona meitat del segle xx, Andorra ha experimentat un gran creixement econòmic, basat en el comerç i el turisme, juntament amb el sector de la construcció i el financer, acompanyat de l'arribada d'un gran nombre d'immigrants necessaris per cobrir la demanda de mà d'obra en el mercat de treball.

Com es pot observar en les taules, els sectors que tenen un nombre més alt d'assalariats són els del comerç, l'hoteleria, les activitats immobiliàries i serveis empresarials, l'Administració pública i seguretat social, i la construcció. Aquests sectors, tret de l'Administració pública, han sofert

Evolució general del nombre d'assalariats pels sectors d'activitat que tenen més assalariats

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Construcció	5.556	5.889	6.274	6.723	6.788	6.552	5.922	5.245	4.491	3.854
Comerç i reparació de vehicles de motor	10.333	10.855	11.040	11.142	11.119	10.950	10.499	10.055	9.732	9.381
Hoteleria	5.089	5.364	5.609	5.635	5.581	5.414	5.166	4.938	4.862	4.768
Activitats immobiliàries i serveis empresarials	3.118	3.296	3.622	3.885	4.167	4.188	4.088	4.061	4.078	4.027
Administració pública i seguretat social	3.334	3.464	3.590	3.821	4.010	4.145	4.259	4.319	4.355	4.336

Font: Anuari estadístic 2012. Departament d'Estadística del Govern d'Andorra

una disminució important del nombre d'assalariats, com a conseqüència de la crisi econòmica, però en continuen aglutinant el més gran.

Per gènere, s'observa que el sector de la construcció està força masculinitzat; l'hoteleria concentra una mica més de

Homes

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Construcció	5.112	5.405	5.754	6.166	6.231	5.995	5.389	4.751	4.047	3.455
Comerç i reparació de vehicles de motor	5.055	5.332	5.432	5.451	5.395	5.308	5.113	4.893	4.745	4.541
Hoteleria	2.463	2.561	2.635	2.616	2.579	2.513	2.402	2.350	2.405	2.417
Activitats immobiliàries i serveis empresarials	1.615	1.683	1.809	1.928	2.082	2.087	2.001	1.981	1.958	1.909
Administració pública i seguretat social	1.601	1.648	1.700	1.795	1.867	1.914	1.967	2.007	2.016	2.020

Font: Anuari estadístic 2012. Departament d'Estadística del Govern d'Andorra

Dones

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Comerç i reparació de vehicles de motor	5.278	5.523	5.608	5.691	5.725	5.642	5.386	5.162	4.987	4.840
Hoteleria	2.627	2.804	2.974	3.019	3.001	2.901	2.764	2.587	2.458	2.351
Activitats immobiliàries i serveis empresarials	1.502	1.614	1.813	1.956	2.085	2.102	2.087	2.080	2.120	2.118
Administració pública i seguretat social	1.733	1.816	1.890	2.026	2.143	2.230	2.292	2.312	2.339	2.316

Font: Anuari estadístic 2012. Departament d'Estadística del Govern d'Andorra

població masculina, mentre que al comerç o a les activitats immobiliàries i serveis empresarials el percentatge de dones és lleugerament superior.

Taxa ocupació

Proporció d'assalariats en relació amb la població en edat laboral (15 a 64 anys)

La taxa d'ocupació de la població d'Andorra el 2011, calculada com la proporció de persones assalariades a la Caixa Andorrana de Seguretat Social amb relació a la població en edat laboral (entre 15 i 64 anys) és del 66% (el 66,5% entre els homes i el 66,3% entre les dones).

	Taxa ocupació		
	Homes	Dones	Total
2002	81,03	72,74	77,07
2003	77,49	70,13	73,99
2004	74,52	68,53	71,68
2005	75,45	69,53	72,64
2006	73,43	68,99	71,33
2007	70,53	67,6	69,15
2008	66,86	65,42	66,18
2009	65,26	64,61	64,95
2010	62,38	63,1	62,72
2011	66,52	66,31	66,42

Font: Departament d'Estadística del Govern d'Andorra. Centre de Recerca Sociològica

Dones

	Andorra	Catalunya	Espanya
2002	72,74	41,3	35,8
2003	70,13	43,7	37,5
2004	68,53	44,5	39,1
2005	69,53	47,7	41,5
2006	68,99	48,7	43
2007	67,60	49,2	43,7
2008	65,42	48,8	43,6
2009	64,61	46,3	41,8
2010	63,10	46,8	41,7
2011	66,31	44,9	40,6

Font: Departament d'Estadística del Govern d'Andorra. Centre de Recerca Sociològica. Idescat

Si la comparem amb els anys anteriors, s'observa que la taxa d'ocupació des del 2002 fins ara ha disminuït. Tot i així, continua sent més elevada que la dels països veïns.

Els problemes de conciliació són una de les causes que estan determinant el descens de la fecunditat. Un dels indicadors que ens serveix per mesurar la fecunditat és l'índex sintètic de fecunditat.

L'índex sintètic de fecunditat expressa el nombre mitjà de fills per dona i mesura el nivell de recanvi generacional. Als països més desenvolupats es considera que el nivell de reemplaçament és de 2,1 fills per dona. En el cas d'Andorra, l'índex sintètic de fecunditat està al voltant d'1,26 fills per dona, que se situa entre els més baixos de la Unió Europea, junt amb Romania (1,25) i Hongria (1,23).

La comparació de les dades d'Andorra amb les dels països veïns fa palesa la baixa fecunditat d'Andorra, que està relacionada amb les característiques del mercat laboral andorrà.

El 2003 es va realitzar un primer estudi, titulat *L'anàlisi de la situació laboral*. L'objectiu era donar una visió de conjunt i copsar la complexitat del món laboral a Andorra. Es va fer servir una tècnica de recerca qualitativa (s'entrevisten setanta persones: empresaris, càrrecs públics, representants de partits polítics, treballadors de tots el sectors, etc., i es fan vuit grups de discussió, integrats també per treballadors i empresaris de tots els sectors) que va constituir una primera aproximació sociològica al treball i a les relacions laborals.

L'estudi es va tractar des d'una doble perspectiva. Primer es van analitzar els elements que configuren l'estructura de treball: contractació, salaris, jornada laboral, cobertura social, condicions de vida dels treballadors que estan subjectes pel món laboral i per les característiques de la societat andorrana (conciliació de la vida familiar i vida laboral, habitatge, transport), així com altres aspectes com la formació i la qualificació de la mà d'obra i la segmentació del mercat de treball.

Després, es va analitzar la dinàmica laboral, centrada en la rotació i la manca de personal (un dels aspectes més destacables del mercat andorrà el 2003, caracteritzat per una

Índex sintètic de fecunditat d'Andorra, França i Espanya

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Andorra	1,18	1,20	1,22	1,22	1,16	1,25	1,22	1,24	1,26
França	1,89	1,92	1,94	2	1,98	2	2,00	2,03	2,01
Espanya	1,31	1,33	1,35	1,38	1,4	1,46	1,39	1,38	1,36

Font: Eurostat. Centre de Recerca Sociològica

forta demanda de mà d'obra i plena ocupació); també es van tractar altres aspectes concrets com la subcontractació que es produeix en determinats sectors. Es va dedicar atenció especial a les relacions entre treballadors i empresaris, definides fins ara per processos de negociació descentralitzada, tot i que els darrers anys estem assistint a importants canvis que s'estan produint amb el sorgiment d'associacions sindicals (sobretot en el sector de l'Administració pública, però també alguna de l'àmbit privat), que és un pas previ necessari per arribar a processos de negociació col·lectiva.

Com a resultat es va poder observar que Andorra tenia un mercat de treball dualitzat, on es distingien clarament un segment privilegiat i un segment desafavorit.

El segment primari, compost de persones amb treballs ben remunerats, estables, amb possibilitats de promoció i amb un important control i domini sobre el seu treball. El segment secundari, format per persones amb treballs precaris, amb poca estabilitat, salaris baixos i poques oportunitats de promoció.

Aquesta situació, que s'ha bipolaritzat més els darrers temps, és fruit de circumstàncies diverses: canvis materials en l'estructura del procés productiu (deslocalització i externalitzacions), segmentació de les feines en relació amb la formació demandada a cada lloc de treball (cosa que dóna lloc a un cert credencialisme –és a dir, que la distribució en feines de major o menor qualificació depèn cada vegada més de l'obtenció de credencials formatives que acrediten habilitats i qualitats tècniques en la realització de tasques concretes, de manera que els llocs que requereixen credencials formatives i per tant tenen més qualificació tendeixen a estar al segment primari, mentre que els llocs que no requereixen tants estudis perquè són menys qualificats es concentren principalment en el segment secundari–), el pes secular de certs factors adscriptius (com el sexe, la nacionalitat o l'edat) que condicionen les posicions d'entrada, manteniment i promoció dins del mercat de treball per cada treballador, etc.

Quan es va tenir una visió de conjunt del mercat de treball, el 2005 es va realitzar una enquesta a 521 empreses d'Andorra representants de tots els sectors. Es va preguntar quines eren les seves actuacions sobre la conciliació de la vida personal i

professional envers els empleats. El resultat va posar de manifest que la meitat de les empreses entrevistades afirmaven aplicar alguna de les mesures de conciliació treball i família: canvi de torns, oferiment de permisos especials, compactació d'horaris, negociació de vacances. Les empreses menys compatibles amb la família són aquelles que tenen una cultura de treball més enfocada a la producció; l'elevada productivitat es relaciona amb la quantitat d'hores que s'hi dediquen i no amb l'eficiència del rendiment per hora treballada. El fet de treballar més hores s'interpreta tot sovint com un senyal de dedicació i de promoció professional.

La major part de les empreses andorranes són microempreses i presenten uns trets diferencials respecte de les grans. En referència a les polítiques que afecten la conciliació, les empreses petites poden ser més àgils perquè tenen més flexibilitat estructural i una comunicació més fluïda amb la direcció, però també poden tenir un menor marge de maniobra per poder adaptar-se a les necessitats dels empleats.

L'any 2006, es va fer un estudi sociològic sobre la conciliació de la vida familiar i laboral a Andorra amb l'objectiu de copsar la percepció que tenien les famílies treballadores del país en relació amb el grau de conciliació assolit en la seva vida personal, familiar i laboral. També es van analitzar les conseqüències i repercussions per a aquests pares i mares i els seus fills, quan el nivell de conciliació és baix. Aquesta recerca es va fer des d'una perspectiva també qualitativa, tot i que es van tenir en compte com a suport contextual totes aquelles dades estadístiques que estaven al nostre abast. La raó de l'enfocament qualitatiu va respondre a la voluntat d'anar més enllà d'una mera descripció comprensiva i profunda, no només sobre la realitat viscuda de les famílies; també es buscava entendre quina era la percepció de les seves vivències i les significacions que conferien a llurs situacions i estils de vida.

Les dades es van recollir a partir d'entrevistes i grups de discussió realitzats sobretot a mares, que són les que en major nombre han de compatibilitzar la doble jornada, i diversos experts en camps estratègicament seleccionats.

El que es va constatar és que el temps productiu és el temps estructurant, és a dir, és el temps principal que marca la pauta temporal i a partir del qual s'ordena la resta de temps, tot i que

Bibliografia

- BALBO, L. (1994) "La doble presencia". A: Carrasco, C.; Borderías, C.; Alemany, C. (comp.) *El trabajo y las mujeres. Rupturas conceptuales*. Barcelona, Fuhem-lcària.
- BATALLA, J.; CASALS, M.; MICÓ, J. (2004) *Anàlisi de la situació laboral a Andorra*. Centre de Recerca Sociològica. Institut d'Estudis Andorrans.
- BATALLA, J.; CASALS, M.; MICÓ, J. (2005) "Polítiques de conciliació de la vida personal i laboral per part de les empreses andorranes". Centre de Recerca Sociològica. Institut d'Estudis Andorrans.
- BATALLA, J.; MONLLOR, M.; NAUDÍ, R.; SÁEZ, LL. (2006) *Estudi sociològic sobre la infància i la conciliació de la vida personal familiar i laboral a Andorra*. Centre de Recerca Sociològica. Institut d'Estudis Andorrans.
- BATALLA, J.; CASALS, M.; FERNÁNDEZ, C. (2009) *La formació i el mercat de treball a Andorra*. Centre de Recerca Sociològica. Institut d'Estudis Andorrans.
- BERICAT ALATRUEY, E. (2004) "El trabajador de fin semana en la sociedad del ocio". *Revista Internacional de Sociología* (RIS). Tercera època, núm. 38, maig-agost. Còrdova
- BOULIN, J. Y. (1992) "L'organisation sociale du temps". A *Futuribles*, núm. 237, pàg. 239-252.
- BOULIN, J. Y.; LALLEMENT, M.; LEFEVRE, G.; SILVERA, R. (1998) "Temps de travail et modes de vie. Quelques résultats d'une enquête empirique". A *Futuribles*, núm. 237, pàg.: 73-80.

no es produeix amb la mateixa intensitat en els dos gèneres. L'home continua marcadament absent de la llar, i malgrat que les noves generacions van assumint cada cop més que cal compartir les tasques de la llar i de cura de persones, continuen sent les dones les que s'encarreguen majoritàriament d'aquest treball.

Segons les dades de l'Observatori del primer quadrimestre del 2005, les treballadores d'Andorra que viuen en parella treballen una mitjana de 27,7 hores setmanals a casa, mentre que els treballadors només en fan 9,4. Per tant, mentre que en els homes roman encara la centralitat productiva tradicional, en les dones es registra una doble centralitat, productiva i domesticofamiliar alhora. Això fa que es vegin obligades a assumir invariablement una doble càrrega de treball (és el que es coneix, des de Balbo, com a *doble presència*³) o bé a externalitzar algunes de les funcions, si en poden assumir el cost, és clar.

La irrupció de la dona en el mercat laboral ha afegit el problema de la conciliació horària i de la sincronització dels diferents temps vitals (laboral, escolar, d'oci, etc.), sobretot per a aquells pares i mares que treballen en els sectors lligats amb el turisme, que per a Andorra constitueixen, com hem dit, un dels pilars importants de l'economia. En els llocs predominantment turístics com Andorra, es crea la paradoxa que hi ha una coincidència d'espai-temps de la producció i el consum, és a dir, el treballador i el client han d'estar en el mateix espai al mateix moment. Així, com més extens sigui l'espai d'oci i més gent pugui gaudir-lo, més proporció de persones han d'estar treballant al mateix moment.⁴

Aquest model, que ha centrat el seu creixement adreçat a demandes dels visitants, ha comportat la *normalització* d'uns horaris i d'unes jornades extensives i flexibilitzades que dificulten la planificació i l'organització de la vida quotidiana de les persones. En aquest sentit, parlem de *flexibilitat negativa*; aquests sectors lligats al turisme augmenten el temps de treball en moments de gran afluència de visitants i fan que s'ampliï la incertesa sobre les franges horàries disponibles.

Seria convenient trobar un punt d'equilibri entre les necessitats dels empresaris i les necessitats i demandes de les persones que hi treballen.

La mesura de tancar alguns diumenges a la tarda que establia

el Decret relatiu als horaris comercials el 2010 potser no és la solució per pal·liar aquests problemes de conciliació dels temps de treball i familiar. De fet, com es pot veure, la tendència actual és allargar els horaris dels comerços durant uns dies determinats perquè el Govern actual prioritza la necessitat d'oferir el màxim servei i adaptar-se millor als hàbits i necessitats de consum perquè considera que és beneficiós per a l'economia del país.

La conciliació de la vida laboral i familiar és un problema complex que passa per una organització diferent del temps de treball per part de les empreses: fer torns i caps de setmana rotatius, horaris intensius i flexibles, oferir jornades reduïdes, permetre que les parelles que treballen a la mateixa empresa tinguin el mateix dia de festa, etc. També és necessari prendre mesures encaminades a millorar la normativa laboral (establir acords o pactes entre empresaris i treballadors i altres actors implicats).

Com s'ha demostrat en altres països d'Europa, el diàleg franc, entre representants dels diferents col·lectius implicats, és una manera d'arribar a solucions beneficioses per a totes les bandes. És a dir, passar de la negociació descentralitzada, on els empresaris i treballadors negocien individualment les condicions de cada feina, a la negociació centralitzada, que és considerada pels països europeus un instrument fonamental per regular la relació entre ambdues parts.

Els resultats dels estudis de conciliació (empreses i treballadors) han estat una bona eina per elaborar un recull de bones pràctiques orientat a les empreses. La finalitat d'aquest recull (encarregat per la Cambra de Comerç i el ministeri de Salut, Benestar Social i Família) és millorar la conciliació de la vida laboral i professional dels treballadors d'Andorra.

Per concloure direm que tots aquests canvis succeïts a Andorra i en les societats occidentals han transformat la relació dels individus amb el treball i la seva vida personal. L'organització del temps de treball és un factor molt important perquè té a veure, d'una manera directa, amb la qualitat de vida de les persones i amb la seva productivitat.

Moltes gràcies per la seva atenció.

Notes

- 1- Grup d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball – QUIT (2001).
- 2- Boulin, J. Y. (1992).
- 3- Balbo, L. (1994) [1978].
- 4- Bericay Alastruey, E. (2004).