



Teletreball i nous usos del temps – Alexis Serra i Rovira

© 27 d'octubre de 2020



Estem immersos en un canvi de cultura organitzativa sense precedents que s'ha accelerat a causa de la COVID-19.

Venim d'una organització de gestió, pública i privada, basada majoritàriament en el control i la desconfiança, en llargues jornades de

treball presencial que provocaven ineficiència i poca productivitat. Venim de la cultura del «tot en paper» i dels compartiments estancs en què cadascú tenia assignats la seva taula, la seva cadira i el seu ordinador. Venim també d'una organització dels hàbits quotidians en què la càrrega més gran de treball domèstic recau sobre la dona, i en què les primeres mesures que es varen aportar en relació amb la conciliació anaven dirigides cap a la dona perquè fos ella la que s'espavilés a conciliar els seus diferents temps. I venim d'una manca preocupant de temps per a nosaltres mateixos, de manera que hem construït una societat desorganitzada en els horaris que ens empenya a anar a dormir tard i a rendir malament.

El teletreball forçat per les circumstàncies de la pandèmia ha precedit aquesta revolució cultural i tecnològica que ens ha de permetre guanyar en qualitat de vida. Les tecnologies i la connectivitat ens apropen malgrat les distàncies, acceleren canvis d'organització cultural que ens permetran aconseguir una gestió més flexible, basada en el marc de confiança i en els acords per objectius, que també s'aniran imposant com a sistema d'obtenció de resultats en comptes de l'estricta compliment horari. El treball en remot i en xarxa deixarà de banda el paper i el punt de trobada documental serà definitivament el núvol. La presencialitat, quan escaigui, es viurà en espais de treball amplis, il·luminats i diàfans, lluny de la segmentació que oferien els despatxos clàssics.

Aquests canvis s'estan produint en el terreny normatiu i reglamentari, i esdevenen el marc de referència per accelerar aquesta evolució organitzativa. Així, en el terreny de les relacions laborals, el Govern de l'Estat ha impulsat, a conseqüència dels efectes de la pandèmia, la Llei del teletreball, que va entrar en vigor dimarts passat, 13 d'octubre, fruit del consens i l'acord entre les organitzacions sindicals i la patronal. En el terreny de la funció pública, però, cal destacar la feina de llarg recorregut feta per part dels responsables de la Generalitat en relació amb la regulació del teletreball. Fa més d'un any que havien impulsat un grup de treball justament per orientar l'Administració de la Generalitat cap a aquesta modernització administrativa i que ha derivat en l'aprovació, aquest estiu, del Decret 77/2020, de 4 d'agost, pel qual es regula la prestació de serveis en la modalitat de teletreball per al personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i els seus organismes autònoms. I la pregunta és: per què les diferents normatives sobre el treball a distància poden suposar un nou paradigma en els usos del temps?

El treball en remot ens permetrà entendre i aprofitar més la nostra pròpia gestió del temps. Es tracta d'una forma de treball que combinarà la distància amb la presencialitat, aprofitant els aspectes positius de cadascun dels models, i que ens permetrà estalviar temps i diners en desplaçaments, a més de suposar una minoració de la contaminació i de la congestió de la mobilitat. I és justament la nostra pròpia gestió del temps la que se'n pot beneficiar, si entre el conjunt de la societat aprofitem aquest canvi per redistribuir el conjunt dels nostres temps.

Perquè, amb el conjunt de mesures que ens permeten flexibilitzar els horaris de treball, podem conciliar millor els nostres diferents temps i reequilibrar millor el temps que ens destinem a nosaltres mateixos. Per tenir més temps per al lleure personal, per a l'oci o per a l'associacionisme en qualsevol de les seves versions, atès que també ens ha de facilitar contribuir cap a una corresponsabilitat real entre dones i homes en relació amb la distribució de tasques domèstiques, de cura dels fills i filles o d'atenció a la dependència, si realment volem una societat plenament igualitària. Perquè ens hauria de permetre agafar millor el son i guanyar en quantitat i qualitat d'hores dormides per descansar i rendir millor l'endemà.

És evident que sorgeixen reptes i dubtes: forma part d'una adaptació cap a hàbits culturals nous, i ens preguntem si ens serà fàcil habitar-nos a treballar diversos dies des de casa, si tothom entendreà el rol de cadascú a l'hora de treballar en remot, si el conjunt dels comandaments entendran i respectaran la desconnexió digital laboral o si, per exemple, els nostres habitatges estan prou preparats per organitzar-nos i desenvolupar la nostra feina professional —en espai, il·luminació, concentració, o en el compliment de la llei de prevenció de riscos laborals—, en funció del nombre de persones que poden arribar a teletreballar en un mateix habitatge. Tots aquests dubtes són comprensibles. Per això és tan important educar en el treball a distància. En aquest sentit, l'èxit de

participants en el cicle formatiu telemàtic L'impuls del teletreball al món local —organitzat per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC) amb la col·laboració de la Secretaria d'Administració Local, la Direcció General d'Administració Digital i l'Oficina per a la Reforma Horària— avala l'interès cap a aquesta nova forma d'entendre la cultura del treball. Perquè el conjunt de les administracions locals del nostre país tindran un paper molt important en aquesta transformació digital i organitzativa tant per les seves institucions com pels beneficis que pot comportar una connectivitat més gran cap als seus conciutadans, sobretot en aquelles zones més rurals.

En efecte, les polítiques que promouen aquesta millora dels usos del temps són denominades «polítiques del temps», perquè promouen una distribució més acurada dels temps quotidians, una gestió més eficient del temps personal i l'adaptació cap a uns horaris i uns hàbits més saludables amb un objectiu: viure millor. I la principal política transversal del temps que assumeix la Generalitat és la reforma horària. Per això, el seu Pla de transició cap a la reforma horària rep el nom de «Viure millor».

Les polítiques del temps aniran agafant visibilitat i protagonisme, no solament en el si del Govern de la Generalitat, sinó també al conjunt de les administracions públiques, perquè el seu denominador comú és treballar per a una millora de la vida quotidiana de les persones amb el factor temps com a element comú; en definitiva, perquè la societat reclama quedar empoderada per gestionar millor el seu propi temps, com un dret del conjunt de les persones.

Per això el teletreball accelera aquesta redefinició dels usos del temps i aquest objectiu compartit que no és altre que el benestar de les persones, i per això el teletreball també esdevé un accelerador clar de la reforma horària a Catalunya.

Alexis Serra i Rovira

Director de l'Oficina per a la Reforma Horària

www.alexisserra.cat

◆ ALEXIS SERRA, CONCILIACIÓ CORRESPONSABLE, CONNECTIVITAT, DIGITALITZACIÓ, HÀBITS SALUDABLES, PRODUCTIVITAT, TELETREBALL, USOS DEL TEMPS