

EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO Y VIDA NO LABORAL: ¿UN CONCEPTO ÚTIL?

*Mike Rigby **

RESUMEN:

El artículo evalúa el desarrollo del concepto de equilibrio entre trabajo y vida no laboral (ETV) en el Reino Unido (RU). Trata de resumir varios problemas con respecto al análisis de ETV y identifica varias áreas que necesitan elaboración para que el concepto juegue un papel más satisfactorio. Estas áreas incluyen una consideración de las variables estructurales que han influido en el desarrollo de los problemas de ETV, más énfasis en las soluciones cualitativas, una diferenciación entre los varios grupos de trabajadores afectados y más atención a los temas no laborales.

A pesar de estas limitaciones, se defiende que una consideración de los problemas de ETV es útil porque puede estimular el estudio de la relación entre el mundo laboral y el mundo fuera del trabajo.

PALABRAS CLAVES:

equilibrio, flexibilidad, tipologías, vida laboral, vida no laboral

• London South Bank University • mr3229@tutor.open.ac.uk

ABSTRACT:

The article evaluates the development of the concept of work-life balance in the United Kingdom (UK). It discusses various problems with the analysis of work-life balance in the UK and identifies a number of areas which need attention if the concept is to play a more satisfactory role. These include a consideration of the structural variables which have played a part in the development of work-life balance problems, more emphasis on qualitative solutions., a greater differentiation between the various groups of workers affected and more attention to non-work themes.

KEY WORDS:

Despite these limitations, it is argued that a consideration of work-life balance problems is useful because it can encourage the study of the relation between work and non-work areas..

1. EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO Y VIDA NO LABORAL EN EL REINO UNIDO

Desde el inicio del Gobierno Laborista en 1997, el tema de equilibrio ha tenido un perfil prominente en el RU. En 2000 el gobierno lanzó una campaña a favor del ETV que se enfocó en animar a las empresas a considerar formas de trabajar que puedan facilitar el ETV.

La actuación gubernamental respondió a varios estudios que mostraban un descontento dentro de la población ocupada con el número de las horas trabajadas y su impacto en el ETV. Su campaña del gobierno, llevada desde el Ministry of Trade and Industry, ha tenido varias dimensiones:

- el establecimiento de un grupo de 22 empresas destacadas para proporcionar ejemplos de buena práctica.
- el establecimiento de un fondo para financiar el empleo, por parte de empresas, de asesores en cuestiones de ETV
- la creación de materiales de información y asesoramiento, incluyendo una página web
- la financiación de investigación
- un énfasis en la actuación del gobierno como un buen empleador

En paralelo, el gobierno ha introducido varias medidas legislativas y fiscales con el objeto de facilitar el equilibrio entre vida laboral y vida familiar p.e. mejoras en el derecho a la baja por maternidad, el derecho a pedir trabajo flexible, varios derechos a ausentarse del trabajo por razones familiares (pero sin cobrar), créditos para financiar el cuidado de los niños.

El gobierno siempre ha enfatizado el 'Business Case' – esto quiere decir que la innovación en cuestiones de política flexible y ETV está en los propios intereses de la empresa porque le da una ventaja competitiva.

Sin embargo, a pesar de los varios esfuerzos del gobierno y la proliferación de políticas durante los últimos tres años, no se ha visto una mejora en la situación con respecto a ETV. Desde el inicio de la campaña, la proporción de trabajadores/as que trabajan mas de 60 horas por semana se ha aumentado de 12% a 16% y entre ellos la proporción de mujeres de 6% a 13%. La empresas no parecen convencidas por los argumentos del gobierno con respecto al 'Business Case'. Así Roper et al (2002) encontraron que solamente un 19% de empresas consideró la nueva legislación como positiva para su organización. También de interés es el hecho de que la minoría de empresas que apoyaron las actuaciones del gobierno estaba de acuerdo por razones de justicia social más que por razones instrumentalistas. Al tener en cuenta estas actitudes no es sorprendente que la oferta de políticas dirigidas a mejorar el ETV es escasa. Solamente un 22% de empresas ofrece la posibilidad a sus trabajadores/as de ausentarse de su trabajo por razones de emergencias familiares y solamente un 18% de empresas tiene una política formal documentada con respecto a derecho a vacaciones/ otras ausencias (DTI, 2001). Por supuesto el hecho de que una empresa tiene una política con respecto a ETV no quiere decir que los trabajadores/as puedan aprovecharla. Se encuentran varias empresas con políticas muy detalladas donde la proporción de trabajadores/as que utilizan las políticas y no se sienten inhibidos es mínima.

2. DIFICULTADES CON EL CONCEPTO DE ETV EN EL REINO UNIDO.

El concepto de ETV en el RU ha sido pocas veces el sujeto de un examen crítico. Consiste de un análisis simplista del problema que incluye las dimensiones siguientes:

- la causa del problema = las horas excesivas
- el grupo vulnerable = los padres
- la solución = el trabajo flexible – Una solución que no necesita un cambio radical - típicamente consiste en oportunidades para el trabajo a tiempo parcial, horario flexible y permiso para ausentarse de trabajo- y no presenta ningún reto a la cultura empresarial existente.
- un énfasis en que el mismo trabajador/a solucione el problema de ETV. Una vez que se ha introducido un paquete de oportunidades para el trabajo flexible en la empresa es la responsabilidad del trabajador/a a usarlos y resolver el problema. El tema suele estar enmarcado en términos de que hay trabajado-

res/as particulares con cargos familiares (sobre todo madres de niños pequeños) que necesitan alguna ayuda para conciliar sus responsabilidades familiares con las de su trabajo. Esta perspectiva supone que la decisión de tener niños no tiene nada que ver con las empresas, la economía y la sociedad – es una preocupación totalmente privada (Bailyn, 1997)

La literatura profesional en general refleja estos parámetros. Los libros de recursos humanos suelen tener la misma estructura – las presiones con que los trabajadores/as tienen que enfrentarse en el trabajo, el ‘Business Case’, una consideración de varias políticas flexibles dirigidas a los padres, y consejos a los trabajadores sobre la planificación de su vida y cómo aprovechar las políticas disponibles.

La literatura académica en el RU, menos desarrollada que en los Estados Unidos donde el tema de ETV tiene una historia más larga, ha sido un poco decepcionante. Ha habido varios estudios que examinan la actitud de los trabajadores/as hacia el ETV y cuantas empresas han introducidas las políticas flexibles. Unos ejemplos importantes de este tipo son el Baseline Study of Work-Life Balance (Ministerio de Education and Skills, 2001) y los varios estudios llevados a cabo bajo el programa del ESRC (consejo británico dedicado a ciencias sociales) ‘Future of Work’ (p.e. White et al, 2003). Estudios más restringidos de este tipo incluyen la investigación de Dex y Scheibe (2001) de las políticas de las PYMES con respecto a ETV y el estudio de McKee et al (2001) de políticas flexibles en el sector de gasóleo y gas. Luego ha habido estudios de soluciones específicas a los problemas de ETV, sobre todo trabajo a domicilio (Felstead et al, 2002). La literatura en general ha sido limitada por los mismos parámetros señalados antes – sobre todo una perspectiva limitada con respecto a las causas de problemas de ETV y la falta de un enfoque integrado en la relación entre trabajo y no trabajo.

3. ÁREAS QUE NECESITAN MAS ATENCION

En este apartado del artículo se plantean unas áreas que necesitan más atención para superar las dificultades con el concepto ya identificadas.

3.1. EL PAPEL DE LAS VARIABLES ESTRUCTURALES

En el RU ha habido poca discusión sobre el impacto de las variables estructurales en el trabajo y el ETV: Se ha cedido mas importancia a la agencia. Nuestro argumento es que cualquier esfuerzo serio para entender ETV tiene que empezar por examinar las variables estructurales que han contribuido a su emergencia que incluyen las siguientes.

El Mercado Laboral y su Femenización

La proporción femenina de la población ocupada en el Reino Unido ha aumentado hasta el 45% en 2000. La tasa de ocupación femenina creció desde 66% hasta 72% entre 1984 y 1999 (solo detrás de la de Dinamarca y Suecia en la Unión Europea – dos países con una cobertura de bienestar, p.e. para el cuidado de los niños, bastante más amplia que la del Reino Unido). Durante el mismo periodo la tasa de ocupación masculina ha bajado desde 88% hasta 84%. Por el año 2020 es posible que las mujeres van a formar la mayoría de la población ocupada.

El fomento de la participación de mujeres en el mercado laboral parece formar una parte de la estrategia del gobierno británico, preocupado por los cambios demográficos y la carencia de mano de obra. Un enfoque de sus políticas económicas y sociales ha sido el de abrir las oportunidades de empleo para las mujeres. Se supone que solo a través de la participación en el mercado laboral pueden las mujeres conseguir la prosperidad y realización personal (Taylor, 2003). Sin embargo, como se argumenta adelante, la entrada de las mujeres en el mundo del trabajo no ha significado que han podido dejar de trabajar 'el segundo turno' en la familia. Así no es sorprendente que el tema de ETV ha surgido en el Reino Unido y que se ve a menudo como un problema principalmente de las trabajadoras.

La Globalización y La Propiedad del Capital

La globalización, en todas sus formas, económica, política, tecnológica y sociocultural, está jugando un papel importante en la redefinición del trabajo. En el contexto económico, significa que las empresas europeas tienen que enfrentarse con un entorno menos estable y más competitivo. Sin embargo en la economía del RU la importancia del poder de los accionistas ha asegurado una redefinición del trabajo más radical que en otros países. La hegemonía de los accionistas ha provocado que su satisfacción se ha puesto como la preocupación prioritaria de la política empresarial. Esta preocupación ha sido convertida en una búsqueda para los beneficios en un entorno ya más competitivo, a través de programas de reestructuración, re-ingeniería, *down-sizing*, *right sizing* y competencias básicas. El resultado ha sido la flexibilidad laboral en todas sus manifestaciones – funcional, numérica, temporal etc.

Worrall y Cooper (2001) en su estudio longitudinal sobre cuadros en el RU demuestran como se han cambiado sus puestos bajo este proceso durante los años noventa. Los cuadros se sienten más sobrecargados a causa de la fragmentación de su trabajo (tienen que cubrir más responsabilidades), la proliferación de la cantidad de información que tienen que manipular, el tiempo gastado en la política de la oficina. Worrall y Cooper demuestran que la moral de los cuadros es más baja en las empresas que cotizan en la Bolsa. Los autores comentaron la contradicción que

se encuentra en las paginas web del Ministerio de Trade and Industry, el departamento gubernamental responsable para el ETV. En algunas paginas el énfasis está en la productividad, competitividad, y crecimiento mientras en las paginas dotadas al ETV se habla de la necesidad de controlar el horario laboral y los compromisos del trabajo.

La Cultura de la Empresa

La articulación de las variables estructurales como la globalización y la búsqueda de beneficios por accionistas y su impacto en el ETV ocurren mediante el desarrollo de una cultura de prolongación del tiempo de trabajo en la empresa.. El efecto de la cultura de la empresa sobre el ETV ha recibido una atención más exhaustiva en la literatura académica pero ni los políticos ni los empresarios lo han tomado suficiente en cuenta..

Bailyn (1997), como ejemplo, enfatiza la dificultad de mejorar el ETV sin llevar a cabo un cambio cultural. La cultura de la empresa no solamente ha exigido más de los trabajadores-as – sino que ha subrayado más la contradicción entre el desarrollo de una carrera profesional y el tener hijos. Si los trabajadores-as no pueden cumplir con una cultura de prolongación del tiempo de trabajo, se ve como su propia decisión y por lo tanto si trae consecuencias negativas para su carrera es culpa suya. Los trabajadores-as que tienen éxito profesional son los que mantienen una separación estricta entre el trabajo y la familia y cuyos asuntos familiares quedan siempre al margen del lugar de trabajo.

El hecho de que la familia todavía se ve como un cargo principalmente para las mujeres resulta en que los problemas de ETV se entienden mayoritariamente como preocupaciones para las mujeres que ellas mismas tienen que solucionar. Si no tienen éxito en compaginar los dos papeles, se ve como culpa suya - no debían haber intentado tener hijos y una carrera profesional. Como comentan Sherrat y Hughes (2000), así las mujeres van cambiando la autoridad patriarcal en la familia por la autoridad patriarcal en el trabajo.

Al tener en cuenta la cultura predominante en las empresas , no es sorprendente que muchas mujeres tienen miedo a aprovechar oportunidades para mejorar el ETV a través del trabajo flexible. Así según un estudio reciente (Eve-olution, 2003), un 72% de las mujeres en cargos superiores cree que el aprovechamiento de opciones como un horario flexible haría daño a sus carreras.

Un Nuevo Regimen en el Sector Público

El sector público ha sido expuesto a presiones parecidas a las del sector privado pero a través de un proceso distinto. El énfasis del gobierno en la necesidad de un buen rendimiento del sector público en relación a sus gastos ha provocado

una serie de decretos, inspecciones, revisiones de rendimiento y, sobre todo, el establecimiento de objetivos que han tenido consecuencias para el trabajo en el sector público parecidas a la búsqueda de beneficios en el sector privado. El bajo rendimiento, definido por el gobierno, en cualquier organismo público (p.e. hospital, escuela, universidad) puede provocar la reprobación pública y la imposición de controles externos, muchas veces llevados a cabo por agentes privados. Así el estudio de Worrall y Cooper encontró un nivel alto de sobrecarga de trabajo en el sector público. Por ejemplo un 60% de los directores de escuelas trabajan 14 horas por semana por encima de su contrato laboral.

La Distribución de la Renta

No parece una coincidencia que dentro de los países desarrollados donde los problemas de ETV tienen un perfil alto se encuentra también una tasa alta de pobreza. Los cuatro países que tienen las tasas de pobreza más altas en el mundo desarrollado son los Estados Unidos, RU, Australia y Irlanda (OECD, 2003¹).

Bosch (1999), en un análisis de horas laborales, encuentra las subidas más importantes en horas trabajadas en aquellos países donde las desigualdades en la distribución de la renta se han aumentado y donde los salarios más bajos o bien se han estancado o se han bajado. Los trabajadores-as están trabajando más horas para compensar la reducción en su renta – así el aumento importante en horas trabajadas en el RU y los Estados Unidos.

En el contexto de los Estados Unidos Voss y Fligstein (2001) afirman que una razón importante por lo cual se trabaja más horas en aquel país es el nivel de desigualdad en la sociedad americana. Entre los años setenta y los años noventa los trabajadores-as en la parta más baja de la escala de la renta tuvieron que trabajar más solo para mantener el nivel de vida que tenían al principio de este período (sin contar con la posibilidad de expectativas más elevadas). Mientras tanto en Europa (excepto el RU) las desigualdades no se han aumentado y en algunos casos se han reducido p.e.en Alemania.

3.2. ¿UN ENFOQUE DEMASIADO CUANTITATIVO?

La evaluación de la amplitud de los problemas de ETV suele hacerse a través de una medición cuantitativa, normalmente las horas trabajadas y es la verdad que el aumento de las horas trabajadas ha sido importante en los países desregulados donde el ETV se ha identificado como un problema serio.

La Tabla I indica las horas semanales trabajadas en los países europeos y los Estados Unidos por los trabajadores-as de jornada completa. Las horas semanales medias son bastantes más altas en el caso de los Estados Unidos y el RU que en el resto de los países europeos. En el caso del RU existe una diferencia de 6.5 horas

entre la duración media de la jornada acordada en los convenios y las horas efectivamente trabajadas, lo que refleja la cultura de la prologación del tiempo de trabajo y de horas extraordinarias (así como el bajo nivel de cobertura de la negociación colectiva)

TABLA I Horas semanales trabajadas en los Estados Unidos y varios países europeos, 2001 y 2002

País	2001	2002
Estados Unidos	43.3*	43.3*
Reino Unido	43.5	43.6
Grecia	41.1	40.9
España	40.6	40.6
Portugal	40.2	40.3
Austria	40.1	40.1
Suecia	40.0	40.0
Alemania	39.9	40.1
Irlanda	39.7	39.9
Luxemburgo	39.3	39.8
Finlandia	39.3	39.3
Dinamarca	39.2	39.3
Bélgica	39.2	38.5
Holanda	39.0	39.0
Italia	38.5	38.6
Francia	38.3	38.9

*1999 y 2000

Fuente – EIRO, 2001 y 2003

Sin embargo el uso solo de horas trabajadas para medir los problemas de ETV puede inducir a unas conclusiones poco fiables. Como comenta Bosch (1999) a largo plazo ha habido unas reducciones muy importantes en el horario laboral. En 1870 los trabajadores-as en la mayoría de los países actualmente desarrollados tenían que trabajar entre 2900 y 3000 horas por año. En 1992 el horario medio se había reducido en hasta un 50% - así se puede argumentar que, desde la perspectiva del siglo diecinueve, la mayoría de los trabajadores-as en los países desarrollados con horario completo en realidad están trabajando a tiempo parcial.

El enfoque en las horas trabajadas no tiene en cuenta qué tipo de compromisos no laborales tiene el trabajador-a. Puede resultar en demasiado énfasis en los problemas con respecto a ETV de los trabajadores con horario completo mientras los trabajadores-as a tiempo parcial (muchas veces las madres con compromisos familiares importantes) reciben poca atención. Esta cuestión ha llegado a ser significativa durante las últimas dos décadas porque para muchas familias la forma de enfrentarse con el incremento de la desigualdad económica y la reducción relativa de los salarios ha sido de aumentar el número de los miembros de la familia que trabajan (Schor, 2001). Así en el UK han entrado muchas mujeres en el trabajo a tiempo parcial.

El poner demasiado énfasis en las horas trabajadas tampoco tiene en cuenta la calidad del trabajo y el significado que tiene para el trabajador-a. El trabajo puede ser más o menos estresante o más o menos interesante. El trabajo puede representar o una forma de escaparse de los compromisos familiares o privar al trabajador-a de las oportunidades de pasar tiempo con sus niños. Puede proporcionar tareas interesantes o traer un nivel alto de alienación. Puede presentar una oportunidad de ganar un salario elevado o representar una lucha continua para sobrevivir económicamente. Todo esto quiere decir que cualquier consideración del ETV tiene que ser sensible a los aspectos cualitativos del trabajo y de la vida no-laboral y no debe concentrarse en las horas trabajadas.

3.3. LA NECESIDAD DE MÁS TIPOLOGÍAS EMPÍRICAMENTE ESTABLECIDAS

Lo que hace muy difícil la interpretación de la gran cantidad de material publicado sobre el ETV en el RU es la tendencia a reducir todos los trabajadores-as con sus distintos problemas y prioridades a una sola categoría como si fuese la misma la situación por ejemplo de una ejecutiva en el campo de derecho que cobra anualmente 100,000 euros y la de una limpiadora de oficinas, solamente porque las dos tienen niños y trabajan. Hace falta más enfoque en el abanico de situaciones asociadas con los problemas de ETV que corresponden a variables como la renta, el género y el tipo del trabajo.

Los datos disponibles en este respecto indican que existen dos grupos específicos que son particularmente vulnerables a los problemas de ETV – los grupos que están situados en los dos extremos de la clasificación ocupacional. Así el estudio *Working in Britain (2000)* nos informa que el aumento de descontento con la cantidad de horas trabajadas es más evidente, por un lado, dentro del grupo de ejecutivos, técnicos y profesionales y, por otro, dentro de los trabajadores-as no cualificados.

No cabe duda de que se ha dado más atención al primer grupo, los ejecutivos en la literatura sobre los problemas de ETV. Hay bastante más escrito sobre los

problemas del ETV de los abogados y los ejecutivos que de los trabajadores de baja categoría. Estos artículos suelen concentrarse en la motivación, el bienestar y las estrategias para hacer frente a sus responsabilidades como trabajadores-as comprometidos que están trabajando en empresas con una cultura de prolongar la jornada. Existe normalmente una interpenetración alta entre el trabajo y la vida no laboral. Estos trabajadores forman una proporción importante del 20% de la población ocupada que, según Fligstein (2001), se ha beneficiado mucho de las oportunidades presentadas por las economías desreguladas de los Estados Unidos y el RU durante los últimos 15 años. Muchos de este grupo están trabajando 80 horas por semana porque tienen buenas oportunidades de ganar mucho dinero. Una parte importante de la estrategia de este grupo para hacer frente a sus responsabilidades es la compra de servicios domésticos (la limpieza, el cuidado a los niños etc.). Estudios de este grupo suelen enfatizar los problemas de las mujeres profesionales con niños, que, como consecuencia de su situación, sufren discriminación en el trabajo si intentan desarrollar una carrera profesional y romper el techo de cristal que está impidiendo su camino hacia los cargos superiores. Unos ejemplos de la literatura que reflejan preocupaciones de este tipo incluyen el estudio de Townsend(2001) sobre las parejas de profesionales, cada uno de cuyos miembros tiene una jornada prolongada de trabajo, el estudio de Schaafsma (2001) sobre cómo las abogadas resisten la sobrecarga de trabajo y el trabajo de Worrall y Cooper (2001) sobre los ejecutivos en empresas que practican la prolongación de las horas de trabajo. Los estudios de las soluciones posibles a los problemas de ETV también suelen enfocarse en el trabajador profesional y las ventajas que pueden traerle el trabajo a domicilio y los sistemas de comunicación electrónica que lo facilitan. Como comentan Felstead et al (2002) históricamente la mayoría de los trabajadores-as a domicilio no han tenido otro remedio - han trabajado en casa, mal pagados, en la ausencia de otras oportunidades de empleo mientras hoy en día la opción de escoger el sitio de trabajo es mas bien un extra para los trabajadores-as profesionales que ya tienen un estatus bastante privilegiado en la sociedad.

No se defiende el hecho de que las preocupaciones con respecto al ETV de los trabajadores de alta categoría no son relevantes. Es importante entender que han sufrido el impacto directo de algunos de las variables estructurales mencionadas arriba. Nuestro argumento es que se ha dado demasiado énfasis a sus problemas y no suficiente a los de otros grupos de trabajadores. Quizás este énfasis procede de su visibilidad más alta y su capacidad de articular sus preocupaciones. También este grupo consiste en los trabajadores-as que los partidarios del concepto del *Knowledge Economy* (Economía del Conocimiento) ven como más típicos de la mano de obra del futuro. Sin embargo, aunque la proporción de la población ocupada en el RU que trabajan en puestos profesionales, técnicos y científicos aumentó desde un 34% hasta un 37% durante los años noventa, durante el mismo periodo el nú-

mero de trabajadores manuales se ha quedado sorprendentemente estable en alrededor de 10.5 millones o un 40% de la población ocupada. Si se añade a los trabajadores manuales, los trabajadores de servicios menos cualificados, la mano de obra tradicional llega a incluir hasta 17 millones, lo que representa el 61% de la población ocupada. Sin embargo existen pocos datos sobre los problemas de ETV de este grupo de trabajadores-as.

Ya se ha comentado que, en las economías desreguladas, una causa de la prolongación del trabajo y las horas extraordinarias ha sido el aumento en la desigualdad y las dificultades que han tenido los trabajadores-as peor remunerados para mantener su nivel de vida. Estos trabajadores suelen tener una actitud hacia la prolongación del horario muy distinta a la de los grupos profesionales. Así, en el estudio *Working in Britain* (2000) el 81% de los obreros cualificados y el 70% de los obreros no cualificados comentaron que su razón para trabajar las horas extras fue para ganar más dinero mientras solo el 14% de los trabajadores-as profesionales dio esta razón. Solo el 28% de los obreros cualificados comentó que podrían sacar satisfacción de su puesto de trabajo en comparación con dos tercios de los trabajadores profesionales.

Los grupos peor remunerados tampoco tienen los medios económicos para paliar las dificultades de criar a los niños y trabajar al mismo tiempo. Lo más probable también es que tengan menos acceso a las varias opciones para flexibilizar su horario laboral (Gray y Tudball, 2003). Lo encuentran difícil de aprovechar los derechos que ahora existen en las políticas de las empresas de ausentarse de su trabajo para emergencias familiares porque estas ausencias no están pagadas. Como afirma Taylor (2002) las mujeres en los puestos profesionales tienen bastante más posibilidades de establecer un ETV que las trabajadoras en los sectores como textil y comercio.

Los problemas con respecto al ETV de los grupos con baja renta merecen más estudio en general pero dentro de este conjunto es importante destacar los problemas específicos de varios subgrupos. Por ejemplo la proporción de familias monoparentales en el RU ha aumentado desde el 8% en 1971 hasta el 21% a finales de los 90 (Social Trends, 1999). En 1996 un millón de madres cabezas de familia cuidaban a tres millones de niños. Este grupo tiene unas dificultades particulares para compaginar las responsabilidades laborales y familiares. Perciben un solo salario y todas las tareas domésticas recaen en una sola persona. La política gubernamental en el área de las ayudas estatales ha hecho más complicada la situación económica a este grupo. El gobierno ha querido incentivar su entrada en el empleo haciendo menos atractivas las ayudas familiares pero la falta de un segundo salario en estas familias impone en el único asalariado mucha presión para que aumente sus horas de trabajo con las correspondientes consecuencias negativas para la familia.

Los trabajadores-as encargados del cuidado de padres mayores constituyen otro subgrupo con problemas específicos de ETV. Sus padres viven más años y por razones demográficas y movilidad geográfica tienen menos apoyo de otros miembros de la familia, mientras la provisión pública es escasa. Aunque el anciano-a no viva en casa, la organización, supervisión y control de provisión externa aumentan las presiones en un creciente número de trabajadores-as.

Por tanto un tema principal de este apartado ha sido que las diferencias de las clases sociales son todavía muy importantes en el análisis de los problemas de ETV. Los motivos, los problemas y las estrategias para hacer frente a las responsabilidades son distintos según la clase social y hasta ahora esto no se ha reflejado suficientemente en la literatura.

3.4. MAS ÉNFASIS EN LA VIDA NO LABORAL

En el RU ha habido demasiado énfasis en el mundo del trabajo como el origen de los problemas del ETV y por tanto el área donde hay que buscar las soluciones. Por una parte no cabe duda de que la falta de comunicación entre las distintas disciplinas académicas ha contribuido a este problema p.e. la sociología de la familia, la sociología del trabajo etc. Por otra parte la importancia que tiene el trabajo en las sociedades desarrolladas significa que cuando surge cualquier problema en el mundo laboral, se supone que hay que buscar la solución también en ese mundo. El tema de este apartado es la necesidad de estudiar más detalladamente varias áreas no laborales para llegar a un entendimiento más global de los problemas de ETV.

El tema de las relaciones entre los géneros suelen darse por descontado en los debates sobre el ETV. La entrada de las mujeres en el mundo laboral remunerado no se ha combinado con los cambios necesarios en su papel no laboral. El 'segundo turno' (second shift) de Hochschild (1989) todavía refleja fielmente la experiencia de la mayoría de las trabajadoras en el Reino Unido. Aunque el papel de los hombres en la familia está cambiando, este proceso de cambio no ha seguido el mismo ritmo que la ampliación del papel de la mujer en el trabajo. Incluso en las familias donde existe un reparto más equilibrado del trabajo doméstico, normalmente es la mujer quien tiene la responsabilidad de organizar las tareas p.e. el cuidado de los niños.

Sin embargo las discusiones sobre los problemas del ETV suelen dar como suelta esta persistente demora cultural y consideran cómo ayudar a las mujeres a manejar los dos turnos en vez de cuestionar si son sostenibles.

Las discusiones sobre la forma de ayudar a las mujeres a manejar los dos turnos se centran en el trabajo y en la disponibilidad de los contratos y los horarios más flexibles. Muchas mujeres no pueden aprovechar el contrato flexible porque signifi-

carían una reducción en su ingreso. El horario flexible tiene la ventaja marginal de reorganizar las horas pero sin reducir la causa de las presiones.

Las iniciativas en el mundo no laboral puede hacer una contribución mucho más importante p.e. una mejora provisión para el cuidado de los niños y los ancianos, las mejoras en el transporte público para reducir el tiempo gastado en el viaje al trabajo, y cambios fiscales para ayudar a las familias con baja renta. Como comenta Taylor (2003) lo que falta es el desarrollo de un sistema nacional más completo de cuidado para los niños en edad de preescolar, con precios accesibles a todos. No es adecuado dejar el tema de cuidado de los niños o de los ancianos a los caprichos del mercado o los esfuerzos voluntarios de los miembros de la familia. En comparación con los países nórdicos la provisión del cuidado de los niños en el RU todavía se queda en una etapa primitiva.

Es importante también entender que no solo se ha cambiado el trabajo en países como el RU y los Estados Unidos – sino también va cambiando la vida familiar. Como comenta Hochschild (1997) en las décadas recientes el trabajo ha ido sustituyendo a la familia y a la comunidad. Muchos trabajadores-as encuentran en el trabajo una estabilidad y comodidad que no les da su familia. Las relaciones con los compañeros-as del trabajo, aunque sean superficiales, son más significativas que sus relaciones familiares. Fort (2003) comenta que cada miembro de la familia contemporánea suele vivir su propia vida por separado de los demás – comen por separado y, muchas veces, sobre todo los con menos de 30 años, pasan sus horas de ocio en su propia habitación. Más importante que la familia es la influencia que ejerce el grupo de amigos. Sin las actividades comunales, no existe un foro para la comunicación entre los miembros de la familia. Muchas veces la comunicación doméstica se hace a través de mensajes pegados en la puerta de la nevera.

La vida familiar también sufre de la comercialización y su papel como una unidad del consumo ostentoso. Se mide el éxito de una familia por su capacidad de comprar las marcas más recientes. El aumento del consumismo presiona a los trabajadores-as para que hagan más horas para maximizar su ingreso. Schor (1992) ha demostrado como las horas trabajadas siguen las pautas del consumo en los Estados Unidos en lo que domina un *squirrel's cage* (jaula de ardilla) de trabajar y gastar.

Por tanto para muchos trabajadores la casa significa las responsabilidades, los deberes, y las presiones financieras, y no las relaciones significativas y la satisfacción personal. Por eso quizás no es sorprendente que el trabajo a domicilio es poco atractivo para muchas trabajadoras (Rodney, 2002).

Este deterioro de la vida familiar hace bastante más difícil la consecución de un ETV. La conciliación de los compromisos del trabajo y la vida no laboral se pone todavía más problemática si hay poca gratificación en el área más importante de la vida no laboral.

3.5. LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS

La mayoría de la consideración de los problemas del ETV en el RU ha tenido lugar en relación a las grandes empresas. Es allí donde se han elaborado políticas dirigidas a resolver los problemas del ETV. Un estudio del sector de las PYMES en Irlanda (Fisher, 2000) indica que los temas del ETV no se entienden muy bien en este sector. Había poco reconocimiento del 'Business Case' y bastante resistencia a la introducción de políticas dirigidas a resolver los problemas de ETV. La minoría de empresas en este sector que tenían interés en el tema no sabían cómo avanzar. Las empresas en el estudio irlandés entendieron el tema como una preocupación principalmente de trabajadoras con responsabilidades de cuidado de los niños, y el horario flexible solía ser disponible solamente para las mujeres en el trabajo administrativo.

Dex y Scheibl (2001) examinaron las prácticas con respecto al ETV en diez PYMES en el RU. Su estudio encontró más evidencia de unos esfuerzos para tratar con los problemas del ETV de lo que esperaban. Aunque, igual que en el estudio irlandés, encontraron pocas políticas escritas y documentadas con respecto al ETV y las empresas mencionaron los problemas de organizar suplentes en el caso de los horarios flexibles, no obstante había una gama de prácticas no formales en funcionamiento. Sin embargo a menudo no todos los trabajadores-as podían aprovecharlas. Unos trabajadores-as particulares podían hacer méritos por ser especialmente productivos o por trabajar las horas extras, a ellos se les consideraban merecedores de ayuda por parte de la empresa y podían aprovecharse de esas prácticas no formales pero otros no.. Así había bastante posibilidad de injusticia.

Al tener en cuenta la creciente proporción de la población ocupada que trabaja en las pymes, queda patente que cualquier consideración del ETV que no sobrepasa el modelo de la empresa grande no va a reconocer la amplitud del problema

3.6. LA FALTA DE UNA PERSPECTIVA COMPARATIVA ADECUADA

Los problemas del ETV han sido un tema más importante en los países desregulados. Por eso, muy a menudo discusiones comparativas sobre el ETV consisten en un contraste simple entre el RU-EE.UU y la Europa Social (los países de la UE menos el RU). En la Europa Social se ve más solidaridad y más sentido de responsabilidad comunal para el bienestar de la familia, con un papel más activo por parte del gobierno y más provisión pública para el cuidado de los niños, mientras en los Estados Unidos y el RU los gobiernos consecutivos han enfatizado la responsabilidad individual para la familia y una intervención mínima por parte del estado (Lewis, 1997).

Las discusiones comparativas tienen que ser mejor fundamentadas y sensibles a las diferencias entre los países europeos. Por ejemplo se ha notado que hay dife-

rencias en la cultura empresarial que pueden facilitar o no el ETV. En el caso de Alemania se ha comentado que los cuadros reconocen el valor del un horario más corto y interpretan la prolongación del trabajo como una indicación de falta de eficiencia (Raabe, 1996). En el caso español, se ha argumentado que en las empresas tradicionales una cultura burocrática reduce la posibilidad del horario flexible (Rigby, 1998). También hay diferencias importantes en los países europeos con respecto a la tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral, el papel de la familia y la vida familiar, la provision de cuidado público de los niños.

4. UNAS CONCLUSIONES

El artículo ha tratado de resumir varios problemas con respecto al análisis de ETV en el RU. Se ha argumentado que el debate sobre el tema padece de las limitaciones siguientes—

- una falta de consideración de varias variables estructurales que han influido en el desarrollo de los problemas de ETV
- demasiado énfasis en las soluciones cuantitativas
- insuficiente diferenciación entre los varios grupos de trabajadores afectados por los problemas de ETV
- una falta de atención a los temas no laborales
- demasiado énfasis en los problemas del ETV en la empresa grande
- demasiado pocos estudios comparativos

A pesar de estas limitaciones, se defiende que una consideración de los problemas del ETV es útil porque puede estimular el estudio de la relación entre el mundo laboral y el mundo fuera del trabajo. Así puede proporcionar un antídoto a la compartimentación de la investigación. No obstante, se puede cuestionar, como hace Taylor(2003), si las palabras 'equilibrio' o 'conciliación' son útiles para expresar el significado de la relación entre el trabajo y el mundo no laboral. Las palabras implican una clara distinción entre las dos áreas, que a menudo no existe. Implican también que el equilibrio es alcanzable como un objetivo cuando para muchos trabajadores-as no lo es dado sus compromisos en el trabajo, la familia etc. Como sugiere Scase (2002), por eso, muchas trabadores-as en los Estados Unidos y Europa están optando por evitar algunos de estos compromisos, no casándose o aplazando la maternidad.

Las reservas expresadas en el artículo sobre el tratamiento del tema del ETV en el RU pueden tener implicaciones para las reivindicaciones de las partes sociales. La perspectiva sindical en el RU ha sido parecida a la del gobierno en el sentido de que las reivindicaciones de la TUC se han concentrado en la necesidad de redu-

cir el horario laboral y de introducir un horario más flexible en la empresa. Con respecto al horario laboral la reivindicación principal ha sido la revocación, en la legislación que impone un horario máximo de 48 horas semanales, de la opción que permite que el mismo trabajador-a decida a trabajar más que el máximo (a menudo bajo la presión de su empresa).

Este orden del día sindical es demasiado limitado. Los sindicatos deben dar más prioridad a las reivindicaciones con respecto a la organización del trabajo, los salarios mínimos y la provisión pública del cuidado de los niños y de los ancianos. Las reivindicaciones más bien cualitativas y sociales de este tipo encajan bien con las recomendaciones de escritores como Hyman (1996) que defiende que los sindicatos deben meterse más en temas cualitativos. Asimismo Alonso (1996) ha aconsejado a los sindicatos que eviten poner demasiado énfasis en las reivindicaciones que solamente tienen que ver con el mundo laboral. Las campañas a favor de, por ejemplo, más provisión pública del cuidado de los niños pueden hacer llegar los sindicatos a un público más amplio que sus afiliados tradicionales.

BIBLIOGRAFIA:

- Bailyn L (1997) The Impact of Corporate Culture on Work Family Integration in Parasuraman S and Greenhaus J H Integrating Work and Family, Quorum
- Bosch G (1999) Working Time: Tendencies and Emerging issues in International labour review, 138,2, pp131-149
- Brannen J, Meszaros G, Moss P and Pland G (1999) Employment and Family Life.
- Clutterbuck D (2003) Managing Work-Life Balance, Chartered Institute of Personnel Management
- Dex S and Scheibe F (2001) Flexible and Family Friendly Working Arrangements in UK based SMEs, British Journal of Industrial Relations, 39,3, pp411-431
- Employers for Work Life Balance (2000) – Getting the balance right- UK Working Life in 2000.
- European Industrial relations Observatory (2001) – Working Time Developments and the Quality of Work
- EIRO (2003) – Working Time developments (2002)
- Eve-olution (2003) Women leaders speak out, Eve-olution –
- Felstead A, Jewson N, Phizacklea A and Walters S (2002) The option to work at home: another privilege for the favoured few? New technology, Work and Employment, 17, pp188-207
- Fort M (2003) The family that eats together, speaks together (ask the Italians), The Observer, 12/1/03
- Gray M and Tudball J (2003) Family –friendly Work practices: Differences within and between Workplaces., The Journal of Industrial Relations 45,3

- Hogarth T, Hasluck C, Pierre G (2001) Work Life Balance 2000: Results from the Baseline Study, Department for Education and Employment, Research Report 249
- Hyman R (1996) – Changing union identities in Europe, in P Leisink, J Van Leemput, and J Vilrocx (eds) The Challenges to Trade Unions in Europe, Chletenham, Edward Elgar
- Kodz J (2002) Bridging the work-life balance take up gap, in In Brief- The Institute for Employment Studies Newsletter.
- Lewis S and Lewis J (1996) – The Work Family Challenge: rethinking Employment, Sage, London
- Lewis S and Smithson J (2001) Sense of Entitlement and Support for the reconciliation of Employment and Family Life, Human relations, 54,11, pp1455-1481
- McKee L, Mauthner and McLean - Family Friendly Policies and practices in the Oil and Gas Industry, Work Employment and Society, 14,3, pp557-571
- Nolan P J and Wood S J Mapping the Future of Work, British Journal of Industrial Relations, 41,2, pp165-174
- Pocock B (2003) The Work-Life Collision, Federation Press, New South Wales
- Roper I, Cunningham I, James P (2002) New Labour and the Promotion of Work-Life Balance: Business Case Arguments VS Social Justice Arguments, Discussion Paper Series in Human resource Management, No 9, Middlesex University.
- Roundtable on Overwork – Berkeley Journal of Sociology, 45, Fligstein N pp 184-6, Schor J 186-188, Voss K, p183.
- Sadar N C and Vladimirov P (2002) Work/Personal Life Arrangements within Organizations, Paper to 2nd International Conference, Human Resource Management in Europe, Athens University of Economics and Business
- Schaafsma M B (2001) Women Lawyers' Resistance to Work Overload: Making Time for Families, in Berkeley Journal of Sociology, 45, pp136-160
- Sherratt N and Hughes G (2000) Family: from tradition to diversity? in Hughes G and Fergusson R Ordering Lives: Family, Work and Welfare, Routledge, London
- Taylor R (2003) The Future of Work-Life Balance, Economic and Social research Council
- Townsend B (2001) Dual Earner Couples and Long Work Hours: A Structural and Life Course Perspective, in Berkeley Journal of Sociology, 45, pp161-179
- Working in Britain (2000) ESRC Future of Work Programme, Data Archive, University of Essex
- Worrall L and Cooper C L (2001) The Long Working Hours Culture: An Exploratory Framework, Work, Employment and Society Conference, Nottingham
- Worrall L, Jones B and Cooper C (2003) Redefining Organization Wellbeing: Just What is a Work-Life Balance in Today's Climate, Occasional paper, Wolverhampton University Business School