

EL TEMPS DE TREBALL I EL BENESTAR QUOTIDIÀ

TERESA TORNS

DEPARTAMENT DE SOCIOLOGIA

UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA

VICENT BORRÀS

DEPARTAMENT DE SOCIOLOGIA

UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA

CAROLINA RECIO

DEPARTAMENT DE SOCIOLOGIA

UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA

SARA MORENO

DEPARTAMENT DE SOCIOLOGIA

UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA

Recepció: abril 2010; acceptació: desembre 2010

R E S U M

L'ARTICLE OFEREIX ALGUNES REFLEXIONS SOBRE LA INCIDÈNCIA QUE TÉ EL TEMPS DE TREBALL SOBRE EL BENESTAR QUOTIDIÀ A LES SOCIETATS CONTEMPORÀNIES. LES REFLEXIONS SÓN FRUIT DE LES DARRERES INVESTIGACIONS QUE SOBRE AQUESTA TEMÀTICA HEM PORTAT A TERME AL CENTRE D'ESTUDIS SOCIOLÒGICS SOBRE LA VIDA QUOTIDIANA I EL TREBALL –QUIT DE LA UAB LES PERSONES QUE EL SIGNEM. I, TAMBÉ, DE LA REVISIÓ D'ALGUNS DELS DARRERS INFORMES QUE S'HAN REALITZAT A LA UE, A TRAVÉS D'EUROFOUND, SOBRE EL TEMPS DE TREBALL. L'ARGUMENTACIÓ CENTRAL ÉS QUE EL TEMPS DE TREBALL REMUNERAT HA TORNAT A SER PEÇA CLAU DEL PODER EMPRESARIAL. I QUE LES DARRERES ACTUACIONS QUE MIREN DE REORDENAR, REGULAR I/O AMPLIAR LA JORNADA LABORAL O BÉ TRACTEN DE FER COMPATIBLE LA VIDA LABORAL I FAMILIAR, LA DITA CONCILIACIÓ, SÓN ESTRATÈGIES PER AUGMENTAR LA DISPONIBILITAT LABORAL DE LA POBLACIÓ OCUPADA.

PARAULES CLAU:

TEMPS/JORNADA LABORAL/OCUPACIÓ/BENESTAR QUOTIDIÀ/GÈNERE

INTRODUCCIÓ

Seguint la pista d'un objecte d'estudi amb renovada presència a la literatura sociològica, s'ha escrit que el temps és un meravellós invent humà del que no en podem prescindir. I el cert és que el temps és una convenció humana que ordena i re-

gula el nostre viure en societat, tal com ens digué Norbert Elias (1997), malgrat no sempre ho recordem. Elias també va ser dels primers en advertir-nos que d'ençà de les primeres petjades culturals conegudes, el calendari i el rellotge són els artillugis que totes les cultures, d'una o altra forma, han ideat per

tal de mesurar i controlar el temps. De manera que podríem dir que l'afany de mesurar i controlar el temps ha estat i és una de les característiques pròpies de les cultures humanes.

Podríem afegir fins i tot que la història del temps és, també, una història del poder perquè com ens recordà Castillo (1997) qui té el temps, o millor dit qui pot disposar del temps dels altres, té el poder. Altres estudiosos ens han fet saber que bona part del poder del que ha gaudit la cultura occidental rau en la seva capacitat per imposar la seva manera de viure i, sobre tot, de percebre el temps. Tot i que, en aquesta primera dècada del segle XXI, sembla fora de dubte que aquests controls i mesures del temps han adquirit nous significats, malgrat s'hagin mantingut similars mecanismes de comptabilització. De fet, si haguéssim d'explicar els darrers canvis de les societats occidentals podríem assumir que una de les transformacions més espectaculars ha estat provocada pel fet que la vida de la majoria de les persones ha deixat d'estar regulada pel toc de les campanes de l'Església. I, ens atreviríem a dir, va passar a ser guiada pel so de les sirenes que anunciaven l'entrada i sortida de les fàbriques. O si es vol, per una jornada laboral cada cop més flexible i multiforme, en paraules d'Albert Recio (2002). Perquè, avui en dia, les sirenes han anat desapareixent a mesura que l'ocupació en els serveis ha anat substituint les velles indústries.

Aquest canvi ha trasbalsat la manera de viure i percebre el temps, si més no, allà on ens hem habituat a mesurar el temps a través d'uns rellotges cada cop més precisos. Allà on de fa gairebé dos segles hem après a viure i treballar segons el temps que ens marca el rellotge que portem, generalment, al nostre canell. Un artilugi del que vivim sempre pendents. I que no fa altra cosa que recordar-nos com l'horari de la jornada laboral i el calendari de festes, pactat a les empreses, són les pautes que ordenen i regulen la major part de les nostres vides. Situació que, tal com ens ha explicat Angela Perulli (1996), provoca una de les paradoxes característiques de les societats contemporànies. En concret, aquella que veu com el temps acaba convertit en un bé escàs perquè atorga el màxim valor al intercanvi de temps per diners. I aquest binomi fa

que quant més temps pretenem tenir o estalviar, de menys se n'acaba disposant. Paradoxa que es clou quan constatem que, en les societats de benestar, resulta més fàcil acumular béns materials que no pas temps suficient per gaudir-ne.

Aquest article pretén oferir algunes reflexions sobre la incidència que té el temps de treball sobre el benestar quotidià a les actuals societats contemporànies. Les reflexions són fruit de les darreres investigacions que sobre aquesta temàtica hem portat a terme en el «Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball-QUIT» de la UAB les persones que el signem. I de la revisió d'alguns dels darrers informes que s'han realitzat a la UE, a través d'EUROFOUND, sobre el temps de treball. L'argumentació central d'aquestes reflexions és que el temps de treball remunerat ha tornat a ser peça clau del poder empresarial, si és que alguna vegada havia deixat de ser-ho, d'ençà dels inicis de la industrialització. Des d'aquest enfocament, les darreres actuacions que miren de reordenar, regular i/o ampliar la jornada laboral o bé tracten de fer compatible la vida laboral i familiar, la dita conciliació, són estratègies per augmentar la disponibilitat laboral de la població ocupada. Així les coses, el benestar quotidià així com el treball, el temps i els subjectes que el procuren, majoritàriament dones, en surten directament perjudicats. Una situació que indirectament afecta el benestar de tota la ciutadania.

LA REPRESA DEL TEMPS DE TREBALL COM A OBJECTE D'ESTUDI

La preocupació per l'estudi del temps de treball industrial s'ha reprès a les darreres dècada del segle XX. Podríem dir que s'ha incrementat a mesura que l'ocupació industrial ha anat abandonant la seva etapa daurada, (1945-1975), malgrat aquell daurat només afectés l'ocupació masculina. I que s'ha consolidat a mesura que el clam per reduir la jornada laboral per tal de repartir l'ocupació, primer, i l'aparició de la flexibilitat laboral, després, han traspassat les empreses per arribar al món del coneixement especialitzat.

Gasparinni (1998) és un dels molts especialistes que ens recorda com hem arribat a oblidar la forta

ruptura que va suposar el procés d'industrialització a les societats occidentals. Un procés que va capgirar les pautes temporals de les jornades diàries de treball i el calendari de distribució de les celebracions religioses al llarg de l'any, per a la majoria de la població. Des d'aquesta òptica, posa de manifest el canvi de poder que va suposar aquell procés. En concret, mostra com el fet que l'empresari tingués el poder per ordenar la jornada laboral i per establir els períodes de descans va provocar que el poder de l'Església i el poder polític s'haguessin d'adaptar al nou poder econòmic. I que aquest poder de l'empresari per fixar el temps de treball assalariat de la població fos capaç de fixar els límits de la supervivència i el benestar d'aquesta població. Però, per damunt de tot, va significar que aquesta supervivència i aquest benestar depenguessin del vincle que, a partir d'aleshores, es va establir entre aquella manera de mesurar i controlar el temps i aquella manera de treballar. Una relació entre el temps i el treball que, d'ençà d'aquell moment, va ordenar i regular, de manera inexorable, la major part de la vida de les persones. En especial d'aquelles que no podien fer altra cosa que viure i treballar a canvi d'un salari.

Aquesta situació ja l'havia analitzada en E. P. Thompson (1967), un dels primers a recordar-nos l'enorme transformació social que va suposar l'assumpció de la disciplina laboral que va imposar el capitalisme industrial. El historiador britànic, en plena etapa daurada del capitalisme industrial, ja ens va advertir de l'enorme procés d'aculturació que va representar el capitalisme industrial. Un procés on, segons ens explica, ningú, excepte el patró i/o el seu fill, podien tenir rellotge i, per tant, podien controlar el temps dels altres. És a dir, on s'observa com un dels objectius primordials del poder empresarial va ser el control del temps de treball de la població assalariada. Control que va convertir el temps de treball assalariat en peça cabdal de l'organització de les empreses. I, el que és encara més important, va aconseguir que la resta dels temps de vida en restessin subordinats. D'aquesta manera, el temps de treball assalariat va esdevenir l'eix central que organitza la vida de les persones, de les famílies, de les ciutats i del conjunt de la societat.

En altres paraules, la nova lògica temporal industrial va arribar a ser l'hegemònica tot fent possible que la resta dels temps a penes comptessin. I que, en conseqüència, les activitats i els subjectes que quedaren fora d'aquella mena de treball, fixat per un temps racional i mesurat amb rellotge, fossin ignorats o menystinguts.

L'aproximació històrica ha fet evident la importància del temps de treball assalariat com a nucli de poder en el món del treball. Tanmateix, cal precisar, que no sempre hi ha hagut consciència de les implicacions que aquest temps i aquest poder suposen pel benestar quotidià de la ciutadania. I molts cops, l'assumpció del binomi temps-treball i, més específicament, el lligam temps-diners han arribat a fer invisible o quan menys a fer oblidar la influència d'aquests vincles en aquell benestar. Des d'una perspectiva sociològica, autors com el ja citat Norbert Elias (1997) ens recorden que, a les societats contemporànies, podem arribar a pensar que el temps és invisible o gairebé no té límits. Una situació que es fa difícil d'entendre quan hom viu dia a dia segons el temps físic que marca la Natura. Però que, en el món urbà contemporani, la tecnologia derivada de l'electricitat primer i, de les tecnologies de la informació i comunicació, més tard, han fet canviar. Tot fent possible trobar persones que arriben a creure que disposen lliurement de tot el seu temps, malgrat les exigències d'estar disponibles laboralment no els parin de créixer. I malgrat el ritme i la intensitat del treball les facin anar de bòlit. Són persones que obliden que el seu temps individual és sempre un temps social. I que no tots els temps valen igual. El que vol dir que obliden allò que és la clau de volta del benestar quotidià. A saber, perquè algunes persones puguin gaudir del privilegi de disposar lliurement i individualment del seu temps, d'altres els hi han de facilitar. Situació que travessa relacions socials de classe, gènere i ètnia com les dades de les enquestes sobre els usos socials del temps s'entossudeixen a posar de manifest. I com els estudis del temps i el treball realitzats, des de fa prop de trenta anys, amb perspectiva de gènere no han deixat de posar de manifest.

Evidències similars s'han obtingut, a partir de les anàlisis de la crisi del model fordista-taylorista

de producció industrial. I, de fa més de dues dècades, s'ha de reconèixer que l'aparició de la flexibilització laboral ha fet créixer d'interès per l'estudi dels orígens del temps industrial a les societats contemporànies. En particular, per analitzar les implicacions que aquesta nova manera d'organitzar la jornada laboral pot generar. N'és un bon exemple, el debat polític mantingut recentment, a la Unió Europea, per defensar una jornada laboral de 48 hores setmanals. Límit que finalment va ser fixat el passat 2003, per la directiva 2003/88. I que cinc anys després ha estat qüestionat, de nou, sota l'amenaça, per ara frenada, de les 65 hores setmanals. Podríem dir que aquest debat, gràcies al seu impacte mediàtic, ha servit per donar un toc d'atenció a la població assalariada sobre la importància que té el temps de treball, llegit en clau de jornada laboral. Un temps que torna a esdevenir peça clau del poder empresarial, malgrat mai hagués deixat de ser-ho i hagués passat gairebé desapercebut, fins aleshores. En efecte, pocs s'havien adonat que la jornada laboral diària a penes s'havia escurçat, gairebé un segle després de les primeres lluites obreres per aconseguir una limitació de la jornada laboral diària (les famoses lluites per aconseguir les 8h x 3). Essent quan menys sorprenent que per aconseguir l'actual límit de les 48h. setmanals, o els qui han defensat la seva limitació i la seva no ampliació a les 65h., s'hagin hagut d'emparar, un cop més, en la protecció de les condicions de salut i seguretat de la població ocupada, a l'igual que van fer els seus ancestres un segle abans. Perquè aquesta reclamació no fa altra cosa que ser fidel seguidora d'una lògica exclusivament laboral i productivista que deixa de banda la preocupació per la incidència del temps en el benestar quotidià.

LA CENTRALITAT DEL TEMPS DE TREBALL

Hores d'ara, ningú no qüestiona l'èxit del procés d'aculturació que ha suposat el procés d'industrialització (Torns; Miguélez 2006). I el fet que les societats del benestar contemporànies estiguin organitzades segons una lògica racionalitzadora exacerbada del temps de treball assalariat. Un temps que convertit en jornada laboral ha imposat la seva hegemonia sobre els altres temps de vida i al

voltant del qual s'organitzen la vida quotidiana de les persones, els seus projectes de vida, les empreses, els transports, les ciutats i el conjunt de la societat. Els primers dubtes sobre les bondats d'aquest èxit i d'aquesta hegemonia provenen majoritàriament d'aquells estudis realitzats sota l'anomenada perspectiva de gènere. Estudis que ens recorden com aquest èxit i aquesta hegemonia estan basats en una divisió sexual del treball que travessa tots els àmbits (Balbo 1997) (Carrasco;Recio 2001) (Prieto 2007), per només citar els autors més propers. I acaba ocultant o menystenint els subjectes i les activitats que queden en situació de subordinació o exclosos d'aquesta lògica temporal i organitzacional. En concret, el treball domèstic i de cura de la vida de les persones que resta sotmès a una lògica temporal fora de la racionalitat mercantil. I les dones que es dediquen en aquest tipus de tasques de manera exclusiva, parcial tot al llarg de la seva vida (Balbo 1991) (Hufon; Kravaritou 1999).

En aquests darrers anys, cal afegir sota aquesta mateixa perspectiva els estudis sobre la masculinitat (Connell 1995), ni que sigui per recordar que gènere no és sinònim de sexe. Aquestes anàlisis ens han servit per corroborar com la lògica de la racionalitat temporal, impulsada pel capitalisme industrial, va acabar sent el pilar del que s'anomena masculinitat hegemònica, (Abril; Romero; Borràs 2009). Una masculinitat ara qüestionada per aquestes anàlisis quan posen de manifest allò que les evidències empíriques havien fet palès, des de fa unes dècades. A saber, a les societats del benestar, la figura de l'home es continua construint fonamentalment a través del seu paper com a cap de família. Paper que el fa ser un treballador a temps complet i el principal proveïdor d'ingressos de la llar-família, gràcies al salari que rep pel seu treball remunerat. Aquest intercanvi constitueix, encara ara, el nucli dur de la masculinitat a les societats del benestar, on aquestes pautes hegemòniques queden preservades, a través del seu enorme pes simbòlic, tal com ens recorden Crompton i altres (2005). D'igual manera, les anàlisis sobre la masculinitat hegemònica refermen els estudis de les historiadores en fer evident com la industrialització va canviar les relacions de poder econòmic en el sí de la llar-família,

en establir una separació entre els espais d'allò que es considerava treball (fàbrica i llar). Un poder que va quedar refermat per la major aportació salarial de l'home al nucli familiar, al ser fixada en funció del grau de força i potència física requerits en el lloc de treball. Característiques totes elles que han reblat el clau de la imatge tradicional d'un treballador industrial, de les mines, de la construcció, etc. Treball sempre associat a tasques basades en la força, en la intensitat d'unes feines molt cops brutes i pesades que exigien la màxima dedicació i disponibilitat durant una llarga i esgotadora jornada laboral. Una situació emprada per justificar el que els llocs de treball més pesats fossin destinats de manera natural als homes i rebessin un salari més alt. Assignació que, no cal oblidar-ho, va tenir i encara té conseqüències en d'altres ocupacions, que eren realitzades moltes vegades en el mateix espai industrial i amb jornades igualment extenses. Però que en ser realitzades, principalment per dones o criatures, a qui se'ls demanava altra tipus d'habilitats com ara la perícia manual, comportaren un menor reconeixement i consideració i, per descomptat un menor salari.

D'ençà d'aleshores, aquell estat de coses va contribuir a que la vida de la majoria de la població girés entorn el temps de treball assalariat. I, com ja s'ha dit, esdevingués un temps central i hegemònic mentre els altres temps en restessin subordinats. Subordinació que va afectar, principalment, l'altre treball, el de la cura i manteniment de la vida de les persones que, hores d'ara, encara resta ignorat i menystingut. I que, a més, aquesta centralitat i hegemonia del temps assalariat dels caps de família anés acompanyada per una forta solidaritat del grup de companys-homes, molts cops reforçada per les lluites obreres a favor de canviar i millorar les condicions laborals de la població assalariada. Lluita que si bé, abans com ara, va comptar amb la presència de les dones, no hi ha dubte que va constituir un nou eix de desigualtat temporal entre els homes i les dones. Perquè elles sempre han tingut i tenen menys temps lliure, donat que el temps de cura de

vida de les persones de la llar-família els ha suposat i els suposa un constrenyiment obligat.

Un dels darrers informes elaborats per EUROFOUND (Burchell i altres 2009) dedicats a estudiar el temps de treball mostra ben a les clares la persistència de la dita centralitat i hegemonia i de les diferències de gènere que l'acompanyen. En concret, l'informe analitza la incidència del temps de treball i de la intensitat d'aquest temps en les condicions laborals de la població ocupada europea, conciliació inclosa. Està basat en els resultats de les enquestes de condicions de vida i treball dels anys 1995, 2000 i 2005. Les dades assenyalen com a principal diferència entre els gèneres el fet que les dones treballen de manera assalariada menys hores que els homes, a tots els 27 països de la UE. Situació relacionada principalment amb el fet que les dones treballen majoritàriament a temps parcial, (30 hores setmanals o menys), tot i l'existència d'una gran variabilitat per països. Les diferències entre homes i dones, pel que fa les hores treballades per setmana, mostren com a Bulgària aquesta diferència només és d'una hora (43 hores els homes i 42 h. les dones) mentre que a Irlanda, Holanda i Regne Unit aquesta diferència arriba a ser de més de 10 hores. A Espanya,¹ aquesta diferència és de 6 punts (36 hores per a les dones i 41 per als homes).

Un altre dels indicadors de la persistència de l'hegemonia del temps de treball assalariat i del fort biaix de gènere que el presideix es pot observar en la distinta duració de les jornades laborals. Així, les dades permeten observar com tot i que el temps de treball a temps parcial va augmentar a la dècada dels 90, per a les dones però també pels homes, aquesta tendència no s'ha mantingut. Així, entre el 2000 i el 2005, el treball a temps parcial sembla estabilitzat entorn les citades 30 hores setmanals, amb un lleuger augment entre les dones amb ocupacions *blue-collar* i disminuït entre les treballadores *white collar*. Malgrat s'hagi de precisar que en aquest joc de colors caracteritzadors d'ocupacions, les dades no diuen res de les *pink-collar* que de ben segur són majoritàriament femenines i han contribuït a l'augment del temps parcial.

¹ Vegi's la taula 2 de la pàg. 35 i següents del citat informe (Burchell i altres, 2009) per els quadres on es mostren aquestes dades.

L'informe precisa encara més les raons per les quals persisteixen les diferències entre les jornades laborals d'homes i dones homes, al posar de manifest les preferències que uns i altres mantenen entorn el treball a temps parcial. Com és prou sabut, les dones europees, on les espanyoles són una excepció tal com ens diu la EPA de manera recurrent, diuen preferir el treball a temps parcial per poder tenir cura de les criatures i altres «responsabilitats domèstiques». Mentre que els homes amb un treball a temps parcial acostumen a ser principalment estudiants, joves recent incorporats al mercat laboral o bé homes a punt de jubilar-se. Es a dir, homes que ja no són caps de família en les franges centrals de l'edat adulta. Una possible explicació més fina dels motius que porten a treballar a homes i dones a temps parcial és que la majoria d'homes treballen a temps parcial de manera no voluntària. Dada que palesa una certa obvietat, segons els arguments defensats en paràgrafs anteriors i que el mateix informe qüestiona a l'oferir alguns dubtes sobre la voluntarietat femenina davant la tria del temps parcial. Segons aquests dubtes, l'informe planteja la hipòtesi de que la dita voluntarietat variaria si la corresponent pregunta de l'enquesta fos: «Si la seva parella fes i compartís les responsabilitats domèstiques de manera igualitària, o encara millor si hi haguessin més i millors facilitats per a la cura de les criatures, voldria treballar aleshores a temps complet?» (Burchell i altres 2009:38).

La centralitat i hegemonia del temps de treball assalariat dels caps de família masculins estar igualment relacionada amb les diferències de gènere presents en la realització de jornades extenses (més de 48 hores per setmana). Les dades mostren de nou com aquest tipus de jornades són majoritàriament masculines i estan lligades, a més, al tipus d'ocupació. Segons el dit informe, el 13% d'homes treballa a la UE-27 més de 48 hores setmanals, amb un augment significatiu entre els homes *white-collar*. Mentre que aquest percentatge només és d'un 5% en el cas de les dones, sense que es pugui especificar la particularitat citada en el cas masculí. De fet, l'informe assenyalava una dada força interessant pel que fa la durada de la jornada laboral. Així, constata que malgrat el creixent

discurs sobre els perills que suposa l'augment dels serveis oberts o oferts al públic de manera ininterrompuda les 24 hores al dia, 7 dies a la setmana, resulta sorprenent veure com més de les tres quartes parts de la població ocupada a la UE a temps complet treballa amb un horari standard de 5 dies a la setmana (79% dels homes i 77% de les dones). Una dada que més que titllar-la de sorprenent podríem considerar esperançadora.

En qualsevol cas, les dades d'aquest informe posen de manifest com les diferències de gènere persisteixen i com la situació actual a la UE-27 no qüestiona en cap moment la centralitat i hegemonia del temps de treball assalariat. Malgrat el millor coneixement de les dades ens permeten fer evident els diferents horaris de la jornada laboral o les diverses percepcions que mantenen països, ocupacions i gèneres. Tot i no ser aquest l'objectiu de l'informe, el seu conjunt de dades ens permet afirmar que el treball assalariat i el temps que la majoria de la població hi dedica continuen sent la principal màquina de produir identitat social. I ens permet comprovar com aquest vincle entre el temps i el treball continua fixant les maneres de viure i pensar d'homes i dones a les societats del benestar contemporànies, gairebé un segle i mig després que la industrialització ens disciplinés.

LA CENTRALITAT DEL TEMPS DE TREBALL I LES MODIFICACIONS DE LA JORNADA LABORAL

Les modificacions i reordenacions que en aquestes darreres dècades ha sofert el temps de treball assalariat a la majoria dels països europeus constaten que els canvis s'han fet sense afectar el nucli dur de la qüestió. A saber, l'obtenció del màxim benefici empresarial i l'assumpció de que aquest temps és el pivot sobre el que hem d'organitzar la vida quotidiana personal, familiar i ciutadana. Alguns dels primers estudis que vàrem realitzar al QUIT sobre aquesta problemàtica (Torns; Miguélez 2000) partien d'una de les principals reivindicacions de finals de la passada dècada dels 80: reduir la jornada laboral per permetre el repartiment de l'ocupació. Però l'anàlisi d'aquella reivindicació imprecisa feia evident ja aleshores com qualsevol modificació de l'horari laboral incidia en la vida quotidiana de la

població ocupada. Aquell mateix anàlisi permetia precisar, també, com la jornada laboral del cap de família era la que obligava a organitzar (generalment a la mare-esposa) els horaris quotidians de la resta de persones que conviuen al mateix nucli familiar i apuntava ja alguns efectes perversos. En concret, segons veia Seifert (1997), en avaluar la mesura de concentrar la jornada laboral en 4 dies setmanals a Volkswagen, a Alemanya es produïa un augment del trànsit rodat a les ciutats i de les separacions matrimonials. Mentre que els estudis comparatius entre França i Suècia (Boulin i altres 1998) trobaven que aquella reducció de la jornada no permetia repartir l'ocupació o incrementar les activitats de temps lliure, com s'esperava. Ans al contrari, només provocava el manteniment de la mateixa manera de viure de sempre, però amb un ritme més pausat.

Estudis similars, desenvolupats posteriorment sobre el balanç de les reordenacions i regulacions de la jornada laboral (RTT) a la UE, (Torns; Miguélez 2006), deien que la norma horària de la jornada laboral havia deixat de ser una gàbia daurada per quedar atrapada en una llibertat atzarosa. Traspàs que havia suposat perdre la confiabilitat que proporcionava una vida laboral i quotidiana regida per una jornada fixa i estable. A canvi, la flexibilitat laboral i les múltiples variacions horàries havien estat la clau de pas vers uns horaris laborals que podien diferir dia a dia, en el pitjor dels casos. Una situació que patien principalment la població menys qualificada o la recent arribada al mercat laboral, tot augmentat les desigualtats per raons de classe, gènere, ètnia i, en alguns casos d'edat. I afectant, com no podia ser d'altre, el benestar quotidià de la ciutadania.

Les conclusions d'aquells estudis eren tanmateix conscients de que aquelles no eren les preocupacions dels agents socials implicats en aquesta problemàtica. Així, tal com mostren altres estudis, les principals reticències front a les RTT des de l'àmbit empresarial són la disminució de la productivitat, malgrat que el temor no sembla tenir fonament. Una preocupació també compartida per les organitzacions sindicals que no presenten altres propostes alternatives, davant les RTT, que concertar les

múltiples formes de la flexibilitat laboral que els hi venen imposades. Uns i altres semblen respirar tranquils davant estudis com el de la *London School of Economics* (Bloom, Kretschmer, Van Reenen 2006) on es constata que les reduccions del temps de treball i/o l'adopció de mesures conciliadores no tenen un efecte directe sobre la productivitat. I que aquesta productivitat està principalment relacionada amb la qualitat de la gestió empresarial.

Tanmateix, cal matisar que les RTT sí semblen tenir efectes altres efectes perversos, més enllà de la incidència en el benefici empresarial. Un dels més significatius és la polarització de la població ocupada. És a dir, segons el balanç de les RTT europees abans comentat, un dels efectes d'aquestes actuacions és que les persones més qualificades i estables del mercat gaudeixen d'uns horaris millors i d'una major autonomia per gestionar-la. Mentre que les persones menys qualificades acaben tenint pitjors horaris, més rígids i amb ritmes més irregulars. La novetat és que tota la població ocupada ha vist com les empreses augmenten la demanda de disponibilitat laboral, malgrat puguin acceptar reduccions de jornada laboral. I que la majoria d'aquesta població, en particular les persones joves, estan convençudes de que no hi altra horitzó que emprar el temps de treball assalariat per acumular-lo de manera lineal i quantitativa i així alliberar temps lliure. En altres paraules, les RTT fetes servir a la UE en aquetes darreres dècades, com recorda Anntila (2005), poden suposar algunes vegades bones solucions tècniques mancades, ara per ara, de consens social. Resultant obvi que només les dones ocupades amb càrregues rígides de cura assumeixen com a bona solució la reducció de la jornada laboral diària, per tal d'afrontar el benestar quotidià. I que, en conseqüència, la conciliació sigui percebuda per més d'una d'elles com un parany o una solució no lliure de sospita.

En qualsevol cas, podríem dir que el fracàs relatiu de les RTT a la UE està sent compensat, d'alguna manera, per el interès creixent en regular el temps de treball tenint en compte el cicle de vida, (Anxo; Boulin 2005), (Klammer; Muffels; Wilthagens 2008). Aquests especialistes posen de manifest, de nou, una altra mena de preocupació. Aquella que

fa evident la incidència de les modificacions de la jornada laboral en la vida quotidiana. Però aquest cop, la preocupació pel temps de treball creix des d'un altre punt: el problema del finançament de les pensions. El motiu principal és la fi de l'ocupació estable dels caps de família masculins i l'envelliment de la població, fenòmens que semblen caminar en direccions contràries. Una situació que es veu acompanyada pel qüestionament d'un contracte social entre gèneres on la família nuclear sembla clarament en declivi. I on la UE pretén trobar noves alternatives a les necessitats de cura de les persones dependents.

L'afany per trobar solucions urgents en aquest afer explicaria el perquè de l'aparició del interès per enfocar l'anàlisi del temps de treball des d'una perspectiva de cicle o curs de vida. Una perspectiva que no sempre havia quedat explícita en les anteriors anàlisis i actuacions de la UE. I on la flexibilitat de laboral apareix un cop més com a una eina indiscutible. Es tracta, en aquest cas, de parlar de vida laboral, de permisos, interrupcions i altres regulacions de la jornada laboral que permetin afrontar el cicle de vida laboral sense trencar la centralitat i hegemonia del temps de treball assalariat. I de mantenir el model social europeu, vigent a la majoria de països, d'ençà del final de la Segona Gran Guerra. El darrer informe EUROFOUND sobre el temps de treball, tenint en compte el cicle de vida, (Klammer; Muffels; Wilthagens 2008), així ho manifesta. Ens recorda, primer, que el darrer objectiu del quart pilar de les Estratègies d'Ocupació Europees per a l'Ocupació ja incloïen, tot i que d'una manera implícita, la dita perspectiva. I, segon, que les guies per promoure l'ocupació, publicades a la UE des de 2001, han fet explícit el interès de tenir present la perspectiva del cicle de vida, per tal de: promoure l'ocupació juvenil; reduir les desigualtats de gènere al mercat laboral; millo-

rar la conciliació i donar suport a un envelliment actiu que inclogui la millora de les condicions laborals i de salut i desincentivi les prejubilacions; afavorir els sistemes de protecció social amb especial atenció a les pensions i els sistemes de salut, assegurant-ne la sostenibilitat social i financera, i donar respostes a les noves necessitats socials, a través de l'encoratjament d'una més elevada participació en l'ocupació i l'allargament de la vida laboral (Klammer; Muffels; Wilthagens 2008: 4). Tot un ventall de propostes que si més no assenyalen el camí de possibles actuacions institucionals que, en una primera impressió, no sembla fàcil puguin ser impulsades per molts dels països de la UE ni recolzades per la corresponent acció col·lectiva, donada l'actual situació de crisi.

Els autors del esmentat informe resumeixen les aportacions dels cinc darrers estudis promoguts per EUROFOUND sobre el temps de treball amb perspectiva del cicle de vida,² realitzats entre 2003 i 2008. Les primeres aportacions senyalen que el cicle de vida de les persones ha canviat. I que ja no es pot contemplar a partir de les tres etapes que ells qualifiquen de *standard*: educació, treball pagat i jubilació. Un reconeixement i una caracterització del cicle de vida que finalment veiem qüestionar, malgrat no es reconegui l'aportació de les primeres que varen criticar-lo.³ I que caldria deixar de considerar *standard* per qualificar-lo de masculí, a fi d'aconseguir millors anàlisis i propostes al respecte. L'informe reforça aquest qüestionament tot afirmant que els límits seqüencials entre les tres etapes són avui en dia menys clares que mai. En concret, s'observa una creixent simultaneïtat, per exemple, quan es combina l'ocupació amb la formació o quan aquesta ocupació es perllonga, un cop ja s'ha produït la jubilació. Segons aquesta simultaneïtat, es podria parlar, a l'actualitat, de l'existència d'una «hora punta de la vida». Moment del cicle de vida

² Vegi's la llista de títols i autors a (Klammer; Muffels; Wilthagens, 2008: 6), així com un breu resum de cadascun d'aquests informes a les pàgs 6 i 7 de l'informe.

³ En concret, el qüestionament d'aquesta mena de cicle de vida va ser inclòs com a un dels tres eixos de l'anomenada llei del temps italiana (Cordoni, 1993). Avantprojecte de llei promoguda el 1990 per dones italianes d'esquerra disconformes amb unes polítiques de l'Estat del Benestar cegues a gènere..

on coincideixen la formació de la família amb el inici de la vida laboral, degut a l'actual allargament dels cicles educatius i a la tardana entrada al mercat de treball. Una hora punta que, no obstant, només afecta a una part de les cohorts joves, donat el decreixement de les taxes de fertilitat. I que cal tenir en compte sense menystenir o oblidar les necessitats de cura de la vida de les persones, provocada per el impacte de l'augment de l'envelliment de la població als països europeus. Impacte que té com a resultat el fet que, per primera vegada, un creixent nombre de població ocupada hagi d'afrontar la cura de la vida dels seus antecessors. En aquest punt, l'informe assenyalat⁴ que aquestes situacions del cycle de vida estan fortament caracteritzades per diferències de gènere. Així, a tots els països de la UE, les diferències entre homes i dones, expressades en hores de treball pagat, existeixen durant tot el cycle de vida. Però són especialment significatives amb l'aparició de les criatures. El que vol dir que les dones redueixen la seva participació en el mercat laboral quan són mares, per tenir cura de les criatures. Mentre que els homes augmenten aquesta participació quan es converteixen en pares. Aquestes diferències de gènere són, però, menors en els països escandinaus, disminueixen relativament de pressa a països com el Regne Unit i són més que notables als països continentals i del sud d'Europa.

Un altre indicador significatiu d'aquestes diferències de gènere té a veure amb les preferències de la població ocupada per treballar sota alguna de les diverses opcions de flexibilitat horària. Flexibilitat que, com es pot apreciar, mai no qüestiona la centralitat i hegemonia del temps de treball assalariat. En aquest cas, (Klammer; Muffels; Wilthagens 2008: 29-30), es pot dir que el fet que les dones prefereixin aquesta flexibilitat per combinar treball pagat i treball de cura és un «efecte marcador», segons els autors, que pot derivar en una futura discriminació. Comentari molt interessant malgrat semblï obviar l'existència d'aquestes diferències i efecte discriminador en el passat i la seva persistència en el present. En qualsevol cas, la evidència d'aquesta

problemàtica resulta tan significativa que l'informe apel·la a Esping-Andersen per dir que la veritable igualtat entre gèneres no serà possible si els homes no adopten un cycle de vida més femení. Una apel·lació que agraïm, de nou, aquelles que portem vora 20 anys defensant-la.

Uns resultats igualment interessants, pel que fa la persistent centralitat del temps de treball, provenen de l'anàlisi del que els citats especialistes europeus qualifiquen d'*overworking*. Fenomen que, al seu parer, ha esdevingut un dels principals reptes a afrontar per les polítiques europees de regulació del temps de treball. Més enllà del risc, ja comentat, d'una directiva que amplii a 65 hores setmanals el màxim de la jornada laboral europea, l'informe recorda que tenir una jornada laboral de més de 48 hores és una qüestió que afecta les condicions laborals. Però que aquesta mostra de la hegemonia d'aquest temps de treball afecta fonamentalment les desigualtats entre gèneres. Primer, perquè són les dones les que sempre tenen menor disponibilitat laboral i és prou conegut els efectes negatius que això té pels seus salaris i possibilitats de promoció o, molt cops, manteniment de l'estabilitat laboral. I, segon, perquè la major disponibilitat laboral masculina, que en resulta, reforça la divisió sexual del treball en la llar-família, a l'afavorir-ne l'absentisme masculí, (Crompton i altres 2005). O, dit d'altra manera, allunya materialment i simbòlicament les possibilitats masculines de conciliar la vida laboral i familiar, tot reforçant un imaginari col·lectiu que continua considerant la conciliació una qüestió de dones. En aquest sentit, l'anàlisi del dit *overworking* resulta extraordinàriament interessant perquè posa en evidència la centralitat del temps de treball assalariat tot mostrant-ne la sobrerrepresentació masculina. I fent evident les seves conseqüències sobre la divisió sexual del treball. Una visió que cal agrair perquè fins ara, aquestes conseqüències només eren contemplades, de manera generalment acrítica quan no natural, des de l'angle de la sobrerrepresentació femenina del temps parcial.

⁴ Vegi's gràfics n° 2 i 3 de les pàgs. 16 i 17 d'aquest informe.

ALGUNES CONCLUSIONS

Des d'un optimisme moderat, les científiques socials que, d'ençà de 1990, tot seguint la pista italiana, reclamàvem la necessitat de reduir la jornada laboral per a tota la població ocupada, per tal de millorar el benestar quotidià, podríem dir que ja no estem tan soles. Altra cosa és que les característiques de quotidianitat i sincronia que també incloïem en aquella reclamació no siguin contemplades com a necessàries. Tanmateix resulta cert que durant aquests darrers vint anys, les ciències socials han acumulat saber i evidències empíriques que permeten reconèixer la importància de la dimensió social del temps en l'anàlisi de les societats del benestar. En particular, hem après a observar la centralitat i l'hegemonia del temps de treball pagat en la vida personal, familiar i ciutadana. I, en conseqüència hem après que no tots els temps, els treballs, els subjectes i els escenaris valen igual. Constatar el relatiu fracàs de les RTT i de les polítiques d'igualtat entre gèneres a la UE, conciliació inclosa, també hi ha ajudat. I no cal ni dir que la preocupació per trobar alternatives a les necessitats de cura de la vida, derivades de l'envelliment de la població també ha obligat a veure-hi més enllà del «problema de les dones-mare». En qualsevol cas, no sembla que les solucions o propostes ideades, per ara, permetin qüestionar ni la centralitat del temps de treball assalariat ni la divisió sexual del treball que li dona suport.

Malgrat tot, cada cop sembla més clar que cal canviar la manera de viure i percebre aquest temps de treball. I semblen ser més els especialistes en proposar alternatives que així ho reclamen. Entre elles, el *think tank* britànic *New Economics Foundation*,⁶ el febrer de 2010, ens recordava que s'haurien de treballar 21 hores setmanals, se suposa que només de manera assalariada. En aquest cas, aquesta nova proposta reductora del temps de treball milloraria l'economia actual, el nostre *stress* i la cura de les persones dependents. I fins i tot permetria endarrerir la jubilació, tot i reconèixer que es guanyarien

menys diners però que a canvi es tindria més temps per viure. Des de posicions similars, també en l'informe del *Worldwatch Institute* d'aquest any, la sociòloga Juliet Schor,⁷ reclama reduir la jornada laboral com a bona mesura per aconseguir la sostenibilitat del planeta. Dóna exemples d'empreses nord-americanes i de ciutats on alguns serveis municipals també han concentrat els horaris laborals en 4 dies la setmana. Una mesura RTT de les que a la UE sembla tenir molta acceptació. Les dificultats d'aquest tipus de mesures i de propostes per millorar el benestar quotidià ja han estat comentades, a l'igual que la necessitat de revisar la vigent centralitat i hegemonia del temps de treball assalariat. Sembla oportú, quan menys que, com a mínim, el debat i les reflexions de les persones que tenim temps per fer-los continuïn.

BIBLIOGRAFIA

- ABRIL, P.; ROMERO, A.; BORRAS, V. (2009): *Els homes i els seus temps: hegemonia, negociació i resistència*, Barcelona, Ajuntament de Barcelona - Regiduria dels Nous Usos Socials del Temps.
- ANNILA, T. (2005): *Reduced working hours. Reshaping the duration, timing and tempo of work*. Jivaskylä, University of Jivaskylä.
- ANXO, D.; BOULIN, J.Y. (2005): *Working time options over the life course: changing social security structures*. Luxemburg, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFOUND).
- BALBO, L. (1987): *Time to Care. Politiche del tempo e diritti quotidiani*. Milà, Franco Angeli.
- BALBO, L. (1991): *Tempi di vita*. Milà, Feltrinelli.
- BLOOM, N.; KRETSCHMER, T.; VAN REENEN, J. (2006): *Work Life Balance, management practices and productivity*. Londres: Centre for Economic Performance-London School of Economics and Political Science.
- BOULIN, J.Y.; LALLEMENT, M.; LEFÈVRE, G.; SILVERA, R. (1998): «Temps de travail et modes de vie.

⁶ Consulteu: <http://www.neweconomics.org/> per saber-ne més

⁷ *L'Estat del Món. 2010. La transformació de les cultures. El pas del consumisme a la sostenibilitat* (2010). Barcelona, Centre-Unesco Catalunya. El capítol de J. Schor porta per títol: «Horaris de treball sostenibles per a tothom» (p.91-95).

- Quelques resultats d'une enquête empirique». *Futuribles*, 237:73-80.
- BOULIN, J. Y. (2003): *As time goes by. A critical evaluation of Foundation's work on time*, Luxemburg, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFOUND).
- BURCHELL, B; CARTRON, D.; CSIZMADIA, P. i altres (2009): *Working conditions in the European Union: Working time and work intensity*; Luxemburg, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFOUND).
- CARRASCO, C. (dir) (2001): *Tiempos, trabajos, género*, Barcelona, Publicacions Universitat Barcelona.
- CARRASCO, C.; RECIO, A. (2001): «Time, work and gender in Spain». *Time and Society*, vol.10(2-3):273-301.
- CASTILLO J. (1997): «La irresistible ascensión de las máquinas del tiempo». *Revista Internacional de Sociología*, 18:39-56.
- CONNELL, R. (1995): *Masculinities*, Polity Press. Cambridge (2ª ed).
- CORDONI, E. (1993): «Las mujeres cambian los tiempos». *Cuadernos de relaciones laborales*, 2:221-237.
- CROMPTON, R. i altres (2005): «Attitudes, women's employment and the domestic division of labour». *Work Employment & Society*, vol. 19 (2):213-233.
- DURÁN, M^a.A. (2006): *El valor del tiempo*, Madrid, Espasa-Calpe.
- ELIAS, N. (1997): *Sobre el tiempo*, México, F.C.E. (2ª ed.)
- FAGAN, C. (2003): *Working-time preferences and work-life balance in the EU: some policy considerations for enhancing the quality of life*, Luxemburg, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFOUND).
- GASPARINI G. (1998): *La dimensione sociale del tempo*. Milà, Franco Angeli.
- HUFTON, O.-KRAVARITOU, Y. (1999): *Gender and the use of time*, La Haya, Kluwer Law Int.
- KLAMMER, U; MUFFELS, R.; WILTHAGEN, T. (2008): *Flexibility and security over the life course:Key findings and policy messages*. Luxemburg, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFOUND).
- NAEGELE, C.; BARKHOLDT, C.; DE VROOM, B.; GOULANDERSEN, J.; KRÄMER, K. (2003): *A new organisation of time over working life*. Luxemburg, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFOUND).
- PERULLI, A. (1996): *Il tempo da oggetto a risorsa*. Milà: Franco Angeli.
- PRIETO, C. (dir.) (2007): *Trabajo, género y tiempo social*. Madrid, Hacer-Universidad Complutense.
- RECIO, A. (2002): «La jornada laboral: una cuestión multi-forme», en GARCÍA LASO, A.; SANGUINETI, W. *Sindicatos, cambios económicos y sociales*. Salamanca, Universidad de Salamanca; pp. 161-186.
- SEIFERT, H. (1997): «Conséquences d'une réduction massive du temps de travail sur la division sexuée du travail familial: le cas de Volkswagen». *Cahiers du Mage*, 2:81-89.
- THOMPSON, E.P. (1967): «Work-discipline and industrial capitalism». *Past and Present*, 38: 56-97.
- TORNS, T. (2008): «Tiempos de trabajo, tiempos de vida». *Gaceta Sindical*, 10:253-267.
- TORNS, T.; MIGUÉLEZ, F. (dirs.) (2000): *Tiempo y Ciudad*, Barcelona, Consell Econòmic i Social de Barcelona.
- TORNS, T.; MIGUÉLEZ, F. (coords.) (2006): *El Temps de treball: Balanç d'actuacions a la Unió Europea*. Barcelona, Consell Econòmic i Social de Barcelona - Regiduria dels Nous Usos Socials del Temps.
- TORNS, T.; BORRAS, V.; MORENO, S.; RECIO, C. (2006): *Les polítiques de temps: un debat obert*, Barcelona, Ajuntament de Barcelona - Regiduria dels Nous Usos Socials del Temps.
- TORRES, A.; BRITES, R.; HAAS, B.; STEIBER, N., (2007): *First European Quality of Life Survey: Time use, work-life options and preferences over the life course*, Luxemburg, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFOUND).

