



Ajuntament de Barcelona
Usos del Temps



Diputació
Barcelona
xarxa de municipis

jornada
europea



Cap a on va el nostre temps?
Escenaris de futur

Barcelona, 4 i 5 de febrer de 2009

Resum de les taules i conferències

Conferència Marc

“La construcció social del temps”

Daniel Innerarity (Universitat de Saragossa)

En l'actualitat els conflictes mundials ja no tenen a veure amb l'espai sinó amb el temps, és a dir, el temps ha esdevingut un element central del conflicte i qui controla el temps (els ritmes, els calendaris, els terminis...) ho controla tot, exerceix el poder.

A dia d'avui, els principals problemes entorn a aquesta qüestió tenen a veure amb:

- 1) **La tirania del present.** El curt termini és molt poderós. La generació actual es fixa sobre el present per mitjà del consum i de la proximitat. Practiquem un imperialisme temporal colonitzant el futur. Exigim al present el que no estem disposats de demanar al futur. Un exemple d'això seria la tirania dels sondejos electorals en política.

Es dona, doncs, una injustícia intergeneracional, ja que els que estem vius en l'actualitat estem exercint una influència injustificable sobre el futur, una ocupació il·legítima, l'estem rapinyant impunement a les generacions de no-nascuts, que no tenen ni veu ni vot, ni qui els defensi.

La nostra generació ha de deixar de considerar el futur com l'abocador del present. De la mateixa manera que els espais en la mundialització estan totalment interconnectats, així ho està el temps, ja que les decisions d'ara influeixen fortament en el futur. Cal, per tant, fer un pas de la propietat privada del temps a la col·lectivització intergeneracional d'aquest. Però, com es fa un contracte social amb persones amb les que hi ha una situació tan asimètrica (és a dir, amb els nostres fills o, encara més, amb els nostres néts?) Ens cal plantejar, en termes nietzschians, una ètica de la llunyania, i reconnectar el present i el futur.

- 2) **L'acceleració.** S'ha imposat una cultura de la urgència arreu i se'ns escapen altres dimensions del temps. Vivim en una dictadura del temps real (treballem per “apagar focs”) i sempre que apareix un conflicte entre el mig termini i el temps immediat, donem preferència a aquest últim.

Es dona una generalització de la urgència (un exemple en seria la saturació dels serveis d'emergència, o bé l'ús dels –lents- serveis de Justícia en detriment a l'ús de la –més lenta- política). Aquesta generalització fa que la mateixa urgència es desvirtui (de la mateixa manera que es desvirtua l'alerta si és massa freqüent).

El que cal qüestionar-se és si estem en l'era de l'acceleració, com sovint s'afirma, o en la de l'embús, ja que existeix una agitació superficial però un

immobilisme de fons, ja que es fan accions contínuament però hi ha dificultat per fer reformes.

Per tant, el que cal no és combatre l'acceleració sinó la falsa mobilitat, la "paralització veloç".

- 3) **La dessincronització.** En l'actualitat és potser més important la cronopolítica que la geoestratègia. Cal fixar-se en quins mecanismes d'exclusió es generen per mitjà de l'acceleració, és a dir què exactament està essent imposant pel temps, i adonar-nos que l'exclusió està pensada en termes espacials però la gestió i distribució del temps és una qüestió central, ja que el temps pot esdevenir una font d'oportunitats socials.

Existeixen "heterocronies" entre els temps de diferents espais civilitzatoris, de diferents generacions, de diversos sistemes socials... A més, el temps de consum és més veloç que el temps de reposició dels recursos (com l'aigua o el petroli). Si hi hagués sincronització en aquests aspectes no hi hauria conflicte.

La política, doncs, ha de ser més veloç, ja que el temps es guanya eliminant el temps que perdem en moviments improductius. La gran batalla és que la política recuperi la consideració social, en contra els intents de convertir-la en un anacronisme.

- 4) **El futur i l'esperança.** És patent que hi ha un sentiment de desencant generalitzat, pocs projectes, un debilitament de les ideologies, poques mobilitzacions... La ciutadania és, avui en dia, més sensible als riscos que a les oportunitats i té més seguiment la desconfiança que l'adhesió. La política és l'intent de civilitzar el futur i ha de recuperar aquesta capacitat, no reduir-se a l'"anar tirant" o a la improvisació intel·ligent. Cal que les societats eduquem en les virtuts cíviqes relacionades amb el futur, en la cerca d'una esperança col·lectiva democràtica que trobi l'equilibri, que no sigui excessivament ingènua sinó que aspiri a un món millor.

Taula 1: El temps del treball

“Treball i temps en la vida quotidiana”

Teresa Torns (Universitat Autònoma de Barcelona)

La vida quotidiana és un terme que tothom usa però costa de definir, és un terme polisèmic que només surt a la llum quan és problemàtic. La ponent treballa la relació treball-temps i la vida quotidiana, i es fixa en les desigualtats de gènere, és a dir, en les “incomoditats” del dia a dia que pateixen sobretot les dones.

Avui en dia, el cicle laboral s'està escurçant al mateix temps que la vida s'allarga. Les dones fan una doble jornada, a casa i al lloc de treball assalariat i, no només això, sinó que tenen “doble presència”, tenint contínuament al cap el *management* familiar.

En el dia a dia la càrrega de temps i treball esdevé problemàtica. Ja fa 20 anys van començar a parlar-ne les italianes, parlaven de com a les dones ens atrapava el temps, ja que en les societats del benestar això és un problema.

Cal tenir en compte les tasques invisibles de col·lectius invisibles, la feina domèstica i familiar, el treball de cura. El treball assalariat i la jornada laboral són els únics que s'han destacat i valorat, mentre que les tasques de cura estan infravalorades quotidianament: no tots els temps valen igual sinó que el temps de la jornada laboral és hegemònic. Fora d'aquest temps assalariat només hi hauria temps d'oci. Les mestresses de casa estan infrarrepresentades, així com la seva feina, i hi ha el sentiment generalitzat de que “no han treballat mai”.

La ciutat ha estat escenari de tota aquesta realitat, els col·lectius dels que s'està parlant difícilment arriben a tenir-hi veu. Un exemple de tot plegat seria la feina de planxar, que és una de les imprescindibles i no valorades. És una de les tasques que més es salaritzava, ja que no és fàcil ni desitjada, molta gent no la sap fer o no vol.

Un altre exemple podria ésser la cura de les criatures que, com que està imbricada amb els sentiments amorosos, no es considera treball (tot i que en tots tipus de treball hi ha una o altra implicació emocional).

Amb l'allargament del període de vida augmenten les necessitats de cura. L'any 1999 existien a Espanya 1.600.000 persones grans de les quals el 25% necessitaven assistència en la seva vida quotidiana. Aquesta assistència és assumida la majoria de vegades per filles o esposes. A partir del 2050, segons les estadístiques, aquesta dependència augmentarà enormement, creixent per tant la càrrega de treball implicada.

El concepte de “nous usos socials del temps” és antic i ja parteix de les iniciatives de flexibilització laboral fruit de la crisi econòmica als anys vuitanta.

Aquestes iniciatives parteixen de l'intent de controlar, dins l'organització laboral, el temps de treball dels assalariats a fi que les empreses siguin més rendibles. Això provoca una desregulació i un augment del treball mal pagat en el sector serveis, però el prestigi de tenir disponibilitat laboral absoluta ha augmentat. El que està realment en risc és el temps de vida (salut, benestar).

Vivim l'èxit de les societats industrials, hem après a viure segons la disciplina laboral fabril, ens hem "accelerat", i les dones vivim pendents de les jornades laborals dels nostres cònjuges. Hem après també que tot això ens va malament perquè no hi ha més temps reconegut que el de treball laboral. **El temps atrapa les dones**, amb l'augment de la dependència i la disminució de les polítiques d'atenció familiar.

Són necessàries polítiques de temps en clau de ciutadania, tot i que el marc normatiu de la UE és problemàtic (com exemplifica la proposta de jornada laboral de 65 hores). **Cal repensar els drets i deures de ciutadania**. Ja existeixen diversos models proposats al llarg d'Europa (des de les "Slow Cities" fins a les ciutats "24 x 7").

Amb tot, **la vida quotidiana hauria de permetre visibilitzar el treball de cura de les persones i compatibilitzar vida personal, laboral i familiar**. Tot plegat, a partir d'un *downshifting* dels privilegis.

Algunes propostes podrien partir de la reducció de la jornada laboral per tothom en clau de sincronia; el permís de paternitat regulat per llei; serveis d'atenció domiciliària universals... Ja que el cicle de vida és rellevant, cal benestar quotidià al llarg de tot el cicle de vida, independentment de si tenim família o no. Per això, les administracions haurien de ser exemplificadores i afavorir la solidaritat intergeneracional i la sostenibilitat.

"Experiències de temps de treball a Europa"

John Hurley (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions)

En aquesta ponència es presenten els resultats de dos estudis d'àmbit europeu relacionats amb la qüestió del temps i que es complementen mútuament. En el primer s'entrevistà 30.000 treballadors i treballadores europeus des de 1990, 4 vegades cada 5 anys, en relació amb les seves condicions laborals. En el segon es treballà amb 21.000 empreses europees per a obtenir el punt de vista de les patronals.

El que es conclou permet entendre fets bàsics genèrics sobre la realitat i les tendències existents en relació a la jornada laboral, i que la flexibilitat, diversificació, comptabilització de jornades... no són freqüents com podria semblar. La qüestió de gènere també s'extreu que és molt rellevant, ja que les

dones tenen una experiència i patró laborals molt diferents dels dels homes, que han romàs inamovibles en la darrera generació. El punt positiu és que, si ens fixem en la jornada laboral a França, Alemanya, el Regne Unit i EEUU ens adonarem que en els últims 140 anys ha anat reduïnt-se, mentre la productivitat ha augmentat un 15-20% i els salaris s'han multiplicat per 10. Les hores treballades s'han reduït en un 50%, per tant ens trobem en un moment de relatiu avantatge històric. Si ens fixem en les gràfiques, en els darrers 20 anys als EEUU hi ha hagut una estabilització i lleuger augment, però a Europa hi ha hagut tendència a la reducció (menys rellevant al Regne Unit).

Amb tot, el principal problema que es detecta és l'**excés d'hores de treball**. Un percentatge important d'europaus (incloent Turquia) treballa més de 48 hores setmanals. És rellevant veure quines categories treballen excessivament: una gran proporció (50%) d'auto-empleats (persones que gestionen autònomament la seva feina) són els que normalment treballen més hores. El 15% dels treballadors europeus diuen que habitualment treballen 48 hores o més, la majoria són homes i gran part d'aquests són treballadors autònoms agrícoles.

L'impacte d'aquest excés és una correlació lineal i senzilla. Es donen més percepcions negatives de la vida i la feina quantes més hores es treballa a la setmana, és a dir, hi ha un **major percentatge d'insatisfacció i de mala combinació entre el treball i la vida no professional**.

Existeix una gran varietat de patrons laborals per país. Els Països Baixos tenen molts treballadors a temps parcial i, consegüentment, la seva mitjana de setmana laboral és de 32 hores.

Com s'ha dit, existeix una relació propera entre major quantitat d'hores treballades i major percepció d'imperfeció. Una de les troballes en les enquestes (sobre autonomia, sobre la satisfacció general, sobre l'equilibri entre vida laboral i familiar, sobre nivell de control i planificació...) és que hi ha un nivell molt elevat de resposta positiva a una vida laboral molt estàndard i regular, però quan la jornada laboral no és habitual, quan les planificacions es desvien, augmenta la insatisfacció.

Quan preguntaven si es treballa amb hores d'entrada i sortida fixes, el 66% de respostes eren positives, tot i que aquest patró va disminuint. Les coses, però, no han canviat tant com es podria pensar.

El que es cerca saber, doncs, és fins a quin punt el treballador pot controlar el seu temps a la seva feina? Realment es dona molt poca flexibilitat en alguns països nous de la UE i a Portugal i Grècia. En canvi, als països nòrdics d'Europa és molt més elevada. Espanya es trobaria al sector menys flexible de la UE.

Des del punt de vista de les empreses, les motivacions per introduir la flexibilitat tindrien a veure amb que l'empleat pugui combinar vida familiar i laboral, per una banda, i que les hores de treball es puguin adaptar millor a les

variacions en les càrregues de treball, per l'altra. Segons aquesta perspectiva, els efectes positius de la flexibilització tindrien més pes que els negatius.

L'abast de la vida laboral i no laboral conflueixen pels avenços tecnològics. Ens capaciten per treballar més i cobrar per menys hores de les que treballem. Els treballadors són contactats contínuament fora de les hores de treball per telèfon mòbil o l'email. La nostra jornada esdevé asincrònica però la vida laboral és encara sincrònica, ja que ens segueix arreu. Fronteres entre vida laboral i no laboral són, per tant, cada cop més difoses.

A l'hora d'observar l'horari des d'una perspectiva integral, incorporant els usos del temps a la llar, ens adonem que el panorama és molt diferent per homes i dones. Les dones que treballen a temps parcial treballen unes 56 hores per setmana en total (sumant treball assalariat i no assalariat). Els homes que treballen a temps complet treballen 54 hores setmanals, sumant-ho tot. Els homes que treballen a temps parcial, igualment, dediquen menys temps a les tasques domèstiques que les dones.

“Organització del temps de treball, competitivitat i qualitat de vida”

Jordi Ojeda (Universitat Politècnica de Catalunya)

Es presenta un projecte de l'Escola d'Enginyeria Industrial de Barcelona, publicat en la col·lecció “Dossiers del Temps” de la Regidoria d'Usos del Temps. L'estudi proposa eines per la gestió dels horaris dels treballadors, des del punt de vista científic de l'organització del temps de treball, que és una disciplina que determina quantes hores hem de treballar per fer què, complint condicions concretes i per a un criteri determinat.

Venim d'una societat en què la sirena de la fàbrica marcava els temps del poble i la ciutat. Per tant, hi havia una certa uniformitat en els horaris generals de la població, i la feina d'organització per torns. La lluita, llavors, tenia a veure amb reduir les hores de treball. Actualment, en canvi, la demanda del mercat és variable. Cal adaptar la capacitat productiva i no perjudicar la qualitat de vida de les persones que treballen. Partim d'una història de família tradicional basada en el gènere i l'edat però s'està evolucionant cap a una nova forma d'estructures familiars i noves formes de gestionar el temps.

El que la població reclama a dia d'avui és flexibilitat activa, entesa des del punt de vista del temps de treball, controlada pel mateix treballador o treballadora.

Pel que fa a les corporacions, hi ha hagut un augment dels serveis del sector terciari. S'ha incorporat la particularitat de no poder acumular productes en estoc: la producció es consumeix mentre es fa i, per tant, es requereix una adaptació envers la demanda. Cada vegada hi ha, doncs, més polivalència i, per

tant, es complexitzen els horaris. Des d'aquest punt de vista, l'empresa flexibilitza però el treballador o treballadora no hi pot fer res (això s'entén per flexibilitat passiva). Entenem doncs que anem cap a un model d'organització que requereix flexibilitat. Les hores extra és la fórmula tradicional de flexibilització, però n'hi ha de noves com ara les bosses d'hores, l'assignació de tasques, la rotació... Sempre que hi hagi un augment la flexibilitat passiva a iniciativa de l'empresa, s'ha de regular i pactar. Si hi ha unes compensacions, quines són? En quines condicions (augment retributiu, reducció del temps de treball, estabilitat...)?

Ha augmentat la importància de l'organització del temps de treball en la vida de les persones, però la seva gestió també s'ha fet molt més complexa. Normalment la gestió es fa de forma artesanal i no especialitzada, amb millores lleus i tot sovint els gestors d'horaris són també treballadors iguals.

Com es pot solucionar? A partir de tres nivells (macro, meso i micro).

Per nivell *macro* entenem les lleis, normes, costums, que estan per sobre del control particular (horaris escolars, transports, centres de salut...), pel nivell *micro*, les pràctiques més individuals, no podem fer uns models científics sobre el moment d'esmorzar o fer la pausa pel cigarret. La solució vindria treballant en el nivell *meso*, que tindria tres fases: **planificació** (quantas hores hem de treballar), **programació** (en quin horari) i **definició de tasques** (per fer quina feina). La contribució del projecte que es presenta és estudiar models matemàtics per ajudar a definir això i assolir un objectiu pactat entre treballadors i empresa.

Abans, quan la càrrega de producció era uniforme, només es podien fer hores extra quan hi havia canvis, vacances... Alternativament, s'intenta convertir la recta (suma de les hores de tots els treballadors i treballadores) en una corba (quan hi hagi més necessitats es treballa més, etc.), per exemple fer bosses d'hores, jornades anualitzades.... (fet que dificulta més la gestió, cal planificar i re-planificar quan canvien les condicions).

Es presenten exemples gràfics de diversos models matemàtics que permeten gestionar les tres fases del nivell *meso*. Es tracta d'un entorn de decisió multicriteri (aspectes legals, necessitats personals...) i l'aportació del projecte és donar eines per planificar i re-planificar, programar i re-programar i assignar tasques. Sempre s'intenta assolir una solució que sigui millor per l'empresa i que no vagi en detriment de la qualitat de vida de les persones.

“Dinàmiques socioeconòmiques i mercats de treball”

Lorenzo Di Pietro (Porta 22, Barcelona Activa)

Des de l'experiència de *Barcelona Activa*, es presenta una reflexió sobre el nou mercat de treball i els usos del temps a la nostra ciutat. Estem vivint un moment de canvi a Barcelona i ens preguntem si es poden identificar noves maneres d'organitzar el temps i el treball.

Barcelona està canviant d'un model basat en l'economia industrial a l'**economia del coneixement**, en el qual es potencien sectors econòmics emergents que assegurin la competitivitat de la ciutat en un marc econòmic més global.

Quan parlem d'usos del temps fem referència a la conciliació dels temps personals, familiars, laborals... i, com a herència de la indústria, es donen desigualtats, sobretot entre dones i homes. Durant la vigència del model de família tradicional, s'intentava ajuntar els treballadors a fi d'optimitzar l'ús de les màquines. Però, a dia d'avui, té sentit seguir mirant el treball com fèiem fa 20 anys?

El pes major del PIB de Barcelona és el sector de serveis a les empreses. La resta dels sectors es reparteixen del 5 a 20% del PIB, és a dir que l'economia és molt diversificada. Hi ha grans *clusters* urbans (les TIC, el medi ambient, la cultura...) que treballen amb intangibles i el seu centre de producció de valor és la persona.

La ciutat de Barcelona s'ha obert més al món en els darrers 15 anys (la Fira, el port,...). La ciutat està més interconnectada que mai, per tant les seves empreses són més internacionals i es barregen nous ritmes de treball. Ens allunyem així cada cop més de l'estereotip industrial.

Existeixen diversos models d'organització del temps de feina: flexibilitat, treball per objectius, treball en xarxa, teletreball... Per posar en marxa nous models, la dimensió de l'empresa no és un obstacle gràcies a les noves tecnologies i a les característiques intrínseques d'aquests nous models, per molt petites que siguin les empreses. Veuen que disposar de nous mecanismes serveix per atreure i retenir els talents (potser no poden donar millors sous que les grans empreses, però sí que poden oferir altres avantatges).

Evidentment, segueixen existent a Barcelona empreses més tradicionals on aquests models no serveixen. Però dins els sectors emergents i la nova economia, per fer possible les possibilitats existents, hi ha el repte de potenciar les competències dels treballadors i de les treballadores (capacitació digital, gestió pròpia del temps...).

Cal destacar que al *Cibernàrium* de Barcelona, on es fan cursos d'alfabetització digital, la majoria de les usuàries són dones i, a *Porta 22*, que ofereix cursos de

desenvolupament de l'habilitat de gestió del temps, també la presència de dones és lleugerament més elevada que els homes. Ambdós són projectes i equipaments de Barcelona Activa.

Hi ha una dimensió que cal no obviar: el canvi generacional. La incorporació de la *generació Y* és molt rellevant, ja que aquests i aquestes joves tenen una visió molt especial del treball i del seu propi temps. Normalment, conviuen amb dues generacions: la primera més addicta al treball i identificada amb la seva feina, fruit de l'era industrial; i amb una altra generació més intermèdia, que anomenem mercenaris del treball, amb menys identificació, mirant més la pròpia carrera professional, més individualistes, però encara el treball té molta importància en les seves vides. En canvi, per a aquesta *generació Y* el treball no té centralitat en absolut i, tot sovint, no tenen cap tipus de motivació. Es dona un gran fracàs escolar a Catalunya i hi ha molts joves aturats sense interès per treballar. Ens trobem, per tant, amb una manca de valors, potser conseqüència de la visió que s'està presentant del treball. És un repte oferir-los uns models en que els usos del temps i el **reconeixement de la centralitat de la persona** hauran de tenir un lloc especial.

Taula 2: El temps de les ciutats

“Les transformacions urbanes: impactes sobre el temps i l’horari”

Sandra Bonfiglioni (Politècnic de Milà)

La urbanística temporal investiga i desenvolupa el projecte de nova ciutat contemporània amb l'atenció posada en el temps i els espais públics de la ciutat, on els habitants mostren nous conceptes de temps de vida i de treball. **La traducció del temps en horaris és cada vegada més estressant.**

La qualitat de vida de la ciutadania depèn de la regulació harmònica entre els aspectes espacials i temporals en l'organització funcional de la ciutat. És a dir, depèn de la relació harmònica entre la planificació espacial i la temporal.

La problemàtica de l'ús del temps i la qualitat de vida no es troba en la gestió i l'eficiència dels horaris només, si no en la civilització i en l'estructuració de les ciutats. La vida quotidiana es tradueix en horaris, però les dones a més a més volem conciliar.

Itàlia és un país avançat en polítiques que aborden els problemes dels usos del temps. A la meitat dels anys vuitanta es crea una Llei Nacional per al temps i la qualitat de vida. El 70% de la població viu en ciutats. Hem de mirar cap a la ciutat funcional, la ciutat ha de ser un lloc per viure, "La ciutat habitada".

És fonamental saber de quina manera l'arquitectura es relaciona amb la vida quotidiana. La ciutat hauria de poder organitzar-se de manera conjunta entre els horaris de l'empresa pública, la privada i els serveis.

L'antiga organització senzilla segons la que es vivia allà on es treballava ha canviat. Les ciutats s'expandeixen, no hi ha límits i és necessari canviar les infraestructures i l'organització dels serveis.

Actualment, el temps de la nostra vida és invisible. No és qüestió de diners si no de temps. Hi ha una revolució social tant bon punt hi ha una feminització en el món laboral. Les dones aporten un punt de vista més senzill i pràctic, donant valors a les pràctiques quotidianes de la vida i a la necessitat de conciliar.

És important parar atenció als cossos articulats, és a dir a les persones de totes les edats. Què en pensen i com ho viuen els nens, els joves i la gent gran, el homes i les dones. **Actualment les dones diuen sí a viure en temps complexos, poder viure en la complexitat combinant treball, família i lleure.**

“Les desigualtats de gènere a Catalunya. Temps, jornada i conciliació de la vida personal, familiar i laboral”

Cristina Sánchez (Fundació Jaume Bofill)

Hi ha una clara incidència entre les dificultats per conciliar vida personal, familiar i laboral, i l'organització social del temps. **Vivim més anys que abans, tenim medis que ens fan la vida més còmode (cotxe, internet...), en canvi, ens passa tot el contrari: els temps actuals són invisibles.**

El treball domèstic i familiar es fa difícil de conciliar amb el treball mercantil; per tots, però ho pateixen les dones. Tanmateix, la conciliació no és un tema de dones, és un tema d'homes i dones

És important la necessitat de canviar la jornada, i no només la laboral si no el temps social i l'estructura establerta. Els valors han canviat en molts aspectes però no ho han fet totes les estructures institucionals. Se'ns oblidava que som nosaltres el que podem i hem de canviar el temps. Els horaris als que ara vivim encadenats, ja van ser acordats en el seu moment, per tant són susceptibles de tornar canviar. Hem de ser capaços de trobar el que millor s'adapti a les nostres necessitats i no conformar-nos amb el que ens imposen. Tots l'hem de canviar alhora: empreses, institucions, serveis... I s'ha de començar des de les institucions públiques.

L'organització social del temps va més enllà de la conciliació, és necessari un canvi de la cultura horària. El temps és valoració social, però no valorem el temps que dediquem a les tasques de la llar i a la família. Aleshores el nostre temps es qualitativament pitjor. És molt important i necessari aconseguir la corresponsabilització del treball domèstic a les llars. Només el 9% dels homes s'ocupen de les tasques domèstiques a Catalunya. No poder conciliar implica un augment de les desigualtats en el mercat laboral, implica també despeses socials afegides a les llars:

- Disminueix el benestar: Econòmic i no econòmic.
- Afecta a la capacitat de consum
- Redueix la disponibilitat per al treball

Els reptes per al present serien:

- **Repensar papers i responsabilitats** tant individualment com dins la llar.
- **Flexibilització i canvis de jornades** dins les empreses.
- L'administració pública ha d'establir una **nova cultura horària**, mirar cap als horaris europeus.

“La mesura del temps”

Matxalen Legarreta Iza (Universitat del País Basc)

L'objectiu és reflexionar sobre els **instruments de mesura del temps i dels seus usos socials** des d'una perspectiva de les ciències socials sensible a les desigualtats de gènere.

Què entenem per temps, de què parlem?

Parlar de temps de feina limita. En canvi si parlem de temps, tot hi cap perquè tot és temps. Tothom pot parlar de temps i a qualsevol edat: és una preocupació general i mundial.

Una de les línies d'investigació que planteja, des de la perspectiva del gènere, la preocupació pel temps, és la relacionada amb **l'estudi del treball no remunerat i la seva quantificació**. Quantificar significa mesurar, donar un valor, fer visible el treball invisible.

Hi ha dues maneres de quantificar el treball no remunerat:

1. Temps. Enquestes sobre els usos del temps.
2. Diners. Comptes satèl·lit de la producció domèstica (La matèria primera de les estimacions que es realitzen en termes monetaris és el temps).

Hi ha uns límits en la quantificació. Dificultats a l'hora de mesurar:

- Activitats que són de curta durada.
- Activitats poc freqüents.
- Simultaneïtat (sobretot en relació al temps dedicat a tenir cura d'altres persones).
- Disponibilitat, temps de presència.
- Responsabilitat: Ocupacions / Preocupacions.
- Processos de negociació i poder de decisió sobre el temps propi.

A partir de les aportacions i dels límits d'aquests tipus d'anàlisis sorgeix la necessitat d'explorar noves formes de pensar en el temps: proposta del "**Temps Donat**".

A partir de la Teoria clàssica del do (Marcel Mauss, 1923): "Els canvis i contractes es realitzen en forma de regals, teòricament voluntaris, però, en realitat, fets i retornats **obligatòriament**", "El do és un **fenomen social total**, en el que s'expressen a la vegada i de cop tot tipus d'institucions: religioses, jurídiques, morals i econòmiques".

Temps com a recurs:

- Moralització del temps --> Com ha de ser.

- Temps polititzat --> Apropiació.

Temps com a marc:

- Reciprocitat --> Circular.

Temps encarnat:

- Cicle vital.

El temps constitueix el do i el do es constitueix en el temps.

Conferència

“El model públic gallec per a l'ús igualitari del temps. Llei 2/2007, del treball en igualtat de les dones se Galicia, i del Real Decret que regula els Bancs del Temps i els Plans de Conciliació”

María Deben Alfonso (Delegada Provincial de la Consellería de Traballo de la Xunta de Galicia a A Coruña)

El principi d'igualtat entre homes i dones és el principi rector per a una correcta estructura sociolaboral. L'anàlisi de la societat actual mostra per al col·lectiu de les dones, conformat per més de la meitat de la població, una realitat marcada per la desigualtat de sexes i per la discriminació en l'accés als recursos. Hi ha hagut un gran descens de l'atur femení des de l'aplicació de la Llei, per exemple gràcies a la duplicació d'ajuts a les empreses a l'hora de contractar dones.

Un treball digne significa, per a les dones, un alt cost en la seva vida personal. Això suposa dobles i triples jornades laborals; la impossibilitat de competir en igualtat de condicions. A més, a les dones no se'ls permet promocionar-se ja que això suposaria deixar de banda tot aquell treball gratuït que realitzen en tasques de la llar i tenint cura d'altres persones, i a la vegada tampoc és possible deixar el món laboral pel problema que suposaria en l'economia familiar.

És necessari el canvi, demostrar que la capacitat i les habilitats de les dones poden canviar l'ordre establert, donar una nova perspectiva i una nova visió en els usos del temps. “Les dones hem d'arribar per quedar-nos”

La llei ha de tenir en compte el valor del temps i la dificultat per conciliar. I s'ha de començar per l'administració pública, per tal que serveixi de mirall a les empreses privades. S'ha de finançar i subvencionar.

Aquesta no és una guerra entre homes i dones, és una guerra contra l'estructura de desigualtat.

La Llei també té un capítol dedicat als **Bancs de Temps**, posats en marxa pels ajuntaments de la comunitat, que estan coordinats i controlats per l'administració pública. Els Bancs dels Temps són grups de persones motivades per a intercanviar temps, dedicant-lo a tasques puntuals d'atenció a les persones: infants, gent gran, gent malalta, etc., fomentant així l'oportunitat de conèixer i confiar en els altres, per tal de resoldre les necessitats de la vida diària. La unitat d'intercanvi és l'hora, independentment del servei que s'ofereixi o que es rebi. En aquest Banc, el temps és la riquesa principal i, per tant, la unitat de valor. Totes les habilitats tindran el mateix valor, depenent del temps.

A Galícia hi ha 46 bancs de temps amb 58 persones que hi treballen procurant-ne un bon ús. Es planteja des de l'administració, pagar a persones que puguin suplir a la gent que es dedica a la cura d'altres persones (dependents).

Però el més important i que mai hem d'oblidar, és el **caràcter profundament civilitzador de la igualtat.**

Taula 3: El temps metropolità

“El futur de les estratègies metropolitanes”

Thérèse Rabatel (Espace des Temps de Grand Lyon)

Es presenten les estratègies de l'“Oficina del Temps” a la regió del Grand Lyon, que té com a objectiu reduir la jornada laboral per així reduir l'atur i augmentar la qualitat de vida de la ciutadania ja que, com ens recorda, l'estrès (per no tenir feina o tenir-ne massa) costa 20 milions d'euros anuals a la UE, causant una part important del famós “forat” de la seguretat social.

Per a entendre el context en que treballem, cal tenir present que en l'actual món en crisi és difícil preveure i anticipar el futur. Podem considerar que ens trobem en una nova era en la que la Humanitat és totalment responsable del medi ambient i del futur. Això afecta el futur de les ciutats perquè cada vegada es dóna més la possibilitat de l'alimentació en cicle curt (per la proximitat entre productors i consumidors) i, per tant, caldrà revisar el comerç mundial i reorganitzar-lo, a partir de la realitat de les ciutats.

El temps és, òbviament, una qüestió política. Tanmateix, la transformació en prospectiva és enorme, difícil d'imaginar, i no sembla que estiguem prou preparats. El que és evidentment necessari, però, és tornar a **donar una dimensió humana al temps**.

El cas de França es basa en el fet que les polítiques temporals començaren a la dècada del 2000, en el marc d'un govern d'esquerres que promogué la jornada laboral de 35 hores setmanals, el desenvolupament del temps lliure... En canvi ara es troben amb l'impuls de polítiques que impliquen un augment del temps de treball. Les Oficines del Temps es troben, doncs, en un moment complicat.

La idea de les Oficines del Temps, en un marc d'esquerres, és plantejar l'organització de manera que impliqui treball per a tothom, evitant les hores extra, per exemple. Els principis ètics d'aquestes entitats es basen en els següents eixos: Igualtat / Qualitat de vida / “Guanyadors” (població beneficiària) de les polítiques / Adaptacions fines i paulatines / Concertació.

L'organització dels temps socials pot tenir unes conseqüències en les ciutats (per exemple en la seva extensió, ja que els treballadors volen viure prop de la feina si treballen tot el dia) i, per tant, cal tractar també les qüestions del desplaçament, de l'allotjament... El desenvolupament sostenible és un tema vital. A França es parla de desenvolupament durable, basat en la idea que hem de fer un desenvolupament a llarg termini per les generacions futures, posant en marxa l'aspecte econòmic, social... i quan parlem del temps es troben totes aquestes dimensions.

L'Oficina del Temps del Grand Lyon (zona urbana de Lió, amb 1.300.000 habitants i municipis molt diversos) ha dut a terme diverses accions concretes que s'han reflectit en l'Agenda 21 de la regió. Alguns exemples de les polítiques temporals serien:

- **Cases mèdiques de cura**, és a dir, per alliberar les urgències de Lió, cada vespre i els caps de setmana, hi ha 4 punts amb metges per les petites urgències. Aquesta iniciativa ha reduït de forma dràstica les urgències als hospitals i els ha dessaturat.
- **Activitats culturals** a migdia, diumenge al matí... La sensibilització ha permès fer evolucionar i permetre la creació d'aquestes activitats.
- **Qualitat** que ofereix la ciutat al públic: serveis, reclamacions, ús d'Internet de resposta ràpida... així es pot alliberar temps dels treballadors i les treballadores per fer un servei personalitzat per les persones grans, però no només.
- Implantació de **bicicletes públiques**, és una política de dimensions temporals imprevistes. Als vespres, quan s'acaba el transport públic, hi ha una punta d'ús de les bicicletes per tornar a casa. Les dones diuen que, enlloc de caminar al carrer o esperar un autobús a la nit, és molt millor, des del punt de vista de la seguretat, agafar una bicicleta. Per als i les joves també, per no agafar el cotxe al vespre havent begut. Es treballa en el foment del transport públic.
- També s'ha treballat en la **franja nocturna**, publicant un document amb totes les activitats i comerços oberts a la nit, per als i les joves, turistes...

A més, l'Oficina del Temps ha participat en el Projecte europeu Equal, per als serveis i per a les empreses, fent propostes de concertació real i treballant sobre el temps als migdies, classes de gimnàstica per als empleats... Pel que fa a les empreses, s'ha fet molta feina sobre el temps de desplaçament, com ara acords amb el transport públic o compartir el cotxe a través d'un organisme públic.

Hi ha, tanmateix, diversos àmbits en que encara cal treballar molt. Un exemple seria la qüestió de l'envelliment i el territori, a partir d'estratègies que solucionin la situació de l'envelliment de la població (aspectes de salut, allotjament, socials, dependència...), estudiant el funcionament de les cases assistides i observant la relació entre el temps íntim de les persones grans i temps de treball dels assistents.

Finalment, ens hem d'adonar que les polítiques temporals són a l'origen de d'altres accions que després afecten molts altres àmbits.

“Dinàmiques metropolitanes i efectes sobre el temps”

Gemma Vilà Bosqued (Universitat de Barcelona)

En aquesta comunicació es presenta una recerca que analitza les dinàmiques metropolitanes recents i els efectes que han tingut en el temps de les persones. L'urbanisme dispers que ha agafat una important entitat en els darrers anys a la Regió metropolitana de Barcelona, ja que als anys vuitanta viure fora de la ciutat era un símbol de qualitat de vida. Això fou així però ha portat uns costos mediambientals, territorials, socials, econòmics... i ha tingut efectes en el temps. Per tant, es pretén fixar-se en la qüestió de la sostenibilitat de l'organització de vida de les persones, en un sentit ampli, ja que determinats sistemes de gestió territorial generen formes d'organització del temps més o menys sostenibles.

1) Presentació de les dinàmiques metropolitanes recents.

La regió metropolitana de Barcelona té 164 municipis i una població de gairebé 5.000.000 persones. Les dinàmiques de canvi urbanístic han impactat sobre la població. A partir de 2000 incrementà la població acusadament.

El canvi succeït bàsicament té a veure amb les residències. Hi ha 3 grans elements que han determinat la forma de la regió metropolitana: un increment de la mobilitat residencial al seu interior, canvis de residència sobretot en els darrers 10 anys; moviments en totes les direccions, que es concentren en municipis amb unes característiques concretes, s'ha absorbit la migració en els municipis mitjans i petits; i el creixement dels municipis ha estat dispers, a les urbanitzacions ja existents o noves.

La regió metropolitana de Barcelona és, avui, complexa ja que hi conviuen 2 models: el model compacte mediterrani propi de casa nostra i el model dispers, que no és nou però sí com a primera residència (nuclis urbans amb manca d'equipaments i especialitzats en residència).

Es fan 84.000.000 de desplaçaments setmanals (dades de 2006), realitat de molta mobilitat intermunicipal, ja que les activitats es troben disperses en el territori. Els municipis cada cop tenen menys autocontenció laboral, el que implica que cada vegada la gent ha de sortir més a altres municipis per realitzar activitats quotidianes i per treballar.

2) Efectes del model d'organització territorial basat en les urbanitzacions sobre l'organització del temps de les persones.

L'espai de vida és un element molt important. En les urbanitzacions, les activitats estan descentralitzades enlloc de ser concentrades entorn a la residència. El fet de viure en un habitatge unifamiliar té conseqüències sobre l'ús de l'espai. El territori està molt fragmentat: no hi caben activitats com comerços i equipaments a les urbanitzacions. A més es dona una alta segregació social, perquè les peces socials són distants i esteses en el territori, per tant hi ha

menys relacions de proximitat. Desapareix la figura del veïnatge i, en molts casos es trenquen xarxes familiars. S'empobreix així l'espai públic que acaba, en definitiva, desapareixent. Podem dir, doncs, que aquesta forma residencial implica distància, fragmentació i especialització territorial.

Els efectes en la gestió del temps serien:

El treball familiar domèstic és molt ampli en les urbanitzacions (més que als nuclis compactes). Els seus habitants solen ser famílies amb persones dependents i, a priori, hi ha major càrrega de feina. L'habitatge és més gran i té més instal·lacions, requereix més dedicació. Hi ha una major distribució de les tasques entre homes i dones, els homes treballen més en l'àmbit domèstic.

El treball mercantil es dóna sobretot fora i el tipus de transport és el privat més freqüentment. La jornada laboral no és molt més llarga que en la ciutat, però s'organitza el temps de forma molt diferent: hi ha una major representació de jornada parcial (dones) i contínua. S'intenta concentrar el màxim d'activitat en un mateix lloc.

En general la gent es mostra molt satisfeta i perceben diferents avantatges d'aquesta forma de vida. Però les dones hi veuen més inconvenients, en relació a l'ús del temps i de la necessitat de desplaçament. La dependència dels menors és més llarga, així com de les persones que no poden accedir al vehicle privat. Cal reestructurar els temps dels pares en relació a les escoles, per exemple, i neix una nova lògica de comptabilització temps i espai, que sovint era imprevisible a l'hora de prendre la decisió de fer aquest canvi de vida.

3) Resum i resposta “cap a on va el nostre temps?”

La ciutat dispersa planteja nous reptes al temps personal i social. La localització residencial no segueix lògiques de temps, i és on hi ha més desajustaments. Cal solidaritat familiar, quan falla apareixen els problemes d'exclusió, dependència, desigualtat. També és important la dependència del vehicle privat.

Tanmateix, les persones dissenyen estratègies per trobar una relació més coherent. També s'han apropiat les activitats i els equipaments a aquests nuclis dispersos.

Amb tot, quins són els nostres escenaris de futur?

- Tenir present que el territori compta i, per tant, intervenir sobre la gestió del territori per gestionar el temps.
- Cal canviar la gestió del temps cap a una orientació més humana.
- La crisi pot ser una oportunitat per al replantejament.

“L’ús social del temps a Barcelona. Una visió prospectiva”

Jordi Serra (Institut d’Estudis Regionals i Metropolitans i Periscopi)

Es presenta un estudi prospectiu encarregat per la Regidoria d’Usos del Temps de l’Ajuntament de Barcelona.

El context actual ja estat descrit en altres ponències: prevalença de l’horari del treball mercantil sobre el temps personal, forta desigualtat de gènere en el treball domèstic, recursos de la ciutadania (comprar temps, xarxes familiars...). Una particularitat de Barcelona és que manté una auto-contenció laboral molt elevada (ens agrada molt treballar a la nostra ciutat).

Escenaris futuribles:

Passar temps, escenari tendencial. Acceptem que els canvis continuaran en la mateixa direcció i en el mateix ritme que en l’actualitat, però això és el més improbable. En realitat, si tot continués igual, es donaria una exacerbació de les tensions (envelliment de la població, disminució de les hores de treball de cura en total, cada cop més dependència de treball extern, insostenibilitat en els territoris difosos...). En aquest escenari caldria promoure la sincronia (per exemple, amb serveis d’atenció a les persones dependents).

Mancar temps, relatiu a un escenari on l’organització de la jornada laboral seria cada cop més àmplia, amb conseqüències en tots els altres temps. Si es treballen més hores, els desplaçaments llargs són intolerables, per tant, s’hauria d’intentar millorar la gestió del temps des del punt de vista espacial. Caldria organitzar les coses més racionalment, aprofitant les moltíssimes possibilitats de la flexibilització. L’administració hauria de respondre a una realitat laboral molt més diversa.

Tenir temps, escenari caracteritzat per una jornada laboral més curta. La crisi pot ser un element motivador d’aquest canvi, a fi de disminuir l’atur. Hi ha l’exemple de la “flexiguretats” danesa (més cobertures socials però més facilitat de contractació i acomiadament). És necessari, però, un canvi de mentalitat per a assolir la major disponibilitat de temps. El temps personal augmentaria, hi hauria més formació de qualitat, el factor gènere també influiria (les dones ja fan jornades parcials, farien més hores a casa probablement, és a dir que podria augmentar la diferència). També creixeria la demanda de lleure de qualitat, així com desplaçaments per visitar familiars i amics...

Aquesta darrera perspectiva s’associa al moviment del decreixement. Les dades ens demostren que cada cop optem per jornades reduïdes o parcials i que, per tant, el temps personal és cada cop més preminent.

Trobar temps, escenari caracteritzat per la voluntat política. És a dir que caldria generar un debat social sobre el temps i les seves implicacions en canvis culturals i empresarials importants. El temps s’acabaria incorporant a les

agendes socials. La ciutadania s'adonaria que es pot negociar el nivell "macro" del que es parlava en anteriors conferències. S'incorporaria l'eix temporal a les polítiques públiques, com a eix transversal.

Conferència

“Generació Ambició”

Ulf Boman (Kairos Future)

Es presenta un estudi sobre com les persones de 30-50 anys gestionen el futur, el dia a dia amb les seves famílies i feines. Parteix de les preguntes de per què hi ha gent que té èxit a l'hora de complir les ambicions i d'altres no? I què fa que la vida sigui satisfactòria o estressant? És important el factor equilibri entre la feina i la vida privada?

Dels resultats de les 7.000 persones entrevistades (a França, Dinamarca, Espanya, Suècia, Alemanya i Regne Unit) per a la recerca s'extrau que només un 10% de les persones diuen tenir aquest equilibri.

L'estudi planteja tres plans per definir la felicitat humana: el pla “interior” (que té a veure amb qui som, què fem, quina autopercepció tenim...), la “sala d'estar” (la família, relacions, amb qui tractem diàriament, la vida en parella...), el “despatx” (la zona de treball, on passem la majoria de temps).

Per norma general, Dinamarca és el país que es mostrà més satisfet i França el que menys, d'entre els 6 països de l'estudi.

La conclusió general a la que s'arribà és que el factor clau és l'amor (“All you need is love”). És a dir que, l'amor amb un/a mateix/a, la parella, els companys i companyes de feina i amics/gues és el que és necessari per a ser feliç.

Anant per parts, es planteja que l'habitació interior està en condicions de felicitat quan hi ha **optimisme** de cara al futur però també **proactivitat** (fer coses per influir les circumstàncies), fet que dóna sensació de llibertat. Per tant, la gent es mostra més satisfeta amb la vida quan entén que tenen control sobre el seu futur.

Pel que fa a la sala d'estar s'extreu que la família i la parella són molt importants en aquesta franja d'edat. Tot plegat té a veure amb la satisfacció amb la vida amorosa i el **sentir-se apreciat/da i estimat/da**. Però, fins a quin punt els fills són importants?

En aquest nivell es donen diferències per gènere. Les dones es mostren més estressades que els homes i, si tenen fills, augmenten les diferències. Als homes, aparentment, el factor fills no afecta en relació a l'estrès. Amb tot, si es percep igualtat en la parella canvia la sensació.

La relació entre aquest nivell i la vida laboral té a veure amb el fet que la gent necessita temps per pensar. Els que viuen en relacions igualitàries tenen temps de pensar-hi. I això permet millorar en la feina. La vida privada de qualitat i l'equilibri afecta positivament el rendiment laboral, és a dir que com organitzem

la vida privada és molt important per la satisfacció de la vida en general i per la feina.

Per al nivell laboral, es donen bàsicament tres condicions com a criteri per ser o no feliç:

Compromís, tenir una feina divertida i que aportí moltes experiències és molt important per aquesta generació; **influència** que un/a mateix/a veu que pot tenir en la feina, control sobre què fas i quan...; i **afirmació**, és el mateix que en les relacions privades, vols tenir *feedback*, vols ser vist/a i escoltat/da, tenir el suport dels companys/es... No vols ser solista, sinó formar part d'un equip.

Si es dona un elevat nivell d'aquestes tres condicions, la satisfacció laboral és més elevada.

En relació amb el tema de la **flexibilitat en el treball** (definida com fins a quin punt un/a decideix quan farà la seva feina, si estàs sempre connectat/da o no, control sobre el quan fer les coses...): en el debat suec es diu que la vida laboral flexible és pitjor per la salut. Però no es veu així a l'estudi: la gent que controla la seva vida laboral s'emmalalteix menys que els altres.

La generació de 30-50 són, per definició, pares-joves-professionals amb manca de temps i tenen moltes ambicions en la seva vida.

S'ha dividit els participants de la mostra en 4 grans perfils:

Gent resignada, amb poques ambicions i poc feliços, ja que no poden complir amb les ambicions (generalment són dones amb fills).

Grans aconplidors, que tenen moltes ambicions i les aconsegueixen.

Acampats, gent que prefereix viure en una tenda i feliç que en un hotel car. Poques ambicions i totes aconplertes.

Sobreestirats, tenen moltes ambicions i no les poden aconplir. Frustració, fracàs, estrés, poca felicitat.

Per assolir la felicitat (i passar d'un grup a l'altre) cal rebre suport de la família i els/les amics/gues, comptar amb una economia sanejada, distribuir equitativament les tasques domèstiques, tenir bones relacions privades, gaudir d'un temps lliure autocontrolat que permeti descansar i recuperar-se. És important prioritzar la salut, la vida sana i l'exercici (en el grup dels "grans aconplidors" de l'estudi es donava aquesta circumstància). El fet de tenir majors ambicions no suposa més estrés.

En resum: optimisme, relacions amoroses satisfactòries i vida laboral positiva impliquen més felicitat.

Conferència de cloenda

“Cap on va el nostre temps?”

Laura Balbo (International Association for the Study of Racism)

Els temes relatius a l'ús del temps poden influir en l'agenda europea de cara al present i al futur. Des dels 1970s i 1980s ja es discutia sobre **com “treballar d'una altra manera” i tenir temps per a la cura**. En l'actualitat, la crisi aporta la possibilitat d'un canvi de perspectiva. Un enfocament més problemàtic del canvi, pot tenir també oportunitats ja que el canvi sovint ha vingut dels problemes (després de les grans guerres i de les grans crisis han passat grans coses).

Ens és útil el concepte del **“patchwork del temps”**. Tradicionalment aquesta labor és una feina de les dones, però també caracteritza les noves formes d'organització del temps, que són tasques dures però, alhora, creatives.

Cal no oblidar les contribucions fetes per autores a partir dels 1980s, especialment a Europa, en les que ja es parla de l'autoservei, de treballar menys... És complicat mantenir totes les dimensions (tenir temps lliure, desenvolupar activitats de cura) però són imprescindibles a l'hora de construir un marc de referència.

En el “gran experiment” en que estem vivint, segons paraules d'Anthony Giddens, cal no subestimar els reptes que es presenten, però sobretot pensar en les oportunitats. Hi ha tendències demogràfiques, de mercat, urbanes, circumstàncies de la vida quotidiana que han de ser posades juntament amb el canvis dramàtics que s'estan donant, així com les estratègies d'improvisació i aprenentatge, que cal considerar a l'hora de dissenyar polítiques. La composició creativa (fer *patchwork*) és un element molt important de la construcció europea. Hem de pensar que cal improvisar i aprendre com fer-ho, ja que som la primera generació i ens hem d'adaptar, reinventar i suggerir solucions.

Aprendre és una paraula important que cal prendre en consideració: tot el que hem d'aprendre a la nostra vida quotidiana, a nivell de la salut per exemple, o del consum, hem de contribuir, ajudar a crear patrons.... Molta gent aprèn a ajustar-se a la seva vida, tenint cura dels nens, dels grans, amb les noves tecnologies. Tots i totes hem d'aprendre contínuament. Europa ha d'aprendre en sentit ampli. Som una part privilegiada del món i tots i totes som uns privilegiats pel nivell educatiu, per la construcció de la nova identitat europea,...

Cal, doncs, utilitzar els diferents enfocaments, les diferents expectatives i esperances que compartim per poder fer que el futur sigui bo per nosaltres, però hem de treballar dur per a que sigui així.