

# Relatoria I:

## “Treball i gestió dels temps”

Aquestes pàgines conformen el relat de una de les converses d'economia social i solidària, que van tenir lloc en l'Espai Àgora de la Fira literal, el dissabte 21 de maig a les 11 hores. Van intervenir: Gemma Altell i Albajes, llicenciada en psicologia; Andreu Escrivà, llicenciat en ciències ambientals, doctor en biodiversitat; Sara Moreno Colom, doctora en Sociologia; Joan Sanchis, llicenciat en Economia, màster en política econòmica i economia pública. Modera, Pere Jódar, sociòleg.

El moderador presenta la conversa exposant algunes línies generals del debat sobre els temps. Així recorda que, sense recórrer a la nostàlgia, en la societat camperola la duresa del treball i de la vida tenia el ritme natural de les estacions, del dia i la nit, les collites... El rellotge, tal com explica l'historiador David Landes, va permetre canviar la dinàmica vital; les fàbriques primer i les empreses després van arrodonir la feina. Les campanes de les esglésies assenyalaven les hores de la vida i les sirenes de les fàbriques les jornades interminables de treball. Una separació que juntament a una extrema desigualtat, va confluir en la demanda i reivindicació de la reducció i control de la jornada. Així estem des de meitats del segle 19; amb moments claus com la vaga del primer de maig de 1886 demanant les 8 hores, o aquí la de la canadenca l'any 1919. Una demanda que passa per diferents etapes i que arriba fins avui dia, implementada a través de la llei o bé de la negociació col·lectiva i la mobilització.

La jornada laboral està unida a la subordinació i dependència de les persones assalariades i a la pèrdua de control sobre les seves ocupacions. En temps més recents, la ideologia neoliberal i el seu impuls a la llibertat de mercat; és a dir, la ideologia de menys societat i estat social i més individus i societat mercantilitzada, ens ha introduït en una nova dinàmica. L'antiga separació entre el món laboral i el món de la vida quotidiana, tendeix a esborrar-se. Les noves tecnologies i les noves formes de gestió, així com el teletreball o les plataformes i algorismes, mòbils i artefactes electrònics, amenacen de fer-nos treballar 24 hores els 7 dies a la setmana, mentre es predica el contrari.

En tot cas, **el nostre ritme vital s'accelera, l'estrès i l'ansietat apareixen mentre ens parlen de conciliació de la vida laboral i familiar o mentre reivindicuem atenció a la vida quotidiana, a la cura i atenció de familiars i amics i subscrivim la importància de les relacions socials per sobre dallò mercantil.** D'això darrer, justament, depèn en bona part la supervivència de la societat i de la natura. En definitiva, la gestió dels temps, dels nostres temps, no dels temps que ens determinen i que ens volen arrabassar, és una qüestió fonamental, una baula més afegida a la qüestió ecològica, la igualtat, la democràcia política i social...

Fins avui dia, les empreses han emprat diferents mètodes per augmentar la productivitat a un ritme molt més elevat que no pas la reducció de jornada; amb el neoliberalisme la desigualtat de poder i decisió ha augmentat a un ritme brutal. Subcontractació, descentralització vers altres països, tecnologies i noves formes de gestió i organització del treball. Tot això incrementa la importància de reivindicar juntament a la quantitat de temps que hi passem, la qualitat de la jornada laboral. Quelcom similar s'observa respecte de la qualitat dels nostres temps de vida quotidiana i de tots els treballs que desenvolupem fora de les ocupacions remunerades.

El problema és que no es pot justificar la coexistència de la dualitat treball subordinat i treball autònom o vida subordinada i vida autònoma, com si fossin coses separades; tampoc la falsa idea de llibertat sense igualtat que ens venen. La possibilitat d'una vida i un treball digne i decent s'uneixen en la mateixa persona treballadora que depèn de les relacions socials i la interdependència amb la resta de persones.

La conversa s'estructura en quatre preguntes; tot i que les intervencions es varen realitzar per ordre alfabètic, en funció del relat les combinarem per destacar el contingut.

**Què està passant amb els nostres temps de vida i treball? S'acceleren? Ens els roben? Es barregen fins no saber si treballem, ens divertim, vivim? Quin és al vostre parer la qüestió o el dilema més important sobre la gestió dels temps individuals i col·lectius en l'actualitat?**

**Gemma Altell** respon expressant, en primer lloc, la necessitat de posar el gènere i les cures en el centre de la gestió dels temps. Al seu parer quan es parla de les cures s'utilitza un concepte restringit, mentre que la referència seria la sostenibilitat de la vida; per exemple, què fer per preservar la nostra salut mental? És a dir com encabim en les 24 hores, no només aquelles coses de les que som responsables, sinó també com aconseguim temps per pair emocionalment tot allò que fem i, així, gestionar millor la nostra vida.

La mirada feminista planteja posar la vida al centre i, per tant, trenca amb la lògica neoliberal centrada en la producció i el mercat i invisibilitzadora de la resta d'activitats humanes. **La lògica productiva imperant no reconeix les tasques domèstiques i reproductives i invisibilitza a les dones que, continuen assumint principalment aquesta càrrega, amb el doble treball o la doble presència, afegint més dificultats al control del conjunt dels seus temps.**

**Gemma Altell** adverteix que tampoc es pot deixar de banda la classe social per tal de no caure en la lògica neoliberal que, en general, obvia parlar de classes. Així, remarca que l'accent en la interseccionalitat, ha de considerar la qüestió fonamental de la classe per poder abordar la democratització dels temps. La gestió personal dels temps ha de ser un dret. Ara bé, la precarització, especialment de les dones, permet a les dones privilegiades comprar el temps d'altres dones. Això no comporta una dinàmica transformadora, sinó que reproduïx unes lògiques, d'entrada qualificades de feministes com, per exemple, la feminització de la direcció de les empreses que, per si mateixa, no elimina la distància d'aquestes dones, que han trencat el sostre de vidre, respecte de les altres dones encarregades de la cura de les seves llars, infants, etc., que romanen en el terra de fang.

**Andreu Escrivà**, expert climàtic, il·lustra amb vivències pròpies la seva intervenció. Així comenta que fa falta temps també per parlar del problema dels temps; per exemple, tot i agrair la invitació a la fira Literal, apunta que assistir-hi requereix temps encara que, sortosament, l'Euromed que l'ha portat des de València no ha patit retards. No obstant, tan en la qüestió ambiental com en la gestió dels temps, reivindica la necessitat d'anar lent. De fet, és sabut que la qüestió climàtica comença a ser urgent; així, es demana acció i polítiques valentes i d'aplicació urgent, però remarca que, paradoxalment, la solució a l'emergència climàtica (si és que n'hi alguna) és anar més lents. Poder agafar el tren, poder anar caminant als llocs. Per exemple explica que sovint li pregunten, i tu que fas pel canvi climàtic?, i ell respon que simplement camina. S'ha de caminar i no comprar un cotxe elèctric, o omplir una ampolla d'aigua en una font, poder apedaçar un pantaló i no comprar un de nou per internet, etc. No són grans accions, però la realitat és que l'època neoliberal ens ha furtat el temps, per revendre'l, tot mercantilitzant-ho. D'aquesta manera algunes de

les solucions que es proposen passen per taxes i peatges, per exemple per entrar en les ciutats, entrar als parcs naturals, etc.; també els productes amb segell ecològic son més cars... En definitiva, una pregunta habitual que ens fem és: per quina raó surt tan car el ser ecològic?

**Andreu Escrivà** reafirma la necessitat de recuperar el control personal sobre els temps, fugint de la híper-productivitat basada en fer sempre moltes coses. S'ha d'avançar en alentir la societat, reivindicar el no fer res o avorrir-se, pel nostre benestar, també per la nostra salut mental. **Treballar pel canvi climàtic implica entendre que no s'ha de consumir tota l'estona, que no s'han de fer coses contínuament, que no s'ha d'anar ràpid, sinó que**, coincidint amb **Gemma Altell**, **s'ha de guanyar el dret als temps**. Quant més alentim les nostres vides, menys consumirem i menys energia gastarem. És millor caminar, anar en bici o anar en tren que en cotxe o avió, però es necessari tenir temps. El temps és, entre altres qüestions, una clau de volta de l'emergència climàtica.

Per **Sara Moreno** un punt de partida, per parlar dels temps, és constatar la persistència de la divisió social i sexual del treball que no desapareix sinó que es transforma. A partir d'aquí es pregunta per l'organització social dels temps que ens governa i com incideix en les nostres vides. La resposta la desenvolupa mitjançant tres idees:

Primera, l'organització del temps és una construcció social i, per tant, hi ha diferents maneres d'organitzar el nostre temps. Així els rellotges permeten objectivar el temps i faciliten la seva posterior conversió en una mercaderia fins convertir-lo, en l'actualitat, en un bé escàs. D'aquesta manera tot i que el dia té 24 hores per a tothom, ens exclamem de la manca de temps. No obstant, les persones se situen davant de les mateixes 24 hores des de diverses possibilitats i recursos (desiguals) per utilitzar i distribuir el temps.

Derivada de l'anterior, una segona idea. **La manera que tenim d'utilitzar i distribuir el temps i el significat que li donem, és un reflex de l'estructura social i de totes les desigualtats que la travessen: classe, gènere, origen, edat, generació, que condicionen la manera de percebre i utilitzar el temps**. Per a uns perfils socials dir que no es té temps i que es va molt estressat és un indicador de prestigi, de importància social. Per altres perfils, en canvi, el fet de tenir temps és un indicador de fracàs social; per estar a l'atur o per no aconseguir amb el teu rol d'home guanyador del pa (breadwinner), etc. O sigui que no és només com s'utilitza el temps en concret, sinó també com es percep aquest ús, individual i socialment. La qüestió així mateix és tenir en compte que descriure o explicar l'ús dels temps avui dia és difícil d'abastar en un sol concepte; la desincronització dels horaris, l'acceleració dels temps, les dificultats d'organitzar-se els temps, el significat que se li atorga, dibuixen una gran i plural heterogeneïtat de maneres i possibilitats de decidir l'ús dels temps en funció de les desigualtats esmentades.

La tercera idea, exposada per **Sara Moreno**, és la necessitat de trencar amb el plantejament de que el treball és sinònim d'ocupació i de que el temps és sinònim de jornada laboral. S'ha de posar l'accent no només en els temps en plural, sinó també en els treballs en plural. És important entendre que l'actual organització social dels temps és hereva de la industrialització i d'una lògica productiva d'organitzar els temps, de comptabilitzar-lo i de donar-li un valor monetari, però no és la única manera de percebre i organitzar el temps. **La jornada laboral és l'eix central a partir del qual s'organitza la societat, la ciutat i la vida quotidiana, per absència o per presència, però hi ha altres temps i altres treballs que expliquen la persistència de la divisió sexual del treball i de com aquesta divisió i persistència dibuixa diverses vies d'accés i disponibilitats per tal de poder desenvolupar unes o altres activitats**. La major disposició vers el mercat de treball o vers

el treball en l'esfera domèstica, es condicionen una amb l'altra, condicionant la resta dels temps. També tenir la possibilitat d'anar lent per la vida tal vegada s'ho poden permetre algunes persones, però no altres. Tot aquest conjunt de coses incideix en les possibilitats actuals d'afrontar els dilemes a l'entorn dels temps.

A parer de **Joan Sanchis**, la qüestió que més condiona la gestió personal dels temps és l'ocupació, ja que travessa els diferents àmbits de les nostres vides, afectant tan l'espai professional com el personal. En l'actualitat es viu un moment en el que la manca de temps és la nova precarietat; sempre falta temps per fer les coses que volem fer. Aquest temps en bona mesura es absorbit per les activitats laborals que van depassant la frontera, dibuixada per la industrialització, entre els espais tradicionals de desenvolupament de la jornada laboral i els espais quotidians de vida, tot conformant espais de treball professional més líquids i més volàtils que envaeixen l'espai personal. La ideologia que es basa en fer-se empresaris de si mateixos, en l'ocupabilitat i la emprenedoria, exigeix que ens dediquem contínuament a generar i tenir cura del nostre perfil professional, per tal de poder vendre'l en el mercat. Ens hem d'exhibir com a mercaderia, fer màrqueting de nosaltres mateixos, estar plenament disponibles. Així vivim una contradicció important, per una banda s'han aconseguit avenços tecnològics espectaculars que milloren molt la productivitat (un 2.000% en els darrers 150 anys), permetent produir béns i serveis amb major eficiència, mentre que el temps que dediquem al treball remunerat ha variat molt menys, aproximadament un 40%; i, si ens fixem en els darrers 20 o 30 anys pràcticament no hi ha hagut reducció, seguim estancats en la jornada de 40 hores.

Una altra qüestió que subratlla és la pèrdua d'interès en la reducció del temps laborals. Així, a l'inici de la industrialització, les reivindicacions i mobilitzacions de treballadors i treballadores va aconseguir una reducció de la jornada laboral. Avui dia, per una banda domina una mena d'ideologia laborista, vinculada al treball i hereva dels primers moviments obrers, en la que el treball és sinònim de drets i de democràcia. En front d'això, en l'actualitat tenir treball pot significar simplement tenir treball pobre o precari; el fet d'aconseguir una ocupació ja no és garantia de res i, no obstant, es segueix mantenint la concepció de que les ocupacions són un bé suprem a protegir. I, justament, un dels dilemes actuals és l'impacte de les noves tecnologies, la possibilitat de que les TIC, els robots, la intel·ligència artificial acabin reemplaçant a les persones.

En aquest sentit li resulta curiós que certs moviments progressistes tinguin una visió molt conservadora de la tecnologia aplicada a l'àmbit laboral, perquè sembla que roba els treballs; fins i tot, comenta, que hi ha sectors que troben necessari prohibir la realització de certs treballs per part de robots o de les IA. **La mitificació del treball, o de l'ètica del treball, és una de les dimensions que, al seu parer, explica el perquè no estem interessats realment en reduir el temps laboral o el perquè no és una qüestió substancial en el debat públic;** d'altra banda, accentuada per l'espiral consumista del sistema: més consum, més treball, jornades més llargues.

**Joan Sanchís** exemplifica el problema a partir de l'enquesta de població activa (INE) , que pregunta si és vol treballar més o menys hores de les habituals i, paradoxalment, el 80% de la població espanyola respon que vol treballar més hores. La qual cosa li sembla embogida, donats els problemes de salut mental, o de baixes laborals vinculades a l'excés de treball. **La gent vol treballar més perquè necessita incrementar els seus ingressos, perquè necessita mantenir el cercle de consum accelerat, que implica treballar més i tenir menys temps personal.** Al seu parer, **justament necessitem el contrari; és a dir, alentir la vida i això implica reestructurar els temps laborals per tal d'alliberar temps per a la resta d'activitats;** una iniciativa que no està en contradicció amb el desenvolupament

econòmic o amb la viabilitat de les empreses o del sistema. Està comprovat que la reducció del temps de treball pot millorar la productivitat; en el context de l'economia del coneixement i de la innovació és important disposar de temps; les bones idees, els bons productes o serveis, requereixen temps d'elaboració, de disseny. Reduir el temps de treball, augmentar la productivitat i mantenir els salaris és possible i son les qüestions a debatre pels seus impactes positius a nivell social, ambiental i econòmic.

El moderador planteja que hi ha una qüestió que sobrevola el debat, per exemple quan ens parlen de la conciliació de la vida laboral i familiar ens ho plantegen com una responsabilitat individual; de la mateixa manera que es diu que la solució a la crisi climàtica és el reciclatge individual, o que es responsabilitza (i culpabilitza) al precari, a l'aturat, al pobre, de la seva situació. En front de la individualització i la competència entre individus, s'hauria de reivindicar sortides col·lectives i socials per tenir temps i dedicació personal, per la reproducció i la cura, per la formació i la participació democràtica, etc.

**Des de la vostra experiència personal, investigadora, quines transformacions s'estan donant: per una banda, en l'àmbit dels temps laborals; i, per l'altra, en els temps de la vida quotidiana i de les llars?**

**Gemma Alltoll** parteix de la idea de que moltes de les persones poden considerar el treball com un bé prestigiós i, això condueix a l'auto-explotació; s'ha arribat a un punt en el que la dedicació professional forma part de la nostra identitat, la construeix, tot facilitant l'auto-explotació. Així, els temps de lleure, els temps de cures, acaben sent un espai entre feina i feina; un espai que permet descansar just el suficient per poder recuperar energia i tornar a les ocupacions (les vacances per exemple). I aquí és important introduir l'argument psicològic perquè la identificació ens atrapa, tot obrint l'interrogant de si es possible construir-nos a nosaltres mateixos des de la 'vida lenta' que parlava l'Andreu Escrivà; és a dir, plantejar-nos, si som capaços de sentir que estem bé amb nosaltres mateixos, que som útils, que obtenim reconeixement d'allò que fem. Aquesta és una mira honesta que hem de fer. Atenció!, una mirada que ha de ser col·lectiva, no individual.

Per altra banda tenim la precarització. Aquí es constata que els sectors laborals més feminitzats i precaris, com ara l'atenció a les persones, son activitats que dificulten compatibilitzar horaris. **S'ha de parar atenció a la segregació d'activitats i ocupacions per impedir plantejaments de la gestió dels temps que segueixin invisibilitzant a les dones. De fet els sindicats, com a institucions del sistema, en ocasions contribueixen a aquesta invisibilització; regulen la situació dels treballadors i treballadores de les grans empreses, o d'empreses sindicalitzades i, en canvi, el treball informal i el treball precari queden al marge.** També es parla de la incidència positiva del teletreball, mentre que la major part d'aquests sectors i activitats no s'hi poden acollir, o no poden triar quantes hores treballen o quina distribució de la jornada els hi és més adequada.

**Andreu Escrivà**, es mostra pessimista amb les transformacions observades en la distribució dels temps. Per exemple, comenta que en general li agrada més parlar de les sortides col·lectives que no pas les individuals i, no obstant, la gent es preocupa per allò de, i jo què faig? Ell respon que cal reclamar el nostre temps en el treball, reclamar poder anar lent, per anar en tren, en bus, en bici, o caminant i no tenir que agafar el cotxe. El temps dedicat al transport pot ser una pèrdua de temps gran o petita, però cal preguntar-se quan val el nostre temps?, quan val la contaminació que es genera si es va en cotxe? En aquest sentit, proposa que s'ha avançar en petites passes i anar amb cura; per exemple, el teletreball contradictòriament ha servit per tal que la gent treballi més i perquè la gent exhibeixi que treballa més.

Arran de la crisi (2008) l'Andreu va estar a l'atur, uns quatre anys, però li calia aparentar que no ho estava, que estava molt ocupat, "que no li donava la vida" d'atragada que la tenia; aquesta aparença feia que hagués gent que pensés que les coses li anaven molt bé. Després es va fer autònom i al final de mes li quedaven 200 euros i la gent imaginava que estava guanyant a tot gas. Però, clar, calia aparentar, només és pot tenir èxit si tot va molt bé, si es diu que no pots dormir, si repeteixes "no m'arriba la vida". De fet, comenta, que hi ha una obsessió de voler estar molt ocupat, tot el temps; fins el punt de confeccionar una mena de còctel maligne barreja de la sostenibilitat, la digitalització i la innovació; de manera que s'ha de tenir plena disponibilitat per a totes elles mentre que, pel contrari, aquestes tres coses tindrien que facilitar una vida més senzilla, més lenta, més fàcil i amb més espais personals.

**Sara Moreno** respon a la pregunta realitzant un aclariment inicial respecte de les responsabilitats individuals i col·lectives o socials, en relació a la gestió dels temps. Per exemple, al seu parer, la conciliació es planteja de forma individualitzada, mentre que és un problema clarament social derivat d'una determinada organització del temps. I, això, amb independència de que, personalment, tinguem la percepció de que som nosaltres qui no sabem gestionar-nos bé els temps i, en conseqüència patim estrès, dificultats, o un malestar quotidià, etc. En tot cas, **conceptes com la conciliació tal i com s'han implementat fins el moment només fan que reforçar la responsabilització de les dones en el treball domèstic. Ara hem de contemplar la conciliació com un concepte superat, esgotat i substituir-lo per la corresponsabilitat en tots els treballs, els domèstics, els de cura;** hem de proposar repartir el conjunt dels treballs per tal de viure millor col·lectivament. És bàsic no percebre com a problema individual allò que es de base i arrel social, així com no caure en conceptes que responsabilitzen a uns col·lectius, des-responsabilitzant a uns altres. En aquest sentit destaca tres transformacions en tres nivells diferents:

Una transformació general, en el context de la crisi que s'inicia el 2008 i que, per ara, finalitza amb la pandèmia, és la incertesa que es manifesta de manera diferent en funció de la posició social. La incertesa ha entrat en les nostres vides i actualment, sobretot en la pandèmia, hem canviat la manera de pensar el nostre dia a dia i de fer projectes de futur. La normalitat que ens venien és més incerta dallò que podíem arribar a pensar. Amb la pandèmia hem hagut de canviar de plans constantment, i hem après a conviure amb aquesta incertesa. A més generacionalment la incertesa té impactes molt diferents. **Les generacions més grans amb projectes vitals més encarrilats la poden gestionar d'alguna manera, però les generacions més joves han de viure i definir el seus projectes vitals amb la incertesa, un fet que genera pors i costos. Costos en termes de salut laboral, de salut mental i en termes personals. Aquest és un element de transformació recent a remarcar i que pot implicar una cicatriu generacional.** Potser hauríem de començar a reflexionar i entendre que aquestes generacions joves l'únic que tenen segur és la incertesa del seu futur.

Una altra transformació s'ha donat en el terreny laboral, afectant la jornada. Històricament la jornada ha estat una qüestió d'anada i tornada. Primer irregular i interminable, després regularitzada a partir de la demanda de les 8 hores i, a partir dels 1980, irromp de nou la flexibilitat, la desregulació, la precarietat, els horaris atípics accentuats en la mesura que passaven els anys. De fet, ara estem en un escenari en el que la jornada laboral torna a estar molt desregulada i és un reflex de les desigualtats socials; fins contribuir a polaritzar i segmentar encara més el mercat de treball. La incertesa ha arribat a la jornada laboral, la fa precària fins condicionar la vida de les persones.

La tercera transformació que subratlla **Sara Moreno** prové de l'observació de les cases. Què passa amb el temps dedicat al treball domèstic i de cura a les llars?; un temps imprescindible per tal que hi hagi mà d'obra a punt per oferir-se al mercat de treball i per tal que la societat funcioni. Els estudis realitzats informen de transformacions bàsiques en els darrers anys en les nostres societats. Les generacions més joves, amb nivells educatius més alts i les parelles de doble ingrés tendeixen cada vegada més a dedicar menys temps al treball domèstic (cuinar, rentar roba, planxar, netejar la casa...), de fet han baixat els estàndards dallò que és considera socialment una casa neta. En definitiva dediquen menys temps als requeriments de benestar quotidià; que son culturals i que varien amb el context social. El fet que hi hagi gent que pot mercantilitzar el temps dedicat a la llar, comprant precuinats, contractant la neteja de la llar, estadísticament pot generar el fals efecte d'equiparació del treball domèstic, però no és que els homes d'aquests segments socials s'hi dediquin més, sinó que les dones s'hi dediquen menys. En canvi, en general, els homes dediquen ara més temps a la cura de les criatures; en el nostre context de reificació de la maternitat i de la paternitat, intensificades, això comporta que tant homes com dones hi esmercin més temps a filles i fills. El resultat d'aquests canvis és que, de fet les dones continuen dedicant-se més al treball domèstic i de cures, mentre que els homes s'incorporen més a les cures de les criatures, que és la part amable d'aquest treball. En sentit contrari, **la cura dels adults dependents, és un problema cabdal per a la societat, pel fet que produïm població envellida molt més ràpidament dallò que ens reproduïm; és a dir, el problema real i autèntic no és el de les cures dels infants sinó aquell relacionat amb una vellesa que necessita de persones que l'ajudin a desenvolupar les activitats quotidianes. Aquest és un repte social prioritari en el moment actual i aquí les dones son les que hi dediquen més temps** i és un temps difícil de conciliar o de corresponsabilitzar amb el treball laboral. Tenir una persona adulta que depèn de tu 24 hores al dia, empeny a moltes dones a marxar del mercat de treball per atendre a aquesta persona, a no ser que puguin mercantilitzar aquesta cura. Naturalment això varia en funció de la posició social; molta gent no té aquests recursos econòmics i també està mancada de temps pel tipus de feina (precària) que fa. En definitiva, tres transformacions a nivell diferents i que plantegen reptes per a trobar-hi solucions adequades.

**Joan Sanchís** apunta l'existència de transformacions de fons que afecten l'organització del temps des de l'àmbit laboral i econòmic, mentre que altres transformacions son sobrevingudes, com ara la mateixa pandèmia. Entre les primeres esmenta la fusió entre la vida professional i la vida personal, la invasió d'espais, en forma de comunicació i disponibilitat permanents, o el continu estat d'auto-promoció per tal d'avançar en la carrera laboral. Aspectes que ens converteixen en subjectes de rendiment, sempre productius, en venda permanent.

En segon lloc, menciona les conseqüències de la pandèmia que si bé han evidenciat moltes dificultats, per exemple en la implementació del teletreball, també ha obert noves escletxes. Vivim en uns territoris on hi ha problemes importants de presentisme en el lloc de treball, de manera que es fan moltes hores en les feines que, finalment no son productives. El teletreball ha mostrat que és possible fer les coses d'una altra manera. Així posa l'exemple del seu treball en el servei valencià d'ocupació que va tenir que gestionar l'afluència d'expedients derivats dels ERTOS; un munt de feina en una etapa de confinament on es treballava des de casa; doncs bé, mitjançant el teletreball van ser capaços de resoldre més expedients que mai abans en la història del servei. És a dir una organització diferent del temps va permetre fer front a un repte enorme i això apunta la possibilitat d'altres formes d'organitzar el temps de treball. Unes circumstàncies viscudes de manera forçada per molta gent; un xoc de realitat que ha permès pensar que les coses es poden fer de manera diferent sense que s'acabi el món i continuant sent productius. Per exemple, si bé demanar reduir

el temps de treball té l'estigma de la vagància, de ser poc productius, justament Espanya és un dels països europeus en el que es treballa més hores, unes 1.700 a l'any mentre que països com Alemanya o els nòrdics treballen 1.300 i son més productius.

Per **Joan Sanchís** s'ha de percebre això com una oportunitat per recuperar una certa esperança de construir un futur millor. Des de fa temps avança la idea de que tot anirà a pitjor, especialment en l'àmbit laboral i, evidentment, hi ha raons per al pessimisme, però també part de la solució passa per pensar que es possible un futur millor; és la manera d'albirar alternatives. **Hi ha altres transformacions que apunten en un sentit esperançador, per exemple, el fenomen de la gran dimissió que aquí ha estat anecdòtica, però que als Estats Units sembla que ha estat rellevant sobretot entre les generacions més joves, mostrant el canvi de la significació que hi donem al treball, obrint la possibilitat de repensar l'ètica del treball i el seu significat en les nostres vides.**

El moderador apunta que en un article publicat durant la pandèmia es mostrava, amb dades EPA, que les professions i sectors relacionats amb la salut, l'educació, la cura dels ancians, però també professions qualificades d'essencials com les del comerç i el transport (sense teletreball), van ser profundament precaritzades durant la Gran Recessió i hi va continuar la dinàmica precaritzadora en els moments de recuperació pre-pandèmia. Moltes d'aquestes professions o activitats estan feminitzades. Amb la ideologia neoliberal de la flexibilitat laboral, la incertesa es basa en transvasar la responsabilitat com a societat de les organitzacions, corporacions i institucions, als individus; aquest és l'objectiu de la idea de l'ocupabilitat, de ser empresari d'un mateix. Juntament amb la idea de la meritocràcia i el capital humà, aquest sentit comú neoliberal confirma la divisió entre guanyadors i perdedors, mentre propaguen la idea que son oportunitats per obviar les desigualtats inicials. Per altra banda, **mentre s'anuncia la implementació de mesures com la responsabilitat social corporativa, les pràctiques de recursos humans o la democràcia i participació en les empreses, s'expandeix la precarietat, el treball pobre, el treball robat o el treball gratuït. Qüestions que incideixen en que la major part de les persones treballadores no puguin decidir sobre el seu temps de treball, ni sobre la seva trajectòria laboral o els seus projectes vitals.**

### **Quin impacte ha tingut la pandèmia i l'expansió del teletreball en la nostra gestió dels temps?**

**Gemma Altell** torna a una qüestió exposada per **Sara Moreno**, la reificació de la infància, que si bé no està directament relacionada amb els temps exposa que, no obstant, essencialitzar la maternitat comporta perdre el focus dallò que significa el treball de cures. La reificació portarà molts problemes en el futur perquè construeix subjectes poc capaços de tolerar la frustració i de fer front als reptes de futur.

Tornant a alguns dels aspectes sorgits en el debat pensa que plantejar la qüestió de la productivitat, tot i parlar des d'un punt de vista no expert, sempre li fa una mica de por, encara que s'asseguri que l'augment de la productivitat redunda en reduir el temps dedicat a les tasques laborals. Així, el teletreball abans de la pandèmia era com la gran esperança d'allò que es coneix com a conciliació; havia de ser una de les solucions i, en canvi, ha seguit aprofundint les desigualtats de gènere, donat que fa més invisible el treball de cures, ja que tot i romandre a casa, el treball domèstic i professional se solapen en jornades laborals embogides. D'altra banda, permet que moltes dones percebin com un privilegi el retirar-se de l'espai públic per tornar a l'espai privat.



**El teletreball ben regulat pot tenir elements positius, així i tot argumenta a favor de la presència en els llocs de treball, donat que en termes de vida lenta i de vida viscuda té molts elements positius; de la mateixa manera que en qüestions de relació entre companys i companyes, “perdre” el temps fent un cafè o compartint idees professionals és constructiu, enriquidor i més agradable.** Si el nostre dia a dia suma reunions darrera una pantalla, sense interaccions humanes, tal vegada serem més productius, però perdre'm ocasions de relació humana que també generen eficiència i qualitat laboral. Dit això hi ha una qüestió que no es pot deixar de banda i és la de quantes persones no han fet, o no han pogut fer, teletreball. En definitiva, qui ha pogut fer teletreball? Persones amb ocupacions privilegiades, mentre que les persones que treballaven en els supermercats, o el tercer sector dedicat al treball social, han estat molt deixades de banda en el reconeixement tot i haver arriscat més amb la seva presència en les feines o haver-nos beneficiat a tots permetent el funcionament de les activitats socials i garantir el subministrament de productes essencials. Sense oblidar que aquestes ocupacions i col·lectius no es poden separar de la qüestió del gènere ja que son activitats molt feminitzades.

**Andreu Escrivà** adverteix que durant el confinament es repetia la idea de que la natura s'estava guarint. Se succeïen unes opinions que no tenien cap base. Evidentment, a les ciutats es va notar molt la qualitat de l'aire, però tot i que durant el període de confinament no ens emmalaltíem per inhalar fum tòxic, les ciutats no son la natura. Hi havia fotos de dofins a Venècia, falses; com notícies d'aus que havien tornat, també falses. Possiblement això s'esdevenia per la necessitat d'observar alguna cosa positiva en aquells moments. No obstant, al seu parer, la gent tenia, en general, desitjos molt baixos en carboni i molt alts en humanitat. No volien fer cua per comprar alguna cosa, sinó abraçar a una persona, fer esport, passejar, parlar amb algú. Això va durar allò que va durar, però probablement el problema no va ser tan la presencialitat o el teletreball, sinó la mescla d'ambdues que extrau el pitjor de les dues opcions. Per exemple la gent que treballa en un format híbrid, d'una banda mentre teletreballa s'afanya més dallò que faria en presencial i, d'altra banda, mentre està present en el lloc de treball no pot pensar en conciliar donat que és un format híbrid que combina ambdós. En tot cas en l'esfera ambiental, no estem millor, sinó pitjor, perquè portem una acceleració, una càrrega mental molt forta, evidentment amb un biaix de gènere molt present.

**Sara Moreno** apunta que, a l'inici de la pandèmia, pensava que seria una oportunitat a aprofitar per canviar i ser millors. No obstant, al cap de poc va aparèixer aquella idea de la nova normalitat i, després, ja volíem tornar a la normalitat de sempre. Això dona molt que pensar. En aquest sentit el teletreball li serveix per remarcar algunes idees i contradiccions fruit de les recerques que va desenvolupar durant el període del confinament.

Una primera idea és que el teletreball era la sortida de la població ocupada més privilegiada, tal com deia **Gemma Altell**. Analitzant aquest col·lectiu teletreballador des de la perspectiva de gènere s'observen diverses tendències. Per una banda **les dones expressaven que la seva experiència durant el confinament era molt dolenta, amb jornades interminables, fusió entre la vida laboral, personal, familiar, tot barrejat; també creixement de la càrrega total de treball, auto-explotació, estrès, incertesa, sensació d'estar superades per tots els fronts oberts i no arribar-hi, així com malestar i conflicte constant.** Per tant una experiència nefasta, tot i que amb un expectativa positiva sobre un possible model futur de teletreball, percebut com una oportunitat per conciliar. A l'altre costat els homes expressaven que l'experiència no estava malament, van ser més productius, es van bunkeritzar a casa i hi van descobrir que es podia fer moltes coses: cuinar, netejar, planxar, estar pendents de les criatures per allunyar-les de les pantalles, etc.; en definitiva,

la qualificaven positivament perquè principalment ells estaven teletreballant i tenien el seu espai propi, o quan estaven en els llocs comuns no vivien o no veien, donada l'excepcionalitat, l'obligació de realitzar les altres tasques necessàries que també són treball, però que mantenien allunyades de la seva responsabilitat. Per tant els homes reforçaren la disponibilitat laboral absoluta i les dones reforçaren la doble presència simultània i constant. Els homes també caracteritzaven el teletreball en la post-pandèmia d'una manera positiva, com una oportunitat no per conciliar, sinó per millorar la qualitat de vida i per guanyar temps personal. En definitiva, la línia de separació entre homes i dones apareixia molt clara, a partir de percebre o no els diferents treballs com a responsabilitat pròpia; els homes centrats en els treballs professionals, les dones assumint la responsabilitat de les tasques domèstiques i de cura.

No obstant, el títol del llibre producte d'aquestes recerques, *Que teletreballin ells*, es deriva de l'esperança de transformació representada pel col·lectiu d'homes, joves, amb criatures menors de dotze anys, fent teletreball per a l'administració pública, amb la dona absent de la llar per motius laborals. En certa manera, eren els homes que es van quedar 'solos ante el peligro', aquells que si van fer el 'clic' del canvi tot experimentant que a casa hi ha moltes coses imprescindibles a fer. I hi parla de 'clic' perquè s'obria la possibilitat de que els homes no només teletreballessin, sinó que també es responsabilitzessin de la casa, donant oportunitats a les dones de sortir i socialitzar-se, i així avançar realment cap a la corresponsabilitat.

Finalment, **Sara Moreno** comenta que no s'ha d'oblidar que una part important de les persones presents en el mercat laboral espanyol, eren treballadors i treballadores essencials, aquestes darreres treballant en sectors molt diferenciats i precaris reflex de la segregació horitzontal; fins i tot, durant un temps, semblava que es reconeixeria la seva aportació i es millorarien les seves condicions laborals, però avui dia segueixen igual o pitjor. **Tanmateix les principals perdedores van ser aquelles dones pràcticament expulsades del mercat de treball, pel fet que la seva feina no es podia fer teletreballant, ni tampoc es categoritzava com a essencial; treballadores familiars, cuidadores, treballadores de serveis, residències de persones grans, etc.**

**Quines propostes hi ha sobre la taula per tal de recuperar l'autonomia en la nostra gestió del temps i quina, o quines, os semblen més adequades?**

En l'àmbit de les propostes **Joan Sanchís** manifesta que **allò important és reconèixer i col·locar en el centre de les nostres societats el dret al temps. Sense temps no es pot exercir els drets democràtics, sense temps no hi ha corresponsabilitat en les tasques de cura, etc. El temps és l'element fonamental que fa possible tot.** Per tant opina que s'ha de recuperar aquesta visió i traslladar-la a la regulació, a l'ordenament legal i reconèixer àmpliament el dret al temps per a fer-lo efectiu. Per avançar en aquesta idea creu necessari recuperar la proposta de la reducció de la jornada laboral que és una proposta coherent amb l'època que vivim, i que implica tant l'espai ambiental, com el social, o els problemes econòmics no abordats en la conversa.

**En termes de reducció de la jornada assenyala l'avenç imparable de la proposta de jornada laboral de 32 hores o de 4 dies. Iniciativa que obre l'oportunitat de produir un conjunt de transformacions immediates i evidents com la demanda de tenir més temps, garantir patrons de mobilitat i transport més sostenibles, etc.** Curiosament, la proposta està impulsada sobretot per les empreses, i aquesta és una diferència notable respecte del passat. Les empreses estan descobrint que organitzant el temps de treball poden ser més productives, més innovadores; es pot reduir el problema de les persones

que no son felices o no estan satisfetes en els seus llocs de treball, o que pateixen baixes laborals relacionades amb problemes de salut mental derivats de l'excés d'hores de treball o de la pressió imperant en les feines.

En opinió de **Joan Sanchís**, el problema és que si bé principis del segle XX era la classe treballadora la capdavantera de la reivindicació de reducció de jornada laboral, actualment una bona part de les resistències a la reducció dels temps de treball estan en aquests espais socials (treballadors, sindicats...). Així, una qüestió fonamental en el problema de la gestió dels temps és la vigent ètica del treball. En el servei en el que treballa justament s'han plantejat la reducció dels temps de treball incentivant a les empreses que voluntàriament emprenen iniciatives en aquest sentit i un dels principals problemes per a la seva implantació és el rebuig de la idea abans de conèixer-la. La idea de que el treball és un bé suprem a protegir, fa que les iniciatives de progrés (com les 32 hores o la implantació de robots) quedin automàticament anul·lades, sense que es plantegi que poden ser implementades d'una altra manera. Per tant una part de la solució es repensar l'ètica del treball. En aquest sentit preguntar-se per la reducció del temps de treball, permet plantejar-se moltes coses, per exemple, el significat del treball en les nostres vides, el perquè li dediquem tant de temps, o perquè ha de ser tan important. És positiu, plantejar-se aquestes preguntes que la majoria contempla com a tabú. Al seu parer, una part important de la tasca és construir una nova narrativa del treball, amb independència de que es faci o no efectiva la reducció de la jornada laboral.

En altre ordre de coses, afirma que parlar de productivitat implica utilitzar un terme que té mala fama. No obstant, la productivitat no implica produir més béns i serveis, sinó produir béns que tinguin més valor, amb més qualitat, que serveixin a les persones. A més, la productivitat en última instància és allò que acaba determinant els salaris. És un element important, cabdal en la reproducció del sistema econòmic. És important fixar-se en ella, no necessàriament per produir més, sinó millor. Es pot avançar en una visió qualitativa de la productivitat.

Altra de les tasques es valoritzar el treball reproductiu, invisibilitzat; cuidar del fill o del pare, és considera una cosa secundària. La resposta al tu, què fas?, sempre és la professió o ocupació realitzada. En canvi és evident que sense el treball reproductiu no podríem desenvolupar les ocupacions. En principi reduir el temps de treball afavoreix que tothom es pugui implicar en la corresponsabilitat del treball de cures, però no necessàriament. Així en les disposicions d'ajudes que està preparant el departament de treball de la Generalitat Valenciana, per incentivar la reducció de jornada, preveu una clàusula per la qual les empreses que se sumin a aquesta iniciativa tindran que reduir la jornada de forma paritària al seu personal, per controlar la reproducció de desigualtats i patrons de gènere. En definitiva, per a **Joan Sanchís**, la proposta de 4 dies i 32 hores, té com a valor que arriba a la gent, que es entenedora i engrescadora. Amb 4 dies laborals, un s'imagina ràpidament un cap de setmana de tres dies; mentre que parlar de 32 hores no sembla tan immediat.

En el terreny de les alternatives **Andreu Escrivà** opina que cal lluitar pels drets dels treballadors i treballadores, incorporant la dimensió temporal. Les lluites socials del segle XX aconseguiren condicions de treball i ocupació que d'alguna forma hem anat perdent. No obstant, pensar en un futur que anirà a pitjor, condueix a centrar-se en viure el present i consumir-lo ràpidament i amb escreix i això comporta una acceleració personal i laboral. Hem d'anar més lents i utilitzar les eines al nostre abast; per exemple la setmana de 4 dies pot ser una eina molt útil, tot i que tal vegada s'haurà de veure si és millor concentrar les 32 hores en 4 dies o continuar amb els cinc dies. També **hem d'anar a un canvi de valors, un canvi cultural que comporti no presumir de dormir poc, de tenir molt treball, de**

**que 'no ens dona la vida'. I no posar-se contínuament objectius, la darrera pel·lícula, el darrer concert... també necessitem descans i temps per a nosaltres.** Tanmateix detecta un element positiu de la situació actual, en el fet que molta gent afirma estar cansada de com van les coses i comença a reflexionar sobre el treball, en concret sobre el temps que li furta el treball. Amb el confinament ha sorgit aquest fenomen de la "gran dimissió", perquè la gent ha vist que el fet de no desplaçar-se cada dia, el fet de no estar en el lloc de treball, obre perspectives de tot allò que es pot fer fora de les ocupacions. El problema és que aquest enuig, aquesta indignació, sigui transformadora; que no es quedi en un sentiment de derrota, sinó que provoqui canvis col·lectius. Com fer-ho? Es allò complicat.

Per la seva banda, **Sara Moreno** opina que la setmana de 4 dies, les noves tecnologies o la gran dimissió, no les podem posar sobre la taula sense tenir en compte la perspectiva de gènere. **Treballar 4 dies de manera concentrada, quan tens una responsabilitat de cura de manera sincrònica i quotidiana, no queda resolta; es pot guanyar dies de treball remunerat per a qüestions personals, però la persona de la que has de tenir cura, que has d'alimentar, banyar, etc., necessita una atenció quotidiana i per això planteja que es millor proposar una reducció sincrònica i diària de la jornada, que no concentrar en setmanes laborals més curtes.**

Pel que fa a les propostes, **Gemma Altell** canviaria la paraula autonomia per interdependència, pel fet que l'element bàsic que és la corresponsabilitat s'entén des de la realitat de que som interdependents. Ens necessitem els uns als altres i és des d'aquí que podrem aconseguir més drets i viure vides més dignes. Deixar a gent pel camí es tornar a la visió neoliberal de com fer individualment per tenir més temps propi. En allò concret, tan la setmana de 4 dies com el teletreball, poden ser mesures positives; tanmateix, **les mesures de reducció de jornada son altament discriminatòries per les dones, ja que la responsabilitat sobre l'ocupació o el treball domèstic, amb l'educació rebuda, recau de manera diferenciada entre homes i dones. Per tant hem de fer una reflexió profunda,** és molt possible que només actuant en la reducció de jornada les dones continuïn fent més treball domèstic, més cures, i s'empobreixin; en definitiva pot implicar que les dones tinguin més temps per dedicar-se a la llar, però no més temps per a dedicar-se a elles mateixes.

El moderador en tan que relator incorpora unes breus puntualitzacions finals. La primera és que les solucions úniques històricament han tingut poc recorregut. La combinació i experimentació d'iniciatives diverses i plurals sempre han obtingut més garanties d'arrelar. Per exemple, la coalició entre moviments sindicals i comunitaris per tal d'aconseguir treballs i vides més dignes i decents. En segon lloc, la reducció del temps de treball fins el moment, sempre ha estat contrarestada per altre mesures de tipus organitzatiu, tecnològic o de gestió de la mà d'obra; en general, s'avança més i de manera més consensuada mitjançant la combinació de mobilització i negociació col·lectiva que no pas per la llei, per exemple a Alemanya la llei fixa una jornada setmanal de 48 hores, mentre que la jornada laboral per conveni està per sota de les 35. Treballadors i sindicats mai han abandonat la lluita per la millora de les condicions de vida i treball; no obstant, en moments de forta desocupació han parlat de repartir el treball. Això té, en l'actualitat, una doble objecció; per una banda, com han mostrat diversos especialistes repartir l'ocupació remunerada, pot significar repartir la desocupació, sinó s'actua sobre altres paràmetres; per altra banda, les feministes han reclamant molt justament que repartir el treball, no és només repartir l'ocupació, sinó també el treball domèstic i de cures, la corresponsabilitat. En tercer lloc, encara ressonen les paraules del president de la patronal espanyola, i d'influents empresaris durant la Gran Recessió, reclamant treballar més i cobrar menys; o durant l'estiu de 2020, tot sortint del

confinament rigorós els dubtes empresarials sobre si ocupats i ocupades tenien dret a les vacances aquell any. Un altra cosa és que, en determinats moments, algunes empreses se sumin a la iniciativa, sigui mitjançant la responsabilitat social corporativa, la participació o democràcia social, o la jornada de 4 dies, ja que no implica una acceptació del conjunt de l'empresariat que en general, està més d'acord amb les mesures de flexibilitat laboral, salarial o dels temps de treball que impliquen major disponibilitat de treball (en hores, esforç i identificació emocional); allò que en Bourdieu va conceptualitzar com a flexplotació laboral. En quart lloc, si s'entrevista a treballadors i treballadores precàries o desocupades, queda clar que la possibilitat d'elecció sobre llurs condicions de treball, la jornada en particular, és inexistent; la incertesa sobre la durada de llur contracte, la baixa retribució (treball pobre) o les exigències dels empresaris de determinats sectors (l'hostaleria està proporcionant molts exemples, darrerament), fa que les seves jornades siguin interminables i, necessàriament acceptades (ofertes que no es poden rebutjar), per tal de cobrir llurs necessitats i les de les seves famílies i no tan per un híper-consumisme al que no hi arriben. D'altra banda entre els segments privilegiats, amb treball fix però d'acomiadament fàcil i barat, el presentisme i les hores extres no pagades també estan a l'ordre del dia. De manera que avança de manera imparable un canvi substancial, emparat en l'emprenedoria d'un mateix o l'ocupabilitat. El lloc de treball i, per tant, la jornada, és reemplaçada per la tasca, l'objectiu, el projecte, mentre que el contracte explícit amb drets i proteccions, s'acompanya d'un contracte implícit basat en la identificació emocional, la promesa sense certificacions. En definitiva, la disponibilitat -el control- de temps escapa de les mans i els caps de les persones treballadores

**Per això és important, la coincidència de les intervencions en que el dret al temps és quelcom imprescindible. Un temps compartit, que faci possible una corresponsabilitat volguda i buscada de tots els treballs i tots els temps, entre persones de diferent sexe, edat, origen, tipus d'ocupació, etc.** També la necessitat de mobilitzacions i negociacions que, primer, frenin l'espiral destructora de la societat i la natura. I, després, posin en marxa mesures àmplies, plurals, conservadores per una banda (de la natura, o dels valors socials del respecte, la justícia, la democràcia, la dignitat, la llibertat i la igualtat) i progressistes per una altra, en les decisions sobre el control (i aplicació) de la tecnologia, l'organització de la producció, la democràcia, etc. En definitiva l'expansió d'un sentit comú col·lectiu i solidari de construcció de societat, enfront de l'individualisme i la competitivitat destructora de societat i natura.

Relatoria a càrrec de Pere Jódar.

**Vídeo del debat:** <https://youtu.be/34fD9Sqkx-M>