



**Temps de treball
i polítiques de
conciliació: reptes
en clau de gènere**
Pilar Carrasquer

El temps de treball ha esdevingut un tema clau en l'agenda pública, i no sols en la laboral, amb el rerefons de l'impacte de la digitalització i del treball a distància, entre d'altres. Reivindicació històrica del moviment obrer, el control del temps de treball i la reducció de la jornada laboral són indissociables d'un debat més ampli, amb perspectiva de gènere, sobre la distribució de la càrrega total de treball i la centralitat del temps de treball remunerat.

Una organització sociotemporal en procés de canvi

Pocs aspectes impacten més en la vida quotidiana de les persones que el temps de treball. L'organització social del temps és avui fruit del capitalisme industrial i suposa la primacia del temps de treball productiu, rector de la resta de temps socials, i del valor i el prestigi que s'hi associa.

La presència femenina continuada en el mercat de treball, l'envelliment de la població i les necessitats de cura que suscita, i les transformacions de les formes familiars, de convivència, d'oci i de consum (les "ciutats obertes 24 hores") són canvis socials de fons que, juntament amb l'emergència de l'ocupació i del temps de treball remunerat "atípics", tensen el model. Aquest està sustentat en l'hegemonia i la regularitat del temps de la producció i en la divisió sexual del treball, que garanteix la dedicació i la disponibilitat dels homes per a la producció de mercaderies gràcies al treball domèstic i de cura de les dones. Però el treball a distància i les formes de control telemàtiques estan esvaint la neta separació entre temps i espais de treball i no treball pròpia d'aquest model. El temps de treball productiu esdevé porós i impregna el conjunt d'espais socials i vitals.

Com a resultat, es produeix una dessincronització dels temps socials; cal un major esforç per atendre i encaixar les activitats quotidianes, especialment per part de les dones, i hi ha un malestar no sempre explícit que, però, està convertint el temps de treball en un tema que desborda l'àmbit laboral.

Polítiques de conciliació

La presència femenina a l'esfera pública i, en particular, a l'ocupació ha posat en primer pla el conflicte treballs-temps i les desigualtats de gènere que se'n deriven. Les polítiques de conciliació són una de les respostes principals. En part, són un estímul a la presència de les dones en el mercat de treball i, en part, un intent de resposta al conflicte treballs-temps que presenta l'activitat laboral per a les dones. Actuen a partir de dos instruments: el desenvolupament de serveis de cura i el temps de treball remunerat.

Pel que fa al temps, les polítiques inicials partien del supòsit que sols les dones necessiten conciliar, i posaven el focus en la maternitat com a moment puntual en què cal fer-ho. El que es regula, fonamentalment, són els permisos (i excedències) de maternitat. Com a mesura de fons, l'impuls del treball a temps parcial femení, perquè possibilita l'acoblament temporal aconflitiu entre els dos treballs obligats de les dones, sense qüestionar la divisió sexual del treball ni la centralitat del temps productiu. Les crítiques a aquest model han insistit en la idea de corresponsabilitat, que el treball de cura no s'esgota en la maternitat i la criança, que el temps del treball de cura no sempre és previsible ni emmotllable al del treball remunerat i que el temps parcial genera més desigualtat que no pas n'eixuga: aboca les dones a pitjors condicions i reforça la iniquitat de gènere. Com a propostes, reorientar les polítiques a fi de redistribuir la càrrega total de treball, incorporar



Pilar Carrasquer Oto

Professora jubilada del Departament de Sociologia de la Universitat Autònoma de Barcelona. Ha estat investigadora del Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT) i directora de l'Institut d'Estudis del Treball (IET) de la mateixa universitat.

Nota

1. Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny del 2019, relativa a la conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors, i per la qual es deroga la Directiva 2010/18/UE del Consell. [via.bcn/vNoX50RB8CA](https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj)

mesures de flexibilitat en el temps de treball remunerat que permetin fer front a la imprevisibilitat del treball de cura, a més d'enfortir l'altre vessant de les polítiques de conciliació: els serveis de cura.

Les formulacions actuals se n'han fet un cert ressò, per bé que insuficient, com palesa la darrera directiva de la Unió Europea del 2019.¹ S'eixampla el permís de paternitat, s'introdueix un permís de cura de cinc dies l'any i s'estén el dret a sol·licitar mesures de flexibilitat en el temps de treball a les persones cuidadores i/o amb criatures de fins a vuit anys, entre d'altres.

Tanmateix, les polítiques empresarials sobre el temps de treball i, en particular, la desregulació del temps de treball i l'erosió de la jornada laboral estàndard generen un escenari complex per a la conciliació. De fet, una de les mesures més atractives, la capacitat de decisió en la gestió del temps de treball per part de les persones treballadores, té poca implantació, tret de les ocupacions més qualificades. D'altres, com el teletreball o el treball per objectius i/o a distància, tot i que minoritàries, emergeixen com a possibles noves fórmules de conciliació. La pandèmia ha permès copsar els efectes d'algunes d'aquestes polítiques i el seu impacte de gènere. És aviat per fer-ne un balanç aprofundit. Així i tot, no és clar que les oportunitats (major autonomia, menys temps de desplaçament) superin els costos (reforçament de la divisió sexual del treball).

Reptes de present i de futur

La vigència de la bretxa de gènere en relació amb el temps de treball és evident: de mitjana, a la UE-27, les dones treballen 7 hores setmanals més que els homes (70 hores i 63 hores, respectivament), sumant el treball remunerat i no remunerat. El 44% del temps de treball total de les dones

correspon a tasques domèstiques i de cura; un percentatge que baixa fins al 29% en el cas dels homes. La presència de criatures fa augmentar la bretxa i el diferent pes de cada activitat. L'exemple més clar és el treball a temps parcial. Les dones que treballen en aquesta modalitat fan tantes hores totals com els homes ocupats a temps complet (64 i 65 hores, respectivament), i dediquen

l'equivalent a una ocupació a temps complet (37 hores setmanals) al treball no remunerat. Aquesta bretxa té un impacte ben conegut sobre les desigualtats de gènere en l'ocupació (salaris, carrera professional, pensions), però també en l'accés i l'articulació dels temps de treball de les dones amb altres temps socials (temps de lliure disposició personal), així com en la salut i la qualitat de vida.

La perspectiva de gènere ha enriquit el debat sobre els usos i els significats socials del temps, posa en dubte la visió neutra del

Les polítiques empresarials sobre el temps de treball i, en particular, la desregulació del temps de treball i l'erosió de la jornada laboral estàndard generen un escenari complex per a la conciliació.

Notes

2. Serrano, R. “L’ordenació del temps de treball i el dret al temps. Reflexions sobre algunes desigualtats en l’ús del temps de treball”. *Anuario IET*, 9, 31-47. 2023. via.bcn/AoPB50RSmFh
3. Moreno, S. “Sobre el temps de treball: vells paradigmes, nous debats”. *Anuario IET*, 9, 13-29. 2023. via.bcn/ivXM50RSmpT

Culturalment, la centralitat del treball productiu i l’intercanvi entre temps de treball productiu i temps d’oci sovint impregnen les propostes i actuacions en polítiques del temps.

temps de treball i mostra l’impacte desigual de gènere de l’organització sociotemporal vigent.

Quant al temps de treball remunerat, Raquel Serrano² destaca quatre línies d’actuació: la quantitat de temps de treball garantit i la seva fragmentació, la previsibilitat sobre el temps de treball, la flexibilitat en la gestió del mateix per part de les persones treballadores i la incorporació de la perspectiva de gènere en l’ordenació del temps de treball. Alguns d’aquests aspectes ja s’estan abordant, amb respostes i accents diferents segons els països. Hi ha pocs exemples, però, d’iniciatives que tractin alhora les dues dimensions nuclears en clau de gènere: les mesures orientades a impulsar una major autonomia en el temps de treball per

part de les persones treballadores i la reducció de la jornada laboral.

Culturalment, la centralitat del treball productiu i l’intercanvi entre temps de treball productiu i temps d’oci sovint impregnen les propostes i actuacions en polítiques del temps. Sara Moreno³ alerta d’aquest risc i suggereix dues línies d’actuació, a parer meu imprescindibles: prioritzar la reducció

de la jornada laboral de forma sincrònica i quotidiana, i situar les polítiques del temps de treball en un marc més ampli i integral que tingui en compte “una xarxa de serveis públics, noves prestacions vinculades als usos del temps i la reorganització dels horaris en l’àmbit social i no només laboral”.

Cal pensar-hi i actuar. Ens hi va la igualtat de gènere, però també la qualitat de l’ocupació i la qualitat de vida de tothom.

Referències bibliogràfiques

- Botey, L., Cabrita, J. *et al.* *Working conditions in the time of COVID-19: Implications for the future*. European Working Conditions Telephone Survey 2021 series. Eurofund. Publications Office of the European Union, Luxemburg, 2022.
- Carli, L. L. “Women, Gender equality and COVID-19”. *Gender in Management*, 35, 7/8, 647-655. 2022.
- Zucconi, A., Vargas, O. i Consolini, M. *Flexible work increases post-pandemic, but not for everyone*. Eurofound, 2024. via.bcn/Pblz50RB8H9