



Jornada laboral, crisi i flexibilitat: entre la temporalitat, la parcialitat i els horaris atípics

**Sara Moreno-Colom
Vicent Borràs Català
Marc Ajenjo Cosp**

JORNADA LABORAL, CRISI I FLEXIBILITAT: ENTRE LA TEMPORALITAT, LA PARCIALITAT I ELS HORARIS ATÍPICS

**Sara Moreno Colom
Vicent Borràs Català
Marc Ajenjo Cosp**



**Ajuntament
de Barcelona**

Col·lecció Dossiers del Temps

La gestió flexible del temps de treball remunerat: canvis i continuïtats en un context de crisi"

© de l'edició: Ajuntament de Barcelona

Autoria

Sara Moreno Colom

Vicent Borràs Català

Marc Ajenjo Cosp

Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball

Universitat Autònoma de Barcelona - UAB

Direcció científica

Dra. Sara Moreno Colom

Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball

Universitat Autònoma de Barcelona - UAB

Traducció i correcció

Gemma Salvà Santanachs

Disseny gràfic

Àngel Uzquiano

Edició i coordinació de la col·lecció

Ajuntament de Barcelona

Gerència Municipal

Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques de Temps

ajuntament.barcelona.cat/tempsicures

Aquest treball està subjecte a una llicència Creative Commons d'Atribució No Comercial 4.0 Internacional:
<<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>>.



ÍNDEX:

1. INTRODUCCIÓ	5
2. BREU HISTÒRIA DEL TEMPS DE TREBALL REMUNERAT I PRINCIPALS DEBATS	8
2.1. Una història d'anada i de tornada, amb el conflicte social com a motor de canvi	8
2.2. Principals debats teòrics arran de les successives crisis de l'ocupació...	12
3. L'ANÀLISI DEL TEMPS DE TREBALL REMUNERAT EN UN ESCENARI CANVIANT	21
3.1. La tensió entre la temporalitat i la confiabilitat	22
3.2. Les múltiples cares de la jornada laboral	34
3.3. Distribució del temps de treball remunerat: horaris atípics que desincronitzen	43
4. CONCLUSIONS I RECOMANACIONS	55
4.1. A tall de conclusió	55
4.2. A tall de recomanació	59
5. BIBLIOGRAFIA	61
RESUMEN	66
SUMMARY	67



1. INTRODUCCIÓ

Des dels inicis de la Revolució Industrial, el temps dedicat al treball remunerat esdevé un element fonamental per a l'organització de la societat, de les ciutats i de la vida quotidiana. **El model temporal de les societats occidentals contemporànies es caracteritza per la centralitat de la jornada laboral; és a dir, el temps de treball remunerat esdevé l'eix central al voltant del qual pivota la vida de les persones, de manera que qualsevol transformació en termes de temps i de treball dins el mercat laboral té repercussions en l'organització social i en el benestar quotidià.** El procés d'industrialització, doncs, situa la jornada laboral en l'epicentre de la societat capitalista i esdevé el nucli de les lluites socials (Moreno, 2010; Miguélez, 2004; Recio, 2004; Prieto i Ramos, 1999), així com la peça fonamental de les relacions laborals (Torns i Miguélez, 2006).

Aquesta lluita pel poder que representa el control del temps de treball ha adoptat diferents rostres al llarg de la història, en bona mesura segons les necessitats del sistema de producció. Per aquest motiu, el conflicte social i la crisi de l'ocupació són aspectes clau per explicar els canvis i les continuïtats entorn de la jornada laboral. A la vegada, aprofundir en la relació temps i treball constitueix un bon catalitzador de les tensions i les desigualtats socials que es produeixen i es reproduïxen en un escenari canviant.

Des d'una perspectiva analítica, parlar del temps de treball comporta fer referència, ineludiblement, a la situació de les persones en l'estructura social pel que fa al gènere, a la classe social o al cicle de vida, així com tenir present la interrelació dels temps socials, en què la feina, les tasques domèstiques, el treball de cura o l'oci formen un conjunt entrellaçat d'activitats i de pràctiques socials que no es poden analitzar d'una manera aïllada.

A partir d'aquestes premisses teoricometodològiques, hi ha un consens a l'hora d'assenyalar la crisi de l'ocupació com el desllorigador principal d'un context en què es posa en qüestió el pacte social que des de finals de la II Guerra Mundial regulava les relacions entre el capital i el treball. Aquest pacte garantia el desenvolupament econòmic i la plena ocupació masculina a temps complet: homes amb feina per a tota la vida, un horari fixe i la possibilitat de fer hores extraordinàries i pluriocupació. De retruc, es garantien les condicions de vida de la població en general sota el paraigua del sistema de protecció de l'estat del benestar. Així, es reforçaven les normes del sistema de producció fordista-taylorista, en el qual la regulació de la jornada laboral assegurava la interiorització i la naturalització d'una disciplina laboral que condicionava l'organització personal, familiar i social de la societat industrial. L'èxit d'aquest procés d'aculturació explica per què, en un context canviant, cal situar novament la jornada laboral en el centre del debat (Torns i Miguélez, 2006).

Al llarg de les darreres dècades, la transformació dels sistemes de producció, les successives crisis de l'ocupació i les tendències sociodemogràfiques — l'augment de la presència femenina en el mercat laboral o l'envelliment de la població — introdueixen canvis en l'organització del temps de treball remunerat. El conjunt de les transformacions apunta un trencament de la norma social del treball fordista-taylorista, fins al punt que l'imaginari d'una feina indefinida ja no forma part dels discursos, les expectatives i les trajectòries laborals. Amb l' excepció del cos funcional, s'instaura el discurs de la mobilitat laboral com un mèrit en la cursa constant que representa la competitivitat professional. Les ocupacions i les exigències que aquestes transformacions impliquen es modulen d'una manera flexible, atès que la flexibilitat esdevé la paraula clau per entendre els processos de producció postfordistes: noves formes de treball flexible en un escenari d'instabilitat contractual i de precarietat laboral que apunten la incertesa com la norma social emergent, la qual es tradueix en una norma horària que Seifert (2004) defineix com el pas de la seguretat que representava la gàbia daurada industrial — amb certesa laboral i rigidesa temporal — a la instabilitat que provoca la llibertat atzarosa d'un escenari en què predomina la lògica laboral flexible.

En el context actual, marcat per la crisi que s'inicia l'any 2008, sembla oportú preguntar-se què passa amb la llibertat atzarosa i la flexibilitat. És per això que cal aprofundir en l'estudi de la relació temps i treball, per conèixer la naturalesa dels canvis i analitzar l'impacte que generen en l'organització social i en l'esdevenir de la vida quotidiana. Més concretament, aquest monogràfic planteja un seguit de qüestions, com ara: ¿quins canvis s'han produït amb relació al temps de treball assalariat durant el període acumulat de crisi? ¿Quines són les conseqüències de la gestió flexible de la jornada laboral? El balanç de canvis i de continuïtats, ¿implica una transformació de l'organització social del temps? El canvi en la distribució horària, ¿comporta un canvi en la norma social del treball? Els canvis i les continuïtats, ¿representen un trencament amb la norma temporal industrial del sistema fordista-taylorista? Quin impacte tenen en termes de benestar quotidià i de qualitat de vida? Quins són els col·lectius més perjudicats?

Amb l'objectiu de donar resposta al conjunt de preguntes formulades, aquest dossier s'ha organitzat en tres apartats. En primer lloc, s'esbossa un breu marc teòric de referència en què s'indiquen els principals debats de la literatura especialitzada entorn del temps de treball remunerat. En segon lloc, es presenten els resultats d'una anàlisi estadística que busca evidenciar els canvis i les continuïtats que ha experimentat el temps de treball remunerat en totes les seves dimensions al llarg dels últims 12 anys, i que alhora recull l'efecte de la crisi econòmica. Finalment, es conclou amb una sèrie de reflexions que tornen a les preguntes inicials, i també es formulen un conjunt de recomanacions orientades al disseny i al desenvolupament de les polítiques públiques.



2. BREU HISTÒRIA DEL TEMPS DE TREBALL REMUNERAT I PRINCIPALS DEBATS

2.1. Una història d'anada i de tornada, amb el conflicte social com a motor de canvi

La mirada històrica posa de manifest que, des dels inicis de la industrialització fins a principis del segle XXI, l'evolució del temps de treball remunerat es dibuixa a partir de tres paradigmes que se succeeixen cronològicament: irregularitat, regularitat i flexibilitat.¹ A la societat preindustrial, el temps de treball es caracteritza per la seva irregularitat, però a mesura que avança el desenvolupament industrial es va regulant, fins a adoptar, en ple període d'or del capitalisme, una pauta totalment homogènia. Amb la crisi de l'ocupació de la dècada del 1970 arriba una nova desregulació, la qual comporta el retorn al paradigma de la irregularitat, que en aquesta ocasió emergeix en forma de flexibilitat. Davant d'aquesta realitat, Prieto i Ramos (1999:471) descriuen una història d'anada i de tornada: «s'ha partit de la heterogeneïtat i, una vegada assolida una notable homogeneïtat o estandardització temporal, sembla que, almenys en els últims temps, s'està retornant al punt de partida».

¹ Aquesta secció recull una part del marc teòric de la tesi doctoral *Temps, treball i benestar: una aproximació des de la vida quotidiana*, realitzada per una de les autores d'aquest dossier (Moreno, 2007).

La història d'anada: de la irregularitat a la regularitat

El pas de la irregularitat a la regularitat del temps de treball suposa, en paraules de Thompson (1979): «passar d'un comportament orientat segons l'activitat al treball orientat segons el temps». La jornada laboral deixa de definir-se en funció del producte i es defineix a partir del treball. El desenvolupament de la gran indústria requereix un grau de sincronització innecessari per al bon funcionament de la manufactura i de la petita indústria. La instrumentalització, la valorització i la quantificació del temps esdevenen uns bon mitjans per garantir, no només la sincronització de les activitats, sinó també la regularitat del temps de treball i la disciplina laboral a les fàbriques. Aquesta triple transformació permet organitzar els processos productius de les fàbriques i, alhora, la vida de les persones treballadores (Thompson, 1979).

El temps esdevé un bon instrument per satisfer les necessitats del capitalisme industrial, i és per això que emergeix com una mercaderia de compra i venda tot assimilant la seva imatge social a l'horari. Són moltes les veus que atribueixen aquestes característiques al procés de racionalització que experimenta el

El temps esdevé un bon instrument per satisfer les necessitats del capitalisme industrial, i és per això que emergeix com una mercaderia de compra i venda tot assimilant la seva imatge social a l'horari.

temps de treball remunerat al llarg de la seva evolució; un procés que contempla el salt de la concepció qualitativa a la concepció quantitativa (Adam, 1999; Perulli, 1996; Novara, 1995). Tal com explica Perulli (1996), el primer pas per efectuar aquest salt consisteix a convertir el temps en objecte, condició necessària perquè esdevingui una mercaderia

a través del seu valor monetari. Aleshores sorgeix l'equació temps-diners, la qual, portada a l'extrem, dona lloc a la metàfora del temps com un bé escàs. Les conseqüències materials d'aquest procés simbòlic són, d'una banda, atribuir al temps la categoria de «mercaderia»: «el temps és el valor de canvi abstracte, descontextualitzat i asituacional que permet que el treball sigui traduït en diner» (Adam, 1999); de l'altra, assimilar tot el temps a l'horari: «el temps es mesura a través del rellotge en el moment en què s'assimila a l'horari» (Le-Goff, 1983), de manera que: «el rellotge i no la màquina de vapor esdevé la clau tecnològica de la industrialització» (Landes, 1983).

La història de tornada: de la regularitat a la flexibilitat (irregularitat)

L'emergència de l'estat del benestar construït sobre allò que s'anomena «el pacte entre capital i treball» implica una norma social del treball que es basa en la regularitat del temps. Durant l'època d'or del capitalisme industrial, aquesta regularitat temporal comportava estabilitat, homogeneïtzació i sincronització: «vuit hores de treball, cinc dies a la setmana, en un horari preestablert, sent les hores extres, els torns i les variacions horàries les menys possibles, negociades i amb contrapartides» (Miguélez, 2004:28-29). Ara bé, amb el canvi de sistema productiu i l'adveniment de la crisi de l'ocupació de la dècada del 1970 s'inicia un procés d'inestabilitat, de deshomogeneïtzació i de desincronització

del temps de treball, el qual introdueix un nou canvi de paradigma: el pas de la reducció a la distribució. El temps de treball remunerat deixa d'estar distribuït d'una manera uniforme per tal de

La irregularitat de la jornada laboral, la desincronització dels temps socials i l'augment de la disponibilitat laboral caracteritzen el món del treball del segle XXI.

garantir la sincronització dels temps socials i es comença a distribuir irregularment per tal d'atendre les demandes del mercat. En aquest context, la irregularitat de la jornada laboral, la desincronització dels temps socials i

l'augment de la disponibilitat laboral caracteritzen el món del treball del segle XXI (Miguélez, 2004; Prieto i Ramos, 1999; Boulin, 1996; Recio, 1997).

És cert que aquestes transformacions suposen el retorn a la irregularitat, però es tracta d'una irregularitat que no troba el seu reflex en la societat preindustrial. La flexibilitat és l'element que n'explica la diferència. En aquest sentit, la flexibilització del mercat laboral com a resposta a les necessitats del sistema productiu i a la crisi de l'ocupació s'expressa, majoritàriament, a partir de canvis en l'organització i la reordenació del temps de treball. Emergeixen un conjunt de noves modalitats temporals atípiques —franges horàries, comptes de temps, bancs de temps, etc.— i un reforçament de les velles jornades laborals més desregulades —amb feines de caps de setmana, a temps parcial, torns temporals, etc.—, amb l'afegit que aquestes modalitats es produeixen en un context contractual caracteritzat per la manca d'estabilitat i la precarietat i en el qual augmenta la incertesa laboral, que esdevé més la norma que no pas l'excepció (Torns i Miguélez, 2006).

Així doncs, les formes de treball atípic, les jornades laborals multiformes, el treball per objectius, el recompte anual d'hores o els contractes temporals prenen cos dins el mercat laboral i en les trajectòries de les persones assalariades. Es tracta de característiques que introdueixen, com va passar al segle XIX, la dificultat per establir unes fronteres clares entre treball i no treball en el marc de la vida quotidiana; les fronteres anteriors que delimitaven aquests dos espais —treball i vida— es difuminen amb una nova concepció cíclica i entrellaçada. A més a més, s'altera la relació salarial i, novament, s'estén la mesura del treball segons les tasques que cal fer. Tanmateix, queda palès que el món del treball de principis del segle XXI no es pot assimilar, completament, a l'escenari laboral desregulat de la societat preindustrial, bàsicament perquè, ara, la normalització es produeix en clau de diversificació i de desregulació temporal (Prieto i Ramos, 1999). Aquesta és precisament la trampa que conté el discurs de la flexibilitat, el qual s'elabora, en bona part, des de la lògica empresarial, fet que sovint no deixa veure un rerefons en què l'objectiu principal consisteix a incrementar la llibertat d'actuació de l'empresa a costa de la total disponibilitat temporal de les persones treballadores. Es tracta d'una estratègia que, malgrat les aparences, cal garantir a través del control i la regulació: «La importància de les polítiques de flexibilitat és que esquerden la diferència entre jornada regular i jornada atípica i eliminen gran part de la garantia que genera aquesta diferència. Amb això, no només es permet un ús creixent de les jornades en festius, nocturns com a fórmula laboral normal, sinó que s'abarateix el seu cost al deixar de constituir peces excepcionals de la vida social» (Recio, 2004:75-76)

Des d'una perspectiva històrica s'observa que la tendència a reduir el temps dedicat al treball remunerat —de les 3.000 hores anuals a finals del segle XIX a les 1.700 hores anuals a principis del segle XXI (Jáuregui, 1998; Muñoz de Bustillo, 1997)— es dilueix cada vegada més amb la diversificació dels horaris i el desenvolupament de noves formes flexibles d'organització del treball (Boulin, 1996), de manera que, tal com diu Seifert: «el temps de treball no només esdevé més curt sinó més flexible» (2004:82). No obstant això, desapareix l'imaginari del temps de treball homogeni i, per tant, desapareixen una sèrie de garanties d'estabilitat per a la vida quotidiana de les persones, sobretot perquè l'heterogeneïtat creixent de la jornada laboral afecta el volum del temps de treball i la seva distribució al llarg del dia, així com les expectatives i els projectes de vida presents i futurs (Prieto i Ramos, 1999).

Diversos estudis evidencien aquesta transformació del temps de treball remunerat, de manera que la seva configuració social passa de l'homogeneïtzació i l'estabilització a la diversificació i la variabilitat (Prieto *et al.*, 2008). Es tracta d'un procés que implica substituir la pauta general que unificava d'una manera estàndard la jornada laboral —quant, quan, com i qui— per una pauta reguladora basada en la heterogeneïtat. En aquest sentit, s'identifica la diversificació temporal del treball assalariat, entesa com el tret principal de la nova norma temporal, d'acord amb quatre dimensions: la durada —és a dir, la quantitat de temps dedicada al treball remunerat—; l'ordenació i la distribució de les franques horàries; les condicions d'aplicació dels canvis; i l'impacte del nou règim temporal en la vida quotidiana de les persones assalariades (Prieto *et al.*, 2008).

El conflicte social com a motor de canvi

La transformació del temps de treball remunerat s'explica, en bona part, per la capacitat mobilitzadora dels sindicats i de la patronal, que des dels inicis de la industrialització tenen interessos contraposats: al principi, l'empresariat batalla per aconseguir la regularitat del temps de treball; una vegada assolida, s'inicien les mobilitzacions obreres per reduir-lo i, des de finals del segle XX, pren força de nou la lògica empresarial que reclama la flexibilitat temporal. En aquest sentit, Prieto i Ramos (1999:467) afirmen: «El temps de treball ha estat, i segueix sent, un assumpte conflictiu —a vegades violent— i la seva història és realment caòtica: cada avenç està acompanyat per una forta mobilització del món del treball».

El conflicte social esdevé, doncs, el motor de canvi en la història de la jornada laboral, en què la lluita pel control del temps de treball representa el teló de

El conflicte social esdevé, doncs, el motor de canvi en la història de la jornada laboral, en què la lluita pel control del temps de treball representa el teló de fons.

fons. Les primeres tensions sorgeixen amb el pas de la irregularitat a la regularitat de la jornada laboral. Tan bon punt s'assumeix la regularitat, s'accepta l'organització social del temps industrial construïda sobre un patró estàndard, regular i coordinat del temps de treball

remunerat. En aquest sentit, Hobsbawm (1979) interpreta la vindicació obrera de la reducció de la jornada laboral com l'acceptació social de la lògica tem-

poral industrial. El pas del conflicte a causa de les regles de joc —entès en termes de regulació diària del temps de treball— al conflicte a causa de la seva duració constata l'assimilació de la disciplina laboral per part de la classe treballadora. Paradoxalment, el mateix moviment obrer reforça la disciplina temporal a través de les seves reivindicacions per aconseguir la reducció de la jornada. En aquest context, la famosa reivindicació obrera del 8*3 (vuit hores per treballar, vuit hores per descansar i vuit hores per a la cultura i la instrucció) desplaça el conflicte cap a qüestions directament relacionades amb la durada i el ritme de treball (Perulli, 1996). Posteriorment, a partir de la dècada del 1970, la diversificació i la desregulació del temps de treball introdueixen el debat de la flexibilitat i anul·len el debat de la reducció. Des d'aleshores, el malestar se situa entorn de la col·locació i la distribució de la jornada laboral, aspectes que condicionen les formes de vida més enllà del mercat de treball (Miguélez i Torns, 2000).

2.2. Principals debats teòrics arran de les successives crisis de l'ocupació

La pujada del preu del petroli el 1973 representa l'inici d'un cicle econòmic de recessió que altera el context d'estabilitat social i d'expansió econòmica. L'atur massiu i el tancament d'empreses de la indústria en són les primeres manifestacions, seguides de l'augment de les formes de treball atípic i de l'expansió del sector serveis: «Cuando se habla hoy de crisis del empleo se está tratando, en primer lugar, de la reaparición del paro masivo y de su persistencia. Pero también se está refiriendo a los fenómenos asociados de ampliación del empleo atípico, de la expansión del sector secundario del empleo y sus secuelas de inseguridad, bajos salarios, baja realización personal, etc.» (Recio, 1997:224).

En aquest context de globalització econòmica, un cop perdut o disminuït el control sobre els mercats i amb l'ús de la tecnologia al límit, el temps de treball

El temps de treball emergeix, una vegada més, com un dels principals punts de conflicte de la disputa entre capital i treball.

emergeix, una vegada més, com un dels principals punts de conflicte de la disputa entre capital i treball (Miguélez, 2004). Els debats teòrics subratllen la importància social del temps de treball en termes d'ocupació, de pro-

ductivitat i de benestar. En concret, es poden identificar tres nuclis de discussió: reducció de la jornada laboral, flexibilitat temporal i relació amb la resta dels temps socials.

El debat sobre la reducció de la jornada laboral

Amb l'adveniment de la crisi de l'ocupació en la dècada del 1970, i amb la seva perpetuació en forma d'atur en la del 1980, es comença a contemplar la possibilitat d'utilitzar la reducció de la jornada laboral com a instrument per a la

creació d'ocupació. L'embrió d'aquest debat cal cercar-lo cent cinquanta anys enrere, just amb les primeres mobilitzacions obreres que reclamen la jornada diària de vuit hores sota l'eslògan del 8*3 (Miguélez i Torns, 2006; Espuny, 2004). Si bé és cert que l'objectiu principal d'aquesta reivindicació és la millora de les condicions de treball i de vida, no és menys cert que ja aleshores es posa de relleu la relació existent entre el temps de treball i l'ocupació (Muñoz de Bustillo, 1997).

La fi del període d'expansió de les economies capitalistes als països desenvolupats exigeix cercar vies d'actuació alternatives que permetin fer front a la problemàtica socioeconòmica sorgida arran de la crisi de l'ocupació. És així que, a finals de la dècada del 1970 i a principis de la del 1980, es recupera la històrica reivindicació obrera del 8*3 en alguns cercles acadèmics, intel·lectuals i polítics. Més concretament, la reducció de la jornada laboral emergeix com una alternativa per combatre l'atur massiu a través de la redistribució del treball assalariat i, indirectament, de la renda. De fet, els promotors d'aquest debat són els grans sindicats europeus (Miguélez, 2004), malgrat que els científics socials ben aviat se'n fan ressò (Jáuregui, 1998; Boulin, 1996; Van Zonneveld, 1996).

La tendència a identificar França amb el bressol de les experiències polítiques en matèria de temps de treball explica per què, sovint, es redueix aquesta qüestió al lema de la jornada de 35 hores. Tanmateix, hi ha altres debats de calat teòric i altres experiències de calat polític. Així, per exemple, durant la dècada del 1980, diversos especialistes francesos mantenen un diàleg sobre la viabilitat del que anomenen «polítiques del temps alliberat», mentre que, en el terreny de la intervenció, cal recordar les experiències que es posen en pràctica al llarg de la dècada del 1990 per tal de crear ocupació més enllà de la reducció lineal i quantitativa que suposa la jornada laboral de 35 hores. El temps parcial holandès,² els permisos laborals escandinaus³ o les experiències de *flexsecurity* alemanyes⁴ en són els exemples més destacats.⁵

El debat sobre la reducció de la jornada laboral no es produeix en una única direcció marcada per la lluita contra la desocupació. Al contrari, la literatura especialitzada inclou un ventall de perspectives i de propostes que es poden

² El treball a temps parcial representa la forma més simple i rotunda de repartiment del treball sense compensació salarial. Evidentment, aquest fet explica que sigui una de les mesures més utilitzades, sovint, contra la voluntat dels treballadors i treballadores. El referent i el model a seguir és l'holandès, el qual, tal com diuen les veus especialitzades, va permetre parlar del miracle de l'ocupació a Holanda, un país pioner en matèria de treball a temps parcial des de la dècada del 1970.

³ Un bon exemple d'aquests permisos és l'experiència que el 1994 va impulsar el govern danès sota les sigles de PLA (Paid Leave Arrangements). Es tracta d'una experiència que preveu la creació d'ocupació a partir d'un sistema que incentiva les persones ocupades a agafar excedències laborals —per continuar els estudis, per dedicar-se més a la família, etc.— o permisos sabàtics, de manera que durant aquest interval de temps es cobreixen els llocs de treball amb persones aturades.

⁴ L'experiència alemanya de la *flexsecurity* comporta la negociació entre els agents socials per tal d'arribar a un acord de reducció del temps de treball amb una moderació salarial i amb la garantia de conservació i d'estabilitat del lloc de treball. Per aquesta raó, es coneix com un model defensiu de l'ocupació: no es genera ocupació nova, sinó que es redueix el temps de treball per conservar la que ja existeix.

⁵ Un bon balanç d'aquesta experiència, i d'altres, es pot consultar a l'estudi coordinat per Miguélez i Torns (2006).

agrupar segons dos eixos de debat: la reducció del temps de treball remunerat (RTT) i la reducció i la reorganització del temps de treball remunerat (2RT).

El primer eix recull, sota títols suggeridors, un intens debat teòric sobre la reducció del temps de treball com a estratègia per potenciar el desenvolupament individual i com a mitjà per crear ocupació. Es tracta d'una aposta teòrica que defensa la tesi d'una disminució progressiva del temps dedicat a l'ocupació en termes de volum, de durada i de centralitat. Des d'aquesta perspectiva, s'apunta que les conseqüències de la reducció inevitable de la jornada laboral tenen una dimensió doble: d'una banda, la disminució comporta més espai

El pas dels anys ha mostrat com, contràriament al que pronosticava Rifkin, els canvis socials de finals del segle XX en comptes de caminar cap a una societat de l'oci han reforçat la societat del treball apuntada.

per a la resta dels temps socials; de l'altra, el model temporal industrial queda obsolet, juntament amb les seves normes i valors. És un debat que planteja fins a quin punt la crisi de l'ocu-

pació es pot equiparar a la fi del treball, debat que es pot resseguir a través d'algunes de les obres més destacades: *Trabajar menos, para trabajar todos* (Aznar, 1992); *La metamorfosis del trabajo* (Gorz, 1995); *La sociedad del trabajo* (Offe, 1992); o *El fin del trabajo* (Rifkin, 1995). El pas dels anys ha mostrat com, contràriament al que pronosticava Rifkin, els canvis socials de finals del segle xx en comptes de caminar cap a una societat de l'oci han reforçat la societat del treball apuntada per altres autors: «L'economia global ens porta a una societat no de la fi del treball, sinó mes aviat de l'ocupació turbulenta [...] caldria parlar, no tant de la fi del treball, com suposa Rifkin, sinó d'un canvi qualitatiu de les formes institucionals del treball» (Alonso, 1999:144).

El segon eix de debat sorgeix de les anàlisis i els estudis que fan balanç de les experiències i les polítiques en matèria de reducció del temps de treball als països europeus durant la dècada del 1980 i la del 1990. El punt de partida d'aquestes investigacions és la constatació que, sovint, els països que més avenços han aconseguit —França, Alemanya, els Països Baixos i els països escandinaus— han utilitzat la introducció de la reorganització del temps de treball remunerat com a contrapartida a l'hora de negociar. De fet, es tracta d'una carta de negociació que es presenta com una qüestió tècnica i no pas com una concessió social; una qüestió que, segons els economistes, obeeix a la desvinculació creixent entre la jornada laboral i el temps de producció (Muñoz de Bustillo, 2003). Se subratlla la importància de tenir en compte l'organització del treball i l'ordenació de la jornada laboral a l'hora de dissenyar i d'implementar les polítiques. Si bé és cert que la creació d'ocupació es manté com una fita a assolir, no ho és menys que també es vol procurar mantenir la productivitat i la competitivitat empresarial (Taddei, 1996). Per tot això, les veus especialitzades insisteixen en la necessitat de tenir presents els canvis que afecten la distribució del temps de treball remunerat després de la crisi de l'ocupació i que requereixen plantejaments més complexos que la simple reducció quantitativa de la jornada laboral (Bosch, 1999; Seifert, 1998; Boulin, 1996; Taddei, 1996).

L'experiència finlandesa de l'anomenat «6+6» és un exemple paradigmàtic d'aquest model, a través del qual es proposa reorganitzar el temps de treball amb

l'objectiu de millorar en termes de flexibilitat, de competitivitat i de productivitat, però, també, de reduir la jornada laboral diària per crear una ocupació estable que permeti dibuixar una alternativa al temps parcial i a l'allargament de la jornada laboral. Es tracta, per tant, d'una proposta que va més enllà de la simple reducció d'hores de treball setmanals o anuals, atès que no és possible aplicar-la sense repensar tot el procés de treball.

El debat sobre la flexibilitat

Mentre que a principis de la dècada del 1980 la flexibilitat laboral es considera com una estratègia més per pal·liar l'atur massiu, a mesura que avança el decenni posterior aquesta estratègia s'imposa a la reducció de la jornada laboral (Miguélez, 2004; Recio, 2002; Prieto, 1999). Allò que alguns autors descriuen com «el criteri-lema de la flexibilitat [...] que s'imposa en la majoria dels països europeus des de mitjans dels vuitanta» (Prieto i Ramos, 1999:477) estableix un nou paradigma que en bona part segueix la pauta impulsada des de l'Organització per a la Cooperació i el Desenvolupament (OCDE) (Recio, 2002). Amb el pretext de millorar d'una manera simultània la productivitat, l'ocupació i la qualitat de vida, cada vegada són més els que justifiquen el pas de la reducció homogènia de la jornada laboral a la utilització flexible del temps de treball remunerat (Martínez Fenoll, 1996). Ben aviat, l'embranchida que pren aquest nou paradigma supera l'estratègia de la reducció i la reorganització, la qual es considera insuficient per donar resposta a la demanda creixent de flexibilitat empresarial i laboral.

El concepte de «flexibilitat» emergeix com la clau de volta per llegir les transformacions que caracteritzen el món del treball en el tombar de segle. D'entrada, es tracta d'una idea senzilla que planteja la necessitat d'adaptar les pràctiques laborals a les necessitats socials i econòmiques (Recio, 2004); és a dir, més capacitat d'adaptació a les necessitats de les persones treballadores i, simultàniament, més capacitat d'adaptació a les necessitats productives segons les transformacions del mercat. Ara bé, més enllà de la simplicitat d'aquesta definició, l'ús del concepte s'enfronta amb dues dificultats que converteixen el debat sobre la flexibilitat en una qüestió confusa i ambigua.

La primera dificultat sorgeix amb la diversitat de formes que aquesta estratègia adopta en el mercat laboral. Aquesta diversitat fa difícil l'acord a l'hora d'identificar les formes a partir de les quals s'expressa en el mercat de treball, mentre que la segona dificultat es remet als dèficits de neutralitat ideològica vinculats amb el concepte. El cas és que la força del discurs empresarial entorn de la flexibilitat emboira el tractament acadèmic d'aquest debat, que emergeix embolcallat d'aspectes polítics i socials, els quals condicionen la manera d'abordar el concepte teòricament (Miguélez, 2004; Piotet, 1985). Dit en paraules de Recio (2004:61): «[...] arrossega un notable element propagandístic que impedeix un debat analític sobre la seva bondat», atès que, segons Miguélez (2004:33) «[...] pot ser assumit des de punts de vista diferents i a vegades contradictoris».

Una de les formes principals a través de la qual s'expressa la flexibilitat laboral és el temps amb ajustaments horaris en funció de les necessitats, a priori, econòmiques i socials. Aquests ajustaments poden afectar tant la durada com la distribució i donen cos a la jornada laboral multiforme (Recio, 2002). La flexibilitat temporal inclou un ventall de possibilitats en forma de treball per torns, de jornada laboral variable, d'hores extres o de treball a temps parcial.

Les mirades crítiques posen de manifest la necessitat de considerar els efectes perversos de les formes de flexibilitat temporal vigents. Segons defensa Mi-guélez (2004), la flexibilitat, tal com s'aplica avui, suposa certesa per a les em-

La flexibilitat, tal com s'aplica avui, suposa certesa per a les empreses i incertesa per al col·lectiu de les persones treballadores, en especial d'aquelles que estan pitjor situades en el mercat laboral.

preses i incertesa per al col·lectiu de les persones treballadores, en especial d'aquelles que estan pitjor situades en el mercat laboral. Aquestes incerteses formen part dels efectes perversos

que obliguen a distingir la flexibilitat positiva de la flexibilitat negativa (Muñoz de Bustillo, 2003). En aquest context, sembla que el principal objectiu empresarial és l'augment de la disponibilitat laboral del personal assalariat, la qual cosa, sens dubte, té clares conseqüències per al seu benestar. Per poder identificar aquestes conseqüències, cal partir d'un enfocament la preocupació del qual se situï més enllà de l'augment de la productivitat i, alhora, estigui interessat a analitzar el cost que les demandes de flexibilitat de l'empresa suposen per a la vida quotidiana en general i per al benestar quotidià en particular.

Des d'aquesta perspectiva, **les investigacions posen de relleu un canvi en les trajectòries laborals de les persones assalariades, que cada vegada més es dibuixen com un contínuum d'entrades i sortides en el mercat laboral presidit per la informalitat i la temporalitat** (Torns *et al.*, 2013). Aquestes trajectòries, que fins ara reflectien l'experiència laboral femenina, s'estenen cap a altres col·lectius, en especial els més joves, per als quals també s'evidencia una forma més flexible d'estar en el mercat laboral en comparació amb les generacions més grans (Moreno, 2015). Aquesta feminització del mercat laboral, entesa com la precarització de les condicions laborals, s'accentua amb l'adveniment de la darrera crisi de l'ocupació i la gestió flexible del temps de treball remunerat com a resposta (Moreno, 2018; Moreno *et al.*, 2018).

La gestió flexible del temps de treball remunerat en un context de crisi

D'ençà de la crisi iniciada el 2008, diverses veus han analitzat els canvis que la recessió econòmica provoca en el mercat laboral espanyol i català en termes de temps de treball remunerat. En tots els casos parteixen de les característiques estructurals d'un model d'ocupació basat en el creixement esbiaixat cap al sector de la construcció i l'activitat financera amb un important pes del sector turístic, així com un baix pes del sector públic, a causa, entre altres raons, de l'escàs nivell impositiu. En aquest context, Ortiz (2013) explica de quina ma-

nera les polítiques d'ocupació de la dècada del 1980 faciliten la introducció del paradigma de la flexibilitat: com a resposta a les successives reformes laborals, es facilita la contractació temporal reforçant les resistències empresarials cap a la contractació indefinida, així com la precarietat de les condicions laborals. Així doncs, es tendeix progressivament a desregular les relacions laborals tot consolidant la cultura de la precarietat i de la transició de la norma salarial de l'ocupació cap a la norma empresarial de l'ocupació flexible. S'observa, per tant, que la gestió flexible respon a la recerca de certeses empresarials a costa de les incerteses laborals de les persones assalariades. Amb tot, el mercat laboral no dona confiança quan l'economia va bé i desprotegeix quan l'economia va malament.

És sabut que el col·lapse de la bombolla immobiliària a partir del 2008 provoca endeutament privat, que es transfereix al sector públic, i destrucció massiva d'ocupació. La important presència d'ocupacions a curt termini, l'absència d'un sistema formatiu professional sòlid i l'existència d'un ampli exèrcit de reserva mobilitzat durant l'etapa de creixement són factors explicatius de les altes taxes d'atur que priven un volum important de persones del temps de treball remunerat (Recio i Banyuls, 2011). Això obeeix, bàsicament, al fet que la gestió empresarial no contempla la redistribució de la jornada laboral com a estratègia per mantenir l'ocupació (Moral, 2012). L'explicació rau en un model de creixement caracteritzat per l'ajust extensiu del factor treball amb la gestió flexible de l'acomiadament, en comptes de l'ajust intensiu amb el repartiment del treball. La capacitat per contractar i acomiadar segons les necessitats empresarials és possible gràcies al marc normatiu que regula els contractes temporals, així com al sistema productiu que no requereix una formació específica. L'absència de restricció per a la contractació temporal i el baix cost d'amortització dels llocs de treball potencien la idea que la força de treball es pot substituir fàcilment. Es tracta d'un imaginari que no té en compte la pèrdua d'ocupació i de capital humà que aquesta estratègia flexible comporta (Moral, 2012).

En definitiva, l'elevada temporalitat del mercat laboral espanyol s'explica per l'alta elasticitat de l'economia en la creació i destrucció de l'ocupació (Álvarez *et al.*, 2013). Com a conseqüència d'això, es polaritza la població assalariada i s'incideix en les condicions materials d'existència i en l'organització temporal de la vida quotidiana (Toharia, 2005). Una bona part dels tres milions de llocs de treball destruïts durant el període 2007-2012 corresponen a contractes temporals, fet que explica la reducció de la temporalitat, més enllà de representar una reducció de la precarietat.

En aquesta tessitura, s'evidencia que l'atur i la precarietat temporal emergeixen com les conseqüències de la gestió flexible del temps de treball remunerat. Concretament, Ortiz (2013) assenyala la flexibilitat temporal com l'estratègia que articula l'ocupació i el temps en forma de temporalitat, de parcialitat i d'horaris atípics. L'ús de la flexibilitat impacta negativament en la vida quotidiana de les persones assalariades i, a la vegada, reforça la cultura de la temporalitat. En primer lloc, es reforça la temporalitat com una característica del mercat laboral: creix quan l'economia va bé i disminueix amb la crisi quan l'impacte negatiu seria menor davant l'alternativa de destruir ocupació. El contracte temporal s'utilitza més enllà de la naturalesa temporal dels llocs de treball i esdevé una

forma de treball precari que se suma a la jornada parcial involuntària i als horaris atípics. Aquestes tres formes de privació del temps de treball —la temporalitat, la parcialitat i els horaris atípics— afecten els col·lectius més vulnerables

El contracte temporal s'utilitza més enllà de la naturalesa temporal dels llocs de treball i esdevé una forma de treball precari que se suma a la jornada parcial involuntària i als horaris atípics.

definit per perfils que tenen a veure amb l'edat, el gènere i l'origen. En segon lloc, la flexibilitat laboral com a mecanisme d'ajust repercuteix en les condicions de treball i de vida. L'augment de la jornada

laboral no voluntària i els horaris atípics tenen conseqüències en les condicions materials d'existència (Merino *et al.*, 2012); és a dir, l'augment de les formes flexibles d'adaptació al context de crisi implica privació d'ocupació en termes de temps de treball, disminució dels ingressos i insatisfacció laboral que afecta el projecte vital (Foessa, 2019).

Una mirada imprescindible: la perspectiva de gènere

Les propostes teòriques i les anàlisis empíriques realitzades en el marc dels principals debats que fixen la discussió sobre el temps de treball es limiten, bàsicament, a analitzar l'impacte de la reducció i la flexibilitat en termes de creació d'ocupació i de productivitat. Al marge queda l'avaluació d'aquest impacte des d'una òptica preocupada per la dimensió temporal de les condicions laborals i personals; o, el que és el mateix, el lema que històricament s'ha fet servir per justificar la reducció de la jornada laboral: la millora de la qualitat de vida. Algunes veus han fet notar que aquesta manca d'atenció és el producte resultant d'un enfocament economicista preocupat, exclusivament, per valorar els costos que les transformacions del temps de treball provoquen en el mercat laboral —ocupació, productivitat i competitivitat— i despreocupat pels costos socials —desigualtat social i benestar individual— (Carrasco i Recio, 2004; Torns, 2004). Aquesta crítica, traslladada a l'estudi de la relació entre el temps i el treball, es formula en els termes següents: «La insistència per flexibilitzar la jornada de treball per potenciar la creació d'ocupació (o per afavorir la competitivitat empresarial) ha eclipsat la complexitat de les qüestions relatives a les anàlisis del temps i ha deixat fora del camp la gestió del temps en la vida quotidiana. Això ha favorit bastant la concepció dominant en l'acadèmia, on predomina la producció mercantil i on el temps constitueix una qüestió poc i mal estudiada» (Recio, 2002:171).

La revisió de la literatura especialitzada permet identificar un conjunt de veus expertes en treball que, d'alguna manera, es mostren preocupades pels costos socials que es desprenen de les transformacions del temps de treball remunerat (Boulin i Hoffman, 1999; Prieto i Ramos, 1999). Tanmateix, la majoria dels plantejaments teòrics i de les anàlisis empíriques tenen un mateix límit metodològic: parteixen d'una concepció quantitativa del temps i l'entenen com una variable constant, lineal i quantitativa. Aquestes tres propietats es consideren alienes a les relacions socials —és a dir, s'assumeixen com a naturals—, de manera que, des d'aquest enfocament, no s'aborda el concepte del temps d'una manera específica, sinó que es dona per fet perquè no s'efectua, en tota la

seva complexitat, la ruptura epistemològica pertinent. Aquest dèficit teòric pot comportar un risc per a la investigació: neutralitzar l'anàlisi de les relacions socials que s'estableixen entorn del temps; és a dir, no veure-hi l'empremta de les desigualtats socials. En canvi, són diverses les veus que des de la sociologia del temps i la perspectiva de gènere s'han fet ressò d'una mateixa necessitat: abordar el binomi temps i treball en tota la seva complexitat. Des d'aquesta aproximació, recorden el caràcter pluridimensional del temps (Adam, 1999; Perulli, 1996; Hassard, 1990; Belloni, 1986). En aquest sentit, es planteja la necessitat de superar la concepció objectiva del temps basada en la idea que és mesurable, quantitatiu i lineal. Elias (1989) recorda que aquesta imatge del temps forma part d'una construcció social, per bé que a la societat occidental s'ha tendit a naturalitzar-la. I és en aquest punt on cal parlar de la doble dimen-

La concepció hegemònica del temps industrial ha invisibilitzat l'heterogeneïtat del temps quotidià en la mesura que la dimensió objectiva i material del temps ha eclipsat la seva dimensió subjectiva i discontinua.

sió —objectiva i subjectiva— del concepte «temps», la qual s'ha negat durant anys en nom de la unificació i l'homogeneïtzació d'allò que té components clarament qualitius i heterogenis. La revisió de la bibliografia especia-

litzada posa de manifest que la concepció hegemònica del temps industrial ha invisibilitzat l'heterogeneïtat del temps quotidià en la mesura que la dimensió objectiva i material del temps ha eclipsat la seva dimensió subjectiva i discontinua. Sens dubte, l'expressió més nítida d'aquesta simplificació és la jornada laboral, atès que es basa en la mesura del rellotge i en el valor dels diners. Per tant, qualsevol anàlisi orientada a estudiar les conseqüències que els canvis en el temps de treball tenen en la vida quotidiana ha de superar la idea unitària del temps i ha de partir de la multiplicitat de dimensions vinculades amb aquest concepte.

El pensament feminista de les dècades del 1970 i el 1980 és l'expressió més clara i contundent de la crítica formulada contra la simplificació del temps de treball. El cas és que les especialistes en treball fan sentir la seva veu per denunciar que **amb la industrialització es construeix una idea de temps social que no té en compte el temps de treball reproductiu, la qual cosa comporta la manca de valor social i econòmic d'aquest treball, així com el menyspreu del col·lectiu social que n'assumeix la seva màxima responsabilitat: les dones.** La formulació d'aquestes crítiques s'acompanya d'una proposta teòrica ben clara: cal efectuar una doble ruptura conceptual. D'una banda, les tasques domèstiques i de cura han de ser con-

Les tasques domèstiques i de cura han de ser considerades com a treball, i, de l'altra, el món de la producció no es pot entendre sense el món de la reproducció.

siderades com a treball, i, de l'altra, el món de la producció no es pot entendre sense el món de la reproducció. La traducció temporal d'aquesta proposta implica

posar en relació el temps dedicat al treball productiu amb la resta dels temps socials, entre els quals hi ha el temps de treball reproductiu (Torns, 1995; Ker goat, 1994; Borderías *et al.*, 1994; Rubery, 1998).

Des d'aquesta perspectiva s'observa que la relació temps i treball és una clara controvèrsia de gènere. En aquest sentit, Maruani *et al.* (2000) recorden que el temps social s'ha convertit en l'element essencial que distingeix les ocupacions de dones i d'homes, així com el factor clau per evidenciar les desigualtats de gènere en el mercat de treball. És un filtre per veure els canvis, les segmentacions i les jerarquies del treball assalariat, i per comprendre les fronteres entre el treball masculí i el femení. Així, per exemple, el treball a temps parcial representa una modalitat contractual que afecta, majoritàriament, les dones, que els empresaris utilitzen per evitar costos, i que els sindicats fan servir com a contrapartida per no augmentar l'atur. És en aquest sentit que Ortiz (2013) apunta tres eixos per analitzar el temps parcial femení: la construcció sexuada de l'ocupació; l'ús social del temps; i la lògica d'organització temporal postfordista, que exigeix una disponibilitat laboral plena.



3. L'ANÀLISI DEL TEMPS DE TREBALL REMUNERAT EN UN ESCENARI CANVIANT

La revisió dels debats teòrics que s'ha dut a terme és el punt de partida per analitzar les transformacions del temps de treball remunerat al llarg dels últims anys en un escenari marcat per una nova crisi de l'ocupació. L'objectiu és aprofundir en l'estudi dels canvis i les continuïtats de la jornada laboral en un context caracteritzat per la seva expressió multiforme i pel paradigma de la flexibilitat.

En concret, es presenten els resultats d'una explotació realitzada a partir de les dades de l'Enquesta de Població Activa (EPA), que sens dubte és la millor eina disponible per avaluar l'evolució de les característiques de la població ocupada. Una part important de l'anàlisi s'ha dut a terme a partir d'una explotació de les microdades que l'Institut Nacional d'Estadística (INE) permet descarregar des de la seva pàgina web. **S'ha analitzat el període comprès entre el 2006 i el 2019 i s'ha treballat, específicament, amb les dades del segon trimestre de cadascun dels anys. La utilització del segon trimestre com a marc de referència és habitual en les explotacions de l'EPA, atesa la major estabilitat laboral en aquest moment de l'any, caracteritzat per la manca d'un període vacacional** (com ara l'estiu o el Nadal), el qual pot comportar puntes d'estacionalitat molt elevades.

Per a les qüestions més concretes referides a la jornada laboral —prevalença de la jornada partida, del treball per torns o del treball en dies i horaris poc ha-

bituals, entre d'altres—, s'ha fet servir la informació de les taules ja preestablertes, les quals es poden trobar a la web de l'INE. Es tracta de les dades anuals sobre condicions de treball de la mateixa EPA. Malgrat que l'INE presenta aquestes dades com a anuals, també fan referència al segon trimestre. En aquest cas, les dades es limiten al període 2006-2018, ja que en el moment d'escriure aquest monogràfic encara no estaven publicades les corresponents al 2019.

En totes les anàlisis, l'escala territorial utilitzada ha estat doble: Espanya i Catalunya. S'han descartat àmbits territorials inferiors, com ara la província de Barcelona, atesa la forta aleatorietat que mostren les dades quan es desagrega en funció de més d'una variable, tal com requereix l'anàlisi proposada. Encara que en menor mesura, aquest inconvenient ja és present en les dades referents a Catalunya, perquè, en augmentar el detall de les variables, mostren una evolució més erràtica que la del conjunt d'Espanya, segons es pot comprovar en algunes de les gràfiques que s'inclouen en aquest dossier.

Pel que fa al model d'anàlisi emprat amb l'objectiu de detectar i explicar les principals tendències del temps de treball remunerat en un escenari canviant, cal tenir en compte, en primer lloc, que es tracta d'una aproximació longitudinal que comprèn, en la major part de l'estudi, el període 2006-2019. En segon lloc, el model inclou com a variables dependents diversos aspectes relacionats amb el temps de treball i els principals fenòmens que la literatura especialitzada apunta com a característics del context actual. En concret, s'analitza el tipus de contractació amb relació a la temporalitat, així com el tipus de jornada amb relació a la parcialitat i la distribució horària amb relació als horaris atípics. En tercer lloc, es parteix de la perspectiva de gènere, de manera que totes les variables s'analitzen desagregades per sexe i per edat, i, en alguns casos, per estat civil, amb l'objectiu d'incorporar també la mirada del cicle de vida.

A continuació, doncs, es presenten els resultats agrupats en tres apartats, els quals fan referència a la temporalitat, al tipus de jornada i a la distribució horària, amb la finalitat d'analitzar els canvis i les continuïtats, així com el seu impacte en termes de confiabilitat, de projecte vital i d'organització de la vida quotidiana.

3.1. La tensió entre la temporalitat i la confiabilitat

La literatura especialitzada posa de manifest les múltiples dimensions del temps que estructuren i ordenen la vida de les persones. Entre el conjunt d'expressions temporals, destaca el temps com a recurs i el temps com a horitzó. Ambdues dimensions coincideixen quan s'analitza el treball remunerat, que és la principal font d'ingressos per a la majoria de la població i l'eix clau per estructurar la vida quotidiana i planificar el projecte vital. **La centralitat de la jornada laboral en l'organització social converteix el temps en l'eix fonamental de la confiança que requereixen les relacions socials en termes materials i simbòlics.** Des d'aquesta perspectiva, tot seguit s'analitzen un

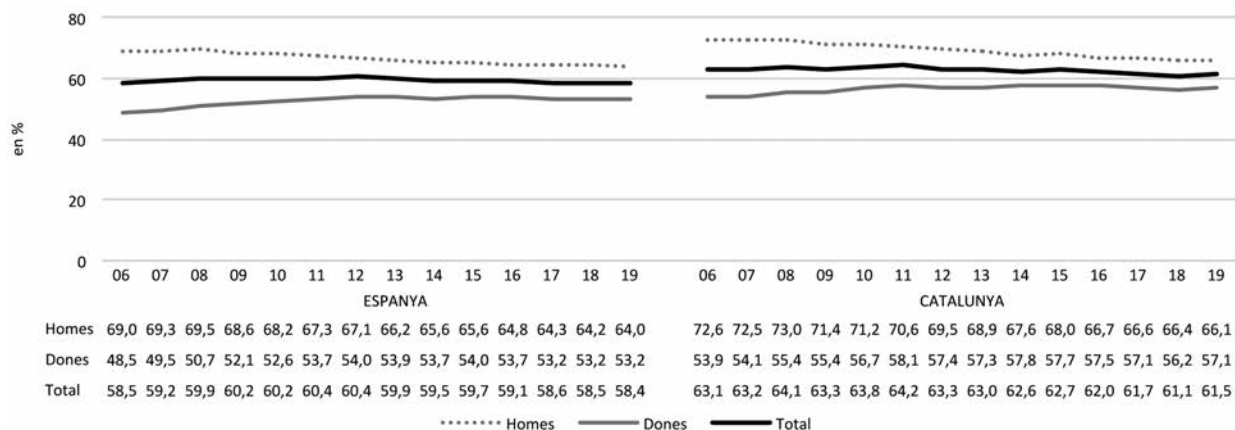
conjunt d'indicadors que permeten aproximar-se a la confiabilitat del temps de treball remunerat en termes de presències i d'absències. En concret, s'analitzen la taxa d'activitat i el tipus de contractació (temporal i fixa discontinua).

L'activitat laboral com a mirall de les presències i les absències en el mercat laboral

Les presències i les absències en el mercat laboral són un primer indicador per analitzar la centralitat de la jornada laboral en la vida de les persones, així com els canvis relacionats amb el seu cicle vital. Tal com s'ha assenyalat en el primer apartat, la norma social del treball industrial (plena ocupació masculina regulada i pauta al llarg de tota la vida) es comença a trencar a partir de la dècada del 1970. Es tracta d'un procés de canvi irreversible que s'ha accentuat durant les successives crisis de l'ocupació. Així ho posen de relleu les dades relatives al context de recessió que es va iniciar el 2008 i la immediata destrucció d'ocupació que va comportar.

Des de la perspectiva de gènere, les dades relatives a la taxa d'activitat manifesten una tendència a la convergència entre la presència de les dones i dels homes durant el període 2006-2019 (gràfic 1): en el cas espanyol, la distància entre les taxes femenina i masculina passa del 19,5 % al 10,8 %, mentre que en el cas català passa del 18,5 % al 9 %.

Gràfic 1. Taxes d'activitat en funció del sexe. 2006-2019, Espanya i Catalunya



Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA.

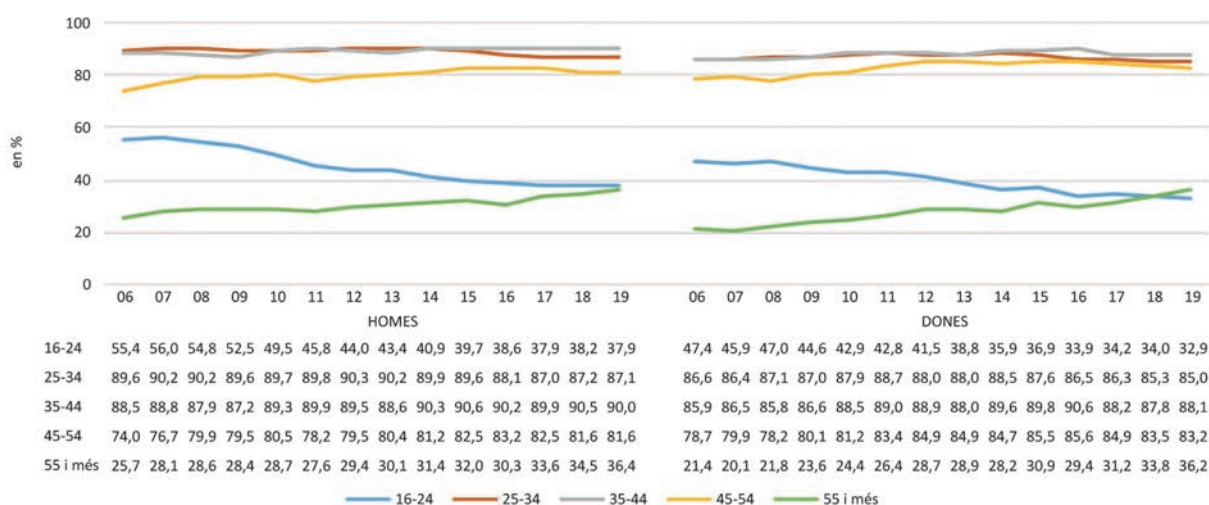
L'aproximació entre la presència laboral femenina i la masculina durant el període de crisi s'explica, d'una banda, per l'entrada de dones inactives al mercat laboral davant la destrucció d'ocupació tradicionalment masculina que duu molts homes a l'atur (Recio, 2009). Aquest fenomen és especialment visible durant els anys centrals de la crisi, tal com posa de relleu el comportament de les taxes d'activitat relatives al 2011 i al 2012. D'altra banda, aquest fenomen relatiu a la crisi ha potenciat la tendència constant que des de la dècada del 1980 representa l'augment de la presència laboral de les dones més enllà dels

cicles econòmics i del seu impacte en l'ocupació.

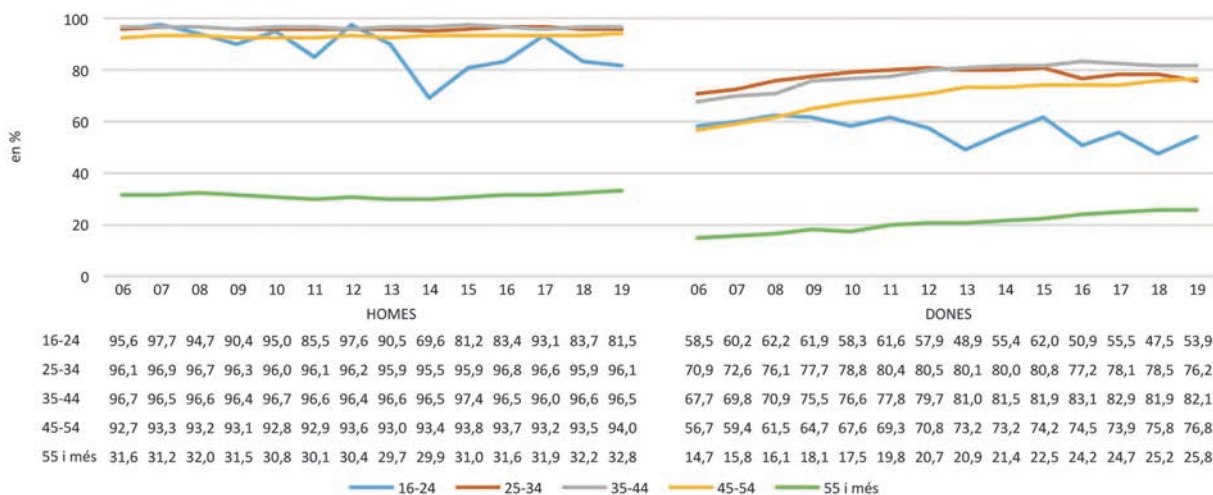
Des de la perspectiva del cicle de vida, s'observa un augment de la taxa d'activitat masculina i femenina en tots els grups d'edat, al marge de l'estat civil, amb l'excepció de la franja que representa la joventut (gràfic 2 per a Espanya i gràfic 3 per a Catalunya). En aquest sentit, es pot afirmar que el context de crisi impacta negativament en l'activitat laboral de les persones més joves, les quals, davant les dificultats per trobar feina, desenvolupen estratègies alternatives a entrar en el mercat laboral, com ara allargar el període de formació.

Gràfic 2. Taxes d'activitat en funció del sexe, l'edat i l'estat civil. 2006-2019, Espanya

Persones solteres



Persones casades



Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA.

Malgrat la tendència a la convergència de les presències laborals, les dades posen de manifest que, en tots els grups d'edat i estats civils, els homes estan més presents que les dones en el mercat de treball. Concretament, els homes casats tenen taxes d'activitat més altes que els solters en tots els trams d'edat, excepte els majors de 55 anys, entre els quals la prejubilació ha esdevingut una sortida laboral en el context de crisi. En canvi, en el cas de les dones s'observa que, a partir dels 25 anys, les solteres tenen una major presència laboral que les casades (gràfics 2 i 3). L'estat civil condiciona la situació laboral de les dones en sentit contrari al dels homes: les dones casades estan menys presents en el mercat de treball que les solteres, mentre que

L'estat civil continua sent un factor negatiu per a les dones, en la mesura que la major càrrega de treball domèstic i de cura que els representa el fet d'estar casades les penalitza a l'hora de mantenir-se actives laboralment (Moreno.

els homes casats hi estan més presents que els solters. No obstant això, l'estat civil continua sent un factor negatiu per a les dones, en la mesura que la major càrrega de treball domèstic i de cura que els representa el fet d'estar casades les penalitza a l'hora de mantenir-se actives laboralment (Moreno, 2007; Moreno, 2015).

Gràfic 3. Taxes d'activitat en funció del sexe, l'edat i l'estat civil. 2006-2019, Catalunya

Persones solteres



Persones casades



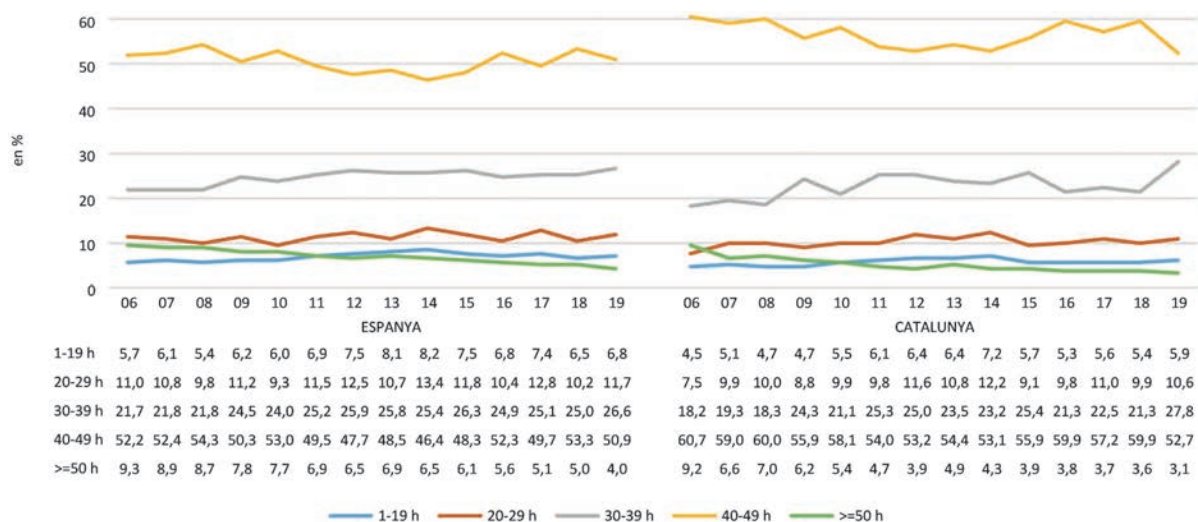
Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA.

Les dades comparatives entre Espanya i Catalunya (gràfics 2 i 3, respectivament) mostren tendències semblants pel que fa al pes de l'estat civil: estar casat o casada explica la major presència masculina i la major absència femenina en el mercat laboral, amb l'excepció de les persones més grans de 55 anys. Tanmateix, destaquen dos aspectes relatius a les dones: d'una banda, les joves registren taxes d'activitat més baixes a Catalunya en comparació amb el conjunt de l'Estat i, de l'altra, s'assimila el comportament de les casades dins el grup d'edat de 25-44 anys. La primera qüestió es podria relacionar amb l'allargament del període d'estudis, mentre que la segona es podria atribuir a un canvi generacional. Tradicionalment, la taxa d'activitat femenina ha estat més elevada a Catalunya, per bé que el comportament de les generacions joves posa de manifest la generalització de la presència laboral en el projecte vital de les dones en el conjunt de l'Estat.

En el cas de les presències laborals, és interessant completar l'anàlisi amb el nombre d'hores setmanals treballades, ja que es poden donar absències parcials; és a dir, persones que voldrien treballar més hores però que el mercat laboral no els ofereix aquesta possibilitat. Al llarg del període estudiat s'observa una lleugera inversió de les dues franges extremes: augmenta el percentatge de les persones que treballen entre 1-19 hores setmanals i disminueix el percentatge de les persones que en treballen més de 50 (gràfic 4). Paral·lelament, augmenta la franja de 30-39 hores i disminueix la franja de 40-49 hores. El 2006, les persones que treballaven menys de 30 hores suposaven el 16,7 % a Espanya i el 12 % a Catalunya, mentre que actualment representen el 18,5 % i el 16,5 %, respectivament. En canvi, els percentatges relatius a una dedicació setmanal igual o superior a les 40 hores sumen, pel que fa al 2006, el 61,5 % de la població assalariada a Espanya i el 69,9 % a Catalunya, mentre que actualment representen el 54,9 % i el 55,8 %, respectivament.

El conjunt d'aquestes tendències es registra en els dos territoris estudiats i, el fet que coincideixin en un context de crisi sembla reforçar la hipòtesi d'absències laborals parcials i de diversificació de les franges horàries, bàsicament perquè la polarització de les dedicacions temporals setmanals reforça el pol de les dedicacions més reduïdes i, segurament, amb menys poder adquisitiu. És indubtable que les hores de treball remunerat estan relacionades amb les condicions laborals i les condicions materials d'existència: treballar menys hores involuntàriament implica menys salari i més inestabilitat. En definitiva, aquestes xifres dibuixen un escenari en què s'evidencia la fragmentació de la norma temporal del treball amb la diversificació de les presències i les absències en termes d'ocupació (Prieto *et al.*, 2008).

Gràfic 4. Hores treballades durant la setmana de referència. 2006-2019, Espanya i Catalunya



Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA.

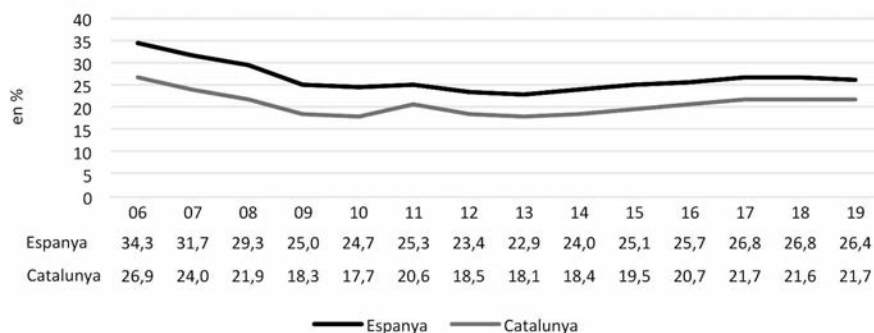
La maleïda temporalitat: creix quan no toca i desapareix quan «ajudaria»

La temporalitat és un tret característic del mercat laboral espanyol i català, fins al punt que durant les darreres tres dècades Espanya ha registrat els índexs més alts d'ocupació temporal en els rànquings europeus (Felgueroso *et al.*, 2018). Tal com s'apunta en el segon apartat d'aquest monogràfic, el conjunt d'explicacions d'aquesta realitat tenen a veure amb l'estructura productiva, la regulació normativa, les polítiques impulsades, els aspectes socioculturals i el context conjuntural (Ortiz, 2013).

Efectivament, les dades analitzades sobre contractació posen de manifest que el treball temporal s'utilitza com a factor d'ajust de la força de treball en un context de crisi marcat per la destrucció d'ocupació: les persones amb contracte temporal són les primeres a perdre la feina en un escenari de recessió. En aquest sentit, s'observa que la temporalitat disminueix a Espanya i a Catalunya

durant el primer període de la crisi (2006-2012): del 34 % al 22 % i del 26 % al 18 %, respectivament. Ara bé, a partir del 2013, moment en què s'inicia una tímida recuperació econòmica, torna a augmentar la temporalitat i es posa de manifest que la creació d'ocupació adopta la forma de contractes temporals (gràfic 5).

Gràfic 5. Prevalença de contractes temporals. Persones assalariades. 2006-2019, Espanya i Catalunya



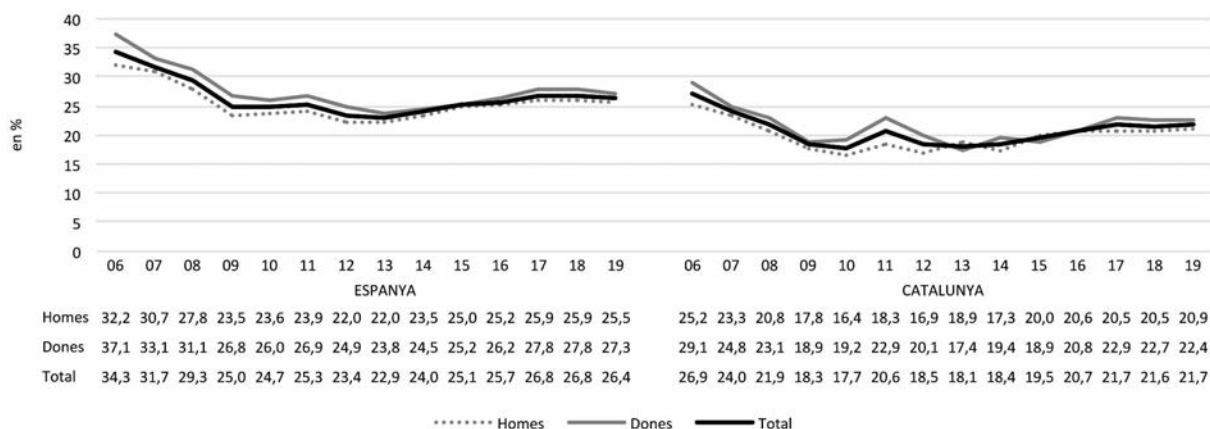
Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA.

Tradicionalment, la temporalitat afecta els col·lectius més vulnerables del mercat laboral, com ara les dones i la gent jove. Es tracta d'una realitat tolerada socialment, tant pel caràcter de complement salarial a la família atribuït a l'ocupació femenina com pel caràcter formatiu associat a la feina dels més joves. Tanmateix, Miguélez i Prieto (2008) apunten, respecte del context actual, que la principal novetat resideix en el perfil sociològic de la temporalitat contractual, que inclou el col·lectiu d'homes adults i esdevé una preocupació social.

En aquest sentit, les dades sobre la prevalença de contractes temporals al llarg del període estudiat a Catalunya posen de manifest una tendència a la convergència entre les dones i els homes, per bé que es manté més elevada entre les primeres (gràfic 6): el 2006, la temporalitat femenina se situava 4 punts percentuals per sobre de la masculina, mentre que el 2019 la distància es va reduir a 2 punts.

Pel que fa a la situació a Espanya, malgrat que la temporalitat hi té una major incidència, també es reproduïx la tendència a la confluència: els contractes temporals entre les dones passen del 37,1 % al 27,3 %, mentre que en el cas dels homes passen del 32,2 % al 25,5 %, i la distància de gènere es redueix dels 5 punts percentuals als 2.

Gràfic 6. Prevalença de contractes temporals, segons el sexe. Persones assalariades. 2006-2019, Espanya i Catalunya



Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA.

En termes generals s'observa, d'una banda, que la contractació temporal persisteix com a estratègia empresarial per ajustar conjunturalment la força de treball donada la flexibilitat per contractar i acomiadar. De l'altra, la temporalitat es

La temporalitat es manifesta com una característica cada vegada més estructural del mercat laboral.

manifesta com una característica cada vegada més estructural del mercat laboral, en la mesura que dona forma a

bona part de l'ocupació masculina que es comença a crear a partir del 2015.

El rerefons d'aquesta realitat és la preocupació social per la manca de confiabilitat que implica la temporalitat de les persones assalariades, tant per la incertesa laboral com per la dificultat de planificar el projecte vital. Les conseqüències d'aquesta escassa confiabilitat impacten en diversos aspectes de la vida quotidiana, com ara, segons addueixen algunes veus, la baixa taxa de natalitat. Les dades segons els grups d'edat reforcen les dificultats que implica la temporalitat en determinades fases del cicle vital. Malgrat que el percentatge de temporalitat entre les persones més grans de 54 anys augmenta lleugerament a Catalunya, el col·lectiu de persones joves continua sent el més afectat per aquesta modalitat de contractació inestable en un moment cabdal per a la planificació del projecte vital.

Una aproximació a les dades des de la perspectiva del curs de vida mostra que la temporalitat afecta la majoria dels joves d'entre 16 i 24 anys i que representa un tret característic de l'ocupació juvenil (gràfic 7). L'evolució dels contractes temporals en aquest grup d'edat al llarg del període estudiat apunta la temporalitat com la norma dels llocs de treball que ocupen els més joves. **Durant els anys centrals de la crisi, disminueix la prevalença de la temporalitat, atès que moltes persones menors de 24 anys amb contractes temporals són expulsades del mercat laboral i passen a ocupar una situació d'atur o d'inactivitat. A partir del 2015, es consolida de nou l'augment de la temporalitat, amb una afectació del 62,9 % el 2019.** Malgrat que per al grup de 25-34 anys no representa la norma, la temporalitat hi té una prevalença i una

alta persistència, ja que afecta pràcticament una de cada tres persones. Segons s'assenyala en l'epígraf anterior, cal tenir present que es tracta d'un moment vital cabdal, perquè representa el pas de la joventut a l'edat adulta, i que la temporalitat laboral pot impactar en termes de planificació i suposar, per exemple, un retard de la maternitat i, en menor mesura, de la paternitat.

En definitiva, a partir de les dades analitzades, es podria apuntar que les conseqüències de la temporalitat en el procés de transició a la vida adulta tenen una dimensió material en termes d'inestabilitat laboral i una dimensió simbòlica

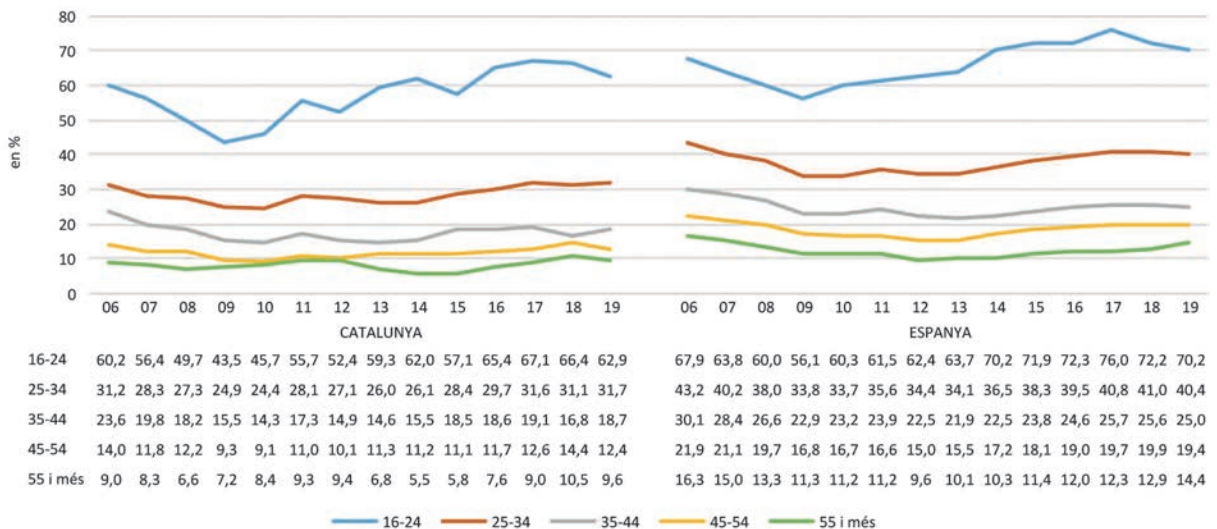
Les conseqüències de la temporalitat en el procés de transició a la vida adulta tenen una dimensió material en termes d'inestabilitat laboral i una dimensió simbòlica en termes del valor atribuït al treball remunerat.

en termes del valor atribuït al treball remunerat. La incertesa laboral comporta que l'ocupació no tingui un lloc central en el projecte vital, perquè és molt probable que la feina d'avui no sigui la feina del futur. Aquest fet reforçaria, segons mostren altres estudis, el sentit instrumental atribuït al treball assalariat entre les generacions joves, que cada vegada més perceben l'ocupació com un mitjà

per consumir i realitzar activitats d'oci des d'una perspectiva temporal ancorada en el present sense mirar cap al futur (Borràs *et al.*, 2019; Moreno *et al.*, 2017).

Si bé es constata que el treball temporal és la norma de l'ocupació juvenil, perquè molt sovint és l'única opció que se'ls presenta, també s'evidencia la consolidació d'un col·lectiu de persones adultes per a les quals la temporalitat és l'única possibilitat de mantenir-se en el mercat laboral, encara que sigui d'una manera inestable. La vulnerabilitat sobrevinguda que la temporalitat representa per a aquest col·lectiu té conseqüències, tant per a la seva identitat social com per a la seva vida personal.

Gràfic 7. Prevalença de contractes temporals, segons l'edat. Persones assalariades. 2006-2019, Catalunya i Espanya



Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA.

Comparativament, les dades a escala espanyola confirmen que la prevalença dels contractes temporals és més elevada en totes les franges d'edat, amb una diferència respecte de Catalunya d'entre 7 i 8 punts percentuals, excepte pel que fa al tram de 25-34 anys, en què la diferència registrada al llarg del període analitzat oscil·la entre els 9 i els 12 punts (gràfic 7). A partir d'aquestes xifres semblaria que en el conjunt de l'Estat hi ha més resistència a la contractació fixa, la qual cosa dibuixaria, per tant, un mercat laboral en què es requereixen més anys per assolir l'estabilitat laboral. Les raons d'aquesta resistència caldria cercar-les, entre altres factors, en l'estructura productiva i en la cultura empresarial de determinats sectors econòmics.

Des de la perspectiva de gènere, es matisa la relació de la temporalitat amb l'edat. En primer lloc, a Catalunya, entre les persones menors de 25 anys, s'observa que la prevalença dels contractes temporals el 2006 era gairebé 10 punts percentuals més elevada en el cas de les dones, distància que el 2019 es redueix a 3,4 punts (gràfic 8). Aquesta tendència a la convergència s'explica per l'empitjorament de la contractació masculina; és a dir, allò que tradicionalment era la norma per a la major part de les dones progressivament també ho esdevé per a ells. Sembla, doncs, que s'incrementa el pes de l'edat com a factor explicatiu de la contractació temporal.

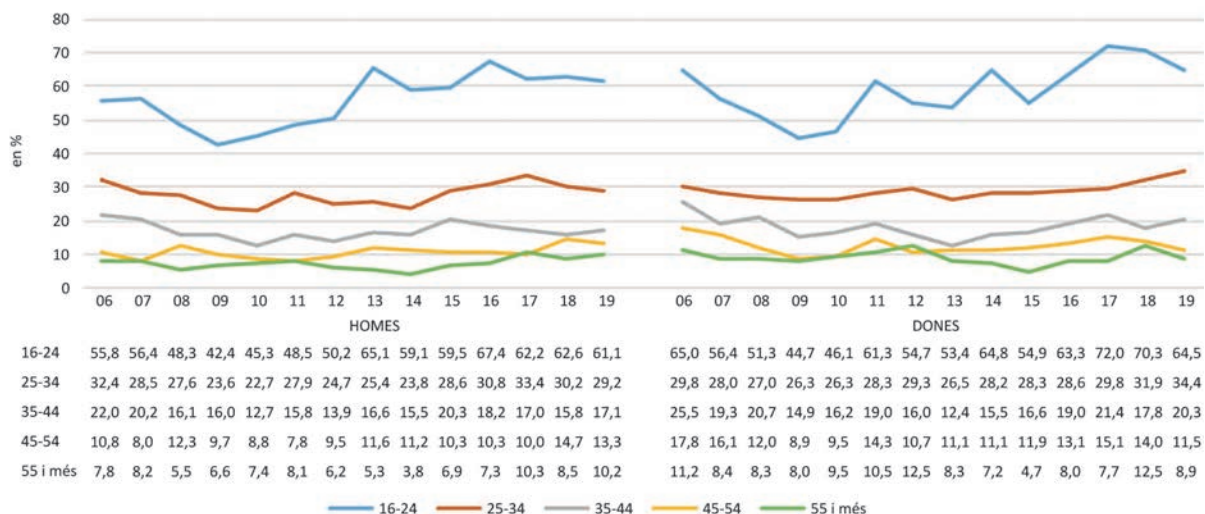
En segon lloc, s'observa un canvi en la franja de 25-34 anys: mentre que el 2006 els homes (32,4 %) registraven més temporalitat que les dones (29,8 %), el 2019 s'inverteix aquesta tendència i elles tenen més prevalença en aquest tipus de contractació (34,4 %) que ells (29,2 %). En aquesta ocasió, l'explicació rau, d'una banda, en la concentració —abans de l'inici de la crisi el 2008— d'ocupació masculina en sectors caracteritzats per l'alta temporalitat, com ara el de la construcció, que són els primers a ser expulsats del mercat laboral en el context de recessió; de l'altra, en el fet que cal considerar la concentració de l'ocupació femenina en sectors laborals que resisteixen millor l'impacte de la crisi, com ara els de serveis a les persones, fet que aguditza la gestió flexible de la mà d'obra tot incrementant la temporalitat en la contractació.

En tercer lloc, s'observa una disminució progressiva de la temporalitat a partir dels 35 anys, tant pel que fa als homes com a les dones, mantenint-se lleugerament superior en el cas de les segones, amb l'excepció de les persones majors de 55 anys. Aquestes dades posen de manifest que el gènere persisteix com a variable explicativa de la temporalitat: d'una banda, perquè afecta més les dones que es troben en l'edat central de la vida adulta, en què coincideixen les responsabilitats laborals i familiars; de l'altra, perquè té una major prevalença masculina a partir dels 55 anys, atesa la dificultat que experimenten els homes en determinats sectors ocupacionals per mantenir-se actius laboralment.

Cal assenyalar que, malgrat la disminució progressiva de la contractació temporal a mesura que augmenta l'edat de les persones assalariades, els percentatges se situen per sobre de la mitjana europea (15 %). En aquest sentit, **cal tenir present el doble impacte de la temporalitat en termes de qualitat de vida: implica incertesa temporal i material en el moment present, atesa la dificultat per planificar i per disposar de recursos regulars, i**

també albira obstacles temporals i materials per al futur, perquè dificulta el projecte vital i té conseqüències en termes de cotització per a la pensió.

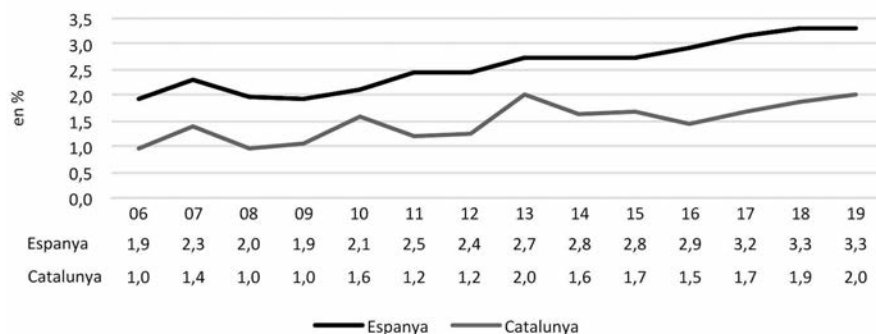
Gràfic 8. Prevalença de contractes temporals, segons l'edat i el sexe. Persones assalariades. 2006-2019, Catalunya



Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA.

Per completar l'anàlisi de la temporalitat, s'analitzen les dades de la contractació fixa discontinua, en què la relació laboral indefinida inclou períodes de no contractació. En aquest sentit, també es tracta d'una estratègia empresarial per ajustar temporalment la mà d'obra segons les seves necessitats i a costa del sistema públic de pensions. Al llarg del període analitzat es registre un augment d'aquest tipus de contractació, el qual, si bé continua tenint una afectació escassa, s'observa que duplica el seu percentatge: passa de l'1 % al 2 % en el cas català i de l'1,9 % al 3,3 % en el cas espanyol (gràfic 9).

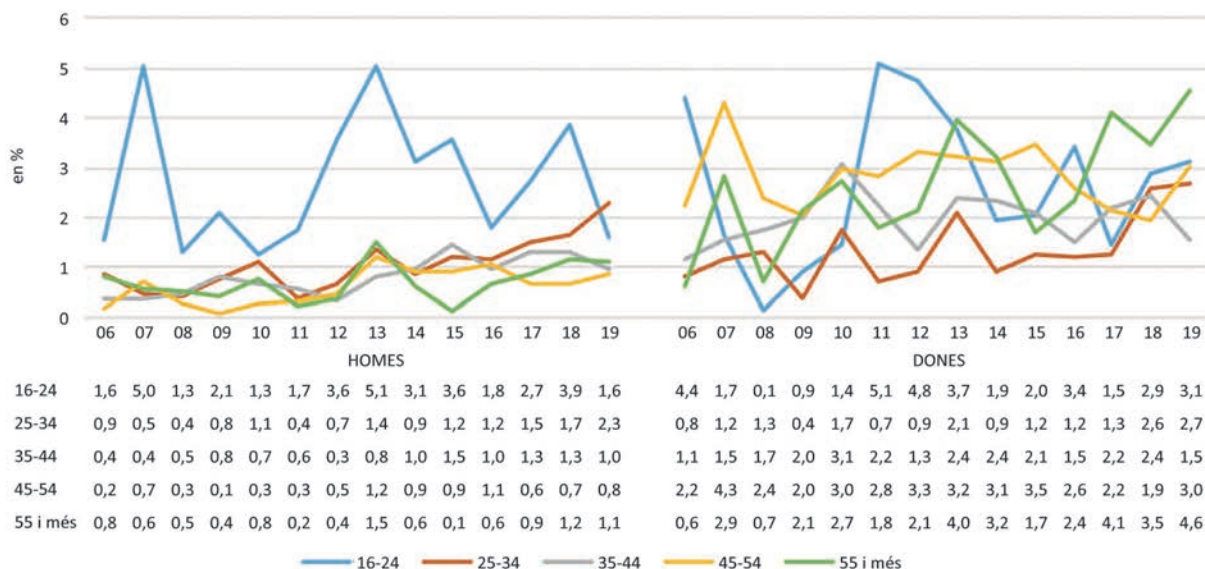
Gràfic 9. Prevalença en els contractes discontinus. Persones assalariades amb contracte indefinit. 2006-2019, Espanya i Catalunya



Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA.

Malgrat l'escàs volum de persones assalariades que es veuen afectades per aquesta modalitat de contractació, les dades segons el cicle vital mostren que hi ha una certa tendència creixent en el cas dels homes i de les dones en totes les franges d'edat, amb l'excepció de les persones menors de 25 anys (gràfic 10). El fet que el contracte fix discontinu representi una forma de temporalitat més estable que el contracte temporal explica aquesta diferència generacional entre les persones joves i les adultes.

Gràfic 10. Prevalença de contractes discontinus, segons l'edat i el sexe. Persones assalariades amb contracte indefinit. 2006-2019, Catalunya



Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA.

En definitiva, el conjunt de dades analitzades evidencien el caràcter estructural de la temporalitat en el mercat laboral espanyol i català. Fins i tot el lleuger augment de la contractació fixa discontinua esdevé un reforç de l'estratègia

La temporalitat esdevé maleïda: l'augment de la contractació temporal en època de creixement econòmic implica incertesa i precarietat; la disminució de la contractació temporal en època de recessió comporta acomiadaments i pobresa.

manca d'estabilitat i de seguretat en el treball remunerat es tradueix en una manca de confiança per pensar i desenvolupar projectes a mitjà i a llarg termini. En qualsevol cas, la temporalitat esdevé maleïda: l'augment de la contractació temporal en època de creixement econòmic implica incertesa i precarietat; la disminució de la contractació temporal en època de recessió comporta acomiadaments i pobresa.

empresarial que utilitza la flexibilitat temporal com una forma d'ajust de la mà d'obra segons les necessitats del mercat. Aquesta estratègia trasllada al sistema públic de pensions el cost de la flexibilitat i alhora impacta negativament en la vida de les persones assalariades: la

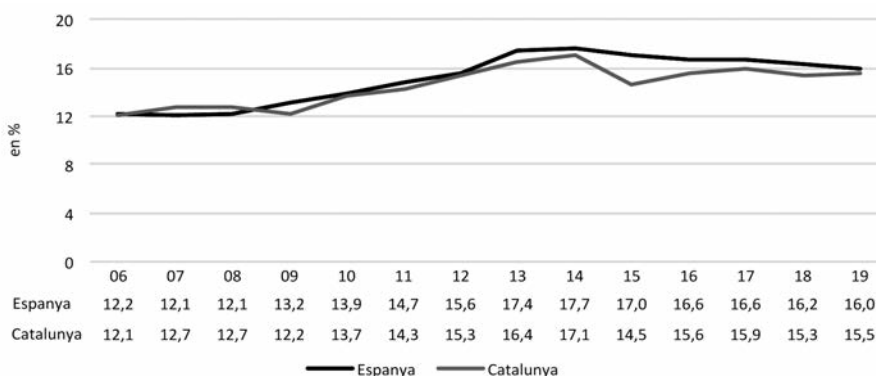
3.2. Les múltiples cares de la jornada laboral

La centralitat del temps de treball remunerat en la vida quotidiana de les persones es fa visible quan s'analitza el pes que la jornada laboral té en la resta dels temps i de les activitats. Tradicionalment, la jornada laboral del cap de família ha estat l'eix sobre el qual ha pivotat l'organització temporal de la resta dels membres de la llar (Torns *et al.*, 2015). Per analitzar els canvis en el temps de treball assalariat, cal aprofundir en l'estudi de la durada del temps de treball en termes de parcialitat, d'horari partit i d'hores de treball.

La persistència de la jornada parcial femenina

El primer aspecte que cal considerar és la prevalença de la jornada a temps parcial (30 hores o menys a la setmana) entre les persones assalariades. En termes generals, les dades mostren una afectació similar en l'àmbit català i en l'espanyol i en altres països europeus, així com una tendència a augmentar durant el període acumulat de crisi: del 12 % durant el 2006 al 16 % actual, amb un pic del 17 % l'any 2014 (gràfic 11).

Gràfic 11. Prevalença de les jornades parcials. Persones assalariades. 2006-2019, Espanya i Catalunya



Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA.

Des de la perspectiva de gènere, es posen de manifest diferències rellevants entre les dones i els homes, en la mesura que la jornada parcial esdevé una característica de l'ocupació femenina. Les dades relatives al cas català mostren tres fenòmens al llarg del període analitzat: una major prevalença per a les dones, un manteniment de la diferència respecte dels homes, i un lleuger augment, de manera que la parcialitat femenina passa del 21,2 % al 23,2 %, mentre que la masculina passa del 4,7 % al 7,8 % (gràfic 12). Aquests tres fenòmens recorden el rostre de gènere del temps parcial, que sovint respon a una característica del lloc de treball i no pas a una opció de la persona treballadora.

L'augment de la parcialitat al llarg dels anys acumulats de crisi esdevé una estratègia de gestió flexible del temps de treball, la qual busca reduir el cost empresarial de l'ocupació. Tanmateix, el caràcter majoritàriament involuntari per part de les persones assalariades implica un cost vital associat al fet de voler treballar a jornada completa, però d'obtenir, únicament, una feina a jornada parcial. En aquest sentit, Carrasquer (2002, 2012) apunta la jornada parcial femenina com un indicador de la discriminació laboral que pateixen les dones, ja que és una modalitat temporal forçada. Es tracta d'una forma encoberta de pagar menys salari amb conseqüències, a llarg termini, en les pensions. Si bé és cert que, sovint, la jornada parcial es percep com una estratègia que facilita l'atenció de les responsabilitats domèstiques i de cura, la realitat és que, habitualment, la distribució de les hores que es treballen venen marcades per les necessitats de la feina i no pas per les necessitats de les persones assalariades.

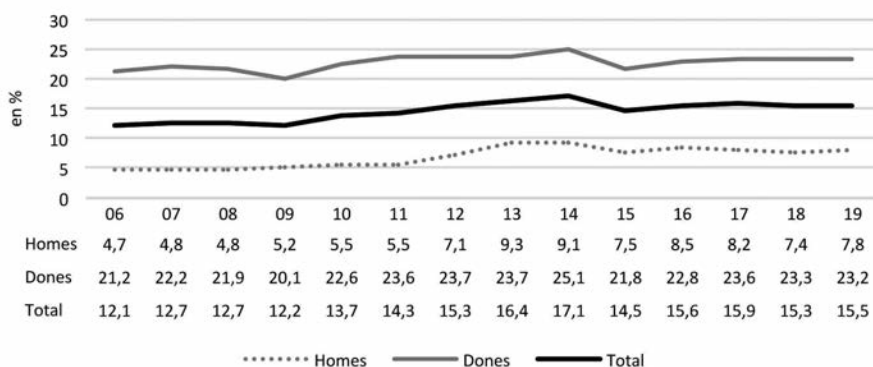
En aquest sentit, la major prevalença de la jornada parcial entre les dones també es produeix en altres països europeus, com ara els Països Baixos, Alemanya i Àustria, on freqüentment s'identifica entre les estratègies per conciliar

En la mesura que les dones assumeixen més responsabilitats domèstiques i de cura dins les famílies, la seva disponibilitat laboral es veu minvada.

la vida laboral i la familiar. Tanmateix, cal recordar que aquestes estratègies emmascaren la divisió sexual del treball que les origina. En la mesura que les dones assumeixen més responsabilitats

domèstiques i de cura dins les famílies, la seva disponibilitat laboral es veu minvada. En aquesta situació, el treball a temps parcial representa una bona solució per atendre les responsabilitats laborals, domèstiques i de cura, però reforça la divisió sexual del treball perquè no redistribueix els treballs i el temps (Fernández i Tobío, 2019).

Gràfic 12. Prevalença de les jornades parcials, segons el sexe. Persones assalariades. 2006-2019, Catalunya



Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA.

La consideració del cicle de vida posa de manifest que la jornada parcial està més a prop de ser una modalitat de contractació precària que una opció per a la conciliació. Això és així, bàsicament, perquè la major prevalença femenina es

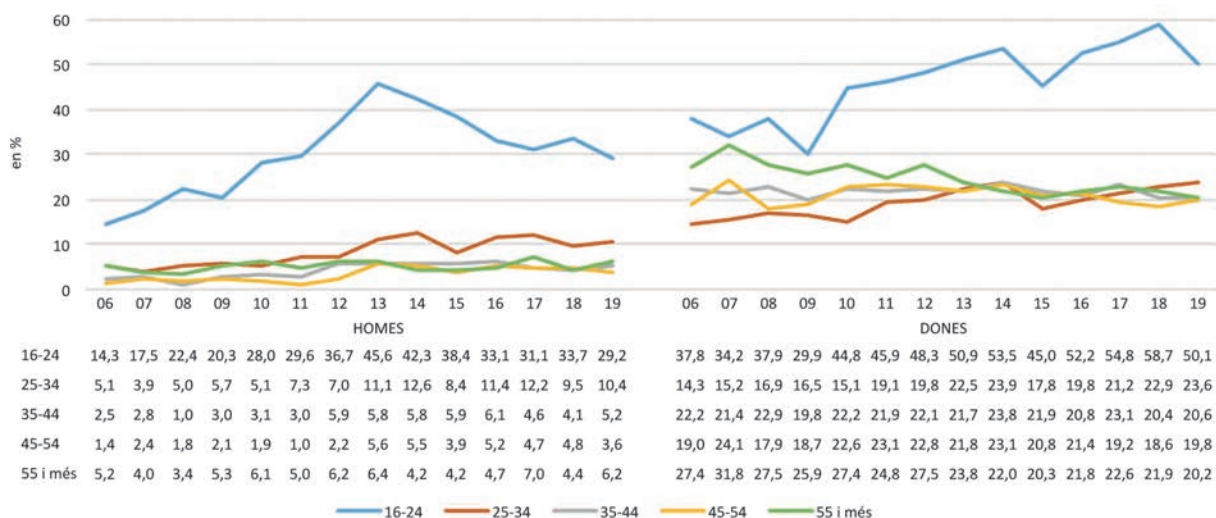
La consideració del cicle de vida posa de manifest que la jornada parcial està més a prop de ser una modalitat de contractació precària que una opció per a la conciliació.

produceix en tots els grups d'edat. En primer lloc, en el col·lectiu de persones menors de 25 anys, que registra els percentatges més elevats en comparació amb la

resta dels grups d'edat, així com una diferència de més de 20 punts percentuals amb relació als homes (gràfic 13).

La tendència al llarg del període analitzat dibuixa l'increment de la jornada parcial, en especial durant els anys centrals de la crisi, i registra una major afectació que en el nivell anterior a la recessió. Per tant, aquesta tendència apunta la parcialitat com una altra estratègia empresarial per a la gestió flexible del temps de treball, que en aquest cas implica absències parcials entre les persones més joves, amb conseqüències per als seus ingressos. A més a més, tenint en compte que l'escletxa de gènere es manté intacte, cal pensar que existeix una entrada desigual al mercat laboral entre els homes i les dones joves, atesa la manca de responsabilitats familiars que eventualment podrien justificar la diferència.

Gràfic 13. Prevalença de les jornades parcials, segons l'edat i el sexe. Persones assalariades. 2006-2019, Catalunya



Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA.

En segon lloc, s'observa que la prevalença de la jornada laboral a partir dels 25 anys registra percentatges més baixos a mesura que augmenta l'edat i fins als 55 anys (gràfic 13). I, des de la perspectiva de gènere, se subratlla la tímida reducció de l'escletxa de gènere, així com tendències diferents entre els homes i les dones. En el cas de la parcialitat masculina, les dades dibuixen un augment progressiu en totes les franges d'edat, fins al punt que, el 2019, els percentatges dupliquen els observats el 2006. En canvi, la parcialitat femenina manté un patró més estable en les franges d'edat centrals de la vida adulta (35-54 anys), augmenta en el grup d'edat anterior (25-34 anys) i disminueix en el grup d'edat posterior (55 anys i més).

En el rerefons d'aquests patrons hi ha, probablement, dues explicacions: d'una banda, la tria del temps parcial com a estratègia de conciliació per atendre les responsabilitats de cura sense renunciar a la presència laboral; i, de l'altra, la parcialitat com a opció única per estar present en el mercat laboral i, per tant, com una forma encoberta de discriminació laboral. Aquest darrer cas explicaria tant el creixement entre els homes i les dones més joves com l'augment entre els homes més grans de 54 anys, els quals, a diferència de les seves homòlogues femenines, tindrien més dificultats per mantenir-se en el mercat laboral atès el caràcter sectorial de la destrucció d'ocupació. Malgrat tot, entre les persones assalariades que formen part del grup d'edat més gran, persisteix l'escletxa de gènere, una diferència que no s'explica per les necessitats de cura, sobretot en un moment del cicle vital en què la descendència és autònoma.

No obstant això, caldria tenir present el pes de les responsabilitats de cura envers les persones adultes dependents, si bé la seva naturalesa de llarga durada,

Per consegüent, sembla més plausible cercar l'explicació de la parcialitat femenina en clau de discriminació de gènere.

així com la intensitat d'atenció que requereixen fan que difícilment siguin compatibles amb un treball a temps parcial. Per consegüent, sembla més plau-

sible cercar l'explicació de la parcialitat femenina en clau de discriminació de gènere.

Cap a l'horari de treball europeu

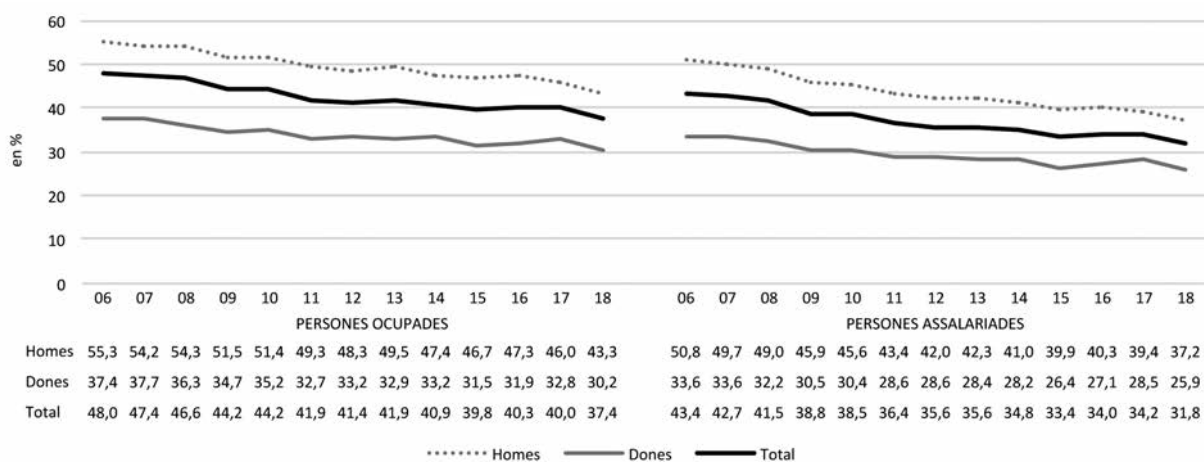
Per tal de completar l'anàlisi sobre l'impacte de la jornada laboral en l'organització de la vida quotidiana, es presenten les dades relatives al tipus de jornada segons si és contínua o partida. En aquest sentit, cal recordar que, tradicionalment, els horaris laborals del context espanyol i català s'han caracteritzat per la preeminència de la jornada partida, amb una pausa llarga per a l'àpat del migdia, cosa que, al seu torn, allarga l'horari de sortida en comparació amb altres països europeus. Sens dubte, aquesta pauta horària ha condicionat i condiciona la resta dels temps i dels treballs que configuren l'entramat d'activitats de la vida quotidiana dins i fora de la llar.

Les dades posen de manifest una clara tendència a la disminució de la jornada partida al llarg del període analitzat en el conjunt de l'Estat: la prevalença ha dis-

minuït 12 punts percentuals, passant del 48 % al 37,4 % entre les persones ocupades, i del 43 % al 31,8 % entre les persones assalariades (gràfic 14). La nitidesa d'aquesta tendència fa pensar que es tracta d'un fenomen aliè al context de crisi i a la consegüent destrucció d'ocupació. Des de la perspectiva de gènere, s'observa que la tendència a la disminució de la jornada partida és més acusada en el cas dels homes (12 punts percentuals entre els ocupats i 13,6 entre els assalariats) en comparació amb les dones (7,2 punts percentuals entre les ocupades i 7,7 entre les assalariades). Si bé és cert que la jornada partida encara està més present entre els homes, la tendència a la disminució té una major incidència en el treball masculí; d'una banda, per l'efecte estadístic que implica partir d'una posició inicial pitjor i, de l'altra, per la menor capacitat d'incidència de les dones en els processos de negociació de les condicions de treball.

En qualsevol cas, **s'evidencia un procés de canvi de la jornada partida cap a la jornada contínua, la qual representa una millora potencial per a l'organització quotidiana del temps**, atès que dona espai per a la realització d'altres activitats més enllà del mercat laboral.

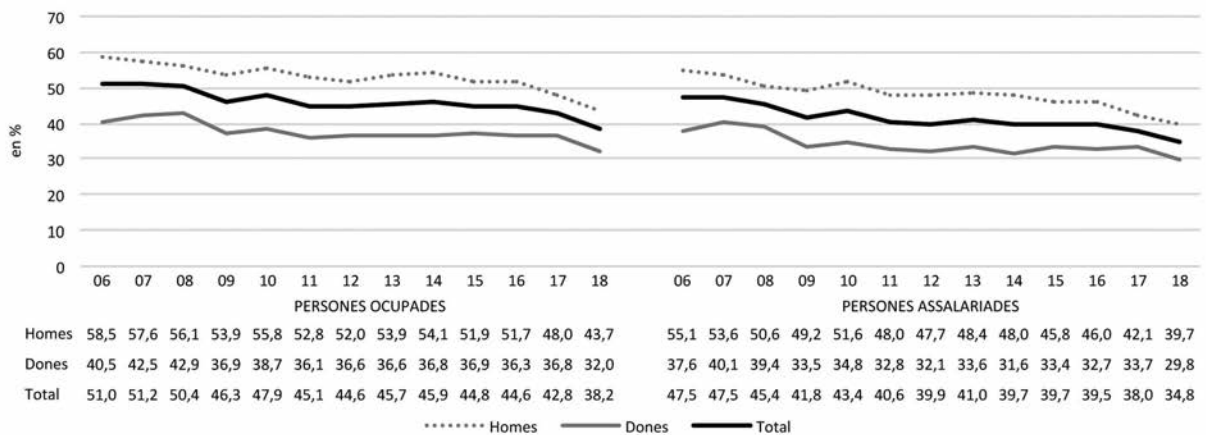
Gràfic 14. Prevalença de jornades partides en funció del sexe. Persones ocupades i assalariades. 2006-2018, Espanya



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de <www.ine.es>.

L'aproximació territorial apunta, en el cas català, a la mateixa tendència: la prevalença de la jornada partida passa del 51 % al 38,2 % entre les persones ocupades, i del 47,5 % al 34,8 % entre les persones assalariades (gràfic 15). Pel que fa a les diferències segons el gènere, s'observa la mateixa tendència que a la resta de l'Estat, amb una davallada més accentuada en el cas dels homes (14,8 punts entre els ocupats i 15,4 punts entre els assalariats) en comparació amb les dones (8,5 punts entre les ocupades i 7,8 entre les assalariades).

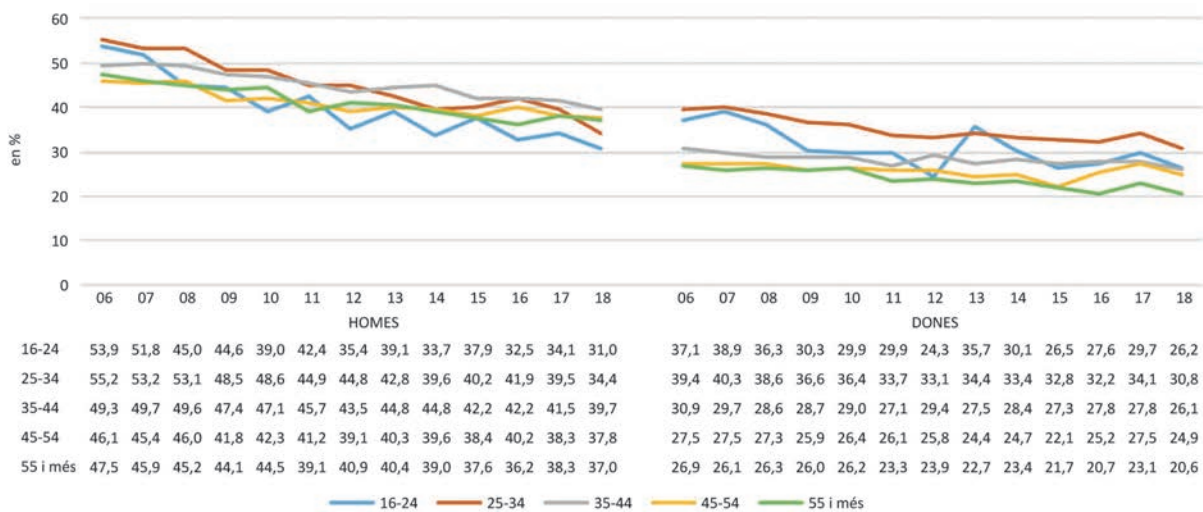
Gràfic 15. Prevalença de jornades partides en funció del sexe. Persones ocupades i assalariades. 2006-2018, Catalunya



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de <www.ine.es>.

L'aproximació segons el cicle de vida confirma la tendència a la disminució de la jornada partida en tots els grups d'edat, en especial entre els més joves. En concret, s'observa que en el grup de 16-24 anys, la prevalença de la jornada partida disminueix 22 punts en el cas dels homes i 11 en el de les dones, de manera que la jornada contínua esdevé la norma de l'ocupació juvenil més que no pas l'excepció (gràfic 16). A més a més, es redueix l'escletxa de gènere, a diferència del que passa entre els trams d'edat superiors: el 2006, la diferència entre els homes i les dones joves era de més de 15 punts, mentre que l'any 2018 es redueix a 4,8 punts per als joves de 16-24 anys i a 3,6 per als de 25-34 anys; en canvi, a partir dels 35 anys, la distància passa dels 18 punts als 13. En aquest sentit, sembla possible assenyalar dos fenòmens que es produïrien simultàniament: l'efecte cicle de vida i l'efecte generació. Des de la perspectiva del cicle vital, cal considerar que l'arribada de criatures obliga moltes dones a reorganitzar els seus horaris de treball i a optar per una jornada contínua per facilitar el treball de cura de les criatures, alhora que els homes augmenten la presència laboral. Des de la perspectiva generacional, s'apunta el possible canvi en l'organització del temps de treball i les prioritats de les generacions joves, que optarien per aquesta modalitat atesa la major importància atribuïda a les activitats alienes al mercat laboral.

Gràfic 16. Prevalença de jornades partides en funció del sexe i de l'edat. Persones assalariades. 2006-2018, Espanya



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de <www.ine.es>.

En definitiva, les dades posen de manifest una clara tendència cap a feines amb jornades contínues i, per tant, una aproximació progressiva al que es coneix com «horari de treball europeu». És a dir, una distribució horària caracteritzada per una major compactació diària de la jornada laboral, la qual contribueix a donar espai a la resta d'activitats que configuren la vida quotidiana. En aquest context, les xifres més baixes de jornada partida entre les persones assalariades i les dones posarien de manifest la preferència per

Les dades posen de manifest una clara tendència cap a feines amb jornades contínues i, per tant, una aproximació progressiva al que es coneix com «horari de treball europeu».

aquest horari, tant perquè permet atendre altres responsabilitats com perquè permet gaudir de més temps per a altres activitats. Tanmateix, el caràcter generalitzat del canvi fa pensar que, cada

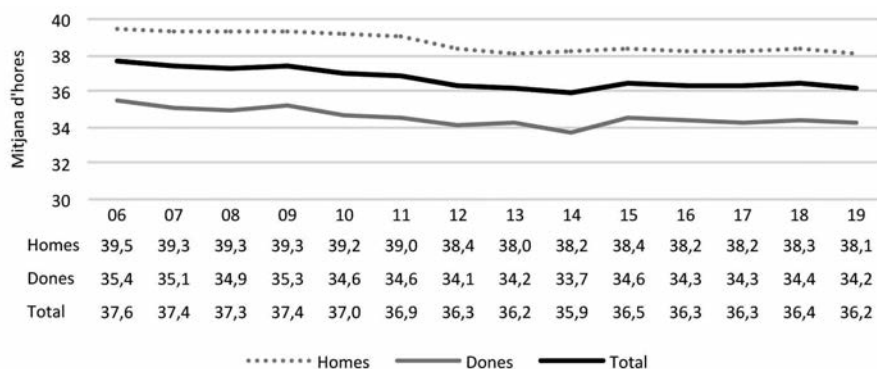
vegada més, els homes sortiran abans de la feina. Les possibles conseqüències d'aquest fet van en la línia del que mostren altres estudis sobre el temps de cura: una major implicació i una major dedicació a la cura de les criatures per part dels homes, sobretot de les generacions més joves (Borràs *et al.*, 2018).

A partir de l'evidència empírica, s'apunta que l'horari de sortida que representa la jornada contínua esdevé un factor clau per afavorir la dedicació a les tasques de cura. Per contra, el fet de treballar en horari partit representa un factor que allarga la jornada laboral i dificulta la participació en altres tipus de tasques fonamentals per a la reproducció de la vida. Malgrat tot, persisteixen les desigualtats de gènere en l'ús i la distribució dels temps i dels treballs, encara que, a diferència del que succeïa en el passat, els universos temporals dels homes i de les dones s'entrecreuen i es separen constantment (Prieto *et al.*, 2008).

Menys hores de treball remunerat

Finalment, per tal de completar l'anàlisi de la incidència de la jornada laboral en l'organització de la vida quotidiana, es presenten les dades relatives al nombre d'hores treballades setmanalment. En primer lloc, es posa de manifest una lleu tendència cap a la disminució del nombre d'hores pactades. Concretament, durant el període de creació d'ocupació el 2006, s'observa que la mitjana d'hores treballades era de 39,5 per als homes i de 35,4 per a les dones, mentre que el 2019 va ser de 38,1 hores i de 34,2, respectivament (gràfic 17). Per tant, la disminució en ambdós casos és del voltant d'1 hora, i es manté la distància de 4 hores entre la jornada masculina i la femenina. Les raons de la reducció de la jornada laboral generalitzada podrien estar relacionades amb l'augment de la jornada parcial.

Gràfic 17. Mitjana d'hores pactades (o en contracte), segons el sexe. Persones assalariades. 2006-2019, Catalunya



Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA.

Des de la perspectiva del cicle vital, les hores treballades a la setmana disminueixen en totes les franges, si bé la reducció és menor a mesura que augmenta l'edat i, a la vegada, la jornada laboral setmanal és major. En concret, s'observa una reducció de 4,5 hores en el tram de 16-24 anys, de manera que es passa de les 34,4 hores setmanals a les 29,9 hores setmanals; una reducció de 2,5 hores en el tram de 25-34 anys; una altra d'1 hora i escaig en els grups de 35-54 anys, i una de menys de 0,4 hores entre les persones majors de 55 anys (gràfic 18). En aquest sentit, doncs, semblaria possible apuntar la prevalença de la jornada parcial com una de les raons de la reducció de les hores de treball remunerat més accentuada entre les persones joves.

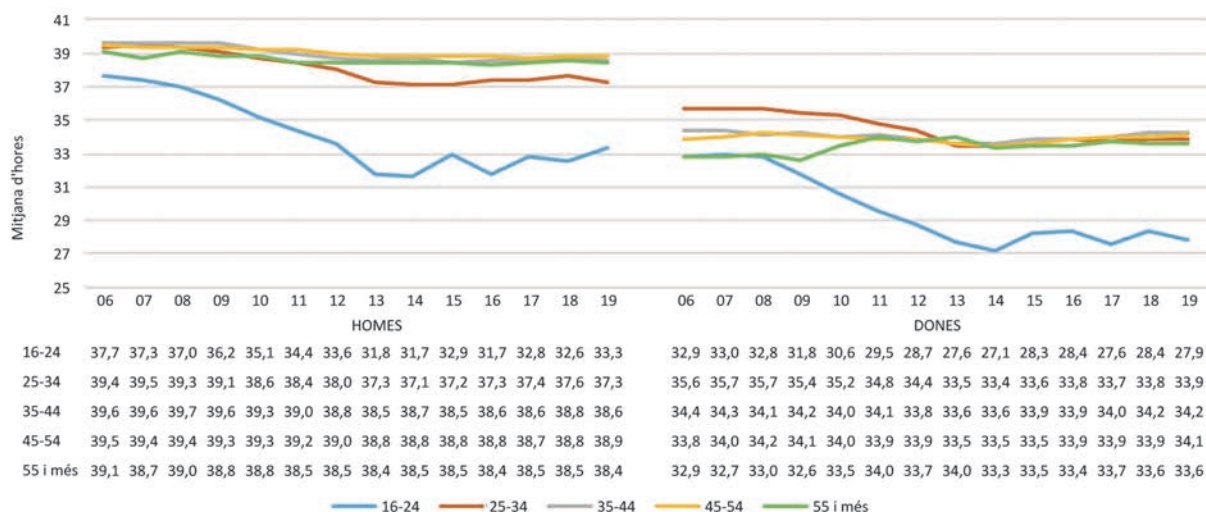
Gràfic 18. Mitjana d'hores pactades (o en contracte), segons l'edat. Persones assalariades. 2006-2019, Catalunya



Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA.

No obstant això, les dades segons el sexe i l'edat no semblen reforçar la hipòtesi de la jornada parcial com a explicació de la reducció de les hores treballades, atès que les dones que es troben en les franges d'edat en què les càrregues de cura estan més presents no registren una clara disminució en comparació amb els homes (gràfic 19).

Gràfic 19. Mitjana d'hores pactades (o en contracte), segons l'edat i el sexe. Persones assalariades. 2006-2019, Espanya



Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA.

Des d'una perspectiva global, l'augment de la parcialitat, la jornada contínua i la reducció del temps de treball assalariat entre les persones joves podrien respondre a un doble fenomen aparentment contradictori. D'una banda, s'apuntaria la flexibilitat temporal com una forma encoberta de precarietat laboral en la mesura que els joves es veurien forçats a una absència parcial del mercat de treball; de l'altra, en sentit contrari, semblaria que la pèrdua de centralitat material del treball remunerat podria respondre, al seu torn, a una pèrdua de la seva centralitat simbòlica entre les generacions joves, atesa la importància creixent d'altres activitats en la seva vida quotidiana.

Per contra, el manteniment de les hores de treball assalariat entre les dones que es troben en el període central de la vida adulta podria indicar més centralitat de l'ocupació femenina, malgrat que coincideixi amb responsabilitats de cura,

El manteniment de les hores de treball assalariat entre les dones que es troben en el període central de la vida adulta podria indicar més centralitat de l'ocupació femenina, malgrat que coincideixi amb responsabilitats de cura, a diferència del que passava en generacions anteriors.

a diferència del que passava en generacions anteriors. Es tracta d'un canvi en l'organització de la vida quotidiana que condicionaria el temps de treball dels homes dins i fora del mercat

de treball. En aquest sentit, cal recordar que les anomenades «parelles de doble ingrés» són les més igualitàries pel que fa la redistribució dels temps i dels treballs. Així doncs, sembla possible apuntar que la reducció del nombre d'hores treballades d'una manera remunerada contribuiria a la reducció de les desigualtats de gènere, si bé cal tenir present que la participació masculina en les tasques domèstiques i de cura no es produeix en funció de la participació laboral femenina (Moreno *et al.*, 2018). Un bon exemple és el cas de les dones que viuen en règim de doble presència, en què la manca de temps esdevé una condició estructural de la seva vida quotidiana (Prieto *et al.*, 2008).

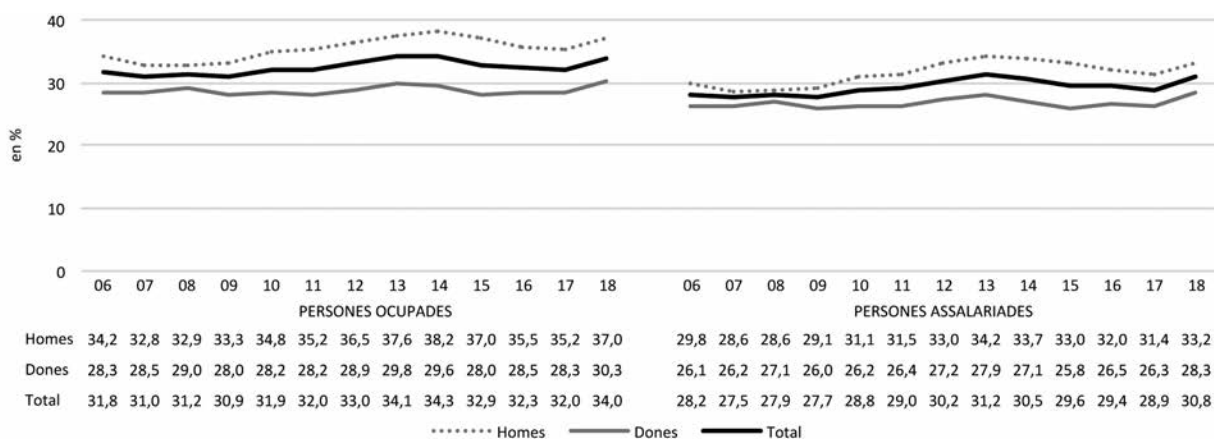
3.3. Distribució del temps de treball remunerat: horaris atípics que desincronitzen

Una vegada analitzats el tipus de contractació i el tipus de jornada, cal aprofundir en la distribució del temps de treball remunerat segons els horaris i els torns. En aquest sentit, cal veure fins a quin punt la tendència a la compactació i a la disminució de la jornada laboral es produeix d'una manera sincronitzada amb la resta dels temps socials o si, per contra, pren la forma d'horaris atípics, d'hores extraordinàries, de treball en cap de setmana i de sistema de torns.

La disponibilitat temporal dels horaris atípics

En primer lloc s'analitza el nombre de persones que durant les darreres setmanes han treballat algun dia entre les 20.30 hores i la mitjanit (gràfic 20). En termes generals, les dades posen de manifest un lleu increment general d'aquest supòsit, amb una major prevalença en el cas de les persones ocupades (del 31,8 % al 34 %), en comparació amb les assalariades (del 28,2 % al 30,8 %), així com entre els homes (del 34,2 % al 37 % entre els ocupats i del 28,3 % al 33,2 % entre els assalariats), en comparació amb les dones (del 28,3 % al 30,3 % entre les ocupades i del 26,1 % al 29,8 % entre les assalariades). En la mesura que els pics més alts coincideixen amb els anys centrals de la crisi, sembla possible apuntar que la dificultat per trobar feina comporta una major disponibilitat per treballar en horaris atípics. De la mateixa manera, els percentatges més elevats en el cas dels homes respondrien a una major disponibilitat laboral directament relacionada amb la menor assumpció de responsabilitats en l'esfera domèstica, una situació que seria inversa en el cas de les dones.

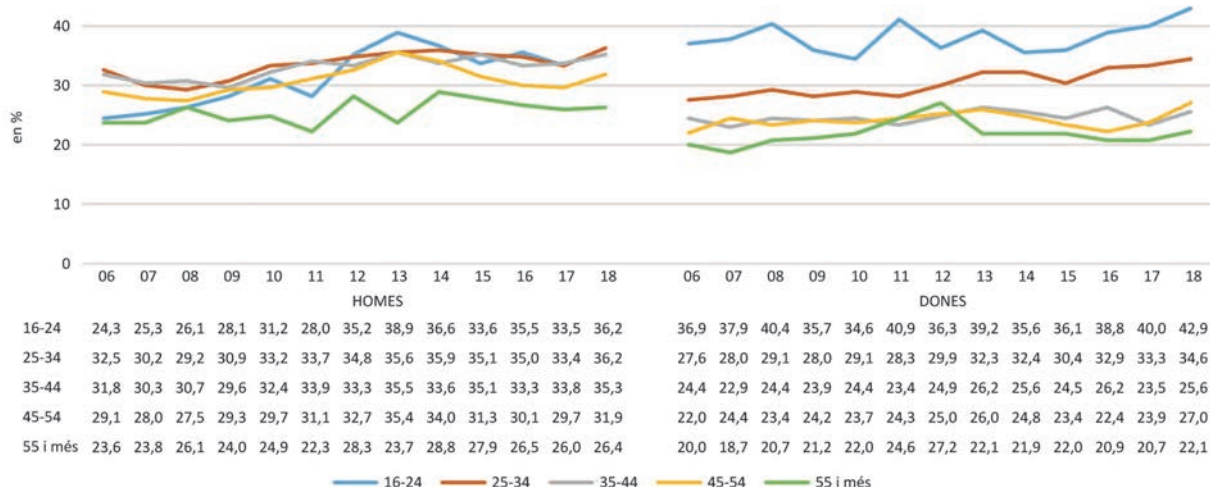
Gràfic 20. Prevalença de jornada atípica (ha treballat algun dia entre les 20.30 hores i la mitjanit) en funció del sexe. Persones ocupades i assalariades. 2006-2018, Espanya



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de <www.ine.es>.

L'aproximació des del cicle de vida reforça la idea dels horaris atípics com a indicador de precarietat i de vulnerabilitat laboral que obliga les persones a mostrar-se més disponibles a la gestió empresarial flexible, tant pel tipus de feina que realitzen com perquè tenen menys capacitat negociadora. En aquest sentit, les persones menors de 25 anys registren els percentatges més elevats de treball en horaris atípics, especialment en el cas de les dones: del 24,3 % al 36,2 % els homes i del 36,9 % al 42,9 % les dones (gràfic 21). La major afectació femenina és un reflex de la doble discriminació laboral —s'és dona i s'és jove—, fet que converteix aquesta fase vital sense atribució de responsabilitats familiars en una situació de vulnerabilitat constant. Per contra, entre les persones majors de 25 anys aquesta tendència s'inverteix, amb una prevalença dels horaris atípics —treballar més enllà de les 20.30 hores— més elevada entre els homes que entre les dones.

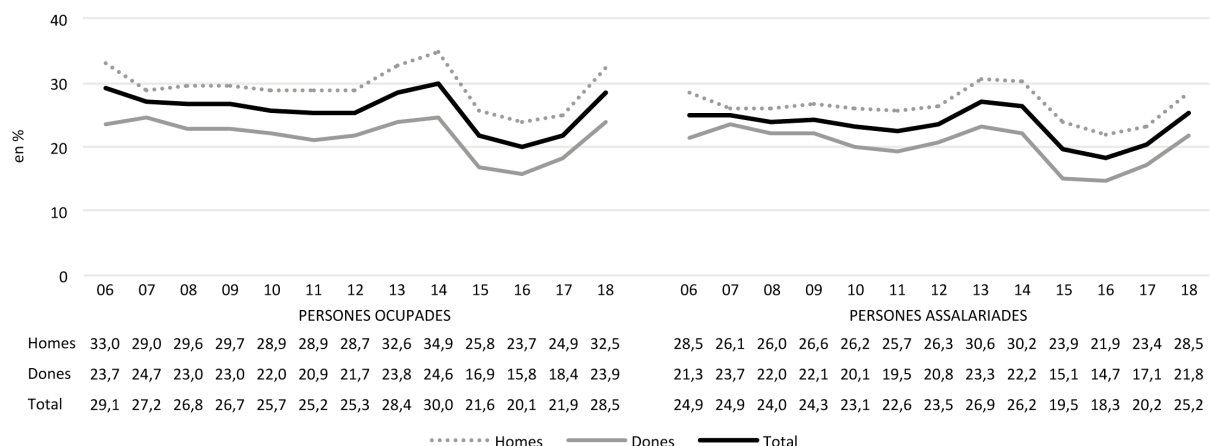
Gràfic 21. Prevalença de jornada atípica (ha treballat algun dia entre les 20.30 hores i la mitjanit) en funció de l'edat i del sexe. Persones assalariades. 2006-2018, Espanya



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de <www.ine.es>.

En clau territorial, les dades relatives a Catalunya mostren una tendència menys nítida, amb majors fluctuacions que obeeixen, segons s'ha apuntat en la introducció d'aquest tercer apartat, a una mida de la mostra significativament menor: del 29,1 % al 28,5 % entre les persones ocupades, i del 24,9 % al 25,2 % entre les assalariades. Malgrat que no es registren canvis aparents amb relació a l'inici i al final del període estudiat, l'evolució posa de manifest fluctuacions que superen els 7 punts percentuals, tant per al conjunt de les persones ocupades com per al de les assalariades, així com entre els homes i les dones.

Gràfic 22. Prevalença de jornada atípica (ha treballat algun dia entre les 20.30 hores i la mitjanit) en funció del sexe. Persones ocupades i assalariades. 2006-2018, Catalunya

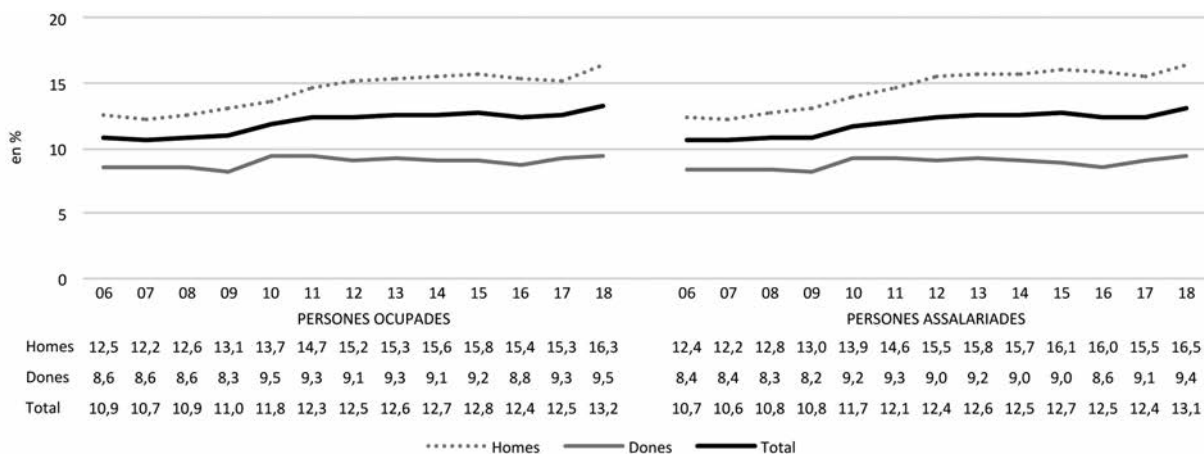


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de <www.ine.es>.

Més enllà de la mitjanit: el treball nocturn

El segon indicador que cal considerar en termes de distribució del temps de treball és el volum de persones que han treballat més enllà de la mitjanit. Les dades evidencien, també, una tendència a l'augment durant els anys acumulats de crisi, si bé el volum d'afectació és inferior que el corresponent a la franja horària anterior: del 10,9 % al 13,2 % entre les persones ocupades, i del 10,7 % al 13,1 % entre les assalariades (gràfic 23). Des de la perspectiva de gènere, es confirma la major prevalença masculina d'aquesta dinàmica, que apunta cap a l'augment progressiu dels horaris atípics: del 8,6 % al 9,5 % en el cas de les dones ocupades, enfront del creixement del 12,5 % al 16,3 % en el cas dels homes.

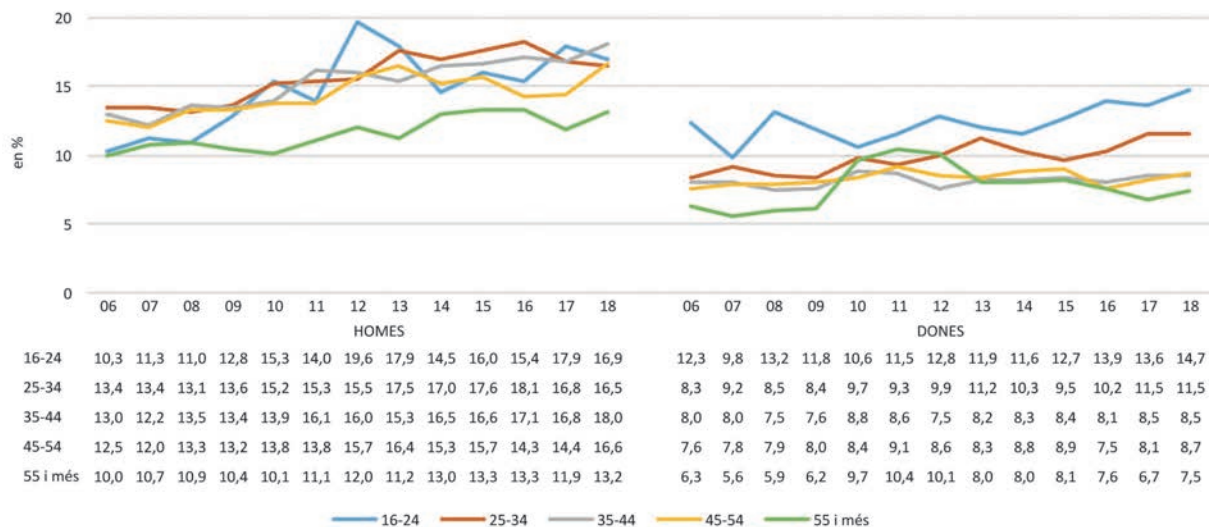
Gràfic 23. Prevalença de treball nocturn (ha treballat algun dia a partir de la mitjanit) en funció del sexe. Persones ocupades i assalariades. 2006-2018, Espanya



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de <www.ine.es>.

Una vegada més, **el patró de gènere es reproduïx a partir dels 25 anys i coincideix amb les edats centrals de la vida adulta, en què l'acumulació de responsabilitats laborals i familiars contribueix a explicar la menor disponibilitat de les dones envers els horaris atípics i, alhora, dona compte de la major disponibilitat laboral masculina.** Ara bé, aquestes disponibilitats no es reproduïxen en el grup d'edat de 16-24 anys, en què la prevalença a treballar més enllà de la mitjanit és major i tendeix a créixer durant el període analitzat: en el cas dels homes passa del 10,3 % al 16,9 %, mentre que en el de les dones passa del 12,3 % al 14,7 % (gràfic 24). L'absència de responsabilitats de cura atribuïdes al moment vital contribueix a explicar el diferent comportament de les dones segons l'edat, a diferència del que passa amb els seus homòlegs masculins.

Gràfic 24. Prevalença de treball nocturn (ha treballat algun dia a partir de la mitjanit) en funció de l'edat i del sexe. Persones assalariades. 2006-2018, Espanya

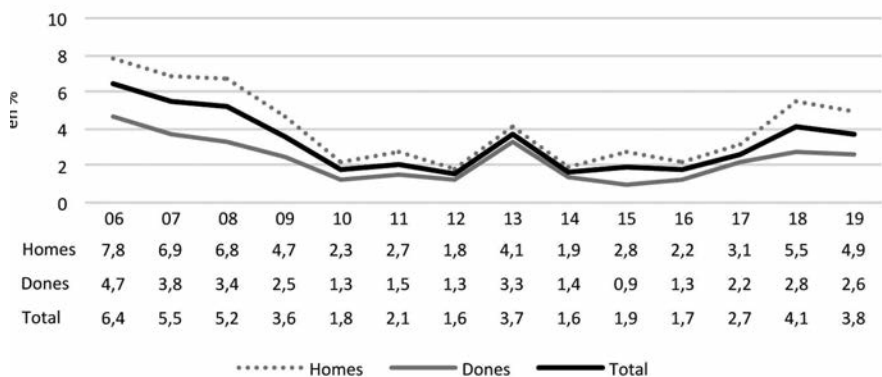


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de <www.ine.es>.

Hores extraordinàries

La realització d'hores extraordinàries és un altre bon indicador per analitzar la desincronització dels horaris laborals en termes de disposició o d'exigència. En aquest cas, les dades analitzades assenyalen tres fenòmens: una afectació menor de les hores extres en comparació amb els horaris atípics, una tendència a la disminució al llarg del període estudiat, que s'accentua, sobretot, en els anys centrals de la crisi, així com una major prevalença masculina (gràfic 25).

Gràfic 25. Prevalença d'hores extres (la setmana de referència) en funció del sexe. Persones assalariades. 2006-2019, Catalunya



Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA.

Des de la perspectiva del cicle de vida, s'observa la reproducció de les tendències generals en totes les franges d'edat, tant en el cas dels homes com en el de les dones, però amb l'excepció de les persones majors de 54 anys i de les dones menors de 25 anys (gràfics 26 i 27).

Gràfic 26. Prevalença d'hores extres (la setmana de referència) en funció de l'edat. Persones assalariades. 2006-2019, Catalunya



Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA.

Gràfic 27. Prevalença d'hores extres (la setmana de referència) en funció de l'edat i del sexe. Persones assalariades. 2006-2019, Catalunya

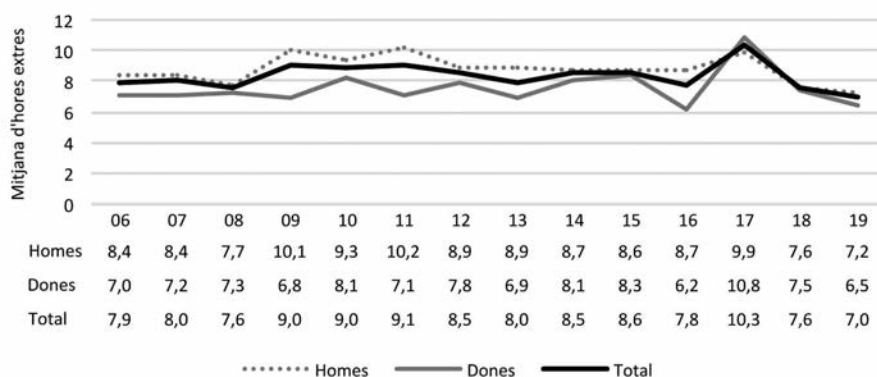


Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA.

Segons aquestes dades, **no sembla que el recurs a les hores extraordinàries formi part de les estratègies de gestió del temps de treball remunerat en un context de crisi, ni per part de les persones treballadores ni part de les ocupadores, si bé és cert que caldria considerar altres explicacions, com ara el fet que les hores extres en un dia laborable es poden realitzar a compte d'altres hores considerades com un bescanvi.** En aquest sentit, Morón *et al.* (2008) assenyalen l'exemple d'alguns convenis col·lectius, els quals, a més d'oferir la possibilitat de distribuir la jornada laboral d'una manera irregular al llarg de l'any, preveuen mecanismes per canviar la distribució anual i, al mateix temps, ofereixen l'opció de fer hores extres compensades amb temps de descans.

Més enllà del volum de persones que fan hores extraordinàries, és rellevant aprofundir en les característiques d'aquesta pràctica. Així, s'observa que la mitjana d'hores entre les persones que treballen més temps del que s'estableix en el seu contracte se situa entre les 6,5 i les 10 hores setmanals, cosa que equivaldria a un dia laboral (gràfic 28), per bé que el conjunt de dades sembla apuntar una tendència a la disminució d'aquest volum durant el període analitzat, sense deixar de considerar la gran variabilitat de les dades.

Gràfic 28. Mitjana d'hores extres en funció del sexe. Persones assa-



Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA.

Treballar en cap de setmana

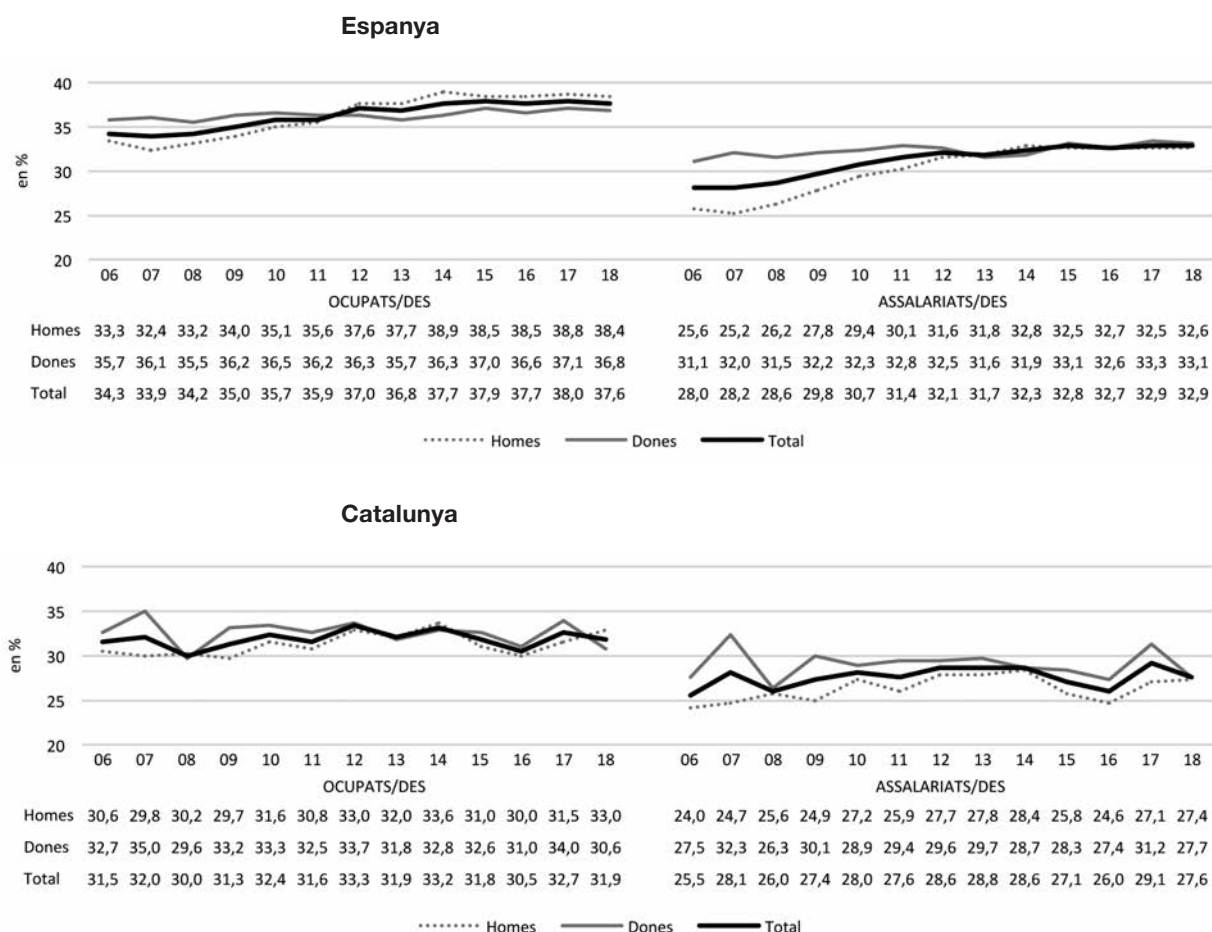
Un altre indicador sobre la desincronització d'horaris entre la població és el treball remunerat en cap de setmana. D'entrada, cal analitzar aquesta pràctica diferenciant els dissabtes dels diumenges, bàsicament pel pes del sector productiu a l'hora d'explicar el treball en cap de setmana (els dissabtes són importants en el sector serveis, com ara el comerç o la restauració, mentre que els diumenges són rellevants en l'àmbit de les urgències). Aquest pes cal relacionar-lo amb la segregació horitzontal, en la mesura que explica la concentració d'homes i de dones en uns sectors productius determinats.

Concretament, les dades relatives al treball assalariat durant els dissabtes posen de manifest tres fenòmens: una major prevalença en les dones; un augment progressiu durant el període estudiat; i una disminució de la diferència de

gènere a causa del creixement més elevat en el cas dels homes (gràfic 29). En el rerefons d'aquestes tendències es troba la concentració de dones en el sector serveis, actiu durant els dissabtes, així com la major presència masculina en aquest sector d'ençà de l'inici de la crisi davant la destrucció d'ocupació en sectors que tradicionalment donen ocupació als homes.

El conjunt de canvis relatius al treball en dissabte es produeix tant a Catalunya com a Espanya, si bé d'una manera més lleu en el cas català, en què el nombre de persones ocupades es troba 3 punts per sota a l'inici del període i 5,5 punts al final en comparació amb la resta de l'Estat.

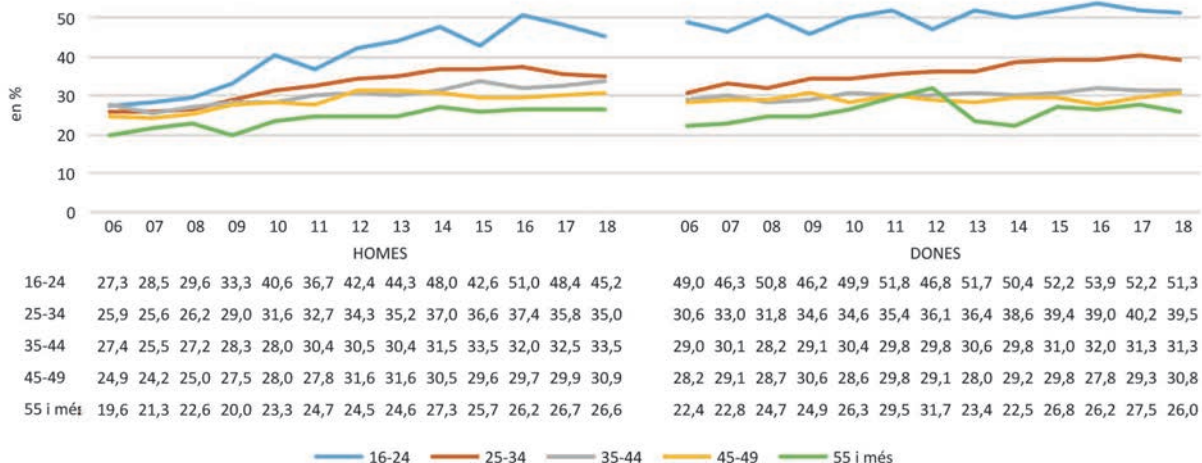
Gràfic 29. Prevalença de treball en cap de setmana (ha treballat algun dissabte en les darreres quatre setmanes) en funció del sexe. Persones ocupades i assalariades. 2006-2018, Espanya i Catalunya



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de <www.ine.es>.

L'anàlisi en termes de cicle vital confirma l'augment generalitzat en totes les franges d'edat, si bé té una major afectació entre les persones joves, en especial entre les dones: del 49 % al 51,3 % en el cas de les dones d'entre 16-24 anys, i del 27,3 % al 45,2 % entre els seus homòlegs masculins (gràfic 30).

Gràfic 30. Prevalença de treball en cap de setmana (ha treballat algun dissabte en les darreres quatre setmanes) en funció de l'edat i del sexe. Persones assalariades. 2006-2018, Espanya

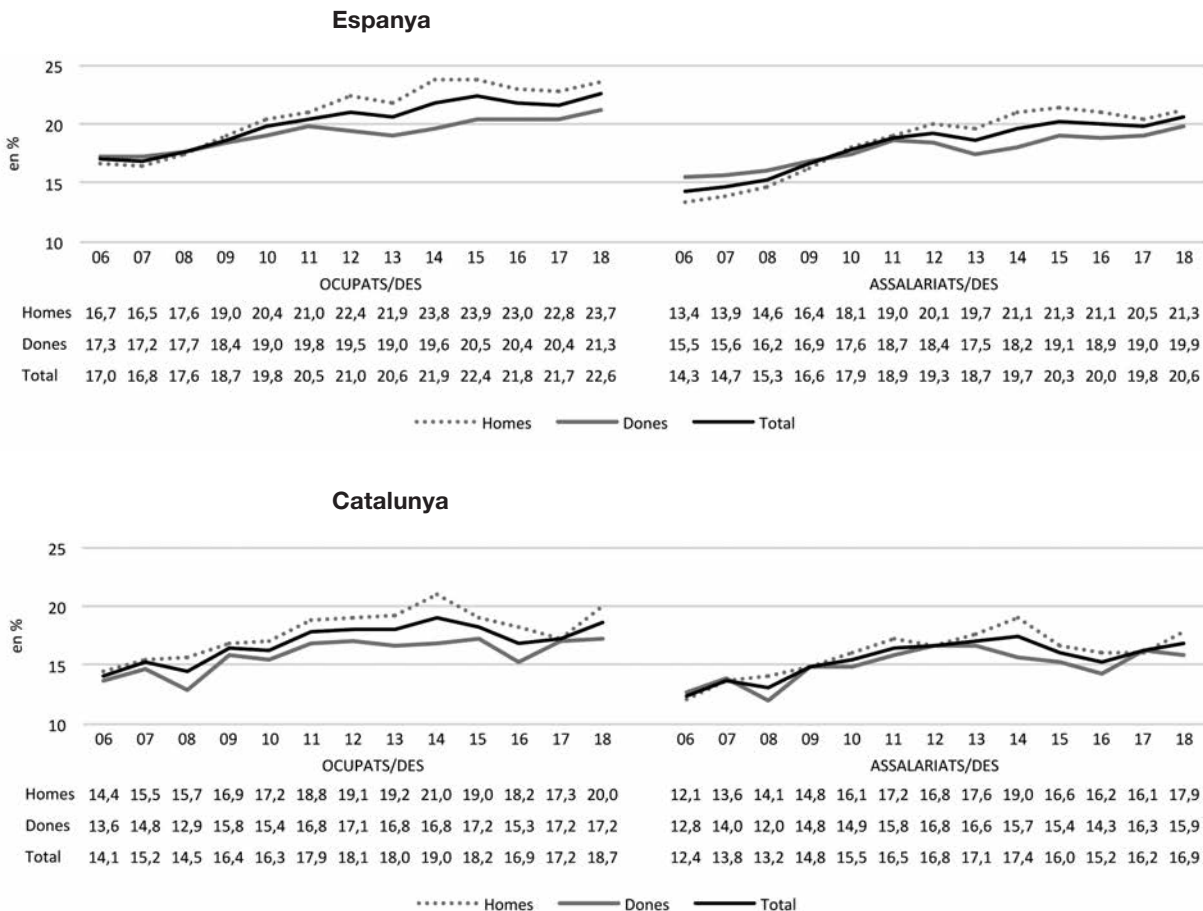


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de <www.ine.es>.

En el cas del treball assalariat en diumenge, també s'observa un augment generalitzat, encara que afecta un volum inferior de persones en comparació amb el treball en dissabte: del 17 % al 22,6 % entre les persones ocupades, i del 14,3 % al 20,6 % entre les assalariades (gràfic 31). Comparativament, però, l'increment durant el període analitzat és superior en el cas dels diumenges, la qual cosa confirma la tendència a la diversificació de la distribució del temps de treball, amb una major incidència de l'ocupació en horaris i dies atípics. Tal com passa amb el treball en dissabte, aquesta tendència a l'increment és més marcada en el conjunt d'Espanya que a Catalunya. L'explicació pot raure en una regulació dels horaris d'obertura durant els dies festius que difereix en funció del territori: la regulació catalana ha tendit a restringir els horaris comercials, mentre que la liberalització dels horaris ha marcat la pauta en altres territoris de l'Estat.

Des de la perspectiva de gènere, s'observa la lleu prevalença masculina del treball en diumenge, amb una diferència d'uns 2 punts percentuals en ambdós territoris (gràfic 31).

Gràfic 31. Prevalença de treball en cap de setmana (ha treballat algun diumenge en les darreres quatre setmanes) en funció del sexe. Persones ocupades i assalariades. 2006-2018, Espanya i Catalunya



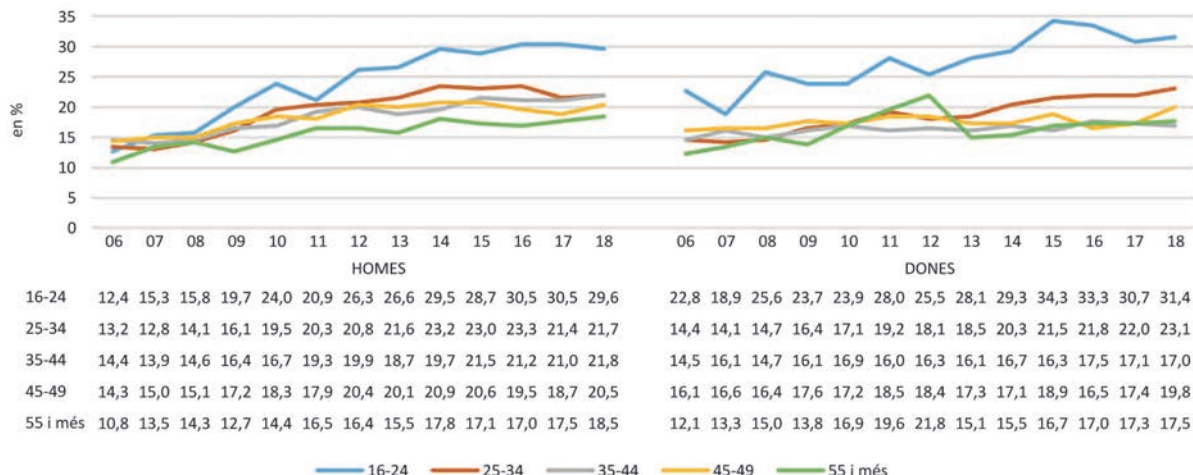
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de <www.ine.es>.

L'aproximació des del cicle de vida constata l'augment del treball en diumenge en totes les franges d'edat entre els homes i les dones (gràfic 32), si bé les

El treball en diumenge entre les persones menors de 25 anys pot respondre a la compaginació amb els estudis, també caldria llegir-ho com una expressió temporal més de la precarietat laboral.

dades evidencien que aquest augment és més acusat en el cas de les persones menors de 34 anys, en què, excepcionalment, els percentatges de les dones superen els dels homes. Aquest increment més acusat entre la població assalariada jove reforça el pes de l'edat en l'explicació de la prevalença dels dies atípics de treball. Malgrat que el treball en diumenge entre les persones menors de 25 anys pot respondre a la compaginació amb els estudis, també caldria llegir-ho com una expressió temporal més de la precarietat laboral.

Gràfic 32. Prevalença de treball en cap de setmana (ha treballat algun diumenge en les darreres quatre setmanes) en funció de l'edat i del sexe. Persones assalariades. 2006-2018, Espanya

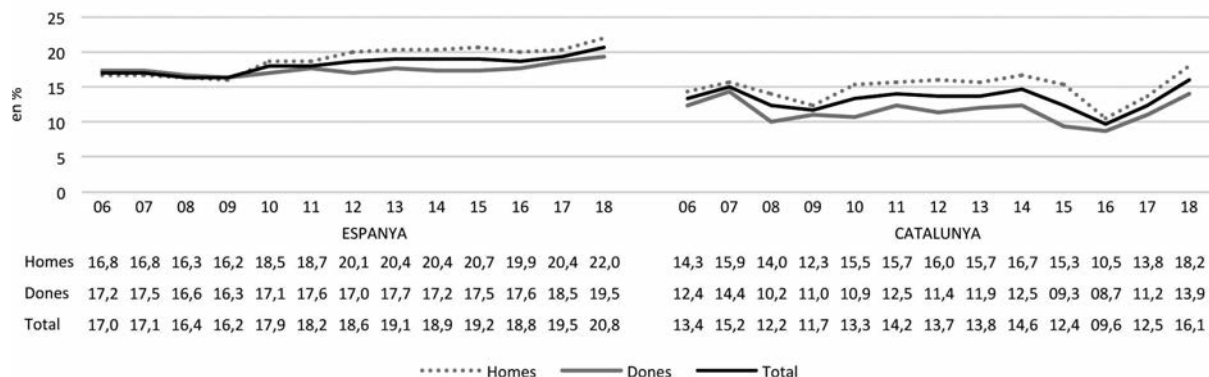


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de <www.ine.es>.

Treball per torns

Finalment, s'analitzen les dades relatives al treball per torns per tal de mostrar la realitat de les persones treballadores que tenen més dificultats per poder atendre amb regularitat i confiabilitat els altres temps de vida. La rotació i la incertesa que acompanyen el treball per torns dificulta l'organització de la vida quotidiana. Les dades referents a les persones assalariades del conjunt de l'Estat apunten un augment progressiu al llarg del període analitzat (del 17 % al 20,8 %), amb un protagonisme més destacat en el cas dels homes, el qual amplia la diferència de gènere (gràfic 33). En el cas de Catalunya, també es registre aquesta tendència a l'increment, si bé es produeix amb una major fluctuació, tal com hem vist en altres casos.

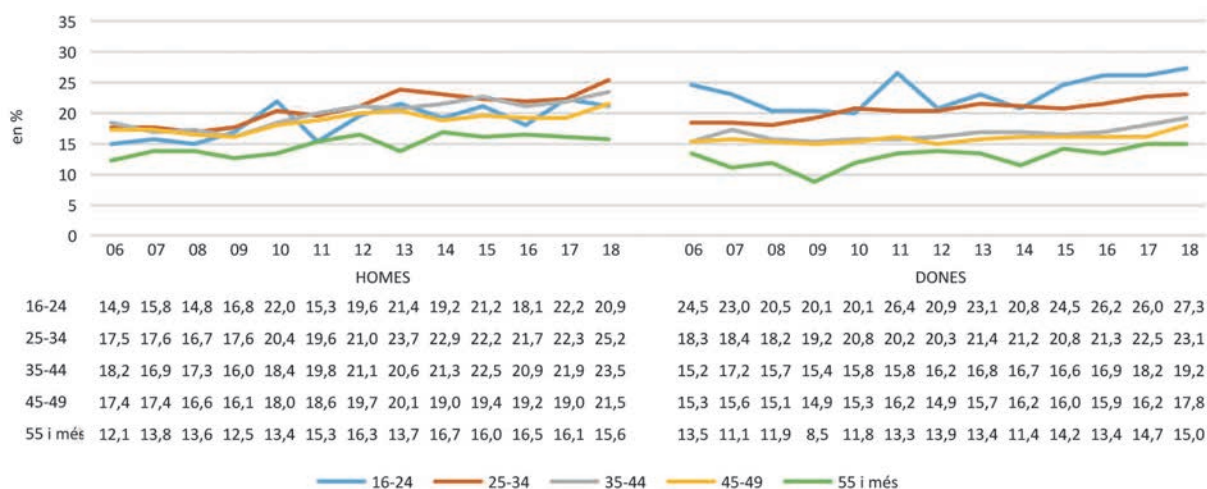
Gràfic 33. Prevalença de treball per torns en funció del sexe. Persones assalariades. 2006-2018, Espanya i Catalunya



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de <www.ine.es>.

La introducció de la variable de l'edat permet matisar les tendències des de la perspectiva de gènere. D'entrada, les dades evidencien la tendència creixent del sistema per torns en totes les franges d'edat, tant pel que fa als homes com a les dones. Tanmateix, a diferència d'altres distribucions atípiques del temps de treball, el sistema per torns apareix com una pràctica més comuna entre els homes que es troben en l'edat central de la vida adulta (25-49 anys). Aquesta prevalença no es reproduïx en el cas de les dones adultes, atès que són les joves les que es veuen més afectades pel sistema per torns (gràfic 34). Les explicacions cal cercar-les, una vegada més, en les responsabilitats de cura que es manifesten en forma de tasques quotidianes i rígides, difícils de compaginar amb els torns rotatius del temps de treball assalariat.

Gràfic 34. Prevalença de treball per torns en funció de l'edat i del sexe. Persones assalariades. 2006-2018, Espanya



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de <www.ine.es>.

En definitiva, les dades analitzades evidencien un conjunt de tendències que apunten cap a la diversificació i la fragmentació de les jornades laborals amb una desincronització dels horaris. En termes globals s'observa: un augment de gairebé 2 punts percentuals del nombre de persones que han treballat entre les 20.30 hores i la mitjanit; un increment superior als 2 punts de les persones que treballen a partir de la mitjanit; un augment de 4 punts de les persones que treballen en dissabte; i de gairebé 5 punts en el cas de les que ho fan en diumenge; finalment, un increment de 5 punts de les persones que treballen en sistemes per torns. Tot plegat, doncs, es constata que **el 2019 hi ha un volum superior de persones que treballen en horaris atípics en comparació amb el 2006. Així mateix, les dades mostren que es tracta d'una realitat que afecta, especialment, les persones més joves, i que tendeix a apropar la realitat dels homes i de les dones en el mercat laboral.** Aquest darrer aspecte, lluny d'apuntar una millora en termes d'igualtat, respon a un empitjorament de les condicions laborals per als homes.

CONCLUSIONS I RECOMANACIONS

4.1. A tall de conclusió

L'objectiu d'aquest monogràfic ha estat analitzar els canvis i les continuïtats del temps de treball remunerat en un escenari marcat per la crisi i la flexibilitat. El punt de partida teòric recull les aportacions de la literatura especialitzada que apunten la transformació, a partir de la dècada del 1980, de la norma temporal industrial cap a un patró basat en la diversificació, la fragmentació i la des-sincronització de la jornada laboral. Seifert (2004) descriu aquest canvi com el pas de la gàbia daurada, que representa seguretat i confiabilitat en la norma temporal industrial homogènia i rígida, cap a la llibertat atzarosa que implica el paradigma de la flexibilitat en la gestió del temps de treball assalariat.

Des d'aquesta perspectiva, s'han plantejat un conjunt de qüestions relatives a l'escenari canviant que es desprèn del context de crisi: ¿quins canvis s'han produït amb relació al temps de treball remunerat durant el període acumulat de crisi? ¿Quines són les conseqüències de la gestió flexible de la jornada laboral? El balanç de canvis i de continuïtats, ¿implica una transformació de l'organització social del temps? El canvi en la distribució horària, ¿comporta un canvi en la norma social del treball? Els canvis i les continuïtats, ¿representen un trencament amb la norma temporal industrial del sistema fordista-taylorista? ¿Quin impacte tenen en termes de benestar quotidià i de qualitat de vida? ¿Quins són els col·lectius més perjudicats?

Per tal de donar resposta al conjunt d'aquestes preguntes, s'ha analitzat l'evolució en el tipus de contractació, el tipus de jornada i la distribució horària durant el període comprès entre el 2006 i el 2019. Les dades apunten la temporalitat, la parcialitat i els horaris atípics com les claus principals per explicar els canvis i les continuïtats del temps de treball remunerat. Amb tot, s'argumenta que la flexibilitat temporal és el factor explicatiu d'una lluita constant pel control del temps dins el mercat laboral.

Més concretament, en resposta a la primera pregunta, l'anàlisi dels principals indicadors seleccionats de l'EPA ha permès aprofundir en el coneixement dels canvis i de les continuïtats que s'han produït entorn del temps de treball remunerat. D'entrada, s'evidencien tres tendències que reforcen la desregulació temporal com la conseqüència directa de la gestió flexible de la jornada laboral.

En primer lloc, es constata la persistència de la temporalitat com una característica del mercat de treball espanyol i català que disminueix durant els anys centrals de la crisi i que augmenta en el moment en què s'inicia la recuperació econòmica. Es tracta d'una persistència estructural, malgrat l'augment de la contractació fixa discontinua. En aquest sentit, la temporalitat esdevé doblement maleïda: l'augment de la contractació temporal en època de creixement econòmic implica incertesa i precarietat; la disminució de la contractació temporal en època de recessió comporta acomiadaments i pobresa. En segon lloc, s'evidencia un augment de la jornada a temps parcial que conserva el seu rostre femení. En aquest cas, es tracta d'un creixement que consolida aquesta modalitat com una forma de contractació precària més enllà d'una elecció per part de les persones assalariades. Finalment, en tercer lloc s'observa un augment dels horaris atípics en totes les seves manifestacions: treball nocturn, hores extraordinàries, treball en cap de setmana o sistema per torns. Es confirma, doncs, la tendència cap a un escenari caracteritzat per una major inestabilitat, heterogeneïtat i desincronització del temps de treball remunerat. De retruc, la manca de confiabilitat, les múltiples cares de la jornada laboral i la distribució irregular dels horaris condicionen negativament les condicions de treball i de vida de la població assalariada.

En termes generals, la diversificació de la jornada laboral descrita convida a introduir la pregunta entorn del trencament amb la norma social del treball fordista-taylorista. **Les dades analitzades mostren un doble fenomen: d'una banda, canvis que introdueixen noves modalitats de contractació temporal cada vegada més incertes per a les persones treballadores; i, de l'altra, un reforçament de les velles formes de jornada laboral atípica, com ara el treball en cap de setmana, el treball a temps parcial o els sistemes per torns.** Aquests canvis i continuïtats debiliten la idea d'estabilitat laboral i normalitzen el caràcter precari de les condicions de treball, a la vegada que alimenten la incertesa laboral i col·loquen un nombre de persones cada vegada més elevat en situació de vulnerabilitat. Des d'una perspectiva material, doncs, es trenca la norma temporal del treball industrial i desapareix la gàbia daurada que implicava l'homogeneïtat temporal. La flexibilitat del temps de treball amaga un requeriment de més disponibilitat i menys seguretat. Es tracta de noves formes de precarietat temporal que emmascaren presències i

absències parcials en el mercat laboral, amb conseqüències en les condicions materials d'existència en termes de salari i de cotització per a les pensions.

Tanmateix, en la línia dels canvis esdevinguts, cal assenyalar l'augment de la jornada laboral contínua i la disminució del nombre de persones que treballen en jornada partida. Es tracta d'un canvi positiu, en la mesura que facilita l'organització dels temps i dels treballs que configuren la vida quotidiana. Les dades apunten una aproximació cap a l'anomenat «horari europeu» i trenquen amb el model tradicional espanyol caracteritzat per la ruptura de la jornada laboral al migdia. La compactació horària que es desprèn d'aquest canvi convida a respondre al conjunt de preguntes relatives al cost quotidià de les transformacions experimentades pel temps de treball remunerat. Pel que fa a aquesta qüestió, un aspecte que cal destacar és el fet que les jornades contínues afavoreixen avançar l'horari de sortida de la feina i faciliten una major disponibilitat per fer altres activitats i atendre altres temps (tasques domèstiques, treball de cura, oci, temps de lliure disposició personal...).

Una altra de les qüestions plantejades es refereix al perfil sociològic dels col·lectius més afectats pels canvis esdevinguts. Els resultats obtinguts assenyalen clarament que el grup de persones joves és el més perjudicat pels impactes que es desprenen de la crisi de l'ocupació i de la gestió flexible del temps de treball assalariat. Es troben en una situació marcada per les incerteses, tant pel que fa a l'organització de la vida quotidiana com a les garanties de confiabilitat de cara al futur. En síntesi, la situació laboral de les generacions joves concentra les conseqüències més negatives del context actual: una disminució de la presència laboral amb més inactivitat i atur; la temporalitat com una forma d'estar en el mercat laboral; i horaris atípics com a norma quotidiana. El conjunt d'aquests impactes amaga la persistència de les desigualtats entre homes i dones, atès que el pes de l'edat és superior al gènere fins al moment en què apareixen les responsabilitats de cura. Els homes joves i les dones joves tenen situacions més similars perquè ells empitjoren durant el període analitzat i elles encara no es troben en el moment vital en què, molt sovint, es veuen obligades a desenvolupar estratègies de conciliació davant l'absència de corresponsabilitat.

En qualsevol cas, la situació laboral de la joventut sembla condicionar la dimensió material i simbòlica del seu projecte de vida: l'endarreriment de l'edat d'emancipació i el retard de la maternitat i la paternitat representarien alguns

la situació laboral de la joventut sembla condicionar la dimensió material i simbòlica del seu projecte de vida: l'endarreriment de l'edat d'emancipació i el retard de la maternitat i la paternitat representarien alguns dels exemples més evidents.

dels exemples més evidents. D'una manera paral·lela, els resultats obtinguts conviden a pensar que s'està produint un canvi relacionat amb la pèrdua de valor

atribuït al treball remunerat, cosa que, per consegüent, comporta l'atribució de valor a altres temps i activitats. En aquest sentit s'observaria, cada vegada més, una percepció instrumental de l'ocupació en detriment d'una percepció expressiva: el treball remunerat com a font d'ingressos i no pas com a font d'identitat. Aquest gir de valors reforçaria el present com a línia temporal, el temps

com a element de benestar i l'individualisme com una perspectiva en què el consum i l'hedonisme tenen un paper cabdal donada l'absència d'expectatives en el futur professional.

La situació laboral de les dones dibuixa el perfil d'un altre dels col·lectius més perjudicats per les transformacions que ha experimentat el temps de treball assalariat. En aquest cas, però, el balanç és més agredolç. D'una banda, en termes de presències i d'absències es constata una tendència iniciada durant la dècada del 1980 i reforçada pel caràcter sectorial de la crisi: l'augment progressiu de la presència femenina en el mercat laboral al llarg de tot el cicle vital; de l'altra, però, les dades evidencien la persistència de les discriminacions que caracteritzen la relació de les dones amb el treball assalariat. A grans trets es pot afirmar que les responsabilitats de cura continuen modulant **el temps de treball remunerat de les dones que es troben en l'edat central de la vida adulta: més absències parcials, menys hores de treball, temporalitat, parcialitat, menys horaris atípics. Tot plegat, res d'això no indica unes condicions de treball millors ni una qualitat de vida millor, sinó una persistència de la divisió sexual dels treballs, mentre que la situació dels seus homòlegs masculins està presidida per la plena disponibilitat laboral.** Cal recordar, també, que els indicis de confluència en les pautes que marquen el temps de treball remunerat dels trams centrals de la vida adulta responen a l'empitjorament de les condicions dels homes i no pas a la millora de l'ocupació femenina.

En resum, sembla que l'augment de la fragmentació del temps de treball remunerat, en termes de temporalitat, de parcialitat i d'horaris atípics, va més enllà de la naturalesa de les ocupacions i de les característiques dels llocs de treball. En aquest sentit, doncs, s'apunta que la diversificació de la jornada laboral en totes les seves expressions es configura com un tret més de la precarietat laboral que afecta, principalment, la joventut i les dones. No obstant això, les transformacions de la norma temporal que arrossega la gestió flexible del factor treball en el context de crisi també repercuteixen negativament en l'ocupació masculina. Aquest fet dibuixa una falsa convergència entre gèneres, en el rerefons de la qual hi ha la precarització que arrossega la fragmentació del temps de treball en comptes de la seguretat que implicaria el repartiment de l'ocupació.

Al mateix temps, l'augment de les jornades contínues, la disminució del nombre de persones que treballen en jornada partida i la davallada de les hores extraordinàries convida a pensar que el valor simbòlic del temps està a l'alça i en contraposició al seu valor material. És a dir, el tradicional binomi temps-diners, que des dels inicis de la industrialització ha marcat la pauta laboral masculina de plena disponibilitat en termes d'horari, d'hores extraordinàries i de pluriocupació, començaria a conviure amb el binomi temps-benestar; un binomi en què preval el control individual del temps encara que suposi renunciar a la gàbia daurada i assumir el risc de la llibertat atzarosa, en uns marges marcats per la precarietat i la desaparició d'un imaginari forjat en el recurs material de les hores extraordinàries.

En conclusió, la crisi ha introduït un escenari canviant en el qual persisteixen tensions temporals: es reforça la temporalitat, la parcialitat i els horaris atípics

com a trets precaris d'un mercat laboral cada vegada més exigent amb la disponibilitat de les persones treballadores, alhora que, paradoxalment, la tendència a compactar la jornada deixa espai a la resta dels temps socials que configuren la seva vida quotidiana.

4.2. A tall de recomanació

El conjunt de resultats, de tendències i de conclusions apuntades al llarg d'aquest monogràfic donen peu a plantejar algunes recomanacions per al disseny i la implementació de polítiques públiques orientades a millorar la relació del temps i del treball des d'una perspectiva preocupada per la igualtat d'oportunitats i pel benestar quotidià. A continuació s'apunten quatre línies d'actuació a partir dels principals canvis que implica la gestió flexible del temps de treball en un context de crisi de l'ocupació.

En primer lloc, si s'entén que **la fragmentació progressiva del temps de treball augmenta la vulnerabilitat laboral de les persones assalariades i que alhora fa més precària la seva situació laboral, cal apostar per unes polítiques laborals que fomentin el repartiment de l'ocupació.** Es tracta d'una línia d'actuació que entroncaria directament amb els debats que han marcat la història de la jornada laboral, tal com s'explica en el segon apartat d'aquest monogràfic. Recuperar la idea de reduir la jornada laboral per repartir el treball amb l'objectiu de fer front a l'elasticitat en la contractació de la força de treball que arrossega incertesa i precarietat. En aquest sentit, cal recordar que l'anàlisi realitzada centra l'atenció en la situació de les persones presents en el mercat laboral que representen aproximadament dos terços de la població. Atès que no es garanteix la confiabilitat en l'ocupació, suposa córrer un risc doble: veure com creix la població vulnerable i, alhora, dificultar les opcions del terç que viu al marge fent malabarismes entre la difusa frontera que representa estar a dins o a fora del mercat laboral.

En segon lloc, la constatació de la progressiva compactació de la jornada laboral amb el consegüent avançament de l'horari de sortida de la feina té un potencial transformador per al repartiment dels temps i dels treballs. Tanmateix, el pes de les relacions socials de gènere requereix unes accions polítiques que aprofitin l'oportunitat de canvi que s'obre amb el trencament de la pauta horària industrial, el qual, per si sol, no és suficient per a la transformació social. En aquest sentit, s'apunta la necessitat de desenvolupar polítiques d'ocupació des de la perspectiva de gènere que promoguin la compactació horària per afavorir la corresponsabilitat.

En tercer lloc, la constatació que el col·lectiu de persones joves persisteixen en situació de vulnerabilitat laboral obliga a replantejar les polítiques d'ocupació juvenil. En aquest sentit, cal avaluar la implementació i

La progressiva compactació de la jornada laboral amb el consegüent avançament de l'horari de sortida de la feina té un potencial transformador per al repartiment dels temps i dels treballs. Tanmateix,

l'impacte dels programes de garantia juvenil i de formació dual, entre d'altres. S'ha d'obtenir un balanç que fixi l'atenció en la diversitat del col·lectiu, així com en les conseqüències que implica una socialització laboral immersa en la inestabilitat, la temporalitat i la precarietat.

Finalment, la hipòtesi entorn de la importància creixent del binomi temps-benestar enfront del binomi temps-diners en un context en què un terç de la població es troba en situació de vulnerabilitat obliga a pensar en polítiques que afavoreixin el temps de lliure disposició personal amb la garantia que comporten la seguretat i l'estabilitat laboral. Fomentar el temps com a recurs significa garantir les condicions materials d'existència per evitar reproduir les desigualtats socials existents, que cada vegada més polaritzen la població.

BIBLIOGRAFIA

- ADAM, B. (1999). «Cuando el tiempo es dinero. Racionalidades de tiempo conflictivas y desafíos a la teoría y la práctica del trabajo». *Sociología del Trabajo*, 37:5-39.
- ALONSO, L. E. (1999). *Trabajo y ciudadanía*, Valladolid: Editorial Trotta.
- ÁLVAREZ, C.; DAVIA, M. A.; LEGAZPE, N. (2013). *Crisis, desigualdad económica y mercado de trabajo en España*. Papeles de Economía Española 135(1): 83-98.
- AZNAR, G. (1992). *Trabajar menos para trabajar todos*. Madrid: HOAC.
- BELLONI, C. (1986). «La struttura del tempo quotidiano. Una proposta per lo studio dei tempi sociali». A: BIMBI, F.; CAPECCHI, V. (eds.). *Strutture e strategie della vita quotidiana*. Milà: FrancoAngeli.
- BORDERÍAS, C.; CARRASCO, C.; ALEMANY, C. (1994). *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Madrid: FUHEM-Icaria.
- BORRÁS, V.; MORENO, S.; CANDELA, P.; LEGARRETA, M. (2019). «Jóvenes en perpetuo tránsito hacia ninguna parte». *Revista Española de Sociología*, núm. 28 (2):365-380.
- BORRÁS, V.; AJENJO, M.; MORENO, S. (2018). «More time parenting in Spain: a possible change towards gender equality?». *Journal of Family Studies* (acces online: <<https://doi.org/10.1080/13229400.2018.1440618>>).

- BOSCH, G. (1999). «Tendencias y nuevos aspectos de la duración del trabajo». *Revista Internacional del Trabajo*, 118(2):147-167.
- BOULIN, J. Y. (1996). «Las políticas de tiempo de trabajo. El caso de Europa». *Ekonomiaz*, 34:43-49.
- BOULIN, J. Y.; HOFFMAN, R. (eds.) (1999). *New Paths in Working Time Policy*. Brussel·les: European Trade Union Institute.
- CARRASCO, C.; RECIO, A. (2004). «Time, Work and Gender in Spain». *Time & Society*, 10(2/3):277-301.
- CARRASQUER, P. (2002). «¿En los límites de la modernidad? Trabajo y empleo femenino precario en España». *SISTEMA*, 167.
- CARRASQUER, P. (2012). «¿Viejas fórmulas para nuevas realidades? El empleo a tiempo parcial en el modelo de empleo en España». XI Congreso Español de Sociología (FES).
- ELIAS, N. (1989). *Sobre el tiempo*. Madrid: Fondo de Cultura Económica.
- ESPUNY, M. J. (2004). «La jornada laboral: perspectiva histórica y valoración jurídica». *Trabajo*, 13:115-144.
- FELGUEROSO, F.; GARCÍA-PÉREZ, J. I.; JANSEN, M., (2018). «La contratación temporal en España: nuevas tendencias, nuevos retos». *Papeles de Economía Española*, 156:47-61.
- FERNÁNDEZ, J. A.; TOBÍO, C. (2019). «Mujeres: entre el salario y el cuidado». *Información Comercial Española: ICE Revista de Economía*, 908:99-118.
- FOESSA (2019). *VIII Informe FOESSA*. Accessible a: <www.foessa.es/viii-informe/>.
- GORZ, A. (1995). *La metamorfosis del trabajo. Búsqueda del sentido: crítica de la razón económica*. Madrid: Sistema.
- HASSARD, J. (1990). *The Sociology of Time*. Londres: MacMillan.
- HOBBSAWM, E. (1979). *Trabajadores. Estudios de historia de clase obrera*. Barcelona: Editorial Crítica.
- JÁUREGUI, R. (1998). *El tiempo que vivimos y el reparto del trabajo*. Barcelona: Paidós.
- KERGOAT, D. (1994). «Por una sociología de las relaciones sociales. Del análisis crítico de las categorías dominantes a una nueva conceptualización». A: BORDERÍAS, C.; CARRASCO, C.; ALEMANY, C. (eds.). *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*. Barcelona: FUHEM-Icaria.

- LANDES, D. (1983). *Revolution in Time. Clocks and the Making of the Modern World*. Londres: The Belknap Press of Harvard University Press.
- LEGOFF, J. (1983). *Tiempo, trabajo y cultura en el Occidente medieval*. Madrid: Taurus.
- MARTÍNEZ FENOLL, J. (1996) *El tiempo de trabajo*. València: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- MARUANI, M.; ROGERAT, C.; TORNIS, T. (eds.) (2000). *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona: Icaria.
- MERINO, M. C.; SOMARRIBA, N.; NEGRO, A. M. (2012). «Un análisis dinámico de la calidad del trabajo en España. Los efectos de la crisis económica». *Estudios de Economía Aplicada*, 30 (1):261-282.
- MIGUÉLEZ, F. (2004). «La flexibilidad laboral». *Trabajo*, 13:17-36.
- MIGUÉLEZ, F.; PRIETO, C. (2008). «L'autre côté de la croissance de l'emploi en Espagne : une précarité qui se perpétue», *Travail et Emploi*, 115:45-57.
- MORAL, J.; GARCÍA-BELENQUER, F.; BOTÉ, V. (2012). «Flexibilidad del tiempo de trabajo en España: ¿Ha alterado la crisis el comportamiento del tiempo parcial?». *Estudios de Economía Aplicada*, 30(1):28-49.
- MORENO, S. (2007). *Temps, treball i benestar: una aproximació des de la vida quotidiana*. Tesis doctoral, accessible a: <<https://www.tdx.cat/handle/10803/5136?show=full>>.
- MORENO, S. (2010). «El tiempo de trabajo: de la jaula dorada a la libertad azarosa». *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 28 (2):299-321.
- MORENO, S. (2015). «Tiempo, trabajo y bienestar: relato de un conflicto cotidiano». A: MARTÍN CRIADO, E.; PRIETO, C. (coords.) *Conflictos por el tiempo: poder, relación salarial y relaciones de género*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas, Universidad Complutense de Madrid.
- MORENO, S. (2015). «Análisis de las transiciones juveniles desde la perspectiva de género: entre la influencia del ciclo de vida y el cambio generacional». *Recerca*, 16:11-138.
- MORENO, S. (2018). «Crisi, austeritat i ocupació femenina: trampes i oportunitats». A: DE LA FUENTE, M. (coord.). *Innovacions locals contra la desigualtat de gènere a l'ocupació*. Col·lecció Grana, 33. Barcelona: ICPS.
- MORENO, S.; SÁNCHEZ, N.; BORRÀS, V. (2018) *Dones i treballs: una aproximació al mercat de treball des de la perspectiva de gènere*. Barcelona: Consell Econòmic i Social de Barcelona.

- MORENO, S.; BORRÀS, V.; TRINIDAD, A. (2017). «Ni escuela ni trabajo: el tiempo libre como un oasis en medio de la nada». *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 4:99-111.
- MORÓN, R.; MESEGUER, P.; LAGO, J. (2008). «Cambios en la regulación jurídica del tiempo de trabajo: tendencias en curso». A: PRIETO, C.; RAMOS, R.; CALLEJO, J. (eds.). *Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad competitiva del trabajo y las relaciones de género*. Madrid: CIS.
- MUÑOZ BUSTILLO, R. (2003). *Nuevos tiempos de actividad y empleo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- NOVARA, F. (1995). «Il tempo di lavoro fra cronobiologia e cultura». *Sociologia del lavoro*, 58:24-41.
- OFFE, C. (1992). *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro*. Madrid: Alianza.
- ORTIZ, P. (2013). «Cambios en la legislación laboral y contratación temporal en España». *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 31(1):141-165.
- PERULLI, A. (1996). *Il tempo da oggetto a risorsa*. Milà: FrancoAngeli.
- PIOTET, F. (1985). «Las consecuencias de las nuevas formas de empleo en la vida familiar y en la organización social». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 38(87):193-216.
- PRIETO, C.; RAMOS, R. (1999). «El tiempo de trabajo: entre la competitividad y los tiempos sociales». A: MIGUÉLEZ, F.; PRIETO, C. (eds.). *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI.
- PRIETO, C.; RAMOS, R.; CALLEJO, J. (2008). *Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad competitiva del trabajo y las relaciones de género*. Madrid: CIS.
- RECIO, A. (1997). «Reducción de la jornada laboral y empleo: interrogantes en torno a una consigna ampliamente popularizada». A: RIECHIMANN, J.; RECIO, A. (eds.). *Quien parte y reparte... El debate sobre la reducción del tiempo de trabajo*. Barcelona: Icaria.
- RECIO, A. (2002). «La jornada laboral: una cuestión multiforme». A: GARCIA-LASO, A.; SANGUINETI-RAYMOND, W. (eds.). *Sindicatos y cambios económicos y sociales*. Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca.
- RECIO, A. (2004). «Aspectos económicos de la flexibilidad temporal». *Trabajo*, 13:59-80.
- RECIO, A. (2009). «La evolución del mundo del trabajo en la crisis». *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, 108:89-97.

- RECIO, A.; BANYULS, J. (2011). «Crisis y modelos nacionales de empleo: la experiencia de diez países europeos en la crisis». *Revista de Economía Crítica*, 11:173-184.
- RIFKIN, J. (1995). *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*. Barcelona: Paidós.
- RUBERY, J.; SMITH, M.; FAGAN, C. (1998). «National Working-Time Regimes and Equal Opportunities». *Feminist Economics*, 4(1):71-101.
- SEIFERT, H. (2004). «Changing patterns of working time in Germany - from shorter working hours to more flexible work schedules». *Trabajo*, 13:81-96.
- TADDEI, D. (1996). «El debate actual sobre la reducción y reorganización del tiempo de trabajo». *Ekonomiaz*, 34:21-29.
- THOMPSON, E. P. (1979). *Tradición, revuelta y conciencia de clase*. Barcelona: Crítica.
- TOHARIA, L. (2005). *El problema de la temporalidad en España. Un diagnóstico*. Colección Economía y Sociología del Trabajo, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- TORNS, T. (1995). «Mercado de trabajo y desigualdades de género». *Revista de Relaciones Laborales*, 6.
- TORNS, T.; MIGUÉLEZ, F. (coords.) (2000). *Temps i ciutat*. Barcelona: Consell Econòmic i Social de Barcelona.
- TORNS, T.; MIGUÉLEZ, F.; BORRÀS, V.; MORENO, S.; RECIO, C. (2006). *Noves organitzacions del temps de treball. Balanç d'actuacions a la Unió Europea*. Barcelona: CESB-Ajuntament de Barcelona.
- TORNS, T.; CARRASQUER, P.; MORENO, S.; BORRÀS, V. (2013). «Career Paths in Spain: Gendered Division of Labour and Informal Employment». *Interventions Économiques/Papers in Political Economy*, 47.
- TORNS, T.; MORENO, S.; BORRÀS, V.; RECIO, C. (2015). «El tiempo en la ciudad: dinámicas, conflictos y propuestas». A: MARTÍN CRIADO, E.; PRIETO, C. (coords.). *Conflictos por el tiempo: poder, relación salarial y relaciones de género*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas, Universidad Complutense de Madrid.
- VAN ZONNEVELD, H. (1996). «La Comisión Europea ante la reducción del tiempo de trabajo». *Ekonomiaz*, 34.

RESUMEN

El presente monográfico tiene por objeto analizar los cambios y continuidades del tiempo de trabajo remunerado en un escenario caracterizado por la crisis y la flexibilidad. El punto de partida teórico recoge las aportaciones de la literatura especializada sobre la transformación, a partir de la década de 1980, de la norma temporal industrial en un patrón basado en la diversificación, la fragmentación y la desincronización de la jornada laboral. En concreto, se analiza, desde la perspectiva de género, la evolución experimentada por el tipo de contratación, el tipo de jornada y la distribución horaria durante el período comprendido entre los años 2006 y 2019. Los datos señalan la temporalidad, la parcialidad y los horarios atípicos como las claves principales para explicar los cambios y continuidades del tiempo de trabajo remunerado. No obstante, se argumenta que la flexibilidad temporal es el factor explicativo de una lucha constante por el control del tiempo de trabajo en el mercado laboral.

SUMMARY

This monograph aims to analyse the changes and continuities of paid-work time in a scenario framed by the crisis and flexibility. The theoretical point of departure rests on literary contributions specialising in the transformation, from the 1980s on, of the temporary industrial rule towards a model based on the diversification, fragmentation and desynchronisation of the working day. More specifically, it analyses the development, from the gender perspective, of the type of recruitment, type of work day and timetable distribution during the period between 2006 and 2019. The data highlight temporariness, partiality and atypical timetables as the main keys to explaining the changes and continuities of paid-work time. Nevertheless, it is argued that temporary flexibility is the explanatory factor of a constant struggle for controlling work time in the labour market.



**Ajuntament
de Barcelona**