

El temps, un bé valuós (i escàs?)

VISTA PRÈVIA

El dia té 24 hores i molts impossible per arribar a tot arreu. Avui, els que tenen sort de treballar fan equilibris per intentar complir amb totes les seves obligacions. Malabaristes de la conciliació que ens demostren que, malgrat tots els avenços, ens queda molt per bastir una societat on no calgui córrer per atrapar la vida quotidiana.

«No tinc temps», canta Mazoni (1977), posant veu a un creixent número de persones que viuen el temps com un problema. Avui l'empremta de la crisi econòmica mostra una situació dual on coexisteixen aquells que disposen de menys temps lliure del que necessiten amb altres que en tenen més del que voldrien. Per a la gran majoria, el dia a dia es percep com una cursa a contrarellotge, les preses s'imposen, la urgència esdevé habitual i creix la insatisfacció respecte a la manera com vivim els espais i els temps.¹ «A cavall de dos llocs, despullat vers el món», la cançó del cantautor empordanès descriu la insatisfacció que se sent en aquesta societat apressada.

La societat apressada

Les investigacions realitzades en les darreres dècades han posat de manifest les desigualtats i els malestars generats per una organització social del temps desajustada amb les necessitats i preferències de les persones, des dels desequilibris existents en el repartiment del temps entre dones i homes, la difícil compaginació dels horaris i calendaris laborals i familiars, o la variació dels requeriments de temps quotidians al llarg del cicle de vida.

No tenir temps és un malestar contemporani que reflecteix les creixents dificultats per gestionar el temps individual i col·lectiu de manera satisfactòria. Contràriament al que preveien les

¹ INNERARITY, *Le futur et ses ennemies*.



Elena Sintes Pascual
Doctora en Sociologia. Col·laboradora de la Fundació Jaume Bofill i el Programa de Temps i Qualitat de Vida de l'Ajuntament de Barcelona
elena.sintes.pascual@gmail.com

» No tenir temps és un malestar contemporani que reflecteix les creixents dificultats per gestionar el temps individual i col·lectiu de manera satisfactòria

utopies modernes, la modernitat no ha vingut acompanyada d'un major benestar temporal. Aquest fet s'explica, en part, perquè el temps de treball remunerat segueix essent l'eix central de l'organització de la vida quotidiana, atorgant un paper subsidiari a la resta d'activitats i temps, com ara la cura, el descans, el lleure o la vida social. La quotidianitat apareix hores d'ara perfilada per aquesta dominació, en què el treball laboral dota de sentit l'experiència vital² i marca els ritmes de la resta de camps socials.

Tanmateix, el malestar envers el temps no s'explica només per la centralitat del treball remunerat, sinó que deriva també dels grans processos de canvi contemporanis a les societats occidentals descrits per Zygmunt Bauman (1925), Anthony Giddens (1938) o Ulrich Beck (1944-2015). Vivim una etapa històrica de transformació accelerada de tots els aspectes que conformen la vida quotidiana: la transició de les societats industrials en economies de serveis i de coneixement, els canvis en les condicions de treball i la creixent flexibilitat laboral, la individualització i diferenciació dels modes de vida, l'impacte dels avenços tecnològics, els

canvis demogràfics i dels models de família i de relacions de gènere, o la mercantilització de les pràctiques socials.

Com en tot procés de canvi, la nova societat presenta desajustos entre les antigues formes de vida i les noves necessitats. Avui, als països del nostre entorn la societat és més diversa, els trajectes vitals menys lineals i les formes de vida més complexes i individualitzades. El model emergent muta els temps i multiplica les disfuncions respecte el passat immediat: es diversifiquen els usos i horaris de la vida quotidiana i creix la dificultat per articular les activitats diàries. Entre d'altres preocupacions, s'estén la percepció de no disposar de prou temps i d'estar sotmesos a uns ritmes angoixants, imposats.

A diferència de les antigues societats industrials, actualment ja no existeix un únic temps social, sinó múltiples temps que corresponen a la pluralitat d'individus i institucions que configuren una societat heterogènia i individualitzada. El temps de treball remunerat no està exempt d'aquest canvi: també es diversifica i fragmenta, els horaris i les jornades de treball són cada vegada més variables i promouen encara més la desincronització de les pràctiques socials.

Malestars i desigualtats en l'ús del temps

Conjugat amb les transformacions de caràcter tecnològic, econòmic, demogràfic i social, el canvi en els rols de gènere —amb la progressiva incorporació de les dones al treball remunerat de forma superposada al treball domèstic i familiar— han desembocat en el qüestionament de l'actual ordenació del temps social i, especialment, en la constatació d'una gran desigualtat entre gèneres en relació a la distribució del temps i a la capacitat de decisió sobre el seu ús.³

L'organització del temps és hereva d'un model social fonamentat en la divisió dels espais i temps i la segmentació sexual del treball que va atorgar als homes els espais i temps públics —treball remunerat, representació política i ciutadana— i a les dones l'ocupació en els privats —la llar, la família. Amb la modernitat es desencaixa l'antic ordre i apareixen les dificultats en l'articulació de la vida laboral, personal i familiar.

Des que les feministes italianes alertessin en els anys 1980 de les grans diferències en la distribució i disponibilitat de temps entre homes i dones, la concepció del temps social ha canviat substancialment. El fet que el conflic-

2 SENNETT, *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*; i RAMOS, *Tiempo y sociedad*.

3 BALBO, *Tempi di vita*.

El temps de treball remunerat és l'eix central de l'organització de la vida quotidiana, atorgant un paper subsidiari a activitats com la cura, el descans, el lleure o la vida social

te entre la vida familiar i la vida laboral planteja fortes tensions no només en l'àmbit reproductiu, sinó també en la demanda de serveis públics de cura de persones dependents, ha propiciat que en els darrers anys la conciliació passi de ser un problema femení a convertir-se en un problema social. La importància atribuïda al temps es plasma, significativament, en l'article 33 de la Carta de Drets Fonamentals de la UE del 2000, que reconeix la conciliació de «la vida familiar i la vida professional» com un dret fonamental.

L'aparició d'investigacions específiques sobre el temps social i la seva introducció en les estadístiques oficials formalitzava el reconeixement públic del problema: la nostra societat té una organització disfuncional del temps que genera desigualtats i malestars, des dels desequilibris existents en el repartiment del temps entre dones i homes fins a la difícil compaginació de les activitats diàries al llarg del cicle de vida. Avui dia la família, la cura, la formació, el món laboral, la vida social i el lleure coexisteixen en conflicte. I aquest conflicte és especialment perjudicial per a les dones, que encara assumeixen, majoritàriament, la responsabilitat de gestionar la convivència entre el món productiu i el reproductiu.

Precisament és en l'àmbit del treball domèstic i familiar on les desigualtats

apareixen de forma més patent. La integració majoritària de les dones en el mercat laboral no s'ha produït en condicions d'equitat perquè, en realitat, no hi ha hagut una redistribució efectiva dels treballs quotidians. L'àmbit domèstic segueix essent un espai amb diferències rellevants en la distribució de les responsabilitats. Un espai predominantment femení on tots els indicadors continuen assenyalant que les dones assumeixen majoritàriament la realització de les tasques domèstiques, tot i que la tendència és cap a l'augment de la coresponsabilització amb la parella.

El xoc entre gènere, treball i família genera creixents dificultats per compatibilitzar les activitats quotidianes. En el conjunt d'Europa una quarta part dels treballadors afirma tenir problemes de conciliació, percentatge que incrementa quan es tenen fills i, encara més, quan els progenitors treballen a temps complet.⁴ A Catalunya, quatre de cada deu persones ocupades declaren tenir dificultats per conciliar les vides familiar i laboral, preocupació que manifesta més sovint les dones que els homes.⁵

En el cas de Catalunya el malestar s'accentua a causa de dos elements superposats. En primer lloc, la insufi-

⁴ EUROFOUND, *Eurofound yearbook 2012: Living and working in Europe*.

⁵ IDESCAT, *Estadística de l'ús del temps*.



» L'organització del temps és hereva d'un model social fonamentat en la segmentació sexual del treball que va atorgar als homes els espais i temps públics i a les dones els privats

ciència de polítiques laborals i familiars que facilitin la compatibilitat de la vida laboral, familiar i personal —estem entre els països europeus amb menor desplegament de mesures empresarials i polítiques públiques. I en segon lloc, l'allargament excessiu de les jornades de treball que acaben, en promig, més tard que a la major part d'Europa —dues hores més tard que als països nòrdics i una hora més tard que a l'Estat francès i Itàlia.

Observant les dades de l'enquesta d'ús del temps a Catalunya, es comprova que els horaris de la població catalana tenen moltes particularitats en comparació amb els d'altres països europeus: comencem les activitats de treball i estudi en general més tard que la població europea, aproximadament una hora. Una especificitat compartida amb la resta de països mediterranis és l'aturada per a l'àpat al migdia, que, en canvi, en països nòrdics és gairebé inexistent. Tanmateix, hi ha alguns matisos entre els països del nostre entorn en vista de les dades: l'aturada del migdia de l'Estat francès és de 12 a 1, a Itàlia és d'1 a 2, i a Catalunya de 2 a 3, tot i que a Itàlia i a Catalunya la durada d'aquesta és més llarga que a França. Això comporta que la jornada laboral i d'estudi s'allargui fins més tard. A les 6 de la tarda, a l'Estat francès encara treballa o estudia el 16% de la població, a Itàlia el 18% i a Ca-

talunya el 18,2%. En canvi, a Finlàndia ho fa el 10,9%, a Gran Bretanya el 9,9% i a Alemanya el 8,8%.

L'asincronia horària té conseqüències negatives en la vida personal, familiar, social i laboral i suposa un important greuge per al benestar i la qualitat de vida. Diversos estudis demostren efectes com ara la manca de temps per a la convivència i la vida social, les dificultats de desenvolupament personal, formatiu i professional; o problemes de salut físics i psíquics. Entre aquests darrers és il·lustratiu el *Deferred Happiness Syndrome* que es descriu com «una profunda angoixa que experimenten les persones que no compten amb el temps suficient per complir amb tots els seus deures diaris i que posposen qualsevol experiència gratificant per un hipotètic moment futur que finalment mai s'aconsegueix». ⁶

Les polítiques públiques i el benestar temporal

L'ús del temps no és un concepte absolut, sinó que es tracta d'una construcció cultural pròpia de cada societat. El context social configura una distribució

del temps determinada i disposa d'elements facilitadors o dificultadors per a canviar aquesta situació. Les estadístiques europees en són un bon exemple. Les dones europees d'entre 20 a 74 anys dediquen més temps al treball domèstic i familiar que els homes. Les mateixes dades també assenyalen que els homes dediquen més temps al treball remunerat i als estudis que a les tasques domèstiques i, en tots els casos, les dones tenen menys temps lliure que els homes. Tot i això, l'articulació del temps genera més o menys malestar en funció del model d'estat de benestar i del tipus de polítiques desenvolupades en cada país.⁷

En l'àmbit europeu, la UE ha promogut des de fa anys línies d'acció política en diversos àmbits que afecten de forma molt directa la gestió del temps quotidià, especialment en l'àmbit de les polítiques de conciliació, les polítiques del temps de treball i les polítiques socials i de cura de les persones. Les primeres mesures implantades els anys 1980 perseguïen augmentar l'ocupació laboral femenina a partir de les polítiques de conciliació. Aquestes polítiques han potenciat la participació de les dones en el mercat de treball i, especialment, la seva permanència

⁶ CUENCA i AGUILAR, *El tiempo del ocio: transformaciones y riesgos en la sociedad apresurada*.

⁷ TORNS, *Dossiers del temps: Les polítiques de temps: un debat obert*.

Les tensions entre la vida familiar i la vida laboral han propiciat que la conciliació passi de ser un problema femení a convertir-se en un problema social



laboral després de la maternitat. No obstant això, aquest tipus de mesures reproduïxen la idea que la compatibilització dels temps laborals i familiars és un problema femení, puntual i associat a la maternitat. D'aquesta manera, la participació de les dones en el mercat laboral és «elàstica» a les circumstàncies familiars, mentre l'ocupació masculina es manté «rígida» i immutable a les seves condicions de vida.

En els últims anys l'estratègia de les polítiques de conciliació ha estat complementada amb les polítiques de coresponsabilitat, que busquen corregir els desajustos en l'ocupació per raó de gènere. Les mesures basades en el concepte de coresponsabilitat pretenen aconseguir un repartiment equilibrat de la participació d'homes i dones en els àmbits laboral i domèstic. L'objectiu és desvincular la conciliació del gènere, potenciant els drets laborals de conciliació masculins, de manera que la conciliació deixi de ser una penalització laboral per a les dones.

L'Estratègia Europea 2020 recull objectius de millora en aquests aspectes, entre els quals destaca la promoció de noves formes d'equilibri entre la vida familiar, laboral i personal.⁸ Una de les mesures més reivindicades és l'equi-

paració dels permisos de paternitat i maternitat. La Directiva 2010/18/UE del Consell d'Europa disposa que tots els estats membres de la UE havien de concedir permisos parentals d'una «durada mínima de quatre mesos i, a fi de promoure la igualtat d'oportunitats i la igualtat de tracte entre homes i dones, s'ha de, en principi, concedir amb caràcter intransferible. Per fomentar un ús més igualitari del permís per ambdós progenitors, almenys un dels quatre mesos serà intransferible», directiva que ara mateix Espanya incompleix.⁹

Recentment, la UE també ha manifestat la necessitat de reorientar els serveis destinats a atendre les necessitats socials derivades de l'equiparació de l'ocupació laboral femenina i masculina, sobretot pel que fa a l'atenció i cura d'infants i persones dependents. En aquesta mateixa línia, l'ONU ha celebrat durant el 2014 el vintè aniversari de l'Any Internacional de la Família, amb el qual insta els estats membres a adoptar mesures de millora del benestar de les famílies, entenent que «tot i els transcendents canvis demogràfics, socials i econòmics que estan passant a tot el món i que afecten la família, aquesta segueix sent la unitat

social bàsica de reproducció, consum, generació d'actius i, en moltes parts del món, de producció. [...] Per tant, les polítiques orientades a les famílies tenen un paper fonamental en ajudar a que aquestes compleixin les seves funcions i beneficiïn a la societat en el seu conjunt».¹⁰

Un dels tres temes que l'ONU insta a desenvolupar és l'equilibri entre treball i família amb l'objectiu de fomentar polítiques dirigides a aconseguir l'equilibri entre el treball i la família promouent millores en tres àmbits: augmentar la prestació i flexibilitat de la llicència parental, invertir en l'atenció i l'educació en la primera infància i millorar la flexibilitat del temps de treball d'acord amb els objectius del treball decent i la igualtat de gènere.

La qüestió del temps, la seva rellevància com a recurs social fonamental, és un element central del debat polític i social, no només a nivell estatal, sinó també municipal.¹¹ Arreu d'Europa moltes ciutats han anat assumint la neces-

8 COMISSIÓ EUROPEA, *Europe 2020*.

9 CONSELL D'EUROPA, *Directiva 2010/18/UE del Consell d'Europa de 8 de març de 2010*.

10 DEPARTMENT OF ECONOMIC AND SOCIAL AFFAIRS, *Family-Oriented Policies for Poverty Reduction, Work-Family Balance and Intergenerational Solidarity*.

11 BOULIN i MÜCKENBERGER, *La ville a mille temps. Les politiques des temps de la ville en France et en Europe*; i MÜCKENBERGER, *Metrónomo de la vida cotidiana: prácticas del tiempo de la ciudad en Europa*.

» Una gestió eficient de la conciliació de la vida laboral, personal i familiar no és un cost i representa una necessitat estratègica rendible per a les empreses

sitat d'establir una nova relació amb el temps, una relació més adequada a les noves formes de vida.¹² La majoria d'actuacions realitzades a ciutats com Barcelona, París, Lió o Torí han anat dirigides a articular la ciutat, els seus equipaments i els seus serveis, amb els temps de les persones. En aquesta mateixa línia, la Resolució 313/2010 i la Recomanació 295/2010 aprovades per l'Assemblea de governs locals i regionals del Consell d'Europa demanen a les entitats locals que incloguin el factor temps en les seves polítiques i els insta, entre d'altres mesures, a treballar amb la ciutadania per impulsar una nova forma d'organitzar el temps més en sintonia amb els reptes de la societat actual.¹³

Reorganitzant el temps laboral

El discurs de la conciliació i les noves organitzacions del temps de treball ha anat calant en el teixit empresarial eu-

12 Vegeu alguns exemples a les ciutats que constitueixen la Xarxa de Ciutats Europees en usos del temps a la web d'usos del temps de l'Ajuntament de Barcelona: <w110.bcn.cat/portal/site/UsosDelTemps>.

13 CONSELL D'EUROPA – ASSEMBLEA DE GOVERNOS LOCALS I REGIONALS, *Resolució 313/2010*; i CONSELL D'EUROPA – ASSEMBLEA DE GOVERNOS LOCALS I REGIONALS, *Recomanació 295/2010*.

ropeu. Tot i la crisi, la innovació en l'organització del temps de treball és una de les estratègies econòmiques més rellevants a escala de la UE. Noves formes de treballar que busquen resultats *win-win*, facilitant la conciliació de la vida laboral, familiar i personal de les persones treballadores i introdueix millores en els interessos organitzatius i productius de les empreses.

Pel que fa al benestar dels treballadors, diverses investigacions han avaluat els principals beneficis d'introduir aquest tipus de mesures i detecten una correlació positiva amb la millora de l'equilibri entre vida laboral i personal, i el reforç de la motivació i les condicions psicosocials que donen lloc a una millora de la productivitat. D'entre les diverses mesures possibles —flexibilitat d'horaris, bossa d'hores, permisos, teletreball...—, les vinculades a l'autonomia de les persones treballadores per gestionar el temps de treball són les mesures que tenen un major efecte positiu en la conciliació dels temps quotidians.¹⁴

A Catalunya també s'han quantificat els beneficis de conciliar:¹⁵

14 EUROFOUND, *Eurofound yearbook 2012: Living and working in Europe*.

15 Informació extreta del web del Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya: <empresaiocupacio.gencat.cat>.

- Les empreses amb polítiques de conciliació i temps aconsegueixen reduir fins a un 30% l'absentisme laboral.
- Disminueix la rotació no desitjada, que pot arribar a ser d'un 20% en empreses que no apliquen aquestes mesures.
- La productivitat millora fins a un 19%.
- Es redueixen els riscos psicosocials i s'incrementa la satisfacció, motivació i qualitat de vida dels treballadors/es.
- Una gestió eficient de la conciliació de la vida laboral, personal i familiar no és un cost i representa una necessitat estratègica rendible per a les empreses.

Cap a una nova consciència del temps

Reorganitzar i, fins i tot, reduir el temps de treball ha estat l'objectiu d'alguns països del nostre entorn. Paradoxalment, les polítiques públiques més emblemàtiques com ara la Llei de 35 hores a l'Estat francès, la «fórmula 6+6» a Finlàndia o les mesures Work Life Balance del Regne Unit, han mostrat resultats controvertits.¹⁶ A l'hora d'escollir

16 La llei de les 35 hores es va desplegar a l'Estat francès a principis de la dècada del 2000 amb

Si tenir més temps no és una causa directa de la felicitat, no disposar de temps o lluitar contra ell sí que està estretament lligat amb el malestar i la infelicitat



entre reduir la jornada diària o disposar de més dies lliures o de vacances, les persones beneficiàries d'aquestes polítiques han preferit acumular temps continu per gaudir de més dies de cap de setmana o de festa —amb diferències de gènere, especialment entre les dones amb responsabilitats familiars. Aquests resultats fan palès les dificultats de canviar pautes i hàbits adquirits i posen de relleu el diferent valor que s'atorga als temps quotidians.

Malgrat que avui percebem que disposem de poc temps, fa dècades que els anomenats «temps lliures» a les societats avançades estan incrementant el seu protagonisme en la vida quotidiana de les persones. Entre els últims anys del segle XIX i la dècada dels anys 1970, el temps de treball s'havia reduït substancialment, passant de gairebé 3.000 hores a poc més de 1.800. La disponibilitat de temps, a més, ha crescut amb l'augment de l'esperança de vida:

l'objectiu de reduir el temps de treball setmanal de 39 a 35 hores. El Programa 6+6 es va desenvolupar a Finlàndia entre els anys 1996 i 1999 com a mesura per a reduir l'elevada taxa d'atur i repartir el treball. Es van establir torns d'activitat de 12 hores, dividits en dos torns de treball de sis hores cadascun, i amb un màxim de 30 hores setmanals per persona. Les primeres polítiques públiques de Work Life Balance es van formular a finals dels anys 1990 al Regne Unit, amb el desplegament de diverses mesures per promoure bones pràctiques de conciliació a les empreses.

la humanitat mai no havia tingut cicles vitals tan llargs i amb tantes probabilitats de recorre'ls sencers. Tal i com diu María Ángeles Durán (1942), «només per això, per la quantitat de temps afegit a la nostra disposició, cal inventar noves formes d'usar-lo fructíferament i gaudir-lo».¹⁷

Possiblement l'àmbit del temps lliure és un dels més difícils de definir conceptualment. Es tracta d'un temps que moltes persones viuen de forma residual, sotmès a les restriccions imposades per la resta d'obligacions diàries, mentre per a altres és un temps destinat a gaudir de les aficions i l'oci, el descans o les relacions socials. Els usos del temps lliure depenen de molts factors: sabem que el tipus d'ocupació del temps lliure i, en particular, la qualitat del temps lliure, està vinculada amb aspectes com la vida familiar i social, la salut, la formació rebuda, els valors cívics, els recursos materials i econòmics...

En conseqüència, disposar de temps no és una garantia suficient per a que aquest sigui un temps de gaudi ni ens faci més feliços, però sí una condició necessària: si tenir més temps no és una causa directa de la felicitat, no disposar de temps o lluitar contra ell —amb dificultats per conciliar, en situacions d'estrès, d'exclusió o pobre-

sa, d'atur o de malaltia— sí que està estretament lligat amb el malestar i la infelicitat.¹⁸

En aquest sentit, és absolutament necessari reivindicar polítiques públiques pensades des del temps quotidià en el seu conjunt —laboral i no laboral—, que permetin construir una societat menys desigual i amb més benestar. Un benestar on el temps de les persones —no només el laboral, sinó també el familiar i personal— sigui l'eix de l'organització social i esdevingui un dret ciutadà. Altrament el temps seguirà essent, com cantava John Lennon (1940-1980), allò que passa mentre fem altres plans. ◀

17 DURÁN, *El valor del tiempo*.

18 CUENCA i AGUILAR, *El tiempo del ocio: transformaciones y riesgos en la sociedad apresurada*.

MÉS INFORMACIÓ

BALBO, Laura. *Tempi di vita*. Milà: Feltrinelli, 1991.

BOULIN, Jean-Yves i MÜCKENBERGER, Ulrich. *La ville a mille temps. Les politiques des temps de la ville en France et en Europe*. París: Éditions de l'Aube, Datar, 2002.

COMISSIÓ EUROPEA. *Europe 2020* [en línia]. Disponible a: <www.ec.europa.eu/europe2020>.

CONSELL D'EUROPA. *Directiva 2010/18/UE del Consell d'Europa de 8 de març de 2010* [en línia]. Disponible a: <<http://eur-lex.europa.eu>>.

CONSELL D'EUROPA – ASSEMBLEA DE GOVERNS LOCALS I REGIONALS. *Resolució 313/2010*, del 28 d'octubre 2010.

CONSELL D'EUROPA – ASSEMBLEA DE GOVERNS LOCALS I REGIONALS. *Recomanació 295/2010*, del 28 d'octubre 2010.

CUENCA, Manuel i AGUILAR, Eduardo (coords.). *El tiempo del ocio : transformaciones y riesgos en la sociedad apresurada*. Bilbao: Universidad de Deusto, 2009.

DEPARTMENT OF ECONOMIC AND SOCIAL AFFAIRS. *Family-Oriented Policies for Poverty Reduction, Work-Family Balance and Intergenerational Solidarity* [en línia]. Nova York: ONU, 2012. Disponible a: <www.un.org>.

DURÁN, María Ángeles. *El valor del tiempo*. Madrid: Espasa-Calpe, 2006.

EUROFOUND. *Eurofound yearbook 2012: Living and working in Europe*. Luxemburg: Publications Office of the European Union, 2013.

INNERARITY, Daniel. *Le futur et ses ennemies*. París: Flammarion-Climats, 2008.

IDESCAT. *Estadística de l'ús del temps*.

MÜCKENBERGER, Ulrich. *Metrónomo de la vida cotidiana: prácticas del tiempo de la ciudad en Europa*. Gijón: Ediciones Trea, 2007.

RAMOS, Ramón (coord.). *Tiempo y sociedad*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas, 1992.

SENNETT, Richard. *La Corrosión del Carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama, 2000.

TORNS, Tresa (et al). *Dossiers del temps: Les politiques de temps: un debat obert*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona, 2006.