

LA SETMANA

LABORAL DE QUATRE DIES COM A INNOVACIÓ SOCIAL

Pedro Gomes

Birkbeck, Universitat de Londres

Resum

Tracto els beneficis més amplis per a l'economia d'una setmana laboral de quatre dies i destaco els efectes positius que tindria sobre la coordinació de l'activitat econòmica, la demanda agregada, la innovació i el mercat laboral. Tot seguit, tracto les diverses maneres que les empreses podrien adoptar per ajustar-se a una setmana laboral més curta per minimitzar la interrupció de l'economia amb aquesta implementació.

Paraules clau: setmana laboral de quatre dies; setmana laboral més curta; llei laboral.

1. Introducció

L'any 1970, Paul Samuelson, un dels economistes moderns de més renom, va qualificar la setmana laboral de quatre dies d'"invent social transcendent", comparant-la amb el llenguatge (Poor, 1970). És la visió que adopto al meu llibre *Friday is the New Saturday* ("El divendres és el nou dissabte"). No concebo la setmana laboral de quatre dies com una política partidista o una victòria per al moviment obrer, sinó com una innovació social, una millor manera d'organitzar l'activitat econòmica al segle XXI. Ho hauríem de fer per l'economia, no a pesar d'ella (Gomes, 2021).

Últimament, hi ha hagut moltes notícies sobre la setmana laboral de quatre dies com a pràctica de gestió: les empreses

l'adopten amb l'objectiu d'augmentar el benestar dels treballadors, millorar-ne la productivitat i reduir l'estrès i la síndrome d'esgotament professional. El llibre *The 4 day week* ("La setmana de 4 dies") ofereix un relat de primera mà sobre la implementació de la setmana laboral de 4 dies a l'empresa neozelandesa Perpetual Guardian (Barnes i Jones, 2020), i el llibre *Shorter* ("Més curta") presenta molts casos reals d'empreses de diferents indústries d'arreu del món que l'han implementat (Pang, 2020). El meu concepte de setmana laboral de quatre dies va molt més enllà de la pràctica de gestió progressista que recentment ha predominat en els titulars. Proposo la setmana laboral de quatre dies com una cosa més important: una legislació governamental que s'implementaria a tota l'economia. Aquesta legislació reduiria la jornada ordinària de treball a quatre dies coordinats, de dilluns a dijous. Totes les activitats econòmiques que es durien a terme durant la setmana laboral —com ara treballs d'oficina, escola, bancs o borsa— es farien durant aquests quatre dies, i totes les activitats econòmiques del cap de setmana es durien a terme de divendres a diumenge, establint quatre dies normatius per a tots els treballadors. Hi ha molts sectors de l'economia que treballen de manera continuada durant els set dies, amb torns de treball: continuarien funcionant de manera similar, però amb la normativa de quatre dies per a cada treballador.

Els arguments a favor de la setmana laboral de quatre dies com a pràctica de gestió solen esmentar l'augment de la productivitat per a les empreses i el benestar dels treballadors. L'augment de la productivitat és possible gràcies a treballadors més descansats que poden treballar més intensament els dies de feina, i tenir menys errors i confusions durant el procés de producció, però també gràcies a la reducció de l'absentisme i a la rotació dels treballadors, amb els costos que això comporta. L'augment de la productivitat també és possible gràcies a l'adopció de nous processos o noves màquines per part dels responsables.

En aquest article, argumento que els beneficis de la setmana laboral de quatre dies per a la societat i l'economia seran més grans que l'augment de la productivitat per a les empreses o el benestar dels treballadors, i vindran donats per la implementació coordinada en tota l'economia. Destaco alguns dels efectes positius de la setmana laboral de quatre dies sobre la coordinació de l'activitat econòmica, la demanda agregada, la innovació i el mercat laboral.

Els meus arguments seran més o menys convincents en funció de l'opinió que cadascú tingui sobre com funciona l'economia, però tots es basen en un raonament econòmic sòlid i en dades. En última instància, el nucli de cada argument es relaciona amb què faria la gent amb el seu dia addicional de descans. Podria descansar més, la qual cosa augmentaria la seva eficiència durant els quatre dies laborables. Gaudiria d'activitats d'oci de pagament, de manera que es fomentaria el consum. Podria decidir treballar, i s'exerciria així una llibertat individual. Podria aprofitar el dia per formar-se i adquirir noves habilitats que li permetessin reconvertir-se a una ocupació més gratificant o prometedora. O podria dedicar el seu temps a la seva passió i a crear les innovacions del futur. Els economistes simplifiquen la realitat. En la majoria dels models econòmics, la feina es considera la font de producció, i l'oci es veu com un temps allunyat de l'economia: un buit. Però som humans, i el que fem en el nostre temps lliure també contribueix a l'economia. En paraules de l'economista James Tobin, premi Nobel: "Qualsevol activitat d'oci té un benefici econòmic per a algú".

2. Per què la setmana de quatre dies és una millor manera d'organitzar l'economia al segle XXI?

2.1. Millorarà la coordinació de l'activitat econòmica

La flexibilització de la jornada laboral (controlada pels treballadors) i les pràctiques de gestió (implementades per les empreses) que la possibiliten presenten molts avantatges, i hi hauria molts

altres arguments per fomentar-les. Aquestes fórmules, però, són inferiors a la setmana laboral de quatre dies que implementaria la legislació, i només es poden aconseguir tots els beneficis econòmics per a la societat que comporta la reducció de la jornada laboral d'una altra manera. L'aspecte clau és la coordinació. Quan treballo, soc més productiu quan estic en contacte amb el meu cap, els meus companys de feina, els meus proveïdors i els meus clients. Si les empreses implementen una setmana no coordinada de quatre dies o els treballadors passen a treballar a temps parcial, es produeixen pèrdues a causa de les dificultats de col·laboració i els retards en la comunicació i la presa de decisions. Volem comprar, produir i vendre al mateix temps que els altres compren, produeixen i venen. La coordinació ha esdevingut més important perquè ara el treball és molt més especialitzat, i el treball en equip requereix temps i coordinació.

La setmana laboral de quatre dies com a pràctica de gestió ha de passar per l'equilibri entre la coordinació a les empreses i entre elles. Per implementar-la, o bé es concedeix un dia lliure als treballadors en diferents dies de la setmana, cosa que empitjora la coordinació dins de l'empresa, o bé tots els treballadors tenen lliure o divendres o dilluns, cosa que dificulta la coordinació entre les empreses i amb els clients. La setmana laboral de quatre dies, implementada a través de la legislació, evita tots aquests problemes d'aplicació no coordinada, perquè modifica l'estat actual i actua com un dispositiu de sincronització per a tots els actors econòmics.

La coordinació també és important per al lleure. Young i Lim (2014) argumenten que el temps és un bé de la comunitat: el seu valor depèn del nombre de persones de la mateixa xarxa social que estan lliures al mateix temps. Donen suport a aquesta hipòtesi amb les dades de l'American Time Use Survey, que mostren que "tant els treballadors com els aturats tenen una millora notable del benestar emocional els caps de setmana, que es redueix de manera similar quan comença la setmana laboral". Afegeixen que "els aturats esperen l'arribada del cap de setmana igual que els treballadors. El benestar del cap de setmana no es deu al temps lliure per si mateix, sinó que es tracta d'un valor social produït col·lectivament, que procedeix del temps lliure que es comparteix a gran escala alhora. Els aturats gaudeixen relativament poc del seu temps lliure durant la setmana, quan altres van a treballar".

En aquest sentit, Stephen Jenkins, professor de la London School of Economics, va demostrar, mitjançant dades del Reg-

ne Unit dels anys noranta, que les parelles tendeixen a sincronitzar les seves hores de treball, però també que la propensió a participar en activitats de grup depèn de la disponibilitat dels companys de lleure fora de la llar (Jenkins i Osberg, 2005). La coordinació de l'oci també és el motiu pel qual les parelles tendeixen a sincronitzar el moment de la jubilació, encara que un dels membres acabi cobrant menys per jubilar-se de manera anticipada.

2.2. Estimularà la demanda agregada

Reduir la setmana laboral a quatre dies tindria l'efecte d'impulsar l'economia mitjançant l'augment de la demanda en sectors relacionats amb l'oci. Aquest potencial efecte va ser un dels principals arguments que Henry Ford va esgrimir per implementar la setmana laboral de cinc dies a les seves fàbriques l'any 1926 (Ford, 1926). Per consumir calen diners, però també temps. És en el nostre temps lliure on sentim necessitats. Consumim més en el nostre temps lliure que mentre treballem.

Segons una enquesta de Gallup, els nord-americans gasten un 20 % més els dissabtes o diumenges que en un dia feiner qualsevol. Si no parem de treballar, és possible que guanyem molts diners, però no els gastarem. Potser estalviem més, però l'estalvi no mou l'economia; la frena: es tracta de la paradoxa de l'estalvi, com l'anomenava Keynes. Un estalvi excessiu infla els preus de l'habitatge, que es troben en nivells històricament alts; redueix els tipus d'interès, que es troben en nivells històricament baixos, i alimenta les bombolles financeres: Ben Bernanke, antic president de la Reserva Federal dels Estats Units, va culpar l'estalvi excessiu mundial que es va produir entre el 1996 i el 2006 d'haver alimentat la bombolla *puntcom* a finals del segle passat, i després la bombolla immobiliària i els altres desequilibris que van provocar la crisi financera del 2007. Si tenim més temps per al lleure, consumirem més determinats béns, que és el que va passar després de l'aplicació de la Llei de normes laborals justes. Als Estats Units, entre el 1957 i el 1960, paral·lelament a l'augment del PIB, que va rondar el 14 %, es va doblar la despesa dels consumidors en viatges a l'estranger, llibres i mapes, teatre i òpera, així com l'entreteniment comercial en grup, com ara jugar a bitlles (Henle, 1964).

La setmana laboral de quatre dies estimularà l'economia a través de la demanda dels sectors de l'oci, de l'hostaleria i del turisme. Imagineu què faríeu i on aniríeu en un cap de setmana de tres dies. Molt probablement, això implicaria gastar diners. Si la setmana laboral de quatre dies s'implantés a tota la Unió Europea,

podria provocar un reequilibri de la divisió nord-sud. On viatjarien els europeus del nord per passar un cap de setmana llarg?

2.3. Alliberaria la innovació i l'emprenedoria

La setmana laboral de quatre dies també tindria un efecte profund i durador en la innovació i la tecnologia. Sovint imaginem que la innovació prové de persones especials en circumstàncies favorables. La història està plena de casos d'innovació que venen de persones apassionades en moments desfavorables. A la majoria de persones no necessàriament els encanta la seva feina, però sí que els encanten les activitats que fan en el seu temps lliure. Innombrables empresaris, inventors, escriptors i artistes van començar treballant en feines ordinàries i van desenvolupar la seva passió els caps de setmana.

Al començament de la seva carrera, Albert Einstein va treballar durant set anys com a empleat de patents mentre duia a terme la seva recerca a banda del seu treball. Moltes de les visions brillants de Newton es van esdevenir quan es va retirar durant un parell d'anys a la seva granja per fugir de la pesta bubònica. Henry Ford va tardar tres anys a construir el seu primer cotxe amb un motor de doble cilindrada al seu taller, mentre treballava sis dies a la setmana en una de les plantes elèctriques de Thomas Edison. Sara Blakely va passar dos anys elaborant una idea per a un nou tipus de polaines, i va crear la marca Spanx mentre venia màquines de fax porta a porta a finals dels anys noranta. Ha estat declarada una de les 100 persones més influents del món i té un patrimoni net de 1.100 milions de dòlars. Marques com Harley Davidson, Xerox, Nike, Apple i Instagram van començar mentre els seus fundadors exercien una feina ordinària. J. K. Rowling era secretària d'Amnistia Internacional quan va concebre la idea de Harry Potter i va escriure el primer llibre quan encara hi treballava. Altres exemples d'innovació s'han originat a partir dels consumidors. Leadbeater (2009) argumenta al seu llibre *We-Think: Mass Innovation not Mass Production* ('Pensem: innovació massiva, no producció massiva') que els consumidors juguen un paper enorme, sovint ignorat, en la innovació. Argumenta que la visió estesa segons la qual els consumidors són passius i accepten qualsevol producte dissenyat per les empreses no ha estat mai així en el passat i, certament, tampoc ho és avui en dia. En general, el creador no preveu totes les possibilitats d'ús, i només els consumidors poden adonar-se i aprofitar tot el seu potencial en el moment de fer servir el producte, sobretot després d'una innovació disruptiva. Els consumidors apassionats, compromesos i amb coneixements contribueixen tant al desenvolupament i la millora dels productes com

les mateixes empreses. Leadbeater (2009) els anomena *am-pros* (amateurs-pros): aficionats que es prenen seriosament l'oci, tenen habilitats, aprenen i veuen "el consum com l'expressió del seu potencial". Podem trobar molts exemples, des de bicicletes de muntanya fins a música rap, des de jocs de taula i d'ordinador fins al model de codi obert que va arribar amb Viquipèdia, Apache, Linux, Firefox, Bitcoin, TEDx i Python, desenvolupats sobretot pels usuaris en el seu temps lliure.

Segons Edmund Phelps, guardonat en economia, la clau de la innovació és la innovació de base duta a terme per persones normals en tots els aspectes de l'economia (Phelps, 2013). La clau de la innovació de base és l'oci. Avui en dia, els Estats Units i Europa sumen l'equivalent d'uns 3 milions d'investigadors a temps complet. La setmana laboral de quatre dies alliberaria el potencial ocult d'uns 500 milions de persones més. Quanta creativitat més podríem alliberar si tinguéssim un dia més per dedicar-nos a la nostra passió? Aquest nou horari podria capgirar la innovació, l'emprenedoria, la cultura i el progrés.

2.4. Reduiria l'atur tecnològic i augmentaria els salaris

La setmana laboral de quatre dies protegirà els llocs de treball en risc d'automatització i reduirà l'atur tecnològic, la qual cosa farà augmentar els salaris i disminuiran les desigualtats. L'argument econòmic no es basa en la distribució de la feina, sinó en la idea segons la qual la reducció de la setmana laboral reduirà el ritme de separació de la feina com a resposta a la implementació de la tecnologia d'estalvi de mà d'obra i donarà temps als treballadors per reconvertir-se i passar a ocupar feines més rendibles.

Wassily Leontief, premi Nobel l'any 1973, va ser un dels pensadors moderns més importants respecte als efectes que tindria en el mercat laboral l'adopció de tecnologies per estalviar mà d'obra. Leontief (1982) va elogiar les onades de progrés tecnològic que van propiciar l'augment del nivell de vida, però va mostrar preocupació pels danys col·laterals que provocaven en forma d'atur tecnològic. Va explicar que la reducció de la jornada, de la setmana i de l'any laboral, fins al 1940, havia estat sempre la principal eina per limitar aquests danys col·laterals. Leontief va descartar molts dels estereotips descriptius procedents de diferents escoles de pensament i va advertir dels perills de desfer el camí tecnològic, un error encara més gran. A continuació, va defensar l'acció directa que promogués un escurçament progressiu de la jornada laboral. No només reduirà hores de la plantilla actual i disminuirà els incentius per a les

empreses que consideren l'acomiadament, sinó que permetrà que els treballadors que es dediquen a feines amb més probabilitats d'automatització es reconverteixin per passar a ocupar-se de feines més noves o prometedores.

La setmana laboral de quatre dies també establirà les condicions perquè els salaris creixin més ràpidament. Sigui quina sigui la perspectiva que s'adopti per determinar els salaris, la setmana de quatre dies és una inversió. La reducció de l'atur tecnològic i l'augment de la demanda en els sectors de l'oci, juntament amb la disminució de les hores de treball, que comporta una reducció de l'ocupació, té com a conseqüència natural l'augment dels salaris. D'altra banda, segons la teoria de la negociació dels salaris, la setmana de quatre dies augmentarà el poder de negociació dels treballadors, que obtindrien una part més gran del pastís.

3. Principis per a la implementació de la setmana de quatre dies

Quan pensem en els beneficis de la setmana laboral de quatre dies, haurem de ponderar-los amb els costos d'implementar-la. La transició a una setmana de quatre dies és disruptiva, però es podria fer amb molts menys problemes dels que podríem imaginar. Si, en començar a llegir, us heu preguntat si tothom patiria una retallada salarial del 20 % per treballar un dia menys, la resposta és negativa. La gran majoria dels treballadors no patirien cap retallada salarial. Hi ha uns altres set mecanismes d'ajust possibles capaços d'evitar-les.

En primer lloc, la setmana laboral de quatre dies augmentaria la productivitat els dies en què es treballa. Aquesta és la raó per la qual les empreses l'estan implementant com a pràctica de gestió. Però fins i tot si això no fos prou, encara hi ha altres ajustaments possibles. En segon lloc, es poden ajustar les hores i els dies. Si tothom treballés una hora més aquells quatre dies —els economistes ho anomenen *marge intensiu*— això compensaria la meitat de l'ajustament necessari. També es podria proposar que la compensació fos en dies, reduint determinades vacances o dies festius. En tercer lloc, pel que fa a l'augment de la productivitat, es reduirien els costos de producció per a les empreses, com aquells relacionats amb l'electricitat, la contractació i retenció de treballadors o la contractació de treballadors temporals, per exemple. En quart lloc, en alguns sectors com el dels gegants tecnològics, on les empreses han gaudit de marges de benefici anormalment alts, que indiquen el poder de mercat, uns beneficis més baixos podrien absorbir part de l'ajust. En cinquè lloc, en els negocis de capital intensiu, com els de la producció de petroli, on

els salaris representen una petita fracció dels costos d'exploració, o en els sectors no comercials, part de l'ajust es podria reflectir en preus més elevats, passant part de la càrrega als consumidors. Com a sisè ajust, el govern podria subvencionar temporalment aquesta implementació en alguns sectors o per a alguns treballadors amb bonificacions fiscals.

Finalment, i potser es tractaria de l'ajust més rellevant, el temps entre l'anunci de la decisió de la setmana laboral de quatre dies i la seva implementació permetria un ajust dinàmic per a les empreses i el govern. Si els actors del futur anticipen el canvi, poden frenar el creixement salarial durant el període d'ajust per evitar retallades salarials quan es produeixi la implementació. Els salaris al Regne Unit han crescut en els sis anys anteriors a la pandèmia a un ritme del 4 % anual. Si en els dos anys anteriors a la modificació i fins a dos anys després d'aquesta empreses i treballadors acordessin no augmentar els salaris, la decisió comportaria 16 punts percentuals, del 20 % d'ajustament necessari. Aquest darrer mecanisme d'ajust ens explica per què la "setmana laboral de quatre dies sense pèrdua de sou" és un eslògan buit (però efectiu). L'economia és un procés essencialment dinàmic, i no l'hem de veure com a estàtic.

Moltes persones crítiques amb la setmana laboral de quatre dies tenen en compte una forma específica d'ajust, però aquests vuit ajustaments possibles, incloses les retallades salarials, permeten una gran flexibilitat d'implementació. És natural, i de fet desitjable, que els ajustaments siguin diferents als Estats Units i a Espanya. A més, a dins de cada país, els diferents sectors i ocupacions haurien de combinar aquestes opcions de manera diferent. Les combinacions s'haurien de negociar sector per sector, ocupació per ocupació, empresa per empresa, i haurien d'involucrar les diferents parts interessades, des de sindicats fins a associacions sectorials, associacions de consumidors i, naturalment, el govern. Els diversos actors que he esmentat haurien d'estudiar els efectes de la setmana laboral de quatre dies en el seu microcosmos durant el període d'ajustament. Haurien d'analitzar els perills i les dificultats de la implementació, així com les oportunitats que comporta. Un període d'aproximadament cinc anys entre l'anunci de la setmana laboral de quatre dies i la seva implementació permetria prou temps a treballadors, empreses i govern per preparar-se, tot frenant el creixement salarial durant aquest període per evitar retallades quan es produeixi la implementació. L'activitat econòmica és molt diversa i els llocs de treball a tota l'economia són molt diferents. La implementació de la setmana laboral de qua-

tre dies a les feines d'oficina hauria de ser diferent per a periodistes, treballadors de fàbriques, professors universitaris o cambriers. No hem de proposar un ajust únic, sinó utilitzar una combinació d'aquests vuit mecanismes per trobar la manera de minimitzar la interrupció. ■

4. Conclusió

L'any que va guanyar el Premi Nobel que el va coronar com el pare de l'economia moderna, Paul Samuelson va qualificar la setmana laboral de quatre dies d'"invenió social transcendental". És l'únic economista que la defensa: els altres s'oposen a la idea o simplement la ignoren. Tot i que la setmana laboral de quatre dies ha generat recerca acadèmica en sociologia, ciències polítiques, administració d'empreses, dret, ecologia o estudis de gènere, no hi ha cap investigació explícita en economia convencional. La setmana laboral és una construcció social, política i econòmica. Per què no hauria de canviar quan sí que ho ha fet gairebé tota la resta de la societat? La velocitat a la qual ens comuniquem, els tipus de feines que fem, la tecnologia a la nostra disposició, el nombre d'anys que estudiem, l'estructura familiar, la durada de les nostres vides i les interaccions socials han canviat. El primer pas és reconèixer que l'oci comporta diversos efectes econòmics positius i començar a investigar, quantitativament, els diversos mecanismes d'aquests efectes

Referències bibliogràfiques

- Barnes, A. i Jones, S.** (2020), *The 4 day week*, Piatkus.
- Ford, H.** (1926) "The 5-day week in the Ford Plants", *Labor Review*, 23(6), 10-14.
- Gomes, P.** (2021), *Friday is the New Saturday*, Flint.
- Henle, P.** (1962) "Recent Growth of Paid Leisure for U.S. Workers," *Monthly Labor Review* 85(3), 249-57.
- Jenkins, S. i Osberg, L.** (2005), "Nobody to Play with? The Implications of Leisure Coordination," in *The Economics of Time Use*, edited by D. Hamermesh and G. Pfan.
- Leadbeater, C.** (2009), *We-Think: Mass innovation not mass production*, Profile Books
- Leontief, W.** (1982), "The Distribution of Work and Income," *Scientific American*, 247 (3), 188-205.
- Pang, A. S.-Kim** (2020), *Shorter: How Working Less Will Revolutionize the Way your Company Gets Things Done*, Penguin Random House.
- Phelps, E.** (2013), *Mass Flourishing: How Grassroots Innovation Created Jobs, Challenge, and Change*, Princeton University Press.

Poor, R. (1970), *4 days, 40 hours*, edited by Riva Poor, Pan Books.

Young, C. i Lim, C. (2014), "Time as a Network Good: Evidence from Unemployment and the Standard Workweek", *Sociological Science*, 1, 10-27.