

Reduir la setmana laboral a 32 hores? Evidència d'enquestes a directius i treballadors

Ferran Elias
Novembre 2023

Reduir la setmana laboral a 32 hores? Evidència d'enquestes a directius i treballadors

Ferran Elias*

Universitat de València i Universitat de Girona

14 de novembre de 2023

Abstract

En aquest informe discutim les possibilitats i limitacions d'una reducció del temps de treball a 32 hores setmanals. Hem analitzat 371 enquestes a directius i 1.508 enquestes a treballadors, els resultats de les quals s'agrupen en cinc grans blocs. En primer lloc, per a un 60% d'empreses la reducció no tindria efectes negatius; per a la resta, n'hi podria haver si la limitació de l'horari laboral no s'acompanya dels canvis organitzatius, tecnològics i de capital humà necessaris. En segon lloc, per a una correcta implementació cal generar l'aprenentatge sectorial i empresarial sobre aquests canvis. En tercer lloc, hi ha una clara demanda social molt transversal de treballar menys hores. En quart lloc, l'ocupació segurament augmentaria, principalment pel creixement de sectors com l'oci, l'educació i el turisme. En cinquè lloc, a fi d'enfortir els possibles efectes en ocupació i la reducció d'emissions és necessari acompanyar el canvi amb polítiques formatives i de foment del transport públic. Per tal d'evitar el risc que la reducció del temps de treball emfasitze la bretxa de gènere respecte al repartiment de les tasques reproductives, cal complementar-la amb el canvi cultural respecte als rols de gènere.

*Quan va rebre l'encàrrec de redactar aquest informe, l'autor era professor en la Universitat de València. Des de setembre de 2023 és professor a la Universitat de Girona. L'equip de recerca i les tasques realitzades per cada membre es detallen en la pàgina següent. El contingut d'aquest informe és responsabilitat de l'autor, així com qualsevol error o omisió. ferran.elias@udg.edu

Autor: Ferran Elias

Disseny d'enquestes: Maja Barac, Olga Blasco, Ferran Elias, Julián Martínez-Moya, Cristina Pardo i Josep-Vicent Pitxer

Disseny d'entrevistes: Josep-Vicent Pitxer i Ferran Elias

Coordinació tècnica de les enquestes: Olga Blasco, Ferran Elias i GfK

Treball tècnic d'enquestes: GfK

Anàlisi de dades: Ferran Elias i Antoine Motton

Entrevistes: Josep-Vicent Pitxer i Ferran Elias

Redacció secció de mobilitat: Ferran Elias i Julián Martínez-Moya

Investigadors principals: Ferran Elias i Olga Blasco

Traductor: Ferran Fabregat

Agraïments: volem donar les gràcies a Enric Nomdedeu, Joan Sanchis i la resta de treballadors de LABORA per confiar en nosaltres per a la preparació de l'informe. Per últim, l'equip de recerca vol agrair a LABORA i a la Generalitat Valenciana les iniciatives en les polítiques públiques que impliquen una millora de la qualitat de vida dels ciutadans de la Comunitat Valenciana i dels processos de diagnòstic i avaluació d'aquestes polítiques. També volem agrair a la Universitat de València les facilitats prestades als investigadors en aquest treball.

Índex

1	Resum executiu	5
2	Introducció	7
3	Metodologia i dades	9
4	Context espanyol	16
4.1	Hores anuals i productivitat per hora	16
4.2	Hores setmanals de treball i productivitat: comparació amb altres països europeus .	18
4.3	Una taxa d'atur molt alta	20
5	Com afectaria la reducció de la setmana laboral a 32 hores al nombre de tasques?	22
6	Per què una reducció del temps de treball pot augmentar la productivitat?	24
6.1	Canvis organitzatius	25
6.2	Canvis fisiològics i motivacionals	26
6.3	Canvis sobre el capital humà i la creativitat	27
7	Hi ha una demanda social?	33
7.1	4 dies o menys hores repartides en 5 dies?	37
8	Pot augmentar l'ocupació?	40
8.1	Augment de l'activitat econòmica per augments de demanda	41
8.2	Hi hauria un augment de la contractació?	41
8.3	Minimitzaria l'atur tecnològic?	42
9	Conciliació	46
10	Pot la jornada laboral de 4 dies contribuir a reduir el nombre de desplaçaments?	49
10.1	Caracterització dels patrons de mobilitat dels enquestats	50
10.2	Es reduiria el nombre de desplaçaments?	52
10.3	Augmentaria l'ús de mitjans de transport sostenible?	54

11 La implementació política de la setmana laboral de 32 hores	57
11.1 Aprenentatge sectorial, apoderat sindical i gradualitat	57
11.2 Reforçar els cercles virtuoses	59
12 Conclusions	60

1 Resum executiu

1. L'objectiu d'aquest estudi ha sigut comprendre les possibilitats i limitacions d'una reducció del temps de treball a 32 hores setmanals amb manteniment del sou. Els resultats i les recomanacions d'aquest informe es basen en l'anàlisi de 371 enquestes a directius d'empreses, 1.508 enquestes a treballadors i la revisió de la literatura relacionada. Les conclusions principals són les següents
2. Un 31% d'empreses considera que la reducció del temps de treball augmentaria la quantitat de tasques que els seus treballadors realitzen setmanalment. Un altre 29% pensa que el nombre de tasques es mantindria estable. Per tant, és esperable que els canvis en l'organització del treball i la reducció de les hores no productives en el treball remunerat millorarien la salut i la motivació de la força laboral, i de retruc augmentaria la productivitat.
3. D'altra banda, un 40% d'empreses sí que pensa que la quantitat de tasques dutes a terme pels seus empleats seria menor. Per consegüent, una correcta implementació política del canvi ha d'ajudar aquestes empreses a entendre quines transformacions organitzatives augmentarien la seua productivitat per a compensar la rebaixa de l'horari laboral. A més, aquestes empreses també es beneficiarien d'augment de productivitat per les millores fisiològiques, motivacionals i de capital humà i creativitat que són esperables si es dediquen menys hores al treball remunerat.
4. Els resultats de l'enquesta també suggereixen que una reducció del temps de treball augmentaria la productivitat a través de:
 - Millores organitzatives: la reducció del temps de treball pot catalitzar canvis organitzatius i tecnològics que augmenten la productivitat i compensen l'augment de costos laborals unitaris. L'evidència històrica és consistent amb això i els resultats de les enquestes així ho suggereixen també.
 - Millores fisiològiques i motivacionals: treballadors més descansats i amb més capacitat de concentració són més productius. No obstant això, és important tenir en compte que la pressió laboral pot augmentar i afectar negativament la salut dels treballadors. Per tant, cal buscar canvis organitzatius que minimitzen aquest risc.

- Milllores en capital humà i creativitat: un 26,3% dels treballadors dedicarien part del temps lliure a formar-se, amb la qual cosa és esperable que milloren les seues capacitats laborals. Així mateix, una població més relaxada pot ser més creativa.
5. Hi ha una demanda social de reduir el temps de treball a 32 hores setmanals. El 71% de treballadors considera que la limitació de la setmana laboral a 32 hores els ajudaria molt a conciliar amb els altres aspectes de la seua vida. Un altre 26% també pensa que els ajudaria. A més, aquesta demanda és molt transversal per gènere, persona amb dependent i nivell socioeconòmic. La reducció beneficiaria principalment entre un 28,9-37,2% de treballadors que expressen una falta de temps més acusada per a estar amb la seua família, tenir cura de la seua salut física i mental, descansar o aconseguir assoliments personals.
 6. Les preferències sobre com organitzar una setmana laboral són semblants entre empresaris i treballadors. Tots dos prefereixen que es treballes un dia menys per setmana respecte a les altres opcions, com mantenir 5 dies laborals però més curts, o tenir més dies de vacances. Per als treballadors, els resultats són molt semblants quan desagreguem per gènere o per persona amb dependent al seu càrrec. En el cas dels empresaris, sí que manifesten una preferència clara perquè el dia lliure addicional no siga el mateix per a tots els treballadors.
 7. La política de reducció del temps de treball pot augmentar l'ocupació, principalment amb l'augment de la demanda cap a sectors relacionats amb l'oci, l'educació, l'esport o el turisme, que són alguns exemples d'activitats a les quals els treballadors dedicarien el seu nou temps de lleure. En conseqüència, la política impulsaria canvis estructurals en l'activitat econòmica.
 8. Un 78% d'empreses consideren que per a mantenir el volum de producció seria necessari contractar més personal. Per tant, la política pot augmentar l'ocupació independentment del canvi estructural que provocaria.
 9. L'evidència suggereix que sense canvis en els rols de gènere en el treball reproductiu la reducció del temps de treball pot augmentar la bretxa de gènere respecte del treball domèstic i de cura. Més específicament, les dones o les persones amb dependents al seu càrrec responen que dedicarien el seu nou temps de lleure a tasques domèstiques i de cura en major proporció.
 10. Les emissions vinculades al transport segurament caurien. Per dos motius:

- Primerament, perquè les emissions per desplaçaments al lloc de treball baixarien i, segurament, les activitats vinculades al nou temps lliure implicarien menys viatges.
 - En segon lloc, perquè el fet de disposar de més temps lliure fa les opcions de transport públic i menys contaminant més atractives.
11. És necessari que la limitació de l'horari laboral arribi a tot el teixit empresarial. Per aconseguir-ho, la implementació del canvi ha de tenir en compte:
- L'aprenentatge sectorial per a entendre quins canvis organitzatius són factibles en cada sector, amb especial èmfasi en les empreses petites i mitjanes. En aquest sentit, les proves pilot en empreses de tots els sectors han de servir per a extraure exemples generalitzables de bones practiques. Així mateix, el diàleg entre els actors socials de cada sector ha de promoure la difusió i l'anàlisi d'aquest coneixement.
 - Per a assegurar-se que el canvi arriba a totes les empreses, es pot crear la figura de l'apoderat sindical, és a dir, un treballador que rep el mandat d'un sindicat per a negociar els canvis organitzatius que escaiguin.
 - S'ha de preveure una gradualitat en el canvi que permeti l'aprenentatge sectorial i empresarial i també que la transformació tinga lloc.
12. Finalment, la reducció de l'horari de treball té el potencial de generar cercles virtuoses, com baixar l'atur, reduir les emissions o millorar el repartiment de gènere del treball reproductiu. Tanmateix, per a la consecució d'aquests canvis és necessari també actuar en el terreny de les polítiques educatives, de promoció del transport públic, etc. i de canvis culturals respecte dels rols de gènere o els límits ecològics del planeta.

2 Introducció

El debat sobre la reducció del temps de treball ha tornat a la primera línia de la discussió pública a molts països. Per exemple, a Espanya, els Estats Units, el Regne Unit, Irlanda, Austràlia o Nova Zelanda hi ha hagut polítiques i iniciatives per a reduir la setmana laboral a 32 hores ([K. Lewis, 2023](#); [Schor et al., 2022, 2023](#)). En general, hi ha dos bàndols en aquesta discussió. D'una banda,

els qui se situen clarament a favor de la disminució de les hores laborals, perquè consideren que pot tenir múltiples beneficis sobre la productivitat, la salut, la conciliació, el repartiment del treball o la sostenibilitat, entre altres motius (Gomes, 2021; Sanchis, 2022). D'altra banda, també hi ha posicions en contra que argumenten que augmentarien els costos de producció, que les empreses perdrien competitivitat i que l'activitat econòmica podria reduir-se i l'atur pujar.¹

L'objectiu d'aquest informe és contribuir al debat amb l'anàlisi de 371 enquestes a directius i 1.508 enquestes a treballadors de la Comunitat Valenciana. Hi ha preguntes sobre productivitat, organització del treball, conciliació, ús del temps, etc. Així mateix, arrepleguem informació sobre les característiques de cada empresa o empleat. Un avantatge d'aquest enfocament és que proporciona un retrat representatiu de l'estructura productiva de la Comunitat Valenciana, de les seues empreses i els seus treballadors, i del que pensen sobre la possibilitat de treballar 32 hores. En aquest sentit, la mostra en què es basen els resultats no té problemes d'autoselecció, com en el cas de les avaluacions anteriors (Cuello, 2023). En conseqüència, les conclusions d'aquest informe haurien de ser més generalitzables. No obstant això, un desavantatge és que tant empreses com treballadors poden no haver pensat gaire sobre com s'adaptarien a una realitat en què la setmana laboral tinguera 32 hores. Per tant, és plausible que les seues respostes maximitzen o minimitzen alguns impactes.

El resum de les conclusions principals es troba en l'apartat 1. La resta de l'informe s'estructura de la manera següent. En la secció 3 presentem la metodologia i les dades. En l'apartat 4 el context espanyol. A continuació, comença l'anàlisi de les enquestes. En les seccions 5 i 6 discutim com la reducció de la setmana laboral pot afectar la producció i la productivitat. En la secció 7 mostrem que hi ha una clara demanda social de reduir el temps de treball remunerat. En els apartats 8, 9 i 10 discutim sobre els efectes que té sobre l'ocupació, la conciliació i les emissions derivades del transport. En la secció 11 reflexionem sobre la correcta implementació d'una reducció del temps de treball a 32 hores setmanals. Finalment, en la secció 12 presentem les conclusions.

¹Per exemple, la resposta dels empresaris a l'anunci de la reducció del temps de treball a 37,5 hores setmanals a Espanya ha anat en aquesta direcció. Vegeu: https://www.eldiario.es/economia/empresarios-revuelven-psoe-sumar-reduccion-jornada-laboral_1_10625320.html

3 Metodologia i dades

Les dades en què es basa aquest informe es van obtenir mitjançant enquestes a directius d'empreses i enquestes a treballadors. En el primer cas, l'objectiu era tenir informació sobre la reducció del temps de treball des del punt de vista empresarial. Per exemple, saber si les persones amb càrrecs de direcció pensen que és possible disminuir les hores de treball sense que la quantitat de tasques que realitzen els treballadors es vegi afectades negativament. O conèixer com preferirien organitzar la disminució del temps laboral: quatre dies a la setmana o cinc dies i menys hores cada dia. L'enquesta a directius s'estructura en quatre grans blocs: característiques de les empreses, temps de treball a l'empresa, organització empresarial i productivitat. El treball de camp es va dur a terme entre el 6 de juliol i el 21 de juliol de 2023 i van ser enquestats un total de 371 directius per telèfon.² El mostreig es va fer aleatòriament, estratificat per sector i nombre de treballadors. L'error de mostra és $\pm 5.19\%$ amb un nivell de fiabilitat del 95% en el cas més desfavorable de $p = q = 50\%$. Finalment, les preguntes es troben en l'annex “Encuesta a directivos”.

En el segon cas, l'objectiu era saber què pensen els treballadors sobre la disminució de les hores de treball mantenint el mateix salari. Per exemple, conèixer si hi ha una demanda social per a la reducció del temps de treball, tenir informació sobre què farien durant el seu temps lliure, etc. L'enquesta a treballadors s'estructura en 5 blocs: característiques dels treballadors, temps de treball, conciliació, organització empresarial i productivitat, i mobilitat. El treball de camp va tenir lloc entre el 27 de setembre i el 3 d'octubre de 2023 i es va enquestar un total de 1.508 treballadors mitjançant una pàgina web.³ El mostreig va ser aleatori, estratificat per sector, edat i gènere. L'error de mostra és $\pm 2.58\%$ amb un nivell de fiabilitat del 95% en el cas més desfavorable de $p = q = 50\%$. Per últim, les preguntes estan en l'annex “Encuesta a trabajadores”.

Per a complementar les dades de les enquestes, hem entrevistat alguns agents socials que estarien implicats en el desenvolupament polític d'una reducció del temps de treball. Específicament, hem parlat amb dos representants de la Confederació Empresarial de la Comunitat Valenciana. També hem entrevistat un representant de CCOO i un altre d'UGT, els dos sindicats amb major representació. Finalment, hem conversat amb un treballador de LABORA, el Servei Públic d'Ocupació i Formació de la Comunitat Valenciana.

²Específicament, la metodologia d'enquestes va ser *Computer Assisted Telephone Interviewing*

³En aquest cas, la metodologia d'enquestes va ser *Computer Assisted Web Interviewing*

En la taula 1 mostrem estadístics descriptius sobre les empreses que van ser enquestades. Igualment, les taules 2-4 recullen les característiques dels treballadors que formen part de la mostra.

Taula 1: Estadístics descriptius de l'enquesta de directius

Variable	Observacions	Mitjana	Desviació estàndard	Mínim	Màxim
% Alacant	371	39.4	48.9	0	100
% Castelló	371	21.0	40.8	0	100
% València	371	39.6	49.0	0	100
% Comerç	371	25.6	43.7	0	100
% Construcció	371	13.2	33.9	0	100
% Hosteleria	371	12.9	33.6	0	100
% Indústria	371	14.0	34.8	0	100
% Serveis	371	28.8	45.4	0	100
% Transport	371	5.4	22.6	0	100
% 1-5 empleats	371	46.4	49.9	0	100
% 6-9 empleats	371	23.2	42.3	0	100
% 10-49 empleats	371	25.1	43.4	0	100
% 50 o más empleats	371	5.4	22.6	0	100
% en fase ascendent	371	58.8	49.3	0	100
% en fase descendent	371	16.4	37.1	0	100
% estancades	371	24.8	43.2	0	100
% majoria plantilla jornada contínua	371	15.4	36.1	0	100
% majoria plantilla jornada partida	371	19.7	39.8	0	100
% tota plantilla jornada contínua	371	27.0	44.4	0	100
% tota plantilla jornada partida	371	38.0	48.6	0	100
% majoria plantilla jornada completa	371	32.1	46.7	0	100
% majoria plantilla jornada parcial	371	5.4	22.6	0	100
% tota plantilla jornada completa	371	56.9	49.6	0	100
% tota plantilla jornada parcial	371	5.7	23.1	0	100
% empreses en què hi ha hores extres	371	18.6	39.0	0	100
% empreses amb torns de treball	371	31.5	46.5	0	100
% amb 0-20% homes en plantilla	371	12.7	33.3	0	100
% amb 20-40% homes en plantilla	371	15.4	36.1	0	100
% amb 40-60% homes en plantilla	371	19.9	40.0	0	100
% amb 60-80% homes en plantilla	371	17.8	38.3	0	100
% amb 80-100% homes en plantilla	371	34.2	47.5	0	100
Edat de l'empresa	371	28.0	19.6	1	150

Nota: La taula mostra les característiques de les empreses que van ser enquestades amb la "Encuesta de directivos".

En el cas de l'enquesta a directius, un 40% treballa a empreses de la província de València, un 39% a empreses d'Alacant i un altre 21% a empreses de Castelló. Un 29% està en el sector serveis, un 26% en comerços, un 14% en la indústria i un 13% tant en construcció com en hostaleria. La

majoria dels directius considera que l'empresa està en fase ascendent (59%). Un altre 25% pensa que la companyia està estancada i una minoria, que està en declivi (16%). La majoria d'empreses són petites i mitjanes en termes de nombre de treballadors. El 46% té entre 1 i 5 empleats, el 23% entre 6 i 9, i el 25% ocupa entre 10 i 49 persones. Finalment, un 5% són empreses amb més de 50 treballadors. Un 52% d'empreses està bastant o molt masculinitzada (més del 60% de la força de treball són homes). En termes de jornada, la majoria d'empreses tenen a tota o a la majoria de la plantilla a jornada partida (38% i 20%) i a temps complet (57% i 32%). Un 19% de les empreses recorre a les hores extraordinàries i un 32% treballa amb torns.

En la taula 2 podem veure que la majoria de treballadors viu a la província de València (62%), seguit de la d'Alacant (29%) i la de Castelló (9%). Per sectors, el 47% treballa en serveis, el 28% en administració i sector públic i el 13% en la indústria. Una mica més de la meitat considera que l'empresa on treballa està en expansió (52%) i un segon gran grup que està estancada (41%). Hi ha una mica més d'homes (54%) que de dones. Per trams d'edat, el 76% tenen entre 25 i 54 anys. Segons el nivell de responsabilitat, el 55% són empleats rasos, sense cap subordinat al seu càrrec. Un altre 17% són quadres intermedis amb personal sota la seua supervisió i amb caps davant els quals han de respondre. Un 16% són caps o directius. El 79% té contracte indefinit, el 87% treballa a jornada completa i el 71% té jornada contínua. Finalment, un 22% està afiliat a un sindicat i de mitjana els treballadors tenen 11 anys d'antiguitat a l'empresa. Finalment, l'edat mitjana de les empreses és de 28 anys.

En la taula 3 podem observar la distribució de nivells socioeconòmics dels treballadors. 1 representa el nivell més alt i 7 el més baix. Aproximadament, un 9% pertanyen a la classe més alta. Els grups 2, 3 i 4 és on es troba la majoria de treballadors amb un 31%, 19% i 27% de la mostra, respectivament. Per últim, les darreres dues classes tenen conjuntament un 14% dels individus.

Per a classificar els treballadors en classes socials, l'empresa enquestadora va fer servir informació del nombre de persones a la llar, el nombre de persones a la llar amb ingressos, el nivell d'estudis i l'ocupació.⁴ Aquestes variables es troben en la taula 4. Aproximadament, en el 30% de les llars viuen tres persones i en un 29% conviuen dues persones. Quant al nombre de persones amb

⁴Per a més informació sobre la correspondència entre aquestes variables i la classe social, vegeu *Nuevo sistema de clasificación en el EGM* (2015)

ingressos en una llar, en un 65% n'hi ha dos amb ingressos i un 24% tenen una sola persona amb ingressos. El 34% de la mostra té estudis secundaris o de formació professional i un altre 19% ha estudiat a la universitat. Per ocupació, la majoria són administratius (22%) i quadres intermedis (22%). Finalment, un 53% no té persones dependents al seu càrrec, mentre que un 20% i un 19% tenen cura d'1 i 2 persones, respectivament.

Taula 2: Estadístics descriptius de l'enquesta de treballadors

Variable	Observacions	Mitjana	Desviació estàndard	Mínim	Màxim
% Alacant	1508	29.0	45.4	0	100
% Castelló	1508	8.9	28.6	0	100
% València	1508	62.0	48.5	0	100
% Administració	1508	28.2	45.0	0	100
% Agricultura	1508	1.5	12.3	0	100
% Construcció	1508	4.7	21.2	0	100
% Hosteleria	1508	4.6	21.1	0	100
% Indústria	1508	12.9	33.5	0	100
% Serveis	1508	47.1	49.9	0	100
% Home	1508	54.2	49.8	0	100
% Dona	1508	45.8	49.8	0	100
% 18-24 anys	1508	2.9	16.7	0	100
% 25-34 anys	1508	20.2	40.1	0	100
% 35-44 anys	1508	25.4	43.5	0	100
% 45-54 anys	1508	30.1	45.9	0	100
% 55 o més anys	1508	21.5	41.1	0	100
% en fase ascendent	1508	52.4	50.0	0	100
% en fase descendent	1508	6.4	24.5	0	100
% estancada	1508	41.2	49.2	0	100
% direcció	1508	5.0	21.9	0	100
% empleat	1508	55.5	49.7	0	100
% encarregat	1508	10.6	30.8	0	100
% quadre intermedi	1508	17.2	37.8	0	100
% un altre lloc treball	1508	4.5	20.8	0	100
% ocupat independent	1508	7.1	25.7	0	100
% contracte indefinit	1508	78.9	40.8	0	100
% contracte temporal	1508	8.5	27.9	0	100
% un altre contracte	1508	6.7	25.0	0	100
% contracte fix-discontinuu	1508	4.9	21.6	0	100
% contracte ETT	1508	0.6	7.7	0	100
% contracte pràctiques	1508	0.4	6.3	0	100
% jornada completa	1508	87.1	33.5	0	100
% mitja jornada	1508	10.1	30.1	0	100
% treball caps de setmana	1508	0.2	4.5	0	100
% jornada parcial per hores	1508	2.6	15.9	0	100
% jornada contínua	1508	70.8	45.5	0	100
% jornada partida	1508	29.2	45.5	0	100
% afiliats a sindicat	1508	22.3	41.6	0	100
Antiguitat en l'empresa	1508	11.5	0.3	0	48

Nota: La taula mostra les característiques dels treballadors que van ser enquestats amb la "Encuesta de trabajadores".

Taula 3: Estadístics descriptius de l'enquesta de treballadors

Variable	Observacions	Mitjana	Desviació estàndard	Mínim	Màxim
% Classe social 1	1508	8.8	28.3	0	100
% Classe social 2	1508	30.6	46.1	0	100
% Classe social 3	1508	19.1	39.3	0	100
% Classe social 4	1508	27.3	44.6	0	100
% Classe social 5	1508	7.6	26.6	0	100
% Classe social 6	1508	6.6	24.8	0	100
% Classe social 7	1508	0.1	2.6	0	100

Nota: La taula mostra les característiques dels treballadors que van ser enquestats amb la “Encuesta de trabajadores”.

Taula 4: Estadístics descriptius de l'enquesta de treballadors

Variable	Observacions	Mitjana	Desviació estàndard	Mínim	Màxim
% 1 convivent	1508	11.3	31.7	0	100
% 2 convivents	1508	29.0	45.4	0	100
% 3 convivents	1508	30.4	46.0	0	100
% 4 convivents	1508	25.0	43.3	0	100
% 5 convivents	1508	3.1	17.4	0	100
% 6 o més convivents	1508	1.1	10.2	0	100
% 1 persona amb ingressos en llar	1508	23.7	42.5	0	100
% 2 persones amb ingressos en llar	1508	64.7	47.8	0	100
% 3 persones amb ingressos en llar	1508	9.6	29.4	0	100
% 4 persones o més amb ingressos en llar	1508	2.1	14.2	0	100
% estudis primaris incomplets	1508	0.4	6.3	0	100
% primer grau escolar	1508	1.6	12.5	0	100
% 1r cicle secundària	1508	7.6	26.4	0	100
% 2n cicle secundari o superior	1508	34.2	47.5	0	100
% 1r cicle universitari	1508	18.8	39.1	0	100
% 2n cicle universitari	1508	37.0	48.3	0	100
% administratius	1508	22.6	41.9	0	100
% agents comercials	1508	2.1	14.4	0	100
% capatassos	1508	3.0	17.2	0	100
% director amb 25 o més treballadors	1508	2.3	15.1	0	100
% director amb 25 o menys treballadors	1508	0.8	8.9	0	100
% empleat subaltern	1508	3.3	17.9	0	100
% empresari agrari amb 1-5 empleats	1508	0.3	5.1	0	100
% empresari agrari amb 6 o més empleats	1508	0.1	3.6	0	100
% empresari amb 1-5 empleats	1508	2.0	14.0	0	100
% empresari amb 6 o més empleats	1508	0.9	9.2	0	100
% empresari sense empleats	1508	1.8	13.3	0	100
% jornalers camp	1508	0.1	2.6	0	100
% quadres intermedis	1508	21.8	41.3	0	100
% quadres superiors	1508	4.0	19.6	0	100
% membres cooperatives agràries	1508	0.1	2.6	0	100
% obrers especialitzats	1508	8.4	27.8	0	100
% obrers sense especialització	1508	4.0	19.7	0	100
% un altre personal no qualificat	1508	3.3	17.9	0	100
% professionals compte propi	1508	5.3	22.4	0	100
% propietaris agrícoles sense empleats	1508	0.1	2.6	0	100
% treballadors manuals	1508	1.7	12.8	0	100
% dependents	1508	5.0	21.9	0	100
% resta d'ocupacions	1508	7.0	25.6	0	100
% 1 dependent a càrrec	1337	19.6	39.7	0	100
% 2 dependents a càrrec	1337	19.3	39.5	0	100
% 3 dependents a càrrec	1337	2.9	16.8	0	100
% 4 dependents a càrrec	1337	0.4	6.7	0	100
% 5 dependents a càrrec	1337	0.2	4.7	0	100
% cap dependent a càrrec	1337	52.9	49.9	0	100
% tots convivents són dependents	1337	4.6	21.0	0	100

Nota: La taula mostra les característiques dels treballadors que van ser enquestats amb la "Encuesta de trabajadores".

4 Context espanyol

En aquesta secció volem contextualitzar la situació d'Espanya en termes de productivitat laboral, hores de treball i atur. L'anàlisi d'aquestes variables, tant en termes comparatius respecte d'altres països de la Unió Europea, com en la seua evolució històrica, suggereix tres conclusions principals.

En primer lloc, que la reducció de les hores mitjanes de treball anuals va ser molt important entre 1870 i 1980. Tanmateix, des de la darrerïa de la dècada dels 80, aquestes hores anuals són molt estables. Paral·lelament, la productivitat per hora de treball no ha deixat de pujar. En segon lloc, respecte d'altres països del nostre entorn, hi ha marge per a reduir el temps laboral i aconseguir millores de productivitat. En tercer lloc, Espanya pateix un atur secular més alt que el de països del seu entorn. L'atur juvenil és fins i tot més greu. Per tant, les polítiques de reducció del temps de treball poden ser molt avantatjoses si es combinen amb estratègies per a reduir la desocupació, sobretot juvenil.

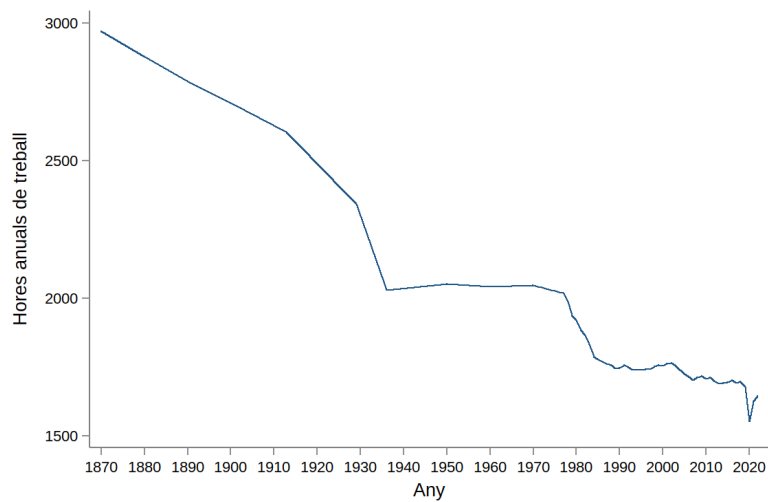
4.1 Hores anuals i productivitat per hora

El gràfic [1a](#) mostra que entre final de 1870 i la dècada dels 30 del segle XX és quan es van produir els avanços més importants i continuats en reducció del temps de treball. Després, durant 30-40 anys, les hores anuals de treball es van mantenir molt estables. L'última reducció important del temps de treball a Espanya se va produir a la fi dels anys 70 i principi dels 80. Entre altres fets, es va establir per llei la setmana laboral de 40 hores i el dret a un període de vacances de 30 dies. Des de llavors, no hi ha hagut reduccions tan significatives ni permanents. Potser durant la dècada dels 2000 va haver-hi algunes oscil·lacions, segurament relacionades amb la bombolla immobiliària espanyola, però no tan significatives com les anteriors. Durant la Gran Recessió, les hores anuals es van mantenir estables i no és fins a la pandèmia que tornen a caure bruscament per la reducció d'activitat que va comportar el virus. A la part final de la sèrie s'observa una ràpida recuperació, encara que no completa, del nombre d'hores de treball anuals.

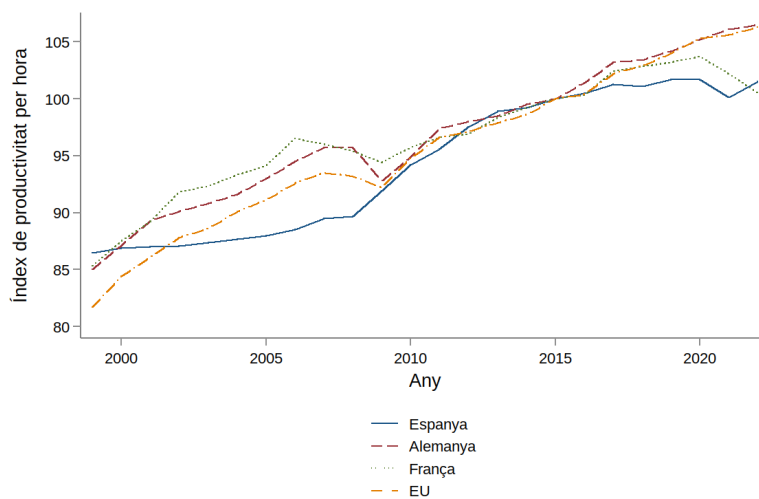
Per tant, podem dir que des de mitjan anys 80 les hores anuals de treball s'han estancat a Espanya. Tanmateix, sabem que durant aquests anys tant fàbriques com oficines i altres llocs de treball han sigut protagonistes d'importants canvis tecnològics que han augmentat la productivitat per hora treballada. Per exemple, la introducció de la informàtica o la robotització de molts

processos productius. El gràfic 1b mostra l'evolució de la productivitat per hora a Espanya i a la UE i confirma aquestes percepcions. Per al cas espanyol, la productivitat per hora treballada ha augmentat un 17,3%. Per al conjunt de països de la UE, l'augment ha sigut del 30,1%.

Figura 1



(a) Sèrie temporal de les hores anuals de treball



(b) Sèrie temporal de la productivitat per hora

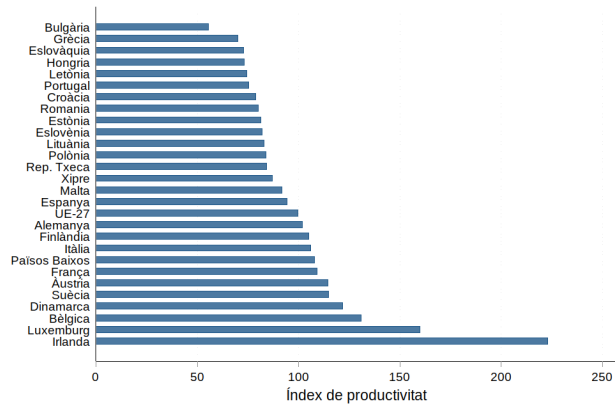
Nota: El gràfic (a) mostra l'evolució temporal de les hores anuals de treball a Espanya. El gràfic (b) mostra l'evolució de la productivitat per hora treballada. Fonts: [Huberman and Minns \(2007\)](#), OCDE i Eurostat.

4.2 Hores setmanals de treball i productivitat: comparació amb altres països europeus

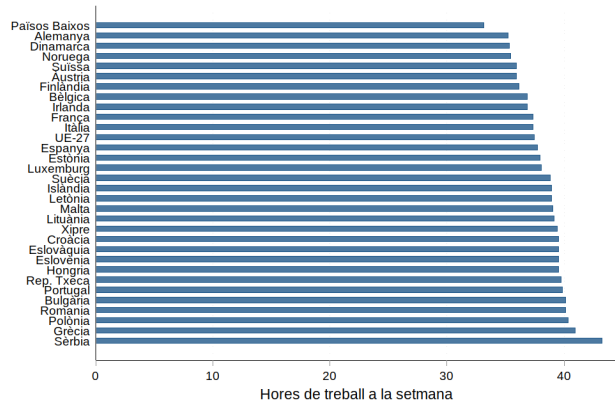
Dins de la UE-27, Espanya se situa una mica per sota de la mitjana comunitària, tant pel que fa a la productivitat laboral com en el nombre d'hores de treball. Concretament, a Espanya la productivitat laboral està uns 5 punts per sota de la de la UE-27 (vegeu la figura 2a). En el cas de les hores de treball, la mitjana espanyola és de 37,8 hores, una mica per damunt de la de la UE, que és de 37,5 (vegeu la figura 2b).

Si comparem les dades d'Espanya amb les dels països amb majors nivells de productivitat de la UE, com Alemanya, França, els Països Baixos o Dinamarca, entre altres, veiem que a Espanya es treballen més hores i es produeix menys per cada hora de treball. De fet, el gràfic 2c confirma que hi ha una correlació negativa i significativa entre productivitat i hores de treball. Cada punt representa un país i la línia roja és el pendent de fer una regressió entre una variable i l'altra. El coeficient (disponible a la part superior dreta de la figura) indica que per cada hora addicional de treball, l'índex de productivitat és 9 punts inferior. Per tant, la comparació amb els països del nostre entorn suggereix que hi ha marge per a reduir el temps laboral i aconseguir millores de productivitat. De manera coherent amb aquest plantejament, i anticipant-nos a la presentació dels resultats, en la secció 5 veurem que la majoria de directius no pensen que una reducció del temps de treball disminuiria el nombre de tasques que fan els empleats setmanalment.

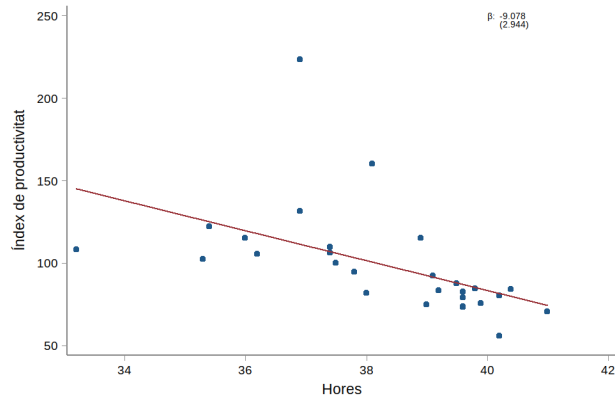
Figura 2



(a) Productivitat



(b) Hores setmanals de treball



(c) Correlació entre productivitat i hores

Nota: El gràfic (a) mostra el nivell de productivitat laboral per a diferents països. De manera semblant, el gràfic (b) mostra les hores de treball per setmana. El gràfic (c) mostra la relació entre les dues variables. Fonts: Eurostat.

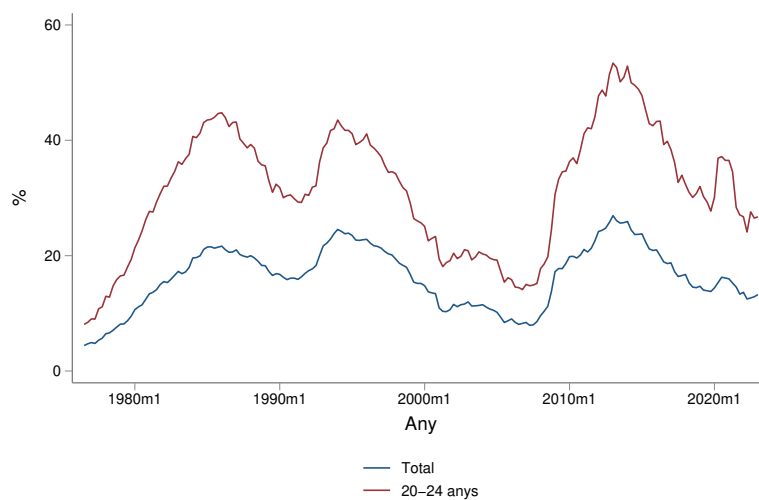
4.3 Una taxa d'atur molt alta

Una de les característiques més desafortunades del mercat laboral espanyol és el seu alt nivell d'atur. El gràfic 3a mostra una sèrie històrica de la taxa de desocupació des de final dels 70. La línia blava representa l'atur per a la població general, mentre que les línies verda i roja mostren l'atur juvenil. El gràfic 3b permet comparar l'atur a Espanya amb el de França i Alemanya. Volem destacar les conclusions següents d'aquestes figures.

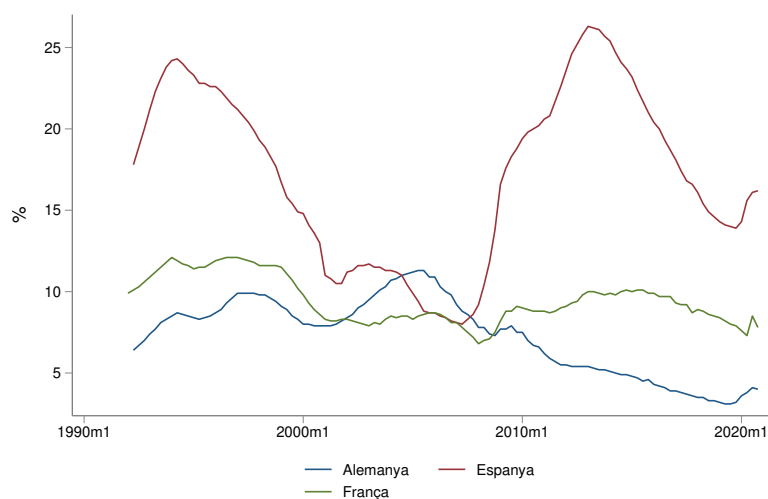
En primer lloc, la taxa d'atur espanyola ha sigut gairebé sempre més alta que la dels països de l'entorn. En segon lloc, en èpoques de crisi assoleix cotes per sobre del 20%. En canvi, a França o Alemanya, les pitjors dades oscil·len al voltant del 12%. En tercer lloc, el nivell de desocupació juvenil és alarmantment alt al llarg de tota la sèrie. En els pitjors moments, depassa cotes del 40% d'atur juvenil. Aquesta darrera dada és especialment greu si es té en compte que els primers anys en el mercat de treball tenen efectes a llarg termini (von Wachter and Bender, 2006; Oreopoulos et al., 2012). Per tant, les dificultats en l'entrada en el mercat de treball produeixen “cicatrius” que no són fàcils de revertir i poden explicar, en part, l'elevat atur espanyol. Finalment, si bé la desocupació es redueix en les èpoques de bonança econòmica, no sembla que el creixement econòmic siga l'única política que pot reduir-lo. És cert que durant els anys de la bombolla l'atur va assolir nivells mínims, però la fi de la bombolla va elevar ràpidament el nombre d'aturats i de manera persistent.

Per tot això, creiem que és convenient plantejar-se sota quines condicions la reducció del temps de treball pot ajudar a reduir l'atur. Dit d'una altra manera, quines polítiques caldria implementar, juntament amb la limitació de l'horari laboral, per a aconseguir també que hi haja una reducció de l'atur? En les seccions 8 i 11 tractarem aquest assumpte.

Figura 3



(a) Taxa d'atur total i juvenil



(b) Taxa d'atur per països.

Nota: El gràfic (a) mostra l'evolució temporal de la taxa d'atur total i juvenil a Espanya. El gràfic (b) compara les sèries temporals d'atur total d'Espanya, França i Alemanya. Fonts: EPA i Eurostat.

5 Com afectaria la reducció de la setmana laboral a 32 hores al nombre de tasques?

La primera pregunta que ens interessa respondre és quantes empreses no preveuen efectes negatius sobre el seu nivell de producció i productivitat amb una reducció en el temps de treball. Els estudis pilot que s’han fet fins ara mostren que les empreses poden mantenir el mateix nivell d’activitat econòmica, o fins i tot créixer, després de limitar l’horari laboral (K. Lewis, 2023). Una limitació d’aquests programes, però, és que són voluntaris, és a dir, que les empreses s’hi uneixen si volen. La conseqüència d’això és que no sabem si els resultats positius sobre l’activitat empresarial són generalitzables o no.

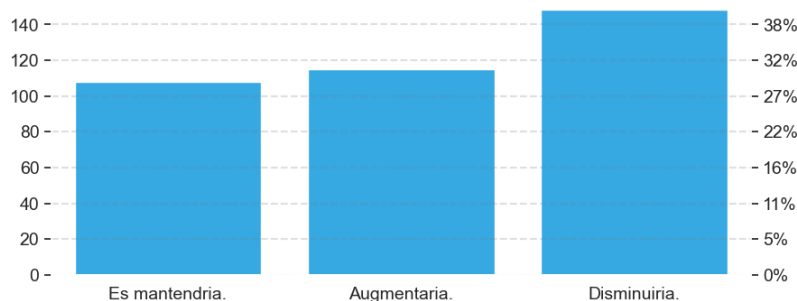
Amb l’objectiu de comprendre el nombre d’empreses que creuen que serien capaces de mantenir el mateix nivell d’activitat, en l’enquesta a directius vam formular la pregunta següent: “Imagine que en su empresa se ha reducido la semana laboral a 4 días o 32 horas semanales. ¿Cómo cree que afectaría a la cantidad de tareas realizadas semanalmente?”.

De l’anàlisi de les respostes en la figura 4a, en podem obtenir dues conclusions. D’una banda, per al 60% de les empreses de la Comunitat Valenciana la reducció del temps de treball no disminuiria la quantitat de tasques realitzades setmanalment. Per tant, la implementació del canvi polític hauria de ser relativament senzill en aquestes empreses. Concretament, un 29% respon que el volum de tasques es mantindria constant i un 31% que augmentaria. És probable que això siga degut als canvis fisiològics i motivacionals que l’augment del temps lliure tindria sobre els treballadors, així com als canvis organitzatius que s’implementarien a nivell empresarial. En la secció 6 mostrem evidència en aquest sentit. D’altra banda, un 40% d’empreses pensen que la reducció de la setmana laboral a 4 dies o a 32 hores setmanals comportaria una disminució de les tasques que els seus treballadors realitzen setmanalment. Aquest és un percentatge important. I és per això que sembla més necessari pensar com caldria implementar el canvi a fi de minimitzar o eliminar els potencials efectes negatius. Això s’analitza amb més detall en les seccions 6, 8 i 11. De moment, heus-ne ací algunes accions: primerament, la reducció del temps de treball ha de ser gradual i hauria de promoure el coneixement sobre quins canvis organitzatius i tecnològics són possibles en cada sector per tal de minimitzar els augments de costos potencials; en segon lloc, la limitació de l’horari laboral ha d’anar acompanyada de polítiques formatives per als treballadors

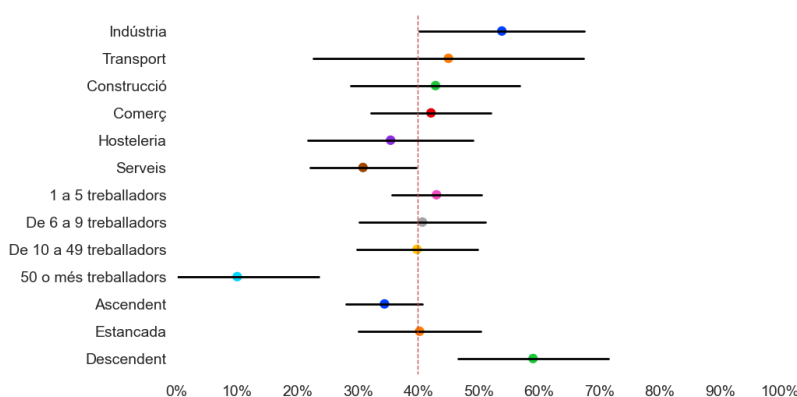
que poden ocupar els treballs que s'alliberen si es limita la setmana laboral.

La figura 4b desagrega el resultat per sector, grandària de l'empresa i fase econòmica de l'empresa. Els punts reflecteixen el percentatge d'empresaris que consideren que una reducció del temps de treball suposaria una disminució de les tasques realitzades setmanalment. Les línies negres són intervals de confiança del 95%. El comentari principal d'aquesta figura és que els impactes poden ser diferents segons les característiques de cada empresa. Per tant, el disseny de la implementació ha de tenir aquest fet en compte. Per sectors, les empreses que preveuen una afectació negativa oscil·len entre el 54% del sector manufacturer i el 31% del sector serveis. Les diferències també són molt clares segons el nombre de treballadors. Un 40% de les empreses petites i mitjanes pronostica efectes negatius, mentre que només un 10% de les que tenen més de 50 empleats comparteix aquesta opinió. Finalment, quasi un 60% de les empreses en fase descendent pensa que l'efecte seria negatiu, cosa que segurament reflecteix que disposen d'un nombre molt ajustat de treballadors.

Figura 4



(a) Com afectaria una reducció a 32 hores setmanals de treball al nombre de tasques que realitzen els treballadors?



(b) Desagregació per sector, nombre d'empleats i fase econòmica de les empreses que creuen que el nombre de tasques disminuiria.

Nota: El gràfic (a) mostra com les empreses consideren que les tasques que els seus treballadors realitzen setmanalment es veurien afectades per una reducció de les hores de treball a 32 per setmana. La pregunta que es va formular per a arrebregar aquesta informació és la 27 de l'enquesta de directius. El gràfic (b) mostra les característiques de les empreses que creuen que la quantitat de tasques disminuiria desagregant per sector, nombre d'empleats i fase econòmica.

6 Per què una reducció del temps de treball pot augmentar la productivitat?

En la secció 5 hem après que per a aproximadament el 60% de les empreses de la Comunitat Valenciana els augments de productivitat serien automàtics. Dit d'una altra manera, s'eliminarien moltes hores de treball que en realitat no són productives. D'altra banda, per al 40% de les empreses de la Comunitat Valenciana és important pensar com assolir augments de productivitat per a aconseguir la reducció de les hores de treball sense que es veja afectada la producció. En

aquest apartat, discutim tres grans mecanismes a través dels quals una reducció del temps de treball pot desencadenar millores de productivitat ([De Spiegelaere and Piasna, 2017](#); [White, 1987](#)): canvis organitzatius, fisiològics i motivacionals i sobre el capital humà i la creativitat.

6.1 Canvis organitzatius

Les reduccions en el temps de treball poden ser catalitzadores de millores en l'organització empresarial que afavorisquen la productivitat. Teòricament, les regulacions laborals que milloren les condicions dels treballadors, disminueixen la quantitat de treballs de baixa qualitat i augmenten el nombre de treballs d'alta qualitat ([Acemoglu, 2001](#)). Una de les raons per les quals això és així és que les empreses promouen canvis organitzatius o tecnològics per a adaptar-se a un mercat laboral més exigent.

Per tant, les regulacions laborals promouen la modernització de les estructures productives. De fet, l'evidència empírica dona suport a aquestes conclusions. Per exemple, la reducció de la setmana laboral a Corea del Sud va augmentar la productivitat ([Park and Park, 2019](#)). O la creació del salari mínim a Alemanya va augmentar l'ocupació en empreses de major productivitat ([Dustmann et al., 2021](#)). També hi ha evidència que polítiques que empitjoren les condicions laborals afecten negativament la productivitat. És el cas de la liberalització dels contractes temporals a Itàlia, que va produir una reassignació de treballadors en ocupacions de menor valor afegit ([Daruich et al., 2023](#)).

Els resultats de l'enquesta mostren evidència en aquesta direcció. Quan vam preguntar als treballadors, aquests consideren que la reducció del temps de treball impulsaria canvis organitzatius i augmentaria la formulació de propostes de millora organitzativa (vegeu la figura 5). Com a exemples més concrets, els treballadors pronostiquen menys temps morts i una major especialització en el treball. En l'enquesta a directius, els resultats també suggereixen que hi hauria millores en coordinació i reducció de temps morts (vegeu la figura 6).

No sembla un supòsit raonable esperar que totes les empreses tinguin la mateixa capacitat de generar el canvi organitzatiu. En conseqüència, el disseny de la política hauria de preveure la difusió del coneixement sobre quins canvis es poden implementar per a millorar la productivitat en un context de menys hores de treball. Això s'hauria de fer sector per sector, i tant per a empreses

petites i mitjanes com per a grans empreses.

6.2 Canvis fisiològics i motivacionals

El fet de treballar menys temps implica menys cansament i, per tant, ajuda a evitar les hores en què es treballa més lentament i es produeix menys (Virtanen M, 2009). Així mateix, augmenta el temps de descans i, en conseqüència, millora la recuperació després dels esforços i l'estrès relacionats amb la feina. En general, treballadors més descansats i amb més capacitat de concentració són més productius. A més, el fet de treballar menys hores també augmenta la predisposició a treballar de manera més efectiva. Creiem que els efectes fisiològics i motivacionals positius, juntament amb l'estesa cultura de la presencialitat en el treball, són les raons principals que un 60% de càrrecs directius pronostiquen que no hi hauria una afectació negativa sobre la producció, com es mostra en la secció 5.

Alguns d'aquests possibles efectes es reflecteixen en l'enquesta a treballadors. D'una banda, aquests manifesten que estarien més implicats amb l'empresa i amb el procés de treball. Així mateix, també esperen reduccions en les baixes laborals, l'absentisme laboral i la sinistralitat laboral (vegeu les figures 7 i 8).

L'enquesta de directius també corrobora aquests resultats. Les persones amb responsabilitats de direcció pensen que milloraria la implicació dels treballadors amb l'empresa, la retenció dels treballadors, les relacions entre treballadors i entre aquests i els directius (vegeu la figura 6).

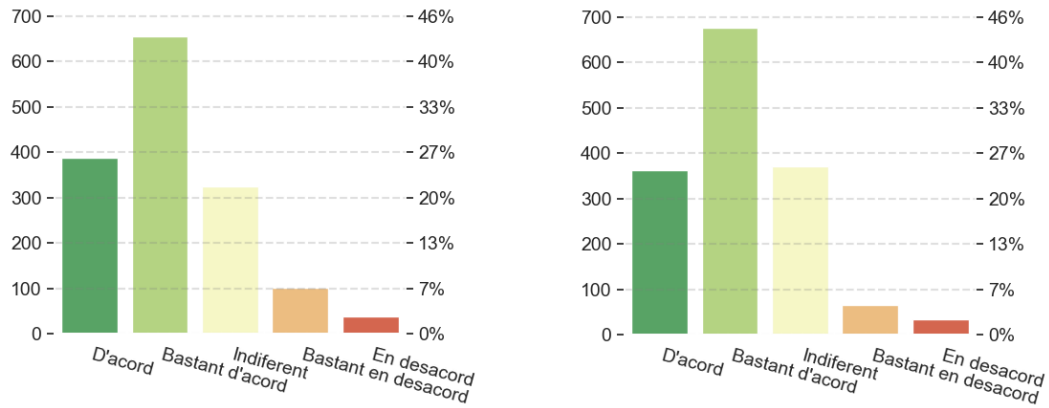
Tanmateix, és important no prendre les millores fisiològiques com un efecte automàtic de la limitació de l'horari laboral. Hi ha la possibilitat que, a fi d'evitar caigudes en la producció, la pressió en què treballen alguns empleats augmenti, i això pot fer augmentar el seu estrès i tenir efectes negatius en la seua salut mental i física (Piasna, 2015). De fet, després de la reducció de la setmana laboral a 35 hores a França, un terç dels treballadors es queixaven d'increments en l'estrès laboral (Lehndorff, 2014). Per tant, aquest risc és una cosa que cal tenir en compte en la implementació del canvi (vegeu la secció 11).

6.3 Canvis sobre el capital humà i la creativitat

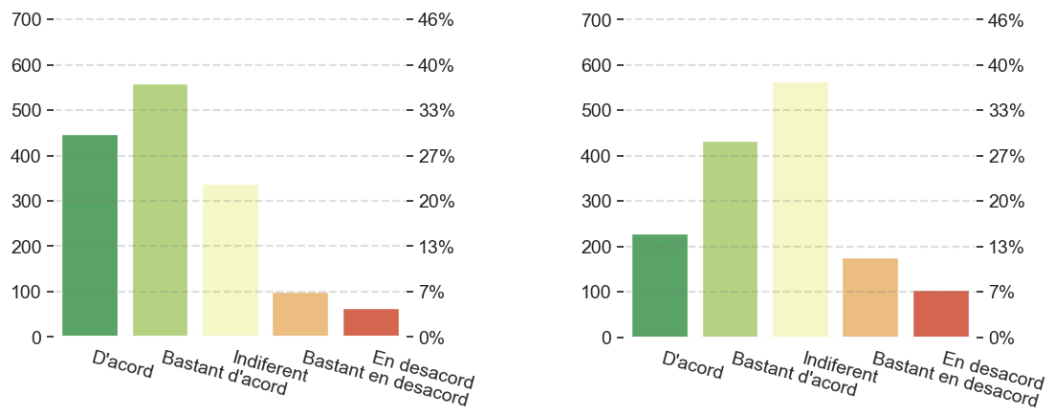
D'una banda, la reducció de les hores de treball pot estimular la formació, cosa que hauria de comportar millores de productivitat. De fet, gairebé la meitat dels treballadors consideren que la reducció del temps de treball implicaria un augment de les necessitats de formació (figura 9). Per tant, la limitació de l'horari laboral pot estimular empreses i treballadors a millorar les seues habilitats per a aconseguir els augments de productivitat que faciliten treballar menys hores sense que l'activitat econòmica patisca repercussions negatives.

D'altra banda, el fet de treballar menys hores hauria de tenir un efecte positiu sobre la creativitat. De fet, l'assoliment d'una força de treball que siga més creativa és un factor crucial per a estimular el canvi tecnològic i el creixement econòmic (Romer, 1986, 1990). Podem esperar que els efectes positius sobre la creativitat prenguen dues formes principalment. En primer lloc, una força de treball més descansada hauria de ser més creativa, amb efectes positius en la productivitat laboral. En segon lloc, una part del nou temps lliure es dedicaria a projectes artístics, socials, empresarials, d'innovació i desenvolupament, etc. que en el context actual d'hores de treball no és possible dur a terme (Romer, 1990).

Figura 5



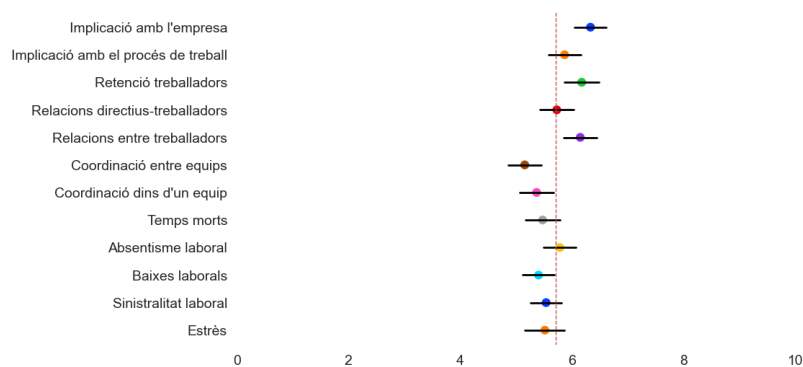
(a) Si es reduïren les hores de treball a 32 setmanals, es produirien canvis en l'organització del treball?
 (b) Si es reduïren les hores de treball a 32 setmanals, augmentaria la formulació de propostes de millora organitzativa?



(c) Si es reduïren les hores de treball a 32 setmanals, disminuirien els temps morts en el treball?
 (d) Si es reduïren les hores de treball a 32 setmanals, disminuiria la diversitat de tasques assumides per cada empleat?

Nota: Els gràfics mostren el grau d'acord o desacord dels treballadors sobre els canvis que suposaria reduir les hores de treball a 32 per setmana. La pregunta que es va formular per a arregar aquesta informació és la 20 de l'enquesta de treballadors.

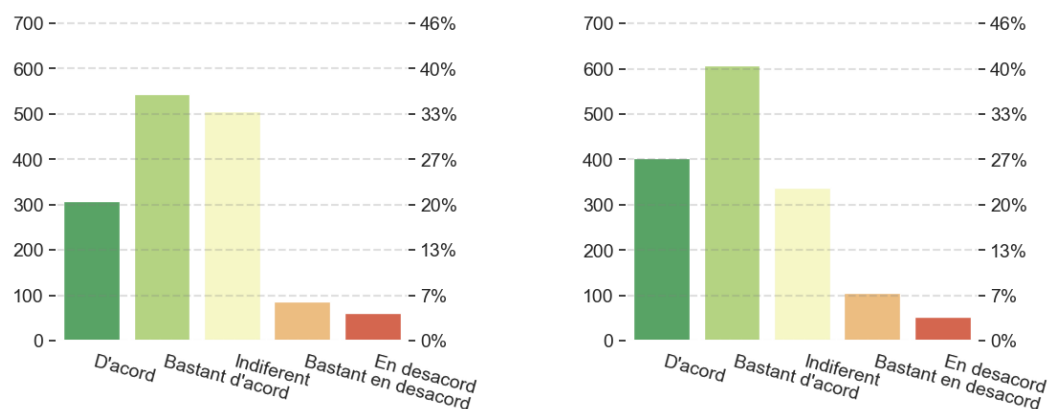
Figura 6



(a) Grau d'acord o desacord amb les afirmacions

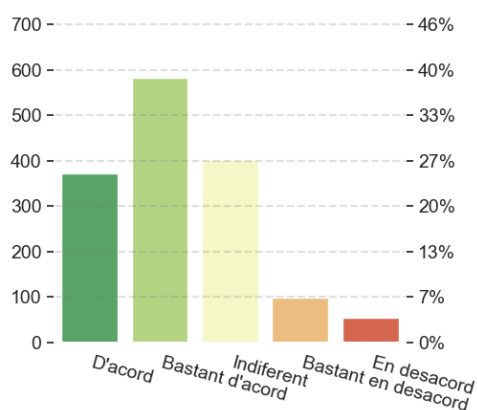
Nota: El gràfic mostra el grau d'acord o desacord dels directius respecte a alguns canvis que podria generar la reducció de les hores de treball a 32 per setmana. La pregunta que es va formular per a arrebregar aquesta informació és la 29 de l'enquesta de directius. 0 indica que la situació empitjoraria i 10 que milloraria.

Figura 7



(a) Si es reduïren les hores de treball a 32 setmanals, disminuiria la sinistralitat laboral?

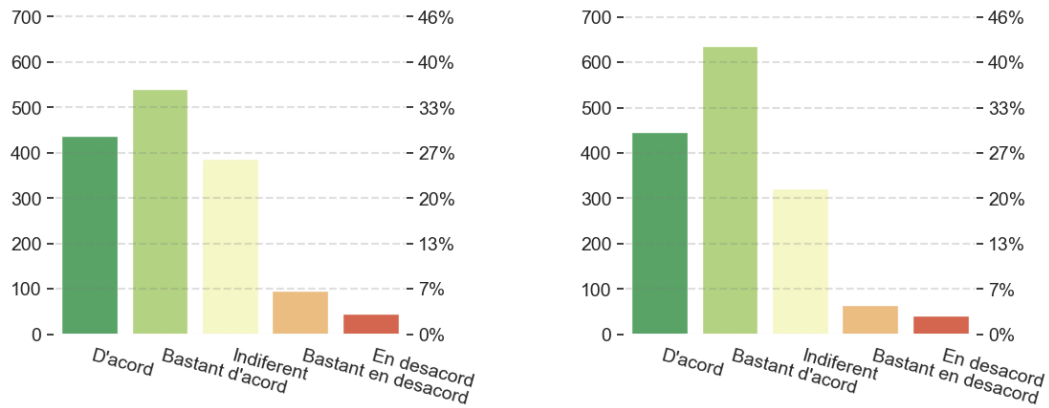
(b) Si es reduïren les hores de treball a 32 setmanals, disminuiria l'absentisme laboral?



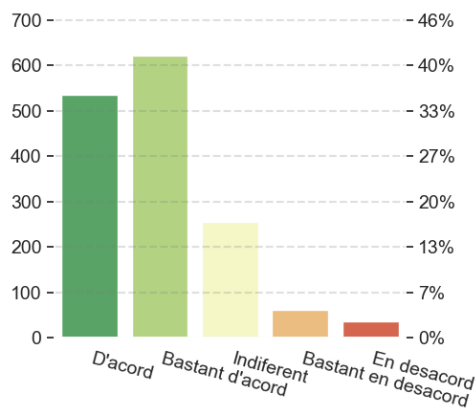
(c) Si es reduïren les hores de treball a 32 setmanals, disminuirien les baixes laborals?

Nota: Els gràfics mostren el grau d'acord o desacord dels treballadors sobre els canvis que suposaria reduir les hores de treball a 32 per setmana. La pregunta que es va formular per a arregar aquesta informació és la 20 de l'enquesta de treballadors.

Figura 8



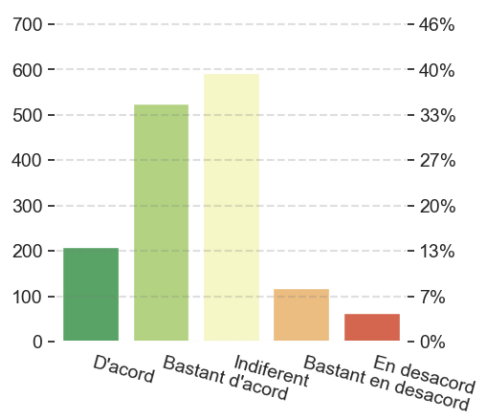
(a) Si es reduïren les hores de treball a 32 setmanals, disminuirien les dificultats per a contractar?
 (b) Si es reduïren les hores de treball a 32 setmanals, augmentaria la implicació en el procés de treball?



(c) Si es reduïren les hores de treball a 32 setmanals, augmentaria la implicació amb l'empresa?

Nota: Els gràfics mostren el grau d'acord o desacord dels treballadors sobre els canvis que suposaria reduir les hores de treball a 32 per setmana. La pregunta que es va formular per a arregar aquesta informació és la 20 de l'enquesta de treballadors.

Figura 9



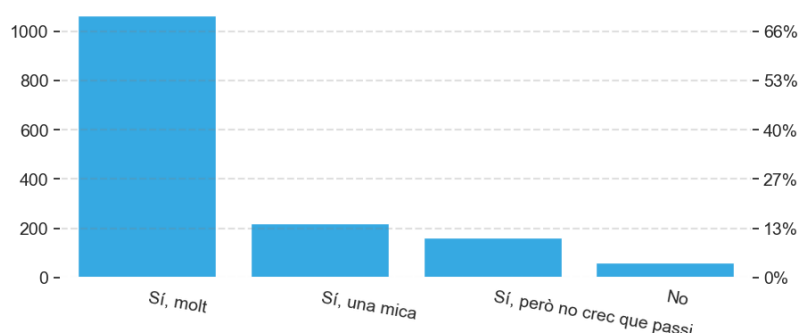
(a) Si es reduïren les hores de treball a 32 setmanals, augmentarien les necessitats de formació?

Nota: El gràfic mostra el grau d'acord o desacord dels treballadors respecte a si reduir les hores de treball a 32 per setmana augmentaria les necessitats de formació. La pregunta que es va formular per a arregar aquesta informació és la 20 de l'enquesta de treballadors.

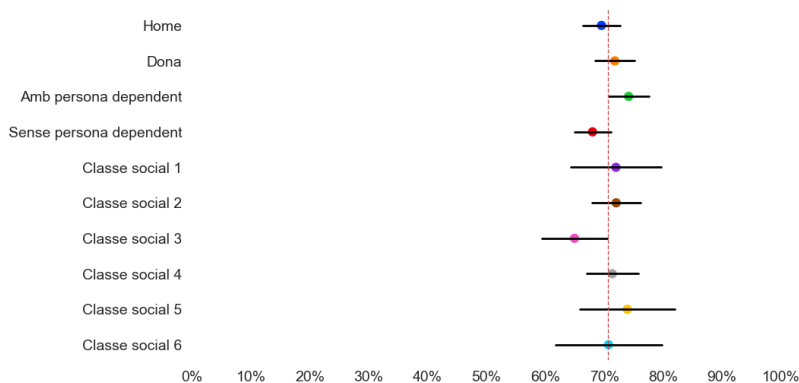
7 Hi ha una demanda social?

El suport dels treballadors a la reducció del temps de treball, amb manteniment del salari, és molt majoritari i transversal. Per tant, sí que hi ha una demanda social sobre la qual es pot secundar el dret dels treballadors a tenir més temps de descans i oci. Concretament, el 71% de treballadors creu que disminuir les hores de la setmana laboral els ajudaria molt a conciliar (vegeu el gràfic 10a). Un altre 15% pensa que els ajudaria una mica, i un 11% creu que sí que els ajudaria, però no creu que la seua empresa ho accepti. A més, en el gràfic 10b veiem que, quan desagreguem aquest resultat, la demanda és molt transversal segons gènere, per persones amb dependents al seu càrrec o per nivell socioeconòmic.

Figura 10



(a) Una reducció de les hores de treball setmanals a 32, us ajudaria a conciliar la vostra vida laboral i personal?



(b) Desagregació per gènere, persona amb dependent al seu càrrec i classe social dels treballadors que consideren que la reducció del temps de treball els ajudaria molt.

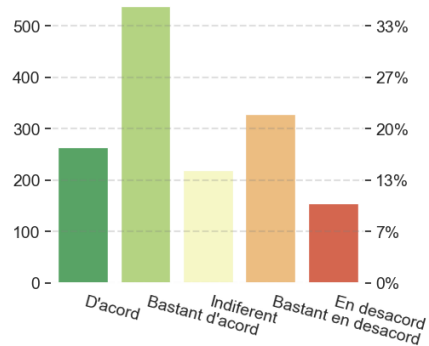
Nota: El gràfic (a) mostra si els treballadors pensen que podrien conciliar millor la seua vida laboral i personal amb una reducció de les hores de treball a 32 per setmana. La pregunta que es va formular per a arreplegar aquesta informació és la 16 de l'enquesta de treballadors. El gràfic (b) desagrega els treballadors que consideren que la reducció del temps de treball els ajudaria molt per gènere, persona amb dependent al seu càrrec i classe social.

Més específicament, la consecució del dret a un major temps de descans ajudaria principalment un 28,9-37,2% de la població que manifesta que la jornada laboral no els deixa prou temps per a estar amb la família (32,1%, figura 11a), per a l'oci (32,1%, figura 11b), per a tenir cura de la seua salut física (28,8%, figura 11c) o per a activitats al marge del treball que els agraden i que ajuden a millorar la seua salut mental (34,2%, figura 11d). Coherentment amb aquestes dades, un percentatge semblant d'enquestats considera que la seua jornada laboral els esgota (36,1%, figura 11c) i que no tenen prou temps per a descansar o aconseguir assoliments personals (37,2%, figura 11f). La desagregació d'aquests gràfics segons gènere, persones amb dependents al seu càrrec o nivell socioeconòmic està en la figura 12 i mostra que el grup de persones de nivell socioeconòmic més baix serien els principals beneficiats de la limitació del temps de treball.

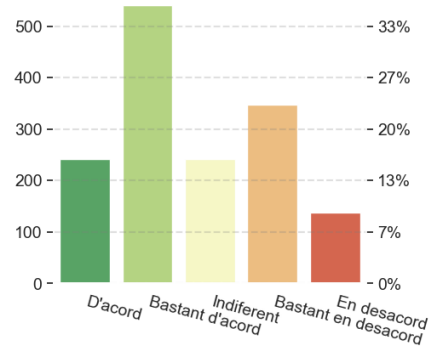
Alternativament, com a resposta a la pregunta 18 de l'enquesta de treballadors, els entrevistats ens diuen a què dedicarien el temps lliure. De manera congruent amb les mancances identificades en la pregunta anterior, els resultats mostren que les opcions preferides són: passar temps amb la família (67%), dedicar temps a l'oci (59%), descansar (59%), fer tasques domèstiques (45%) i passar temps amb amistats (39%). Un percentatge menor d'enquestats, però encara significatiu, responen que amb el nou temps de lleure esperen viatjar més (30%), millorar la seua formació (26%) i realitzar activitats per al benestar mental (21%).

Els resultats d'aquesta pregunta també suggereixen que l'activitat econòmica augmentaria en alguns sectors. Per exemple, en l'oci, els esports, l'educació o el turisme. En la secció 8 discutim les implicacions que això pot tenir per a l'ocupació.

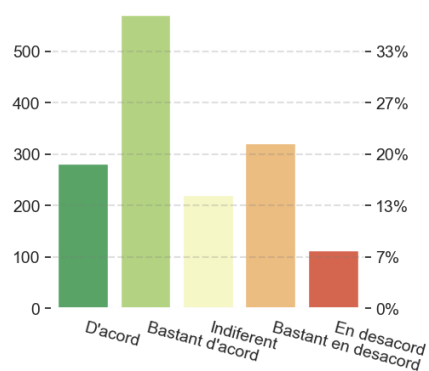
Figura 11: La jornada laboral actual em permet...?



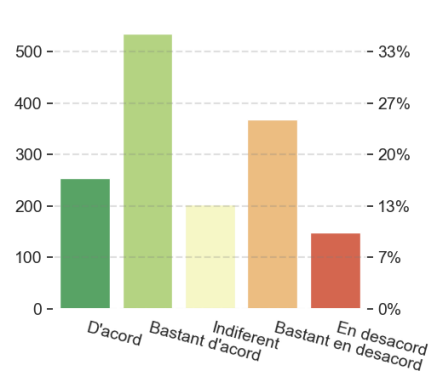
(a) Passar suficient temps amb la família



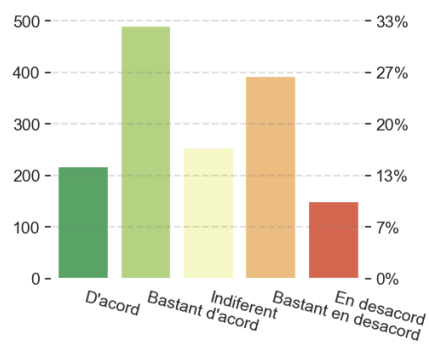
(b) Dedicar temps suficient a l'oci



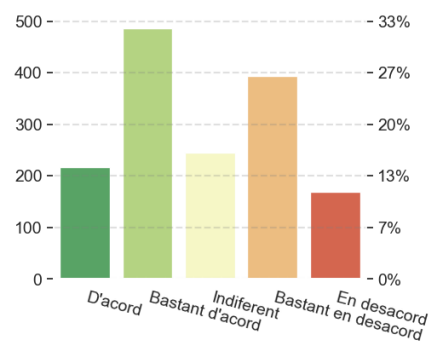
(c) Dedicar temps suficient a la higiene personal, l'esport, alimentació, etc.



(d) Dedicar temps suficient a activitats al marge del treball que em fan feliç



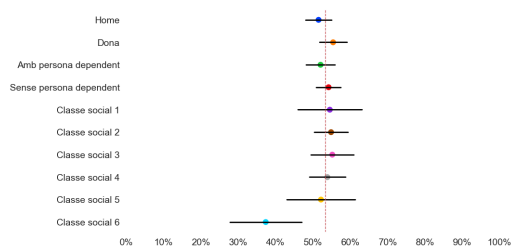
(e) La jornada laboral m'esgota.



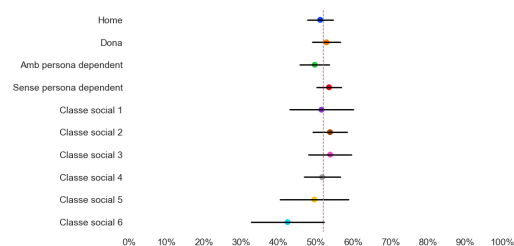
(f) Descansar, aconseguir assoliments personals, etc.

Nota: Els gràfics mostren el grau d'acord o desacord dels treballadors sobre quines activitats tenen temps de fer quan acaben el treball remunerat. La pregunta que es va formular per a arrebregar aquesta informació és la 15 de l'enquesta de treballadors.

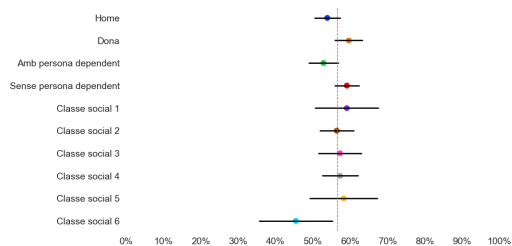
Figura 12: Desagregació per gènere, persona amb dependent al seu càrrec i classe social



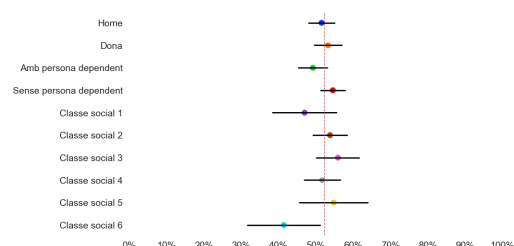
(a) Responen no tenir prou temps per a la família



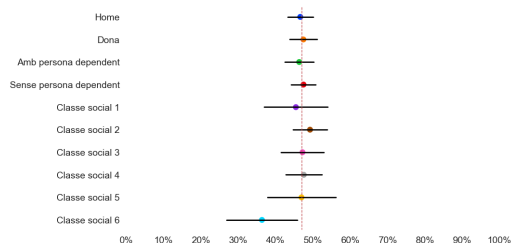
(b) Responen no tenir prou temps per a l'oci



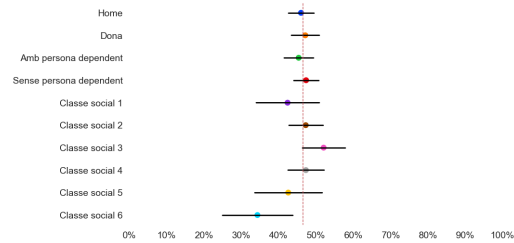
(c) Responen no tenir prou temps per a higiene personal, esport, alimentació.



(d) Responen no tenir prou temps per a activitats que els fan feliços



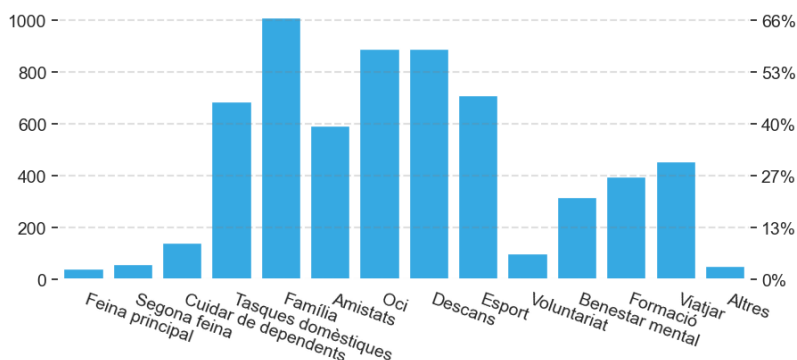
(e) Responen que la jornada laboral els esgota.



(f) Responen no tenir prou temps per a descansar, aconseguir assoliments personals, etc.

Nota: Els gràfics desagreguen per gènere, persona amb dependent al seu càrrec i classe social les respostes sobre quines activitats no tenen temps de fer els treballadors després de la seua jornada de treball remunerat. L'evidència s'ha construït a partir de la pregunta 15 de l'enquesta de treballadors.

Figura 13



(a) Per a què utilitzaríeu el nou temps lliure?

Nota: El gràfic mostra a què dedicarien els treballadors el nou temps lliure en cas que les hores de treball foren 32 per setmana. La pregunta que es va formular per a arregar aquesta informació és la 18 de l'enquesta de treballadors.

7.1 4 dies o menys hores repartides en 5 dies?

La reducció del temps de treball pot prendre formes diferents. Per exemple, tots els treballadors podrien deixar de treballar un dia a la setmana. Una possibilitat seria que tots tingueren el mateix dia lliure. Una altra possibilitat és que tingueren dies lliures diferents. Finalment, es podria mantenir una setmana laboral de 5 dies però amb menys hores de treball diàries. Així mateix, tots els treballadors podrien tenir el mateix horari o no. En aquesta secció analitzem les preferències, tant de treballadors com de les empreses, respecte d'aquestes diferents opcions. Una primera conclusió que extraïem en aquesta part de l'anàlisi és que l'opció preferida, tant per empresaris com per treballadors, és que els empleats treballen un dia menys la setmana. A continuació, discutim l'evidència amb més detall.

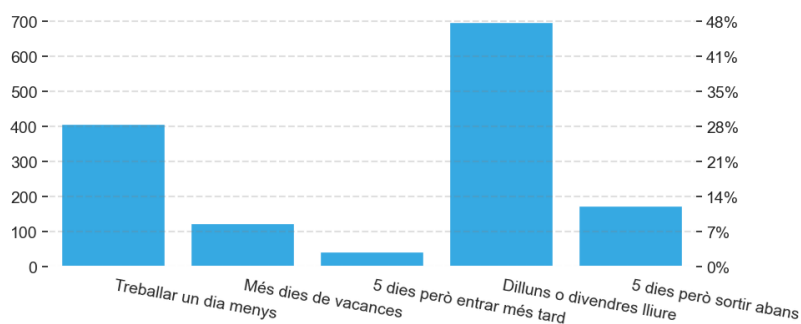
En la figura 14a mostrem els resultats de preguntar als treballadors per la seua preferència respecte de cadascuna d'aquestes opcions. Aproximadament 3 de cada 4 prefereixen l'opció de treballar un dia menys la setmana. A molta distància estan les altres dues opcions de treballar els mateixos dies però menys hores (14%) o de mantenir les mateixes hores setmanals però tenir més dies de vacances l'any (10%). A continuació, desagreguem els resultats per gènere, persona amb dependent o no i nivell socioeconòmic (vegeu la figura 14a). Els resultats per gènere o per persona amb dependent al seu càrrec o no són molt semblants. En canvi, per nivell socioeconòmic sí que s'observa un patró: els treballadors de classe social més baixa tenen una preferència més

forta per tenir un dia addicional lliure, per sobre de treballar menys hores repartides durant 5 dies. No obstant això, no convé emfasitzar les diferències perquè la majoria a favor de treballar un dia menys és aclaparadora en tots els casos.

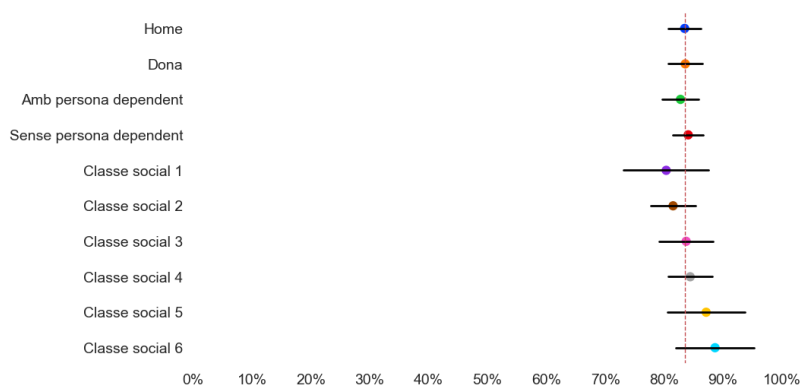
En el cas dels directius, en la figura 15 mostrem els resultats de preguntar-los per la preferència respecte de cadascuna d'aquestes opcions. Els enquestats havien d'ordenar entre 1 i 4 la seua preferència, on 1 era la millor opció i 4 la pitjor. El tipus d'organització del temps de treball amb més detractors entre els directius és que tots els treballadors treballen 4 dies la setmana i que tinguen lliure el mateix dia. En canvi, l'opció preferida és que treballen 4 dies la setmana però que no tots els empleats tinguen lliure el mateix dia de la setmana. La segona opció és que es mantinga una setmana laboral de 5 dies, però que es treballen menys hores cada dia de manera homogènia.

Per tant, encara que les preferències dels directius i dels treballadors no són exactament les mateixes, el grau de compatibilitat és alt. Això és important perquè per a la correcta implementació del canvi serà necessària la negociació i la implicació d'empresaris i treballadors. A més, les experiències pilot al Regne Unit mostren que és en aquest diàleg que es comprenen quines millores organitzatives poden augmentar la productivitat ([K. Lewis, 2023](#)).

Figura 14



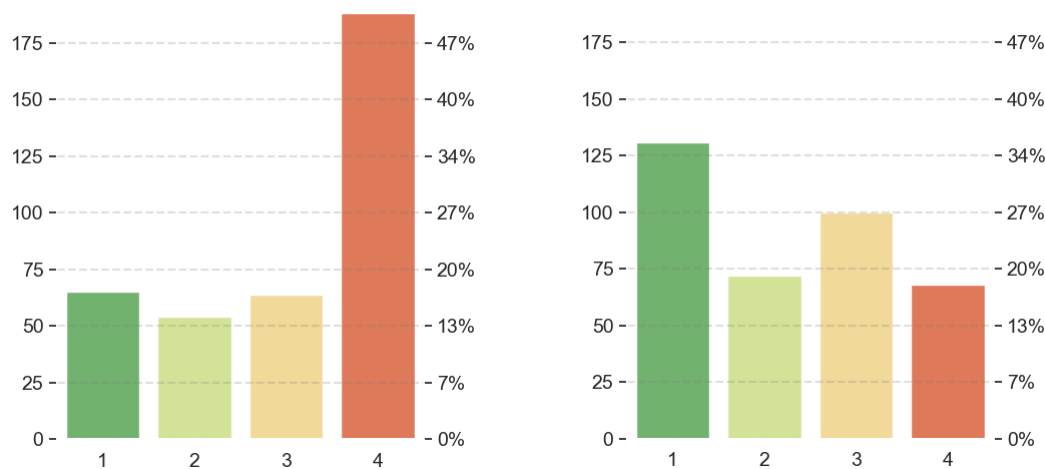
(a) Com us agradaria que fora la reducció del temps de treball?



(b) Desagregació per gènere, persona amb dependent al seu càrrec i classe social dels treballadors que prefereixen un dia menys respecte dels que prefereixen menys hores i 5 dies.

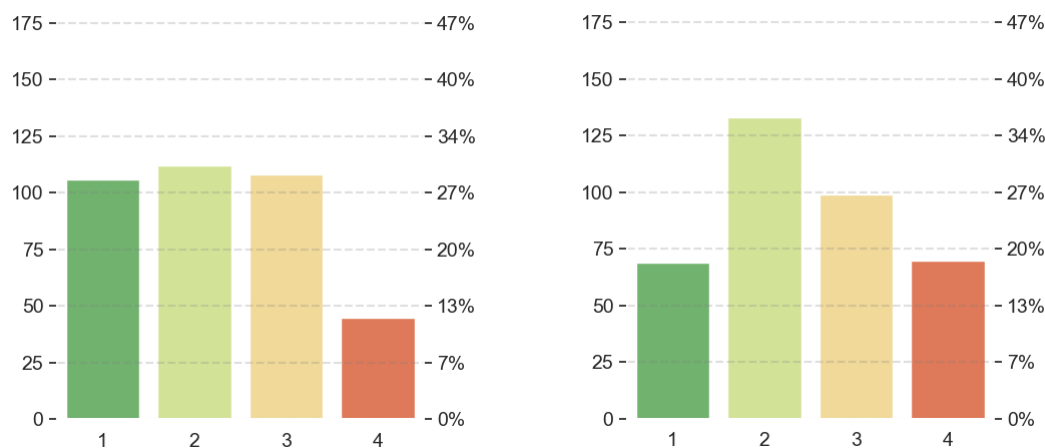
Nota: El gràfic (a) mostra les preferències dels treballadors sobre com organitzar una setmana laboral de 32 hores. El gràfic (b) desagrega els que prefereixen un dia menys, respecte dels que prefereixen menys hores i 5 dies, per gènere, persona amb dependent al seu càrrec i classe social. La pregunta que es va formular per a arrebregar aquesta informació és la 17 de l'enquesta de treballadors.

Figura 15: Si estiguéreu obligat a reduir la jornada de treball i a mantenir el sou als treballadors, com ordenaríeu les vostres preferències?



(a) Tots els empleats deixen de treballar el mateix dia.

(b) Tots els empleats deixen de treballar un dia, però no el mateix.



(c) Tots els empleats treballen 5 dies, però menys hores, de manera homogènia.

(d) Tots els empleats treballen 5 dies, però menys hores, de manera heterogènia.

Nota: Els gràfics mostren les preferències dels directius respecte de diferents possibilitats de distribució de 32 hores de treball per setmana. 1 indica una preferència major i 4 un desacord major. La pregunta que es va formular per a arrebregar aquesta informació és la 31 de l'enquesta de directius.

8 Pot augmentar l'ocupació?

Pot la reducció del temps de treball servir per a reduir l'atur? En cas afirmatiu, baixaria la desocupació perquè alguns sectors s'expandirien? O això succeiria perquè les empreses contractarien

més? O seria perquè ajudaria a minimitzar l'atur tecnològic? Aquestes són les principals preguntes que tractem en aquesta secció. Addicionalment, també argumentem que per a potenciar les possibilitats de reduir l'atur, segurament cal acompanyar la limitació del temps laboral amb polítiques que ajuden a augmentar la formació i la preparació de la força de treball. Comencem discutint el cas de l'expansió d'alguns sectors de l'economia, perquè pensem que l'augment més important en termes d'ocupació vindria per aquest via.

8.1 Augment de l'activitat econòmica per augments de demanda

Hem vist en la secció 7 que la reducció del temps de treball segurament augmentaria l'activitat econòmica en el sector d'oci, esports, educatiu o turístic (figura 13a). Per tant, és esperable que hi haja un augment de demanda cap a aquests sectors, cosa que expandiria l'activitat econòmica i augmentaria l'ocupació (Gomes, 2021).

Henry Ford, en les seues reflexions sobre la reducció del temps de treball als Estats Units, ens va oferir pistes interessants per a entendre aquest fenomen (Ford, 1926). La seua argumentació es basa en el fet que les persones que treballen moltes hores no tenen temps per a consumir. Dit d'una altra manera, tenen menys temps per a comprar en botigues, sopar en restaurants, matricular-se en un curs, apuntar-se al gimnàs, invertir en les seues aficions o visitar altres llocs. En aquest sentit, augmentar el temps de lleure no té un efecte negatiu sobre l'economia, sinó que ajuda a greixar els mecanismes econòmics de consum.

Si en la secció 6 hem argumentat que la reducció del temps de treball pot catalitzar canvis organitzatius que modernitzen les relacions laborals, en aquest apartat veiem que la mateixa política pot promoure el canvi estructural, és a dir, transformacions de l'estructura productiva que promoguen el desenvolupament econòmic.

8.2 Hi hauria un augment de la contractació?

D'una banda, en la secció 6 hem argumentat que la reducció del temps de treball pot catalitzar canvis organitzatius, tecnològics, fisiològics, motivacionals i de capital humà que augmentarien la productivitat. D'aquesta manera, es pot limitar l'augment dels costos laborals sobre el pressupost empresarial. Tanmateix, això també significaria que per a cada hora de reducció del temps de

treball, no es crearà una hora addicional de treball per a una altra persona. Dit d'una altra manera, si treballar 32 hores la setmana implica una reducció del 20% en el temps de treball, no podem esperar que l'ocupació augmente de manera proporcional.

Per tant, no és esperable que l'augment de l'ocupació siga 1 a 1. De manera coherent amb aquest argument, quasi un 20% de directius responen que no seria necessari contractar més personal a conseqüència de reduir el temps de treball (figura 16a).

D'altra banda, quasi el 80% d'empreses sí que creu que caldria contractar més treballadors. Pensem que és correcte interpretar amb cautela aquest nombre, ja que és probable que exagere els efectes sobre la contractació. Això pot ser per diferents raons. En primer lloc, perquè en moltes empreses hi ha algun lloc de treball, però no necessàriament tots, per al qual siga difícil augmentar la productivitat. En segon lloc, la majoria d'empreses reconeixen no haver pensat gaire sobre aquest assumpte (vegeu la figura 17a). Per tant, poden estar magnificant la necessitat de contractació. Finalment, la implementació d'una reducció a 32 hores setmanals seria gradual. És esperable que, amb més temps per a adaptar-s'hi, els efectes sobre la contractació serien menors.

No obstant això, és possible que la contractació augmente. Això pot ser problemàtic perquè les empreses també consideren que hi ha escassetat de mà d'obra amb les qualificacions necessàries per a dur a terme el treball (vegeu la figura 18a). Per tant, és important acompanyar la política de reducció del temps de treball amb polítiques que augmenten l'oferta disponible i amb prou formació. Tornarem a aquest punt en la secció 11, on parlem sobre la implementació política de la reducció del temps de treball.

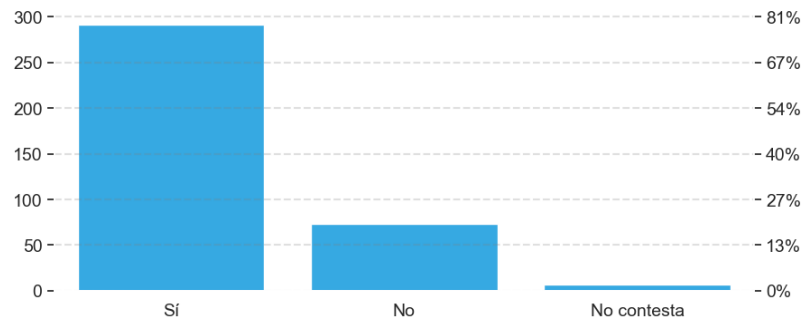
8.3 Minimitzaria l'atur tecnològic?

La implementació de noves tecnologies fa que algunes hores de treball no siguin necessàries. A mesura que hi ha més hores redundants, una empresa pensarà a canviar la seua organització i acomiadar alguns treballadors. Per tant, limitar la setmana laboral a 32 hores redueix les hores que no són necessàries i pot endarrerir o limitar els acomiadaments. El llibre de Gomes (2021) conté un capítol que discuteix extensament aquesta possibilitat.

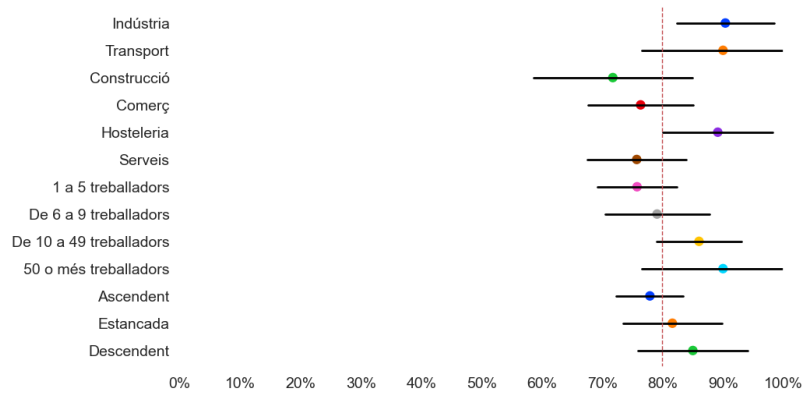
En el context actual de potencial automatització de molts treballs (Frey and Osborne, 2017), aquest canal pot tenir la seua rellevància a l'hora de reduir l'atur. Tot i amb tot, aquest no és un

aspecte que l'enquesta ens permetia analitzar.

Figura 16



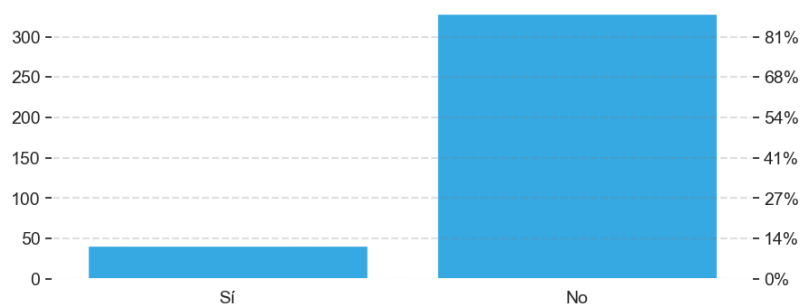
(a) Seria necessari contractar més personal si es reduïren les hores de treball a 32 setmanals?



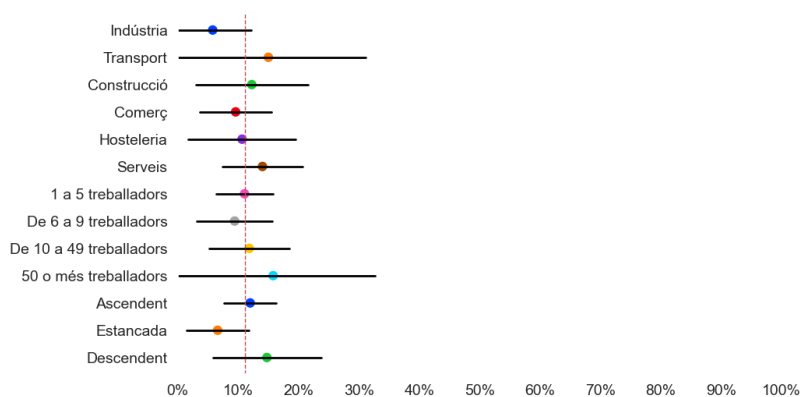
(b) Desagregació per sector, nombre d'empleats i fase econòmica de les empreses que consideren que seria necessari contractar més personal.

Nota: El gràfic (a) mostra si les empreses consideren que seria necessari contractar més personal a conseqüència de la reducció de les hores de treball a 32 per setmana. La pregunta que es va formular per a arrebregar aquesta informació és la 28 de l'enquesta de directius. El gràfic (b) mostra els resultats desagregant per sector, nombre d'empleats i fase econòmica.

Figura 17



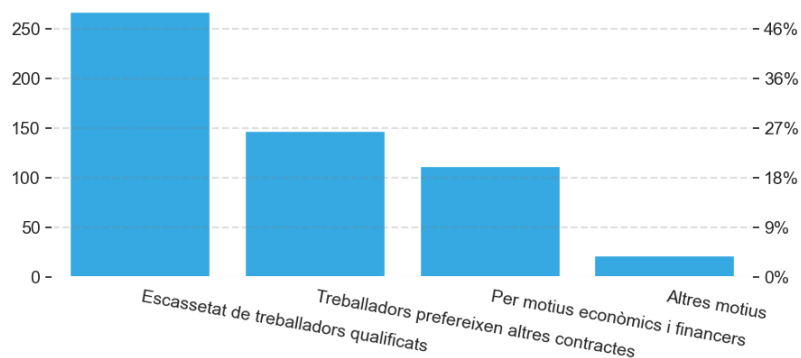
(a) L'empresa s'ha plantejat reduir les hores de treball a 32 setmanals?



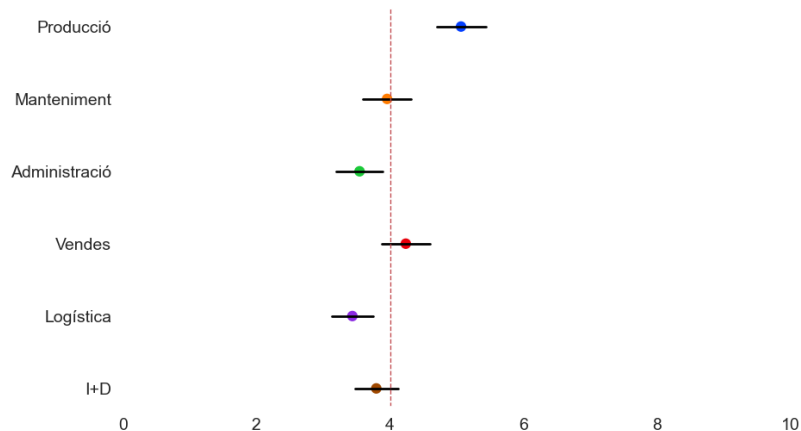
(b) Desagregació per sector, nombre d'empleats i fase econòmica de les empreses que no s'han plantejat reduir les hores de treball a 32 setmanals.

Nota: El gràfic (a) mostra si les empreses s'han plantejat la reducció de les hores de treball a 32 per setmana. La pregunta que es va formular per a arrebregar aquesta informació és la 24 de l'enquesta de directius. El gràfic (b) mostra els resultats desagregant per sector, nombre d'empleats i fase econòmica.

Figura 18



(a) Quins són els motius pels quals hi ha llocs de treball de difícil cobertura?



(b) En quina secció seria més difícil cobrir les noves vacants?

Nota: El gràfic (a) mostra els motius pels quals hi ha llocs de treball de difícil cobertura. La pregunta que es va formular per a arrebregar aquesta informació és la 23 de l'enquesta de directius. El gràfic (b) mostra la dificultat de trobar treballadors adequats segons el departament en què treballen. 0 indica menor dificultat i 10 major dificultat. La pregunta que es va formular per a arrebregar aquesta informació és la 22A de l'enquesta de directius.

9 Conciliació

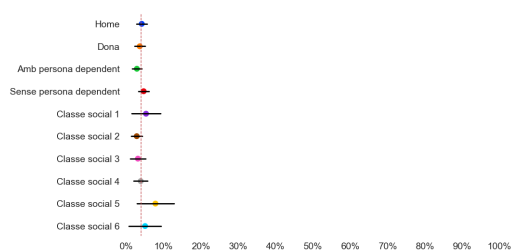
Quins efectes pot tenir la reducció del temps de treball sobre la conciliació de la vida personal i laboral? Pot ajudar a equilibrar el repartiment de tasques domèstiques i de cura entre dones i homes? Una possibilitat és que amb el nou temps lliure els homes assumisquen una major responsabilitat en aquesta mena de treball. D'altra banda, si no canvien els rols i estereotips de gènere respecte del repartiment del treball domèstic i de cura, és possible que es reforce la bretxa de gènere en el treball reproductiu ([Bertrand et al., 2015](#)). És a dir, que si les dones són les que avui assumeixen la majoria de la feina domèstica i de cura, també siguen elles les que dediquen una major part del nou temps lliure a aquestes tasques.⁵

Les dades confirmen que la limitació de l'horari laboral remunerat pot reforçar els patrons de gènere respecte del repartiment de les feines domèstiques i de cura. Les figures 19 i 20 desagreguen els resultats de la figura 13a per gènere, persona amb dependent al seu càrrec o no i nivell socioeconòmic. Els gràfics 19b i 19c reflecteixen que les dones responen, en una proporció major a la dels homes, que dedicarien el nou temps lliure a tasques de cura i domèstiques. D'altra banda, els homes responen, en una proporció major a la de les dones, que passarien més temps amb la família (vegeu figura 19d).

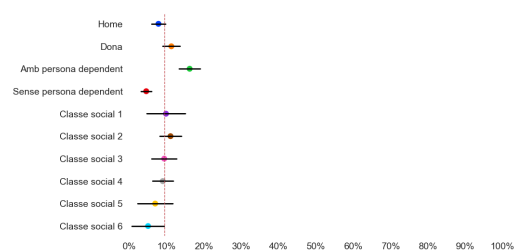
Els homes també responen en una major proporció que dedicarien més temps a l'oci o a practicar esport que no les dones (vegeu figures 19f i 20b). En canvi, les dones són més propenses a respondre que utilitzarien el temps lliure per a dur a terme activitats que ajuden a millorar el seu benestar mental i a formar-se (vegeu les figures 20d i 20e).

⁵De fet, les anàlisis de l'experiència de confinament i teletreball durant la pandèmia de la covid-19 el 2020 a Espanya conclouen que no va haver-hi un augment de la corresponsabilitat de gènere en el repartiment del treball domèstic i de cura ([Farré et al., 2022](#); [Moreno-Colom, 2023](#))

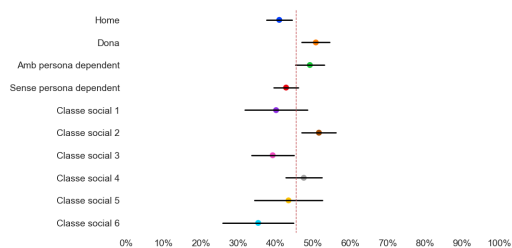
Figura 19: Per a què utilitzaríeu el temps extra resultat d'aquesta reducció en la jornada laboral?



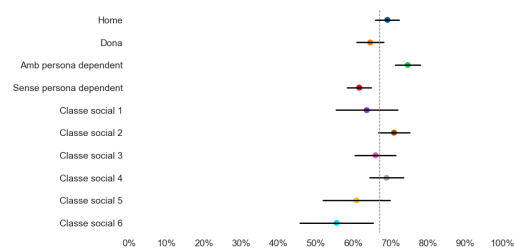
(a) Una altra ocupació remunerada



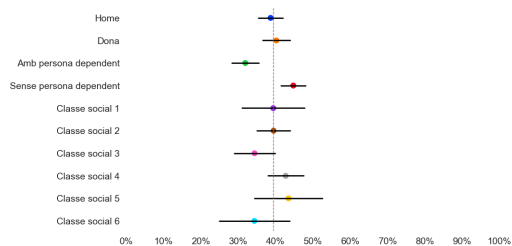
(b) Tenir cura de persones dependents



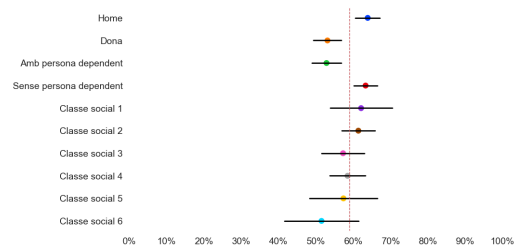
(c) Fer tasques domèstiques



(d) Passar temps amb la família



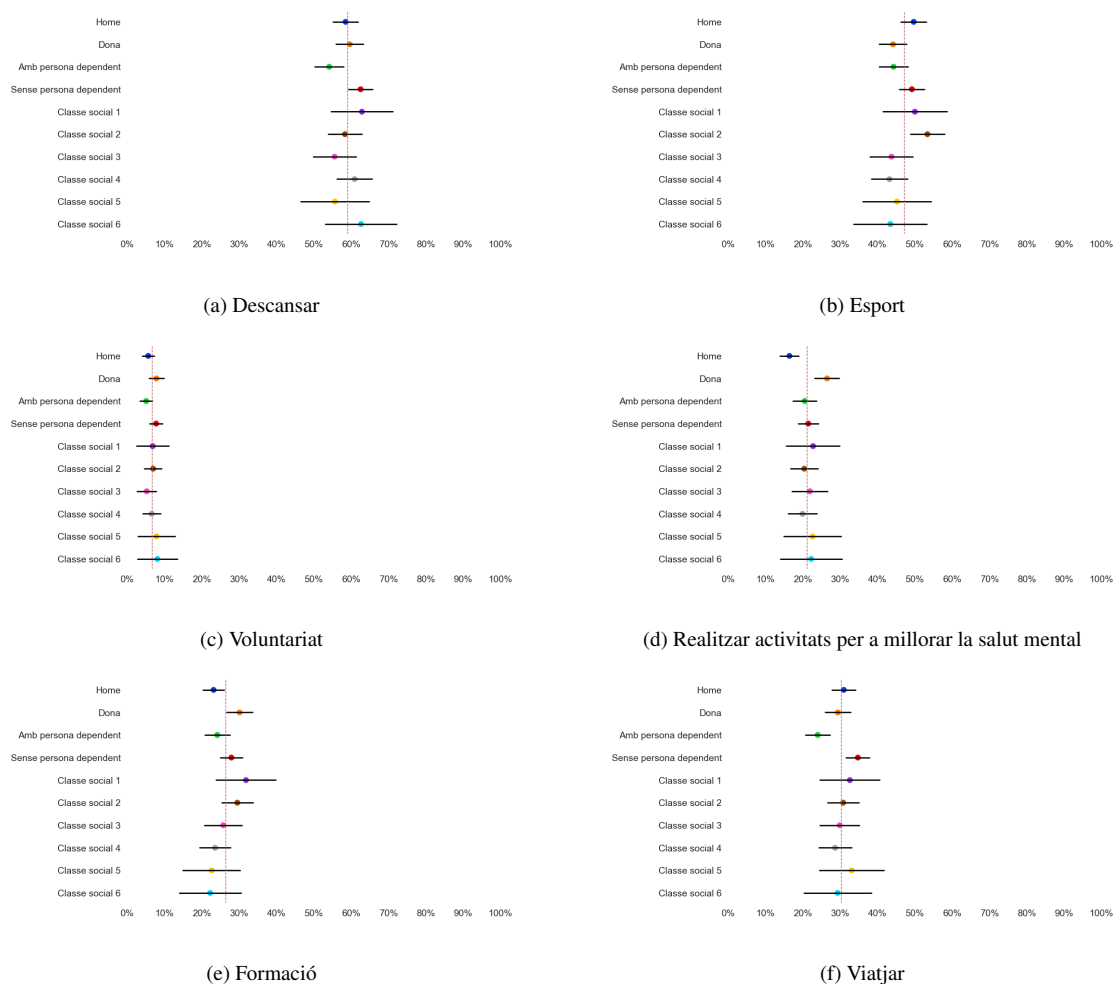
(e) Passar temps amb les amistats



(f) Oci

Nota: El gràfic desagrega per gènere, persona amb dependent al seu càrrec i classe social les respostes sobre a què dedicarien els treballadors el nou temps lliure en cas que les hores de treball foren 32 per setmana. La pregunta que es va formular per a arrebregar aquesta informació és la 18 de l'enquesta de treballadors.

Figura 20: Per a què utilitzariéu el temps extra resultat d'aquesta reducció en la jornada laboral?



Nota: El gràfic desagrega per gènere, persona amb dependent al seu càrrec i classe social les respostes sobre a què dedicarien els treballadors el nou temps lliure en cas que les hores de treball foren 32 per setmana. La pregunta que es va formular per arrearplegar aquesta informació és la 18 de l'enquesta de treballadors.

10 Pot la jornada laboral de 4 dies contribuir a reduir el nombre de desplaçaments?

Un dels objectius que persegueix la política de reducció de jornada laboral és la sostenibilitat mediambiental quant a la mobilitat urbana. En les últimes dècades, amb el creixement de les grans urbs, un dels grans reptes a què s'enfronten les ciutats és la descarbonització i la reducció de la petjada de carboni derivades de l'activitat del transport. Per això, en els darrers anys s'ha posat en el centre del debat públic el sistema de mobilitat de les ciutats com a element clau per a millorar la qualitat de l'aire i les condicions de vida dels seus ciutadans. Així, s'han implementat en grans ciutats espanyoles, i també d'altres països arreu del món, una gran quantitat de polítiques i mesures que tenien per objectiu fomentar l'ús de mitjans més sostenibles o, en altres casos, restringir la circulació de vehicles més contaminants. També, empreses i institucions han utilitzat unes altres mesures, com el teletreball, per reduir els desplaçaments dels seus empleats i reduir així les emissions de CO₂.

En aquest apartat analitzem el potencial efecte que tindria sobre els patrons de mobilitat dels treballadors entrevistats la disminució d'un dia de treball en la seua setmana laboral. En aquest sentit, els possibles efectes que podria tenir es divideixen en dos grups: d'una banda, la reducció del nombre de desplaçaments i, de l'altra, canvis en els hàbits de mobilitat, amb la substitució del vehicle privat pel transport públic o altres mitjans més sostenibles.

En el primer cas, s'esperaria que haver d'anar un dia menys per setmana a la feina podria minimitzar el nombre de desplaçaments que es realitzen a les ciutats i, en conseqüència, limitar les emissions contaminants. Tot i amb això, el fet de disposar d'un dia lliure més cada setmana podria disminuir el nombre de desplaçaments cap al lloc de treball, però aquests ciutadans podrien aprofitar-lo per desplaçar-se a llocs diferents al de treball.

En el segon cas, el menor nombre de dies de treball podria provocar un canvi en els hàbits de mobilitat dels treballadors, incentivant que començaren a utilitzar mitjans de transport més sostenibles, com ara el transport públic, la bicicleta, etc. Per exemple, un individu podria decidir canviar a un mitjà de transport potser més lent, però menys contaminant, si disposara de més temps lliure. D'aquesta manera, s'aconseguiria un efecte encara major sobre la reducció de les emissions de les ciutats en fomentar el transvasament del vehicle privat cap als tipus de transport adés citats.

Aquesta secció s'organitza de la manera següent. Primerament, caracteritzem els patrons de mobilitat actuals dels enquestats. En segon lloc, analitzem si durant el dia lliure farien activitats que impliquen un desplaçament a un altre lloc. En tercer lloc, estudiem si treballar un dia menys els faria canviar a mitjans de transport menys contaminants. En aquesta última secció també mirarem quins són els motius per a no usar el transport públic.

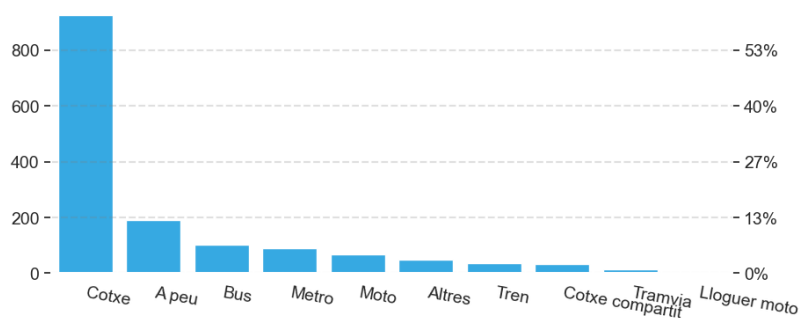
10.1 Caracterització dels patrons de mobilitat dels enquestats

La caracterització dels patrons de mobilitat dels enquestats és fonamental per a avaluar els beneficis que es podrien aconseguir amb la implementació de la reducció de jornada. No és el mateix que un alt percentatge de la mostra utilitzi el vehicle privat o que siguin usuaris del transport públic a l'hora d'avaluar el guany net en la reducció del nombre de desplaçaments.

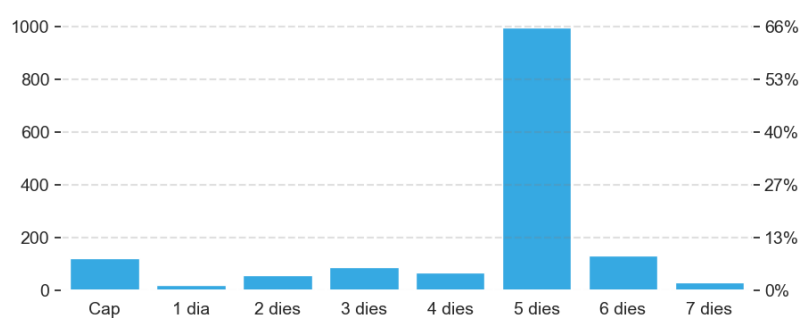
Els resultats de l'enquesta, que es mostren en el gràfic [21a](#) ens indiquen que prop del 61% dels enquestats utilitza el vehicle privat en els seus desplaçaments. A més, el 66% dels treballadors afirma que es desplaça 5 dies la setmana (gràfic [21b](#)) i que prop del 70% realitza dos viatges (anada i tornada), mentre que un 13% es desplaça 4 vegades el dia (gràfic [21c](#)).

Les respostes dels enquestats sobre la tipus de transport habitual, així com sobre el nombre i la freqüència dels desplaçaments, indiquen que la política de 4 dies té ampli marge per a ajudar a reduir el nombre de viatges i les emissions.

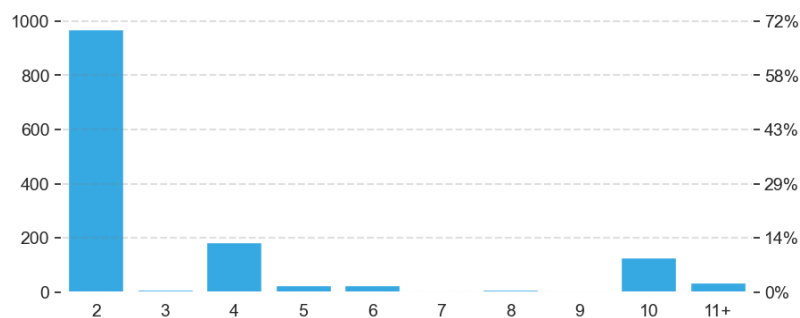
Figura 21



(a) Quin és el mitjà de transport principal en els vostres desplaçaments?



(b) Quants dies per setmana us desplaceu per treball?



(c) Quants desplaçaments feu durant el dia per raó del treball?

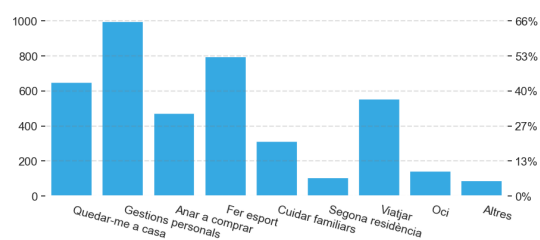
Nota: El gràfic (a) mostra el mitjà de transport que els treballadors usen per a anar al treball. El gràfic (b) mostra el nombre de desplaçaments per setmana i el gràfic (c), el nombre de viatges per dia. Les preguntes que es van formular per a arregar aquesta informació són la 31, 29 i 30 de l'enquesta de treballadors, respectivament.

10.2 Es reduiria el nombre de desplaçaments?

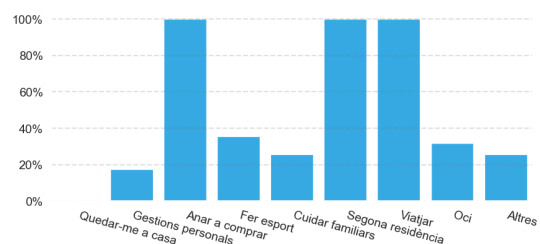
El gràfic 22a mostra les principals activitats que els enquestats afirmen que realitzarien en el seu moment de lleure. Les opcions més triades són: aprofitar el dia lliure per a fer gestions personals, fer esport, quedar-se a casa, viatjar, fer una escapada d'oci i anar de compres. A continuació, identifiquem si aquestes activitats es farien al seu lloc de residència (gràfic 22b) i si per dur-les a terme utilitzarien algun vehicle (cotxe, tren, avió, etc.) (vegeu el gràfic 22c). Necessàriament, per a anar de compres, visitar una segona residència i viatjar, hi ha d'haver un desplaçament. En el gràfic 22c veiem que, com a mínim, un 20% de les persones que farien cada activitat necessitaria desplaçar-se. En el cas de viatjar, tenir cura de familiars i anar a la seua segona residència, el 80% de les persones que van assenyalar que realitzarien aquestes activitats afirma que necessitaria desplaçar-se en vehicle per a poder dur-les a terme.

Per tant, part de la reducció dels desplaçaments per tenir un dia lliure quedaria neutralitzada pels viatges vinculats a les noves activitats. Tot i així, les dades suggereixen que el primer efecte dominaria i que la contaminació cauria, ja que moltes de les noves activitats no requeririen un desplaçament. En qualsevol cas, cal assenyalar que convindria fer un estudi més detallat que tinguera en compte els quilòmetres recorreguts en cada cas.

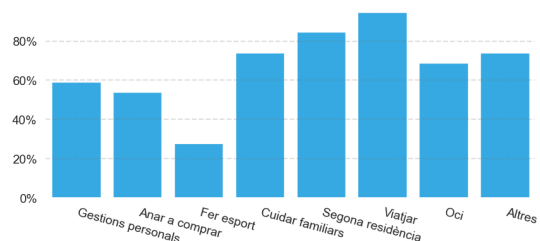
Figura 22



(a) Si disposàreu d'un dia lliure addicional per setmana, a què el dedicaríeu?



(b) Realitzaríeu aquesta activitat en un lloc diferent al lloc de residència?



(c) Necessitaríeu desplaçar-vos-hi en vehicle?

Nota: El gràfic (a) mostra a quines activitats dedicarien el nou dia lliure els treballadors. El gràfic (b) concreta si les realitzarien fora del seu lloc de residència. El gràfic (c) mostra si necessitarien desplaçar-s'hi amb vehicle. Les preguntes que es van formular per a arrebregar aquesta informació són la 32, 32B i 32C de l'enquesta de treballadors, respectivament.

10.3 Augmentaria l'ús de mitjans de transport sostenible?

Tenir més temps lliure pot facilitar l'ús de transports menys contaminants. Per a comprendre millor aquesta qüestió, en primer lloc establim que un 53% dels enquestats afirma que té accés a diferents mitjans de transport públic per a desplaçar-se fins a la feina des del seu lloc de residència (gràfic 23a). Dels que van marcar el transport públic com a alternativa, els mitjans que la gran majoria d'enquestats tenen disponibles són el bus, la bicicleta i el metro (gràfic 23b).

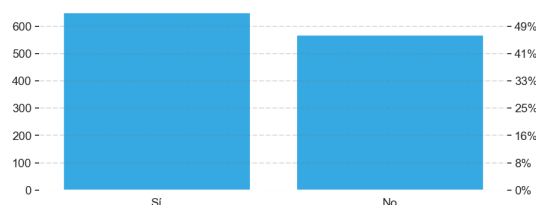
Així, quan se'ls planteja la pregunta sobre la seua disponibilitat d'utilitzar el transport públic davant la possibilitat de reduir la jornada laboral a 4 dies (gràfic 23c), més d'un 33% dels enquestats va respondre que sí que hi estaria disposat. Per tant, les dades suggereixen que treballar menys hores pot fomentar canvis en la modalitat de transport cap a opcions que contaminen menys.

Finalment, els gràfics 24a i 24b ajuden a entendre quins canvis serien necessaris per a reforçar l'ús del transport públic en una eventual reducció de la setmana laboral.

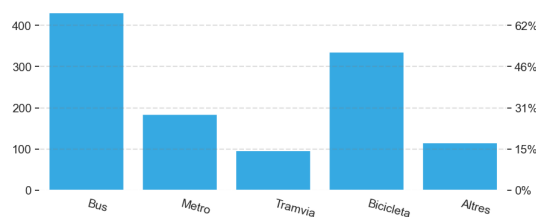
En el gràfic 24a veiem que moltes persones no usen el transport públic perquè aquest no s'ajusta a les seues necessitats en termes de freqüència o puntualitat. Altres motius per no usar el transport públic són: haver de fer transbord, la necessitat d'haver d'agafar diversos mitjans de transport fins a arribar al seu lloc de treball i no disposar d'estació o parada pròxima al seu lloc de residència.

El gràfic 24b mostra que els factors que, si es milloraren, farien augmentar més l'ús del transport públic són: la freqüència, la puntualitat i el cost.

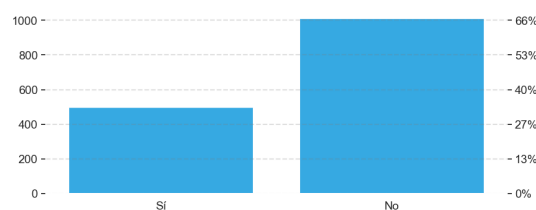
Figura 23



(a) Al vostre lloc de residència, disposeu de l'opció d'utilitzar transport públic, de desplaçar-vos amb bicicleta o d'anar a peu cap al vostre lloc de treball?



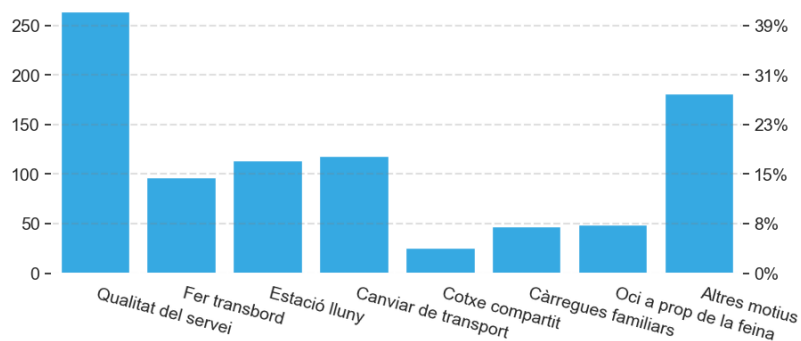
(b) Opcions disponibles al lloc de residència



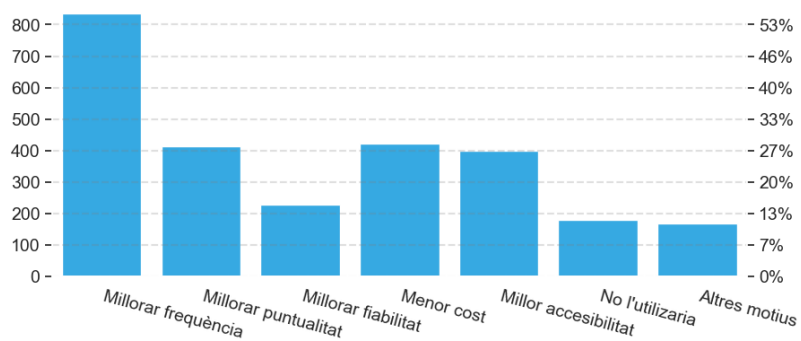
(c) En el cas de reduir la vostra jornada laboral en 1 dia de treball per setmana, us plantejaríeu utilitzar més el transport públic en els vostres desplaçaments?

Nota: El gràfic (a) mostra si els treballadors disposen de transport públic al seu lloc de residència. El gràfic (b) mostra les opcions de transport públic que tenen disponibles. El gràfic (c) reflecteix si els treballadors usarien més el transport públic en cas de treballar un dia menys per setmana. Les preguntes que es van formular per a arrebregar aquesta informació són la 33, 34 i 36 de l'enquesta de treballadors, respectivament.

Figura 24



(a) Quins són els vostres motius per no utilitzar el transport públic?



(b) Que hauria de canviar en el transport públic perquè decidíreu utilitzar-lo més?

Nota: El gràfic (a) mostra quins són els motius pels quals els treballadors no fan servir el transport públic. La pregunta que es va formular per a arrebregar aquesta informació és la 35 de l'enquesta de treballadors. El gràfic (b) mostra què hauria de canviar en el transport públic perquè la seua utilització fora major. La pregunta que es va formular per a arrebregar aquesta informació és la 37 de l'enquesta de treballadors.

11 La implementació política de la setmana laboral de 32 hores

La reducció del temps de treball a 32 hores per setmana té el potencial de provocar canvis en moltes esferes de la nostra societat. Per això, és rellevant pensar en les línies mestres de la implementació política d'aquest canvi. Aquest és l'objectiu d'aquesta secció. Hi ha quatre elements bàsics per a una correcta execució del canvi: aprenentatge sectorial, apoderats sindicals, gradualitat i reforç de cercles virtuoses. A continuació, els presentem amb més detall.

11.1 Aprenentatge sectorial, apoderat sindical i gradualitat

El canvi legal que reduiria la setmana laboral es produiria amb un canvi en l'Estatut dels Treballadors que hauria de fixar el nou límit del temps de treball. Tot i amb tot, l'actuació política no acaba amb això, ja que és necessari que el canvi es transmeta a diferents nivells. Dit d'una altra manera, es requereix l'actuació de molts actors socials perquè el canvi legal fructifiqui en un canvi de la normalitat quotidiana ([Lehndorff, 2014](#)). Entre aquests actors hi ha el govern central, els governs autonòmics i municipals, la patronal i els sindicats, les empreses i els treballadors.

Per a facilitar i aconseguir la participació de tots els actors és necessari perseguir tres objectius: en primer lloc, proveir d'informació i exemples sobre com aconseguir millores de productivitat mitjançant canvis organitzatius en empreses de tots els sectors, amb especial èmfasi en empreses petites i mitjanes; en segon lloc, identificar objectius i necessitats específics de cada sector i empreses petites, mitjanes i grans; en tercer lloc, aconseguir que el coneixement dels punts anteriors s'adapte al nivell de cada empresa. Per a aconseguir cadascun d'aquests objectius, les nostres propostes són les següents.

En primer lloc, cal promoure proves pilot de reducció de temps de treball en empreses de tots els sectors i de diferents grandàries. L'objectiu és esbrinar quins són els canvis organitzatius que poden ajudar les empreses de cada tipus a augmentar la productivitat. Aquestes noves pràctiques serien exemples a seguir per a la resta d'empreses en el moment del canvi legal. Per tant, és crucial que s'avaluen i s'analitzen els plans pilot.

En segon lloc, cal que s'establisca un diàleg entre els actors socials a nivell sectorial. D'aquesta manera, es transmet el nou coneixement adquirit amb els plans pilot i es promou la conversa per a adaptar-lo a les empreses que no han participat en els primers experiments de reducció de jornada.

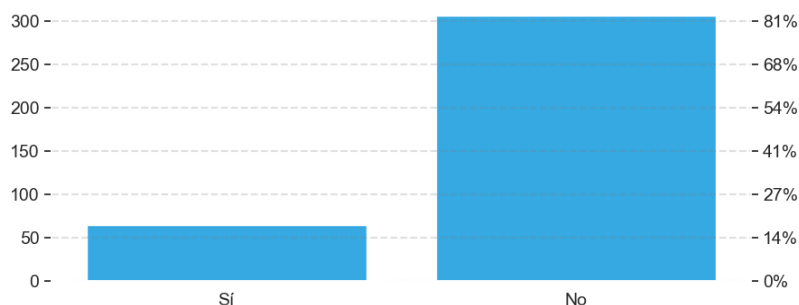
Així mateix, el diàleg en cada sector ha de servir per a adaptar les transformacions segons les característiques de cada tipus d'activitat econòmica, és a dir, adaptar-les als objectius o necessitats de cada sector. Per exemple, en alguns sectors es pot marcar com a objectiu aprofitar la reducció del temps de treball per a disminuir els accidents laborals. Igualment, un altre sector pot preveure problemes en la contractació de més personal qualificat per als nous llocs de treball que seria imprescindible crear per a mantenir la producció. Per tant, caldria acompanyar la reducció de l'horari laboral amb polítiques de formació o d'atracció de treballadors.

En tercer lloc, és necessari que els coneixements adquirits gràcies als plans pilot i les negociacions sectorials penetren en tot el teixit empresarial. No es pot tenir com a cosa assumida que això passe automàticament com a resultat dels altres processos. El motiu principal és que la majoria d'empreses són petites i mitjanes i no tenen una estructura de negociació col·lectiva pròpia (figura 25a).⁶ Per tant, en aquestes empreses hi ha d'haver algú que s'encarregue de promoure els canvis organitzatius que faciliten la reducció de la setmana laboral. Així, es pot recórrer a una figura que es va usar a França amb la introducció de la setmana laboral de 35 hores: l'apoderat sindical (Lehndorff, 2014). Aquest és un treballador d'una empresa sense delegats sindicals que rep el mandat d'un sindicat local per a negociar amb el seu ocupador els canvis organitzatius que siguin necessaris.

La gradualitat en el canvi és necessària perquè cadascuna de les tres propostes anteriors tinga prou temps per a desenvolupar-se. D'aquesta manera, empreses i treballadors poden ajustar-se gradualment al nou horari, sense que això signifiqui allargar molt el procés de transició. En aquesta línia, Gomes (2021) desenvolupa una reflexió complementària sobre el procés d'ajust.

⁶Això és degut al fet que la majoria són empreses petites i prefereixen evitar els costos de transacció relacionats amb la negociació d'un conveni col·lectiu propi i prefereixen adherir-se als convenis del seu sector (Bulfone and Afonso, 2020). Igualment, l'adhesió als convenis sectorials serveix per a minimitzar el conflicte industrial i que la competència basada en la deterioració de les condicions laborals es generalitzi entre les empreses d'un mateix sector.

Figura 25



(a) Hi ha estructura de negociació col·lectiva a l'empresa?

Nota: El gràfic mostra si a l'empresa hi ha una estructura de negociació col·lectiva. La pregunta que es va formular per a arrebregar aquesta informació és la 13 de l'enquesta de directius.

11.2 Reforçar els cercles virtuosos

Moltes vegades es presenta la reducció del temps de treball com una política que té el potencial d'aconseguir múltiples efectes beneficiosos. Per exemple, reduir l'atur i les emissions de contaminants, o millorar el repartiment de les tasques domèstiques entre homes i dones.

En aquesta secció volem assenyalar que, per a aconseguir reforçar aquest tipus de cercles virtuosos, cal acompanyar la limitació de l'horari laboral d'altres polítiques. No és el nostre objectiu desenvolupar-ne una llista detallada en aquest sentit, però volem donar un parell d'exemples basats en l'evidència que ha emergit de les enquestes.

Primerament, en la secció 8 hem explicat que un alt percentatge d'empreses considera que seria necessari contractar més personal i que això seria complicat per l'escassetat de mà d'obra amb les qualificacions necessàries. Per tant, és important pensar com pal·liar aquest obstacle identificant les ocupacions que experimentarien un major augment de demanda i dissenyant les polítiques educatives que ajuden a facilitar la contractació i formació d'aquests treballadors. Aquest és un exemple que accions en l'àmbit educatiu poden ajudar que la reducció de l'horari de treball no afecte negativament la producció i, al seu torn, es pugui disminuir l'atur i augmentar les capacitats productives de la força de treball.

En segon lloc, en la secció 10 hem vist que la limitació de la setmana laboral a 4 dies té el potencial de reduir les emissions vinculades amb els desplaçaments al treball. No solament

es podria esperar menys viatges, sinó que afavoriria també l'ús de mitjans de transport menys contaminants. En aquest sentit, acompanyar la reducció del temps de treball de millores en les infraestructures de transport públic i sostenible reforçaria el cercle virtuós de menys treball i menys emissions de transport.

12 Conclusions

Aquest informe ha tingut com a objectiu comprendre les possibilitats i les limitacions d'una reducció del temps de treball a 32 hores setmanals amb manteniment del sou. Per fer-ho, hem analitzat els resultats de 371 enquestes a directius d'empreses i 1.508 enquestes a treballadors. Les conclusions es poden agrupar en cinc grans blocs.

En primer lloc, ens ocupem de l'impacte que una reducció del temps de treball tindria sobre les tasques que realitzen els treballadors setmanalment. El 31% de les empreses pensa que la quantitat de tasques augmentaria i un 29% creu que es mantindria estable. Per tant, per a la majoria d'empreses de la Comunitat Valenciana la limitació de l'horari laboral augmentaria la productivitat.

D'altra banda, un 40% de les empreses sí que esperen un efecte negatiu sobre el nombre de tasques. És llavors per a aquest grup que és més necessari que la política de reducció del temps de treball genere abans l'aprenentatge sectorial i empresarial dels canvis organitzatius, tecnològics i de capital humà que facilitarien la transició en aquestes empreses.

En segon lloc, per a generar aquest coneixement, els plans pilot en empreses de tots els sectors, la negociació col·lectiva a nivell sectorial i la figura de l'apoderat sindical, són elements clau per a un bon disseny de la transició. Així mateix, una certa gradualitat és necessària perquè el nou coneixement s'introduïska en tot el teixit empresarial.

En tercer lloc, amb una correcta implementació del canvi és esperable que la reducció del temps de treball augmente l'ocupació. Hi ha tres raons. La primera és que, d'acord amb les enquestes, la demanda d'alguns sectors, com l'oci, el turisme, l'educació i els esports, augmentaria. La segona és que l'atur tecnològic es reduiria. Finalment, el 80% de les empreses considera que hauria d'augmentar la contractació per a alguns llocs de treball. Per tant, per a ajudar en la transició és important plantejar polítiques formatives que adequen l'oferta de treballadors als nous llocs de treball que es crearien.

En quart lloc, per part dels treballadors hi ha una clara demanda social per a la reducció del temps de treball remunerat. El 71% considera que la limitació ajudaria molt a conciliar amb els altres aspectes de la seua vida i un 26% pensa que els hi ajudaria. A més, aquesta demanda és molt transversal per gènere, persona amb dependent al seu càrrec i nivell socioeconòmic. La reducció beneficiaria principalment entre un 29-37% de treballadors que expressen una falta de temps més acusada per a estar amb la família, tenir cura de la seua salut física i mental, descansar o aconseguir assoliments personals.

Tant empresaris com treballadors prefereixen que en una setmana laboral de 32 hores es treballa un dia menys. Per al cas dels treballadors, els resultats són molt semblants quan desagreguem per gènere o per persona amb dependent al seu càrrec. En el cas dels empresaris, sí que manifesten una preferència clara perquè el dia lliure addicional no siga el mateix per a tots els treballadors.

En cinquè lloc, per a potenciar els cercles virtuoses que la política de reducció del temps de treball pugua generar cal acompanyar-la d'altres mesures. Per exemple, les dades suggereixen que la limitació de l'horari de treball remunerat emfasitzaria la bretxa de gènere. Per tant, cal acompanyar-ho de canvis culturals respecte als rols de gènere. Tenim un altre exemple semblant en el cas del transport. L'enquesta suggereix que treballar menys reduiria les emissions, però per a reforçar el canvi en aquest sentit cal millorar la xarxa de transport públic i dels vehicles menys contaminants.

Bibliografia

- A, Ferrie JE Gimeno D Marmot MG Elovainio M Jokela M Vahtera J-Kivimäki M. Virtanen M Singh-Manoux**, “Long working hours and cognitive function: the Whitehall II Study,” *American Journal of Epidemiology*, 2009, 169 (5), 596–605.
- Acemoglu, Daron**, “Good Jobs versus Bad Jobs,” *Journal of Labor Economics*, 2001, 19 (1), 1–21.
- Bertrand, Marianne, Emir Kamenica, and Jessica Pan**, “Gender Identity and Relative Income within Households,” *The Quarterly Journal of Economics*, 2015, 130 (2), 571–614.
- Borràs-Català, Vicent; Cruz-Gómez Irene; Porcel-López Sergi Moreno-Colom Sara**, “La experiencia del trabajo a distancia durante el confinamiento en Cataluña: una aproximación desde laperspectiva de género,” *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 2023, (183), 77–100.
- Bulfone, Fabio and Alexandre Afonso**, “Business Against Markets: Employer Resistance to Collective Bargaining Liberalization During the Eurozone Crisis,” *Comparative Political Studies*, 2020, 53 (5), 809–846.
- Cuello, Hugo**, “Assessing the Validity of Four-day Week Pilots,” Technical Report, European Commission 2023.
- Daruich, Diego, Sabrina Di Addario, and Raffaele Saggio**, “The Effects of Partial Employment Protection Reforms: Evidence from Italy,” *The Review of Economic Studies*, 02 2023, 90 (6), 2880–2942.
- Dustmann, C., A. Lindner, U. Schönberg, M. Umkehrer, and P. von Berge**, “Reallocation Effects of the Minimum Wage,” *The Quarterly Journal of Economics*, 2021, pp. 267–328.
- Farré, Lúdia, Yarine Fawaz, Libertad González, and Jennifer Graves**, “Gender Inequality in Paid and Unpaid Work During Covid-19 Times,” *Review of Income and Wealth*, 2022, 68 (2), 323–347.
- Ford, Henry**, “The 5-Day Week in the Ford Plants,” *Monthly Labor Review*, 1926, 23 (6), 10–14.

- Frey, Carl B. and M. A. Osborne**, “The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation?,” *Technological Forecasting and Social Change*, 2017, 114, 254–280.
- Gomes, P.**, *Friday is the New Saturday. How a Four-Day Working Week Will Save the Economy*, Flint, 2021.
- Huberman, M. and C. Minns**, “The times they are not changin’: Days and hours of work in Old and New Worlds, 1870-2000,” *Explorations in Economic History*, 2007, 44, 538–567.
- Lehndorff, Steffen**, “It’s a Long Way from Norms to Normality: The 35-Hour Week in France,” *ILR Review*, 2014, 67 (3), 838–863.
- Nuevo sistema de clasificación en el EGM*
- Nuevo sistema de clasificación en el EGM*, Technical Report, Asociación de Empresas de Investigación de Mercados y Opinión 2015.
- Oreopoulos, P., T. von Wachter, and A. Heisz**, “The Short- and Long-Term Career Effects of Graduating in a Recession,” *American Economic Journal: Applied Economics*, 2012, 4, 1–29.
- Park, WooRam and Yoonsoo Park**, “When Less is More: The Impact of the Regulation on Standard Workweek on Labor Productivity in South Korea,” *Journal of Policy Analysis and Management*, 2019, 38 (3), 681–705.
- Piasna, A.**, ““Thou shalt work hard”: Fragmented working hours and work intensification across the EU,” *Forum Socjologiczne*, 2015.
- Romer, P. M.**, “Increasing Returns and Long-Run Growth,” *Journal of Political Economy*, 1986.
- , “Endogenous Technological Change,” *Journal of Political Economy*, 1990.
- Sanchis, Joan**, *Quatre dies. Treballar menys per viure en un món millor*, Sembra llibres, 2022.
- Schor, Juliet B., Wen Fan, and Guolin Gu**, “Experimenting with a 4 day week in Australasia,” Technical Report, Four Day Week Global 2023.

— , — , **Orla Kelly, Guolin Gu, Tatiana Bezdenezhnykh, and Niamh Bridson-Hubbard**, “*The Four DayWeek: Assessing Global Trials of ReducedWork Time with No Reduction in Pay,*” *Technical Report, Four Day Week Global* 2022.

Spiegelaere, Stan De and Agnieszka Piasna, *The why and how of working time reduction* 12 2017.

Stronge, J. Kellam L. Kikuchi-J. Schor-W. Fan O. Kelly G. Gu D. Frayne B. Burchell N. Hubbard J. White D. Kamarade F. Mullens K. Lewis W., “*The Results are In: The UK’s Four-Day Week Pilot,*” *Technical Report, Autonomy* 2023.

von Wachter, T. and S. Bender, “*In the Right Place at the Wrong Time: The Role of Firms and Luck in Young Workers’ Careers,*” *American Economic Review*, 2006, 96, 1679–1705.

White, M, *Working Hours. Assessing the Potential for Reduction*, *International Labour Organisation*, 1987.