



Síntesi de la Jornada “Tendències del Temps de Treball a Europa. Impacte de les Mesures de Flexibilitat en les Empreses i les Persones” – 24 de novembre de 2011

Idees clau de la ponència inaugural del Dr. Boulin sobre “Opcions de temps de treball al llarg del curs de vida: nous models de treball i estratègies de les empreses”

- Una nova organització del temps laboral pretén donar resposta a una millor gestió del temps i articulació del treball amb la vida personal i social, aconseguint una lògica *win-win* entre les empreses, les persones treballadores i la ciutat/territori.
- Des dels anys 80 existeix una tendència creixent a la flexibilització dels horaris de treball en contraposició a unes pautes laborals estàndards, i el curs de vida de les persones és més divers trencant amb la lògica seqüencial estudis/treball/jubilació.
- L’articulació entre el treball i la vida fora del treball resulta difícil de gestionar, i les empreses tenen dificultats per satisfer les demandes dels treballadors/es ja que també han de respondre als cicles de producció i als ritmes de la demanda.
- La *flexisuretat* sorgeix al 2000 i es detecten dificultats en assolir els objectius ja que aporta flexibilitat a les empreses però no tanta flexibilitat i seguretat als treballadors/es, amb horaris atípics o interrupcions amb efectes no previstos.
- Resulta necessari replantejar l’organització del temps de treball al llarg del curs de vida amb mecanismes que permetin formar-se, absentar-se temporalment de la feina o reduir l’activitat amb reversibilitat, com en països punters com els nòrdics.
- A Holanda la tendència porta a treballar quatre dies per setmana, a Alemanya s’ha desenvolupat el temps parcial i els comptes d’estalvi de temps, i a Espanya el treball a temps parcial està poc desenvolupat.
- És imprescindible avançar vers la reversibilitat, la combinació de mesures universals i d’una diversitat d’opcions en funció del curs de vida, la neutralitat respecte al gènere, i la mutualització amb comptes d’estalvi de temps col·lectius.

Idees clau de la taula de debat sobre l'impacte de les mesures de flexibilitat i el recolzament a aquestes mesures, amb empreses, sindicats, patronal i administració

- Resulta clau gestionar un canvi cultural amb la implicació de tots els agents com a Hospital Plató, impulsant no sols una política de conciliació sinó una estratègia amb visió global, valors ètics, intel·ligència emocional i aliances internes i externes.
- El temps de treball és cada cop menys important com a unitat de mesura i control, cal generar models de col·laboració que permetin l'intercanvi de temps i invertir en sistemes que faciliten l'harmonització dels temps com l'e-treball a la UOC.
- És cabdal el compromís de la direcció de l'empresa com a MRW, on les mesures de flexibilitat posen en valor la confiança i tenen un impacte positiu per a l'empresa, amb una millora del clima laboral o la disminució de l'absentisme i la rotació.
- El rol de la negociació col·lectiva és important per arribar a acords entre els diferents agents socials, en aquest sentit el Tercer Acord Interprofessional de Catalunya 2011-2014 desenvolupa la flexibilitat negociada i la conciliació.
- Cal passar d'una individualització de les relacions laborals a una personalització de les opcions de treball, invertint en formació al llarg de la vida, facilitant a les Pimes l'aplicació de les mesures de flexibilitat i afavorint la igualtat entre dones i homes.
- No es pot aplicar una norma general que sigui igual per a tots els sectors, els convenis col·lectius d'empreses i sectors són clau per a la flexibilitat i la productivitat, i generar sistemes basats en la confiança enlloc del presencialisme.
- És necessari que existeixin mesures universals, per a homes i dones, orientades a disminuir els desequilibris del sistema productiu, i l'administració ha d'impulsar un canvi cultural en favor de la racionalització dels horaris i la qualitat de vida.

Idees clau del taller participatiu en què les empreses destaquen les mesures implantades i els beneficis/indicadors per avançar en gestió del temps i conciliació

Mesures destacades	
Flexibilitat horària	<ul style="list-style-type: none"> Ex. entrada i sortida, matí i tarda, vacances, compactació de jornada, segons puntes de feina, gestió de torns.
Bossa/ banc d'hores	<ul style="list-style-type: none"> Dins del mes, de l'any o més enllà de l'any.
Conciliació i permisos	<ul style="list-style-type: none"> Ex. adaptació de l'horari per conciliació familiar, per formar-se o sense justificació, activitats saludables, servei de guarderia.
Teletreball	<ul style="list-style-type: none"> Habitualment durant una part de la jornada.
Canvi cultural i comunicació	<ul style="list-style-type: none"> Acabar amb els horaris "no escrits", respecte pel temps dels altres, bona comunicació, principi de reversibilitat i mutualització.
Adaptació tecnològica	<ul style="list-style-type: none"> Eliminació de procediments obsolets i eines tecnològiques avançades.
Beneficis/ indicadors destacats	
Motivació i retenció del talent	<ul style="list-style-type: none"> Reducció de les sol·licituds d'excedències. Reducció del nivell de rotació (fidelització professional). Disminució de les faltes de puntualitat.
Millora del clima laboral	<ul style="list-style-type: none"> Millora en les enquestes de clima laboral. Augment de la satisfacció del personal. Augment de la satisfacció dels clients. Reducció del nivell d'estrès.
Augment de la productivitat	<ul style="list-style-type: none"> Augment de la productivitat (tot i que és multicausal i és difícil aïllar les variables).
Disminució de l'absentisme	<ul style="list-style-type: none"> Disminució de les absències.