



Lana, familia eta bizitza pertsonalaren bateragarritasuna

ENPRENTZAKO ABANTAILAK

Bateragarritasunerako neurriak ezartzeak onurak eta abantailak ekartzen dizkie enpresen antolakuntza-egiturei.

- Produktibitatea handitzen da. Izan ere, lanerako orduak langileen eta ekoizpen-beharretara hobe egokitzen dira eta, hortaz, lanera ez agertzea murriztu egiten da.
- Lan-metodo eta teknologia berrien erabilera errazten da.
- Langileen motibazioa handitzen du, enpresaren eta langileen arteko komunikazio hobea lortzen baita.
- Hautaketa- eta trebakuntza-prozesuek sortzen dituzten kostu ekonomikoak txikitu egiten dira, enpresan giza baliabide kualifikatuen iraunkortasuna bermatzen delako. Enpresa malguak lehiakorragoak dira giza talentua zaintzen eta gordetzen dutelako.
- Langileengan interesa piztu egiten da enpresa mota hauetan lan egiteko, lan-baldintza hobek eskaintzen dituztelako.

ENPRESAN BATERAGARRITASUN-NEURRIAK AREAGOTZEKO TRESNAK

Malgutasun-politikak: langileak lanetik kanpo egon daitezke familiaren beharren arabera, adibidez, honako neurri hauekin:

- Lan malgurako neurriak: langileak erabakitzen du zein ordutan hasiko den lanean eta zein ordutan amaituko duen lana, ezarritako ordu-kopurua lan eginez.
- Lanaldi partziala.
- Eszedentzia-denboraldi laburrak edo amatasun/aitatasun baimenen luzapena, legeak agindutakoa baino haratago.
- Lan-aste murriztuak: egunean lan-ordu gehiago lan egitea egun libreak eta oporrak metatzeko.
- Malgutasuna ere aplikatu daiteke urteko ordu orokorretatik abiatuta edo denboraldi laburragoetatik abiatuta: hilabetea, hiruhilekoa, seiuhilekoa: langileak urtean/hilean/astean egin beharreko orduak era malgu batean antolatu ditzake. Ez du zertan egunean 8 ordu lan egin behar (gehiago edo gutxiago izan daitezke).
- Ordu/egun/aste gutxiago lan egitea soldata proportzio berean murriztuz.
- Partekatutako enpleguak.

Mugikortasun neurriak:

- Lanaldi jarria.
- Lanaldia etena denean atsedenerako denbora laburragoak.
- Langileek lanera joateko behar dituzten orduak lanaldiaren barruan sartzea.
- Garraio kolektibo doakoa eskaintzea eta erabiltzea edo garraioaren kostua enpresa eta langileen artean banatzea.
- Telelana sustatzea bizilekutik urrun bizi diren langileentzako. Enpresak langilearen esku jartzen ditu beharrezkoak dituen baliabideak.
- Bideokonferentzia: bidaiak ekiditeko bideokonferentzia bidezko bilerak egitea.
- Interneten erabilera.

Langilearentzako laguntza-zerbitzuak:

- Enpresak haurtzaindegi-zerbitzua eskaintzen du enpresaren barruan.
- Enpresak haurtzaindegi-zerbitzua eskaintzen du enpresatik kanpo, adibidez, haurtzaindegietan langileen seme/alabentzako erreserba eginez, deskontuak proposatuz...
- Enpresak haurtzaindegiaren edo zaintzailearen kostua bere gain hartzen du, langileek bidaiatu behar dutenean eta ordutegiz kanpo lan egin behar dutenean.
- Enpresak mekanismoak errazten ditu lanpostura egokitzeko, langileari eragiten dioten aldaketak egon direnean (banaketak, jaiotzak...). Adibidez, lan-karga edo ardurak murriztuz.
- Langileentzako aholkularitza pertsonalerako zerbitzuak kontrata ditzake enpresak (finantzia-aholkularitza, fiskala, legala, profesionala, etorkinentzako aholkularitza...).
- Bestelako zerbitzuak: zerbitzu hauen adibide izan daitezke enpresaren kotxea, bizitza-aseguruak, erretirorako planak...



Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

VENTAJAS PARA LAS EMPRESAS

Integrar fórmulas de conciliación, aporta ventajas en la propia estructura organizativa de las empresas:

- Se incrementa la productividad en el sentido que facilita la planificación de las horas de trabajo de forma más ajustada a las necesidades de los trabajadores y trabajadoras y de la producción y por tanto se reduce el absentismo laboral.
- Facilita la introducción de nuevos métodos de trabajo y de nuevas tecnologías.
- Aumenta la motivación de los trabajadores y trabajadoras al generar una mejor comunicación entre la empresa y estas.
- Reduce los costes derivados de los procesos de selección y formación de personas, ya que asegura la permanencia de los recursos humanos cualificados en la empresa. El propio concepto de empresa flexible se perfila como una ventaja competitiva como fórmula de retener el talento de las empresas.
- Incrementa y diversifica a las trabajadoras y trabajadores interesados en este tipo de empresas que ofrecen mejores condiciones para desarrollar el trabajo.

INSTRUMENTOS PARA INCREMENTAR LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Políticas de flexibilidad: los/as trabajadores/as pueden ausentarse del trabajo en función de sus necesidades familiares, por ejemplo a través de:

- Medidas de trabajo flexibles: el/la trabajador/a decide a que hora empieza y a que hora finaliza, trabajando en el cómputo de horas establecido.
- Trabajo a tiempo parcial.
- Los periodos cortos de excedencia o la extensión del permiso por maternidad/paternidad, más allá de lo establecido legalmente.
- Semanas laborales comprimidas: trabajar más horas al día a cambio de acumular días libres o de vacaciones.
- La flexibilidad puede articularse también a partir del cómputo general de horas anuales, o sobre periodos más cortos, mensual, trimestral o semanal: el/la trabajador/a es contratado/a por un número de horas/año/mes en lugar de por 8 horas/día.
- Trabajar menos horas/día/semana con sueldo proporcionalmente menor.
- Empleos compartidos.

Medidas de movilidad: a través de los convenios colectivos se pueden introducir medidas que eviten que los tiempos para ir a trabajar aumenten:

- Jornada continua.
- Tiempos de descanso más cortos cuando la jornada es partida.
- Contemplar como tiempo de trabajo efectivo el tiempo que las personas trabajadoras dedican al desplazamiento para incorporarse a su puesto de trabajo.
- Ofrecer y utilizar un transporte colectivo gratuito o a coste compartido entre personas trabajadoras y empresa.
- Fomentar el teletrabajo como fórmula de conciliación para personas que necesitan trabajar lejos de su lugar de residencia. La empresa dota a la persona teletrabajadora de toda la infraestructura necesaria.
- Videoconferencia: poder celebrar reuniones por videoconferencias para evitar viajes.
- Internet.

Servicios de apoyo al personal empleado

- La empresa facilita servicios de guardería dentro de la empresa.
- La empresa facilita servicios de guardería fuera de la empresa, por ejemplo a través de descuentos o gratuidad o prioridad de reserva en guarderías locales.
- La empresa facilita el pago de guardería o canguro cuando los/as trabajadores/as tienen que viajar o trabajar fuera del horario laboral.
- La empresa facilita mecanismos de adaptación al puesto de trabajo cuando se producen cambios temporales que pueden afectar al trabajador/a como separaciones, nacimientos, etc....). Por ejemplo a través de una menor carga de trabajo o responsabilidades.
- Servicios de asesoramiento personal (financiero, fiscal, legal, profesional, para emigrantes,..) la empresa suele contratar servicios especializados para ofrecerlos a su plantilla.
- Otros servicios: algunos ejemplos de estos servicios pueden ser coche de empresa, seguros de vida, planes de jubilación, seguro médico para el cónyuge y/o hijos/as.