



Augmenten les empreses que apliquen mesures de conciliació malgrat la crisi

- Les mesures de conciliació més aplicades són la flexibilitat horària i la reducció de jornada.
- Les empreses diuen que la reforma horària beneficiaria sobretot l'educació dels fills i la carrera professional de les dones.
- El 38,6% d'empreses ja apliquen l'horari laboral europeu, total o parcialment.
- De les que no ho fan, el 78% estarien disposades a aplicar-ho si es produïssin canvis a la societat, a la cultura de l'empresa i/o si no suposés un augment dels costos laborals.

Barcelona, 17 de desembre de 2014.-

L'Ajuntament de Barcelona i l'Observatori Dona, Empresa i Economia de la Cambra de Comerç de Barcelona, presenten els resultats d'un estudi realitzat a partir d'una enquesta a 3.000 empreses catalanes.

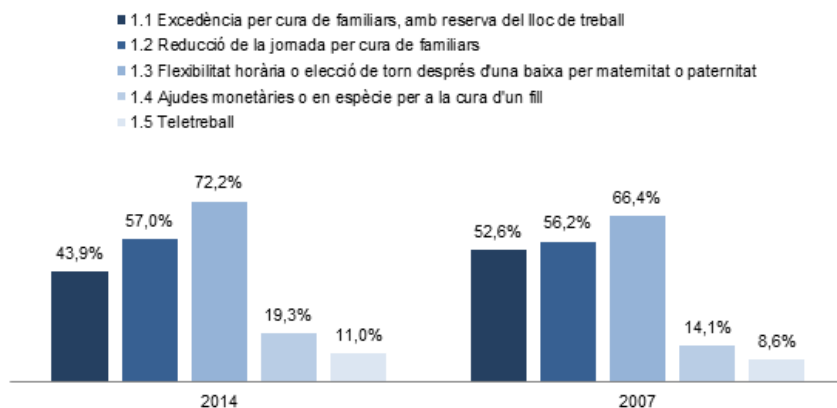
Els objectius de l'estudi són, en primer lloc, conèixer com ha evolucionat l'aplicació de les mesures de conciliació a les empreses catalanes durant els anys de crisi i, en segon lloc, saber l'opinió que tenen les empreses sobre la reordenació horària al nostre país, així com conèixer el grau d'aplicació de l'horari europeu en les empreses catalanes i els factors que ho podrien afavorir.

Entre 2007 i 2014, el percentatge d'empreses que apliquen mesures de conciliació ha augmentat malgrat el context de crisi econòmica

La mesura de conciliació més estesa entre les empreses és la flexibilitat horària o l'elecció de torn després d'una baixa, que és aplicada pel 72% de les empreses catalanes, seguida per la reducció de jornada, amb el 57%, i l'excedència per cura de familiars, amb el 44%. A molta distància d'aquestes tres se situen el teletreball i les ajudes monetàries o en espècie per a la cura d'un fill (19,3% i 11%, respectivament).

Entre 2007 i 2014, les mesures de conciliació que més han augmentat són la flexibilitat horària i les ajudes monetàries o en espècie. El teletreball també ha augmentat, però menys. En canvi, el percentatge d'empreses que ofereixen reducció de jornada per cura de familiars gairebé s'ha mantingut estable. Només ha disminuït el percentatge d'empreses que concedeixen excedències per cura de familiars.

Gràfic 1. De les mesures de conciliació de la vida laboral i familiar següents, indiqueu quines apliqueu a la vostra empresa.

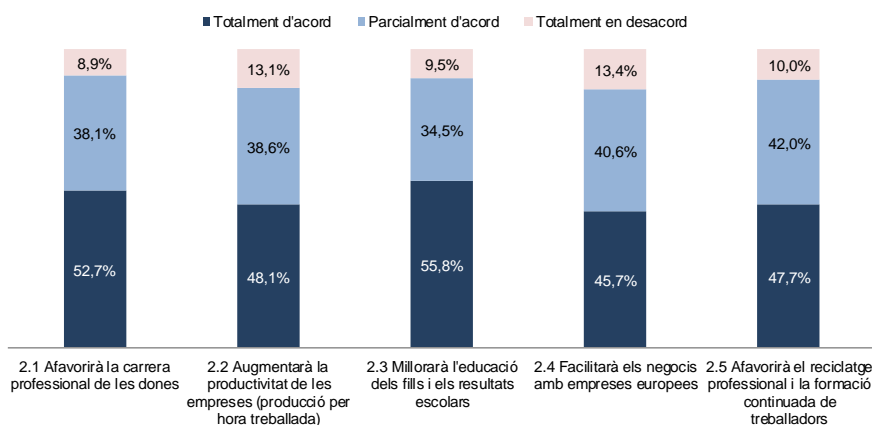


Les empreses donen un ampli suport als beneficis que suposaria l'adopció d'un horari laboral més europeu¹ al nostre país

A l'entorn de la meitat de les empreses està totalment d'acord que un horari laboral més europeu tindrà efectes positius sobre els cinc àmbits que es pregunten: carrera professional de les dones, productivitat de les empreses, educació dels fills, negocis internacionals, i reciclatge professional i formació dels treballadors.

Ara bé, els empresaris diuen que els més beneficiats serien els nens, perquè milloraria la seva educació i resultats escolars, i **les dones**, perquè podrien desenvolupar la seva carrera professional sense renúncies. Concretament, el 53% de les empreses catalanes estan totalment d'acord en què l'adopció de l'horari laboral europeu afavorirà la carrera professional de les dones i el 56% que afavorirà l'educació dels fills. Si afegim el percentatge d'empreses que hi estan parcialment d'acord amb aquestes afirmacions, pràcticament se supera el 91% de suport. Finalment, a l'entorn del 46-48% de les empreses estan totalment d'acord que també beneficiarà la productivitat, afavorirà el reciclatge professional i la formació continuada de treballadors, i els negocis amb altres empreses europees.

Gràfic 2. Valoreu les afirmacions següents relacionades amb l'adopció d'un horari laboral més europeu



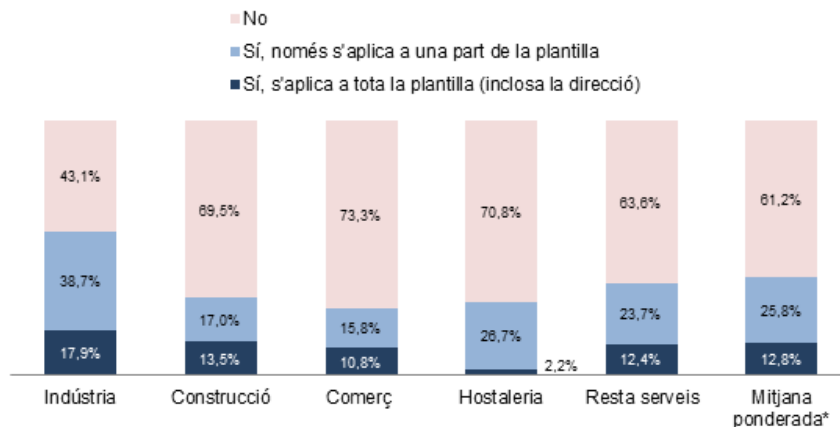
¹ La definició d'horari europeu que s'ha utilitzat a l'enquesta és el següent: inici de la jornada laboral abans de les 9h, parar per dinar menys d'una hora i finalitzar la jornada a les 17h.

El 50% de les empreses estarien disposades a aplicar l'horari laboral europeu si es produïssin canvis a la societat (mitjans de comunicació, sector públic, escoles...)

Tot i l'opinió favorable de les empreses, la realitat és que només el 38,6% apliquen l'horari laboral europeu (a tota o part de la plantilla). El restant 61,2% de les empreses no l'apliquen, però una part important d'aquestes —el 78,5%— sí ho farien si es produïssin canvis a la societat, a la cultura de l'empresa i/o no suposés un augment dels costos laborals. Concretament, la meitat de les que no l'apliquen afirmen que sí que adoptarien l'horari europeu si abans es produïssin certs canvis en el conjunt de la societat (canvis que afectarien als mitjans de comunicació, al sector públic, l'educació, etc.). També una quarta part de les empreses l'adoptaria si es materialitzés un canvi en la cultura de l'empresa, i el 20% ho faria si no representés més costos laborals. Per contra, només el 21,5% de les empreses catalanes no l'aplicaria en cap cas (gràfic 4).

La indústria és el sector més sensible a l'horari europeu atès que el 56,6% l'aplica a tota o part de la plantilla. En canvi, com és natural, els sectors de l'hostaleria i del comerç són els més reticents al canvi d'horaris: el 70,8% de les empreses del sector de l'hostaleria i el 73,3% de les empreses del sector comerç, no l'estan aplicant. Aquests dos sectors necessitarien mesures específiques de suport a la contractació com, per exemple, reduir les cotitzacions socials quan es contracti una persona en torn de matí i una altra en torn de tarda, per tal que l'empresa no vegi incrementat els seus costos laborals totals.

Gràfic 3. En la vostra empresa, s'aplica l'horari europeu?



Gràfic 4. A les empreses que no apliquen l'horari europeu: L'adoptaríeu en algun dels supòsits següents?

