

La innovació laboral: les noves formes laborals i la conciliació laboral

La globalització està canviant el panorama del treball a les empreses:

- Vivim en un **mon de serveis**. Aquest sector productiu actualment és hegemònic
- Les empreses es **reorganitzen**. A molts sectors hi ha sobre capacitat de producció a escala mundial i hi ha la tendència a produir allà on hi ha el mercat, actualment a països emergents (Xina, Índia, ...) El treball als països emergents està creixent i també hi ha un moviment migratori de gran abast
- Es detecta la necessitat de la simplificació administrativa i la disminució de les burocràcies
- Als països desenvolupats hi ha una crisi de productivitat que exigeix un control rigorós de costos i hores de treball.
- Els diferents centres de treball de les empreses multinacionals competeixen entre ells i com a conseqüència es deslocalitza la producció.
- Les empreses posen en pràctica estratègies adaptatives a la competència: Racionalitzen processos, les plantilles s'aprimen "sense perdre muscle" i es produeix el fenomen de l'outsourcing i el offshoring.

Es plantegen nous reptes laborals:

- Cal dotar-se de nous estils organitzatius com flexiseguretat, ductilitat, estructures menys rígides i menys pesants. Les organitzacions en xarxa comencen a ser una alternativa a les jeràrquiques.
- És important saber gestionar la informació i el coneixement. També la capacitat emprenedora dels treballadors. Cal saber atreure'ls motivar-los i retenir-los i per això cal una bona reputació de l'empresa
- S'ha d'insistir en el valor dels principis: equitat, justícia, joc net, autonomia, responsabilitat i integritat

Es perfila una nova relació de treball.

- El poder de la direcció es diluirà al ser els treballadors més autònoms
- Sorgeix el "treballador autoprogramable" que es capaç d'autoorganitzar el seu treball i de canviar el programa d'allò que ha de fer. Pot passar per diferents activitats en el seu cicle de vida professional
- Emergència de les modalitats d'ocupació atípica
- Canvis en la concepció salarial: Cada cop més persones tenen una part de retribució variable (el 51% dels "empleats cobren per objectius)
- La descentralització productiva farà difícil la identificació de l'ocupador en molts casos.
- El treball en grups i equips desdibuixarà la estructura jeràrquica de l'empresa.
- Neix el concepte d'"Ocupabilitat" que comporta el dret a la formació i el reciclatge professional
- Continuarà el treball etern? (per tota la vida)

Es detecten nous entorns laborals amb persones amb noves expectatives:

- Estima creixent al lleure i l'oci.
- Nous usos del temps.

- Més programació en funció de la consecució d'uns objectius, no del temps que un passa a l'empresa
- Emergència dels "mil·lennistes")
- Cultura de la diversitat que és una oportunitat i un risc. Hi ha diversitat d'edats, gèneres, immigració, "cultures", "desplaçats", talent, formació, ...
- Més proximitat i personalització en les relacions laborals
- Interès conciliació treball i vida personal.

La conciliació laboral:

- Afecta tant a homes com dones
- Cal abordar-la en els sistemes organitzatius de les empreses
- Afecta de forma diferent en funció del grau de qualificació professional, del "sistema de treball" i del gènere. La conciliació femenina té aspectes diferents en funció de grau de responsabilitat i de l'edat
- La manca de bons sistemes de conciliació és una dificultat per la promoció personal de les dones

Davant tot això cal preguntar-se què poden fer les empreses? Les decisions legislatives ajuden i són part de la solució i l'exemple de les polítiques de conciliació de l'Administració pública poden ser un exemple pel sector privat però la responsabilitat real de tot plegat està a les empreses. Hi ha pràctiques a tenir en compte en temes com flexibilitat en els horaris i en el temps de treball, beneficis socials extrajurídics, mesures de suport professional, tancar les instal·lacions a les 19 hores. També cal un sistema de lideratge que fomenti la conciliació i també la responsabilitat i l'empowerment.

Les persones també hem de contribuir. Això en el cas de les dones suposa superar mentalment les barreres a la promoció professional que es defineixen per l'existència d'un "sostre de vidre". Cal que tinguem més confiança en nosaltres mateixes, saber aplicar el sentit comú i dotar-se d'una bona logística personal i familiar

Per acabar i demostrar que queda molt per fer, vaig posar l'exemple de les respostes d'una enquesta feta a la tardor de 2006 entre els membres del Col·legi d'economistes de Barcelona.

A la pregunta de si al seu treball s'aplicaven polítiques de conciliació, responien:

- Flexibilitat d'entrada i sortida en la jornada de treball (45,4% de col·legiats)
- Cap mesura (32,3% de col·legiats)
- Reducció de la jornada per raons familiars (31,7% de col·legiats)
- Possibilitat de triar l'horari de feina (16,1% de col·legiats)
- Ajuts per a guarderies (8,1% de col·legiats)
- Accés a serveis d'atenció de nens i gent gran (4,7% de col·legiats)

Mercè Sala
Presidenta del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya