

Medidas **efr** de conciliación e igualdad

Tipología: medidas anticrisis

Objetivo:

Se trata de todas aquellas medidas que ponen en marcha las compañías en momentos de crisis para que los empleados lo noten lo menos posible en su estabilidad laboral.

Ejemplo de medidas efr:

1. Posibilidad de reducir la jornada
2. Congelación de sueldos para mantener a toda la plantilla
3. Excedencias voluntarias
4. Prejubilaciones voluntarias

Marco económico/social/empresarial en Europa

- Un 36 % de empresas de todo el mundo afirma que se ha visto afectada por la crisis.(4)
- El paro en la zona euro se sitúa en el 9,9% (1)
- Letonia es el estado miembro de la zona euro con más desempleo con un (22,9%) (1)
- Holanda es el país de la zona euro con menos desempleo con sólo el 4,2%, seguida de Austria (5,3%). (1)

Marco económico/social/empresarial en España

- España es el tercer país de Europa con más empresas golpeadas por la crisis (4)
- La crisis económica ha acabado con la vida de más de 100.423 empresas, lo que representa la desaparición del 7,1% de las empresas españolas (3)
- España tiene más de 4 millones de parados (2)
- La tasa de desempleo en España se sitúa ya en el 17,9% (2)
- España se mantiene como segundo estado miembro de la zona euro con más desempleo (1)

La opinión de Fundación Másfamilia

A la vista está, que la crisis está golpeando de igual manera a las personas como a las empresas. La problemática es común y conjunta y para salir de ella ambas partes han de poner de su parte.

En estas circunstancias el concepto de flexiseguridad vuelve a brillar con luz propia, como una nueva fórmula para concebir las relaciones entre trabajadores y empresarios, basado en una mayor flexibilidad en los contratos y más empleabilidad. Las empresas, necesitan de una mayor dosis de flexibilidad para ser más competitivas y así poder ajustar el volumen de actividad al volumen de las horas de trabajo de sus empleados según las condiciones cambiantes que imponga el mercado y la sociedad.

Esto tiene como derivada que las empresas impulsen fórmulas de contratación y acuerdos laborales a la medida de los tiempos y a la medida de las personas, en sustitución de las

formulas actuales encorsetadas en la rigidez del diseño único para todos. Una nueva cultura laboral basada en la flexibilidad en relación a las horas y los horarios de trabajo y más volcada en la eficiencia del trabajo el cumplimiento de objetivos.

Muchas son las medidas puestas en marcha en nuestras empresas efr para paliar la situación de crisis, pero la que más ha destacado ha sido la distribuir el volumen de trabajo (disminuido por la coyuntura económica) entre todos los trabajadores, lo que ha revertido en una disminución voluntaria de horas laborales por parte de los trabajadores y por lo tanto en una mayor empleabilidad al no tener que despedir a nadie. No se nos ocurre una mayor cohesión social ligada de la mano de la competitividad.

Fuentes

1. Eurostat
2. Encuesta de Población Activa (EPA). Instituto Nacional de Estadística (INE). Marzo 2010
3. Confederación Nacional de Autónomos y Microempresas (Conae)
4. Estudio The Global Crisis, realizado en 14 países por el grupo Atradius y Crédito y Caución