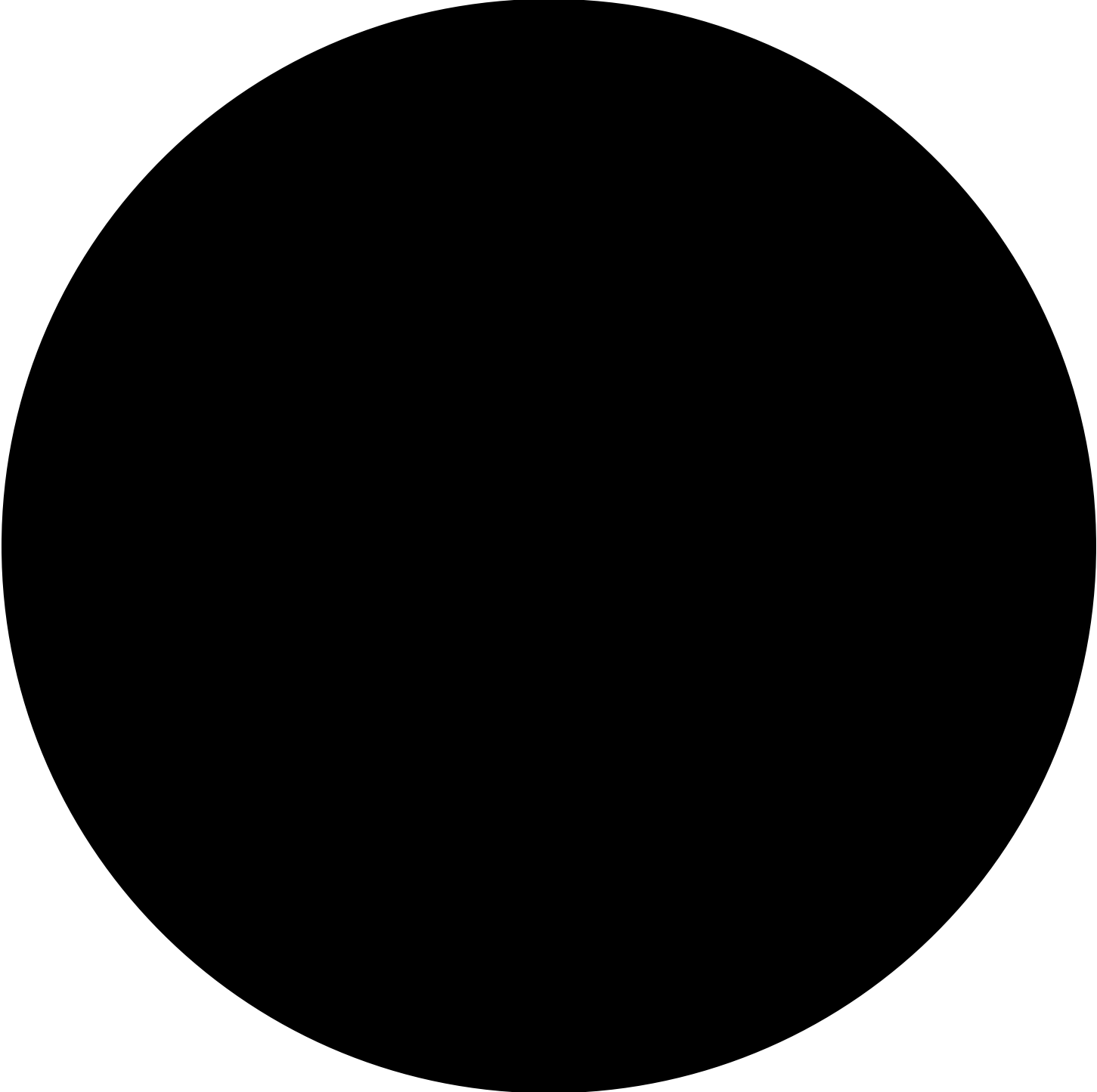


SUEDIAK 6 ORDUKO LANALDIA BIZI DU

Posted on 05/06/2016 by Naider



Suedia lan-bizitza eta lan-bizitza eta lan-bizitza orekatzea benetan balioesten dituen herrialdea da. Langileen ongizateak negozio-helburuetan laguntzen duelako ideia kolektiboarekin, Eskandinaviako herrialdea mundu mailako erreferentea da aspaldian lana eta bizitza uztartzeko ekimenetan: ordutegi malguak, amatasun eta aitatasun baimenak, seme-alabak zaintzeko sarbidea. Ildo horretatik, iaz gobernuak 30 orduko lan astearekin esperimentu bat hasi zuen, eta lortutako emaitzek produktibitatearen igoera eta

langileen osasunaren hobekuntza islatzen dute, [*New York Times*](#)< /em >>

Svartedalens zaharren egoitza izan zen esperimenturako hautatutako lantokietako bat, eta urtebetean bildutako informazioak erakusten du absentismoa txikiagoa izan zela 30 orduko txanda duten langileen taldean, eta produktibitatea eta Zerbitzuaren kalitatea hobetu dela. Suediako enpresa txiki askok lanaldi partziala onartu dute, ordu gutxiago lan egiten direnean eraginkortasuna eta kontzentrazioa handiagoak direla argudiatuta.

Egia esan, ideia ez da berria Suedian: [Goteborgeko Toyota planta](#)< /a> duela hamahiru urte 30 orduko astea onartu zuen eta horrekin jarraitzen dute prestazioen igoera dela eta. [Esperientzia ez hain positiboak ere izan dituzte: Suediako hainbat hirik 1990eko hamarkadan eta 2000. hamarkada hasieran ezarri zuten udal langileentzako 30 orduko eguna eta bertan behera utzi zuten, kostu handiak eta programan parte ez zirenen erresumina aipatuz.](#)

Adinekoen egoitzaren txostenak [2014ko Stanford Unibertsitateko ikerketa](#) batekin bat egiten du, gehiegi lan egitea dela erakutsi zuena. produktibitateari kalte egiten dio. Lortutako emaitzak gorabehera, momentuz zaila izango da esperientzia presentziazko bertaratzearen kultura errotuagoa dugun herrialdeetara zabaltzea. Askok zalantzan jarriko dute zerbitzuaren kalitatearen arabera emaitza neurtzen duen egoitza bateko esperientzia beste helburu mota batzuk dituzten enpresetara eraman daitekeela, eta adieraziko dute neurtzeko dagoela produktibitatearen igoerak kostua ordezkatzeko duen. langile gehiago kontratatzea. Lanaldia murrizteko aukerarik ezean, lan-malgutasuna, langileei euren ordutegien gaineko kontrol handiagoa emanez, alternatiba on gisa aurkezten da

There are no comments yet.