

THINK TANK

Etorkizuneko lanari buruzko eztabaida prozesua: Lanerako 2. dokumentua
(2020ko irailaren 17a)

LEHENTASUN TEORIKOAK ETA SENTITUAK ETORKIZUNeko LANAREN ERRONKAREN

AURREAN

1. lan dokumentuan, Gipuzkoako Foru Aldundiak lanaren etorkizunari buruz egindako gogoetak eta Gipuzkoan gai horri buruz hausnartu duten adituek planteatutako eztabaidarako lehentasunezko ardatzen proposamena hartu ziren abiapuntutzat.

2. lan dokumentuak esparru horretan jasotzen ditu lantaldeko parte-hartzaileen gogoetak, irailaren 17an eztabaidatzeko agenda bat ezartzeko helburuarekin, adituen zein parte-hartzaileen proposamenak kontuan hartuta.

Taldeko parte-hartzaile batek planteatu zuen garrantzitsua zela prozesu horretan ematen ziren *zer* eta *nola* galderak bereiztea. Hau da ekarpenak antolatzeke erabili den eskema. *Zer* galderek eztabaidak landu ditzakeen gai garrantzitsuak islatzen dituzte, eta *nola* galderek, berriz, eztabaida hori egiteko modua.

Eztabaida prozesuaren *zer* galderak: Gipuzkoan etorkizuneko lana eta lanaren etorkizuna¹ ulertzeko eta eraikitzeke/eraldatzeko ardatz garrantzitsuak

Kontsultatutako adituek planteatutako eskemari jarraituz, lan ereduaren aldaketa baten aurrean gauden edo ez eztabaidatzeari buruzko lehen hausnarketa bat egin daiteke. Horrela izanez gero, ezin izango dira ulertu lanaren etorkizuna eta etorkizuneko lana egungo parametroen arabera, eta eztabaida prozesuaren lehen urratsa izango litzateke eredu berri potentziala zein izan daitekeen partekatzea.

Eredu aldaketa potentziala ulertzera bideratutako eztabaida

Ondoren, adituek mahai gainean jarri dituzten ezaugarriak adierazten dira, eta, jarraian, taldean parte hartu duten pertsonen esku-hartzeen ondoriozko galderak:

- a) **Espazio fisikoak** orain bezain **erabakigarria izateari utziko dio**, eta harreman paradigma batera igaroko gara. Paradigma horretan, fisikoki urrun dauden pertsonekin ezartzen ditugun harremanak gure ingurune hurbilean ezartzen ditugunak bezain erabakigarriak izan daitezke.

¹ Parte-hartzaileetako batek bi kontzeptuak (etorkizuneko lana eta lanaren etorkizuna) bereiztu beharra nabarmendu zuen, nahiz eta biak baliagarriak izan hausnarketa horretarako. Lan dokumentu hau idazterakoan, biak erabili dira, ekarpenak batzuetan bati eta beste batzuetan besteari erantzuten zietela iritzita.

Ba al dago Gipuzkoa estilorik lanaren etorkizunari heltzeko orduan? Zer ezaugarri ditu? Garrantzitsua izango al da etorkizunean?

- b) **Lanaren funtzio soziala garrantzitsua izango da.** Lana, neurri handi batean, bizitzeko modu gisa ulertzetik, gizarteari egindako ekarpen pertsonal gisa ulertzera igaroko da, eta pertsonak beren bizitzako ordu gutxiago emango dituzte ordaindutako lanean (jarduera ekonomikoan, gaur egun ulertzen dugun bezala).

Nolakoak izango da etorkizuneko gizartea?

Zein izango da etorkizunean lanaren funtzioa pertsonen bizitzan? Nola bereiziko dira lana eta enplegua?

Zer ezaugarri izan behar ditu etorkizuneko lanak zoriontasunaren, duintasunaren eta talde sentimenduaren iturri izan dadin?

Nola txertatu dezakegu balio aldaketa lanaren etorkizunerako trantsizioaren elementu eraikitzaile gisa?

Zeintzuk izango dira enpleguari lotutako arazoak etorkizuneko lanaren esparruan?

- c) Enpresa eredua, akziodunak lehenestetik **hainbat talderen (akziodunak, langileak, sindikatuak, erakunde publikoak, gizarte eragileak)** interesak kontuan hartzea pasako da

Nolakoak izango dira etorkizuneko enpresak?

Nola erraztu dezakegu industriak pertsona eta haren partaidetza erdigunean jartzen jarraitzea?

Zer esan nahi izango du pertsonengan inbertitzeak?

Nola lan egin dezakegu gaur egun emakumeak etorkizuneko lanean erabat integratuta egon daitezen eta iraganeko lorpenak ez daitezen galdu egoera berrien testuinguruan?

Nola integratuko dugu dimentsio solidarioa bazterkeriari/desberdintasunari dagokionez?

Nola bermatu dezakegu etorkizunean lana kalitatezkoa eta lan baldintza duinak bermatuko dituen izatea?

- d) Lehiakortasuna **pertsonen talentuaren eta konpromisoaren** mende dago gero eta gehiago, eta horiek ahalik eta gehien aprobetxatzeko **kultura malguago eta**

horizontalago baterantz jo behar da, arazoak konpontzean eta taldeetan oinarritua eta konfiantzan oinarritua

Nola erakarri dezakegu talentua eta nola egin dezakegu berritzailea?

Nola egokitu daitezke dauden enpleguak jendearentzat erakargarriak izan daitezen?

Nola hurbildu dezakegu hezkuntza prozesua lan mundua aldatzen ari den erritmo azkarrera?

Nola integratu ditzakegu gazteak etorkizuneko lanaren edo lanaren etorkizunaren eraikuntzan?

Lanari eragiten dioten joera handien aurrean erreakzionatzera bideratutako eztabaida
Eredu aldaketaren eztabaidarekin batera, adituek lanaren etorkizunean eta etorkizuneko lanean eragina izango duten joera handien inguruko hausnarketak planteatu dituzte. Horiek aurrekotik hurbilago dagoen denbora esparru batean planteatzen dira, lan munduan dagoeneko eragina duten eta areagotuko diren prozesu gisa.

Halaber, adituek adierazi dute joera horiek eragin desberdina izango dutela hainbat sektore eta talde demografikotan, eta jarduera eta produktu, okupazio eta prestakuntza eta talentu eskakizun berriak sortuko dituztela. Garrantzitsua izango da ulertzea inpaktu horiek nola eragin diezaioketen Gipuzkoako lanari.

Aipatutako lau joera nagusiak parte-hartzaileen esku-hartzeetatik eratorritako galderak taldekatzeko erabili dira:

a) Digitalizazioa eta automatizazioa

Nola planteatu behar da telelana lan baldintza duinak bermatzeko?
Zein izango da teknologiaren zeregina etorkizuneko lanean?

b) Ingurumenaren jasangarritasuna

Ekonomia berdea eta jasangarritasunaren erronka aipatu baziren ere, memorian ez da jaso gai horri buruzko argudiorik.

c) Globalizazioa

Globalizazioa egungo testuinguruaren elementu gisa aipatu bazen ere, memorian ez da jaso gai horri buruzko argudiorik.

d) Demografia (zahartzea eta migrazioak)

Nola egin diezaiokegu aurre erronka demografikoari? (zahartzea / migrazioak)

Eztabaida prozesuaren *nola* galderak:

Galdera hauek taldean parte hartzen duten pertsonen esku-hartzeetatik eratorritakoak dira:

Nola lan egin behar dugu eztabaida horren emaitzak txostenetan bakarrik geratu ez daitezen?

Nola lagundu dezakete administrazio publikoak eta gizarte zibilak etorkizuneko lanaren erronkari aurre egiteko?

Nola sortu ditzakegu aldaketarako gaitasunak/jarrerak?

Nola sortu dezakegu ekintzara bideratu