

THINK TANK

Etorkizuneko lanari buruzko eztabaida prozesua: 4. lan dokumentua

(2020ko azaroaren 19a)

Lan dokumentu honek jarraipena ematen die aurreko hirurei, eta 2020ko urriaren 15eko bilera egindako eztabaidaren emaitzak jasotzen ditu. Lanak joera garrantzitsuak jasotzen ditu etorkizunari begira, eta, horien artean, eztabaida taldeak bi aipatu ditu nagusiki: trantsizio ekologikoa eta digitalizazioa. Hurrengo paragrafoetan jasotzen dira Genís Rocak digitalizazioari buruz planteatutako eztabaida eta lantaldeak eztabaida horri buruz egindako gogoetak. Dokumentuaren azken zatian Gipuzkoako Foru Aldundiaren interpretazioa gehitu da, eta horrek aukera ematen du etorkizuneko lanari buruzko proiektu esperimental baten oinarriak ezartzeko.

Gipuzkoan balioa sortzeko prozesuetan digitalizazioak dituen eraginak aztertzerakoan, taldeak azpimarratu zuen eragin nabarmena izango duela balio kateetan, berriro definituko baititu eta denbora errealean balioa eransteko presioa sortuko baitu. Testuinguru horretan, enpresek negozio eredu malguetara jo beharko dute, eta kontuan hartu beharko dute prozesuen eskalagarritasuna, sinergiak aprobetxatu beharko dituzte, merkatuei eta lehiari buruzko informazio ona izateko bideak irekiko dituzte, zeharkako ikuspegia izan beharko dute eta informaziotik abiatuta berritzen jakin beharko dute. Horretarako, beharrezkoa da berrikuntza irekiko prozesuak sortzea eta sarean lana egitea.

Trantsizio hori arrakastaz egin ahal izateko, enpresek gaitasun berriak beharko dituzte, eta akademikoki kualifikatuagoak diren eta gaitasun sozialak dituzten langileak beharko dituzte, hau da, harreman eta estrategia zirkuituan ere balioa emango dutenak eta *soft skills* izeneko gaitasunak izango dituztenak (gizarte eta lankidetzaren trebetasunak).

Aurrekoaz gain, beste prozesu bat ere ikusten da lanaren etorkizunean, eta, hurrengo urteetan prozesu hori lantzen ez bada, zaildu egin dezake gaitasun horiek dituzten pertsonak enpresetan sartzea. Eztabaida prozesuan *atomizazioa* deitu zaio.

Atomizazio hori sortzen da sareko lanaren eraginez eta enpresek, egoera horren ondorioz, zentraltasuna galtzen dutelako, pertsonen garapen profesionalaren testuinguru gisa. Hau da, etorkizunean pertsona bakoitzak bere bizitza profesionala enpresa ugaritan garatuko du, batzuetan aldi berean, eta, horrela, galdu egingo da pertsonak enpresa batekin duen identifikazioa eta ahuldu egingo da haren kidetasun sentimendua. Prozesu horretan, «marka pertsonalak» indartuko dira.

Atomizazio horrek hainbat ondorio ditu. Alde batetik, kontratu harreman laburrago horietan, langileak ez du aurreikusten epe luzeko karrera profesionalik izango duenik eta epe motzean bilatzen du balioa. Bestetik, garapen profesionala ez da garapen pertsonaletik bereizten, baizik eta garapen pertsonala lanaren bitartez ere bilatzen da. Faktore pertsonalek, beraz, eragina izango dute erabaki profesionaletan, eta kontuan hartu behar da pertsonak zoriotsu egingo dituen beren lan munduan erabakiak hartzeko prozesuen parte izango dela. Pertsonen zoriontasunaren dimentsio horrek ere badu lotura gizartearekin; izan ere, pertsonak zentzua aurkituko du gizartearen eragina duela ikusten duenean, eta haserrea izango da inguruneari egiten dion (edo egiten ez dion) ekarpen hori neurtzeko modu bat. Beraz, lana ulertzerakoan,

garrantzitsua izango da sozializazio prozesuak kontuan hartzea. Nolabait, gutako bakoitza prozesu horren emaitza izan daiteke; beraz, kasu bakoitzean beharrezkoa da zentzua eta erabilgarritasuna planteatzea, adibidez, digitalizazioarena, digitalizazioa gure zerbitzura egon dadin, eta ez alderantziz. Prozesuaren abiadura ere garrantzitsua izango da, pertsonak ez baztertzeko.

Atomizazio hori ez da modu homogeneoan gertatuko lurraldeko pertsonen artean. Diferentzia horien kategorizazioa sinplifikatu egin daiteke, gehitu egingo diren bi langile talde daudela esanez. Alde batetik, enpresek bilatzen dituzten gaitasunak dituzten langileak, erabakitzen dutenak lan egitea ez enpresa bakar batentzat bakarrik, baizik eta hainbatentzat, enpresa horietan beren balioa modu ibiltarian emanek. Kasu honetan, enpresa bakar batean luzaroan ez egoteko eta hainbat enpresatan lana aldi berean egiteko erabakia garapen pertsonalaren eta zentzuaren bilaketaren zati bat da. Esan dezakegu *pertsonak atomizaziorako borondatezko joera duela, nahiz eta enpresen aldetik borondatezkoa ez izan*. Bestalde, enpresek edo proiektuek eskatzen dituzten gaitasunak ez dituzten langileek zailtasunak izango dituzte enpresetan irauteko, ez beraiek horrela erabaki dutelako, baizik eta enpresek ez dutelako beren lana eskatuko, aldi laburretarako eta aldizkakoetarako izan ezik. Kasu honetan, egoera hori ez da pertsonaren aukera bat garapen pertsonala eta zentzua bilatzeko, baizik eta nahi ez den egoera bat, eragina duena, gainera, lan baldintza duinak eta gizarte eskubideak eskuratzeko orduan. *Pertsonak atomizaziorako nahi gabeko joera du, baina nahitakoa enpresaren aldetik.*

Egoera horren aurrean, presioak sortzea aurreikusten da, enpresaren eta langilearen arteko binomioaren testuinguruan lana interpretatzetik langilearen eta gizartearen arteko binomioan interpretazioa bistaratzera igarotzeko. Taldeak adierazi du espazio eta une batzuetan pertsona batek ez duela lanik izango eta erakundeek espazio hori zaindu beharko dutela. Bestalde, nabarmendu da etengabeko prestakuntzak lagundu dezakeela pertsona bide horretan inplikitzen eta trantsizio horrek sortzen dituen beldurrei aurrea hartzen. Gainera, espazio horretan, pertsonak enpresekin kalitatezko harremanak sendotzeko aukera emango dieten gaitasunak sor ditzakete.

Hausnarketa horiek etorkizuneko lanari buruzko proiektu esperimental bat diseinatzeko prozesuan txertatuko dira, Etorkizuna Eraikizen esparruan.