



Garazi GOIA
Idazlea

Araurik ez edukitzea da araua

Covid ostean aldatu ziren lana egiteko moduak, kontratuak eta espektatibak; baina bazegoen beldurra, denborak berriro ere lehengora bultzatuko gintuela eta. Denborak dena bere lekuan jarriko zuela esaten zuten; “bere lekua”, ordea, subjektiboa da. Eta horrek nahiko egoera polarizatuak bultzatu ditu, hain zuzen ere.

Nire enpresan, kontratuak aldatu zituzten eta urtean sei astetan zehar “legez” munduko edozein lekutatik lana egiteko eskubidea eman zitzaion langile orori. Sei asteak noiz erabili arau zehatzik ez dagoen arren, normalean udaran eta gabon-garaian erabiltzen ditu gehiengoak. Bakoitzaren egoera pertsonalaren arabera, familia bisitatzeko, seme-alabekin denbora gehiago pasatzeko edo beste batzuek esperientzia berriak bilatzeko erabiltzen dute denbora, lurralde ezberdinetara bidaiatzera joanez eta handik lana eginez. Horrez gain, hilabete batez lana eteteko aukera ere ematen zaigu, soldatarik kobratu gabe bada ere; zerbitzu profesional eta aholkulari lanetan, merkatuak zehazten du beharra: lan gutxi dagoen garaietan, ezer egin gabe bulegoan egon ordez, oporraldi luzeago bat hartzeko aukera dago; lan asko dagoen garaietarako beste perspektiba batekin eta indarrarekin etortzeko. Malgutasuna, oreka aurkitzea eta aukera ezberdinak ematea da, finean, saldu nahi dena. Helburu horiek guztiek, lantalde motibatuago bat egiten dute, ahal duntzen duen kultura bat sortzen da eta askatasuna ematen zaio langileari; gauza bat eta bestea lotuz, emaitza ekonomikoak ere hobek direla frogatu da.

Netflix izan zen aitzindarietako bat oporren inguruko politika berriak asmatzen eta ezartzen. Normalki, bakoitzak urtean hogeita bost jai egun hartu zitzakeen. Oporren arauak aldatu zituen eta “Araurik ez dagoela da araua” esan zuen Netflixek. Bakoitzak nahi duenean eta nahi adina egun hartzen ditu, mugarik gabe. Printzipio gidari bat gailentzen da: zure ustez, Netflixentzat hoberena dena egin. Atzetik beste mezu batzuk ere aldarrikatzen dira: jendea prozesuen aurretik jartzea; aniztasuna eta bakoitzaren behar ezberdinak azpimarratzea; eta Dream Team deitzen dutena sortzea da funtsezko helburua. Netflixen errendimendu altuko jendea bakarrik eduki nahi dute, egiten duten horretan oso onak direnak, motibatuta lanera etortzen direnak eta elkarlanak eta kolaborazioak indibiduo bakoitza hobea egiten dutela sinesten dutenak.

Hasiera batean, jendea hogeita bost opor egun baino gutxiago hartzen hasi zen. Arau ezak sortzen duen ziurgabetasunak zein eragin izango zuen ez zekien jendeak. Hor-taz ohartu zirenean, zuzendaritzak esku hartu beharra izan zuen, haiek ziren-eta langileak bilatzen ari ziren erreferentzia. Haiek ziren arau eza normalizatu beharrekoak; kultura berri batek ez du inoiz funtzionatzen behetik gora aldaketa bultzatzen bada. Goitik behera adibidea ezarriz eta langilegoari konfiantza erakutsiz, askoz eraginkorragoa zen.

Beste hainbat enpresek kopiatu zuten, eta gaur egun leku askotan gauza bera egiten da. Ez dago soluzio perfekturik, eta ziur nago ez dela denentzat panazea bat. Gainera, beste muturrean, oraindik telelana egiten “uzten” ez duten horiek, adibidez, zer ikastekoa badaukate akaso istorio honetatik. •



Zenbait enpresetan urtean sei astez nahi duen tokitik lan egin dezake langileak. GETTY IMAGES