

UKO EGITE HANDIA

Pandemiak aldatu egin gaitu. Ezegonkortasunari beldurra galdu diogu eta hori lan merkatuan islatu da

 JENDARTEA / Aitor Agirrezabal

Planeta mailan lehertu den XX. mendeko lehen pandemia daramagu soinean. 2020a koronabirusaren urtea izan bazen, 2021a koronabirusaren ondorioen urtea izan dela esan daiteke. Ondorioak nabariak izan dira, bai biztanleriaren osasunean, bai munduko ekonomian, bai jarreretan. Iaz 38 milioi estatubatuarrek utzi zuten lanpostua, borondatez.

Planetako biztanle gehienek konfiantza handia erarri zuen kolpearen ondoren, mundu osoko milioika enpresa berehala itxi ziren, eta, ondorioz, bertako langileak kaleratu. Lan-aukera

faltak markatutako agertokiak, AEBetako lan indarra ustekabeko erreakzio baten protagonista izan zen. Mundu osoan jendeak bere lanpostuari hortzez eta haginez eusten zion garai berean, estatubatuarrek lana uzten ari ziren euren borondatez.

Iaz 38 milioi estatubatuarrek utzi zuten lanpostua, euren borondatez.
GETTY IMAGES

UOC Kataluniako Unibertsitate Irekiko talde batek fenomeno hau aztertu du. «Zerk bultzatzen ditu estatubatuarrek duela hilabete batzuetatik bizitzari 180 graduko bira ematera?», galdetu zuten. «Nola azaltzen da krisi ekonomikoaren erdian lanpostuak uztea?». Izan ere, azaldu dutenaren arabera, «erregistratutako zifrek ez dute parekorik». 331 milioi biztanle dira AEBetan. 2021ean 38 milioi langilek egin zuten bat «uko egite handia» deritzon jarrera edo mugimenduarekin, eta lanpostua utzi zuten, duela bi hamarkada informazio mota hori erregistratzen hasi zenetik inoiz ikusi gabeko kopurua.

Anthony Klotz Texas A & M Unibertsitateko kudeaketa ira-



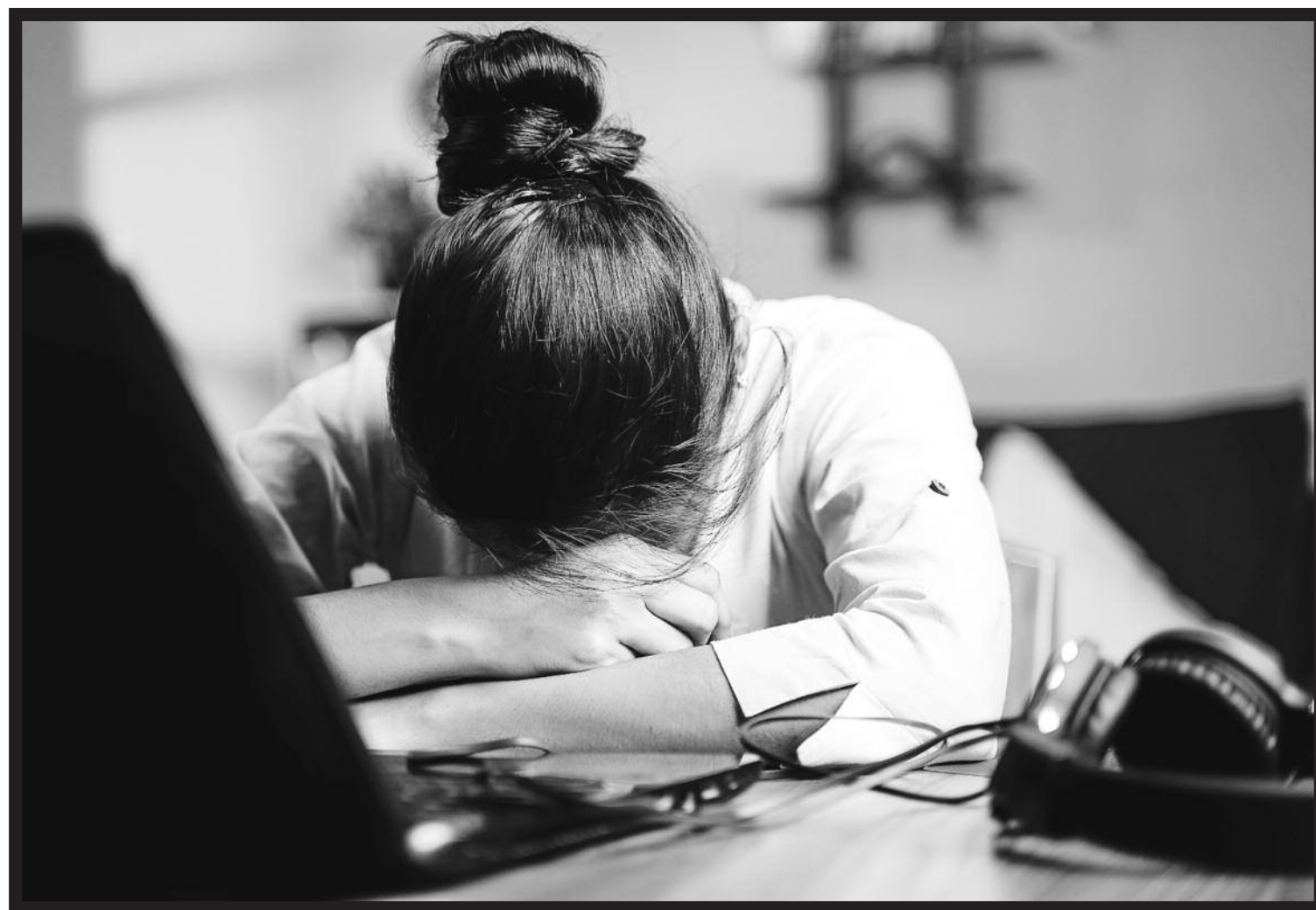
kasleak jarri zion izena: «uko egite handia» edo «The Great Resignation», ingelesez. Manel Fernandez Jariak, UOCeko Ekonomia eta Enpresa Ikasketen irakasle laguntzaileak, «aldaketa handia» bezala definitzen du. «Espainian ez zitzaion ematen benetan duen garrantzia. Hain urrun ikusten dugunean, ez dugu sentitzen hau hona irits daitekeenik. AEBetan gertatzen ari dena ikusita, merkatua erabat desberdina den arren, hemen nola eragin zezakeen ikustea izan da hausnarketaren helburua», azaldu dio GAUR8ri.

PANDEMIA

Pandemiak gelditzera behartu gaitu, geldiarazi egin gaitu, gizarteak zeraman norabide eta abiaduran bestela inoiz egingo ez genukeen zerbait. Eta hausnarketa denbora horrek bultzatu du fenomeno hori agertzea. Pertsona askok erabaki dute «euren bizitzaren jabe izatea eta euren bizi lehentasunekin koherenteagoak diren erabakiak hartzea».

«AEBetan ez bezala, hemen jendeak arazo gehiago ditu aukera berriak aurkitzeko. Askotan gertatzen dena da, euren lanpostuaren agortze emozional baten aurrean, bertatik ezin dutenez ihes egin nomina batek harrapatuta daudelako edo ez daudelako ohituta aldatetako egitera, jendeak lanarekin duen inplikazio emozionala jaitsi egiten duela», dio UOCeko irakasle eta enpresa zuzendarien coach gisa aritzen den kataluniar honek.

Aipatu bezala, estatu espainolean fenomeno honek duen eraginari buruzko azterketa ez da lana uztera mugatzen. «Absentismoari buruzko datuak ditugu, eta deskonexioa handia da, 'burn-out'-arekin lotu-



«Burn-out» sindromea kokatzen dute fenomeno honen aurrekari gisa. GAUR8 | GETTY IMAGES

ta. Burn-out sindromea zure enpresarekin agortuta egotearen sindromea da eta joateko gaitasunik ez izatearen sindromea. Horrek eragina du enpresen flotazio lerroan, bai produktibitatean, bai lan giroan».

Ildo horretan, Pere Vidal abokatu laboralistak eta UOCeko Zuzenbide eta Zientzia Politikoko Ikasketen irakasleak nabarmendu du Osasunaren Mundu Erakundeak berriki onartu duela sindromea lanarekin lotutako osasun arazo gisa. «Fenomeno hori duela gutxikoa iruditu dakiguke, baina joan den mendeko epaiak ditugu, lan jatorriko kontingentzia gisa tratatzen zutenak. EAEko Auzitegi Nagusiak, 1999an, lan istriputzat jo zituen bere lanagatik 'errearen sindromea' zuenaren gaitzak».

Agortze prozesu hori ez da berria. Urrutitik dator eta lan

eredu konkretu bati erantzuten dio. Koronabirusak sortutako pandemiak, ordea, bultzada argia eman dio. «Aurretik ere bazegoen jendea lanez aldatzeko erabakia hartzeko planak zituen. Pandemiarekin erabakia atzeratu zuten, eta pandemiaren ondoren, ziurgabetasun handiko garai bat bizi izanda, arazo gutxiago izan dituzte pauso hori emateko», nabarmendu du Fernandezek.

Ziurgabetasunaren aurrean, gizakiak heldulekuak bilatu ohi ditu, baina azken bi urteetan «etengabeko ziurgabetasunean» bizi izan garaia ohartarazi du irakasleak. «Pandemiak oinarritzko langile asko agortu ditu. Gainpresioan bizi behar izan dutelako, lan asko edo estresa dela-eta. Era berean, telelana presaka egin da, estrategiarik

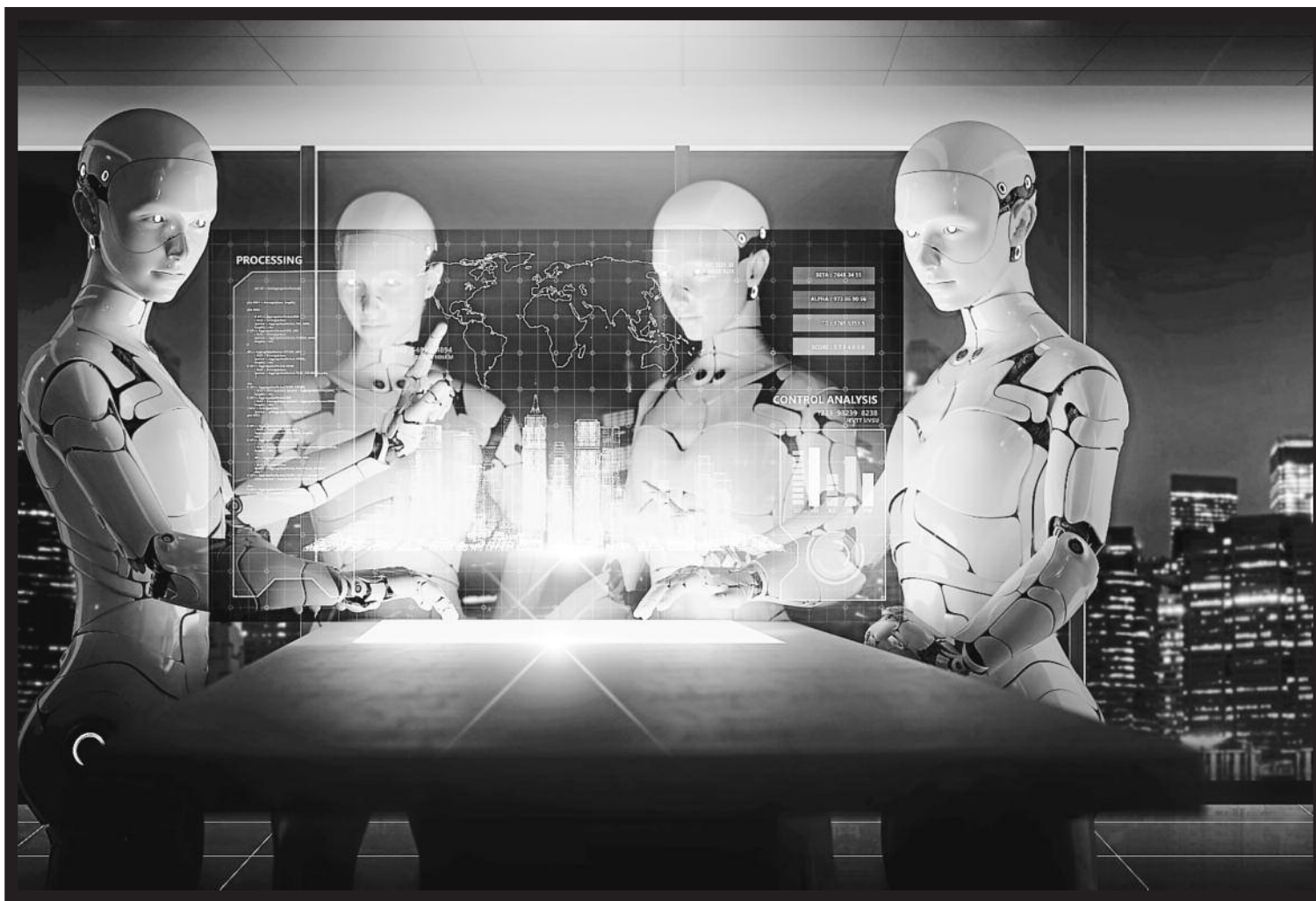
gabe, eta horrek lan nekea areagotu du».

Fenomeno sozial horren pizkundean, beraz, bi faktore kokatu ditu talde honek: pandemia eta lan baldintza txarrak. «Zailtasun egoera bat, gaixotasun bat edo istripu bat dugunean, pertsonak bizi helburuari eta helburu profesionalari buruz hausnartzen dugu. Pandemia nor bere barnera itzultzeko garaia izan da, eta pertsonok pentsatu dugu zer egiten dugun gure bizitzekin. Oso ohikoa da egoera gorabeheratsuetan, erabakiak hartzen laguntzen digutenetan», dio Fernandezek.

Hau da, laneko indar «errea» eta ustekabeko hausnarketa denbora izan dira gertatutakoa azaltzen duten gako nagusiak. Hala uste du, behintzat, irakasleak: «Prozesu hau ulertzeko gakoak, lehenik eta

behin, lan baldintzetan bilatu behar dira. Lanaldi luzeak, joan-etorri garrantzitsuak, bizitza pertsonala eta profesionala uztartzeko zailtasuna, eguneko ordurik onenak lanari eskaintzea edo soldata prekararioak. Pandemiarekin konbinatutako 'hamster gurrpil' horri esker, gure bizitzako lanaren balioaz pentsatu ahal izan dugu, eta langileak eredu zailtzearen jartzen hasi dira». Eta zera gaineratu du: «Lan sistemaren agortzearen aurrean gaude, eta hori aldatzeko aukera handia dugu. Orain arte, pertsonak 'barne dimisioa' (burn-out) egiten zuten; orain, zuzenean joan egiten dira».

Azken bi urte hauetan, gainera, «telelana» terminoa ezagutu dugu, aurretik gutxi batzuek baino gauzatzen ez zutena. «Bizitzeko eta lan egi-



teko modu berri bat ikusi da, eta bateragarria da, gainera. Eta langileek ez diote uko egin nahi. Orain, enpresek, aurrez aurre nahi badituzte, oso ondo azaldu beharko dute zergatik».

METABERTSOA

Hala ere, harago doa Fernandez eta telelana «etorriko den beste zerbaiteko zubia» izango dela dio: metabertsoa. «Lotura emozional fisiko hori ematen badigu, avatar baten bidez bada ere, telelana antolatze modu berri baterako zubia izango da».

Metabertsoetan gizakiek sozialki eta ekonomikoki elkarrreragiten dute, ziberespazio bateko euskarri batean, mundu errearen metafora gisa jarduten duena, baina muga fisiko edo ekonomikorik gabe.

Horra iritsi aurretik, baina, enpresek errealitate berrira egokitu beharko dutela iritzi diote Fernandezek eta Vidalek.

Orain arte, enpresek aukeratzten zituzten langileak. Hala ere, langileak ere zeresana duen ideia nagusitzen ari da. Bereziki sektore teknologikoenetan, non hemendik aurrera hautagaiek ez duten «enpresa bat edo bestea aukeratzeko soldata mailaren arabera soilik; eta hori irizpide eztabaida ezina da oraindik, baina beste aldagai batzuk ere baloratuko dituzte, hala nola telelana egiteko aukera edo ordutegi malguak izatea», Pere Vidal abokatuaren esanetan.

Lan malgua, lanaren eta bizitza pertsonalaren arteko oreka handiagoa ahalbidetuko duena, eta osasun mentala izango dira datozen urteetan enpresen erronketako bi. Ildo horretan, Manel Fernandez bat dator Anthony Klotzen ideiarekin: «Lana gure bizitza pertsonalean sartu beharko da, gure bizitza pertsonala lanean sartu beharrean».

Era berean, enpresek jendea «erakundearen helburuaren inguruan kohesionatu» beharko lukete. «Helburuak ezin du dirua irabaztea izan. Jendeak ekarpena, koherentzia, entzuna izatea nahi du. Pertsonak nahi dutena erakundeek entzun egin behar dute. Gaur egun ez du balio nomina bat ordaintzea eta 'ez galdetu zer egiten dudan' esatea. Erakundearen eta langileen artean koherentzia ona ez dagoenean, deskonexio emozionaleko arrakala bat hazten da. Enpre-

Lan harremanen egiturazko aldaketa horietan, telelana joera gailentzen ari da eta, antza, etorkizunean metabertsoan gauzatuko da.
GETTY IMAGES

Estatu espainolean fenomeno honek duen eragina aztertzerakoan, absentismoari buruzko datuekin lotzen dute: «Deskonexio handia da eta 'burn-out' sindromearekin lotuta dago»

Pandemiak telelana ere ekarri du, lan baldintza batzuk malgutuz. Presentzialtasunera itzultzea enpresen eta haien langileen arteko lotura hausteko arrisku gisa ikuste dute

sek barrutik nola dauden ebaluatu beharko lukete funtzionamendua birbideratzeko asmoz. Enpresek pertsonak dituzte, bezeroak pertsonak dira. Pertsonengan pentsatzen ez badugu, ez gara ondo ari».

Langileek emandako urrats handiaren ondoren, orain enpresei dagokie «fitxa mugitzea». Horren harira, Pere Vidal abokatuak uste du une honetatik aurrera saihestu egin beharko lituzketela egitura oso hierarkizatu eta zurrinak edo gehiegizko burokrazia. «Era berean, langileen parte-hartzea, prestakuntza praktikoa eta garapen profesionala sustatu beharko lituzkete, langileak saritu eta zero tolerantzia izan pertsona desgokien zuzendaritza eta kudeaketekin».

Litekeena da «uko egite handia», berez, balio sistema zaharkitu baten amaiera izatea, eta, funtsean, bizimodu berri bat mamitzen aritzea, jendeak aldaketari beldurra izateari utzi izana. «Belaunaldi berriak beti bizi izan dira ziurgabetasunean, eta ez dute ahuleziarik erakusten aldaketen aurrean. Bestalde, profesional belaunaldi berriek beste lehenetasun batzuk dituzte: ingurumenarekiko errespetua, bizi lasaia, hirietatik urrun bizi baldintza hobekak, ordu gutxiago lan egitea, erronka eta proiektu interesgarriagoak edo ikasten jarraitzea».

Litekeena da estatubatuarrek aurrekari baino ez izatea; estatu espainolean hasiak dira antzeko fenomenoak iragartzen duten lehen zantzuak antzematen «Sektore askotan, hala nola ostalaritza, eraikuntza edo garraioan, eskulana falta da, baldintzak ez baitira erakargarriak. 'Uko egite handiak' aldaketa handia dakar».