

“Bateratze-neurriak hartzen dituzten konpainiek % 10-15 hobetzen dute produktibitatea”

Roberto
Martinez

Másfamilia
Fundazioko
zuzendaria

Roberto Martínezek (Zaragoza, 1966) argi du lana, familia eta norbere bizitza pertsonala bateragarri egiteak ongizatea dakarrela, eta lidergoa hobetzeko formula gisa ere balio duela. Politikariei eta enpresaburuei ere horixe ikusarazi nahi lieke berak gidatzen duen Másfamilia Fundazioak (konpainiak, elkarreak eta unibertsitate publikoak biltzen ditu, eta Espainiako Osasun Ministerioaren laguntza jasotzen du). Erakunde horrek “efr” zigilua (enplegu malgua eta arduratsua) ematen die bateratze-neurriak hartzen dituzten enpresei (390 dira gaurkoz). Abiapuntua kaskarra da, ordea: Espainiako Estatua oso atzera dabil bateratze-neurrietan, Ekonomia Lankidetzak eta Garapenerako Erakundeak (OCDE) emandako datuen arabera familiei ematen zaizkien laguntzak Barne Produktu Gordinaren % 1,6 baino ez dira, eta aski urruti daude OCDE-ren batez bestekotik: % 2,2.

Zer-nolako osagaiak behar dira bateratze-errezeta perfektua lortzeko? Ezin dira falta izan enpresaren laguntza eta langilearen konpromisoa. Bateratzeak, gainera, pertsonan oinarritua egon behar du. Taldean egiten denak ez du hain ongi funtzionatzen: gustatu egiten zaigu bereziak garelako aitor diezagutela.

Beraz, ez dago makilatxo magikoa erabiltzerik bateratzearen gaian; langile bakoitzak bere neurriak behar ditu. Enpresa batek langile adina bateratze-plan izan behar lituzke.

Zure fundazioak esaten du ordutegien malgutasunak eta opor gehiago izateak hobetu egiten duela pertsonen ongizatea eta produktibitatea. Ba al duzue daturik? Bateratze-neurriek indartu egiten dute langileak enpresarekin duen konpromisoa (% 8 eta % 10 artean), hobetu egiten dute lan-giroa eta murriztu absentismoa. Gainera, bateratze-neurriak hartzen dituzten enpresak erakargarriagoak dira. Eta % 10 eta % 15 artean hobetzen dute produktibitatea.

Orain arte 300 enpresak baino gehiagok bat egin dute zuekin; “efr” enpresak esaten diezue, eta bateratze-neurri berritzaileak jarri dituzte abian. Zuk zein hiru neurri azpimarratuko zenituzke? Ordutegien eta oporren malgutasuna, gehien erabiltzen direnetakoak direlako. Ongi funtzionatzen dute, eta ez dute kosturik. Horretaz gain, amatasun-eta aitatasun-baimenak luzatzearen alde egiten dut, legez oso eskasak dira eta (16 aste izaten ditu amak eta 15 egun aitak).

Azkenik, neurri originalagoak aipatuko nituzke, *walking meetings* direlakoak, adibidez; aire zabalean egiten diren lan-bilerak dira, partaideak oinez dabiltzala. Eta diru-ordain malgua: soldataren zati bat mediku-aseguru gisa jasotzea, mugikortasun gisa edo haurtzaindegi gisa.

Hala ere, Espainiako Estatua oso atzera geratu da bateratzearen gaian. Hein batean, etxeko lanak banatzeko garaian dagoen desberdintasuna da gakoa: emakumeak egunean bost orduz aritzen dira eta gizonak bi orduz baino ez.

Erronka handia da. Eta egungo egoera ekonomikoa zein den ikusita, nekez handituko dira gastu publikoan egingo den inbertsioa, 0-3 urte arteko hezkuntzan egingo dena eta amatasunagatik ematen diren laguntzak. Hala ere, badago modua bateratzea gauzatzeko bestelako jokoa arau batzuekin: gizarte-eraldaketak enpresatik hasi behar du.

Telelanari buruz ari zara? Zuek emandako datuen arabera, enpresen % 8k baino ez dute erabiltzen. Telelana da beharrezko iraultza horren osagaietako bat. AEBetan eta Kanadan % 50era iritsi da telelanean ari diren pertsonen kopurua. Eta Europan ere, gure gainetik dabilta inguruko ia guztiak.

Arlo batzuetako enpresek indar gehiago egingo dute bateratzearen alde... Teknologiararen arloak egiten du indar gehien: IKTetan ari diren enpresek muin-muinean daramate jokabide hori. Energiaren alorrekoek ere politika onak dituzte

lana eta bizitza pertsonala bateratzeko. Ordain emozionalaren alde egiten dute; hau da, soldataren zati bat motibazio gisa ordaintzea. Eta nola txertatzen da hori langabeziaren eraginez Espainian pobrezia-tasa handitzearekin? Sari emozionala oso modu logikoa da langileari ordaina emateko, eta munduan hedatua dago, gainera, joera hori. Langileari, batetik, dirua ematen diote; bestetik, generotan ere ordaintzen diote eta, azkenik, sari emozional bat ere ematen diote; ez dira uki daitezkeen gauzak, baina badute beren balioa, jakina.

Bateratze-neurriek parekideagoa egiten al dute gizartea? Gizarte hobe eta askeagoa sortzen dute. Bateratzeak askatasuna ematen die pertsonari, bai eremu pertsonalean, bai familia- eta lan-eremuetan, eta bai gizartean. Eta horrexegatik da geldiezina. Gainera, gizarte bidezkoago bat eraikitzen du, non pertsona zaurgarriak edo ahulenak (ezinduek, haurrak, adinekoak, gaixoak) hobeki zainduta dauden.

Itxuraz, dena du ona. Oraindik geratuko zaizue baten bat konbentzitzeko... Politikariak, tutik ere ez dakite-eta gai honetaz. Eta okerrera da ikasteko asmorik ere ez dutela, itxuraz. Enpresaburu asko ere falta dira. 320 konbentzitu ditugu, baina Espainian milioi bat daude.

Zuk zeuk nola ikusten duzu bateratzearen gaia: gauzatzeko modukoa da, edo ameskeria baino ez? Erabat gauzagarria da. Proiektu pragmatikoa da, bihurtik bertatik abian jar daitekeena.

Enpresa ideal bat hautatu beharko bazenu edo bateratze-neurriak ezin hobeki ezarri dituen gizarte bat, zein izango litzateke? Suedia eta Norvegiako ongizate-gizartea hobetsiko nuke. Eta enpresa malguak, lan egiteko tresnak baino, pertsona hobeak izaten laguntzeko tresnak ematen dituztenak. Badira boluntarioen lana sustatzen dutenak eta gurasoentzako eskolak dituztenak! Hor dago eredu.