

El treballador que va sortir a prendre el cafè... i no va tornar



El president de Foment del Treball, Josep Sánchez Llibre, al Fòrum Europa Arxiu/ACN.

La recent reelecció de Josep Sánchez Llibre al capdavant de Foment del Treball ha tornat a posar damunt la taula alguns dels grans reptes de competitivitat del país: fiscalitat, infraestructures, productivitat... i absentisme. No és casual que el president de la patronal hagi volgut donar-li protagonisme explícit. Cada vegada són més els empresaris que viuen aquesta qüestió amb preocupació creixent i que la perceben ja no com una incidència puntual, sinó com un fenomen amb impacte directe sobre la gestió, els costos i la capacitat competitiva de les empreses.

Fa unes setmanes, un empresari em va explicar una història que, si no vingués d'algú absolutament solvent, costaria de creure. Nou empleat. Primer dia de feina. Arriba a l'empresa, signa, es posa el mono de treball, rep les primeres instruccions i comença la jornada. Al cap d'uns vint minuts, es demana un cafè de la màquina expenedora i surt a prendre-se'l a la fresca del matí. I no torna mai més. Ni aquell dia, ni l'endemà, ni la setmana següent. La seva roba personal continua encara avui a l'armariet de l'empresa. Ell va desaparèixer amb la roba corporativa posada. Un mes després, ningú no n'ha sabut res (bé, saben que és viu i que, segons diu, "ja passarà algun dia a recollir la motxilla...").

És temptador convertir aquesta història en una caricatura sobre la cultura de l'esforç, les noves generacions o els mals del mercat laboral contemporani. Però potser ens equivocaríem si ens quedéssim només aquí.

Perquè, casualment, en les darreres setmanes he tingut converses molt semblants amb diversos CEOs i empresaris catalans. Una, del sector de la neteja industrial, viu amb angoixa una realitat cada vegada més freqüent: trobar persones que, senzillament, es presentin al lloc de treball. No estem parlant de perfils altament qualificats ni de llocs sofisticats. Parlem de serveis compromesos amb clients, horaris pactats i equips que han d'estar operatius. Però passa que algunes persones accepten la feina i després no apareixen, o desapareixen al cap de pocs dies, deixant l'empresa davant d'uns compromisos comercials que igualment s'han de complir.

O aquell altre vinculat al sector càrnic, que em descriu una dificultat diferent però emparentada: necessita personal capaç d'ordenar i entendre mínimament la producció, persones amb una certa base tècnica i sentit operatiu. No busca perfils extraordinaris, però tampoc li serveix qualsevol incorporació improvisada. I això, em diu, és precisament el que no acostuma a trobar a través de les ETT, que poden cobrir certes urgències, però no sempre el tipus de perfil que realment necessita el negoci.

Un altre client, aquest de les telecomunicacions, ha decidit abordar l'absentisme amb un programa específic dins de la seva organització. No l'han volgut tractar com una simple qüestió administrativa o de recursos humans, sinó com un fenomen molt més complex, on entren en joc la salut, el lideratge, els comandaments intermedis, el clima laboral, la motivació, l'organització del treball i la qualitat de la gestió del dia a dia. Han entès que limitar-se a comptar baixes explica poques coses i no resol res.

Empreses ben diferents. Situacions aparentment diferents. Però tinc la sospita que formen part d'una mateixa conversa.

Absentisme. Quan parlem d'absentisme, de dificultats per trobar talent o de rotació no desitjada, sovint ho fem com si fossin problemes independents, compartiments estancs que cal gestionar per separat. I, tanmateix, molts empresaris viuen simultàniament dificultats de contractació, increments d'absentisme, desconexió emocional d'alguns equips, comandaments esgotats i una sensació creixent que els pactes implícits entre empresa i treballador han canviat profundament.

Potser el debat és més incòmode del que sembla. Perquè obliga a fugir tant dels discursos simplistes que culpabilitzen indiscriminadament les empreses com dels que atribueixen tots els mals a una suposada pèrdua generalitzada de cultura de l'esforç. Hi ha absentisme injustificat i hi ha problemes reals de salut. Hi ha empreses amb lideratges tòxics i també organitzacions que fan esforços honestos per construir bons entorns de treball. La realitat, com gairebé sempre, està plena de matisos.

Però hi ha una pregunta que cada vegada escolto més entre empresaris i directius: què està passant amb la relació entre feina, compromís i sentit de la responsabilitat?

Durant dècades, moltes empreses van funcionar sota uns codis relativament previsibles: estabilitat, esforç, recorregut professional, pertinença i una certa idea, real o percebuda, de reciprocitat entre organització i treballador. Avui el terreny és diferent. Les expectatives han canviat, les prioritats també, i alguns sectors operen en un mercat laboral extraordinàriament tens. Però això no exigeix les empreses de fer-se preguntes difícils sobre el seu propi model de lideratge, sobre la qualitat dels seus comandaments, sobre la capacitat de generar un compromís compartit o d'oferir un vincle sostenible.

Potser el gran repte no és només trobar talent. Potser és reconstruir una relació de confiança i responsabilitat mútua en un entorn on moltes de les certeses tradicionals del pacte social han deixat de funcionar.

Perquè quan un treballador desapareix vint minuts després d'haver començat el seu primer dia, quan una empresa passa mesos sense cobrir determinats perfils tècnics, o quan l'absentisme es converteix en una preocupació estratègica per a bona part del teixit empresarial, probablement ja no estem parlant només d'un problema de recursos humans.

Estem parlant d'alguna cosa molt més profunda: de la salut del nostre model productiu, de la qualitat del lideratge dins les organitzacions i, sobretot, d'un canvi silenciós a tres bandes en el contracte psicològic entre empresa, treballador i societat, que encara no acabem d'entendre del tot. Ignorar-lo, sigui des de la trinxera empresarial, sindical o política, pot acabar sent molt més costós que qualsevol indicador d'absentisme en un full de càlcul.

Publicat a:

Font del document:

<http://www.elpuntavui.cat/economia/article/18-economia/2648157-el-treballador-que-va-sortir-a-prendre-el-cafe-i-no-va-ornar.html>