



Giza Kapitalaren Ministerioa



ENDIKA ALABORT
AMUNDARAIN
EKONOMIALARIA

Lanerako bidean, irratia entzuten, EAEko enplegu sailburuak talentu falta dagoela aipatu du, langile presatuak falta direla, lan merkatuaren arazorik larrienetakoa dela. Aipagarria da bertoko enpresa-erakundeek bultzatzen duten ideia bera erabiltzea, hainbat txosten, mahai-inguru eta prentsa oharretan behin eta berriro errepikatutakoa. Lan merkatuaren inguruan, badirudi talentua (eta horren falta) arazo nagusia dela.

Hala ere, talentu falta hori langileen gehiengoaren errealitatetik urrun dago, egunez eguneko arazoak beste batzuk dira. Adibide moduan, azken astean ezagutu ditudan kasuak hartuko ditut. Lehenengoa, lana eta familia kontziliazioa errazteko neurri baten ingurukoa. Arazo teknikorik gabe telelana posible da. Nahiz eta legediak zehaztu eskubide bat dela, epaitegietara jo behar. Langileak eskatzen zuena enpresak epaitegian onartzen du, baina neurria martxan jartzerako orduan, enpresak moldaketa berri bat egiten du, eta adostutakoa eraldatu. Langileak epaitegietara jo beharko du berriro.

Bigarren kasua erakunde publiko baten ohiko jarduna da. Behin behineko langileen lan kontratuak deuseztatzen ditu, baina paperetan agertzen den kaleratze egun ofiziala, helarazitakoa baino lehena-gokoa da, legez kontrakoa dena. Gainera, soldataren parte bat itzultzeko eskatzen du, baita dagokion Gizarte Segurantzaren zatia ere.

Lan arloko arazoei
heltzeko talentu falta
erdigunean jartzen
denean, produktoreen
beharrak eta arazoak
bigarren mailan edo
bazterrean jartzen ari dira

Hirugarrenean, lan hitzarmena betetzeko eskatu ostean, ostalaritza enpresak langileari diziplina-kaleratze bat oparitu dio. Enpresak badaki epaitegietan bidegabetzat joko dutela, baina kaleratzeak merkeak dira eta lanera berriro itzultzeko aukera enpresaren esku dago.

Ausaz edozein langileri galdetuz gero, kasuak amaiezinak lirateke. Langileen eguneroko ogia, bertoko lan merkatuaren ezaugarriak nagusia. Lan arloko arazoei heltzeko talentu falta erdigunean jartzen denean, produktoreen beharrak eta arazoak bigarren mailan edo bazterrean jartzen ari dira. Lan harremanen inguruan, talentua aipatu eta eztabaidaren muinean jartzerakoan, arriskua da patronalaren pentsamoldea gureganatzea: langilea (giza) baliabi-

dea dela, edo (giza) kapitala. Mentalitate hori jarraituta, logikoa da lan arloko gobernu-departamentuak Giza Kapitala izena jasotzea, gobernu ultraliberal baten egin duen moduan. Erabiltzen diren hitzek ageriko eta azpiko esanahia daukate, eta kapital eta lan gatazkaren aurrean dagoen jarrera hartzea azalarazten dute.

Enpresarien aldeko logika horiek eremu guztietara hedatuz doaz, eta administrazio publikoak funtsezko eragileak dira ikuspegi horretan. *Lan harreman eredu berriak, talentua* eta antzeko kontzeptuek, kapitala eta lanaren arteko gatazkan lehenengoaren aldeko ideologia eraikitzen dute. Hori oinarritzat hartzen badugu, ez izutu administrazioek Giza Kapitalaren Saila osatzen dutenean.

Hala ere, langileen aurkako erasoei aurre egiteko, badago gai hau iraultzeko gaitasuna daukan eta hitzen erabilera haratago doan bidea: lan arloko antolaketa, gatazka zeozer kolektibo bilakatzeko gai dena. Aipatutako kasuetan, banaka erantzutea da arazo nagusienetarikoa, gizartearen bertan orokortu den jarrera. Beste lurralde batzuetan, erakunde sindikalek langile antolaketa eta afiliazioa bultzatzeko estrategiak zabaldu dituzte, lan baldintzen urteetako norabide okerra aldatu nahian eta lan harremanetan hizkera hau borrokatuta, Amazon, Tesla, Google eta antzeko enpresei aurre egiteko. Ezkortasunaren aurrean, lan antolaketa eta itzaropena. ●