



Nola esklabo bihurtu lan eginez

Milioiko galdera "Eta nola iritsi gara egoera honetara?" egin baino lehen, azken urteetako balantzea egitea komeni da. Jarrera pertsonalek eta kanpoko izakiek bizi garen testuinguru laboral prekariora sortu dute.

Laboralki hitz eginez gu autoprekarizatzeko funtsezko bi bide daude.

Lehen norberetik jaiotzen da. Batek guztiarekin irensten duenean, aldi baterako zirkunstantzia dela pentsatuz. Batek ahaleginarekin aurreratze profesionala egongo dela uste duenean. Batek nagusiaren konfiantza irabazten ari dela uste duenean. Batek burua altxatzen badu daukan gutxia galtzearen beldurra duenean. Azken finean, batek zer den eta zer lekuan dagoen ahazten duenean. Honek *identitate laboraleko krisia* eragin ohi du eta, halaber, prekaritatera eramaten du: Aparteko orduak, antsietatea, estresa, giro laboral toxikoa, frustrazioa, ...

Bigarrena. Ezinbestekoa. Pixkanaka lan egiten duen horrek. Presarik gabe, baina etenaldirik gabe. Egunero zain egon ezin den hura. Gainditzen zaituena. CEBEK, CEOE, FMI bezalako izakiek, gure gobernuen politikak eta abar antolatzen dutena da.

Erreforma laborala baino lehen lan egiten hasi zinetenak, gure soldatak KPIaren gainetik eguneratzen zirela gogoratuko duzue. **Ez gaude joan den mendez hitz egiten, 2011z hitz egiten ari gara.**

Gure enpresak hitzarmenak soldatari buruz esaten duena ez aplikatzeko 2 ahalegin egin zuen KPItik bereizteko. Gobernu desberdinen erreforma laboralek bidea errazten zuten eta patronalaren prekarizazio mekanismoak erraztu zituzten. FMIko, CEOEko eta jakintsu-batzordeetako gomendioek bide beraren alde egiten zuten eta egiten dute: Gu esklabo bihurtzea.

Haiek irizpideak bateratzen dituzten eta gure lan-baldintzei ostikadak ematen dizkieten bitartean, guk ikusle huts bezala ikusten dugu gure bizitzako filma.

[2017/04/25eko berri batek](#), hurbilagoa eta zuzenki eragiten gaituena, Bizkaiko Langela eta Bulegoetako hitzarmenaren negoziazioan murgilduta gaudenez gero, gure amorrua askatzen zuen duela egun batzuk: "CEBEKek lan-harremanak *modernizatzeagatik* eta soldatak *enpresen emaitzekin lotzeagatik* apostu egiten du".



El presidente de Cebek, Iñaki Garcinuño. / TELEPRESS

Eman diezaiokegu itzulia honi? Erantzuna gutako bakoitzaren barnean dago. Haiek beraien interesengatik lan egiten jarraitzen dute, noizbait gu ere elkartu behar izango gara eta gauza bera egin.

Zer eskubide dituzu GFI Nortean hezitzeko?

[Otsailaren 10eko, 3/2012 Errege-Dekretu-legearen](#) arabera, langileak eskubidea izango du:

- Azterketetan parte hartzeko beharrezko baimenen gozamenara, baita lan-txanda aukeratzeko lehentasunera ere, enpresan ezarritako erregimena halakoa bada, titulu akademikoa edo profesionala lortzeko erregulartasunarekin ikasketak egiten dituenen.
- Prestakuntza profesionalerako ikastaroetara joateko lan-jardunaldi arruntaren egokitzapenera.
- Heziketarako edo hobetze profesionalerako bidezko baimenen ematera, lanpostuaren erreserbarekin.
- Lanpostuan izandako aldaketetara bere egokitzerako beharrezko heziketara. Heziketa enpresaren kontura izango da, heziketara zuzendutako kredituak lortzeko aukerari kalterik egin gabe. Heziketara zuzendutako denbora beti lan eraginkorreko garaia bezala hartuko da.
- Enpresan **gutxienez urte bateko antzinatasuna** duten langileek lanpostuarekin lotutako **urteroko 20 orduko heziketako** ordaindutako baimen baterako eskubidea dute, gehienez hiru urteko aldi batean pilatuak. Baimenaren gozamenaren zehaztasuna langilearen eta enpresariaren arteko elkarrekiko akordioan jarriko da.

[Estatuko hitzarmenaren](#) arabera:

- Langile guztiak **enpresari urteroko 218,10 euroko poltsa bat eskatu ahal izango diote, beraien heziketa** profesionalerako, aurreko ustiapenaren eta enpresarako ikasketen interesaren arabera onartuko zaiena.

Martxoaren 23ko, [395/2007 Errege-Dekretuaren](#) arabera, Enplegurako Lanbide Heziketaren azpisistema arautzen dena:

- **HBI bat eskatzera.** Heziketako Baimen Indibidualek (HBI) langileek titulu ofizialekin onartutako akzio hezigarriak egin ahal ditzatela helburu dute, bere zerbitzuak ematen dituzten enpresarako kosturik gabe.

Enpresak baimena ematera uko egin dezake antolamendu edo ekoizpen arrazoiengatik, baina **idatziz** eta bere alegazioen arrazoiak emanez.

Gehiegikeria patronalak: Beldurraren kultura

Ezinezkoa zaigu langile bezala pairatzen ditugun irain guztiak salatzea eta haien kontra borroka egitea, izan ere, GFI Nortean, gogotik eta erabateko zigorgabetasunarekin, beldurraren kultura aplikatzen baita.

Zure ingurune laboralean hurrengo sintometako bat nabaritzen baduzu, ez da halaberrez:

- Pentsatzen duguna esateari beldurra diogu.
- Gure arduradunen erreakzioen beldur gara.
- Hitz-erdikako mehatxuak sufritzen ditugu.
- Emaitzengatik soilik ebaluatzen gaituzte, ez ahaleginak ez egoerak pertsonalak kontuan hartu gabe.
- Sekretuen, tronu jokoaren, adiskidekeriaren, komunikazioko gardentasunaren faltaren eta anbigutasun aniztunen giroa dago.
- Enpresak edo gure arduradunek ez dituzte bere konpromisoak betetzen.
- Gure arduradunek ez dute gure lana bezeroen aurrean babesten, gu eguneko gatazken kontra arriskuan utziz.
- Lana kontrol askoren azpian eta ordezkaritza minimoarekin egiten da.
- Gu gara beti komunikazioren bat gaizki ulertu dugunak.

DRRHHaren jarrera salatzen dugu, baliabideak jartzen ez dituelako jardunbide mespretxagarri hauek zuzentzeko eta aipaturiko praktiken gaizkide bihurtzen delako izenak, datuak eta xehetasunak eskatzen dizkigulako zuen kexak transmititzen dizkiogun bakoitzean. **Ez dute konponbiderik ematen, soilik errudun faltsuak bilatzen dituzte.**

Ray Kroc, McDonald's-eko sortzailea, hauxe esan zuen: "Gutako inor ez da soilik gu guztiak batera hain ona". Gure eskuan dago praktika moralgabe hauei aurre egitea.

GFI Nortek behar gaitu. Botere hau erabil dezagun. Haiek gutaz beldur izan daitezela eta ez alderantziz.