

Ordezkarri sozialak: sarrera ate bat sindikatuaren berrikuntzarako?

Mélanie Dufour-Poirier, Ph. D.
École de relations industrielles
Université de Montréal

Bilbo, 2017ko urriak 4



1- Arrisku psikosozialak (APS) lanean

- 2000 urtean azalduak, arrisku psikosozialak «***ikerketa zientifikoarentzat eraikitzeko objektu bat***» dira (Gollac et Bodier, 2011 : 23)
- Arrisku psikosozialetaz ari garenean «***lan baldintzek eta faktore organizazional zein erlazionalek osasun mental, fisiko eta sozialean eragin ditzaketen arriskuez***» (Askenazy et al., 2011 : 31) ari gara

1- Arrisku psikosozialak lanean

Arrisku faktoreak (Gollac, 2011)

- Lanaren intentsitatea eta lan denbora
- Exijentzia emozionalak
- Autonomia falta
- Laneko informezionalak
- Baloreen inguruko gatazkak
- Lan egoeraren segurtasun falta

1- Arrisku psikosozialak lanean

- ❑ **ELGAko (OCDE euskaraz) herrialdeetan (2012)**, langileen %35 inguruk arazo mental arruntak edo larriak nozitzen ditu
- ❑ **Osasunaren mundu erakundeak** aurreikusten du 2020rako depresioa izango dela laneako ez-gaitasunerako arrazoi nagusia (Dortier, 2008)
- ❑ **Kanadan**, soldatapekoen %25ak hartzen du bere lana stress eta antsietate iturri nagusi gisa (Brun et Martel, 2003)

1- Arrisku psikosozialak lanean

Québec-eko egoera islatzen duten datu batzuk **l'EQCOTESST**-etik hartua **(2011)**:

Langileen ia **%40**-k urtean 10 egunez **iraupen laburreko presentismoa** egiten du (lanera doaz gaixorik egon arren), eta %15 inguruk 10 egun baino gehiagoz.

Inkestan parte hartu duten Quebeceko langileen **%18-k maila altuko larritasun psikologikoa** erakutsi du

Euren enpleguarekin lotutako sintoma depresiboak erakutsi dituzten langileen artean, %40 baino gehiagok baja hartu du arrazoi horregatik

1- Arrisku psikosozialak lanean

Québec-eko egoera islatzen duten datu batzuk **l'EQCOTESST**-etik hartua **(2011)**:

Langileen ia **%40**-k urtean 10 egunez **iraupen laburreko presentismoa** egiten du (lanera doaz gaixorik egon arren), eta %15 inguruk 10 egun baina gehiagoz.

Inkestan parte hartu duten Quebeceko langileen **%18-k maila altuko larritasun psikologikoa** erakutsi du

Euren enpleguarekin lotutako sintoma depresiboak erakutsi dituzten langileen artean, %40 baino gehiagok baja hartu du arrazoi horregatik

2- Berrikuntza sindikala APS kontuan izanda

- ❑ **Mugimendu sindikal tradizionalak** enplegua, soldata eta arrisku fisikoen prebentzioaren alde egiten du lan (Delmas, 2012)
 - ❑ Hitzarmen kolektiboaren negoziazioa eta aplikazioa (Jalette et al. 2008).
- ❑ Berrikuntza da organizazio sindikalek euren burua eraldatzeko duten gaitasuna laneko sufrimendu eta APSen prebentzio zein kudeaketarako eta autolaguntzarako **hurbilketa berritzaileak** garatuz
 - ❑ Hurbilketa gutxi dokumentatua (Dufour-Poirier et Le Capitaine, 2015; Le Capitaine et Dufour-Poirier, 2015)
 - ❑ **QVT-n** (Query/View/Transformation: Galdetu/Ikusi/Eraldatu) oinarritutako praktika sindikal berritzaileak

3- Quebeceko FTQ sindikatuaren ordezkari sozialen (OS) sarea

- **Historia eta garapena** (Dufour-Poirier et Bourque, 2013)
 - Desenpleguaren testuingurua 1980 inguruan
 - *Centraide (fundazio publikoa)*-rekin lankidetzaz
 - Kanpo baliabideak osasun arloan
 - 2 500 ordezkarien sarea Quebec osoan
- **Ikerketaren bi helburuak**
 - Lan zentro desberdinetan laneko APSrekin lotutako kontuetan eragiteko duten modu eta prozesuak ulertu
 - Aurre egin behar dieten erronketatik abiatuta, ekintza sindikalaren berrikuntzan parte hartzeko interesa duten ordezkariak identifikatu

3- FTQ-ren ordezkari-sarearen kasua (OS)

1. fasea (2014)

Eztabaida taldeak Montreal eskualdeko 51 Ordezkari Sozial (OS) elkartzuz

- %54 emakumeak
- %48 sektore pribatukoak
- %48 multinazionalak

2. fasea (2015)

37 bakarkako elkarrizketa erdizuzendu (Montreal et Québec Chaudière-Appalaches eskualdea)

- %65 Montrealekoak eta %35 Quebec-ekoak
- %41 emakumeak

4- Ikerketaren emaitzak

- **Ordezkarri sozialen (OS) rola**
- **OSak eta enpresariak**
- **OSak eta sindikatua**
- **Erronkak**

4.1. - OSaren rola

ZEIN?

Kideen artetik boluntario bat sexua, adina eta esperientzia kontuan izan gabe eta FTQ-k eskaintzen duen 3 eguneko trebakuntza jaso duena

ZER?

Zailtasunetan dabiltzan lankideei lagundu (afiliatu izan edo ez) konfidentzialtasun osoarekin

OS: lan zentroko laguntzaile naturalak

ZERGATIK?

Edozein momentutan lan zentroan bertan laguntza behar duenak eskuragarri izan dezan

NOLA?

Entzumen aktiboaz, akonpainamendua eginez, lankidea profesionalarengana bideratuz...

4.1. - OSaren rola

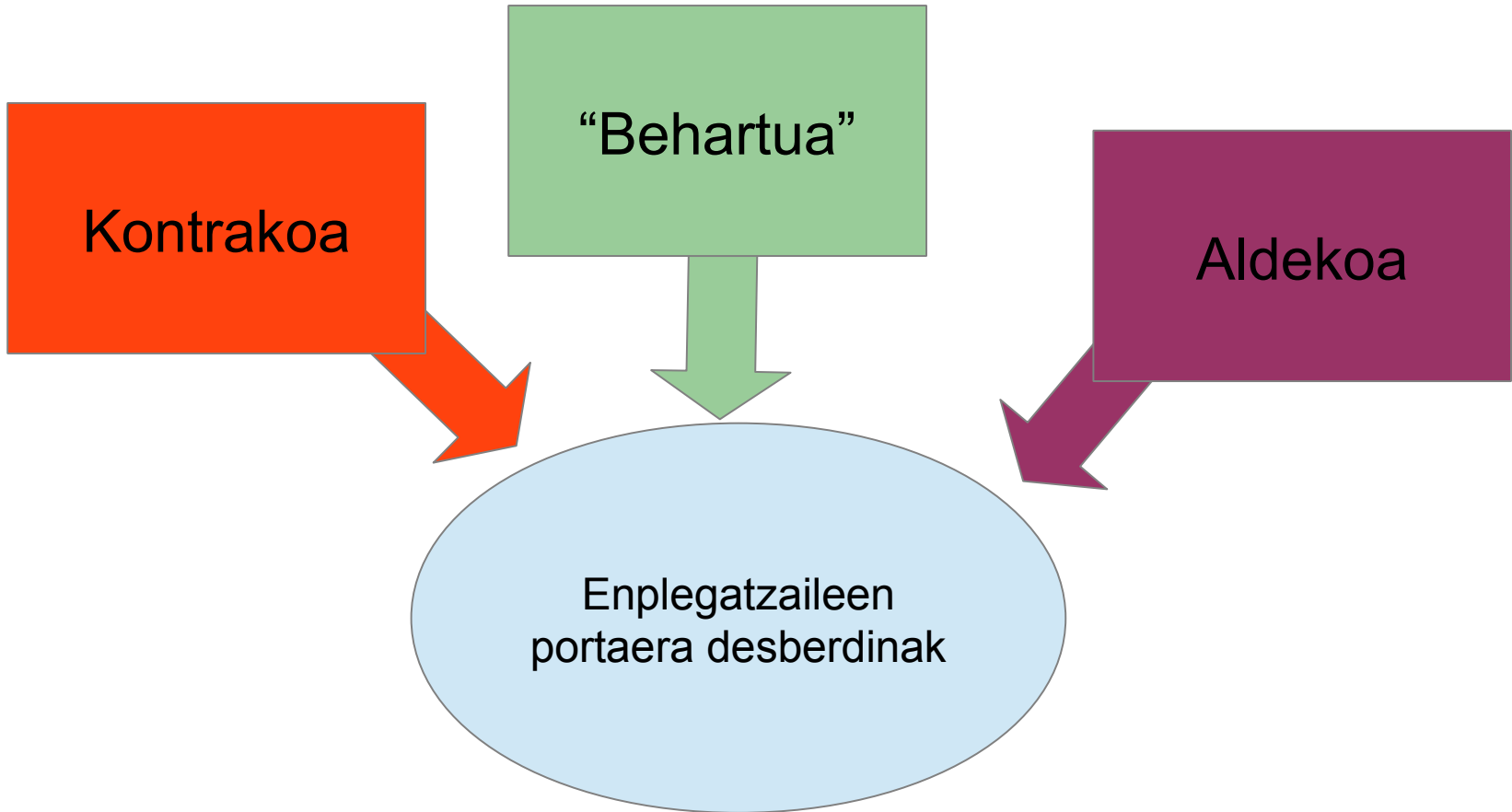
Laneko bizi kalitatean ondorio positiboak:

«Negoziazioan lan egiten dugu, lan kargen inguruan lan egiten dugu...»

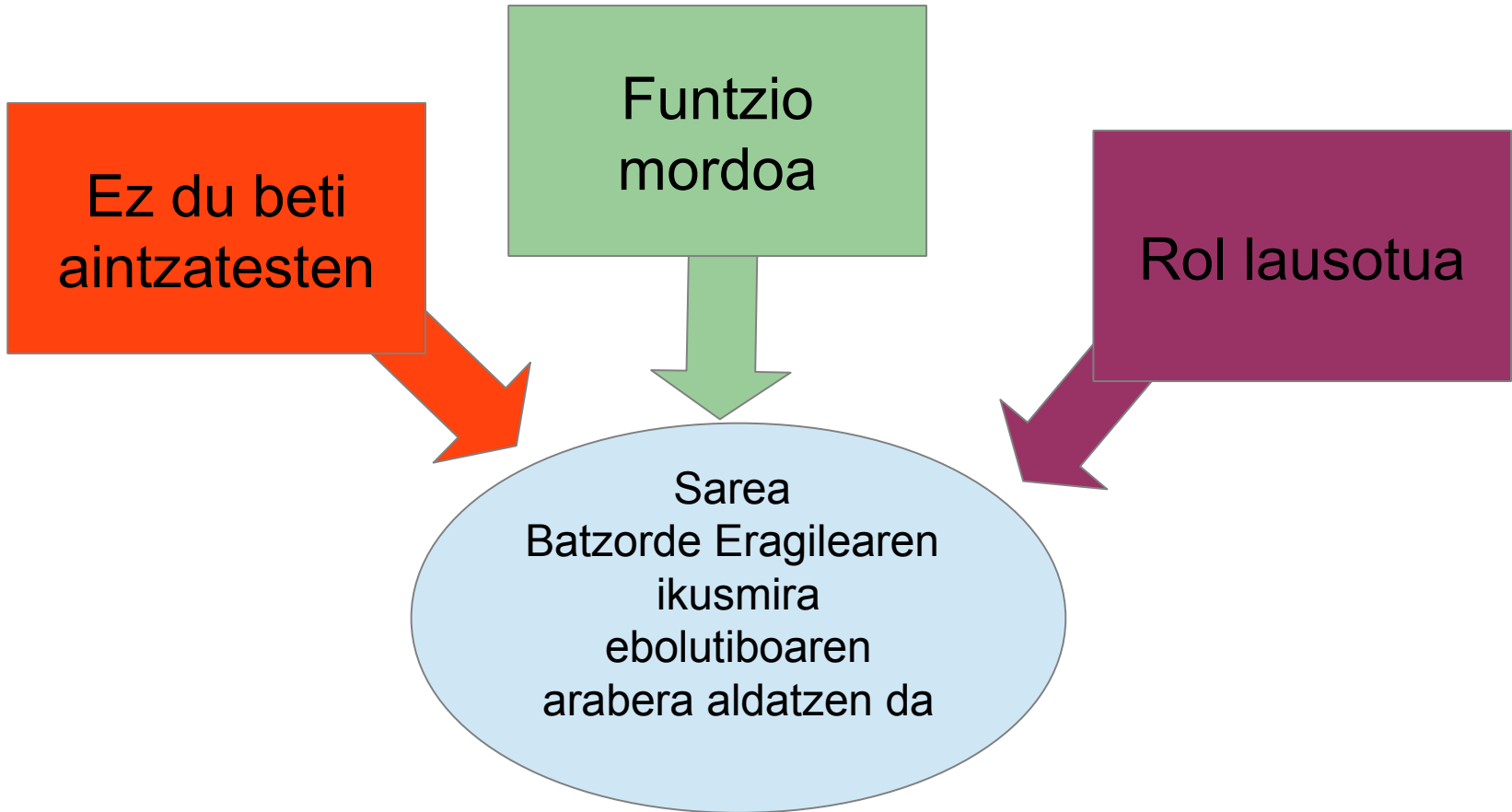
Prebentzio markoan lan egiteko laguntzailea:

«Prebentzioaren bidez saiatu behar dugu jendea hondoraino iritsi aurretik ekiten... Ez duzu lankidea depresioan itota egon arte itxaron behar »

4.2. - OS-a enplegatzailearen aurrean...



4.3. - OS eta sindikatua...



4.3. - OS eta sindikatua...

Kide aktibo berriak erakarri OSaren funtzioek erakarrita

Galdera: «- Berdin inplikaturako zinateke sindikatuaren lanetan ordezkari sozialaren funtzio hau ez balego?»

1 Erantzuna: «- Ez dakit, ez dut uste».

2 Erantzuna : « -Ez, ez nintzateke sindikatuan inplikaturako».

Sindikalismoaren aurpegia aldatu: konfrontazio gutxiago, «gizatiar»agoa

« ...sindikatuak desberdin ikusi behar dugu... momentu batean gazteak sindikatura erakarri behar dituzu eta jende guztiak ez du inplikatu nahi enplegatzailearekin egiten ditugun negoziazioetan».

4.4. - Erronkak...

**Zenbait kidek sindikatuarekiko duten ikuspegia
aldatu sarea erabili aurretik/ondoren**

«Bai, bai sindikatuak XXXX-ak soilik defendatzen dituela sinesteari utzi behar zaio, nahiz eta zoritxarrez gaurdaino hori gertatzen den maiz, adibidez, sindikatuek langile bihozgabeenak defendatzen dituztelako uste hori... larritasun psikologiko nahiko gogorra bizitzen dute».

4.4. - Erronkak...

Aintzatespen formalaren falta enplegatzailearen aldetik: oso gutxitan hitzarmen kolektiboan

*«Negoziazio kolektibo berri batean sartzen garenean **saiatzen gara hitzarmenean sartzen auzia** baina ulertzen dugu enpresak ez duela nahi... badakizu, beraien programa beraiantzat gorde nahi dute eta, beraz, ez dute ezer jakin nahi ordezkari sozialei buruz».*

*«**Enpresek ez dute nahi** ordezkari sozialik, ez dago halakorik nahi duen konpainia handirik. Zenbaitetan ikusten duzu Osak sindikatuan daudela lortu dutelako gaia hitzarmen kolektiboan sartzea, aldekoagoak diren zenbait enplegatzaile daudelako, baina oso gutxitan gertatzen da hori».*

4.4. - Erronkak...

Sindikatu lokalaren inplikazio falta zenbait kasutan

«Sindikatu lokala gehiago inplikatuko balitz esanez: begira, baduzu sare hau hemen, zerbaiten beharra bazenu, edo zerbait galdetu nahiko bazenu... ordezkari sozialei ez digute esaten beti: egin ezazue interbentzio hau... nik hori aldatuko nuke».

4.4. - Erronkak...

Sarearen sustapen falta lan zentroan zein kanpoan

« ***Ez da ezagutzen. Hori falta da, sarea sustatzea oso baliagarria eta estimatua baita***».

«*Agian, probintzi mailan, hori izan behar da egitekoa: FTQ-k kanpo sustapena egitea*».

«*Agian, orokorrean, FTQ informazio gehiago ematen ari da, FTQ barruko zenbait sindikatutan gaia ezaguna baita gutxi gorabehera*».

4.4. - Erronkak...

Etengabeko trebakuntzaren eta trukaketa topaketen beharra kostuen murrizketa testuinguru batean

*«Trebakuntza daukagu urtean bi aldiz. Ordezkarri sozialen errekonozimendu egun bat dugu urtero. Hori **benetan zoragarria iruditzen zait**. Benetan aintzatetsiak gara».*

*«Zenbait lekutan ikusten dut zenbaiti **trebakuntza apur bat falta** zaiola».*

*«Trebakuntza ona da, baina **etengabekoa izan behar da...** badakizu hori denbora batera galdu egiten dela, praktika behar da freskura berreskuratzekeo gaitasuna lortzeko».*

4.4. - Erronkak...

OSen erreklutatzea

*«Beno, erronka **erreklutatzeko gaitasuna izatea** da, ikusita gazteak gero eta indibidualistagoak direla; iruditzen zait gero eta zailagoa dela jendea erreklutatzea, denbora besteentzat emango duen jendea aurkitzea».*

Prebentzioa MT-etan barneratzea (MT: Milieu de Travail, Lan zentroak)

*«Beno, esango nizuke ez dudala krisi egoera bat kudeatzen ari naizen inpresioa; ez, kasuz kasu noa, hori bai, **nire prebentzioa, esan dizudan moduan, egin nahi dut**».*

5- Azken hitza...

Berrikuntza sindikalerako bide bat

- Sindikatuen parte hartzea laneko bizi kalitatean
- Sindikalismoaren irudi positiboa
- Kideen sinpatia lortu eta jende berria inplikatu

APS eta osasun mentala aintzatesteko borroka

- Lanarekin duen lotura onartu
- Hazten doazen arazoaren prebentzioa

Eragin positiboak

- Laguntzaileen sarea CSN sindikatuan (2016 udazkeneko topaketa)
- OSen lehen sarearen eraikuntzan parte hartzea Frantzia (2016), Belgika, Australia...