

PREKARIETATEARI ETA DISKRIMINAZIOARI AURRE EGITEA LEHENTASUNEZKOA DA

1. ELA sindikatuak, 2005eko negoziazio kolektiboari ekitean, lan-merkatuko prekariedade gero eta ugariagoa dauka gogoan. ELAk oso iritzi kritikoa du, azken urteotako balantzea ikusi eta gero; izan ere, ekonomiak arian-arian gora egin badu ere, eta enpresaburuek soberakinak eduki arren, lan-baldintzak larriki okertu dira. Ugazaben estrategiak aztertzean, ez dira, gure ustez, bereizi behar patronal publikoak eta pribatuak, biek ala biek hartzen baitute prekariedade ohiko gertakaritzat. ELAK negoziazio kolektiborako proposatzen dituen helburuak ez dira mugatzen soldata-eguneratze soil batera eta lanaldi-murrizketa ziztrin batera. Ez dugu onartzen prekariedade hedatzea, eta arazo hori gure ekintza sindikalaren ardatza izango da aurrerantzean ere.
2. ELAren iritziz, sindikatu batek bere burua erreibindikazio-eragiletzat badauka, hitzetatik haraindi joan behar du, eta ekinaren ekinez planteamenduen eraginkortasuna bilatu behar du. Eta horretarako, planteamendu erasotzaileak behar dira.
3. Erreibindikazio-edukien garrantzia azpimarratu behar dugu, hori baita egoera aldatzeko modu bakarra. Eduki horiek soldata, enplegua (prekariedade) eta diskriminazioak ezabatzea dira, eta hiru oinarri horien gainean eraikiko dugu negoziazioa hitzarmen guztietan.
4. ELAren ustez tarte handia dago erreibindikazioen bidez irabazteko, eta kezkatzen gaituzten gauzak aldatu nahi baditugu, ezin ditugu eraman ugazaben eta gobernuen intereseko bideetatik.

Langileen jomuga bidezkoak erreibindikazio sindikalaren bitartez gauzatu behar dira. Gure erreibindikazioak betegarriak eta bidezkoak dira, ez ugazabek modu interesatuan lau haizetara esaten duten bezala. Aberastasuna modu bidezkoagoan banatzen ahalegindu nahi dugu, baina patronala ez dago oso prest.

GAUR EGUNGO EGOERA

Bai patronalak, bai gobernuek "lehiakortasuna" eta "produktibitatea" balio unibertsal gisa ezarri nahi dituzte, eta gainerako guztia itxuraz neutralak diren helburu horien menpean jarri. ELA kezkaturik dago, azken aldi hauetan lan-harremanak ez direla gizalegez gauzatzen ikusitakoan. Patronalen eta gobernuen helburu horiek betetze aldera, edozein gauza egin daiteke, antza, erreibindikazioak berbideratzeko: xantaia, mehatxua, beldurra piztea... Eta estrategia horien betiko jasaleak lan-baldintzak eta lana bera dira. Ugazaben interesak zaintzeko nahi dena betikoa da: soldata-kostuak, osotasunean, behetik doitzea. ELAk ez ditu onartuko joko-arau horiek.

Gailentzen ari den filosofia horren arabera, lan-baldintza hobek izateak lehiakortasun gutxiago dakar. Hala ere, ez dago batere frogarik. Juxtu kontrakoa dela esan daiteke. Bestelako kontua da esatea soldata-hobekuntzak enpresaburuen etekinen kaltetan doazela. Baina, noski, hori ez da lehiakortasun gutxiago, mozkin gutxiago baizik.

Lan-baldintzen oraingo egoeraren aurrekariak hauexek dira:

- Legea urte askotan ugazabei begira egon da, eta eskatu izan dioten "malgutasun" osoa eman die: kontratazioa neurrira, lanaldia eta mugikortasuna (funtzionala eta geografikoa) alde bakar batetik administratzea, eta kaleratzea nahi erara eta merke. Legeak enpresaburuei zerbitzu hori emateko, gobernuan alderdi politiko bat edo beste egotea berdin-berdina izan da. Harritzekoa ere bada, gaur egun ez dela behar ekonomiaren atzeraldirik langileen eskubideak murrizten hasteko, edo erreforma kaltegarriak egiteko. Horrek erakusten digu ugazaben diruzaleatasuna eta aseezintasuna, eta gobernuek haiei jaramon egiteko duten joera.

- Ugazaben interesa etekinen-maila igotzea da. Hitzarmen kolektiboetan eskubideen ordez sasieskubide hutsalak jaso nahi dituzte. Ugazabek ez dute beren pribilegioak eztabaidatu nahi. Eta hori guztia orain arte 10 urtez iraun duen hau bezalako hazkunde ekonomikoko garai batean.
- Zenbait sindikatu laguntzaile aritu izan dira ugazaben estrategian. "Gaitzetan txikiena" deitutakoa onartu duen sindikalismoak desmobilizazio orokorra ekarri du, eta ugazabak sinestuta daude denetarako baimena dutela.
- Zenbait antolakundek negoziazio kolektiboa modu jakin batera ulertu dute: erreibindikazioen dinamikan borrokatzeko eta asalatzeko mailetan gehiegi ez igotzea.
- Azken urteotan patronalak eta zenbait sindikatuk akordioak gutxiengoan sinatzeko jarrera hartu dute. Horrelako akordioak izenpetzen dituztenen helburu bakarra, ELAren ustez, erreibindikazioak lantzeko ildoak urratzen ez uztea da.
- Ez gara behar beste jabetu borroka sindikala eta enpresetan ondo antolatuta egotea direla baliabiderik onenak, lan-baldintzak okertzeari aurre egiteko.
- Administrazio publikoekin zerikusia duten arloetan, bost gai nabarmenduko ditugu, eztabaida agortu nahi gabe ere:
 - Azken urteotan egin den inbertsio urria, eta ondorioz zerbitzu publikoetan somatu den narriadura. Zenbait sektoretan, eskariak gora egin du, baina langile-kopurua bere hartan geratu da (Ad.: Osakidetza eta Osasunbidea). Ondorioa: Asistentziaren kalitatea gero eta txarragoa izatea, eta lan-baldintzek okerrera jotzea.
 - Langileen benetako partehartzea ezereztu nahi da, eta barne-sustapenez baliatzeko aukerak murriztu. Horrekin batera, Administrazioen egitura organikoak politizatu egin dira, baita kritikatik blindatu ere.
 - Plantiletan, langile finakoak sartu beharrean, behin-behinekoak kopuru onartezinera iritsi dira, edonondik begiraturik ere.

- Era berean, oinarrizko erabaki politikoa zera da: ahal den guztia azpikontratatzea edo pribatizatzea, lan-baldintzak okerre-ra bultzatuz. Horren haritik, oso esanguratsua da EUDELen 2004ko akordioa. Horren arabera, EUDEL osatzen duten lau alderdiek (EAJ, PSE-EE, EA eta PP) ez dute erreibindikaziorik negoziatuko herri-administrazioetatik pribatizatutako zerbitzuetan, agintean dagoen alderdia haietako edozein izanda ere. Agerian geratzen da ba, gizarte-ereduari dagokionez behintzat, alderdi horien arteko aldeak txiki-txikiak direla, edo ez dagoela alderik bat ere.
- Administrazioan ere akordioak gutxiengoan sinatzea konstante bat izan da. Bategite horietan garbi ikusten da sinatzailerik amankomun dutela interesak. Baina dauden arazoak ez dira horrela konpontzen, ezta gatazka-maila jaitsi ere.
- Neurri sorta horrekin herri-administrazioen gastua gutxitu nahi dute, baina asistentziaren kalitatea ere gutxitzen da ondorioz, eta azkenean, zerbitzu publikoak desmuntatu egingo dira.

2 AINC: ERABILGARRIA EZ DEN EREDUA

2005. urte honetan azkenean gertatuko dena gorabehera, berriz esan beharko dugu CC.OO.k eta UGTk CEOErekin sinaturiko akordioen araberrako eredia guztiz alferrikoa dela langileriaren arazok konpontzeko. 2005. urtean ere akordioa eginez gero, elkarren jarraiko laugarrena izango litzateke. Bai CC.OO.tik, bai UGTtik baieztatzen da "konfiantza eta elkarriketa giro ona dagoela CEOErekin", eta sindikatu biak bat datoz azken hiru urteen balantzea "positiboa" izan dela esatean.

Errenta-itunak dira: ugazabei "soldaten neurritasuna" deiturikoa ematen zaie, eta haiek trukean ezer ez. Egintza sindikal horien ondorioz soldatak, oro har, galduan ateratzen dira. ELArentzat horrelako akordioak ez dira baliozko erreferentzia bihurtuko. Lanharremanetarako hain eredu zentralizatu eta burokratizatu horrek hain luzaroan irauteko arrazoiak ulertu ahal izateko, patronalarekin lankidetzan aritu nahi izan duten sindikatuetakoko bat izan behar edo, bestela, beherakako lan-baldintzak arautu dituzten gobernuetakoko kidea.

Negoiaziorako eredu zentralizatu eta hustu hori aztertzean, ELAK ez du oharkabean pasatzen utzi nahi sindikatu horiek berek beste negoziazio-mahai batzuetan azken aldietan aipatu duten "negoziatio kolektiboaren sistemaren erreforma".

3 INDARREN ERLAZIOA DUEN NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA

Gaur egungo lan-egoeraren laburpena hauxe da, ELAren iritziz: Prekarietatea eta bere inguruko gertakari guztiak oso erroturik daude -behin-behinekotasuna, lan-diskriminazioa, eta azpikontra-tazioaren gehiegizko erabilera-. Gure ikuspuntutik, gai horietan lan-baldintzak puntuak galduz joan dira, patronalaren eraginez.

laxo izandako gatazka-maila altuak erakusten digu zenbateraino egiten duten indarra ugazabek (bai arlo publikoan, bai pribatuan). Jakin badakite pribilegioak dauzkatela, eta gorde nahi dituzte; badakite bide hori oso ona dela galdu-irabazien kontuak hobetze-ko; badakite soldadak eguneratzeko eskaintzetan ez zaiola inolako mugarik jartzen prekarietatearen hedapenari sektore-hitzarmen gehienetan. Ugazabei interesatzen zaie negoziazioko status quo jakin bati eustea, non funtsezko ezer ezin baita auzitan jarri.

Ugazaben erresistentzia gogorreko testuinguru horretan (publikoa zein pribatua), gatazka sortzeko ahalmena eta errespetarazteko gaitasuna funtsezko kontuak dira. Haiek urraturiko bidetik jarraituko dute. Borroka egiteko ahalmena duena bakarrik errespetatu-ko dute negoziazio batean. Horrek bakarrik mahairatu ahal izango ditu benetako gai kezkarriak.

Diagnostiko horrekin bat egiten dugunon arteko aliantza funtsez-koa da ELarentzat. Baina izandako esperientziak ikusita, aliantza horiek sendo finkatu nahi baditugu, hiru gauza partekatu behar ditugu: diagnostiko sozio-laborala, balizko aukerak, eta lan egite-ko metodoa. Eguneroko praktikak markatuko digu lankidetzako

dinamikaren erritmoa. ELAk ahalak egingo ditu helburu hori gauzatzearren. ELA esparru bakoitzean indarrak batzeko prest dago, ugazabei orain dituzten pribilegioak kentzeko atazan.

4 LAN EGITEKO METODOA ETA ERREIBINDIKAZIOKO FUNTSEZKO GAIK

ELAk lan-baldintzen analisi xehekatuak egiten jarraituko du negoziazio-esparru bakoitzean. Analisi horien ondorioak, noski, hemen azaltzen diren erreibindikazioko planteamendu orokorretan txeretatuko dira, eta modu horretan, erreibindikazio-plataformak osatuko dira. Oso garrantzitsua da ELArentzat lan hori gero eta hobeto egitea, gai horiek hitzarmen kolektiboaren negoziazioan protagonismoa hartzea garrantzitsua den hein berean. Aurrerantzean ere garrantzia eman behar diogu gure lan egiteko metodoari eta baita gure aliatuekin batera prestatzen dugunari ere.

Eginkizun horretan, ELAk beharrezkotzat jotzen du langileen partehartzea negoziazio-prozesu osoan: mahairatu beharreko erreibindikazioak prestatzeko aldia, negoziazio-bileren prozesua, eta azkenean hitzarmena sinatzen den ala ez erabakitzea. Prozesu horretan biltzarrak berak jokatu behar du garrantzizko paper bat.

Eta horrekin batera, lan berezia egin behar da, ELAn behintzat, pertsona diskriminatuak agertzen diren egoera guztietan elkartzeko baloreak kontuan izateko. Jakin badakigu gai hori asko landu behar dela enpresa bakoitzean, baina egin egingo dugu.

Azaltzen ari garen negoziazio kolektiboa esparru guztietara eramaten ahaleginduko gara. Patronalek, sendo dauden esparruetan, nahi ez dituzten edukiak blokeatzea ez dugu onartuko. Patronalak badaki, guk bezala, prekarietatea eta diskriminazioa ez direla aztergai izango mugimendu sindikalak indarrrik ez daukan esparruetan. Horregatik, ELAren ustez, gai horri heldu nahi badiogu

esparruak erlatibizatu behar ditugu: garrantzizkoa, berriro ere esan behar, edukiak dira.

Horiek horrela, eta labur esanda, 2005. urteko negoziazio kolektiboko gai nagusiak hauexek izango dira:

4.1. Soldatak

Soldata-igoeretan, aurreko urteko KPI (IPC)ren araberako erosteko ahalmenari eustea ez ezik, enpresetan lortzen diren produktibitate-igoerak ere sartu behar dira. Gogoan izan zenbatekoak izan diren azkenaldi honetan enpresaburuen etekinak.

- Soldata-taulak egitea enpresa guztietan, diskriminazio-bideak mozteko moduetako bat baita.

4.2. Iraupena

Iraupen luzeko lan hitzarmenak enpresarien nahiei oso ongi egokitzen dira, aldarrikapen tentsioa baretu eta bake soziala garatu ahal izateko. Ugazabek iraupen luzeko hitzarmenaren bidez enplegua, prekaritatea eta diskriminazioari loturiko guztia euren erara zuzendu nahi dute.

4.3. Lanaldia

Asteko 35 orduko eskakizunari eustea, enplegua sortzeko eta lan-gileen bizimoduaren kalitatea hobetzeko baliabide egokia da-eta.

- Lan-egutegien negoziazioa.
- Ez uztea enpresaburuari ordutegi-malgutasunaz baliatzen, ez lan-egutegia aldatzeko, ez kostu-aurrezki itzela egiteko, ez lan-baldintzak desarautzeko.
- Aparteko orduak kentzea, beste lanpostu batzuk sortzeko beharrezko neurria baita.

- Merkataritza-ordutegeari buruzko Dekretua ez aplikatzea, merkataritzako enpleguan eta langileen lan-baldintzetan duen eragin negatiboa dela-eta. Hemen jai-egunetan jai.

4.4. Enplegua, prekaritatea, diskriminazioa

Planteatzen dugun negoziazio kolektiboaren helburua enplegu egonkorra da, eskubidez jantzita. Prekarietateari aurre egitea lehentasunezkoa da ELarentzat, eta ahalak egingo ditugu haren aurkako ekintzetan.

- Aldi baterako kontratuak: Helburua aldi baterako kontratuak finko bihurtzea da, eta borondatezkoak ez diren lanaldi partzialekoak osoko bihurtu. Gainera, kontuan izan behar dugu gaur egun egiten diren aldi baterako kontratuen zati handi bat legeiruzurrean egiten direla.
- Diskriminazioa orokorrean: Batzuetan aldi baterako kontratuekin batera agertzen da, beste batzuetan gazte edo emakume izatearekin batera. Gehienetan, soldata-eskala bikoitzak edo hirukoitzak ere direla bide sartu da diskriminazioa enpresetara. Negoziazio kolektiborako proposatzen dugun eskakizuna horrelako diskriminazioak kentzen ahalegintzea esparru egokietan.
- Genero diskriminazioa: Diskriminazioen artetik hedatuenetako bat emakumeek jasaten dutena da. Emakumeek lan-munduan sartu ahal izateko ordaindu behar izan duten kostua, lehen eta orain, diskriminazioa izan da, diskriminazio gogorra gainera, kidego moduan zein banaka harturik (ordezkaritza eskaseko sektoreetan, soldata eta sustapen gutxiagoko postuetan, aukera-berdintasunik gabe).

Gure eginbeharra diskriminazioak zein diren eta non dauden antzeman eta hitzarmen kolektiboaren negoziazioetan nola kentzea proposatzea da.

- Etorkinen diskriminazioa: Etorkinei eskubideak ukatzen dizkien Atzerritarren Legeak sortzen duen egoera larria gainditu, eta negoziazio kolektiboan diskriminaziorik ez egitea etorkinei.

- Azpikontratazioa eta ABLEak: bai arlo pribatuan, bai publikoan goitik behera aldatu da enpresa-antolamenduaren eredia azken urteotan. Izan ere, gero eta jarduera gehiago azpikontratitzen dute, galera eta irabazien kontua hobetzeko asmotan, baina enpresa azpikontratatuetak langileen lan-baldintzen kaltetan. Azpikontratazioa enplegu-malgutasuna izateko erabiltzen dute. Malgutasuna nahi dute kontratatzeko unean, erabateko erabilgaitasuna kontratua bitartean, eta kontratua nahi erara amaitu ahal izatea edozein unetan. Enpresek azpikontratatzearan dagoen hitzarmena saihestu, eta horren partez azpikontratako langileak sektoreko esparruetara, baleude, bidali nahi dituzte. ELArentzat, erreferentzia-erreibindikazioa jarduerak eta jarduerak egiten dituzten langileak enpresa erabiltzaileari lotzea da, edo bestela, soldata berdinak ematea eta diskriminaziorik ez egitea.
 - Atal honetan subrogazioaren garrantzia azpimarratu behar da.
- Enpresaren batasuna hausteko asmoa: Hainbat enpresaren jokabidea izan da hori, jarduera banatu eta atal bakoitzari deitura eta erregistro bana ematen diote. Askotan enpresa berrien kokapena ez da aldatzen, eta sortutako guztiak teilatu beraren pean geratzen dira. Maniobra horrekin enpresa sortu berriak hitzarmenaren eraginpetik atera nahi dira, beste arrazoi batzuek gain (hobari fiskalak, gardentasun gutxiagoko enpresa-multzoko kontabilitatea...). Ugazaben trikimailu horiek ez gaituzte nahastuko, guretzat oso garbi dago enpresaren batasuna.
- Txandako kontratua: 60 urtekoak ordezkatzeko aukera ematen duena, beste lanpostu finko bat sortzeko eginbeharra dagoelarik. Kontratu-mota hori sektore publikoko langile guztiengana hedatzea, norberaren lan-harremana nolakoa den begiratu barik.

4.5. Lan-osasuna

Gure herrialdeak lan-ezbeharretan duen tasa guztiz handia ez dugu nahi modu partzialean eta interesatuan aztertzea, hala adie-

razi izan dugu behin eta berriro. Salatzen dugun prekarietatea ere egoera horren arrazoietakoa bat da, seguraski arrazoi nagusia, uga-zabek legean ezartzen zaizkien eginbeharrak ez betetzearekin batera.

Lanaren erritmo altuak, honenbestean lan egitea, soldata txikiak, azpikontraten katea, aldi baterako lana, sartu berriarentzako pres-takuntzarik eza... Baldintza horiek guztiek eragin zuzena dute lan- ezbeharrak gertatzeko probabilitatean. Horregatik, gai horiek ezin ditugu alde batera utzi hitzarmenak negoziatzean.

Negoiazio kolektiboan, esandakoaz gain, ezbeharren izurri hori desagertarazteko neurri zehatzak eskatuko dizkiegu enpresabu- rui.

- Enpresek mutuarik ez kontratatzea gaixotasun arrunteko gerta- kizunak estaltzeko. Horretarako, Osakidetzari / Osasunbideari atxikitzea.
- Aurrezaintza, enpresen kudeaketa-sisteman txertatzea.
- Aldizka osasun-miaketa zerbitzua eskaintzea langileei, postuari dagokion arrisku-mailaren gorabeheran.
- Osasuna eta aurrezaintza generoaren ikuspuntutik ere azter- tzea.

4.6. Elbarriak

Negoiazio kolektiboaren helburua ere bada langile horiek kon- tratatzera behartzen duten lege-xedapenak gutxienez betetzea, eta baita kontratazio horietan soldata-bereizkeriarik ez egitea ere.

4.7. Euskararen normalizazioa

Euskararen erabilera lan-harremanetan normalizatzeko konpromi- soa negoziazio kolektiboaren bidez bultzatu behar dugu. Sektoreetako hitzarmenetan horri buruzko klausula batzuk jartzea

lagungarria izango litzateke zeregin hori gizarteratzeko orduan. Enpresaren arloan aurrera egiteko modurik onena hizkuntza-normalkuntzako planak prestatzea da.

ELA

2005eko otsailean

