

HITZAURREA: BEHIN-BEHINEKOTASUNAREN AURKAKO EKINTZA SINDIKAL IRAUNKORRAREN ALDE

Gure konpromisoa behin-behinekotasunaren aurka borrokatzea da, sarritan adierazi dugun bezala. Agiri honetan denborazkotasunaren (behin-behinekotasuna larritzeko egiturazko elementuaren) azterketa egin dugu, eta lan-ildo zehatzak proposatzen ditugu. Lan-ildo horietan berebiziko protagonismoa du Atal Sindikalak.

Behin-behinekotasunak aurpegia du, eta gure ekintza sindikalean lehenetsua eman diogu. Lan hori egiteko ezinbestekoa da konpromiso militantea; sindikatuko egitura guztien lankidetzaren eta sintonia ezinbestekoak dira.

Patronalak, jakina denez, emaitzak hobetzeko elementu nagusi bihurtzen du behin-behinekotasuna. Jakin badaki, gobernuen lankidetzaren eta amore ematen duten erakunde sindikal batzuen aldekoa dituela. Ugazaberiak ez du zalantzan jarri nahi behin-behinekotasuna, ez eta hartaz hitz egin ere. Gauzak dauden dandenean komeni zaizkie. Ugazabak nahi ez duten horri buruz hitz egitera behartu behar dugu. Erakunde sindikal garen aldetik, horixe da gure zeregina.

Gure zereginerako behin-behineko lana duen jendearekin bat egingo dugu, gure proiektuarekin bat datorren jendea, eta gure sindikatuaren elkartasunarekin. Elkartasun hori da klaseko sindikatua-
ren ezaugarria.

KONTRATAZIO-IRUZURRA: ENPRESABURUENTZAKO NEGOZIO BIKOITZA

Inork ez du eztabaidan jartzen aldi baterako kontratazioaren porzentaje handi bat iruzurrezkoa dela. Beren borondatez aldi baterako kontratazioa hedatzen duten enpresaburuek badakite kontratazio-mota horri esker bi tokitatik lortzen dituztela onurak:

- 1.^a Soldaten kostuei eustea eta enpresa-mozkinak areagotzea lortzen dute. Behin-behinekotasuna errebindikazioa diziplinatzeko eta aldi baterako langileei lan-baldintza txarragoak ezartzeko erabili ohi da.
- 2.^a Behin-behinekotasuna hedatzea (ez da %30etik jaitsi) hainbat eta hainbat erreforma justifikatzeko argudio gisa erabiltzen da. Azken urteetako erreforma-prozesuak lan merkatuaren "amaierarik gabeko erreforma" izan daitekeena osatzen du. Enpresaburuen mesederako espiral maltzurra da.

Madrilen lan merkatuaren beste erreforma baterako elkarrizketari ekin diote. Eskura izan ditugun dokumentuak aztertu ditugu, eta esan daiteke 1997koaren antzeko egoeran gaudela. Orduan, CC.OO.ek eta UGTk, honako akordio hauek hitzartu zituzten CEOekin (orduan PP izan zen lege-bidea eman ziona):

- Beste kontratu-mota bat, "mugagabeko kontratazioa sustatze-koa" izeneko eratzeta, hainbat kolektiborentzat (gerora hedatzen joan da), eta kaleratzeagatiko kalte-ordain txikiagoekin. Urteko 45 egun eta, gehienez, 42 hileko-lansariren ordeztu, 33 egun urteko eta, gehienez, 24 hileko-lansari.

- Kaleratze-objektiboaren zioak gehitu egin ziren (jakina denez, kalte-ordain txikixeagoa dute).

Erreforma hartan, ugazaberiaren helburu nagusia kaleratzea erraztu eta merkatzea zen, eta lortu egin zuten. Aitzitik, aldi baterako kontratazioaren murrizketa (erreformaren “helburu nagusia”) antzemanezina izan da.

Horrez gain, kontratu “mugagabea” izenekoak (hobari handiak eta diru-laguntza publiko garrantzitsuak dituenak) sarritan, aldi baterako kontratu gisa jardun izan du: bi urteak bete eta berehala (aldi horretan batzen dira hobariak eta diru-laguntzak), kontratu horiek nekez irauten dute.

Gure iritziz, gaur egun (2005eko apirila), antzeko egoeraren aurrean gaude: alde batetik, ugazaberia diruzaleak helburu berberak lortu nahi ditu (kaleratzea merkatzea, aldi baterako kontratazioan kausalitatea apurtzea eta kapital-errenten eta Gizarte Segurantzako kotizazioen zerga-trataera hobetzea), eta bestetik, sindikatuek –CC.OO eta UGT– desmobilizaturik, alde negoziatzaileen helburu komun gisa onartu dituzte lehiakortasuna eta ekoizkortasuna –alegia, enpresa-baloreak.

2 HURRENGO ERREFORMETAN AURREIKUS DAITEKEEN EDUKIA: "ADITUEK" EGITEN DUTE BIDEA

Erreformatik norantz bideratu nahi diren argitzen diguten hainbat ondorio azpimarra daitezke, erreforma horri ekiteko CC.OOk, UGTK, CEOEK eta CEPYMEK, Espainiako gobernuarekin osatu zuten Adituen Batzordeak egindako Txostenetik:

Txostenaren ildoak den oinarri ideologikoa nahiko xumea da: "ezinbestekoa da lan-merkatua konpetentziak ezartzen dituen beharri-zanetara etengabe egokitzea".

Hauxe dute abiaburu: mugagabeko kontratazio gehiago egongo dela diote...

- *Barneko eta kanpoko malgutasun handiagoa badago.*
 - *Mugikortasun funtzionala eta geografikoa.*
 - *Lan-baldintzen funtsezko aldaketak.*
 - *Lanaldiaren banaketako eta antolamenduko malgutasuna.*
 - *Proba-aldiak luzatzea.*
- *Kaleratzea erraztu eta merkatzen bada.*
 - *Kaleratze objektiborako arrazoiak luzatzea.*
 - *Kontrol judiziala desagerraraztea.*
 - *Kalte-ordainak gutxitzea.*
- *Soldatak aldatetara egokitzen badira.*

- *Espresuki adierazten ez bada ere, hitzarmen kolektiboen ultrajarduera (indarraldia amaitzen zaionean hitzarmenaren baldintzak indargabetzea) saihestea iradokitzen da.*

Adituek onartu egiten dute azpikontratazioak ez duela enplegurik sortzen; aitzitik, enpresa nagusietatik baztertu egiten du, eta zerbitzu-enpresek (2000. urtean goren aldia izan dutenek) bidegabeko leia egiten dietela ABLEei.

Kontratazio-formulei dagokienez, hauxe diote: "bestelako kontratu-figura baten premia dago, ohiko kontratu mugagabeen eta aldi baterako kontratuen artekoa izango dena". Badirudi, ugazaberiak "kontratu egonkorra" deitzen dutenaz ari direla: amaitzeko arrazoirik behar ez duena eta kalte-ordain tasatua eta oso murrizta duena.

Onartu egiten dute aldi baterako kontratuetan kausalitatearen printzipioa legez berrezartzearen ondorioz, gehiago erabiltzen direla:

- *Obra edo Zerbitzua: guztien ia %40.*
- *Ebentuala: guztien ia %50.*

Horren azalpena hauxe da: "kausadun" aldi baterako kontratu horietan dagoen iruzurra: adituek "kontratazio ezegokia" deitzen duten iruzurra.

Negoiazio Kolektiboa berritzeko premia dagoela adierazten dute, "arinagoa eta enpresen inguru ekonomiko eta konpetitiboarekiko sentiberagoa izan dadin".

Eta amaitzeko, onartu egiten dute soldaten jokaera "neurritzkoa" izan dela eta tenporaltasunak "soldaten maila orokorra beheratu egiten duela".

3 BEHIN-BEHINEKOTASUNAREN AURKAKO EKINTZA SINDIKALA: ATAL SINDIKALAREN ZEREGINA

Esperientziak erakutsi digu lehen aipatu dugun “gizarte-elkarrizketak” zer dakarkigun. Ez gaude hor.

Gure helburua enplegua kolokan jartzen duten faktoreen kontra gero eta eraginkortasun handiagorekin borrokatzea da; besteak beste behin-behinekotasunaren kontra egitea, horixe baita prekarietatearen eta bazterkeriaren funtsezko arrazoia.

Honako arlo hauek ardatz hartuko dituen ekintza sindikal iraunkorra ezarri nahi dugu:

- Negoziazio kolektiboan, oso planteamendu zorrotzak agertzea; prekarietateari buruz orokorrean, eta kontratazioetako lege-iruzurrari buruz zehazki:
 - Aldi baterakoak finko bihurtzea.
 - Bidegabeko kaleratzeen kasuan, derrigorrezko berronarpena zehaztea komenio eta itunetan.
 - Zerbitzu publikoetan plantilla egonkorrak areagotzea eta aldi baterako langileen edo bitartekoen egonkortasuna exijitzea Administrazio Publikoei.
 - Txandako lan-kontratuetan, txandak egiten dituenaren finkotasuna exijitzea, lanpostuaren amortizazioa eta txandako lan-kontratuak txandako langile bera kateatzea saihesteko.
 - Lansaioa 35 ordura murrizteko joera azpimarratzea, lan-konpromisoekin. Kolokako kolektiboak sartu izanak lan-orduen batez bestekoa igo egin du.

- Soldata-bazterkeria desagerraraztea, eta komenioen negoziazioan bakar bat ere ez onartzea.
- Enpresa nagusietarako errebindikazio-politika bera azpikontratei ere hedatzea. Enpresa nagusiko Atal Sindikala azpikontratetako lan-baldintzak hobetzea helburu izango duen ekin-tza sindikalean aktiboki inplikatzeara.
- Laneko Administrazioari iruzurra zigor dezan exijitzea:
 - Lege-iruzurra egiten duen kontratazio oro Laneko Ikuskaritzaren aurrean salatzea.
 - * Kontratazioko lege-iruzurraren kasuistika oso zabala da, eta, honakoak hartzen ditu bereziki: “lan edo zerbitzu jakin-eko lan-kontratuak”, “ekoizpen-gorabeherengatikoko kontratu ebentualak” eta “bitarteko lan-kontratuak”.
 - Egiturazko lanpostuak betetzeko ABLEak erabiltzea salatzea.
 - * Enpresak zuzenean kontratatzeke aukera duen kasu berberetan soilik kontrata dezakete ABLEek aldi baterako.
 - Azpikontratazioaren estalkipean ezkutatuta, “eskulanaren legez kanpoko lagapena” erabiltzea salatzea erakunde beraren aurrean.
 - Lege-iruzurpean kontraturik dauden langileak finko bihurtzea exijitzeko, Lan Arloko Epaitegietan ofiziozko salaketak egin ditzan eskatzea Laneko Agintaritzari.
 - Ugazaberia legea betetzera behartuko duten neurriak abiaraztea exijitzea. Kasu bada, Administrazioak iruzurrarekin izan dezakeen konnibentzia salatzea.

Gure Atal Sindikalek lan hori zehaztasunez egin ahal eta behar dute. Negoziazio kolektiboan eta hortik kanpo. Behin-behinekotasunaren aurkako eta kontratazioko iruzurraren aurkako ekintza sindikalak iraunkorra izan behar du, ugazaberiak enplegua bere kasa administra dezan saihesteko.

Gogoan izan behar da indarrean dagoen komenio kolektiboak ez duela, inola ere, legeztatzen kontratazioko lege-iruzurra. Hau da,

enpresak komenioa bete arren –esaterako, komenioak zehazten dituen aldi baterako kontratatuak finko bihurtuz, iruzurrezko kontrataziorik badago, inola ere ez da legezkoa izango komenioa sinatua egoteagatik soilik. Iruzurraren aurkako ekintza sindikala ez da amaitzen komenioa edo ituna sinatzean.

ELAren ereduko ekintza sindikalaren helburu nagusia aberastasunaren banaketa da. Azkeneko hamar urteetako datuek erakusten dutenaren arabera, hazkundera dagoen abagune ekonomikoan, sortutako aberastasunaren banaketa bidegabeagoa izan da. Zalantzarik gabe, horren arrazoa behin-behinekotasuna, prekarietatea, bazterkeria eta azpikontratazioa hedatzea izan da. Aberastasunaren banaketari ekitea prekarietatearen aurka egitea da.

Ekintza sindikal iraunkorra garatzeko helburuarekin jardun behar dute Atal Sindikalek. Lan militantea da, eta lan-baldintzak hobetzeko gero eta tresna hobea eskaini behar diona gure erakundeari, kaltetutako pertsonetikiko konpromisoa oinarri hartuta. Lan hori hobetu eta orokortzea da gakoa. Gure Atal Sindikalek ezegonkortasunaren aurkako borrokan eremua zabaltzean datza. Gehiago egin dezakegu, eta hori lortzeko ahalegin guztia egingo dugu.

BEHIN-BEHINEKOTASUNAREN ARAZOARI DAGOZKION ABIAPUNTUAK

Behin-behinekotasuna prekarietatearen egiturazko elementuetako bat da. Behin-behinekotasunaren arazoa norainokoa den ulertzeko hainbat elementu hartu behar dira kontuan:

1. Behin-behinekotasuna lan-baldintzak murrizteko erabiltzen den tresna da. Ez da, beraz, arazo akademiko edo neutroa. Behin-behinekotasuna orokortzeko helburua enpresa-irabaziak hobetzea eta sindikatuen posizioak ahultzea da. "Adituek" eurek onartu egiten dute behin-behinekotasunaren ondorioz soldatak jaitsi egin direla; aldi baterako langileena, zuzenean, eta gainerakoena, zeharka.
2. Gaiari buruzko legeak Estatuaren eskumenekoak dira. EAEk eta Nafarroak ez dute lan-arloko legegintzako eskumenik. Begi-bistakoa da Hego Euskal Herrian gure erakundeen lege-baliabideak ez direla nahikoak, lan-arloko oinarrizko arazoei aurre egiteko.
3. Kontratazioari buruzko legeak aldatu egin ziren 90.eko urteetan, eta aldi baterako kontratuetan kausalitatearen printzipioa eskatu zen berriro (hau da, aldi baterako kontratua egiteko, kontratuaren kausa ere aldi baterakoa izatea). Printzipio hori galtuta zegoen 80.eko urteetako hainbat arauen ondorioz. Eskura ditugun datu estatistiko guztiek eta errealitateak erakusten digute lege-aldaketak ez duela egoera hobetu. Horren arrazoia aldi baterako kontratuetan dagoen iruzur itzela da.

- Zenbait kasutan negoziazio kolektiboaren erabilerari buruz kritika eta autokritika ere egin behar dugu (kontratu ebentualen aldiak luzatzeko, “lan edo zerbitzu jakinaren” definitzioa desnaturalizatzeko, etab.).
- ABLEei hasieran aplikatu zitzairen araudia zerbitzu-enpresen bidez saihestu da. Ugazaberiaren erabaki horri mesede egin dio, gainera, legeak berak enpresa horietan behin-behinekotasuna erabiltzeari buruz xedatzen zuena baino harago iritsi zen jurisprudentziako interpretazio batek.
- Gure iritziz, aldi baterako kontratueta kausalitatea itzuli izana ez da antzeman, erreforma hori egin zenean Behin-behinekotasun-maila altua izan zelako hein handi batean. Ugazaberiak pribilegiozko jarreratik kudeatu du araudi berria.
 - * enplegua galtzeko mehatxua erabiliz.
 - * iruzurraren aurkako erreklamazioak kaleratzea ezin eragotz zezakeela jakitun.
 - * iruzurrezko praktika hori saihesteko neurri administratibo eta judizial eraginkorrik ez dagoela jakitun.

Horixe guztia da gertatutakoaren arrazoia. Langileen Estatutuaren 15.3 artikulua (lege-iruzurrean egindako aldi baterako kontratuak mugagabetzat jotzen dituen) eraginkortasun praktikoa hutsaren hurrengoa izan da. Kontratazioa iruzurpean egin denean, bidegabeko kaleratzea gertatzen denarako baliogabetasun-zehapenik ez egotea ugazaberiaren aldeko keinu nabarmena da, aldi baterako kontratazioan lege-iruzurra egotea ohiko bihurtu baitu.

4. Egoera horren aurrean (lege-iruzur orokortua), Laneko Administrazioak ez ditu eskura dituen jarduera guztiak bultzatu. Arazo horren inguruan enpresei egindako ikuskapenak hutsalak izan dira, eta balizko zehapenak iruzurra egiten jarraitzeko gonbitea. Enpresek praktika horri jarraitzea erabaki izana ez dute botere publikoek eztabaidatzen.

- Laneko Ikuskaritzak berak behin eta berriro dio ez dutela behar beste bitartekorik, isunak lotsagarriak direla eta egoera horrek iruzurra bultzatzen duela.
5. Behin-behinekotasunari buruzko datu absolutuak (nabarmendu nahi dugu asko lege-iruzurpekoak direla), EBrekin konparatuz, justifikazio gisa erabili dituzte zenbait sindikatuk, ugazaberiak eta Gobernuak kaleratzeko erraztasunak emateko (kaleratze objektiboaren kausak zabaltzea, kalte-ordainak murriztea, etab.) eta laneko malgutasuna areagotzeko.
- Hori kontuan hartu beharrekoa da erreforma horien eduki osoa, botere publikoek hobariak eta diru-laguntzak nola erabili dituzten eta politika horien eragin praktikoa hutsalak balioesteko.
 - EAEko nahiz Nafarroako Administrazioek politika segidista egin dute gai horretan, kontratazio jakin batzuetarako diru-laguntzak gehitu dituzte-eta.
6. Erreforma horien balantzeak adierazten du porrot hutsa izan direla, behin-behinekotasun portzentajea ez baita %30etik jaitsi. Argi ikusten da ugazaberiak legea aldatu izan ez balitz bezala jarduten duela ezegonkortasunari dagokionez.

Gure ustez, iruzurra honako kontratu-modalitateetan pilatzen da (aldi baterako kontratazio guztiaren %97):

- Lan edo zerbitzu jakineko lan-kontratua.
- Ekoizpen-gorabeherengatiko kontratu ebentualak.
- Bitarteko lan-kontratuak. Horiek nabarmen areagotu dira azken aldirian, emakumeen artean bereziki; batez ere, hiru modalitate horietatik, kontratua amaitzean kalte-ordainik finkatzen ez duen bakarra hori delako.
- Hortaz, 2004an, Hego Euskal Herrian, aldi baterako 928.783 kontratu egin ziren, kontratu guztien %92,5.

- Ekoizpen-gorabeherengatiko kontratu ebentualak, lan edo zerbitzu jakineko lan-kontratuak eta bitarteko lan-kontratuak aldi baterako kontratu guztien %96,7 izan ziren.

* 1992. urtetik, hauexek izan dira kontratazioaren bilakaeraren ezaugarriak:

- Kontratu-kopurua areagotzea. 2004. urtean 1992an halako hiru izan ziren. Horrek zerikusi zuzena du, kontratazio-iruzurraren ondorioz sortutako aldi baterako enpleguko errotazioarekin.
- Ekoizpen gorabeheragatiko kontratu ebentualak, lan edo zerbitzu jakineko lan-kontratuak eta bitarteko lan-kontratuak gero eta gehiago dira. Era irregularrean aldatu da kontratuak egiteko modua, aldi baterakoa izaten jarrai dezan. Kontratu-mota horiek kontratuen %89 dira; 1992an, aldiz, %60 ziren.

7. Gure ikuspuntutik, kontratazio-iruzurraren aurkako banakako salaketarik ez egoteko arrazoia, salaketa horiek espero den emaitza ez ematea da: kontratu mugagabearekin lanean jarraitzea, alegia. Kasurik onenean, enpresaren aurkako zehapena kalte-ordain tasatua da.

Paradoxikoa bada ere, zehapen handiena ez du iruzurra egin duen enpresaburuak jasotzen, iruzurraren biktima izan den langileak baizik. Langilea kaleratu egiten dute, nahiz eta epaileen iritziz ez den aldi baterako kontratuaren amaiera, kaleratzea baizik. Iseka sistematikoa da: erreklamazioa egin zuena kalera-tutakoan, beste pertsona batek ordeztuko du, aldi baterako kontratuarekin, jakina.

Horregatik ELAkoon iritziz, ezegonkortasuna murrizteko edozein erreformak, lehenengo eta behin, iruzurrezko kontratuaren kasuan kaleratzea gertatzen denean, zehapen gisa baliogabetasuna finkatu behar du.

8. Gaur egun, ugazaberiari interesatzen zaion eztabaida lehengo bera da: erreforma berria lehengo parametroen baldintzapean

ipintzea. Berak sorrarazten duen behin-behinekotasunaren argudiopean, ugazaberiak kausarik gabeko kontratazioa legez-tatzea bilatu nahi du, malgutasuna ahalbidetzeko. Barnekoa (lanaldiaren banaketa, ordutegi-malgutasuna, mugikortasun funtzional eta geografikoa, etab.) eta kanpokoa (kaleratzeko prozedura merkeago eta automatikoagoak eta kausarik gabe amai daitezkeen kontratuak); eta horrez gain, jakina, Gizarte Segurantzako kotizazioak murriztea.

9. Ugazaberiak badaki "behin-behinekotasuna" eskura duen abantaila handietako bat dela. Ugazaberiak adimenez erabiltzen du behin-behinekotasuna, baita negoziazio-prozesuetan ere: langileen artean banaketa eragiteko elementua da, baina baita soldaten kostua murrizteko eta laneko malgutasuna eragiteko faktorea ere. Aldi baterako kontratazioari esker nabarmen murriztu dira laneko kostuak enpresen ekoizpenaren balioaren aldian, eta, ondorioz, handitu egin dira mozkinak. Hortaz, 1993. urtetik:

- 1993. urtean, pertsonalaren gastuak, guztira, ekoizpenaren balioaren %25,3 ziren; 9 urte geroago, %17,79ra murriztu dira. Hau da, laneko kostuak heren bat murriztu dira, gutxi gorabehera.
- Mozkin gordinak, ekoizpenaren balioaren %2,55 izatetik (1993), %7,73 izatera igo dira (2002).

10. Arazo honek pertsona-talde handia hartzen du. Laneko Merkatuaren Erroldako datuak kontuan hartuta (EAERI eta 2003. urteari dagozkionak), honako ondorio hauek atera daitezke:

- Behin-behinekotasun tasa soldatapeko biztanleen %28,9koa da. Eraikuntza-sektorea (%46,2) eta zerbitzu pribatuena (%32,7) nabarmentzen dira. Tasa hori altua da Sektore Publikoan (%23,8) eta Industrian ere (%20,9). Europar Batasunean, batez bestekoa %12,8koa da.
- Behin-behinekotasuna emakumeen kasuan gizonen kasuan baino askoz altuagoa da. Hain zuzen ere, emakumeen Behin-

behinekotasun tasa %34,5koa da, gizonena baino 11,4 puntu altuagoa.

- Behin-behinekotasunak bereziki kaltetzen ditu pertsona gazteak. 25 urtetik beherakoen kasuan, behin-behinekotasun tasa %63,7koa da (%64,9 emakumeen kasuan, eta %63,4 gizonen kasuan). 25 eta 34 urte bitartekoen artean, tasa %40,2koa da (%37,6 gizonen kasuan, eta %42,9 emakumeen kasuan).

* Konbentzimendu osoz esan dezakegu egoera hori nabarmen hobetzeko aukera asko daudela. Azpimarratu behar da kausarik gabeko behin-behinekotasuna atzeraldietan ezarri zela. Bizi berri ditugun hazkunde ekonomikoko hamar urteen ostean, egoera ez aldatzeko arrazoirik ez dago, ugazaberiaren ezezkua eta jasotzen dituen aldekototasun politikoak nahiz CC.OO eta UGTren aldekototasunak izan ezik.

ONDORIOA:

Erakunde sindikal garen aldetik, gure erronka gure ekintza sindikalaren eraginkortasuna hobetzea da, helburu argi batekin: jarra indartsu batetik ugazaberiarekin negoziatzea, eta prekarietatea pairatzen dutenentzat gero eta tresna erabilgarriagoa izatea. Helburu hori lortzeko, ezinbestekoa da enpresa bakoitzak, Atal Sindikal bakoitzak, ELAko militante guztiek kontratazio finkoarekin eta bazterkeriarik ezarekin zerikusia duten edukiei lehentasuna ematea.

Prekarietatea desagerrarazteko lan sindikalerako eremu espezifikoa eta eraginkorra enpresa da. Atal Sindikalaren lanean hainbat gauza bateratu behar ditugu: sindikatuaren eta arazoaren arteko hurbiltasuna, gure erakundearen proposatzeko gaitasuna, militanten konpromisoa, ELAren jardunaren aitzindaritzza eta gure indarlerazioaren hobekuntza, dinamizatzeko eta borrokatzeko elementu gisa. ELAkoen iritziz, begi-bistakoa da ugazaberiaren nahien benetako eragina aldatu egiten dela sindikalismoak bere baliabideak mugitzeko aukera duen heinean.

Ugazaberiak –publikoak eta pribatuak– prekarietateak eskaintzen dizkion abantailez gozatzen jarraitzeko erabakia hartua du. Aldatzera behartzeko, ezinbestekoa da jarrera sindikal irmoak izatea eta prekarietatearen jiteari, helburuei eta ondorioei buruzko gizartearen salaketa egitea. Prekarietatearen aurrean ezin izango da epeltasunez jokatu, klase-elkartasunaren ikuspuntua eta baloreak indartzen baditugu.

Prekarietatea lan sindikalaren lehentasunezko eremutat hartu ahal eta behar dugu. Horixe da, hain zuzen, erabaki duguna aurre egingo diogula esan dugunean: gure interesen agenda propioa edukitzea eta gure balore propioak defenditzea erabaki dugu.

ELAkoon ustez, prekarietatearen aurkako borrokari lehentasuna emateak, enpresetan, errealitate gordin horren pean dauden personentzat erreferente izatea eskatzen die gure militanteei, horixe baita gure sindikatuarengandik espero dena.

ELA

2005eko Apirila