

054

DOKUMENTUAK

NOLA GARBITU SOLDATA ARRAKALA?

Aiala Elorrieta Agirre



**MANU
ROBLES
ARANGIZ
FUNDAZIOA**

NOLA GARBITU SOLDATA ARRAKALA?

Aiala Elorrieta Agirre

1. Sarrera	3
2. Garbikuntza sektorea: soldata arrakalari aurre egiteko estrategia	5
3. Feminismoaren laugarren olatua	19
4. Esan eta egin	23
5. Ibiliz egiten da bidea	28



Dokumentuak 54

2023ko iraila

www.mrafundazioa.eus

@mrafundazioa

1. SARRERA

“Emakume zarete, horixe da tokatzen zaizuena”.

“Soldata txikiagoetatik abiatzea, gauzen eboluzio naturala da”.

“Berdina kobratuko luke gizon batek ere”.

“Ez dago soldata arrakalarik”.

Alimaleko hitzak entzutera zailduak daude lan hitzarmenen negoziazioan soldata arrakalaren auzia mahaigaineratzen duten emakumeak. Hego Euskal Herriko soldata arrakala %25 ingurukoa izanik, nola izan liteke hori naturala? Naturalizat eman nahi zaiguna erabaki politiko eta enpresarialen ondorio da. Horretaz jabetuta dago ELA sindikatua eta baita lan zentroz lan zentro, antolatzen diren emakumeak ere. Dokumentu honetan, sindikatuak soldata arrakala nola borrokatzen duen aztertu nahi dugu.

Sindikatu feminista eraikitzen ari garela esan ohi dugu ELA sindikatuan. Alegia, feminista izaterako bidean prozesu etengabea gaudela. Eta norabide horretan, sindikatuak urrats handiak eman ditu. Jakinik sindikalismo feminista ezinbestekoa dela, sindikatuak estrategia zehatza jarri du praktikan azken hamarkadatan. Bide horretatik konfederazioak hautu estrategiko eta politikoak hartu ditu. Era berean, lanaren mundua izan da sindikatua bera bide horretara zuzendu duena. Alegia, sektore feminizatuaren eta prekarizatuaren beharrek eraman dute sindikatua eman dituen urratsak ematera:

“Azken hamarkadatik hona, greba eta gatazka gogorrenak, konplexuenak, luzeenak sektore feminizatueta gertatu dira. Errealitateak berak erakusten digu, zeinen beharrezko dugun sindikalismo feminista”. (Jone Bengoetxea, Genero-politikak).

Emakumeek eragindako gatazkek pisu handiagoa hartu dute ELAren ekintza sindikalean, neurri handi batean lan-errealitate aldakorrek horixe eskatzen duelako. Eboluzio hori bat etorri da sindikatuaren erabaki kontziente edo estrategikoarekin. Honekin, azken urteetan sindikalismo aldarrikatzailearen iruditegia aldatuz joan da eta emakume borroka lehen lerroan kokatu dira.

Zahar egoitzetan bide bereziki esanguratsua garatu du sindikatuak. Greba korapilatsu eta gogoangarri asko sektore horretan eman dira. Bizkaiko

Erresidentzietako greba izan da agian sonatuena eta Euskal Herriko mugetatik harago ere zabaldu da: 378 greba egunen ostean tamainako akordio batekin amaitu zen.

Baina greba hori ez zen izan erresidentzietako emakumeek egin zuten lehena; izan ere aurreko lau hitzarmenak sinatzeko ere antolatu ziren Bizkaiko Erresidentzietako langileak. Lurralde lurralde, Araba, Gipuzkoa eta Nafarroan ere greba dinamika indartsua egon da azken bi hamarkadatan. Aitziber Aranberri (Gipuzkoako Erresidentziak) esan bezala, sektoreak azken bi hamarkadetan jasan duen eraldaketa nabariaren ondorio zuzen bat da etengabe greban egon behar izatea.

Sektore feminizatu bateko grebarik luzeena Ariznabarrakoa izan zen. 2002tik 2003ra zortzi hilabeteko lehen greba bat egin zuten. 2008ko otsailaren 18tik 2010eko abenduaren 16ra, berriz, Europan izan den gatazkarik luzeenetakoa izan zen 1.136 egunekoa.

Fokua erresidentzietan jarritako hainbat dokumentu argitaratu ditugu sindikatuan. Esate baterako, Argia astekariko Onintza Irureta Azkune kazetariak idatzitako bi lan. “*Berdea da more berria*” liburuan, Bizkaiko zahar egoitzetako 378 eguneko greban parte hartu zuten zortzi langileen testigantzak jasotzen dira. 2016ko grebara iritsi ahal izateko, 80. hamarkadan hasi zen antolakuntzaren historia kontatzen du ere liburuan. Ildo beretik, *Emakume aurpegidunen prekaritatea: prekarioetan prekarioenak ahotsa goratzen* ere idatzi zuen Iruretak. Bestalde, Nahia Fernandezek, *Bizkaiko Erresidentziak Borrokan! Langile borrokatik ahalduntze feministara* izeneko lanean, erresidentzietako langileen testigantzak jaso ditu, eta greban zehar ahalduntze feministarik egon zen aztertu zuen.

Erresidentzien sektorean emandako sindikalizazioa, gatazkak, garaipenak, hitzarmenak, eta ibilbideak, ELA feministagoa eraikitze giltzarria izan dira. Bide honekin lotuta, baina aparteko ezaugarriekin, sindikatuak soldata arrakalaren aurka egindako bidea ere badago. Zertaz ari gara soldata arrakalaz ari garenean? Nork pairatzen du? Nor edo nortzuk dira horren erantzule? Nola aboratu daiteke sindikalismotik? Asko dira gaiaren inguruko galderak.

2. GARBIKUNTZA SEKTOREA: SOLDATA ARRAKALARI AURRE EGITEKO ESTRATEGIA

Dokumentu honetan, soldata arrakalari begira jarriko gara, eta bereziki garbikuntza sektoreko ibilbideari erreparatuko diogu. Izan ere, garbikuntza sektorea izan da azken urteetan soldata arrakalari aurre egiteko estrategia nabarmena martxan izan duen sektoreetako bat. Beste sektore batzuetan ere urrats garrantzitsuak eman diren arren (Etxez Etxeko Laguntza zerbitzuak, erresidentziak...) fokua garbikuntzan jarri dugu.

Sektore honen praktika azaldu eta aztertzeko, Maite Leizegi eta Inma Gomezekin solasean aritu ginen garbikuntza sektorean soldata arrakalaren aurka praktikan eman diren urratsen inguruan. Bizkaiko epaitegie-tako garbiketako ordezkaria da Inma, eta sektore horretako greba izan da ardatz nagusia kontakizunean. Gatazka jakin horretako ezaugarri nagusienak sektorean egon diren beste zenbait gatazketan ere azaldu dira eta baliagarriak dira soldata arrakalaren borroka nola hezurmami-tzen den ulertzeko.

Garbikuntza sektorean maiz gertatzen den moduan, Bizkaiko Epaitegie-tako Garbiketa zerbitzuko langileak, azpikontratatura daude: Eusko Jaurlaritzako Justizia Sailarentzat lan egiten duen Sacyr Facilities enpresako langileak dira. 2022an greba egin zuten, besteak beste soldata arrakalaren aurka. Grebak guztira 65 egun iraun zuen: otsailak 16tik hasita, apirilak 27ra arte. Greba egun solteak izan ziren hasieran baina martxoak 21etik izaera mugagabea hartu zuen.

Akordioaren bitartez langileek, ELA sindikatuan antolatuta, soldata arrakala bi aldetatik murriztea lortu zuten: soldataren zenbatekoa igoz eta baita partzialtasuna murriztuz ere. Greba aurretik ia 2.500 eurokoa zen epaitegietako garbitzaileen eta balio bereko kale garbiketak egiten dituzten Gipuzkoako sektore maskulinizatuaren artean. Akordioak alde hori murriztea ahalbidetzen du, 2022tik 2024 urtera bitartean.

Langile hauek, Bizkaiko epaitegietako eraikinak garbitzen lan egiten dute. Patronala, Sacyr Facility S.A.U. enpresa den arren, bezeroa Eusko Jaurlaritzako Justizia Saila da. Guztira bost egoitza dira; hiru Bilbon, beste bat Barakaldon eta bostgarren bat Getxon.

Aurretiko lana eta planifikazioa

Soldata arrakalaren aurkako borrokak aurretiko lan planifikatu handia du. Inma eta Maiterekin hizketaldia abiatu genuenean, esan ziguten

lehen gauza hauxe izan zen. Zerbitzuak federazioaren barruan antolatuta dago Garbikuntza sektorea. Ildo horretatik, federazioan prekaritatea non dagoen identifikatu behar izan da lehenengo, eta era gordinagoan zein kolektibok pairatzen duen antzeman:

“Garbikuntzari dagokionez, kontuan hartu Bizkaian, hitzarmen probintzialaren pean, 12.000 langile daudela. Badaude beste langile batzuk, bestelako hitzarmenak dituztenak: lan zentroko hitzarmenak, Osakidetza edo hezkuntzako hitzarmenak... Baina prekaritate handiena, absolutua, hitzarmen probintzialak eragiten dien langileek pairatzen dute. Federazioan, zehazki garbikuntzan, hasi ginen zehazten eta izendatzen kolektiboak: horietako kolektibo bat, Bizkaiko Epaitegiarena izan zen”.

Federazioak soldata arrakalaren inguruan urte asko darama lanean eta horren emaitza azken bi urteetan jaso da batez ere. Hori posible egin duena, urte askotako antolakuntza lana izan da.

“Aurretiko lana: ezinbestekoa da lan zentroan ELA sindikatua ezagutaraztea langileekin egiten diren asanbladatan. Horietan azaldu izan dugu nor garen, ELA sindikatua zer den, eta zer eskaintzen dugun. Zein tresna ditugun sindikatuan lan baldintzak hobetu ahal izateko. Asanbladak antolatu, langileak entzun, arazo nagusiak zeintzuk diren identifikatu...”

Langileen grebaren garaipen akordioan soldata arrakala gakoa izan den arren, langileen antolakuntza ez zen hasiera batean soldata arrakalatik abiatu.

“Lan osasun arazo bat identifikatu genuen: emakumeak jasan beharreko gehiegizko lan karga. 2017an langileekin egon ginen eta ikusi genuen zein zen kezka handiena: bakanteak ez ordezkatzeta, eta horrek zekarren gainkarga kolektiboarentzat. Hor hasi ginen elkar ezagutzen, langileek ELA zer zen ikusi zuten, gu ere langileak ezagutzen hasi ginen. Batzuk afiliatuta, beste batzuk ez, batzuk delegatuak ziren CCOOen eta gaur egun jarraitzen duten arren (hauteskuendak berriro ez direlako) ELAko afiliatuak dira eta gurekin batera ari dira lan sindikala egiten”.

Aurretiko lanketa hori oso estu lotuta dago elkar ezagutzarekin. Inmaren ustetan, guzti hori ezinbestekoa izan zen langile eta sindikatuaren arteko elkar ezagutza eta konfiantza elikatzeko. Harreman hori sortu, landu eta mimatu gabe, ezin da irudikatu greba bera, eta are gutxiago garaipenaren ondorengo egoera ere.

Elkar ezagutza fase horretan, garrantzia izan zuen sindikatuak langileei eskainitako tresnak zeintzuk izan ziren aztertzea. Grebaren aurreko fase horretan, ez zen oraindik erresistentzia kutxaz hitz egiten, baina sindikatuak, langileen esku jartzen zituen beste erreminta batzuk ezagutzera eman ziren:

“Kudeaketa lanetan laguntzea zen sindikatuaren eskaintza. Alegia, 2017an langile eta sindikatuaren arteko harremana estutu zenean, langileek sindikatu gestiorako behar zuten. Ez genuen afiliaturik. Enpresa behartu nahi genuen, ordezkapenak egiteko eta lan kargak murrizteko. Horrek ekarri zuen astero elkarretaratzeak egitea, bilerak enpresarekin, bilerak bezeroarekin... bilerak izan ditugu epaitegietako kargudunekin, Biurrun, Ibarra eta ondoren egon direnekin ere. Gestio handia egin dugu eta langileek ikusi dute ELA mugitzen zela, kezkatzen zela, lan egiten dugula”.

Lan kargak eta lan osasunak eraman zituen langileak lehen aldiz sindikatuan antolatzea eta hortik hasi ziren mobilizazio anitzetan parte hartzen. Mobilizazio edota elkarretaratzeen antolaketa prozesua bera ere, bide sindikalaren parte garrantzitsua izan zen:

“Denon artean erabakitzen genuenean elkarretaratze ezberdin bat egingo genuela, mozorrotuko ginela, ganga merkatua egingo genuela, urte zaharra mahatsekin ospatuko genuela (...) orduan hasi ginen geure buruak asmatzen eta ohiko mobilizazioetatik harago joaten. Folklorea egiten hasi ginen: musika, dantza, koreografia, mozorroak...”.

“Afiliatu gutxirekin. Baina denek parte hartzen zuten. Barakaldo eta Bilboko epaitegietako langileek parte hartzen genuen, 15/20 bat pertsona”.

Langileen afiliazioak lan-kargen murrizketan urratsak eman ahala egin zuen gora, konfiantza harreman bat eraikitzen ari zen seinale. Elkar ezagutza, konfiantza, eta afiliazioan aurrera egiteak, hurrengo apustuei ireki zien bidea:

“Gutxika lan kargak murriztea lortu genuen eta orduan hasi ziren langileak sindikatuan afiliatzen. Konfiantza zegoenean, orduan eman genuen salto bat gure diskurtsoan: hobeto antolatu gaitezke, gehiago izan gaitezke, eta gure helburua hitzarmena hobetzea izan daiteke, horretarako dugu erresistentzia kutxa. Une horretan sartu ziren “greba” edota “erresistentzia kutxa” berbak garbitzaileen taldean.

Alegia, behin langileek sindikatua ezagutu zutela, behin afiliazioan aurreratu zela, behin antolakuntzaren lehen fruituak jaso zirela, orduan hasi ziren hitzarmena negoziatzeaz hitz egiten, eta hitzarmena hobetzeko grebak ematen zituen aukerari lekua egiten:

“Badakigu hitzarmen bat negoziatzean, greba hor dagoela...Hor sartu genuen greba eta erresistentzia kutxa. Bagenekien hitzarmenaren negoziazioa abiatuko genuela. Plataforma landu genuen, enpresarekin lehen bilerak...”

Hitzarmena gelditu zegoela ikustea izan zen greba egitera eraman zituena:

“Hitzarmena irekita zegoen, bilerak genituen hilero, eta sartu bezala irteten ginen, 2 urtez, aurreratu gabe. Eta enpresak gainera ez zuen borondaterik. Elkarretaratzeak egiten genituen, baina harago joatea erabaki genuen: hasieran greba egun solteak izan ziren”.

Hasiera batean, greba egun solteak deitu zituzten, 2022ko otsailaren 16an hasita. Hasierako greba egun horietan, fokua zerbitzu minimoetan zegoen jarrita, garbikuntza bezalako funtsezko sektore batean zerbitzu minimoek grebaren eraginkortasunarekin amai dezaketelako:

“Sektore esentziala izanda, gure arriskua zerbitzu minimoak dira. Neurtu genuena izan zen, egun jakin batzuetan grebara deituta, ea zein zerbitzu minimo jartzen zizkiguten. Eta ez ziren %100ekoak.... Adibidez, astean behin zabor organikoa, astean behin komunak... Margena handiagoa zen. Hor ibili ginen aukera gehiagoren bila: orain arte 7 greba egun egin baditugu, orain 10, eta orain 15... eta momentu batean mugagabea deitu genuen. Bitartean, beste gatazka batzuk ere bazeuden, eta zerbitzu minimoak zeintzuk ziren ikusi genuen. Beti kontu handiz. Arriskua %100eko zerbitzu minimoak direlako: zure esfortzua nora doa. Hasiera horrekin greba efektiboa zela ikusi genuen, ondo zihoala. Greba egunak naiz eta mugagabeak ez izan, grebak jarraian ziren...”

Guzti honek agerian jartzen du, zelan une jakin batzuetan funtsezko-tzat jotzen den sektore bera, gutxietsita, prekarizatuta eta ez baloratua izan daitekeen, era sistematikoan patronal eta administrazio publikoen aldetik. Baina era berean, funtsezko sektore izateak, indarra ematen dio sektoreari, ondo antolatuz gero, patronala eta administrazio publikoaren aldetik tratatu egokiago edota duinagoa jasotzeko. Hau ilustratzen duen gertakari esanguratsu bat kontatu digute, horretarako 2020ra atzera eginez. 2020ko udaberrian, pandemiako itxialdiaren garaietara:

“Garbiketa sektorea pandemian funtsezko lan gisa jo zen. Zentzu batean, pandemiak gure borrokan momentu batean lagundu egin ziren. Epaitegietan bi kolektibo gaude: azpikontratatuta gaudenak eta EJKo garbitzaileak 3 dira. Guk pandemian lanera joan behar genuen, EPI eta babesik gabe... Funtzionario gehienek ez zuten lan zentrorra joan behar lanera, eta EJKo garbitzaileek EPlak zituzten eta guk ez. Epaitegi bakoitzean funtzionario bat zihoan lanera, solairu bakoitzean 5 pertsona ari ziren lanean, eta guk denok joan behar genuen eta babesik gabe. Egun batean erabaki genuen asanbladan, lanik ez egitea baldintza horietan: ez eskularru ezta musukorik gabe”.

Anekdotak gisa kontatzen dituzten pasarte honek, esangura handia dauka, lan-zentro bateko langileak sindikalizatzeko beharrezkoak diren urratsak identifikatzeko orduan. Langileek sindikatuaren baliagarritasuna ikusi eta lehen pertsonan bizitzea, giltzarria da:

“Lan ikuskaritzarekin hitz egin genuen egoera aztertzeko, eta aktibitatea etetea eskatu genuen. Hasiera batean, tramitazioa era egokian egin genuen. Baina bazegoen arrisku puntu bat eta hurrengo orduetan adi egon beharra genuen. Aktibitatea eteteko baldintza jakin batzuk bete behar dira: kolektiboaren osasuna arriskuan dagoela esate baterako. Eta ez genekien zer gertatuko zen COVID-aren hasiera zen eta. Ondo kudeatu genuen, eta etetea lortu genuen. Hordago itzela bota genion enpresari. Biharamunean bagenituen EPlak. Horrek gure borrokari indarra eman zion, langileek ikusi zutelako ELAk ematen ziela beste sindikatu batzuk ematen ez zieten. Momentu horretan lau delegatuk baja eman zuten CCOOn, haiekin harremana hautsi eta gaur egun ELAn daude antolatuta. Horregatik, azpimarratzen dugu urteetako gauza dela, eta gutxika aurreratu dena... 2017tik 2022 arte, hitzarmena lortu dugu oso baldintza duinekin. Ez da hilabeteetako gauza”.

Guzti hau ulertu eta bizi behar izan zuten, garbikuntzako emakume hauek soldata arrakalaren diskurtsora eta borrokara iritsi ahal izateko. Bizkaiko Epaitegietako garbitzaileen kasuan, garbikuntzako beste kolektibo batzuek afera honetan emandako pausuak eta lortutako garai-penak, lagungarriak izan ziren:

“Ikusi genuen beste kolektibo batzuk soldata arrakalari aurre egitea lortzen ari zirela. Gure hitzarmena 2009an sinatu zen, Lakua-ko hitzarmenari parekatuta, eta horregatik geunden probintzian baino hobeto. Baina hala ere, hitzarmena geldi zegoen, negozioz mahaia 2013an ireki zen, eta hor dirau, hobekuntza gabe. Soldatak bai,

baina besterik ez. Guk hor aukera ikusi genuen. 2019an Gipuzkoako garbiketakoak zeuden greban, eta salto bat eman zuten, hobekuntza bat. 9 hileko greba egin zuten arrakalari aurre egiteko. Guk esan genuen: zergatik guk ez? pliego berbera da, baldintzak ere, haiek lortu badute, guk zergatik ez? Horregatik horren bila joan ginen. Behin jendea antolatuta zegoela, helburua izan zen berdintzea behintzat Gipuzkoakoekin”.

Grebara, soldata arrakalarekin batera beste aldarrikapen batzuk ere eramán zituzten. Horien artean azpimarragarriena: behin behineko lan poltsa, ezinbestekoa zuten, langileen baja eta oporrak enpresak ez baitzituen estaltzen.

“Nor bait falta zenean lanean, enpresak gure artean banatzen zuen lana. Gaur solairu bat garbitu beharra zenuen, bihar igual bi. Bide bakarra, lanpostu horiek poltsa baten bitartez estaltzera behartzea da. Nik 23 urte daramat lanean, eta zer ikusi dut? langile batzuk ordezkapenak egiten egon ostean ez direla berriro itzultzen, ez dituztela berriro deitzen... Orduan, jendea indartsuago egoteko, eta bere eskubideak hobeto defendatu ahal izateko antolatu beharra zegoen, eta lan poltsak laguntzen zigun, plantilla finkoago bat izaten. Beste aldarrikapen bat, lanaldi osoa eskuratu ahal izatea. Garbikuntzan, partzialtasuna oso handia da. Lanpostu bat estali beharra dagoenean, pertsona berri bat hartzen zuten”.

Berrordenatuz, kolektiboaren aldarrikapenen artean honako hauek zeuden: lanaldi partzialeko kontratazioa duintzea, ia eskusiboki emakumeei zuzendutako kontratazio mota izaki, eta lanpostu hutsuneak betetzeko eta lan poltsak sortzeko konpromisoa. Hauekin batera, ELAk sinatzen dituen hitzarmenetan exijitzen diren lan erreforma baztertzeko klausulak ere eskatzen zituzten. Alegia: akordioaren ultraktibitate mugagabea, adostutako baldintzak ez aplikatzea eragozten duten klausulak, eta lan baldintzen funtsezko aldaketa dakarten prozedurak aplikatzeko ezintasuna.

“Lan kargak neurrigabeak dira eta sarritan ordezkapen faltarekin lotuta dago. Ez da lan-poltsa sistemarik egiten. Gehienetan hitzarmenek ez dute behartzen ordezkatzera. Oporrak ere ez dira ordezkatzeko. Eta horixe, langileentzat kalte eta enpresentzat, aberas-teko bidea da. Aurrezten dituzten kontratazio horiekin, poltsikoak betetzen dituzte, langileen osasuna eta baldintzen kontura. Zentzu honetan, bezeroa administrazio publikoa denean, ardura ere bere

gain hartu behar dutela salatzen dute langileek: Bezeroak zerbitzuen jarraipen bat egin beharko luke”.

Soldata arrakala, garbikuntza sektorean 2.500 euro ingurukoa zen epai-tegietako garbitzaileen eta balio bereko kale garbiketak egiten dituzten Gipuzkoako sektore maskulinizatuaren artean. Horretaz gain, bulegoak garbitzen dituztenen artean ere, desberdintasun nabariak daude emakume eta gizonen artean. Alegia, soldata arrakala, sektorearen barruan ere pairatzen dute emakumeek:

“Gizonak jardun osoan aritzen dira. Gure lankide gizonak, denak osoan ari dira”. Maitek gehitu egin dio: “300 langileko plantillan, 25 gizon badaude, denak daude jardun osoan, eta kategoria handiagoetan. Kristalak garbitzeko lana emakumeek ere egin ahal dute, baina ez zaigu aukerarik ematen lan horietarako: gizona kontratatzen dute, lanaldi osoan”.

Zerbitzuak azpikontratatzeko joera, estrategia politiko baten barruan kokatzen da, 80ko hamarkadako korrante neoliberalaren barruan. Euskal Herrian, administrazio publikoek, hautu hori hartu zuten, udal administrazio, foru administrazio eta erkidego mailako politikak aplikatzeko orduan. Administrazioen erabakiek eragin bortitza dute azpikontratetako langileen baldintzetan eta horrek erantzule egiten ditu.

Praktika aski ezaguna dugu: azpikontratazioak zerbitzuak preziorik merkeena ematea sustatzen du. Horrek, zerbitzuaren beraren kalitatea okertzea eta lan-baldintzak are gehiago prekarizatzea dakar ordainetan: enpresa azpikontratatu aldatsen denean lanpostua galtzeko arriskua, hitzarmenak subrogazio-eskubidea bermatzen ez badu; berez partzialak diren lanaldiak are gehiago murriztea; sektore-hitzarmen kolektiboa ez aplikatzea oso soldata txikiak dituzten enpresa-hitzarmenak bultzatzeko; lanaldi oso luzeak...

Administrazio publikoa zerbitzu askoren kontratugilea da, eta arduradun politikoek erabakitzen dute zerbitzu bat azpikontratatu den edo ez, eta zein baldintzatan emango den (prezioa) eta zein pliego ezarriko diren (partzialtasuna, esaterako) edota zein enpresa pribatu egingo den esleipenaren jabe.

Enpresa hartzaileen praktika, etika eta langileei ezarritako baldintzak penagarriak dira sarritan. Esleipena gauzatzen den unetik hasita, esleipenak irauten duen bitartean. Administrazio publikoak esleipena egin ostean, ez dute gerora esleipenaren jarraipenik egiten.

Garbikuntzako langileek bere azalean bizi dute azpikontratazioak dakarrena eta jakitun dira, lanaren prekarizazioan eta soldata arrakalan erakunde publikoek duten arduraz:

“Askotan enpresak erakunde publikoentzat lan egiten dutenean, nahi izaten dute arduarik ez izan. Aitzakia gisa, margenik ez dutela argudiatzen dute. Hau da, partida ekonomikoak publiko izatetik esku pribatuetara pasatzen dira eta ez dute tarterik hori aldatzeko. Jakinik aitzakia hori baliatzen dutela, gatazka bat prestatzean, kon-tuan izan behar dugu, pliego berriak noiz ateratzen diren. Hobe da gatazka epea bukatzera doanean egitea, hurrengo pliegoan, dotazio ekonomikoa handitu ahal izateko”.

Bizkaiko Epaitegien gatazkan bezala, azpikontratatuak beste hainbat kolektibotan ere, gatazkaren tenporalizazioa giltzarria da. Alegia, borroka eraginkorra izan dadin eta aldarrikapenak lortze aldera, giltzarria da beraz gatazka noiz piztu:

“Publikoa denean lehen gauza: kontratuaren iraupena begiraten dugu, 4+1. Laugarren urtean hasteak ematen du aukera zabalena. Egia da, prekaritatearen ardura sektore honetan, konpartitua izan behar da. 80ko hamarkadan erabaki zen dena azpikontratatea eta erabaki politikoa izan zen. Langileen poltsikora doan dirua, diru publikoa da!! Baina diru hori, tartean enpresa pribatuetatik pasatzen da, eta hor diru asko geratzen da, mozkin gisa. Nork pairatzen ditu erabaki politiko horren ondorioak? Langileek”.

Bat datoz Inma eta Maite: kargudunek presio sartzeko gaitasuna dute, eta haiekin komunikazio kanala irekita izatea ezinbestekoa da.

“Greban zehar, ematen genuen zerbitzua ez zen egokiena, zona batzuk garbitu gabe geratzen zirelako. Egoera hori epaitegietakoei azaldu izan diegu (Ibarra, Biurrun eta orain Iñaki...) Ibarra ez zen posizionatu, baina Biurrunek bai jaso zuen akta bat, eta Eusko Jaur-laritzari komunikatu zion egoera konpondu beharra zegoela. Iñaki, ondorengo kargudunak, Gipuzkoako greba bizi izan zuen, eta beraz, ez zuen inondik ere nahi Bizkaian antzekoa pasatzerik”.

“Lagungarria izan da prozesuan, ardura dutenekin egon eta jakina-ren gainean izatea. Iñaki Subijanak 9 hileko greba ezagutu zuenez, seguruenik lagunduko zuen gure greba ez luzatzen”.

Soldata arrakala: ukazioa edota naturalizazioa

Soldata arrakalaren inguruan hitz egiterako orduan, zailtasun handiak bizi dituzte aurrez-aurreko beste aldearekin: arrakala ukatzen dietelako edo naturaltzat jotzen dutelako. Epaitegietako grebaren kasuan, Patronalarekin aurrez aurre hitz egiterakoan, soldata arrakala ukatu egiten dute:

“Ezin dugula konparatu kaleko garbiketarekin. Beste sindikatuetakoek ere, esaten dute, epaitegietako ordezkariak, lana ez dela berdina, eta ez dutela ikusten. Enpresen erreakzioak harrigarriak dira. Guk diskurtsoa oso landuta dugu eta oso barneratuta, eta gainera atzean langile askoren sostenguarekin zoaz, badakitela diskriminazioa dagoela, bidegabekeria dela. Patronalarekin biltzen garenean, horretaz ohartzen gara, zenbat lan duten oraindik egiteko! Alegia, ez dute aitzakiatzat erabiltzen beti, askok sinistu egiten dute, soldata arrakalarik egon, ez dagoela. Konbentziturik daude: emakume direla, eta hori tokatzen zaiela. Gizonen lana ezberdina dela, eta horregatik direla baldintzak ere ezberdinak”.

Antolatzen diren langileen artean soldata arrakalaren ideia landuta eta errotuta dagoen arren, egia da, hala ere grebetan zehar zenbaitetan zailtasunak bizi dituztela soldata arrakalaren diskurtsoari eusteko. Guggenheim-eko grebari begira horrela kontatu ziguten:

“Gatazkan zehar, soldata arrakalaren diskurtsoa ere erori egiten zitzaigun, grebaliaren artean hiru gizon zeuden, eta batzuetan, zaila zen. Hiru hauek, baina, lanaldi osoan, kategoria handiagoekin ari ziren lanean. Momentu zailetan, diskurtsoa erori egiten zen eta horrek motibazioa kentzen zien emakumeei”.

Edozelan ere, zailtasun hori bera da agerian uzten duena arrakalaren existentzia: lan zentro berean, sektore feminizatu batean lanean ari diren gizonetako gutxiak, lanaldi oso eta kategoria handiagoetan aritzea arrakalaren isla garbia da.

Epaitegietako grebaz ari garelako, ezinbestean bestelako esperientzien erreferentziak agertzen dira behin eta berriro. Bizipen asko datozkie burura, kasurako Plaza Bizkaia-koa. Eusko Jaurlaritzak Bizkaia Plazan duen Bilboko eraikinean, Eleroc Servicios (Osga Taldea) enpresak kontratatutako garbiketa sektoreko 11 langileek beren lan baldintzak hobetzeko lau hilabeteko greba egin zuten. Elkarrizketa unean, patronalari entzundakoak ekarri dituzte gogora:

“Bilera izan genuenean enpresaren aldetik bi gizon eta emakume bat etorri ziren. Negoziazio mahaia osatu genuenean, emakumeak

esan zuen: zergatik ez konparatu hegazkinak egiten dituztenekin? ez dute ulertzen zergatik nahi dugun kale garbiketarekin dagoen arrakalarekin amaitu”.

Oztopo handiak izaten dira beraz, bai patronala eta baita administrazio publikoarekin soldata arrakalaz hitz egiten denean. Ukazioaz harago, errespetu faltaz ere tratatuak izan dira langileak behin baino gehiagotan.

“Grebetan beti zerbitzua kontratatzen duenarekin biltzen gara eta kasu honetan ere Eusko Jaurlaritzarekin bildu ginen. Hamaika langilek 13 urte zeramaten soldatak izoztuta, eta ez genuen inolako erantzunik jasotzen. Halako batean Eusko Jaurlaritzak bilera batera deitu gintuen. Bagenekien, bilera horiek ez direla doakoak izaten. Heldu eta, han zegoen, EJren kontratazioaren arduraduna, eta ‘arduragabeak eta txoriburuak’ ginela esan zigun. Ea zeri itxaroten ari ginen gatazkari amaiera emateko. Ardura politiko maila hori duen batek, ez luke halako errespetu faltarik erakutsi behar. Nahi duena pentsa dezake, baina beste gauza bat da zer esaten digun. Guk esan genion, arduragabekeria haiena zela, EJrena. Eusko Jaurlaritzako arduradunari galdetu genionean ea bera 500 eurekin bizitzeko gai zen, berak ez zigun erantzun. Bilera horretatik, gure delegatua boteretuta atera zen. Borrokan jarraitzeko motibazio handiagorekin”.

Esaldi eta erantzun oso desatsegin eta desegokiak jaso izan dituzte. Ukazioa, eta naturalizazioarekin batera, partzialtasuna azaltzeko emakumeek “kontziliatzeko” duten beharrera jotzen du beste aldeak:

“Kontziliazioaren diskurtsoarekin ere topatu gara: partzialtasuna justifikatzeko, emakumeen artean. Ez ditugu erantzun hauek idazten, baina asko dago... Diskriminazio hau ikusteko asko dago lantzeko. Izugarritzko diskurtsoak entzun ditugu”.

Horregatik, negoziazio-mahaian soldata igoerak defendatu ahal izateko, aurretik sektore bereko beste langileek lortutakoa erakutsi beharra dago:

“Negoziatzera goazenean, adibide asko eramaten ditugu, beste batzuek lortu dituzte garaipekin. Hasieran ez dute sinisten. Saiatzen gara, aurreko gatazketan parte hartu duten langileak asanbladataran eramaten ditugu, sinistu dezaten lehen pertsonan. Kontakizuna zuzena izan dadin. Beti egiten dugu. Inmaren kasuan, bere esperientziarekin, asanblada askotan egon da Bizkaian, egindakoa kontatzen... Horrek asko laguntzen du sinisten, posible dela. Testimonio batek indar handia ematen du”.

Badago garaipen zerrenda gero eta luzeago bat, baina hala ere oso zaila dela gogorarazten digute:

“Langileek uste dute jende asko behar dela zerbait lortzeko. Nik esaten diet, kolektiboan 6 langile badaude, eta 6ak antolatzen badira, edo grebara badoaz, %100a daukazu. Ez duzu jende pila behar. Jakina, Erresistentzia Kutxarik gabe, ezingo litzateke”.

Beste behin ere Bizkaia Plazako gatazkari erreferentzia egin diote. Bizkaia Plazan 11 langile daude eta haietatik 9k egin zuten greba. Bizkaia Plaza Eusko Jaurlaritzaren eraikina da, eta bertan SPRI, URA, eta beste batzuek dituzte bulegoak. Kasu honetan, langileen lanaldi partzialak eta horretan administrazio publikoak duen zeresana azpimarratzen digute:

*“Jaurlaritzak bere pleguetan ezarri eta mugatzen du, astean gehie-
nez 20 ordu egin dezaketela lan”.*

Zalantzarik gabe, baldintza horiek dira sektorean partzialtasuna, eta ondorioz, prekaritatea eta feminizazioa bultzatzen dutenak. Bizkaia Plazan garaipen interesgarria izan da baina Inma eta Maiterekin elkartu gine-
nean, oraindik blokeatuta zegoen, eta hain zuzen ere, partzialtasunarena izan zen gainditzeko koskarik zailena:

*“Alderdi ekonomikoan adostasuna dagoen arren, lanaldietan dugu traba. Soldata handia izanda ere, beti erdia jasoko baduzu? Egun oz-
topo handiena, lanaldia ezin luzatzeko dauden mugak dira. Nolabait,
lanaldia 30 ordotara luzatzeko aukeren bila ari gara, Eusko Jaurlari-
tzak Bilbon dituen eraikinen garbikuntzan poltsak edo antolatuz”.*

Tresnak: erresistentzia-kutxa, ekipoa, boteretzea

Soldata arrakalaren aurkako borroketan, sindikatuak eskura dituen baliabide guztiak jarri behar ditu afiliatuen eskura: denbora, lan-taldeak, zerbitzu juridikoak, eta nola ez, erresistentzia-kutxa. Epaitegien greba honetan ere, erresistentzia kutxa ezinbesteko tresna izan da: sostengu ekonomikorik ezean grebak jasanezinak dira.

Azken 45 urteotako hautu estrategikoa izan da ELArentzat erresistentzia kutxa. Alde batetik, ezinbestekoa da hitzarmenak hobetzerako orduan. Erresistentzia kutxarik ezean, grebarako gaitasunik gabe, patronala-
ren neurriko hitzarmenak sinatzen dira. Bestalde, elkartasun tresna paregabea ere bada, sindikatuaren 100.000 afiliatuen artean. Hau da, sindikatuaren 100.000 afiliatu baino gehiagok egindako ekarpen eko-

nomikoaren %25 doa erresistentzia kutxara. Sistema honekin, langileek elkar babesten dute, edozein delarik greban dagoen sektorea.

Datuak oso esanguratsuak dira: 2017-2022 urteen bitartean 13.000 afiliatu inguru izan ziren kutxara jo zutenak. 2021 urtean 2.096 afiliatuk aktibatu zuten ELAko erresistentzia kutxa. Horren emaitza dira ELAK batez beste urtero sinatzea lortzen dituen 300 akordioak.

Inma eta Maitek, elkarrizketan zehar behin baino gehiagotan azpimarratu dute, langileek eta afiliatuek sindikatuaren tresnak zeintzuk diren ezagutu behar dituztela. Eta tresna horiek ezagutu eta bizitzen dituzten heinean, elkar ezagutzan eta antolakuntzan ematen direla aurrerapausoak. Kudeaketatik hasi eta Erresistentzia-Kutxara arte. Bizkaiko Epaitegietako grebaren kasuan ere, Erresistentzia-Kutxa derrigorrezko tresna izan da hitzarmenaren hobekuntzan inplikatu ahal izateko.

“Erresistentzia kutxa da posible egiten duena grebako aldarrikapenak akordioraino eramatea”.

Elkarrizketatuek gatazkek aurrera egin dezaten ezinbestekoak diren beste elementu garrantzitsu batzuk ere nabarmendu dituzte. Langileek egiten duten boteretze prozesua esate baterako, ezinbestekoa da grebak aurrera egiteko:

“Grebak boteretze prozesu bat eskatzen du. Ez da erraza, jendeak dituen betebeharren aldetik, ez da erraza. Jendeak lan asko egiten du, ordu asko, baina bere soldatak oso murrizak dira. Prekaritate handia dago, eta horrek behartzen ditu prekaritate horretan egotera. Ikusten duten arte, guk eskaintzen dieguna, hobetzeko aukera bat dela... asko kostatzen da. Aldaketa bat dago langile horren baitan: 5etan jaikitzen naiz egunero 500 euroko soldata bat izateko... edo, 5etan jaikitzen naiz, baina ere borrokatuko dut 500 euro ez kobratzeko. Jauzi kualitatibo horrek lan handia du atzean: pertsona lagunduta sentitu dadin etxetik, hausnarketa etxean adostu behar delako... Nahiz eta erresistentzia kutxa zer den azaldu, prozesu bat da: nahikoa konbentzitura egon behar dira eta indarrez, ahal dutela sinisteko. Etxean eta kolektiboan. Boteretze prozesu bat exijitzen du”.

Lanketa indibiduala, zalantzarik gabe, ez da nahikoa talde edo ekiporik ez badago. Zentzu horretan, ekipoez greba prozesuetan duten garrantzia ere aipatu digute:

“Federazioaren garrantzia funtsezkoa da gatazkek bere bidea egin dezan. Argi dugu, sindikatu hau hor dagoela, sektore prekarizatuei

tresnak eskaintzeko. Gure DNAn daukagu. Lan oso polita da, eta pozgarria. Baina lan handia du, boteretze, jabetze prozesu horretan. Gatazka bat ez da bakarrik bilerak edo asanbladak egitea, grebak deitzea... baimenak eskatzea, globoak eskatzea, kantak eskatzea... Greba batek erabateko inplikazioa eskatzen du, 24 orduz, grebak dirauen bitartean. Eta ekiporik gabe, ezinezkoa da. Guggenheim-eko gatazkan, txandakatuta arduratzen ginen, bestela ezin duzulako eutsi, ekiporik gabe. 280 egun izan ziren, ia 11 hilabete. Egunero egon beharra zegoen, egunero genuen topaketa poliziarekin, egunero! Beste gatazka batzuk lasaigoak dira, baina hain justu Guggenheimekin, 8 begirekin egon beharra zegoen: bezeroak, Guggenheimek bere esku zegoen guztia egin zuen; komunikabideak zentsuratu, azpikontrata guztiak gure kontra jarri... Desgastea bilatzen zuten. Kaleko garbitzaileak zetozen garbitzera: Bizkaiko esperientzien artean, agian hau izan da gogorrena. Ez luzeena. Tentsioa etengabea zelako. Horrek kolektiboan eragiten duena: kontzentrazioa eta gero beti asanblada egiten genuen. Egun askotan. Hor ekintza sozialetik laguntza izan genuen, eta asko lagundu ziguten: kolektiboarekin harreman zuzena izan zuten, proposamenak egin zituzten, diskurtsoan lagundu ziguten...”

Molde asko errepikakorrek dira gatazka batetik bestera. Orokortu daitekeen patroli bat, patronalak langile errebindikatiboek dieten ezinikusia da:

“IMQko gatazkan, bezeroak, hasieratik zalantzan jartzen du zein langile dauden plantillan. Eta errebindikatiboak izanagatik, hauek kaleratzea erabakitzen du. Epaiak ere onartu izan du horregatik kaleratu zituztela. Izan ere, langile horiek 2004 urtetik ari ziren sindikatuan antolatzen: klinika zaharrear hasi ziren langileak antolatu eta hitzarmenak hobetzen. IMQk langileak subrogatu ordez, jende berria hartu nahi zuen, merkeago eta antolatu gabea”.

Horretaz gain, komunikabideei begira, ez zaie jarraipen mediatiko berbera ematen gatazka feminizatuei, eta garbikuntzako sektore feminizatuek hori dute beren kontra:

“IMQkoa salatzeke egin genuen prentsaurrekoa, Tubacex-etik zetorren kide batek ezin zuen sinetsi bakarrik Berriako kazetaria azaldu izana. Kolektibo feminizatura ez dator inor, baina sektore maskulinizatuetan, industriar, kaleko garbikuntzan, ikusgarritasun handia dute”.

Akordioa 2022ko apirilaren 27an sinatu zen. Lan zentroko hitzarmenak Bizkaiko Epaitegietako bost egoitzetako garbitzaileentzat hobekuntza nabariak jaso zituen: %20eko soldata igoerak aurreikusten ditu eta gainera, kontratazioaren partzialtasunari ere aurre egiten zaio neurri handi batean, lanpostu hutsak betetzeko sistema bat sortuz, lanaldi osoa lortu arte lanaldia luzatuko dela bermatzeko. Lizentzien eta baimenen hobekuntzak ere jasotzen dira.

3. FEMINISMOAREN LAUGARREN OLATUA

Soldata arrakalaren aurkako borroka, ez da ustekabeko gertaera bat. Azken urteetan feminismoak izan duen goraldiarekin lotuta dago, laugarren olatu feministarekin hain zuzen ere. Aurreko olatuetan bezala, laugarren olatu honek ere masa mugimenduen feminismoa ekarri du. Olatu honen aldarrikapen nagusien artean genero-indarkeria, kristalezko sabaia, eta soldata arrakala bera ere badaude. 90 hamarkadan hasi eta goia jo zuen 2018an. Amaia Nausia Pimoulier historialariak esan duen moduan, *“hamarkadetan emakumeak lortutako aurrerapausoak ez galtzeko beldurrez egon gara eta horrela jokatu dugula iruditzen zait batzuetan. Orain, berriz, jarrera bestelakoa da; ez ditugu lortutako eskubideak galdu nahi, eta, aldi berean, beste konkista batzuk lortu nahi ditugu. Dagoeneko ez dugu onartzen zaintzan doako lana egitea, soldata baxuagoak irabaztea edota eraso sexistak jasateagatik gu errudun bihurtzea”*.

Lehen lerroan soldata arrakalaren aurkako borrokan ari diren emakumeen testigantzak soldata arrakalaren ezaugarri eta dimentsio anitz erakusten ditu. Hitz gutxitan, soldata arrakala, lan-merkatuan gertatzen diren desberdintasun-egoerei erreferentzia egiten dien kontzeptua da. Baina sakontzen hasiz gero, kontzeptu konplexua eta polifazetikoa dela ikusiko dugu, ñabarduraz beterikoa.

Generogatikoko soldata arrakalaz ari garenean, Eustaten arabera honakoa da: *Gizonen eta emakumeen orduko soldata gordinaren arteko aldeari dagokio, lan mota, lanaldi mota edo lan-kategoria edozein dela ere, eta gizonen soldatari dagokion ehunekoan adierazten da. Justizia edo ekitate ikuspegi batetik bidezkoa ez den arren, garrantzitsua da azpimarratzea soldata arrakala legezkoa dela. Desberdina da soldata diskriminazioaren kontzeptua, bestelako bidegabekeria bat neurtzen duelako. Generogatikoko soldata diskriminazioa, lanpostu eta lan-kategoria berean eta ordu berdinetan, emakume bati gizon bati baino gutxiago ordaintzea da. Soldata diskriminazioa legez kanpokoa da eta delitu gisa tipifikatuta dago.*

SOLDATA-ARRAKALAREKIN LOTUTAKO KONTZEPTUAK

Generoaren araberako lanaren banaketa: Faktore hau erabakigarria da soldata arrakala azaltzeko orduan. Lan sektore maskulinizatuak eta feminizatuen bereizketan datza. Baina sektoreok errekonozimendu ekonomiko eta sozial desberdina dute: sektore

maskulinizatuen alde eta feminizatuen kaltetan. Izan ere, zenbat eta sektore feminizatuagoak izan, langileen soldatak are baxuagoak eta baldintzen prekarizazioa are handiagoa izan ohi da.

Sektoreka aztertuz, arrakalarik handienak zerbitzuetan dago, hau da, emakume gehien enplegatzen dituen sektorean. Lanbide ertain-baxuetan emakume eta gizonak jasotzen dituzten soldatak alderatuz gero, emakumeek gizonak jasotakoaren %65-67 jaso ohi dute.

Segregazio horizontala: Sektore, enpresa edota lantoki berean pairatzen den segregazioa da: enpresa berarentzat lanean ari diren emakume eta gizonak, lan kategoria baliokide baina desberdinak dituztenean. Horrela gertatzen da garbikuntza sektoreko enpresetan. Kristalak garbitzen dituzten edo lurrak lixitzeko makina erabiltzen duten langileak, batez ere, gizonak izan ohi dira. Aitzitik, lurrak edo komunak garbitzen dituztenak emakumeak izan ohi dira. Lanak baliokideak badira ere, emakumeen kategoriari balio eta ordainsari murriztagoa dagokio.

Segregazio bertikala: Eskala hierarkikoan, gizon eta emakumeen banaketa desberdina da, enplegu feminizatuak beheko eskaletan biltzen dira. Euskal Autonomia Erkidegoan esaterako, 2016an, kristalezko sabaia %13,1koa zen. Hau da, soldata handienak eta antzeko ezaugarriak dituzten emakume eta gizonen artean gizonak %13,1 gehiago kobratzen zuten lan egindako ordu bakoitzeko.

Lan-praktikak eta soldata-sistemak: Badira emakumeei eta gizonari modu berean aplikatzen ez zaizkien praktikak prestakuntza edo garapen profesionala bezalako eremuetan. Emakumeek, askotan, soldata-osagarrien beharpenak jasaten dituzte gizonekiko, hauek errendimendu-osagarrietan edo aparteko ordainsarrietan onurak izaten baitituzte.

Partzialtasuna eta denboraren erabilera: Lanaldi partzialean lan egiten duten emakumeen ehunekoa gizonena baino handiagoa da hainbat faktorerengatik (lan feminizatu partzialak, kontziliazio-beharrengatik lanaldia murriztea, etab.), Horrek ondorio negatiboa du emakume langileen soldata eta erretiro pentsioetan. Askotan kontziliazioa aitzakiatzat baliatzen da emakumeak lanaldi partziale-tara bideratzeko.

Kontratu mota eta adina: Lan egindako ordu bakoitzeko aldea %22,5koa da kontratu mugagabeetan, eta %6,9koa behin-behinekoetan. Lanaldi motaren arabera, aldea handiagoa da lanaldi partzialeko kontratuetan (%23,4). Soldata-alde handiena duen adin-tartea 50 urtetik gorakoena da (%28,1).

Informazio falta, gardentasun falta: Erakunde publiko eta pribatuak ez dira gardenak izaten langileek irabazten duten soldatari dagokionez. Horrela, gizon eta emakumeen arteko bereizkeria ezkutatatu egiten da eta langileek ere ez dute ezagutzen bizi duten egoera desberdindua.

Borroka sindikalaren praktikatik eta ikuspegi feminista batetik, bada sindikatuan identifikatu dugun soldata-arrakalaren beste dimentsio bat, komunikabideekin lotuta dagoena. Gizonak protagonista diren gatazkei ematen zaien estaldura mediatikoa, sektore feminizatuetako borrokei ematen zaiena baino nabarmen handiagoa izaten da. Ez hori bakarrik, jendartetik datorren sostengu soziala edota politikariek eskainitako arreta mailan ere arrakala sumatzen da.

Nola eraman negoziazio mahaira arrakalaren gaia? Zein ebidentzia erabil daitezke beste aldearen aurrean? Partzialtasun maila handiagoa, behin-behinekotasun maila handiagoa, kategoria baxuagoak, ordezkapenik eza eta antzerakoak eramaten dira negoziazio mahaira, soldata arrakala ezabatu beharra justifikatzeko. Baina justifikatu ahal izateko, berebizikoa da konparaketa bat egitea, arrakala hori bistaratuko duena, eta horretarako funtsezkoa da balio bereko lanaren ideia.

Balio bereko lanaren ideiak, ordainsari berdina jasotzeko eskubidea gordetzen du, ez soilik lanpostu berbera den kasuetarako, baizik eta lanpostu ezberdinak izan arren, lan horien balioa berbera den kasuetarako. Honek, sektore feminizatu bat eta sektore maskulinizatu bat alderatu eta desberdinkeriak bistartzeko bidea irekitzen digu, kale garbiketa (maskulinizatua) eta bulego garbiketarekin (feminizatua) gertatzen den bezala.

Balio bereko lanak dira, beraz, agindutako eginkizunen edo zereginen izaera, lan horiek egiteko eskatzen diren hezkuntza-, lanbide- edo prestakuntza-baldintzak, lan horiek egitearekin hertsiki lotutako faktoreak eta jarduera horiek gauzatzeko lan-baldintzak baliokideak direnean.

“Balio bereko lanak direla frogatzeko, lanaren funtzioaren deskribapenetara jotzen dugu. Sektore maskulinizatu eta feminizatuetan funtzioen deskribapena berdina bada, ezin dira baldintza desberdinak onartu.” (Marikruz Elkoro)

Balio bereko lanagatik ordainsari berdina jasotzeko eskubidea legez babestuta dago. Eskubide horixe aitortzen du, Europar Batasunaren Funtzionamenduari buruzko Tratatua (EBFT) 157. artikulua eta Langileen Estatutuaren 28. artikulua.

Azken batean, kontua da, formalki desberdinak izan arren, praktikan balio bereko lanen lanetan soldata-tratu desorekatuak ez ematea. Horretarako, lan desberdinen arteko alderaketa egin behar da. Balio bereko lanaren defentsa, soldata arrakalari aurre egiteko gako izango da.

Horrela gertatzen da eraikinen eta lokalen garbiketaren sektorean, kale garbiketarekin alderatzen dugunean: 10.000 euroko soldata arrakala dute Bizkaian eta 8.000 eurokoa Gipuzkoan.

“Hori ez da asmakizun bat. Balio gutxiago al du eraikinak garbitzeak errepideak garbitzeak baino? Kontua da zerbitzu hori merkeago egiten dela emakumeek egiten dutenean.” (Jone Bengoetxea)

Hitz gutxitan esanda: balio bereko lanak dira, baina soldata desberdintasun nabarmenak dituzte. Zerbitzu jakinak azpikontratatuak dituzten heinean, guzti hori euskal erakunde eta administrazio publikoen konplizitate eta adostasunarekin gertatzen da.

Guzti honek genero neutraltasuna zalantzan jartzeko tresnak ematen dizkigu. Dela partzialtasuna, emakumeek enplegua eta zaintza uzartzeko patronalak erabiltzen duten formula magikoa. Direla soldata osagarriak: ordutegi prestasuna, antzintasuna, mugikortasun geografikoak eta ahalegin fisikoak. Edo dela, balio bereko lanaren justifikazioa. Guzti hauek, soldata gardentasun faltari erantsita, bistaratu egiten dute patronalak eta administrazio publikoak ukatu edo naturalizat hartu nahi duten arrakala.

4. ESAN ETA EGIN

Erabakia

Lan gatazka eta negoziazio kolektiboaren bitartez soldata arrakala abor-datzearekin batera, konfederazioaren beraren ildo politiko eta estrate-gikoan honek hartu duen lekua azaltzea argigarria da. Jarraian, sindika-tuaren norabidea erakusten duten hiru une zehatz aipatuko dira.

– Hitzetatik ekintzetara igarotzeko unea:

Urtero, otsailaren 22an, soldata berdintasunaren aldeko nazioarteko eguna ospatzen da. 2018 urtean, handik hiru astera, ELAk agerraldia egin zuen Donostian, hitzetatik ekintzera igarotzeko unea heldu zela sinetsita. Agerraldi horretan, soldata arrakalaren aurrean urrats zehatzak emateko deia luzatu zuen sindikatuak.

Erronka horri ekiteko, une horretan irekita zegoen sektore batean jarri zen fokoa. Hain zuzen ere, Gipuzkoako bulegoetako garbikuntzan. Sek-toreko arduradun zen Mirari Irurek zera azpimarratu zuen:

“Gipuzkoako bulegoetako garbikuntzaren negoziazioa aukera bikaina da sektoreko soldata arrakalarekin amaitzeko... Arazoa ez dago diagnostikoan, arrakalari aurre egiteko neurri zehatzak behar ditugu. Gipuzkoako bulegoetako garbikuntzako langileek, kale garbikuntzakoekiko 1.000 eta ia 6.000 euro arteko diferentziak dauzkate oinarrizko soldatan, bulegoetako langileen kaltetan, kalean lan egiteak eragiten dituen lansari osagarriak alde batera utzita. Kale garbikuntzako langile gehienak gizonezkoak dira eta bulegoetakoak emakumeak”.

Honela, zuzeneko interpelazioa egiten zaio administrazio publikoari: bulegoetako garbitzaile askok administrazioak emandako emakidetan edo Confebask-eko kide diren enpresetan lan egiten dute. Sindikatuak egindako agerraldi honek, soldata arrakalaren aurkako borrokak duen izaera politikoa nabarmentzen du. Baina agerraldiaz harago, urte bereko apirilean, 32 neurri proposatu zituen ELAk.

Horixe izan zen sindikatuaren erantzuna, Eusko Jaurlaritzak Soldata arrakalaren gaia lantzeko mahai osatzeko proposamenari. Mahai horre-tan batuko ziren Jaurlaritzak bera, CCOO, UGT eta Confebask, baina ELA eta LAB sindikatuak ez. ELAk egindako balorazioaren arabera, mahai horrek ez zuen arazoan muinera iristeko aukerarik ematen.

“Arazoari muintetik heltzeko borondatea izanez gero, Jaurlearitzak asko egin dezake.... Hiru aldeko mahai horretara deituta gobernuak soldata arrakalaren inguruan duen erantzukizuna alboratu eta ardurara eremu pribatura zokoratzen du”.

ELAk mahai gainean jarritako neurrien artean, bereziki esanguratsuak dira Administrazio Publikoa zuzenean interpelatzen dutenak:

- Kalitatezko enpleguak sustatzeko politikak eta lan ikuskaritzan zigor eredugarriak: “250 langiletik gorako enpresetan benetako berdintasun planak eskatzen ditugu, neurri eraginkorrak bilduko dituztenak, eta hitzarmen kolektiboen balio berbera izango dutenak”.
- Azpikontratazioa: administrazioak azpikontratatu dituen zerbitzuetan ahalmen handia du eta horietan emakumeek betetzen dituzten lanpostuei balio handiagoa emateko eskatu zuen ELAk.

– Prekaritatearen aurkako borroka, ekintza sindikalaren ardatz:

2021eko azaroan egindako Kongresu Konfederalean ELAk erabaki zuen datozen urteetan prekaritatearen aurkako borroka izango dela bere ekintza sindikalaren ardatz nagusia. Prekaritatearen barruan, soldata arrakalaren aurkako borroka, badu bere lekua ere. Kongresu konfederalean ponentziak, horrela dio honen inguruan:

“Bestalde, soldata arrakalaren kontrako borroka izango da ELAren negoziazio kolektiboko beste ardatza. Batetik, lan hitzarmenak negoziatzerakoan oso zorrotzak izan behar gara sektore feminizatu-tuetako soldata igoerekin, areago antzeko lana egiteagatik gizonen soldata handiagoa jasotzen dutelako erreferentzia argiak direnean. Bestetik, gure negoziazioaren erdigunean kokatu behar ditugu kategoria maskulinizatu eta feminizatuen arteko arrakalak edota soldata-plusen balorazio desberdina lanpostu maskulinizatu eta feminizatuetan”.

– Arrakalatik berdintasunera:

2022ko ekainean Zerbitzuak federazioak ospatutako kongresu federalean, ebazpen bat aurkeztu zen, modu esplizituan Soldata arrakalari erreferentzia egiten ziona. “Arrakalatik berdintasunera” izeneko ebazpenak garbi utzi zuen ELAk eta zehatzago Zerbitzuak federazioan fokua non duen jarrita. Lehen urrats batean, arazoaren diagnostiko zuzena egiten du ebazpenak. Jarraian azken urteetan egindako ibilbidea laburbiltzen du dokumentuak. Konferentziak prekaritateari eta soldata arrakalari

lehentasuna ematea estrategikoa da federazioarentzat negoziazio kolektiboaren hurrengo urteetako urratsak zehaztu ahal izateko. Ebazpeneko zatirik esanguratsuenek ondo jasotzen dute:

“Soldata-arrakala politika instituzionalaren eta enpresa-politikaren ondorioa da, eta politika horrek emakumeei eskubide gutxiago ematea erabaki du, emakume izateagatik bakarrik. (...) Gizonezkoak nagusi diren eta emakumezkoak nagusi diren sektoreak daude, eta horietan lanak, ustezko trebetasun, gaitasun edo balio natural batzuetan oinarrituta esleitzen zaizkio sexu biologiko bati edo besteari. Baina emakumeei esleitutako lanek aintzatespen eta garrantzi sozial eta ekonomiko txikiagoa dute.

Teorian, arrakala gizonek eta emakumeek euren lan-jardueran jasotzen duten batez besteko soldataren arteko aldea da, eta gizonekin alderatuta emakumeek soldata berdintasuna izatea eragozten duten zenbait faktore sozial eta ekonomikoen ondorioa da. Lan-arko diskriminazioa eragiten duten faktore sozial eta ekonomikoen artean hauek daude: generoaren arabera bereizketa lanean, kontratazio-modalitatea, soldata prekarioak, soldata-aldea balio bereko lanetan, kristalezko sabaia eta zaintzen rola, besteak beste.

Generoaren arabera lanaren bereizketari dagokionez, ondoriozta dezakegu emakumeak nagusi diren sektoreak direla gizartearen ikuspegitik gutxien baloratutako eta okerren ordaindutako lanak, eta, beraz, sektore prekarioenak direla. Sektore horietako asko gure federazioan daude: merkataritza, garbiketa, saltoki handiak, eskola-jantokiak, jolastokiak zaintzen dituzten langileak, eskola-garraioko laguntzaileak edo telemarketinga horren adibide dira.

Diskriminazio-faktoreen artean kontratu-modalitatea ere badago. Emakumeak dira aldi baterako kontratu gehienen hartzaileak, eta zer esanik ez lanaldi partzialekoei dagokienez. (...)

Emakumeei gizartean esleitutako zaintzailearen rola ere diskriminazio-faktorea da; izan ere, eszedentzien eta lanaldi-murrizketen bidez laneko bizitza etetea ia emakumeek bakarrik egiten dute. Hori da, kasu askotan, kristalezko sabaia deiturikoan eragina duen elementuetako bat, emakumeak hierarkiaren goialdera hurbiltzen direnean eta euren ibilbide profesionalean aurrera egiteko aukera blokeatzen denean agertzen den hesi ikusezin hori, emakumeak goi-karguetan eta ordainsari handiko sektoreetan ordezkaturik ez egotea eragiten duena. (...)

(...) Gure sindikatuak egoerari aurre egiteko apustu sendoa egin du. Ez dugu onartzen emakumeoi ezarri nahi diguten rola, eta gure lanak merezi duen balioa aldarrikatu nahi dugu. Horregatik, azken urteotan oso ibilbide interesgarria hasi dugu negoziazio kolektiboan, sektore jakin batzuetako egiturazko genero-arrakalari dagokionez. ELA emakumeak nagusi diren sektoreetako erreferentziatzko sindikatu mobilizatzailea da gaur egun. Hori gure emakume militanten taldeen bidez sektore atomizatuak eta sakabanatuak antolatzeko gai izan garelako izan da posible”.

Oso gatazka eta greba luzeak gauzatzen ari gara arrakalarekin amaitzeko, negoziazio kolektiboan elementu berriak sartzen ari gara eta oso emaitza positiboak lortzen ari garela esan dezakegu. Soldata-diskriminazioari heltzea, lanaldi partzialeko kontratazioari aurre egitea, helburu nagusi bihurtu da. Horren adibide dira merkataritza, garbitasuna eta eskola-jantokietan ratioak hobetzeko eskakizunaren bidez egiten ari garen ekimena.

Esperientzia horietatik ondorioak atera behar ditugu, eta beharrezko aldaketak ezarri, estratategia hori lurralde guztietako sektore guztietara hedatu ahal izateko:

“Erabaki hori estrategikotzat jotzen dugu, eta, nahitaez, lanerako plan espezifikoeekin batera joan beharko da, prekaritate-elementu gisa definitu ditugun elementuei heltzeko: behin-behineko kontratazioa, xede nagusitzat emakumeak dituzten lanaldi partzialeko kontratuak, 18.200 eurotik beherako soldatak, enplegu-egonkortasunik eza subrogazio-bermerik ez izateagatik, laneko osasunarekin erlasionatutako gaiak edo diskriminazio-egoerak. Eztabaidaezina da gure federazioko ia sektore guztietan daudela aipatutako prekaritate-elementuak”.

Soldatei dagokienez, sektoreko hitzarmen gehienetan 18.200etik beherako soldata-atalaseak dituzten kategoriak aurkitzen ditugu. Lanaldi partzialeko kontratazioari dagokionez, aipatu behar da sektore askotan, hala nola garbiketean, kirol-kudeaketan, merkataritzan eta telemerkatinean, kontratu-modalitate hori ohikoena bihurtu dela eta horrek soldata-prekaritateaz gain, malgutasun handia dakarrela, ordu osagarriak ordu arrunten prezioan ezarriz.

“Duela gutxi egindako lan-erreformaren eta aldizkako kontratu finkoen hedapenaren ondoren, oso adi egon eta enpresetan horrelako kontratuak ezartzea eragotzi behar dugu. Sektore askotan,

hala nola osasun-garraioan edo zamalanetan, segurtasun-neurririk ez izatea, merkataritzan, garbiketan, garraioan eta beste sektore batzuetan lan-karga handiak izatea, eta Banka bezalako sektoreetan arrisku psikosozialak izatea”.

5. IBILIZ EGITEN DA BIDEA

Sektoreari begira, hurrengo urratsak eta hobetzeko margenak non dauden aztertzen dute federaziotik:

“Fijatuz gero, gehienak administrazio publikoko zerbitzuak dira, Deustuko unibertsitatea kenduta. Ez zaigu geratzen beste kolektiborik ekiparazioa lortzeko, edo hobetzeko, gutxi ditugu. Udaletan lan asko dugu egiteko. Baina zailena da esparru pribatuan, oso zaila. Diskurtso hau eta garaipen hauek izan arren, beste diskurtso bat ere badago kontra egiten diguna: gu ari garela, sektore probintziala apurtzen, ahultzen... azkenean portalak bakarrik geratuko direla. Horrek ez digu laguntzen, kontrakorrontean gaude”.

Kontrakorrontean egon ala ez, soldata arrakalari aurre egiten dioten gatazka eta akordioek aurrera darraite. Epaitegien akordiotik gerokoak dira Bermeo eta Gorliz udaletako garbitzaileak esaterako. Elkarriketak egin genituenetik ere, asko dira antolatatu diren langileak, aktibatu diren gatazkek eta erdietsitako akordioak. Jarraian, azken urteetan garbikuntza sektorean izan diren lorpenen zerrenda osatu dugu.

Dokumentu honetan garbikuntza sektorean zentratu garen arren, ezin ditugu aipatu gabe utzi, soldata arrakalaren aurkako borrokan bide oso esanguratsua egin duten beste sektore batzuk. Etxez etxeko laguntza zerbitzuetako langileek garaipen nabarmenak lortu dituzte azken urteetan. Hori da, adibide gisa, Beasaingo langileen kasua. 2022 urtean, hainbat mobilizazio eta 13 eguneko grebaren ondoren lortu zuten akordioa. Udaleko Etxez Etxeko Laguntza Zerbitzuaren azpikontratarentzat lan egiten zuten 28 langileek, gehienak emakumeak, besteak beste %24ko soldata igoera lortu zuten.

Zer esanik ez, Bizkaiko Erresidentzietako langileek 2023ko maiatzaren 23an lortutako akordioa. Bi urteko gatazkaren eta 68 eguneko grebaren ondoren, %23ko soldata igoera lortu dute, beste hainbat hobekuntzekin batera.

– 2019/06/26 akordioa Gipuzkoako epaitegi eta ertzain etxeetako garbitzaileak, 280 eguneko greba:

Patronala: Garbaldi, Eusko Jaurlaritzako Justizia eta Segurtasun Sailak.

Akordioari esker, sektoreko %70eko arrakala murriztea lortu zen. Komisarietako garbitzaileen arrakala, kale garbiketarekiko %13koa da eta epaitegietan %7koa.

Komisariatetan 2018-2022 epealdirako da, soldata igoera %9 + urteko KPI. Epaitegietan, 2018-2021, soldata igoera %4,5 + urteko KPI.

Honekin batera, greba batzordeak lortu zuen Garbaldik aintzatestea langileek baldintza toxiko eta penagarrietan lan egiten dutela, eta soldataren %20ko plus bat lortu dute lan horiek egikaritzeagatik.

– 2019/10/07 greba akordioa Elorrioko udalarekin. 5 hilabeteko greba:

Patronala: Elorrioko udala. Eraikin publikoetako garbikuntza zerbitzua azpikontratatuta du Udalak.

2019ko apirilaren 29tik greban izan diren Elorrioko eraikin publikoetako garbikuntzako langileek gatazkari amaiera eman zion akordioa lortu zuten Udalarekin.

Akordioak langileek egindako hainbat aldarrikapen aintzat hartzen ditu, besteak beste, honako hauek: lan-karga handiari aurre egin ahal izateko lanaldiak luzatzea, kategoria igoerak, lanaldi partzialak hobetzen ditu, etab. Guztira, langileek kolektiboaren soldata %20,76 igotzea lortu dute.

– 2021/02/17 Zarauzko udal bulegoetako garbitzaileak:

2021ean ELAk hitzarmen berria sinatu zuen 24.216,9 euroko urteko soldata jasotzen zuena. Hobekuntza garrantzitsuen artean, nabarmentzekoa da langile guztien urteko lanaldia jaitsi egingo dela. Zarauzko udal bulegoen garbiketa-hitzarmena Gipuzkoako erreferentziako garbiketa-hitzarmenetako bat da, eta bide-garbiketaren aldean zeukaten soldata-arrakala ezabatzea lortu zuten langileek, beste 5 urtez igoerak bermatuta.

Negoiazio luzeen ostean, ELAk eta OHL Servicios-Ingosan enpresak hitzarmen berri bat sinatu zen Zarautzen (Gipuzkoa) lan egiten duten

langileen artean. Hitzarmen berriak 5 urteko indarraldia du (2020-2024), eta KPI +% 1,3ko igoera bermatzen du, % 2,3ko zoruarekin. Hitzarmen berri honen bidez, langileek jasaten zuten soldata-murrizketa kentzea lortu du sindikatuak; izan ere, orain 24.216,9 euroko urteko soldata izango dute 2021ean.

Oinarritzko soldataren igoeraz gain, plus guztiak ez dira ez konpentsagarriak ez xurgagarriak izango; beraz, soldata-igoerak aplikatzerakoan kontuan hartuko dira. Soldataz gain, hitzarmen honek dakartzan gizarte-hobekuntzen artean daude ordaindutako lizentziak, norberaren aukerako ordaindutako egun bat barne hartzen dutenak.

– 2021/10/27 Ermuako udaleko garbikuntza, bost hilabeteko greba:

Bost hilabeteko grebaren ostean, Ermuko Udaleko kirol instalazioetako garbitzaileek %26ko soldata igoera lortu zuten, ELAk Udalarekin lortutako akordioari esker. Gauzak horrela, 16.000 euro baino gutxiagoko soldata izatetik 20.000 eurora pasatuko dira langileak.

– 2022/03/01 IMQ garbikuntza, EAeko Auzitegi Nagusiaren epaia:

Martxoaren 1eko datarekin, EAeko Auzitegi Nagusiak ebatzi zuen IMQk legeari iruzur eginez eta eskubide-abusu nabarmenarekin kaleratu zituela bertako garbitzaileak urtarrilean, eta baldintza berberetan berriz ere onartzera kondenatu zuen IMQ; baita kaleratu zituztenetik jaso gabeko soldatak ordaintzera ere. Sexu diskriminazioa dagoela ere onartu zituen epaiak.

Lehen aldiz, epai batek sektore horretan dagoen soldata-arrakala aitortzen du. Epaiak eremu ahulak aipatzen ditu, prekaritatera eta ezegonkortasunera jotzen dutenak, genero-arrakala %20 ingurukoa izanik. Araudi soziala eta errealtate berriak ere aipatzen dira, eta balio gabetzat jotzen dira, besteak beste, sexu diskriminazioagatik kaleratzeak.

Era berean, egiaztatuta geratu da langileen urteetako jarduera sindikal eta juridikoaren ondorio izan direla kaleratzeak, eta langile bakoitzari 1.000 euroko kalte ordaina eta ELA sindikatuari 40.000 eurokoa eman beharko die IMQk.

– 2022/03/21 Guggenheim garbitzaileak, greba amaierako akordioa, 9 hilabeteko greba:

9 hilabeteko greba Bilboko Guggenheim museoko 18 garbitzaileen-tzat hobekuntzak jasotzen dituen akordioa lortu zuen ELAk Ferrovial subkontratututako enpresarekin. Ekainaren 11z geroztik zeuden greban langileak, bi helburu ardatz hartuta: lan baldintzak hobetze-ko enpresa hitzarmena lortzea eta soldata arrakalari aurre egitea. Helburu nagusi horiek jasotzen ditu hitzarmenak: soldatak %20 handiko zaizkie 2024ra arteko tartean eta mailaka, hau da, 23.500 eurotik gorako soldata gordinak izango dituzte, batez beste. Gainera, -eta prekaritateari aurre egiteko ezinbestekoa zena- lanaldi partzialak desagertuko dira. Behargin guztiek lanaldi osoa izango dute aurre-
rantzean, eta horrek esan nahi du, partziala zutenen kasuan, %46ko soldata igoera izango dutela 2024an.

Lan osasunari dagokionez, gehiegizko lan karga eta erritmo bortitzak salatu dituzte langileek greban zehar. Hitzarmenak horiek mugatzeko neurriak ere jasotzen ditu hitzarmenak. Errelebo kontratua gauzatzeko xehetasunak jaso dira, baita lizentzia, baimen eta atsedendietan hobekuntzak ere.

– 2022/04/28 Bizkaiko Epaitegiak Sacyr Facility S.A.U. garbitzaileak, greba amaierako akordioa, 65 eguneko greba:

Martxoaren 21ean hasi zuten greba mugagabea. Akordioarekin langileek soldata arrakala murriztea lortu du, bai soldatetan, bai kontratu partzialetan. Ia 2.500 eurokoa zen epaitegietako garbitzaileen eta baliore bereko kale garbiketako egiten dituzten Gipuzkoako sektore maskulinizatuaren artean. Grebari esker, alde hori murriztea lortu dute hiru urtetan, 2022tik 2024ra.

Aldarrikapenen artean honako hauek zeuden: lanaldi partzialeko kontratazioa duintzea, ia eskusiboki emakumeei zuzendutako kontratazio mota izaki, eta lanpostu hutsuneak betetzeko eta lan poltsak sortzeko konpromisoa. Akordioaren barruan sartzen dira, halaber, akordioaren ultraktibitate mugagabea, adostutako baldintzak ez aplikatzea eragoz-
ten duten klausulak, eta lan baldintzen funtsezko aldaketa dakarten prozedurak aplikatzeko ezintasuna.

– 2022/06/02 Bermeoko udaleko garbitzaileak, greba amaierako akordioa, 9 hilabeteko greba:

9 hilabeteko grebari ematen dio amaiera akordioak. hitzarmen probintzialaz aparte %10eko igoera eta lanaldien handiagotzea lortu dute.

– 2022/07/29 Gorlizko udaleko garbitzaileak, ia urtebeteko greba:

la urtebeteko grebaren ostean, Gorlizko (Bizkaia) Udalaren mendeko eraikinak garbitzeaz arduratzen diren langile azpikontratatuak akordioa sinatu zuten, kale garbikuntzako lanetan diharduten gizoneniko -lanbide kategoria berekoak- soldata arrakala ezabatzeko. Akordioak amaiera eman zion 2021eko uztailaren 1ean hasi zen grebari. Akordioak hobekuntza handiak jasotzen ditu: 2023rako %32ko soldata igoera eta 2024rako %44koa. Bi igoera horiek Bizkaiko eraikin eta lokalen garbikuntzako hitzarmen probintzialaren gainetik daude.

– 2022/08/09 Deustuko unibertsitateko garbitzaileak (Sodexo), greba amaierako akordioa, ia urtebeteko greba:

la urtebeteko grebaren ostean, akordioarekin 38 lagunentzako (ia denak emakumeak) lan-baldintzen hobekuntza nabariak lortu ziren. la urtebeteko mobilizazioen ondoren eta greba mugagabea deituta, Bilboko Deustuko Unibertsitateko garbiketa zerbitzuaren azpikontrata den Sodexo enpresako langileek akordioa sinatu dute 2021/2022 ikasturtean hasitako gatazka bukatuz. Hitzarmenak 3 urteko indarraldia du (2022-2024), eta lanaldian hobekuntzak, ordu osagarrien finkapena eta lizentziak aurreikusten ditu. Horrez gain, 38 pertsonako kolektibo batentzat, batez ere emakumeentzat, % 22ko soldata-igoera dakar.

– 2022/12/19 Hondarribiko udaleko garbitzaileak, 7 hilabeteko greba:

Langileen aldarrikapenak jasotzen dituen akordioa sinatuta bukatu egin da zazpi hilabeteko greba Gipuzkoako udalerrian. Erresistentzia kutxa ezinbesteko tresna izan da borroka mantendu ahal izateko.

Zenbait hobekuntza lortu dituzte azpikontratatuak langileek akordioaren bitartez: soldata arrakala ezabatzea; 2022tik 2026ra erosahalmena galduko ez dutenaren bermea; enpresak hitzarmena

aplikatu beharko duela bermatzen duen klausula; eta norberak nahi duenerako bi jai egun.

– 2022/12/23 Teliman, 120 eguneko greba:

120 greba egun egin ondoren, ELAk akordioa lortu zuen Telimanen, Irizar autobusak garbitzeaz arduratzen den azpikontratan. Akordioak, besteak beste, KPI bermatuko die langileei. Teliman azpikontratak Irizar S.coop. enpresarentzat egiten du lan. Guztira, 24 emakume dira, 1.100 euro inguruko soldatak dituzte eta ez dute lan toxikoagatiko plusik jasotzen; pandemian garbikuntzaz arduratu ziren Irizarreko zuzeneko langileek, ordea, plus bat jaso zuten.

Akordioaren indarraldia 2017-2025 urte bitartekoa da eta hauek dira eduki nagusiak:

KPItik gorako soldata igoerak 2022tik aurrera (2022: KPI, 2023: KPI+0,5, 2024: KPI+0,5, 2025: KPI+1); Bajak ordezkatzeko 5 egunetan; Norberaren aukerako egun berreskurazina;

Toxikotasun-plusa aitortzea eta toxikotasuna desagerrarazteko konpromisoa hartzea; Aldi baterako langileentzako lan-poltsa...

– 2023/02/02 Plaza Bizkaia, greba amaierako akordioa, 4 hilabeteko greba:

Eusko Jaurlaritzaren mendeko Bizkaia Plazako (Bilbo) eraikineko instalazioetako hamaika garbitzaileek lau hilabeteko greba egin dute, lan baldintzak hobetzeko eta balio bereko lanak egiten dituzten kolektibo maskulinoen aldean pairatzen duten soldata arrakala desagerrarazteko. Bada, hori lortzeko bidean dagoen zentroko hitzarmena lortu dute. Horrela, orain 13 urtetik izoztuta zuten hitzarmena berritzea lortu dute. Akordioak %20ko soldata igoerak aurreikusten ditu. Era berean, kontratazioaren partzialtasunarekin amaitzen da, lanpostu hutsak betetzeko sistema bat sortuz, lanaldi osoa lortu arte lanaldia luzatuko dela bermatzeko. Lizentzien eta baimenen hobekuntzak ere jasotzen dira.

– 2023/03/02 Donostiako Onkologikoko garbitzaileak, greba amaierako akordioa, 32 eguneko greba:

32 eguneko grebaren ondoren, Donostiako Onkologikoko Ilunion enpresako 18 garbitzaileek %24ko soldata igoera lortu zuten.

Akordioari esker, soldata arrakala ezabatu dute. Langile horiek Gipuzkoako bide garbiketari dabilen langileek baino %25 gutxiago kobratzen zuten, eta lortutako akordioarekin pareko soldata igoera lortu dute. Akordioaren eduki nagusiak:

2023: %10eko soldata igoera.

2024: Onkologikoa Osakidetzako sare publikoan integratzen ez bada, 2023ko KPlaren igoera, gutxienez %7ko lurzoruarekin.

2025: Onkologikoa Osakidetzaren sare publikoan integratzen ez bada, 2024ko KPlaren igoera, gutxienez %7ko lurzoruarekin.

Guztira, 2025erako % 24ko gutxienerako igoera bermatzen da. Emakume langileek ordaindutako sei eguneko lizentzia lortu dute akordioarekin. Aurrerapen hori funtsezkoa da lan baldintzak hobetzeko eta lana eta bizitza bateratu ahal izateko.

OHARRAK

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

