

Prekaritatearen aurka sakatzeko garaia

2022ko Negoziatio
Kolektiborako
dokumentua



www.ela.eus

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

2021eko NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA ETA 2022rako TESTUINGURUA

2022ko negoziazio kolektiboari aurre egiteko 2021ak utzitako negoziazio kolektiboa eta 2022 hasiera arte izan diren eztabaida politiko zein legegileak kontuan izan behar ditugu. Bukaeratik hasita, azken lan erreformak utzitako legezko testuinguruan aritu beharko dugu, batetik, eta sektore publikoan behin-behineko langile publikoak kontsolidatzeko ezarritako salbuespen legedia (oso mugatua izan arren) izango ditugu.

Euskal Herriko gehiengo politiko eta sindikalak azken lan erreformari ezezkoa eman izanak, etorkizunean ere otsailaren 3an Espainiako alderdi, sindikatu eta patronalak onartutako erreforma txikia gainditzeko aldarriari eusteko aukera emango digu. ELAk oinarritzakoak diren elementu kaltegarriak, bereziki kaleratzeak eta estatalizazioa, aldatzeko dinamika bizirik mantenduko du; horri begirako dinamika politikoak landu eta proposatuko ditugu.

Aurrekoaz gain, ELAk jarraituko du orain arte bezala, negoziazio kolektiboaren bitartez, Kongresuan egin ez dena Euskal Herriko lantokietan egiten:

- Sektore zein enpresetako hitzarmenetan 2012ko lan erreformaren funtsezko elementuak indargabetzen jarraituko dugu; indar berezia jarriko dugu enpresek aldebakarrez lan baldintzak aldatzeko aukera mugatzen eta kaleratzea garestitzen.
- Gure herrian hitzarmen propioak sortzeko eta berritzeko dinamika mantenduko dugu. Estatalizazioaren arazoa legezkota da (negoziazio-gaiak autonomia- edo probintzia-hitzarmenetan mugatzeko aukera ematea estatuko negoziatzaileei), baina estatuko gizarte-eragileek legea aprobetxatzeko eta hemen egin daitezkeen negoziazioak debekatzeko borondatea izan behar dute. Nahi izanez gero CCOO eta UGTk uko egin diezaiokete botere hori erabiltzeari, baina estatuko hitzarmenen %80an negoziazio gaiak mugatu egiten dituzte. Esandakoaren zentzuan, izugarri kezkatu gaituzte sukaldaritza kolektiboko EAEko lehen negoziaketa martxan jarri nahi izan dugunean patronalak eta CCOO sindikatuak ukatu izanak. Aipatutako negoziazioa martxan jarri nahi izan dugunean CCOO sindikatuko kideek mahaia osatzerik ez zegoela esan zuten; horretarako arrazoia, "*estatuko hitzarmeneko batzorde paritarioaren baimenik ez duelako*". Hau da, hitzarmen horren negoziazioan EAEen %10etik beherako ordezkaritza duen sindikatuak debekatu egin nahi die %85etik gorako ordezkaritza dutenei hemen estatuko hitzarmenaren miseriazko baldintzak hobetzea.

Bestetik, administrazio publikoetako langileen behin-behinekotasuna murrizteko salbuespeneko legedia onartu da. Gure ustez ez da nahikoa, baina aukerak irekitzen ditu iruzurrezko behin-behinekotasuna pairatu duten langile askok beren lanpostua kontsolidatzeko eta hemendik ekainera arteko epea du horretarako.

2021eko negoziazio kolektiboa zaila izan da. Maskulinizatutako sektore gehienetan hitzarmen sektorialak indarrean zeuden; feminizatueta, ordea, iraungita zeuden. Koronabirusaren krisiak bereziki kolpatutako sektoreetan negoziatzea zaila izan da (ostalaritza, merkataritza, zahar-

egoitzak, etxez-etxeko laguntza, bulegoen sektorean edo garbikuntzan, besteak beste). Batetik, patronalak ez du negoziazorako borondaterik izan eta, bestetik, zaila izan da salbuespenezko egoeran sektore batzuetan greba dinamikak martxan jartzea (telelana, digitalizazioaren ondorioz kaleratze kolektiboak kudeatzen aritu gara, langileak ERTEan egon dira...). 2022 urtean grebak normaltasun handiagoz deitzea espero dugu.

Bestalde, UGT eta CCOO sindikatuen aldetik bizkarroikerian oinarritutako sindikalismoa kontsolidatzen ari da, ELAren militantziaren mobilizazio esfortzuaren kontura bizirauten dutenak. Gure herrian grebak bereziki ELAko afiliatuok egiten ditugu; mobilizazioen ondorioz patronalak akordioak bilatzen ditu, aurretik mahai gainean ez zeuden edukiak jarrita, baina sindikatu merkeenak bilatzen dituzte mobilizazioak ahalik eduki eskasenekin desaktibatzeke. Hor izaten dituzte UGT eta CCOO prest akordiotarako, ELAko kideak greba gehiago egiteko eta eduki hobeak lortzeko prest direnean ere.

Harro gaude gure jendearekin, mahai gainean dauden hobekuntzak neurri handi batean beraiei esker lortzen baitira. Hori da azaldutako jarrera bizkarroia, ELAren esfortzuaren bitartez akordioak egiten dituzten bi sindikatuena. EAEko eta Estatuako greba deialdien datuak aztertzea besterik ez dago esandakoa ikusteko: bi sindikatu horiek estrukturalki ez dute grebarik egin nahi, eta Gehiengo Sindikala da gure lan munduaren bereizgarri nagusia:

	EAE	Estatua
Greba kopurua	193	451
Lan egin gabeko egunak	129.260	282.817

Iturria: Lan Harremanen Kontseilua

EAEen egiten dira estatu osoko greben %42, eta estatu osoan greben ondorioz galdutako egunen %45,7 EAEko langileek egiten dituzte. Nafarroako datuak gehituz gero ondorioa oso argigarria da: ELAk eragina duen lurraldean CCOO eta UGTk eragina duten lurralde guztietan haina greba egiten dira. Eta EAEen CCOO eta UGTren papera mobilizazioa desaktibatzea da, langileen potentziala murritztea. Mobilizazioei galga jartzen dieten sindikatu horien muga gainditzen saiatuko gara 2022an langileentzako lan-baldintzen hobekuntzak lortze aldera.

Azkenik, testuinguru ekonomiko zaila dugu ere. Lan munduak pandemiaren ondorioak, lehengaien garestitzeak, hornikuntza arazoek eta KPI altuek negoziazio kolektiboa are gehiago zailduko dute.

2022rako ERRONKA NAGUSIAK

Ezegonkortasun garaia bizi dugu; aipatu bezala 2022ko negoziazio kolektiboaren testuinguruak honako ezaugarriak ditu: pandemia egoeratik ihes egin ezina eta oinarritzko lehengaien garestitzea. Eta beste desegonkortasun egoera batzuetan bezala, oraingoan ere patronalak lan-eskubideak

murritzuta irten nahiko du, azaldutako desegonkortasun hori, besteak beste, lan eskubideen murritzetek ekarri dutela kontuan hartu gabe. Ekonomiaren ezegonkortasuna lan-munduari ezegonkortasunaren isla da, eta ELAk prekaritatea jomugan jarrita ekingo dio 2022ko negoziazio kolektiboari, argi dugulako sakatzeko garaia dela.

Horrez gain, 2022ko negoziazio kolektiboa lan erreforma berri batekin egin beharko dugu. Ez da sakoneko ia ezer aldatu. Horregatik, oraindik ere Negoziazio Kolektiboaren bitartez Elkarriketa Sozialak mugatu ez dituen gehiegikeriak aldatu beharko ditugu.

ELAk negoziazio kolektiboan bi erronka estruktural dauzka:

- Batetik, enpleguaren prekaritateari aurre egitea. Lan merkatuan behin-behinekotasuna (kasu batzuetan kontraturik ere ez izatea), soldata baxuak eta osasun arazoak hedatzen ari dira, eta ELAk tresna eraginkorra izan nahi du prekaritate molde guztien aurka.
- Emakumeek pairatzen dituzten diskriminazio egoerei eta emakumeen aldarrikapenei behar bezala erantzutea, bereziki soldata arrakala amaiaztea eta zaintza esparruak merezi duen bezala aintzatestea dira gaurdanik ezarri ditugun helburuak.

Gure negoziazio kolektiboa egiteko modua aldatu nahi dugu bi erronka horiei behar bezala erantzuteko, baina horri epe laburrean beste erronka handi bat gehitu behar diogu, KPI altuen testuinguruan soldatek eros-ahalmena irabaztea. Patronalak KPI altuen testuingurua probestu nahiko du soldatak KPItik behera igotzeko. Inoiz ez omen da momentu egokia soldatak igotzeko; KPI baxua edo negatiboa zegoenean ere enpresek ez zuten soldata igoerarik planteatzen, are presio handiagoa eragin nahiko du patronalak orain, 2021eko KPIa %6,5ean itxi ondoren.

Esandakoarengatik gure egitekoa da negoziazio kolektiboa edukiz betetzea. Hauek izango dira ELArentzat hitzarmenetan ezinbestean ezarri beharreko gaiak:

1. Soldatek aberastasunaren banaketan pisua irabazteko KPItik gorako soldata igoerak, Euskal Herrirako 18.200 eurotako gutxieneko soldata ezartzea hitzarmenetan eta soldata arrakala murrizteko soldata igoerak.
2. Prekaritateari aurre egiteko neurri eraginkorrak, zeintzuk sektore eta enpresa bakoitzaren ezaugarriei erantzungo dieten, bereziki subrogazio eskubidea eta sektore publikoan iruzurrezko behin-behineko kontratua izan duten langile guztiak kontsolidatzea.
3. Era berean, lanaldi murrizketa berriro ere gatazken erdigunera ekarri nahi dugu, digitalizazioak ez dezan lanpostuen suntsiketarik ekarri.
4. Espainian indargabetu nahi ez duten lan erreforma negoziazio kolektiboaren bitartez indargabetzeko neurriak, bereziki hitzarmenak ez inaplikatzeko ELAren klausula.

Aipatutako gai hauek lortzea erronka izango da. Eskaera justuak dira, baina negoziazio kolektiboa ez da justizia kontua; indar-harremanek eta presiorako gaitasunak soilik mugatzen dute gure aldarrikapenerako gaitasuna. Horregatik, ezinbestekoa izango da mahaietako negoziazioak aurrera egiten ez duen momentutik erantzun irmoa ematea eta grebak deitzea. Gogoratu behar dugu 2022

urtea ELAren Erresistentzia-Kutxa indartuta hasten dugula, 1.243,59 eurotako gutxieneko ordainsaria ordainduta greba egiten den hilabete bakoitzeko, eta 1.430,13 eurotako ordainsariarekin, afiliazio handia dugun sektore eta enpresetan. Afiliazio handia izatea eta antolakuntza egokia izango dira aurten ere negoziazio kolektiborako ezinbesteko osagaiak. Greba, afiliazioa eta antolakuntza dira nahi dugun negoziazio kolektiboa egiteko hiru osagai nagusiak.

NOLA NEGOZIATU?

Sarreran marraztu dugu ELAren negoziazio kolektiboaren ikuspegi orokorra, baina oso garrantzitsua da, ikuspegi orokor hau koherentziaz esparru guztietan lantzeaz gain, tokian tokiko errealitatera moldatzea, lantoki edo sektore bakoitzeko arazo eta erronka zehatzak gure eskaeretan jasotzea. Gure ereduan oso garrantzitsua da lantokietan koherentziaz aritzea, horrek baitakar tuki batzuetan dauzkagun lorpenak beste batzuetara hedatzea eta, era berean, inon onartezinak diren gaiak ez adosteak zaildu egiten du enpresek beste nonbait neurri oker horiek aplikatu nahi izatea. Garaipen eta porrotek denongan dauzkate ondorioak. Baina, horrekin batera, tokian tokiko kezkek jasotzea ere bada gure ereduaren ezinbesteko elementua.

Negoizazio kolektiboa langileekin egin beharreko prozesua da, lortuko ditugun edukiak langileak negoziazioarekin lotzeko dugun gaitasunaren tamainakoak izango dira. Ondorioz, ezinbestekoa da lantoki eta sektoreetan lan-baldintzen egoerari buruzko diagnostiko sakona egitea, eta hori langileekin batera egitea. Hau egin ondoren, betiko edukiez gain ikusi beharko dugu zein eskaera espezifiko egin behar dugun.

Langileen parte-hartzea sustatzeko eta hasieratik prozesuaren parte egiteko urratsak eman behar ditugu. Sektore batzuetan langileei inkestak egiten dizkiegu, beste batzuetan bisitetan banan-bana langileei beren behar eta kezkei buruz galdetzen diegu, askotan asanbladak egiten ditugu langileekin... Tokian toki langileen iritzia jasotzeko eta sindikatuaren ikuspegi orokorra partekatze biderik eraginkorrena hautatu behar dugu.

Diagnostikoa osatzeko ere sindikatuak beren lan osasuneko teknikariak, euskara alorrekoa edo genero berdintasunerako adituak eta ekonomialariak dauzka; horien laguntzarekin diagnostiko egokiak eta diagnostiko horri erantzuteko neurri egokiak bilatuko ditugu.

Gure plataformak horren guztiaren ondorio izango dira, bai langileekin egindako prozesuen, bai sindikatuaren irakurketa orokorrarenak. Bide hori egin ondoren hasiko ditugu patronalarekin hartu-emanak, eta patronalarekin egindako bilera guztien ondoren, beti, langileei eman beharreko informazioa hausnartu eta beraiekin partekatuko dugu. Langileekiko hartu-emanen gatazkarako aukera beti mahai gainean jarri behar dugu, eta negoziaketan garapenaren arabera langileei proposamen zehatzak eramango dizkiegu.

Negoizazioan lehenbizi guretzat ezinbestekoak diren elementuak aztertuko ditugu (ez dugu inoiz bukaerarako utziko guretzat derrigor egon beharreko gai bat eta bigarren mailako beste eduki batzuetan aurrera egin). Akordiora iritsi aurretik, guretzat gutxieneko ziren edukiak ote dauden

baloratu behar dugu, langileek duten borrokarako gogoia kontrastatuko dugu eta akordioa itxiko dugu langileek edukiak ontzat eman ondoren.

Eta errepikatuko dugu ELAren negoziazio kolektiboa ulertzeko ezinbesteko elementua. Negoziazio ona egitea ez da abilezia edo inteligentzia kontua; indar-harremanak dira erabakigarriak edukiak lortzerakoan. Horregatik, ibilbide guztia langileekin batera egin behar dugu, langileentzat mobilizazioei begira garrantzitsuak diren gaiak topatu behar ditugu, mobilizazio elementu bilakatu eta horien arabera negoziaketa egin. Akordioak ere horri erantzun behar dio; langileen bitartez lortu dugun presioaren tamainakoa behar du akordioak, eta ELAk ezin du desmobilizaziorako tresna izan negoziazio eta akordio dinamika burokratikoaren ondorioz.

HITZARMENEN INDARRALDIA: Hitzarmen laburrak eta negoziazio dinamikoak

Negoziazio Kolektiboa da langileak antolatzeke eta sindikatuaren ekintza bizirik mantentzeko ardatza; horregatik, hitzarmenen indarraldia laburra izatea garrantzitsua da: bi-hiru urtekoa askoz jota. Hitzarmena gehiegi luzatzeak desmobilizazioa dakar.

Azken lan erreformaren ondoren hitzarmenen ultraaktibitate mugagabea berreskuratu da. Etorkizunean izan daitezkeen murrizketa berriei aurre hartzeko garrantzitsua da orain espreski hitzarmen guztietan ultraaktibitate mugagabe hori jasotzea, eta ezin dugu inolaz ere ultraaktibitate mugaturik sinatu.

SOLDATA IGOERAK: Aberastasuna justiziaz banatzea, prekaritateari eta soldata arrakalari aurre eginez

Hitzarmenak irauten duen epean zehar KPItik gorako soldata igoerak lortu nahi ditugu,; horregatik ezarri dugu oinarri moduan KPItik gora bi puntuko igoera. Negoziazioan erabili beharreko KPI erreferentzia beti aurreko urtekoa da, hau da, 2022ko soldata igoera 2021eko KPIa erreferentzia hartuta egin behar dugu. Soldata igoera zehatza enpresaren zein sektorearen egoera ekonomiko zehatza aztertu ondoren egin beharko dugu, hots, sindikatuko ekonomialariek egoera aztertu ondoren, eta beti KPIaren gainetik ahalik igoera handiena lortzeko. Egoera ekonomikoa bereziki ona denean langileekin informazioa ondo partekatu behar dugu, soldata igoera garrantzitsuak lortze bidean beren konplizitatea lortzeko.

Aurretik ere aipatu bezala, sindikatuak bi erronka nagusi ditu negoziazio kolektiboan: prekaritatearen aurkako elementuak erdigunean kokatzea eta genero arrakalari aurre egitea. Bi erronka horiek soldatetan ere beren isla izan behar dute.

Batetik, hitzarmen kolektiboetan oinarritzko soldata duina ezarri behar dugu. Azken Kongresuan eztabaidatutakoaren arabera urteko 18.200 euro gordin edo hilabeteko 1.300 euro garbi bermatzea da soldata duinerako bidean gure buruari ezarritako hitzarmenatarako gutxieneko langa.

Horrez gain, sektore eta lantoki bakoitzean gizon eta emakumeen soldatak aztertu behar ditugu generoaren arabera, arrakalarik ote dagoen aztertzeko. Lantokietako diagnostikoaren parte izango den soldaten auditoria egitea elementu garrantzitsua izango da soldata arrakala horiek topatzeko, arrakala ez baita lanpostu berean bi soldata ezberdin izatea soilik, baizik eta formazioarengatik, lanpostuaren izaerarengatik, ardurarengatik... balio bera izan beharko luketen bi lanpostutan soldata ezberdinak izatea. Egoera horiek topatzen ditugunean diskriminatutako lanpostu edo kategorientzat soldata igoera gehigarriak eskatuko ditugu. Soldata arrakalaren lanketan ez ditugu soilik oinarritzko soldatak kontuan hartuko; soldata osagarriak izaten dira sarritan diskriminazio iturri, lanaren elementu batzuk plusa jasotzeko merezimendu direla ezartzean eta beste batzuei aukera kenduta. Aipatutako soldata igoera gehigarriek bermatu egin behar dute arrazoizko epe batean soldata arrakala desagerraraziko dugula.

Azkenik, eremu batzuetan azken urteetan hitzarmenak atzeratzearen ondorioz ala patronalen aldebakarreko inposizioaren ondorioz langileek eros-ahalmena galdu dute. Aipatzekoa da sektore publikoko egoera, azken hamarkadan %10 inguruko eros-ahalmena galdu ondoren aurten %4,5 gehiago galdu dute langileek. Esparru hauetan guztietan eros-ahalmena berreskuratzeko dinamikak jarriko ditugu martxan.

LANALDIA: Lanordu gutxiago lana banatzeko, partzialtasun gutxiago duintasunez bizitzeko

1999an asteko 35 orduen aldeko Greba Orokorra egin genuenetik lanaldi murrizketaren aldeko aldarriak espazioa galdu du gure sindikatuaren aldarrikapenetan, besteak beste, oso testuinguru ekonomiko zaila kudeatu behar izan dugulako, bereziki 2008tik aurrera. Lanaldi murrizketak garrantzia berreskuratu behar du gure eskaeren artean, aparteko lanordurik egingo ez dela bermatzearekin batera.

Eraldaketa digitalaren ondorioz bereziki eraman behar diogu garrantzia lanaldiaren murrizketari, hala egin ezean milaka lanpostu suntsitzeko arriskua baitago eta ezinezkoa izango da beste lanbide batzuetan horrenbeste lanpostu sortzea. Orokorrean lanaldi murrizketak planteatu behar baditugu, eraldaketa digitala ematen ari den sektoreetan -esaterako merkataritzan- lanaldi murrizketa erradikalak aldarrikatuko ditugu. Eraldaketa hauek gertatzen ari diren sektoreetan eraldaketaren sakontasuna eta lanaldi murrizketarena proportziozkoa izan dadin saiatuko gara, digitalizazioa areagotzen duten enpresek lanaldi murrizketa handiagoak izan ditzaten (murriztu beharreko orduak on-line fakturazioarekin lotzea moduko proposamenekin, adibidez).

Lan gehiegi egitea langile askorentzat arazo baldin bada, beste askorentzat, bereziki emakumeentzat, lanaldi partziala da arazo nagusia, horrek dakarren pobreziaarengatik. Aurretik esan dugun gutxieneko 18.200 eurotako soldata ez izateko arrazoi nagusietako bat hainbat sektoreetan lanaldi partziala da. Horregatik, lanaldi partziala hedatuta dagoen sektore eta lantokietan lanaldia osatzeko edo lanaldi partziala zigortzeko dauzkagun proposamenek garrantzitsuak behar dute ezinbestean.

Aurrekoekin batera, gogoratu beharra dago lanorduen erregistroa egitea derrigorrezko dutela enpresek. Aparteko orduen kontrola egiterakoan erregistroa manipulatu ezin den eta langileen ordezkariaren kontrola bermatzen duen moduren batean egitea ezinbestekoa da.

LAN OSASUNA: Heriotza dakarren lanik ez dugu nahi

Gure plataforma ereduan baditugu eskaera orokor batzuk langileen osasuna modu egokiagoan bermatzeko (baja egoeretan soldatak osatzeko eskaerak, mutuak enpresetatik ateratzeko eskaerak edo prebentzio delegatuentzako ordu sindikal osagarriak, besteak beste). Aspaldiko aldarrikapen horiez gain, COVID garaian ikasitakoaren arabera beste eskaera batzuk gehitu ditugu aurten, gaixotasun kutsakorrek pairatzen dituzten langileek bajaran dauden bitartean bajak osatzeko aukera eta langileek prebentzio neurriak eskatzen dituztenean enpresen isiltasunak epemuga izateko neurriak bereziki. Esandakoaz gain, 2022ko plataforman emakumeak haurdun direnean arrisku handiko lanetan baja hartzeko izaten diren zailtasunak gainditzeko klausula ere sortu dugu.

Aipatutako eskaera guztiak garrantzitsuak dira eta sektore guztietan bermatu beharrekoak, baina lan osasunaren kasuan aldarrikapen orokorrez gain, ezinbestekoa da sektore edo lantoki bakoitzeko egoeraren arabera aldarrikapen espezifikoak lantzea, eta horretarako Lan Osasuneko Arloarekin batera langileen egoera aztertu ondoren eskaera berezituak egitea.

LAN ERREFORMAREN AURKAKO KLAUSULAK: Kongresuan ezinezko dena negoziazio kolektiboan egiten jarrai dezagun

2012tik aurrera ELAren negoziazio kolektiboaren ezaugarri bat izan da lan erreforma lantokietan sartu ez dadin neurriak aldarrikatu eta adostea. Lan Erreformaren aurka lehen neurria Hitzarmen Kolektibo bat negoziatzea da, itun soil bat beharrean edo hitzarmen extraestatutario bat. Horregatik ere, ordezkariaren gehiengorik gabeko hitzarmen edo itun bat negoziatzea guretzat onartezina da, antidemokratikoa da eta, gainera, horren ondorioa da segurtasun juridiko gutxiko akordio bilakatzen dela, adibidez Langileen Estatutuaren 41. artikulua arabera soldata murrizketak planteatu daitezkeelako.

Lan Erreformari buelta ematerakoan elementu batzuei eman behar diegu garrantzi berezia. Lehenik, gurekin adostutako hitzarmenak enpresek aldebakarrez edo arbitraje bitartez aldatzeko aukerarik ez izatea. ELAk horretarako prestatuta daukan klausula da enpresak beraiekin adostutako lan-baldintzak aldatu nahi dituztenean berriro ere sindikatuarekin negoziatu beharra dakarrena. Horregatik da ezinbesteko elementua negoziazio kolektiboan. Hau oinarritzko joko-araua da, mahaian dauden bi aldeek artean adostutakoa bien artean bakarrik aldatzeko aukera izatea.

Aurrekoaz gain, kaleratzeetan kalte-ordaina handitzea edo Lan Baldintzen Funtsezko Aldaketa egiteko mugak jartzea ere oso gai garrantzitsuak dira ELArentzat.

PREKARITATEAREN AURKAKO KLAUSULAK: Lan-mundu prekarioa duintzeko eskaerak

Hasieran adierazi bezala, gure lan mundua gero eta prekarioagoa da. Prekaritatearen elementu batzuk, pobrezia edo lan osasun eza, beste puntu batzuetan landu ditugu. Atal honetan bizi proiektu egonkor bat eraikitzeke enpresetan ezartzen diren oztopoei aurre egiteko aldarrikapenak jasotzen ditugu.

Azpikontatatzea izanik prekaritate iturri nagusienetako bat, azpikontatatutako langileen subrogazio eskubidea ari gara Konfederazio osoan azpimarratzen. Subrogazio eskubidea baldintza aurre-sindikala da, hau da, langileak sindikatuaren bitartez antolatu eta beren lan-baldintzak hobetzeko aurrebaldintza da. Enpresa nagusiak edozein momentutan azpikontatatutako enpresarekin batera langileak kaleratzeko aukera izatea diziplinarako izugarritzeko tresna da; ondorioz, subrogazio eskubidea zentrala da. Subrogazio eskubide hori sektoreko hitzarmenetan edo enpresa nagusien hitzarmenetan barnera daiteke; bigarren honek elkartasun ariketa garrantzitsua suposatzen du, eta hala izan behar du.

Subrogazioaz gain, ABLEen erabilera mugatzeko neurriak eska ditzakegu, zerbitzu publiko bat publikatzerakoan langileen subrogazioa bermatzea, lan erreformak dioena baino epe laburrago bat ezartzea behin-behinekotasuna mugatzeko, autonomo faltsuen erabilera mugatzeko neurriak ere jaso daitezke, azpikontatatzeari buruzko informazio gehigarria jasotzeko aukera edo multizentroak diren enpresetan langileen ordezkariak hobetzeko neurriak jasotzea, besteak beste. Subrogazioa modu orokortuan eskatuko dugun arren, ezinbestekoa da bestelako klausulei lehentasuna ematerakoan sektorearen edo lantokiaren prekaritate egoera zehatza zein den aztertzea, beraz, ELAk diseinatutako prekaritate mapa osatu ondoren mapa horrekiko koherenteak diren eskaerak egin beharko ditugu.

BERDINTASUN PLANAK: Eskaera transbertsalak, ez kontziliazio neurri hutsak

ELAk Berdintasun Planen negoziatorako gida osatu du. Negoziazio Kolektiboaren bitartez genero ekitatea sortzea, gure ustez, ez da klausula espezifiko bat ezartzea, transbertsalki elementu ezberdinetan (soldatak, lanaldia, prekaritatea...) gizon eta emakumeek pairatzen dituzten diskriminazio eta arrakala ezberdinak aztertu ondoren elementu bakoitzean arrakala horiek gainditzeko neurriak hartzea baizik. Horretan ari gara.

Aurrekoa esanik, garrantzitsua da Berdintasun Planak negoziatzerakoan negoziazio hori erreala izateko baldintzak sortzea, eta horretarako Berdintasun Planak enpresa eta langileen ordezkarien artean adostuak izango direla bermatzea. Horrez gain, sarritan Berdintasun Planak estatu mailako negoziatioetan egiten dira, legediak hori inposatzen baitu, baina posible da enpresekin adostuta

elementu batzuk lantoki bakoitzean negoziatu ahal izatea. Negoziazio kolektiboaren bitartez hori lortzen saiatu behar dugu.

KONTZILIAZIO NEURRIAK: Zaintza eta harreman eredu ezberdinei aintzatespena

Langileen Estatutuak ezarritako gutxieneko baimen eta lizentziak sektore eta lantoki bakoitzeko langileen beharraren arabera moldatu eta hobetu daitezke. Genero ikuspuntutik kontziliazio neurri hauek oso garrantzitsuak izan daitezke, besteak beste gizartean gizon eta emakumeek hartuta ditugun rol ezberdinen arabera emakumeak lan mundutik ez kanporatzeko garrantzitsua gerta baitaiteke bizitza profesional eta pertsonalak kontziliatzeko neurriak izatea. Hori esanik, kontziliazio neurri horiek emakumeak zaintza roletan betikotzea ekar dezake ez baditugu kontuz erabiltzen, edo bestelako neurri batzuk ez baditugu hartzen, esaterako eszedentzia bat hartzen duen pertsonak promoziorako aukera berdinak izango dituela bermatzeko. Hau dena kontuan izanik egin behar diogu aurre kontziliazio neurrien negoziazioari.

2022ko plataforman gure eskaerak berritu eta berrikusi ditugu, gizartean dauden zaintza, familia eta harreman mota ezberdinei bide emateko gure eskaeretan; hau da, familia eredu tradizionalaren arabeko kontziliazio neurriak soilik egon ez daitezen.

Kontziliazio neurriekin ere garrantzitsua izango da langileen beharrak ezagutzea, langileei egunerokoan lana eta esparru pertsonala garatzeko dauzkaten arazoei buruz espreski galdetzea, gure eskaerek behar horiei erantzun diezaieten. Gai hauek pisu handia dute langileen egunerokoan eta langileak sektore edo lantokiko negoziazioarekin lotzeko ezinbesteko elementuak izan daitezke.

ESKUBIDE DIGITALAK: Lan-mundu berrirako eskaera berriak

Azken urteetan behar berriak sortzen ari dira lantokietan, eta horrek eskaera berriak egitera eramán gaitu ere. Hainbat enpresatan langileen datu pertsonalak erabili nahi dituzte kontrol neurri gisa, baliabide teknologikoek langileen denbora pertsonala inbaditzea ekar dezakete, enpresetako bidezaintzak langileen intimitatea urratu dezake, lanaren antolakuntzan erabiltzen diren algoritmoek langileak diskriminatu ditzakete edo adimen artifizialaren erabilerak arrisku sikosozialetan eragin zuzena izan dezake. Aurreko guztiak egoera horiei aurre egiteko neurriak asmatzea ekarri du, eta etorkizunean ere behar berriei begira moldatzeko gaitasuna izatea.

URRUTIKO LANA: Lan harremanak disolbatu ditzakeen lan mota, modu egokian aplikatzeko neurriak behar dituen erronka

Pandemia aurretik modu marjinalean erabiltzen zen lan moldea, telelana, pandemiaren ondoren izugarri hedatu da. Urrutiko lana arriskutsua da langileen ikuspuntutik, lan baldintzen negoziazioa individualizatzea ekar dezake, langile klaseko kide izateko sentimendua bera disolbatzeraino, eta eraldaketa digitalarekin batera soldatapeko langile izaera bera kolokan jar dezake, hainbat lan

langile autonomoen bitartez bideratuta. Aurrekoaz gain, urrutiko lanak lan baldintzak oker ditzake: hainbat lan-kostu langileen gain ezarrita, lanorduak luzatuta, lan egiteko baldintza egokirik gabe (baldintza ergonomiko edo argiztapen egokirik gabe, esaterako) edo presentzia bikoitzak dakarren tentsioarekin. Gainera, langile askorentzat tentagarria den lan-moldea da, batzuetan epe laburreko hobekuntzak baitakartza (joan-etorriak ekiditea edo zaintza beharrak betetzeko erraztasunak). Esandakoarengatik, ELAren ustez urrutiko lana ezartzekotan baldintza egokitan egin behar da, eta horri begirako tresnak ezarri behar dira negoziazio kolektiboan.

Gure eskaerak bi taldetan sailka ditzakegu. Batetik, langileek urrutiko lanarekin izan ditzaketen kalte zuzenak kontrolatzeko neurriak (gastuen konpentsazioa, baliabide egokiak eskaintzea, lanaldiaren kontrol neurriak, urrutiko lana langileen eskubide bihurtzea edo lan osasuna bermatzea).

Bestetik, langileen antolakuntza bermatuko luketen neurriak daude (langile asanbladak egiteko erraztasunak edo langileekin harremanak egiteko ordezkariak bideak izatea, esaterako). Bigarren dimentsio honi behar besteko garrantzia ematea ezinbestekoa da etorkizunean ere esparru horietan kalitatezko negoziazio kolektiboa egingo dugula ziurtatzeko.

PRESTAKUNTZA SEKTOREEN BIRMOLDAKETETAN

Sektore zein lantoki batek teknologia berrien ezarpenaren ondorioz aldaketa sakonak pairatzen dituenean langileek egoera berrira moldatzeko bide bat izan behar dute, eta horretarako kasuan kasu beharrezkoa den formazioa ematea eskatu behar diegu enpresei.

ENPLEGU ERREGULAZIOEI BURUZKO NEURRIAK: Kaleratze errazak ekiditeko bidea

Kaleratze kolektiboen aurrean prebentzio neurriak har daitezke, edozein enpresak kaleratzea planteatu aurretik ere, besteak beste langileen ordezkarietarekin akordioa egitea ezinbestekoa izan dadin edo behin-behineko langileek finkoen babes bera izan dezaten. Era berean, langileak aldi baterako enplegu erregulazio (ABEE, erdaraz ERTE) egoeran dauden bitartean prestakuntza jasotzea ere ezarri daiteke negoziazio kolektiboaren bitartez.

ERRELEBO KONTRATUA: Langileen eskubide bihurtu

Legeak enpresaren esku uzten du langileei errelebo kontratua eskaintzeko aukera. Hitzarmenetan langileek behin-betiko erretiroa hartu aurretik errelebo kontratuan egoteko aukera aurreikus daiteke, horrela langileen erreleboa bermatu eta lanpostu bat suntsitzea ekidindo dugu.

INFORMAZIO ESKUBIDEA HOBETZEA ETA KRISI EGOEREI AURREA HARTZEA:

Langileek ahalduentzeko enpresa ezagutu behar dute

Langileen Estatutuak langileen ordezkartzari hainbat informazio derrigorrez eskaintzeko betebeharra ezartzen die enpresei. Gutxieneko informazio horretaz gain, beste hainbat informazio eska daiteke eta Estatutuak berak orokorrean aipatzen dituen dokumentuak zehaztu daitezke enpresek bere betebeharra zehazki nola bete behar duten adieraziz. Informazioa izateak eta berau interpretatzeko gaitasuna izateak boterea eragiten du. Langileei aukera ematen die enpresaren egoera errearen arabera aldarrikapenak egiteko eta enpresei mehatxutan aritzea zailtzen die. Informazioaren interpretazio egokia egiteko ELAk ekonomialari talde sendoa du, negoziatio kolektiboaren garapenean garrantzi handiko azterketak egin ditzakeena.

Aurrekoaz gain, enpresa krisiei aurre egiteko legediak ezartzen dituen prozedurak berme berriz osa daitezke eta, era honetan, 2010 eta 2012 urteen arteko lan erreformek ezarritako kaleratze errazak zaildu (kaleratze objektiboen kausak birdefinituta, kontsulta epeak bestela egituratuta edo kaleratzea bestelako neurri leunagoak ezarri ondoren bakarrik erabiltzeko aukera egon dadin), benetan beste aukerarik ez dagoen egoeretan bakarrik erabil daitezzen. Kasu honetan ere, gure esku egon daiteke lan erreforma bertan behera uztea.

EUSKARA: Langileek euskaraz lan egiteko eskubidea dute

Orokorrean, lan munduan euskaldunon hizkuntza-eskubideak ez dira errespetatzen. Langileek ezin dute euskaraz lan egin. Lantoki bakoitzaren egoera oso ezberdina da, besteak beste lantokien ingurunearen arabera, baina eremu euskaldunenetan ere ez da bermatzen langileek beren hautazko hizkuntzan lan egin ahal izatea. Genero arrakalen aurrean Berdintasun Planak martxan jar daitezkeen moduan, hizkuntza arrakalaren aurrean ere Euskara Planak adostu daitezke, lantoki bakoitzaren egoeraren arabera aurrerapausoak izan daitezkeen neurriak martxan jar daitezzen.

Esandakoarengatik, euskal hiztunen eskubideak bermatze aldera, lantoki bakoitzean egoeraren diagnostikoa egitea eta honen arabera neurriak hartzea da egin beharrekoa, eta hau egiteko tresna Euskara Plana da. Hitzarmen Kolektibo gehiagotan lortu nahi dugu enpresek Euskara Planak negoziatzeko konpromisoari heltzea.

ELAk enpresetako diagnostikoak egiteko eredia landua du, urratsak eman nahi ditugun enpresetan diagnostiko hori egin dezakegu eta enpresak Euskara Plan oso bat negoziatzeari uko egingo balio hitzarmen kolektiboetan neurri zehatzak ezar daitezke. Lantokia publiko izan edo pribatua izan gure helburuak ezberdinak izango dira, eta hitzarmenetan elementu ezberdinetan eragingo dugu, hala nola hizkuntza paisaia, langileekiko harreman hizkuntzak arautzean, euskara ikasteko erraztasunak ematean, enpresaren jardunaren arabera formazioan edo kontratazio irizpideetan. Gai honetan ere ELAk urrats berriak eman beharra du.

SEXU-JAZARPENAREN AURKAKO PROTOKOLOA: Genero indarkeriari lantokietan ere aurre egin behar zaio

Lantokietan ere ematen da genero indarkeria. Egoera eta molde ezberdinetan azaleratzen den indarkeria matxista ez da soilik etxe barnean ematen den zerbait; kalean bezala lantokietan ere emakumeek biolentzia hau pairatzen dute.

Indarkeria horri aurre egiteko ELAk protokolo eredu bat landu du, prozedura bermatzailea duena, baina biktimaren zaintza lehenesten duena, jazarpena eman aurreko prebentzio kulturaren eragiten duena eta jazarpenaren ondorioak diziplina araubidean arau-hauste larritzat edo oso larritzat hartzen duena.

ELAk landutako eredua gida egokia da lantokietan genero indarkeriaren aurkako kultura ezartzeko eta egoera horiek ematen direnean ahalik modu eraginkorrean aurre egiteko.

2022ko NEGOZIAZIO KOLEKTIBOAREN MAPA

ELAk guztira negoziatu beharreko enpresa edo lantokietako hitzarmen kopurua:

	BIZKAIA	ARABA	GIPUZKOA	NAFARROA
ZERBITZU PUBLIKOAK	19	7	14	5
INDUSTRIA	114	52	81	63
ZERBITZU PRIBATUAK	30	5	9	5

Aurreko urteetan adosterik izan ez diren hitzarmen sektorialak:

SEKTOREAREN IZENA	LURRALDEA	LANGILE KOPURUA
Sektore publiko guztia (udalak, aldundiak, hezkuntza, Osakidetza, justizia, administrazio autonomoa, Ertzaintza....).	EAE	120.000 (gehienak emakumeak)
Osakidetzako garbikuntza	EAE	2.700 (gehienak emakumeak)
Hezkuntzako garbikuntza	EAE	800 (gehienak emakumeak)
Eusko Jaurlaritzako garbikuntza	EAE	300 (gehienak emakumeak)
Zahar egoitzak	Bizkaia	6.000 (gehienak emakumeak)
Etxez etxeko laguntza	Bizkaia	1.500 (gehienak emakumeak)
Autoeskolak	Bizkaia	400

Arte Grafikoak	Bizkaia	2.000
Ostalaritza	Bizkaia	25.000 (gehienak emakumeak)
Ehunen merkataritza	Bizkaia	5.000 (gehienak emakumeak)
Zapata eta larruen merkataritza	Bizkaia	590 (gehienak emakumeak)
Metalen merkataritza	Bizkaia	9.020
Altzairuen merkataritza	Bizkaia	1.070
Merkataritza orokorra	Bizkaia	6.360
Eraikinen garbikuntza	Bizkaia	12.000 (gehienak emakumeak)
Bulegoak	Bizkaia	20.000
Salgaien garraioa	Bizkaia	5.300
Pasteleriak	Bizkaia	850
Ardo eta likoreen fabrikazioa	Bizkaia	750
Gasolindegia	Bizkaia	713
Okindegia	Bizkaia	1.800
Tintoreriak	Bizkaia	500
Fruta biltegizainak	Bizkaia	650
Arrainen handizkariak	Bizkaia	282
Aldundien garbikuntza	Bizkaia	150
Zahar egoitzak	Gipuzkoa	4.500 (gehienak emakumeak)
Eraikinen garbikuntza	Gipuzkoa	6.700 (gehienak emakumeak)
Merkataritza orokorra	Gipuzkoa	1.866 (gehienak emakumeak)
Ehunen merkataritza	Gipuzkoa	2.900 (gehienak emakumeak)
Zapata eta larruen merkataritza	Gipuzkoa	480 (gehienak emakumeak)
Metalen merkataritza	Gipuzkoa	6.717
Altzairuen merkataritza	Gipuzkoa	400
Ostalaritza	Gipuzkoa	13.900 (gehienak emakumeak)
Ostatugintza	Gipuzkoa	2.200 (gehienak emakumeak)
Gasolindegia	Gipuzkoa	550
Pasteleriak	Gipuzkoa	960
Espektakuluak eta kirolak	Gipuzkoa	1.085
Hirugarrenentzako kirol kudeaketa	Gipuzkoa	940
OTA	Gipuzkoa	200

Ileapaindegiak	Gipuzkoa	1.830 (gehienak emakumeak)
Transitarioak	Gipuzkoa	200
Okindegiak	Gipuzkoa	1.847
Fruten handizkariak	Gipuzkoa	460
Salgaien garraioa	Gipuzkoa	4.900
Bulegoak	Gipuzkoa	13.800
Zahar egoitzak	Araba	2.000 (gehienak emakumeak)
Etxez etxeko laguntza	Araba	900 (gehienak emakumeak)
Eskuahartze soziala	Araba	1.100 (gehienak emakumeak)
Metalaren Industria	Araba	22.000
Ostalaritza	Araba	7.200 (gehienak emakumeak)
Ehunen merkataritza	Araba	801 (gehienak emakumeak)
Elikagaien merkataritza	Araba	2.184 (gehienak emakumeak)
Zapata eta larruen merkataritza	Araba	119 (gehienak emakumeak)
Bidaiarien garraioa	Araba	303
Salgaien garraioa	Araba	2.854
Hirugarrenentzako kirol kudeaketa	Araba	466
Okindegiak	Araba	518
Pasteleriak	Araba	114
Altzairuen merkataritza	Araba	264
Metalen merkataritza	Araba	3.324
Nafarroako sektore publikoa bere osotasunean	Nafarroa	38.000 (gehienak emakumeak)
Zahar egoitzak	Nafarroa	4.000 (gehienak emakumeak)
Kotheen konponketa tailerrak	Nafarroa	3.000
Kirol Kudeaketa	Nafarroa	3.000
Ehunen merkataritza	Nafarroa	800 (gehienak emakumeak)
Optiken merkataritza	Nafarroa	250
Ileapaindegiak	Nafarroa	200 (gehienak emakumeak)
Elikagaien merkataritza	Nafarroa	2.500 (gehienak emakumeak)
Zapata eta larruen merkataritza	Nafarroa	300 (gehienak emakumeak)
Merkataritza orokorra	Nafarroa	250 (gehienak emakumeak)
Bulegoak	Nafarroa	500

Drogeria dendak	Nafarroa	250 (gehienak emakumeak)
Fruten biltegiatzaileak	Nafarroa	150
Bidaiarien garraioa	Nafarroa	800
Salgaien garraioa	Nafarroa	800
Produktu kimikoen handizkariak	Nafarroa	80

2022an indarraldia galdu duten sektore hitzarmenak:

SEKTOREAREN IZENA	LURRALDEA	LANGILE KOPURUA
Gizarte-Ekimeneko ikastetxeak	EAE	9.000 (bereziki emakumeak)
Ikastolak	EAE	5.000 (gehienak emakumeak)
Anbulantziak	EAE	1.500
Eskuhartze Soziala Bizkaia	Bizkaia	4.800 (gehienak emakumeak)
Metalaren Industria	Bizkaia	50.000
Bidaiarien garraioa	Bizkaia	836
Eraikuntza	Gipuzkoa	16.000
Paperaren Industria	Gipuzkoa	1.200
Arte Grafikoa	Gipuzkoa	1.250
Elikagaien industria eta merkataritza	Gipuzkoa	5.700 (gehienak emakumeak)
Epaitegien garbikuntza	Gipuzkoa	100 (gehienak emakumeak)
Metalaren Industria	Nafarroa	35.000
Eraikuntza	Nafarroa	10.500
Ostalaritza	Nafarroa	5.000 (gehienak emakumeak)
Abeltzaintza merkataritza	Nafarroa	250
Elikagaien biltegiatzaileak	Nafarroa	250
Aisialdi hezitzailea (berria)	Nafarroa	350



www.ela.eus

ELA
EUSKAL SINDIKATUA