

2018ko
LEHEN SEI
HILABETEETAKO
NEGOZIAZIO
KOLEKTIBOA

ELA

EUSKAL SINDIKATUA

  ela.eus

1.- SARRERA

2008an hasitako krisi sistemikoak eta 2010etik aurrera pairatu ditugun 3 lan-erreformek erabat baldintzatu dute ELAk aurrera eraman duen negoziazio kolektiboa. Batetik, langabezia masiboak eta enpresen bizitako krisiek eta, bestetik, enpresarien alde erabat desorekatutako lan-legediak beldurra nagusi duen lan-merkatua ekarri dute. Sindikalismoak bi aukera izan ditu, enpresarien presioari men egitea eta beraiek ezarritako baldintzetan negoziazioa burutzea, ala langileen antolaketan sakontzen saiatzea lan-eskubideak berreskuratu eta hobetzeko.

ELAren aukera oso argia izan da, sindikatua ez da izan enpresarien erasoan aurrean eraso horiek lausotzeko tresna. Estatuko sindikatu eta instituzioek gurekiko presioa eragin nahi izan dute langileak lan-hitzarmenen babesik gabe uzten ari ginelakoan. Epe honetan, CCOO eta UGT gehiengo izan diren esparruetan lan-hitzarmenak sinatu dituzte, eremu horietan prekarietatea eta soldata jaitsierak hedatzen ari ziren bitartean. Egoera argi adierazten duen datu bat, azken urteetan Nafarroan lan-errentek aitortutako batez-besteko sarrerak murriztu egin dira, 2008an batez-beste 21.291,7 euro aitortzen ziren eta 2014an 20.440,8. Epe berean EAEn batez-besteko aitorpena 22.502,8 eurotik 2014ko 23.522 euroetara hazi zen. Nafarroan UGT eta CCOOren eskutik langile guztiek lan-hitzarmen sektorialen ustezko babesa zuten eta EAEn ELAk negoziazio kolektiboa blokeatzen omen zuen gatazkaren aldeko apustua eginez.

Guk ez dugu lagundu soldaten eta lan-baldintzen debaluazioa lagundu horretarako aukera ematen zuten hitzarmen kolektiboen bitartez. CCOO eta UGTk Bizkaiko Eraikuntzako hitzarmena sinatu eta hurrengo egunean patronalak hitzarmen hori ez

betetzeko eman beharreko urratsak azaltzen zituen, bake soziala oparitu ondoren enpresariak bere asmoa betetzen zuten. Bai gobernuek bai patronalek horretarako nahi dute negoziazio kolektiboa, lan-baldintzen debaluazioa sindikalismoaren zilegitasunarekin egiteko.

Antolakuntza eta borrokaren aldeko apustuak, langileak boteretzearen aldeko apustuak, urte honen hasieran bere fruituak izan ditu. Sektore hitzarmen garrantzitsuak sinatu ditugu, lan-erreformaren aurkako neurri zehatzekin -sindikatuon esku ez dauden erabakien zain egon gabe- prekarietatearen aurkako neurriekin eta soldaten eguneratzearekin.

Enpresa mailan ere negoziazioa bizkortu egin da eta gatazkak ekiditeko enpresariak hitzarmen asko sinatu dituzte. Eta gainera, erabateko prekarietate egoeran zeuden lantoki batzuetan, gehienak esparru feminizatuak, beste inon hitzartzen ez diren lan-hobekuntzak adostu ditugu.

Aldaketa honetan bi faktorek eragin zuzena izan dute emaitzan, gatazka kopurua modu garrantzitsuan hazi da iaztik hona, eta, bigarrenik, prekarietatea gure ekintzaren zentzura ekartzen ari gara eta langileen beharrei hobeto erantzuten ikasten ari gara.

Oraindik badugu zer hobetu. Hobetzeko behar horretan soldata arrakalarekin amaitzeko neurri zehatzak ezinbestekoak izango dira hemendik aurrera. Instituzioen diskurtsoa praktikan neurtzeko aukera izango dugu hurrengo hilabeteetan, Gipuzkoako garbikuntza edo zahar-egoitzetan esaterako, eta negoziazioek emaitza onik eman ezean gatazka garrantzitsuak biziko ditugu.

2.- SEKTORE HITZARMENAK

Hego Euskal Herrian 15 sektore negoziaketa itxi dira urteko lehen sei hilabeteetan (irakaskuntza publikoan ez da hitzarmenik adostu, baina lan-baldintzak itxi dituzte). ELAk guztira 8 hitzarmen sinatu ditu. Aurreko urtearekin alderatuta negoziazioa asko hazi dela ikus dezakegu.

ELAk sinatutako hitzarmen sektorial guztietan enpresarien alde bateko inaplikazio eragozteko klausula eta ultraaktibitate mugagabea adostu ditugu. ELAk sinatu ez duen hitzarmen batek ere ez ditu klausula horiek aurreikusten. 2012ko Lan-erreforma egunero ari gara derogatzen akordio hauen bitartez.

ELArentzat soldata-eguneratze hutsa ez da nahikoa hitzarmenak sinatzeko, hitzarmenak sinatu ondoren praktikan aplikatu daitezkeen neurriak adostea ezinbestekoa da guretzat, horregatik exijitzen dugu lan-erreformaren aurkako klasulak adostea, patronal eta sindikatuen arteko hitzarmena patronalak bere kabuz ez betetzeko aukera izan ez dezan. Horrez gain, patronalarentzat prekarietatea hedatzea estrategikoa bihurtu den moduan, ELArentzat prekarietatea murrizteko neurriak ere ezinbestekoak dira.

ELAk sinatutako akordioek eduki berritzaile garrantzitsuak dauzkate. Bereziki prekarietatearen aurkako neurri zehatz eta eraginkorrak adostu ditugu. Gipuzkoako ostatugintzan azpikontratetan ere hitzarmena aplikatu beharra eta langileen subrogazioa lortzea edo eraikuntzan enpresa nagusiak azpikontratetako langileei zuzenean ordaintzeko aukera dira horren adibide argiak. Neurri horiek proposatzeko ausardia izateak du meritu handiena, enpresarien ezezkoaren aurrean gatazka ezinbestekoa izango dela jakinik.

ELAk sinatutako hitzarmenetan aurreko urteetan galdutako eros-ahalmena berreskuratu da.

Bizkaian hitzartuta merkataritzako bi hitzarmenetan, egia da, eros-ahalmena antzinakotasuna berreskuratzearen ondorioz eguneratu dela, ez oinarrizko soldataren igoerarengatik.

ELArentzat oso garrantzitsua da urte luzez berritu gabeko hitzarmenak eguneratzea, kasu batzuetan 10 urtez patronalak blokeatutako hitzarmenak izan dira, eta honek falta zaizkigun beste hainbat hitzarmenei begira erreferentzia egokia ezar dezake.

Aurretik azaldu bezala, hitzarmenak sinatzeak berez ez dakar hobekuntzarik hitzarmenaren aplikazioa bermatzen ez bada. Estatuan ez dago kobertura arazorik, hitzarmenak sinatu izan direlako, baina soldaten garapena negatiboa izan da azken urteetan. CCOO, UGT eta CEOEk sinatutako lehen bi AENC akordioetan espreski aipatu izan da negozioazio kolektiboaren bitartez soldaten “moderazioa” bilatzen zela. ELArentzat hitzarmenak sinatzeak aplikazio praktikoa izan behar du, hobekuntzak aplikatzeko dira, bestela patronalari bake soziala oparitzen zaio prekarietatea hedatzen duen bitartean eta sindikalismoa prozesu prekarizatzaile horren konplize bihurtzen da

PROBINTZIA	EREMUA	SINATZAILEAK					PATRONAL	SOLDATA IGOERA	INAPLIKAZIOA	ULTRAAKTI BITATEA	INFORMAZIOA ESANGURATSUA
		ELA	LAB	CCOO	UGT	BESTE					
ARABA	Esku-hartze soziala	x	x	x	x	x	AISA	%2 eta 3 artean, KPI bermatua. 2017-2020	BAI	Mugagabea	32 orduko lanaldi murrizketa 3 greba egun.
GIPUZKOA	Ostatugintza	x	x	x	x		ADEGI	KPI + 2,5 (2,5 hau 2017 eta 2019 artean banatua)	BAI	Mugagabea	- Azpiktratetaren subrogazioa eta hitzarmen honen aplikazioa. - Pisu turistikoetan aplikazioa. 3 greba egun deituta sinatu aurretik.
GIPUZKOA	Ehunen merkataritza	x	x	x	x		Garen	2010 eta 2018 artean %13,1	BAI	Mugagabea	- Igande eta jaiegunetan nahitaezko deskantsua. - Ordu osagarriak kontsolidatzeko neurria. - Hizarmena berreskuratzen dugu.
GIPUZKOA	Eraikuntza	x	x	x	x		ADEGI	2018-2021 KPI+ 0,4 eta urtero 500 euro lineal.	BAI	Mugagabea	- Azken urteetan galdutako eros-ahalmena osorik berreskuratzen da. - Azpiktratek hitzarmena betetzen ez dutenean enpresa nagusiak zuzeneko ordainketa. - Mantenuko langileen subrogazioa.
BIZKAIA	Altzarien merkataritza	x					CEBEK	2008-2019 %4 eta antzinakotasuna berreskuratzen da (%5 kuatrienioko).	BAI	Mugagabea	Hitzarmena berreskuratzen dugu.

BIZKAIA	Metaleko merkataritza	x							CEBEK	2008-2019 %9,65 eta antzinakotasuna berreskuratzen da (%5 kuatrienioko).	BAI	Mugagabea	Hitzarmena berreskuratzen dugu.
BIZKAIA	Garbikuntza		x	x	x				ASPEL eta CEBEK	2015-2017 0 2018 %3 2019 eta 2020 KPI	EZ	36 hilabete	Beste sindikatu eta patronalak lanaldi partziala arautzeari uko egin diote.
BIZKAIA	Pasteleriak				x				Gremio de Artesanos	2016 0 eta 2017-2020 KPI	EZ	Legezkoa	Kategoria gehienetan ez dira 1000 eurotara iristen hilean.
BIZKAIA	Gasolindegiak		x	x	x				AVECAR eta CEBEK	2017-2018 %2,6 eta 2019 KPI	EZ	Legezkoa	
ARABA	Garbikuntza			x	x					2016-2017 0 2018-2019 %4,3	EZ	Legezkoa	
ARABA	Salgaien garraioa	x		x	x					2017-2019 %4,2	BAI	Mugagabea	Logistikako langileentzat subrogazio klausula.
ARABA	Elikagaien merkataritza			x	x					2017-2019 %3,5	EZ	24 hilabete	
EAE	Irakaskuntza Publikoa		x	x	x				Eusko Jaurlaritza	0	-	-	Greba dinamika bat eten dute eta ziurtatutako hobekuntza bakarra langileak lehen egunetik ordezkatzeari izan da.
NAFARROA	Kirol kudeaketa	x	x	x	x				CEN	2016-2020 KPI + %1 urte bakoitzerako	Bai	Mugagabea	7 egun greba egin dira
NAFARROA	Metala			x	x				CEN	2018-2021 KPI + 0,5% urte bakoitzerako	Ez	4 urte	

3.- ENPRESA edo LANTOKIETAKO NEGOZIAZIOA

Prekarietatean aurkako akordio harrigarriak

Hainbat esparrutan negoziazio klasikoaren parametroak erabat gainditu ditugu. Lantoki horietan erabateko prekarietatea bizi zuten akordioen aurretik, behin-behinekotasun orokortua eta soldata miserableak zituzten.

Bi ezaugarri komun dauzkate, azpikontratak dira (kasu askotan sektore publikoaren azpikontratak) eta langile gehienak emakumeak dira. Bi ezaugarri horiek ez dira kasualitatea, azpikontratazioa lan-baldintzak okertzeko estrategiaren zutabe nagusietako bat da eta feminizatutako sektoreak dira prekarietate handiena pairatzen dutenak. Salatzekoa da administrazioen papera egoera hauetan, azpikontratazioa lan-baldintzak erabat prekarizatzeko tresna moduan erabiltzen aitzindariak baitira.

Hauek dira adibide esanguratsuenetako batzuk:

- Euskalduna Jauregiko langileek %25 eta 45eko soldata igoera izango dute eta egutegia arautu dugu.
- Coca-colako mantenuaren azpikontratan: %22ko soldata igoera izan dute, plus berri baten bitartez 120 euro kobratuko dituzte hilean eta behin-behineko langileak finko bihurtu ditugu.
- Erandioko polikiroldegia: Jardunaldia 1710 ordutatik 1592ra murriztu dugu eta KPItik gorako soldata igoerak adostu ditugu (azken 3 urteetan KPI + 2,5), horrez gain, lanaldi partzialak osatzeko bidea arautu dugu.
- Iruneko Liburutegiko langileak: %40eko soldata igoera adostu dugu.
- Getxoko polikiroldegian: Jardunaldia 1710 ordutik 1575era murriztu dugu eta oinarritzko soldatak 19.000 eurotik 23.600era igo.

- Getxoko hondartzetako garbiketa: Udan bakarrik lan egin arren, antolatu ahal izan ditugu eta bere lehen hitzarmena sinatu dute. Lan-erreformaren klausulak adostu ditugu, %23ko soldata igoera adostu dugu eta asteko lanaldia 36 ordukoa izango da.

- Guggenheimeko audiogiden langileak: Oinarritzko soldata 11.200 eurotatik 16.800era igo dugu, jardunaldia 100 ordutan murriztu dugu eta langile guztiak finko bihurtu ditugu.

- Azkuna zentroko mediateka: Subrogazioaren bermea izango dute enpresak aldatzen direnetan, 79 lanordu gutxiago egingo dituzte eta soldatak %27 eta 54 artean igoko zaizkie, kategoriaren arabera.

Pausu bat aurrera Industrian

Urteko lehen sei hilabeteetan 80tik gora enpresa hitzarmen sinatu ditugu. Erakusten ari gara lan-erreformak enpresetatik kanpo uztea posible dela, gure inaplikazioen kontrako klausula eta ultraaktibitate mugagabea normaltasuna bihurtzen ari da enpresetan.

Akordioak enpresa handi, ertain eta txikietan lortu ditugu. Erakusten ari gara edozein eremu sindikalizatzea eta antolatzea posible dela. Patronalak sektore hitzarmenak blokeatuta dauzka edo, Nafarroako Metaleko hitzarmenean bezala, ez dio uko egiten sektoreko hitzarmenak enpresan nahierara aplikatzeari, horregatik ez dituzte onartzen lan-erreformaren aurkako ELAren klausulak. Edozein esparrutan posible da langileak antolatzea eta lan-erreformatik libratzea.

Horrez gain, kasu gehienetan KPIaren erreferentzia berreskuratu dugu, KPItik gorako akordioak itxi ditugu eta prezioen igoerak ez du eraginik izango langileen eros-ahalmenean.

ELAren ustez oso garrantzitsua da jardunaldi murrizketak berriz ere adosten hasi izana. Krisi ekonomiko eta enpresa itxieraren testuinguruan aldarrikapen hau oso zaila izan da. Aurten hainbat enpresatan jardunaldi murrizketak adostu ditugu eta enpleguaren sorrerari begira oso garrantzitsua da. Horrez gain, mutuek gaixotasun komunak kudeatzeari uzteko akordioak ere ugaritu egin dira. Bukatzeko, enpresa askotan soldata eskala bikoitzak ezartzen saiatu dira eta proposamen horiei aurre egin diogu.

Aurrekoaz gain, adierazi beharra dugu hitzarmenak sinatu ez arren, kasu askotan enpresak soldatak igotzen ari direla aldebakarrez langileak grebarako antolatzen ari direnean gatazka horiek desaktibatzeke neurri moduan. Gure helburua enpresa horietan hitzarmenak sinatzea da, baina soldata hobekuntza horiek ekintza sindikalaren eta grebaren ondorio dira, estadistiketan azalduko ez diren arren.

Zerbitzu publikoetan ere posible da akordio onak lortzea

Administrazio publikoetan oinarritzko legediaren aitzakia erabili dute murrizketak aplikatzeko eta ondoren murrizketa horiek mantentzeko. Eusko Jaurlaritza eta Nafarroako Gobernuak dira horren adibide argiak, eta oinarritzko murrizketei bere kabuz beste batzuk gehitu izan dizkiete. Horregatik izan da ELArentzat horren gogorra oinarritzko elementuak (behin-behinekotasuna, eros-ahalmena edo lan-kargak) adostu gabe Irakaskuntza Publikoko grebak bertan behera uzteko beste sindikatuak hartutako erabakiak.

Administrazio garrantzitsu askotan murrizketa horiei buelta eman diegu, borondate politikoa egon den esparruetan konponbide teknikoak bilatu ditugu akordioak gauzatzeko eta hauek agerian utzi dituzte beste administrazio guztiak. Udal gehienetan pairatutako murrizketa gehienei buelta eman zaie eta bi elementu gatazkatsu mantendu ditugu, gehiegizko

behin-behinekotasuna eta galdutako eros-ahalmena berreskuratzea. Esparru horietan ere adibide positiboak lortu ditugu aurten:

- Bilboko udala: 2018 eta 2019 artean %9,25eko soldata igoera izango dute eta honekin galdutako eros-ahalmena berreskuratu dute. Hurrengo 3 urteetan behin-behinekotasuna %6ra jaitsiko da kontsolidazio prozesu ezberdinen bitartez. Akordioa borobiltzeko berdintasun alorrean, euskararenean edo pribatizazioetan urratsak eman ditugu. Eta, bukatzeko, aitatasun baja parekatu egin dugu.
- Bizkaiko aldundia: 2018 eta 2019 %6,6ko igoera bermatua dute eta KPIaren arabera igo daiteke, honekin, Aldundian ere, azken urteetan galdutako eros-ahalmena berreskuratu dute. EPE prozesu ezberdinen bitartez behin-behinekotasuna %10etik behera murriztuko da (orain arte eremu batzuetan %40tik gorakoa zen).

Zerbitzu publikoekin bukatzeko, Asunción Klinikari akordio garrantzitsua erdietsi dugu. Negoziazioa erabat blokeatuta izan ondoren, hainbat greba egunen ondoren aurten %1,5eko soldata igoera izango dute eta hurrengo urteetan Osakidetzan jasoko duten igoera bera izango dute, beti ere KPIa bermatuta. Horrez gain, 40 orduko jardunaldi murrizketa izango dute eta hitzarmenak ELAren inaplikazio klausula eta mugagabeko ultraaktibitatea jasotzen ditu.

4.- GREBA: 2018 URTEKO NEGOZIAKETAREN ALDAKETAREN ARRAZOI NAGUSIA

ELAk bultzatutako greba kopurua %81 hazi dira, iaz lehen sei hilabeteetan 27 greba egin genituen eta aurten 49.

Kopuru horretan ez ditugu sartu deitutako baina egitea beharrezko izan ez diren grebak. Kontuan izan behar dugu esparru askotan greba horiek desakbitatzeko enpresariak hitzarmenak

hitzartzea onartu dutela, bestela greba kopurua nabarmen handiagoa izango zen.

Patronalak ez du bere borondatea aldatu, legediak emandako boterea probesten jarraitu nahi du irabaziak langileen lan-baldintzen kopurua handitzeko.

Prekarietatea patronalarentzat diziplina elementu estrategikoa da, honek eragindako beldurra erabili nahi dute edozein antolakuntza kolektibo desagertarazteko. ELArentzat prekarietatea ere langileak antolatzeke elementu estrategikoa da, eta prekarietate elementuak gure aldarrikapenen zentroan ezartzen asmatu dugun neurrian langileak antolatzeke eta lan-baldintzak hobetzeko gaitasuna ere hobetu ditugu.

Prekarietate egoera latzenetan lortu ditugun akordio ikusgarrienetan (Euskaldunan, Azkuna Zentroko Mediatekan, Coca-colako mantenuan...), kasu guztietan greba mugagabeak egin ditugu edo greba mugagabeak deituta genituen akordioak erdietsi ditugunean. Honek erakusten du, batetik, greba ezinbesteko elementua dela prekarietateari aurre egiteko eta, bigarrenik, prekarietateari aurre egiteko greba mugagabe bat mantentzeko Erresistentzia Kutxa bat ezinbestekoa dela, ELArentzat Kutxa hori estrategikoa da lan-merkatu honetan eraginkorra izan nahi duen sindikatu batentzat, horrelako tresna batek bakarrik bihurtzen du sindikatua eraginkorra langileen lan-baldintzak hobetzeko.

5.- HURRENGO HILABETEETARAKO ERRONKAK ETA LAN-ERREFORMA BATEN TESTUINGURUA

Soldata arrakala eta prekarietatea

Aurten egin dugun lanaren balorazio baikorra egiten badugu ere, oso kontziente gara oraindik ere asko dugula egiteko eta bereziki prekarietate egoera lazgarriekin amaitzeko. Aurtengo adibideek egin nahi dugun bidea erakusten dute, hurrengo hilabeteetan hortan sakontzea da dugun erronka nagusietako bat.

Edonola, martxoaren 8aren ondoren ELA erabat interpelatua sentitzen da eta eremu feminizatueta soldata arrakalarekin amaitzeko apustu irmoa dugu. Horren adibide argiak dauzkagu Gipuzkoako garbikuntza eta zahar-egoitzetako negoziaketetan. Bietan administrazioak azpikontrataturako eremu zabalak daude eta soldata arrakalarekin amaitzeko bere benetako borondatea ikusi ahal izango dugu. Administrazioek bere ardura beteko ez balute ELAk hartuko du ardura hori eta, horregatik, bi sektoreetan langileak jadanik antolatzen ari gara soldata arrakalarekin amaitzeko ezinbestekoa izan daitekeen gatazka martxan jartzeko.

Negoiazio Kolektiboaren erreforma ala makilajea?

Azken urteetako lan-erreformetako batek hau zihoen bere hitzaurrean “*Gure Hitzarmen Kolektiboen ereduak zailtasunak ditu lan-baldintzak doitzeko*”. Ez zen Rajoyren 2012ko lan-erreforma izan, hori 2011an Zapateroren gobernuak bultzatutako lan-errefomak aipatzen zuen. PSOEren bultzadarekin bi elementu erabili ziren lan-baldintzak azkar okertzeko:

- Batetik, enpresetan hitzarmen sektorialak ez aplikatzeko erraztasunak ematea. Horretarako enpresa mailan hitzarmenak inaplikatzeko balizko etorkizuneko garapen ekonomiko okerra arrazori nahikoa bihurtu zen.
- Bigarrenik, probintzia mailako hitzarmenei lehentasuna kendu zieten Estatuko hitzarmenen alde. 1994an ezarritako negoziazio kolektiboaren estruktura aldatu zuten, 2011ko erreformak eman zion estatalizazio fase honi hasiera.

ELAren ustez onartezina da 2012ko lan-erreforma bertan-behera uzteari uko egitea, Parlamentuko egoera aitzakia moduan hasita eta Pedro Sanchez presidente egin zuten alderdien borondatea frogatu gabe. Eta ELArentzat onartezina da ere sindikalismoak hori ontzat ematea. Gobernuaren borondate faltaren

adierazle argia da gizarte eragileen arteko kontsentsua ezinbestekotzat jotzea edozein erreforma egiteko, azken 3 lan-erreformek patronalari eskatzen zioten guztia eman ziotela kontuan izanik, honek patronal horri pribilegio egoera mantentzeko beto eskubidea ematea suposatzen du.

Sektoreko hitzarmenek lehentasuna izateak ez du askorako balioko hitzarmen horiek Estatuko Errestaurazio Kolektiboko hitzarmenak bezala 11.000 eurotako soldatak ezartzeko baldin bada edo enpresetan hitzarmen sektorialetan adostutakoa inaplikatzeko erraztasunak baldin badaude. Estatalizazioa lan-baldintzak okertzeko estrategiaren parte izan da, honi alternatibarik ezarri ezean edozein lan-erreformak ez du euskal langileen egoera hobera aldatuko.

1994an bezala Parlamentuan alderdi abertzaleen botoa ezinbestekoa izango da edozein erreforma burutzeko, horri gehitu egin behar diogu orain Unidos Podemosek ere presentzia duela. ELAren ustez ezin da inongo erreformarik onartu negoziazio kolektiboaren estruktura zalantzan jarri gabe eta demokratikoki langileak ordezkatzeko dituzten sindikatuei edozein eremutan lan-baldintzak adosteko aukerarik ez badago. ELAk askotan errepikatu duen moduan, ez dago autogobernurik euskal langileek bere lan-baldintzak negoziatzeko aukerarik ez badute.

Edonola, orain arte bezala ELAk estatalizazioari praktikan aurre egiten jarraituko du, horretarako sinatu genuen iaz Akordio Interprofesionala eta horregatik deitu ditugu grebak aurten Akordio hori inpugnatu duten enpresen aurrean.

6.- BALORAZIO OROKORRA:

Negoiazio Kolektiboa 2018an piztu egin da, baina oraindik oso urrun gaude nahiko genukeen egoeratik, bereziki prekarietateari eta soldata arrakalari dagokionez. Edozein kasutan, urrats garrantzitsuak eman ditugu.

Azken urteetako negoziazio sektorial biziena izan dugu. ELArentzat oso garrantzitsua izan da berak sinatutako hitzarmenetan soldata eguneratze huts bat izateaz gain esparru bakoitzean benetan lan-baldintzak hobetzeko tresnak izatea, bereziki hitzarmenetik ihes egiteko azpikontratazioa erabiltzen den esparruetan. Eduki horiek gabe sektore hitzarmenak langileak desaktibatzen tresna bihurtu daitezke lan-baldintzak praktikan hobetzen ez dituzten arren.

Horrez gain, aurten hainbat eremutan muturreko prekarietate egoerekin amaitzeko lortutako akordioekin oso harro gaude. Gure inguruan ez dugu horrelako beste adibiderik topatu. Kasu guztietan greba mugagabearen tresna mahai gainean jarri dugu eta gure Erresistentzia Kutxa ezinbestekoa izan da. Esparru horietan egindakoa da sindikatuko kide guztiontzako adibidea eta langileak antolatzen deia.

Ikusi bezala greba ezinbesteko tresna izan da lan-baldintzak hobetzeko eta aurten grebek izandako igoeren balorazio oso positiboa egiten dugu. Prekarietatea nagusitzen den lan-merkatu batean greba egitea da hartu daitekeen erabaki demokratikoena, prekarietateatik ihes egiteko burujabetasun ariketa demokratikoena da. ELAk egindako grebak %80 haztea oso seinale ona da.

Prekarietateari aurre egingo dion sindikatuak tresnak behar ditu, antolakuntza eta erresistentzia kutxa. Guk badauzkagu eta horregatik gara langileen lan-baldintzak hobetzeko tresna eraginkorrena, prekarietateari aurre egin nahi dion langileak badaki nora jo behar duen, guk ateak zabalik jasotzen ditugu. Antolakuntza gaitasunak mugatzen du gure negoziazio kolektiboa eta ez legediak, legeak egoera zaildu arren, guk erronka hori onartu dugu.