

OUT inor ez, INdarberritzen

¡Por un empleo de primera!

PONENTZIA
FEDERAZIOKO IDAZKARITZAK ONARTUA



VIII. KONGRESUA

2017·12·12

IRUÑEA

Sarrera.....5

1. Negoziazio kolektiboa7

- a) Hitzarmen sektorialen eta enpresa-hitzarmenen estatalizazioaren ondorioak7
- b) Estatalizazioari aurre egin diogu eta egingo diogu8
- c) Sektore-mailako negoziazioa9
- d) Azpikontratututako esparrua9
- e) Kontuz outsourcing-arekin11
- f) Erronka ugari: laneko osasuna, generoa, gazteak, Jaietan denok jai, grebak...12
- g) Egiteko asko dago aliantzen politikan14

2. Antolaketa15

- a) Federazioaren koadroak sendotzea15
- b) Plangintza ezinbestekoa da, zuzendaritzatik hasita16
- c) Gure federazioaren heterogeneotasunari erantzutea.....16
- d) afiliazioa ezinbestekoa da gure eredu sindikalean.....17
- e) EAEn ordezkartzaren %40 lortzea helburu, eta Nafarroan, hazten jarraitzea.....18
- f) Gure militantzia, indarra hartzen ari den balioa.....19

PONENTZIA

VIII. KONGRESUA

2017-12-12

IRUÑEA

O

SARRERA

1. Zerbitzu pribatuen unibertsoa laneko prekarietatearen berezko esparrua da izan da betidanik. Zerbitzu pribatuen sektorea hazten ari da. Arrazoi batzuk jakinak dira: azken hamarkadetan azpikontratazioa hedatzen ari da eta sektore publikoen pribatizazioa ere zabaltzen, baina horrez gain, azken aldian, *outsourcing-a* bezalako fenomenoek bidez orain arte industriakoak ziren enpleguak zerbitzu pribatuen sektoreko enplegu bihurtzen ari dira. Hori dela eta, Zerbitzuak federazioak datozen urteetan prekarietatearen aurka borrokatzeko leerro politikoak ezarri nahi ditu kongresu federalean, horien bidez borroka horretan sendotu ahal izateko.
2. Enplegua gora egiten ari da, batez ere gure federazioan antolatutako sektoreetan. Baina enpleguaren kalitatea oso kaskarra da: gero eta ugariagoak dira lanaldi partzialeko kontratuak, soldata txikiak eta, ez gutxitan, miseriazko lan-baldintzak. Emakumeak dira, gainera, enpleguaren prekarietate hori gehien pairatzen dutenak.
3. Zapaterok eta Rajoyk eginiko negoziazio kolektiboaren bi erreformek eragin larria izan dute eta dute gure Federazioko sektoreetan. Eragin hori are nabarmenagoa da orain, erreformak onartu zirenean baino. Bien helburua bat eta bera zen: enpresen etekina handitzea, soldata txikituz eta lan-baldintzak kaskartuz.
4. Eta erreformez gain, oso kezagarria da ohartzea enplegu-egitura berriak nola hedatzen ari diren azken aldian. Azpikontratazioa eta ABLEak aski ez, eta, arestian genion moduan, azken boladan ugaritzen ari dira *outsourcing* enpresak, eta indarra hartzen ari dira sektore guztietan. Enpresa horien eskutik sortzen den enplegua oso ezegonkorra da, soldata eta lan-baldintzak oso-oso kaskarrak dira, eta lan-baldintzak oso malguak, langileen kalterako noski.
5. Gobernu neoliberalek, Eusko Jaurlaritzak berak adibidez, ezarritako austeritate-politiken ondorio da azpikontratutako enplegua (administrazio publikoaren esparruan bertan azpikontratutako lana oso ugaria da), eta horrek begien bistako ondorioak sortzen ditu lan-baldintzetan.
6. Gure federazioaren lana ere konplikatu da: alde batetik, hor dira prekarietate gero eta handiagoak sortzen dituen zailtasunak, eta bestetik, gure ardurapeko azpisektoreetan ohikoak diren enpresen ezaugarriak ere halakoxeak dira: han eta hemen sakabanatutako lantoki ugari osatutako enpresak dira sarri, eta batzuetan langile gutxiak (zenbaitetan, langile bakarra!), eta horrek izugarri zaila egiten du lan sindikala, arreta egokia eta beharrezko koordinazioa.
7. Lan mundua, oro har, eta gure federazioko sektoreetan bereziki, goitik behera aldatzen ari da. Hori dela eta, geure buruari galdetu behar diogu ea guk geuk ere ez ote dugun aldatu behar. Jarraitu dezakegu lanean ezer gertatu ez balitz bezala? Gure jendearen enplegua eta lan-baldintzak hobekuntza izatea nahi badugu, Zerbitzuak federazioak auzitan jarri behar du bere burua, birpentsatu egin behar du bere estrategia, asmo handiko helburuak jarrita heldu behar die antolakuntza mailako egokitzapenei eta lan-moldeei, eta berriro egin behar ditu negoziazio kolektiboko planteamenduak.
8. Nolanahi ere, alde aurretik aitortza eta esker ona azaldu nahi diegu Zerbitzuak federazioko egitura-koadroei, orduka liberatuta dauden kideei eta gure delegatuei. Egiteko

VIII. KONGRESUA

2017-12-12

IRUÑEA

asko badugu ere, Zerbitzuak federazioak erreferentzia izaten jarraitzen du prekarietatearen aurkako borrokan, eta hori guzti-guztion ahaleginari esker da. Zorionak eta eskerrik asko!

1

NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA

9. Negoziazio kolektiboaren bi erreformen eragina oso gogor nabaritu da, nabaritzen da eta aurrerantzean ere nabarituko da gure federazioaren esparruetan. Zerbitzuak federazioaren negoziazioa probintziako hitzarmen sektorialetan oinarritzen zen batez ere. Zapaterok bultzatutako erreformak eredu horri egiten dio eraso zuzen-zuzen. Alde batetik, bide ematen dio negoziazioaren estatualizazioari, Estatuko patronalei eta sindikatuari ematen dielako ordezkartzaren monopolioa; eta bestetik, mailaz beheratzen du probintziako hitzarmena eta edukiz hustea ahalbidetzen du, estatuko hitzarmenen sinatzaileek horrela erabakitzen badute.

a) Hitzarmen sektorialen eta enpresa-hitzarmenen estatualizazioaren ondorioak

10. Alabaina, sarritan esan izan dugunez, negoziazioa estatualizatzea ez da legeak derriortutako fenomeno: legeak horretarako aukera ematen du, bai, baina patronalen eta sindikatuen borondatea eta bultzada dago estatualizazio horren oinarrian. Estatuko patronalarentzat estatualizazioa sekulako pagotxa da: estatuko hitzarmenen bidez zenbaitetan %50eraino iristen da soldaten balio-gutxitzea, probintziako gure hitzarmenekin alderatuta. Eta estatuko sindikatuarentzat negoziazio-mahaietan gehiengo eskuratzeko bidea da, euskal langileek hautestontzietan eman diguten ordezkartza lapurtuta.

11. CCOO eta UGT sindikatuak gure negoziazio kolektiboa suntsitzeko hautua egin dute, gure hitzarmen probintzialak edukiz hustuz eta patronalari prekarietatea hedatzen lagunduz. Uneotan, “Hemen lan egin, hemen negoziatu” gure aldarrikapenak are zentzu handiagoa du.

12. Erreforma hau indarrean sartu zenetik, estatuko hainbat hitzarmen sortu dira: Eraikuntza eta Lokalen Garbiketa, Jatetxeetako Hitzarmen Kolektiboa, Drogeria eta lurrindegien Hitzarmena. Eta guztietan joera bera nabarmentzen da: lan-baldintzen kaskartzea. Kasu batzuetan, subrogaziorako eskubidea izateko baldintzak gogortu egiten direlako; bestetan, soldatak %50 beheratzen direlako; eta zenbaitetan, antzintasunaren kontzeptua ezabatu egiten delako zuzenean. Hitzarmen horietan guztietan eskubide ekonomiko eta sozialak murriztagoak dira euskal hitzarmenetan jasotakoen aldean.

13. Kasu batzuetan, hitzarmenak are lotsamangarriagoak dira: zenbait gai soilik estatuko esparruan negoziatu ahal izateko klausulak ezartzen dira, eta areago, zenbaitetan, estatukoa baino beheragoko negoziazio-esparruak zabaltzeko debekua ezartzen duten artikulak jasotzen dira. Hitzarmen horien sinatzaileek, gainera, esparru horietan negoziazioa ez sustatzeko konpromisoa hartzen dute; hau da, lan-baldintzak hobetzeko aukera eman dezaketen ekimenak blokeatzen dituzte. Azken adibidea, Biltegi Handien hitzarmena izan da.

14. ELAk epaitegietan salatu du estrategia hori, uste dugulako askatasun sindikalaren aurkakoa dela eta sindikatuaren funtsaren beraren aurkakoa, lan-baldintzak modu kolektiboan negoziatzea baita sindikatuon berezko eginkizuna. Salaketa hori Europako erakundeetara ere eramateko asmoa du ELAk.

15. Negoziazioaren estatalizazioa ez da estatuko hitzarmen sektorialen bidez soilik gertatzen ari; estatuko enpresa-hitzarmenen bidez ere ari zaigu ezartzen. Gure federazioko enpresa asko estatu osoan daude ezarrita, eta estrategia hori hartzea erabaki dezakete. Horixe egin dute, adibidez, merkataritza arloan, Dia eta Lidl supermerkatu-kateek. Bi kasuetan, lan-baldintzak eta soldatak EAEko erreferentziazko hitzarmen probintzietan eta Nafarroako hitzarmenean jasotakoak baino kaskarragoak dira. Rajoyren erreformak sendotu egiten du joera hori, zenbait gaitan -besteak beste, soldadari dagokionean- enpresa-hitzarmenei ematen baitie lehentasuna. Hala, modu horretara ere txikitu egiten dira soldatak eta kaskartu lan-baldintzak. Eta, era berean, gogorarazi beharrean gara patronalak ez ezik estatuko sindikatuak ere estrategia hori bultzatzen ari direla.

b) Estatalizazioari aurre egin diogu eta egingo diogu

16. Estatalizazioak eragin izugarria du gure arloan, eta are handiagoa izango du datozen urteetan. Horri aurre egiteko ekimen berritzaileak jarri ditugu martxan urteotan guztio-tan: klausulak sortu ditugu lantoki-mailako hitzarmenetarako, enpresetan estatalizazioaren aurrean blindatzeko. Punt Roma eta Lidl supermerkatuak dira horren adibide. Eta horretan ahalegintzen ari gara beste lurralde batzuetan ere; Nafarroan, adibidez, bidea urratzen ari gara noranzko horretan.

17. ELArentzat estatalizazioaren arazoa ez da soilik negoziazio-esparruei loturikoa; demokrazia arazo bat ere bada: erakunde guztiek onartu eta errespetatu egin beharko lituzkete gutxieneko arau batzuk; onartu eta errespetatu egin beharko lukete, hasteko eta behin, hautestontzien bidez sindikatu batzuei ordezkartza eman dieten langileen erabakia.

18. Baina batez ere lan-baldintzei loturiko arazoa da: estatuko hitzarmen guztiek murriztu eta higatu egin dituzte gure hitzarmen probintzietan jasotako lan-baldintzak. Estatuko hitzarmen bakar batek ere ez du inolako hobekuntzarik ekarri. Adibiderik esanguratsuena Ostalaritzako hitzarmena da, aipatutako elementu guztiak ageri baitira: lanaldi luzeagoak (gure hitzarmen probintzietan baino 50 bat ordu gehiago), soldatak %50 txikiagoak eta beheragoko beste negoziatio-esparru batzuk zabaltzea debekatzen duten klausulak. Aitzitik, erakunde sindikal sinatzaileek negoziatioaren monopolioa eskuratu dute, baita sari sindikalak ere; esaterako, enpresek beraiek ordaindutako liberatuak.

19. Zerbitzuak federazioak sektoreko bi esparru-hitzarmen bultzatu ditu EAEn. Horien bidez gure helburua da estatalizazioa geldiaraztea eta estatuaren esku-hartzeen aurrean gure hitzarmen probintzialak babestea. Lehena, Merkataritzaren sektorean eta bigarrena Ostalaritzaren sektorean. Bi kasuetan, ELAk bi sektore horietan duen gehiengo zabalari esker lortu ditugu hitzarmen horiek. Esan dezakegu, gainera, esparru-hitzarmen horiek bultzatzeko estrategiak, Confebasken jarrera aldaketa behartu zuela Lanbide arteko Akordioari zegokionez.

20. Nafarroan, autonomia-erkidegoa izanik, hitzarmenek goragoko maila dute EAEko hitzarmen probintzialek baino. Autonomia-erkidegoetan legeak aukera ematen du negoziatioa egituratzeko, eta EAEko hitzarmen probintzietan, aldiz, ez dago horretarako aukerarik. Estatuko hitzarmenen eragina saiheste aldera, negoziatio kolektiboaren egiturari buruzko klausulak jaso ditugu gure plataformetan, Nafarroako hitzarmenen edukiak lehentasunez aplikatzeko. Estatuko sindikatuak osaturiko gehiengo sindikala eta Nafarroako patronala gure ekimenaren aurka agertu dira. Horrek agerian uzten du Nafarroan ere negoziatioa estatalizatzea dela haien xedea. Hori dela eta, estatalizazioari aurre egiteko eta Nafarroan ere hitzarmen sektorialak babesteko lanbide arteko akordio bat negoziatzeko ahalegina egiten ari da ELA.

c) Sektore-mailako negoziazioa

21. Hala EAEn nola Nafarroan probintzia-mailako hitzarmen asko ditugu blokeatuta gaur egun. Blokeo horrek patronalari egiten dio mesede. Rajoyren erreformak aurrera-eraginaren epea mugatzea ekarri zuen, eta, hori ere patronalaren mesederako da, denboraren poderioz hitzarmenak bertan behera geratzen baitira. Hori dela eta, gure iritziz patronalak ez du inolako legitimaziorik, alderdi sindikalak emana izan arren, ez baita, inondik inora, enpresetako egiazko ordezkaritza sindikalean oinarritzen. Uste dugu sistema bera dela auzitan jarri beharrekoa, sistema horretan sindikatuen onarpenak ematen baitio patronalari indarra eta ez beste ezerk; eta gainera, negoziazioa blokeatzea da haien ahalegina. Bide horri guk bakarrik heldu genion Bizkaian eta Gipuzkoan, zailtasun handiekin bi kasuetan; Bizkaian, akordioa lortu genuen azkenean, eta Gipuzkoan, aldiz, ez, baina probintzia horretan ere ekin diogu prozesuari bigarren aldiz.

22. Aipatu beharrekoa da sinatutako esparru-hitzarmenak eta lanbide arteko akordioa ez direla nahikoa estrategia estatulizatzailerak geldiarazteko. Hitzarmenak bertan behera geratzen badira, legearen aplikazioz berritzen ez badira, estatuko hitzarmena aplikatuko litzateke, halakorik balego. Horrenbestez, epe motzera hauek dira gure erronkak: negoziazioa aktibatzea, negoziazio-mahaiak aktibatzea eta negoziazio kolektiboa dinamizatzea.

23. Kasu askotan, Zerbitzuak federazioan enpresa mailako negoziazioa ez da alternatiba erreala; izan ere, gure sektoreen berezitasunak kontuan hartuta (azpikontratazioa nagusitzen da), zenbait eduki, hala nola subrogazioa, sektore-mailako hitzarmenetan baino ezin dira arautu. Horren ondorioz, sektore-mailako negoziazioa aktibatu behar dugu berriro, sektorez sektore plan zehatzak landuta.

24. Enpresa-hitzarmena edo lantokikoa sinatzeko egiazko aukera dagoen esparruetan, gogotik egin behar dugu lan negoziazio-esparru horiek zabaltzeko.

d) Azpikontrataturako esparrua

25. 1990eko hamarkadan, enpresen jarduera nagusiaren osagarritzat hartzen ziren jarduerak edo bigarren mailakoak azpikontratatzeko joera zabaltzen hasi zen. Administrazio publikoak berak eta enpresa handiek gogotik bultzatu zuten formula hori, eta aurrez modu zuzenean kontratatuko langileek betetzen zituzten jarduera asko eta asko kanpora atera zituzten. Estrategia horren ondorioz, gaur egun euskal administrazioek langile gehiago dituzte azpikontrataturak beraien langileak baino: kalkuluen arabera, EAEn 45.000 pertsona baino gehiago eta Nafarroan 20.000 baino gehiago ari dira administrazioarentzat lanean azpikontrataturako enpresen bidez. Bi dira, funtsean, azpikontratazioaren helburuak: soldatak murriztea (%30 inguru) eta plantilla malguagoak edukitzea. Alde horretatik, euskal administrazioen eta enpresa askoren estrategia oso arrakastatsua izan da. Hori nahikoa ez, eta azpikontratazioaren bidez askoz errazagoa da bezero-sareak sortzea eta hedatzea, eta sare horiek eragin zuzena dute enpresen kontratazioan.

26. ELAk legegintzako bi herri-ekimen (LHE) aurkeztu zituen 2012an, bat Nafarroan eta bestea EAEn. Horien helburua zen azpikontrataturako langileen enplegua eta lan-baldintzak arautzea. Hain zuzen, gure asmoa zen azpikontrataturako pertsonen lan-egonkortasuna bermatzea, zegokion sektoreko hitzarmena ezartzea aplikatu beharreko gutxienezkoak eta laneko araudia betetzen ez zuten enpresak zigortzeko arauak finkatzea. Nafarroan alderdi politiko guztiek onartu zuten legegintzako herri-ekimena, ez osorik ordea; izan ere, subrogazioa legez hitzarmen guztietan aplikatzeko gure aldarrikapena mugatu egin zuten legebiltzarrean, emendakinen izapidean.

27. EAEn, EAJk hainbat traba jarri zituen LHEa izapidetzeko. Legebiltzarrean horri buruz eztabaidatzea ere galarazi egin nahi izan zuen, arrazoi juridikoak aitzakiatzat hartuta. Ez zuen, ordea, helburu hori lortu, eta gaiari buruzko eztabaida legebiltzarrera eramanezen azkenean. Legebiltzarreko gehiengoak, murrizketen politika neoliberalen aldekoa izanik, beste testu bat hobetsi zuen, eta testu horrek ez du gure helburuetako bakar bat ere jasotzen. Argi esan ziguten: gure LHEa onartzeak lehiaketak beherantz egiteari uko egin beharra ekarriko zukeen. Erabaki horrek argi eta garbi erakusten du gobernu honi zer axola zaizkion esparru horretako enplegua eta langileen (emakumea da gehiengoa) lan-baldintzak.

28. EAEn 110.000 sinadura bildu ziren eta Nafarroan 14.000 baino gehiago legegintzako herri-ekimen hauek aurkezteko, eta ekimena baliagarri izan zen gizarteari ikusarazteko arazo hau oso zabaldua dagoela eta bi erkidegoetako aurrekontu-politiken eta azken bi lan-erreformen eraginez egoera larriagotu egin dela, eta baliagarri izan zen, orobat, azpikontratutako enpresetan enplegua eta lan-baldintzak zeinen kaskarrak diren gizareratzeko ere. Izapidetze-prozesuan argi esan genuen: ELArentzat LHE-en lana ez da legebiltzarraren erabakiekin amaitzen. Hortik aurrera, Zerbitzuak federazioak administrazioak azpikontratutako esparruetan lan egitea hartu zuen helburutzat.

29. Administrazioak ezin dio entzungor egin azpikontratutako enpleguarekiko duen erantzukizunari. Aurrekontuak estutzeko politika bultzatzea erabaki du, eta horrek eragin zuzena du enpleguan eta lan-baldintzetan. Hori dela eta, gure iritziz zerbitzuei zer prezio jarri erabakitzen duenak, pleguak onartzen dituenak, negoziazio-prozesuetan egon behar du, ezin du erantzukizun hori azpikontratatu.

30. Alde batetik, parekatzeko prozesuak bultzatu ditugu EAEn, Eusko Jaurlaritzaren mendeko sektoreetan, hala nola Osakidetzako Garbiketan, Hezkuntzako Garbiketan edo Eskoletako jangelen kudeaketa zuzenean, eta oso emaitza garrantzitsuak lortu ditugu; kasu batzuetan, soldatak eta baldintza sozialak erabat parekatzea lortu dugu, eta, beste batzuetan, oso hurbil dugu helburu hori. Anbulantzien sektorean baldintzak parekatzeko aldarrikapena egin dugu, baina gutxiengoan gaude, eta beste erakunde sindikalek ez dute beren gain hartzen helburu hori.

31. Foru administrazioek eta udal administrazioek azpikontratutako sektoreak lanera-ko ardatz nagusietako bat izango dira datozen urteetan gure federazioarentzat. Zenbait esparrutan, hala nola Gipuzkoako eta Bizkaiko Foru Aldundietako Garbiketen sektorean, parekatzeko akordioak lortu ditugu, eta lan-baldintzak nabarmen hobetu ditugu. Beste lurralde eta sektore batzuetara zabaldu behar dugu plan hori.

32. Udal administrazioan ere lantokietako negoziazio-dinamikak gauzatu ditugu. Legegintzako herri-ekimenaren eztabaida erakundez erakunde eramatea erabaki dugu, udal bakoitzean mozioak aurkeztuz, osoko bilkuretan eztabaidatzeko. Udalen azpikontrata bakoitzaren baldintza-pleguen segimendua egingo dugu (Garbiketa, Errepide garbiketa, Kirol-kudeaketa, Lorategiak, TAO...), eta sindikalizazio-lana egingo dugu zentro horietan. Kolektibo horien lan-baldintzak duinagoak izatea nahi badugu, negoziazio-esparruak ireki behar ditugu, baldintza horiek aplikatuko direla bermatzeko klausulak jaso behar ditugu eta pleguetan txertatu, lotesleak izan daitezten.

33. Nafarroan, LHE eztabaidatzen ari da oraindik, Kontratu Publikoen lege berri bat izapidetzen ari baita Parlamentuan. ELAk exijitzen du zenbait gizarte-klausula lege ezartzea, horien bidez enpleguaren kantitatea eta kalitatea bermatzeko, eta kontratazio publikoko prozeduretan sindikatuen parte-hartze handiagoa ziurtatzeko. Beharrezkoa da horien bermeak zabaltzea, azpikontratutako esparru bakar bat ere kanpoan gera ez dadin. Foru Gobernuak azpikontratutako esparruei dagokienez, hainbat aukera eta negoziazio-dinamika esploratu nahi ditugu, lan-baldintzak hobetzeko. Udalen esparruan, lantokiko hitzar-

menak landu ditugu Kirol-kudeaketaren arloan, eta oso emaitza onak lortu ditugu. Eredu horiek beste udalerrri eta beste sektore batzuetara zabaldu behar ditugu.

34. Zerbitzuak federazioa esparru publikoan zerbitzu publikoak mantentzearen aldekoa da. Alabaina, horrek ez du esan nahi pribatizazioen konponbidea publikazio-prozesuen eskutik soilik etorriko denik, baldin eta prozesu horietan alde batera uzten badira urtetan eta urtetan zenbait zerbitzutan azpikontrataturako enpresen bidez eta baldintza okerragoetan lanean aritu diren pertsonak. Lehengoratzeko prozesuak abiarazten badira, gutxienez bi baldintza hauek errespetatu behar dira: lehendik dagoen enpleguari eustea eta lan-baldintzak mantentzea.

35. Izan ere, zenbait kasutan, zerbitzuak publiko egiteko planteamenduaren helburua kostuak murriztea izan da, publiko bihurtu nahi izan diren kolektibo horiek, hainbat urtetako borrokaren ondoren, lan-baldintza eta soldata onak lortu dituztelako. Areago, izan dira greba bete-betean egin diren publikazio-planteamenduak ere, greba bertan behera uzteko helburu hutsarekin. ELAk ez du onartuko errentagarritasun hutsean oinarritutako publikazio-planteamendurik, eta are gutxiago grebaren aurkako neurri moduan baliatu nahi badira.

e) Kontuz outsourcing-arekin

36. Konfederazioarekin batera, Zerbitzuak federazioak prekarietatearen aurkako borroka izan behar du lan-ildo eta ardatz nagusi datozen urteetan. Beraz, gure plangintzek horixe izan behar dute xede: prekarietateari aurre egitea. Sektore askotan, patronalarekin izenpetutako hitzarmenak indarrean izan arren, honek ez ditu betetzen. Langileok askotan jo behar izaten dugu epaitegietara, edo gatazka-neurriak abiarazi behar izaten ditugu, gure eskubideak errespetatuak izan daitezen eta hitzarmenetan jasotako baldintzak bete daitezzen.

37. Prekarietatea eragiten duten baldintzak lehendik aski ez, eta orain beste bat gehitu da, enplegu-egitura berrien eskutik, lana kanpora ateratzeko aldaera gordinena: *outsourcing* enpresak.

38. Enplegu-modalitate berri horrek prekarietatearen elementu guztiak biltzen ditu: lan-ezegonkortasuna, malgutasuna, lana gogotik egin beharra, lanbide arteko gutxieneko soldatik hurbileko baldintzak, baja egoeretan antzinatasun-osagarririk ez, segurtasun- eta osasungarritasun-baldintza oso kaskarrak. Hau da, esplotazioa, gordin-gordinean.

39. 1990eko hamarkadaren hasierako krisiak Aldi baterako laneko enpresen sorrera ekarri zuen. Enpresa horiek 1994. urtean arautu ziren, eta, besteak beste, zenbait arlotan (soldata, horien artean) ABLE-ek enpresa nagusiaren baldintzak bete behar dituztela ezarri zen. Azken krisiak, berriz, outsourcing enpresen ugaritzea ekarri du. Horietako asko ABLEak dira, zerbitzu-enpresa bihurtuak, eta horiei ez zaie 1994ko araudia aplikatzen, nahiz eta berez berdin-berdina egiten duten. Jarduera osagarriak azpikontratatzeko joeraren berri bagenuen, baina *outsourcing* formulak areago estutzen du korapiloa. Bigarren mailako jarduerak ez ezik, jarduera nagusia bera ateratzen da kanpora. Langile horiek enpresa nagusiaren instalazioetan egiten dute lan, ekoizpen-kate berberetan, baina hitzarmen desberdinen babesean jarduera berak egiten dituzten beste pertsona batzuen aldean baldintza okerragoetan. Langileen arteko diskriminazio larria eragiten dute enpresa horiek. Zerbitzuak federazioan horren adibide dira hotel sektorean diharduten “kellyak”, hoteletan gelak garbitzen aritzen diren pertsonak; sarri, estatuko enpresa-hitzarmenen arabera aritzen dira lanean, egiazko esklabotasun-baldintzetan.

40. Oker gaude, gainera, arazo horrek sektore bati soilik eragiten diola uste badugu. Patronalarentzat formula ezin egokiagoa dira enpresa horiek sektoreko hitzarmenak ez betetzeko, kostuak murrizteko eta etekinak handitzeko, egun edo orduka lan egiten duten plantilla malguak... Egoera oso txarretan eta zaurgarrietan dauden kolektiboak dira, eta ez dute beren lanpostua bermatuta enpresa aldatzeko erabakiak hartzen direnean.

41. Patronalaren estrategia hori eta jardun mota horiek ziztu bizian zabaltzen ari dira. Enplegua prekarizatzeko asmatutako formula guztiei aurre egitea, horra zer erronka duen gure federazioak eta sindikatuak datozen urteetarako. Guk ere estrategiak zehaztu behar ditugu, planak eta lan-alternatibak eduki behar ditugu. Esparru horietan subrogazioa jaso behar dugu gure funtsezko aldarrikapenen artean. Lan-baldintza hobeak lortzeko bidean, enpleguaren egonkortasuna lortu behar da hasteko eta behin. Zenbait esperientzia positibo baditugu, baina sektore, lurralde eta eskualdearen arabera emaitzak ez dira beti berdinak. Erantzun egokia emateko, ahalegin handiagoa egin behar dugu, hobeto antolatu behar dugu eta federazioen artean koordinatu, eta laneko eta negoziazio kolektiboko alternatibak planteatu behar ditugu.

42. Egoera horri aurre egiteko, ezinbestekoa da gure delegatuek enpresa nagusietan esku hartzea. Eskatu behar diegu, premiaz eskatu ere, zorrotasun handiagoz joka dezatela, egiazko rol aldaketa bat egin dezatela. Arazoa gizarteratu behar dugu, informazioa bildu, *outsourcing*-eko enpresa horiek non duden ezarrita jakin, zer lan-baldintzatan ari diren... Ezin dugu lantalde itxi modura jardun. Lan hori egiten ez badugu, urte batzuetara horren ondorioak jasango ditugu: kanpora ateratako arlo gehiago, behin-behineko lan gehiago, lan-baldintza txarragoak eta sindikatueta gaitasun gutxiago estatuko enpresa-hitzarmenen eskutik ezarritako lan-baldintzetan eragiteko. Soldaten eta lan-baldintzen murriztea oso larria izan daiteke.

f) Erronka ugari: laneko osasuna, generoa, gazteak, Jailetan denok jai, grebak...

43. Negoziazio kolektiboaren edukiei dagokienez, ponentziaren hasieran adierazitakoa ekarri behar dugu gogora. Negoziazioaren panorama aldatu egin da, lan-baldintzak gero eta gordinagoak dira, enplegu-egitura berriak prekaritate gordinenaren adibide dira... Egoera horrela, sindikatuak, federazioak, berriro planteatu behar ditu bere proposamenak eta egokitu egin behar du ingurunera. Zerbitzuak federazioan ondo baino hobeto dakigu sektore bakoitza, enpresa bakoitza eta lantoki bakoitza desberdina dela, eta, beraz, ezin dugula planteamendu orokorrik egin. Gure delegatuekin analisi partekatua egin behar ditugu sektore eta esparru bakoitzean, eta horien berezitasunen arabera, era bateko edo besteko proposamenak eta plataformak landu behar ditugu. Izango dira aldarrikapen bateratuak (erreformen aurkako klausulak, soldatak igotzeko proposamenak), baina sektore bakoitzaren egoerari konponbidea emateko proposamenak ere jaso behar ditugu.

44. Gure federazioko langile gehienak emakumeak dira, eta generoaren analisia aintzat hartu behar dugu: emakumeen lan-baldintzak aztertu, kontratuetan sortzen diren diskriminazioak hauteman, kategoriak bereizi, emakumeen arazo bereziak zein diren jakin, besteak beste laneko osasunarekin loturikoak. Era berean, erakunde sindikal feminista garen aldetik, guzti-guztiok ikasi beharrean gaude, eta ikasteko prozesu horretan federazio aktiboa izango da Zerbitzuak. Hala, kolektibo feminizatuen borroken eskutik lortutako ahalduntzea ez dadila izan ekimen pertsonalen emaitza, erakundeak berak antolatu, bultzatu eta dinamizatutako dinamiken emaitza baizik.

45. Hain zuzen, nagusiki emakumeek diharduten sektore horietan baliatzen da gehien kontratazio partziala, hainbestearino enpresa batzuek jada lanaldi osorako kontratuak egiteari utzi baitiote. Zerbitzuak federazioan hainbat formula landu ditugu horri aurre egiteko, eta eraginkorrak izaten ari dira; hala nola, ordu osagarriak finkatzea edota gutxieneko lanaldiak ezartzea. Datozen urteetan formula horiek zabaltzea eta indartzea da gure asmoa.

46. Premiazkoa da laneko prebentzioarekin eta osasunarekin loturiko lana gure egitekoen artean hartzea. Sektore batzuetan hasi gara, eta jabetzen gara arlo honetan gabezia ugari ditugula. Baina lantzen ari garen horretan ohartzen gara aukera asko zabaltzen zaizkigula esparru horretan. Prebentzio-planak eskatu behar ditugu enpresa bakoitzean, eta betetzen direla zaindu behar dugu. Epe labur-ertainera, landu beharreko lehentasunak finkatu behar ditugu. Gure lan-plangintzetan eta gure delegatuen erantzukizunaren esparruan jaso behar dugu prebentzioaren gaia. Eta esparru horretan ere generoaren arabera ko azterketa berezituak egin behar ditugu.

47. Frankizien ugaritzea ere kezagarria da, eta heldu beharreko gaia. Banaketa-kate handi eta ertainek gero eta gehiago baliatzen dute establezimendu frankiziatuen formula, beren marka ustiatzeko eta produktua saltzeko. Eta antolakuntza-eredu horrek, kasu askotan, ez du uzten sindikatuen ordezkariarik, horrek dituen ondorioekin.

48. Soldata-eskala bikoitzak aplikatzeko formula ugariak ere sarritan baliatzen dituzte enpresek. Bankuen eta Kutxabanken hitzarmenak dira azken adibideak, horietan “beste” kategoría bat sortu baita, lehendik zeudenak baino beheragokoa. Zerbitzuak federazioak irmo egingo die aurre jardun horiei, dituen bitarteko guztiak baliatuz.

49. Gure federazioko hainbat sektoretan, langileak oso gazteak dira, eta hori ere modu berezian aztertu beharreko gaia da. Enpresek baliatu egiten dute gazteen langabezia-tasa altua lan-baldintzak are prekarioagoak bihurtzeko: aldi baterako kontratuak, lanaldi partzialak eta miseria-zko soldatak. Lan horiek, hasiera batean, bitarteko urrats gisa hartzen dituzte gazteek, baina praktikan lanerako aukera bakar bihurtzen ari dira denboraren poderioz. Hori dela eta, Zerbitzuak federazioak esparru horiek antolatzeke eta sindikalizatzeko helburu irmoa du.

50. Merkataritzari dagokionez, ez dago zalantzarik kate handiak igande eta jaiegunetan irekitzen saiatuko direla datozen urteetan. Oso harro gaude Jai Egunetan Denok Jai kanpainarekin, emaitzak onak izaten ari direlako. Guretzat, lan arloko kontua ez ezik gizarte-eredu kontua ere bada. Lan-baldintzak babesteaz bat, lana eta bizitza pertsonala uzartzeko aukera ere defendatu behar da, eta kontsumismoarekin zerikusirik ez duten balioak eta kultura sustatu behar dira. EAEn uharte bat gara estatuan, nahiz eta legedi bera izan, eta alde horretatik erantzukizun handia dugu, uharte izaten jarraitu behar dugulako. Nafarroan, sindikatuak Gobernuak akuilatzen eta behartzen jarraitu behar du, bere programa-akordioa betetzeko benetako urratsak eman ditzan, jaiegunetan ez irekitzeko aldarri politikoa jasotzen baita akordio horretan.

51. Gure munduan, Zerbitzuak federazioaren munduan, indarrean dago interes-gatazka, eta horregatik greba behar-beharrezko tresna dugu, lan-baldintzak aldatzeko eta hobetzeko. Grebaren balioa inoiz baino nabarmenagoa da gaur egun, sekula greba plan-teamendurik izan ez den esparruetan indargabetu egin nahi baita tresna hori, gutxieneko zerbitzu larregizkoen bidez. Hainbat kasutan, enpresek murriztu egin nahi izaten dute grebaren eragina, grebaliari eginkizunak beteko dituzten pertsonak kontratatuz, eta haiek legez kontra ordezkatzuz. Kasu horietan azkartasunez jardun behar dugu, lan-ikuskaritzaren esku-hartzea eskatuz eta bide jurisdikzionalera joz, enpresaren jarrera hori berehala bertan behera uzteko neurriak har ditzala eskatzeko. Horrez gain, gure federazioan soldatak oso txikiak dira gatazkari eusteko, eta, horren ondorioz, erresistentzia-kutxa ezinbesteko

koa da. Prekarietatearen aurka borrokatzeko nahitaezkoa da baliabide sendoak izatea; kutxa, adibidez.

52. Gatazken berezitasunak zehaztea ere garrantzitsua da atxikimenduak lortzeko. Gatazka horietako batzuetan izan diren ekimenak ikusita, zenbait ondorio atera ditzakegu: irudimentsuak izan behar dugu, eta eredu desberdinak probatu behar ditugu, komunikabideetan oihartzuna eskuratzeko eta gure aldarrikapenak gizarteratzeko.

g) Egiteko asko dago aliantzen politikan

53. Aliantzei dagokienez beste egokiera batean egon nahiko genuke. Baina errealitatea oso gordina da.

54. Azken urteotan probintzia mailako negoziazio kolektiboa defendatzen dutela dioten erakundeek eraso jasaten ari gara negoziazio kolektiboan; hitzez horrela adierazi arren, ordea, ekintzek besterik erakusten dute, erakundeek edukiz husten baitituzte gure hitzarmenak negoziazioaren estatalizazioa baliatuz, edukiak higatzen dituzte eta, areago, gehiago sindikalari negoziazio-esparruak zabaltzea galarazten diote.

55. Estrategia eta eredu sindikala aintzat hartuta, LAB da gure berezko aliatua negoziazio kolektiboan. Eraginkorrak izan nahi badugu eta Hego Euskal Herriko langileen lan-baldintzetan eragin nahi badugu, elkarrekin egin behar dugu bidea. Azken urteotan eremu gutxitan jardun dugu elkarlanean. Alabaina, besteak beste Ostalaritzaren sektorean lortutako esparru-hitzarmena elkarrekin egindako lanaren emaitza izan da, lankidetzari hori gabe ezinezkoa izango baitzen. Lankidetzarako aukera dagoen esparruetan elkarrekin egin behar dugu bidea, eta estrategia eta ekintza bateratuak diseinatu behar ditugu. Alde horretatik, azpimarratu behar da aliantzen funtsa eraginkorrak izatea dela, eta, beraz, alde batera utzi behar ditugula negoziazio kolektiboaren lerro estrategikoetan gurekin bat ez datozen erakundeekin plataformak bateratzeko inertiak. Sektore askotan, ELA-LAB uztarketak gehiengoaren ematen digu, eta gehiengo horren bidez negoziazio kolektiboaren edukiak baldintzatzeko modua izan dezakegu.

2

ANTOLAKETA

56. Gure eraginkortasun sindikala hobetuko badugu, premiazkoa da antolaketa hobetzea, eta, hain zuzen, atal horretan eragin dezakegu modurik argi eta eraginkorrenean. Arlo horretan datza, beraz, gure egitekoaren erantzukizun nagusia. Militante gehiago behar ditugu, hobeto prestatutako arduradunak, asmo handiagoko lan-plangintzak, eta gure helburuekiko leial egin behar dugu lan, ez besteei begira. Modu errektiboan lan egiteari utzi eta modu antolatuan lan egitera pasa behar dugu.

57. Hori dela eta, antolaketaren atal honetan, lehenik eta behin, gure akatsak onartu behar ditugu, eta zuzenketak planteatu, hasi zuzendaritzatik eta azken militanteraino.

a) Federazioaren koadroak sendotzea

58. Azken urteotan gure federazioa hazi egin da, bai afiliazioan eta bai militantzian, eta, era berean, federazioko arduradun gehiago dago eskualdeetan eta Idazkaritzan. Dauden lan-kargak eta bete beharreko lanaren eskakizunak direla-eta, indartu egin behar izan ditugu zenbait eskualde, beste pertsona batzuk hartuta.

59. Idazkaritzako kide gehiago lanean hastea, ordea, ez da behar besteko plangintza-ekin eta ardurarekin egin. Premiak eta berehalako beharrak direla-eta, gutxieneko prestakuntza-aldi bat egin gabe hasi dira kide horiek federazioan lanean, beharrak zein ziren aztertu gabe eta nahitaezko tutoretzarik gabe. Beraz, arlo horretan dugun erantzukizuna onartu behar dugu eta pertsona horiei erraztu egin behar diegu dagozkien eginkizunetan trebatzeko prozesua. Egindako akatsetatik ondorioak atera ditugu, eta plangintza bat diseinatu dugu lanean hasiko diren hurrengoei begira. Prestakuntza-plan bat landu behar dugu, zorrotz landu ere, pertsona bakoitzak bere ardurapean dituen erantzukizunei egokitu.

60. Lanean hasi berri diren pertsona horiekin batera, eskarmentu handiko lankideak ditugu idazkaritzan, eta haien ezaguerak eta lan egiteko moduak hasi diren horientzat erreferentzia izatea nahi dugu; hau da, lankide horiek tutoretza-lana egitea nahi dugu. Eskuratutako jakintza transmititzeko eta gure jardun egokiak partekatzeko betebeharra dugu.

61. Prestakuntza, ordea, idazkaritza osora zabaldu behar da. Bateratu egin behar ditugu gure lan egiteko moduak eta plangintza, eta gure helburuak eta emaitzak bat datozen ebaluatzeko aukera emango diguten diagnostikoak eta adierazleak landu behar ditugu. Zenbait eginkizun betetzeko beharrezkoak diren gaitasunak ere gehiago landu behar ditugu. Eraginkortasun handiagoa lortu nahi badugu, alderdi horietan guztietan sakondu behar dugu.

b) Plangintza ezinbestekoa da, zuzendaritzatik hasita

62. Antolaketak federazioaren zuzendaritzatik bertatik hasi behar du. Aldaketarako motorra izan behar dugu eta, horren ondorioz, plangintza egitera eta lehentasunak ondo zehaztera behartuta gaude. Gainera, jardun egokien hartzaile gara, eta, beraz, esperientzia positiboak lurralde batzuetatik besteetara eraman behar ditugu, eta jardun sindikalaren koordinaziorako lagungarri izango diren mekanismoak ezarri behar ditugu lurralde guztietako enpresetan. Lan egiteko moduetan aldaketak bultzatu behar ditugu, analisiak gehitu behar ditugu, lan-metodoak ezarri behar ditugu eredugarri izanez, besteei entzuten jakin behar dugu eta militantzia guztiaren esperientziatik ikasi behar dugu. Negoziazio kolektiboan asko dago egiteko. Irudimentsuak izan behar dugu, dinamika berriak bultzatu behar ditugu eta inertzietatik ihes egin.

63. Urteen joanean, federazioko sektore askotan urruntzen joan gara antolaketa-eredu klasikoetatik eta hainbat ekimen eta lan-metodo jarri ditugu praktikan. Besteek ezarritako errealitate gordinari emandako erantzunak izan dira, errealitate horretara egokitu beste aukerarik ez baitugu izan. Jardun horiek, ordea, ekimen pertsonalen eskutik etorri dira, eta ondoren, hainbat esparrutara eraman dira. Federazioak hartu beharreko erabaki estrategikoa da Zerbitzuak nola antolatu eta egituratu, eta zuzendaritza behartuta dago erabaki estrategiko hori ardurapeko esparru guztietan bultzatzera.

c) Gure federazioaren heterogeneotasunari erantzutea

64. Hasteko, nabarmentzekoa da Zerbitzuak federazioaren enpresa-sarea osatzen duten gehienak ETEak direla. ETE-etan ere bada antolatzeke eta sindikalizatzeko beharra, eta, beraz, funtsezkoa da ETE-etako arduradunekin koordinatzea eta talde-lanean jardutea.

65. Bestalde, Zerbitzuak federazioan ondo bereizitako lan-esparruak daude, eta antolatzeke formula desberdinak behar dira haietako bakoitzerako.

66. Enpresa klasikoa -hau da, lantoki bakarra duena-, salbuespena da gure federazioan. Lan-plangintzak bultzatu behar ditugu haietan, diagnostiko zehatzetatik abiatuta, helburuak jarrita eta horiek lortzeko bete beharreko zereginak finkatuta. Era berean, norabide zuzenean goazen ala ez ebaluatzeke adierazleak ezarri behar ditugu. Atal sindikalak antolatu eta dinamizatu behar ditugu, helburuak partekatu eta atal sindikala osatzen duten pertsonen artean ardurak banatu, haien gaitasun eta ezaqueren arabera.

67. Zentro askoko zenbait sektoretan (Garbiketa, Kolektibitateak, Kudeaketa zuzena...) aspaldi ari gara militante-lantaldeen egituraketa lantzen. Lantokiak bisitatzea da lantalde horien eginkizun nagusia. Bisitaldi horien bidez aukera dugu afiliatuengana iristeko, zer arazo dituzten jakiteko, diagnostikoak egiteko, egin beharreko lanari begira orientabideak eskuratzeko eta, azken batean, errealitatearen berri jakiteko. Horri esker, gure sindikatua ondo sustraituta dago bizi dugun egoeran, eta oso hurbilekoa da lantokietan. Gure lantaldeen jardunari zor dizkiogu, hein handi batean, afiliazioan lortutako emaitzak.

68. Lehentasuna eman behar diogu lan-sistematika horri. Ondorioak atera behar ditugu eta dinamika positiboak eskualde batzuetatik besteetara eta sektore batzuetatik besteetara eraman behar ditugu. Eskualde bakoitzak plan bat izan behar du, dauden lantaldeak finantzatzeko eta lantalderik ez dagoen lekuetan sortzeko zer aukera dagoen aztertzeko. Emaitzak gorabeheratsuak dira eta, beraz, helburuak jarri behar ditugu eginkizun horretan. Afiliazioan eta hauteskundeetan aurrera egin nahi badugu, negoziazio kolektiboko esparru berriak zabaltzea nahi baditugu eskualdeetan, plan bat eduki behar dugu sektore gehiagoko

tan lantaldeak sortzeko eta bultzatzeko: Anbulantziak, Kirol-kudeaketa, Errepideen garbiketa, Bulegoak, Hotelak... besteak beste.

69. Aurrerapausoak eman behar ditugu lantaldeen lidergoan. Bilerak eta kreditu sindikalaren aprobetxamendua eraginkorrak izango badira, ondo planifikatu behar ditugu. Bilerak alde aurretik prestatu behar dira, helburuak partekatuta, ardurak zehatz banatuta eta lantaldeetako kide bakoitzari zer zeregin dagokion ondo zehaztuta.

70. Ahaldundu egin behar ditugu lantaldeok. Horretarako, premiazkoa da lantaldeetako kideek eskatzen diegun lana betetzeko zer beharrian dituzten aztertzea, baita zer gaitasun dituzten ere, eta prestakuntza-planak egitea, kide horiek autonomia-handiagoa eskura dezaten eta, modu horretara, idazkaritzako arduradunek zenbait eginkizun haien esku uzteko aukera izan dezaten.

71. Datozen urteetarako, azpikontratutako esparrua lantzea eta ahalegin handiena horretan egitea erabaki dugu. Lehen urratsa administrazioaren esparrua lantzen hastea litzateke. Sektore horien arten daude, besteak beste, garbiketa, kirol-kudeaketa, errepideen garbiketa, lorezaintza eta informatika-zerbitzuak. Gure sistema informatikoa egokitu dugu, ardura-esparruak hobeto zehazteko eta, era berean, eskualdez eskualde eta sektorez sektore plan zehatzak finkatzeko. Uste sendoa dugu lan-esparru interesgarria dela eta aukera dugula afiliazioan, hauteskundeetan, antolaketa eta negoziazio kolektiboan aurrerapausoak emateko. Antolaketa mailan, esparru horretan lan egiteko informazio hobea eskuratu behar dugu, lantoki eta enpresetako mapak osatu behar ditugu, eta, horretarako, ezinbestekoa da Gizalan eta Zerbitzuak federazioen arteko koordinazioa hobetzea. Komunikaziorako bideak zehaztu behar ditugu eskualdeetan, informazioa partekatu ahal izateko.

72. Esparru pribatuaren azpikontratazioan ere beharrezkoa da enpresa pribatuan diharduten lantokien mapak izatea. Oso garrantzitsua da Industria eta Eraikuntza federazioarekin elkarlanean jardutea, eta horietan diharduten azpikontratei eta *outsourcing* enpresei buruzko informazioa elkarbanatzea.

73. Kasu batzuetan, federazioen arteko koordinazioak ez luke mugatu behar informazioa banatzera soilik; aldi berean, lan-plangintza bateratuak eta partekatuak ezarri behar ko lirateke enpresa nagusien eta/edo administrazio publikoko delegatuen eta azpikontratutako esparruetako langileen artean.

d) Afiliazioa ezinbestekoa da gure eredu sindikalean

74. Afiliazioa da gure eredu sindikalaren nortasun ikurretako bat. ELAren militantziak engaiamendu handia du afiliazio-lanarekin, badakielako afiliazioa eta kontrabotere-eredua uztarturik daudela. Kongresu arteko aldia, krisi ekonomiko gogorrek astindu badu ere, oso positiboa izan da afiliazio aldetik Zerbitzuak federazioan. Alten arloan lan eskerga egin dugu, eta horren adierazle dira urtez urte lortutako emaitza onak. Pozik egoteko moduan gaude, prekarietate handiko sektoreetan ari garelako langileak afiliatzen; horrek adierazten du bide onean goazela. Oso harro gaude egoerarik okerrenean dagoen jendeak gure federazioa hartzen duelako erreferentziaztat beren lan-baldintzak hobetzearen alde lan egiteko, eta ziur gaude datorren kongresurako 30.000 afiliatu baino gehiago izango ditugula.

75. Negoziazio kolektiboaren bultzadari, negoziazio-esparru berriak zabaltzeari, aurrez sustatutako lehen hitzarmenei eta azpikontratazioaren arloan eginiko lanari esker, afiliazio-tasa garrantzitsuak eskuratu ditugu. Hauxe da jarraitu beharreko bidea. Lan-baldintzak hobetzeko gai garen neurrian, proiektu erakargarria izango gara.

76. Gure militanteek eginiko lana nabarmendu nahi dugu bereziki. Haiei zor diegu afiliazioan lortutako arrakasta. Militanteen lantaldeek egunez egun lantokiak bisitatzen dituzten lekuetan, jendearengana iristen gara, arazoetatik hurbilago gaude, eta leku horietan ari gara afiliazio-emaiza onenak lortzen. Militante gehiago gurera biltzeko lan egin behar dugu, eta sektore, enpresa eta lantoki guztietan egin behar dugu hori. Horrela egiten badugu, gure afiliazio-datuak hobetzen jarraituko dugu.

e) EAEn ordezkartzaren %40 lortzea helburu, eta Nafarroan, hazten jarraitzea

77. Hauteskunde sindikalei dagokienez, aipatzekoa da gure federazioan lana oso konplexua dela. Enpresetan erroldak oso altuak dira eta lantokiak ugari, kasu askotan lurralde guztietan banatuta. Hauteskundearen konplexutasuna dela eta, militanteen lantaldeak ezinbestekoak dira lan hori egiteko eta ezarritako helburuak betetzeko. Hain zuzen, gure militantziak eginiko lan horri esker etorri dira sektore batzuetan lortutako emaitza onak. Gehiago eta hobeto iristen gara. Enpresetan eta lantokietan sarri izaten diren aldaketak direla medio, hauteskundearen arlo honetan egin beharreko lana etengabea da.

78. Hauteskundearen arlo honetan ere hobetu egin behar dugu planifikazioa, eta eskualde eta probintzia mailan egin behar dugu antolaketa hori. Hauteskundearen indarraldia amaitu baino urtebete lehenago hasi behar dugu hauteskundeak lantzen, gure hautagaitzen zerrendaburuak nor izango diren zehazten, boto kopuruari dagokionez helburuak finkatzen, beharrezkoa den lekuetan delegatuen berritzea planifikatzen eta dagokion atal sindikaleko edo lantaldeko kideek izango dituzten zereginak zehazten. Garrantzitsua da lurraldeen arteko elkarlanean hasitako bideari jarraitzea, lurralde batean baino gehiagotan ezarrita dauden enpresetan hauteskunde sindikaletako lana eraginkorragoa izan dadin.

79. Hauteskunde sindikalak oso garrantzitsuak dira gure federazioan, hainbat arrazoi direla medio: negozioazio-mahaietan legitimotasuna eta ordezkaritza eskuratzen dugu haiei esker, aukera ematen digute (edo ez) negozioazio-esparru berriak zabaltzeko, enpresak sindikalizatzeko eta gure militantzia eta, beraz, gure lantaldeak handitzeko tresna dira.

80. Azkenik, hedapena esaten diogun esparrua legoke. Zerbitzuak federazioko sektoreetan ari da enplegu gehien sortzen, eta enpresa berri asko ari dira eratzen han eta hemen. Federazio gisa hazi nahi badugu, gure oinarria eta ezarpena hobetu nahi badugu eta gure proiektua hedatzeko lan-hobi berriak bilatu nahi baditugu, enpresa berriak bildu beharko ditugu gure agendara. Eskualde eta lurralde bakoitzean landu beharreko enpresa berrien zerrenda iraunkorrak eduki behar ditugu. Horra hor lantaldeko bileretan eta eskualde mailako koordinazio-bileretan landu beharreko puntuetako bat.

81. Ezin ditugu ahaztu eskualdez gaindiko izaera duten hauteskundeak. Gure lantaldeetako asko hortik sortuak dira, eta, beraz, lehentasunezkoa da horiek lantzea: lantaldeak nork osatuko dituen pentsatuta prestatu behar ditugu hautagaitzak eta federazioaren beharrezkoen arabera orekatu behar ditugu eskualdeak.

82. Lurralde-koordinaziorako bilerak baliagarri dira lehentasunez landu beharreko esparruak zein diren erabakitzeko eta horietan lanean hasteko.

f) Gure militantzia, indarra hartzen ari den balioa

83. Ponentzia honetan behin baino gehiagotan aipatu dugu gure militantzia. Nabarmendu dugu afiliazioan, hauteskundeetan eta negozioak kolektiboan lortutako emaitza onak gure militanteen lantaldeek eginiko lanari esker lortu ditugula. Lurralde, sektore eta eskualdeen arabera, era bateko edo besteko emaitzak lortu dituzte gure lantaldeek. Lan horretan jarraitu behar dugu eta jardun egokiak zabaldu behar ditugu.

84. Etorkizun hurbilean, gure militantziak organoetan parte hartzeko dituen guneei buruz hausnartu beharko luke gure federazioak. Egia da gure erakundearen kulturak funtzionatzeko modu jakin batzuk izan dituela orain arte, eta modu horiek ez direla egokienak gure sektoreetako errealitateari erantzuteko. Izan ere, sektore horiek oso sakabanatuta daude eta enpleguaren egituraketan emakumeak dira asko eta asko. Estatutuetan araututako guneetatik kanpoko egiturak sortu ditugu, eta etorkizunean, federazioaren egituraketa eta antolaketari buruz egin behar dugu gogoeta.

85. Konfederazioan hainbat urrats eman ditugu genero berdintasunaren aldeko antolaketa-aldaketa bultzatzeko eta horri buruzko diagnostikoa egiteko. Gai horretan ere esku hartze zuzena izan behar du Zerbitzuak federazioak. Etorkizunean gure militantzia emakume gehiagok osatzea nahi badugu, interesgarria litzateke gune berriak egokitzea, parte hartzeko beste modu batzuk, emakumeek aukera gehiago izan ditzaten sindikatuaren bizitzan esku hartzeko.