

egungoa

S i n d i k a l H e z i k e t a

Enpleguari buruzko akordioa 1.999

LAB

Hezkuntza

ZA
BAL
TZEN

Zbkia

SHK 00004

DOKUMENTAZIO
ZENTROA

**Enpleguari buruzko
akordioa 1.999**

Enpleguari buruzko akordioa 1.999

Idazlea: **José Luis Rezabal. (Abokatua)**

Argitarazlea: **Ipar Hegoa Fundazioak**



EUSKO JAURLARITZA
JUSTIZIA, EKONOMIA, LAN
ETA GIZARTI SEGURANTZA KALDA



GOBIERNO VASCO
DEPARTAMENTO DE JUSTICIA,
ECONOMIA, TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

1999.eko MARTXOA



Enpleguari buruzko akordioa 1.999

SARRERA

ENPLEGUARI BURUZKO AKORDIOAREN KRONOLOGIA

AKORDIOAREN TESTUA

Lehenengo akordioa: Lanaldiari buruzkoa.

Bigarren akordioa: Aparteko orduak kentzeari buruzkoa.

Hirugarren akordioa: Ordezteari eta plantilak berriztatzeari buruzko lanbide arteko akordioa.

Laugarren akordioa: Aldi baterako laneko enpresen eta zerbitzu enpresen gaiari buruzko lanbide arteko akordioa.

BERE MAMIAREN AZTERKETA ETA BALORAZIOA, GURE ESTRATEGIA SINDIKALARI DAGOKIONEZ

Lanaldiari buruzko akordioa.

Aparteko orduak kentzeari buruzko akordioa.

Ordezteari eta plantilak berriztatzeari buruzkoa.

Aldi baterako enpresei buruzkoa.

AZKEN GOGOETAK

Enpleguari buruzko akordioa 1.999

Enpleguari buruz Lan Harremanen Kontseiluan 1999ko urtarrilaren 15ean adostu zen akordioa da ezaugarri horiekin LABek sinatu duen lehenengoa. Egia da horren aurretik Lanbide Heziketa Iraunkorrari buruzko hitzarmena sinatu genuela, 1995eko irailean, eta 1993an Arazoak Borondatez Konpontzeko Prozedurei buruzko Lanbidearteko Hitzarmenen (PRECO II) alde azaldu ginela, baina orain arte ez dugu inoiz ere parte hartu enpleguaren inguruko Konfederazioarteko Akordio batean. Hitzarmen horren garrantzia eta berritasuna ikusita, beraz, beharrezkoa iruditu zaigu azaltzea zein diren Akordio horretako puntuek ekintza sindikalean izan ditzaketen garrantzia eta ondorioak.

Lan honen asmoa Akordioaren edukia aztertzea da; horren abiapuntua, jakina, testua bera aurkeztea izango da. Hala eta guztiz ere, testuak hitzez hitz dioena aztertzeaz gain iruzkin eta balorapenak ere egin nahi ditugu. Horren bidez, Akordio hori zernolako estrategia sindikaletan txertatzen den azaldu nahi dugu, gogoetarako elementuak sartuz. Horretarako, negoziazio prozesuaren kronologia laburbilduko dugu, haren une nagusiak azpimarratuz, eta arekonde bakoitzak zein jarrera izan duen azalduko dugu. Akordioa arretaz irakurtzea oinarritzat hartuko dugu balorapenari ekiteko, beronek gogoetak eta proposamenak egingo ditu datozen hilabeteotako estrategia sindikalerako.

Enpleguari buruzko

Akordioaren kronologia



1997ko uztailean, LAB eta ELAk errebindikazio-izaerako proposamen bat aurkeztu genuen LHKn, langabezia, kolokatasun eta bazterketa sozialaren eraginez bizi genuen egoerari aurre egitea xedetzat hartuta. Beraren helburua enplegua sortzera zuzendutako programa integral bat egituratzea zen, euskal sindikalismoren ikuspegitik, era horretan apurtzeko ordura arte gizarte- eta lanarazoetan espainiar sindikalismoarekin genuen nolabaiteko menpekotasuna. Proposamen hori LHKren bitartez bideratu zen, 1997ko urrian batzorde negoziatzaile espezifiko bat sortu baitzen. Horretarako, Confebask-ek hasieran azaldu zuen kontrako jarrera gaititu genuen, haren asmoa ordezkapen kontratua negoziatzera mugatzen baitzen. Urte bereko udazkenean, LAB eta ELAk mobilizazio eta sentibilizazio kanpaina bat prestatu genuen, asteko 35 lanorduko eskaria ardatzat harturik; gizartearen barneko eztabaida bultzatu genuen, eta, horrekin batera, langileen mugimenduan antzematen ziren jarrera defentsibo eta

Enpleguari buruzko akordioa 1.999

ezkorrak astintzen saiatu ginen. Halaber, Gizarte Eskubideen Gufunak gizarte soldataren alde proposatzen zuena gure egin genuen, eta Herri Ekimen Legegileak sus-tatu genituen EAEn eta Nafarroan. Beste aldetik, LAB eta ELAko emakume arloetatik hasierako proposamena genero ikuspuntutik aztertzen zuen txostena burutu ondoren, ekarpen gisa, aurretik aurkeztutako dokumentu orokorrari gehitu zitzaion eta LHKan sartu zen eztabaidatua izateko. Gizarte mobilizazioa 1998ko udalerrian gauzatu zen, ESK, EILAS, EHNE eta Herri Ekimen Legegileen partehartzearekin, eta beraren ekintza nagusiak Iruñeko manifestazio nazionala, apirilaren 23ko greba orokorra eta maiatzaren lehena izan ziren. Kanpaina horren balantzea zinez ona da. Izan ere, enpleguaren eremuko errebindikazio nagusiak garbi nabarmentzeaz gain, euskal gehien-go sindikala indartu eta LABek ELArekin daraman ekintza bateratua areago sendotu zen.

Hala eta guztiz ere, mugimendu sindikalaren eta enpresarien artean dagoen indarkoerlazioa oraindik ere gure kontrakoa dela esan behar dugu, nahiko kontrakoa gainera. Apirilaren 23ko grebaren

erantzunean egondako hutsuneak, eskualdeetan mobilizazio jendetsuak egiteko dau-den zailtasunak, enpresa askotan falta den lan sistemati-koa eta antolakuntza-egitura askoren ahultasuna ikusita gomendagarria da triumfalismotik ihes egitea. Hori horrela, iragan uztailean, LABen Idazkaritza Nagusiak akordio partzial bat onartuko zukeen "bitarteko proposamen" bat onartu zuen. Proposamen horren abiapuntua akordio partzial hori ordezkapen kontratura ez mugatzea zen. Horren bidez beste sindikatu batzuen asmoei aurre egiten genien, beraiek prest baitzeuden udaberriko kanpaina gisa horretako akordio batekin amaitzeko. LABen ikuspuntutik, aldiz, aparteko orduak ziren akordio hipotetiko horren gai nagusia, horixe baitzen bai enpresariak eta bai sindikatuek berek gaintitu beharko zuten sinesgarritasun-proba. Horren ondoan, lanaldiaren murrizketa negoziatzeko konpromisoak modu garbian azaldu beharko zuen akordioan. Era horretan, jarraipena eman nahi genion enpleguaren aldeko borrokaren bigarren faseari, gure borroka estrategiari eutsiz, zeren bestela akordio partzialak zapuztuko baitzuen egoera gure alde mugitzeko aukera.

Horri begira, 1998ko urriaren 7an akordio partzial baterako eta fase honetarako proposamen bat aurkeztu genuen LAB eta ELAko LHKn, lehen aipatutako "bitarteko proposamenaren" premisak oinarritzat harturik. Beraren xedea negoziazioa desblokeatzea da, enplegua sortzearen aldeko neurri positiboetan aurrera eginez, eta, aldi berean, bigarren fasea prestatuz eta gure helburu estrukturalak sendotuz. LAB eta ELAren mugimendu taktikoak oso erantzun amorratua jaso zuen CCOOren aldetik; izan ere, gauzak manipulatzeko duen gaitasun amaigabea berriro erakutsiz, "gizarteari tokomotxo egiten geniola" eta "langileen interesei iruzur egiten geniola" esan zuen, LAB eta ELA "fundamentalismo nazional-sindikalistaren" ordezkariak direla gaineratuz. Hori guztia ikusita, negoziazioa LHKren barruan egitea ezinezkoa zela erabaki genuen, eta, hortaz, bi aldeko elkarrizketa-prozesu bat hasi genuen LAB-ELAk eta Confedebaskek, Kontseiluaren mahaitik kanpo. Azaroan eta abenduan gauzatu zen prozesu horretan jarrerak elkarrengana poliki-poliki hurbiltzea lortu genuen, halako moldez non 1999ko urtarrilaren 5eko aurre-akordiora iritsi ginen; bai CCOOk eta bai UGTk bat egin zuten aurre-akordio horrekin.

Akordioaren testua

→ 1999ko urtarrilaren 15ean.



Sindikatuak eta ugazaba erakundeak Lan Harremanen Kontseiluko enpleguaren mahaian garatzen ari garen elkarrizketa eta eztabaida prozesuak bidea eman digu, Euskal Autonomia Erkidegoko enpleguaren egoerari buruzko diagnostikoari dagokionez, zenbait oinarrizko adostasunetara heltzeko.

Argi ikusi dugu azken hamarkada bietan zehar langabezia maila oso altua izan dela eta orain ere hala xe dela. Ondasunak eta zerbitzuak ekoizteko prozesuetan eraberritze sakonak gertatu dira eta, aldi berean, lan merkatuan talde berriak sartu dira; honen guztia- ren emaitzatzat, alderdi biek oso

kezkagarritzat jotzen duten errealitate hau dugu.

Egia da, ekonomia jardueraren hedatze faseek enpleguaren egoeraren hobekuntza erlatiboa ekarri dutela, baina onartu behar da, hobekuntza hori ez dela nahikoa izan gure gizarteak jasaten duen langabeen kopurua irensteko, ezta ekonomiaren hazkunde handiko egoeretan ere.

Beste alde batetik, langabeziaren egituraren azterketak, langabeziak gure erkidegoko zenbait talde (emakumeak, gazteak...) eta eskualde edo inguru jakin gogorkiago jotzen dituela adierazten digu.

Enpleguari buruzko akordioa 1.999

Akordio hau sinatzen duten sindikatuen eta enpresario erakundearen ustez, langabeziak oso eragin txarra dauka gure gizartearen ongizatean eta garapen orekaturan, areago langabezia tasa orain jasaten ari garena bezain handia baldin bada. Horregatik, enpresen eta lanaren esparruko ordezkariak duten erakundeak diren aldetik dagokien erantzukizuna beretzat hartuz, enplegua hazi eta hobetzeko eta helburu honetarako bidean dauden ekimenak beretzat hartu, sustatu eta bultzatzeko konpromisoa hartzeko prest daudela adierazten dute.

Alderdi biak bat datoz, konpromiso hauen garapenak helburu bikoitza kontuan hartu beharko duelakoan. Hots:

- Gure langabeziaren maila nabarmenki jaisteko moduan enplegua sortzea.

- Oraingo eta geroko euskal enpresak lehiakorrek izateko baldintzei arreta jartzea, lehiakortasun hau enplegua mantendu eta sortzeko ezinbesteko baldintzat hartzea dutelarik.

Hain zuzen ere, helburu bi hauen arteko oreka onargarriko puntuak alderdi biek batera ezartzea,

negoziazio prozesu honetako zeregin nagusia da.

Alderdi bien ustez, enplegua sortzea ez da izan behar bakarrik aurretiaz dauden enpresen multzoaren zeregina, langabeziaren kontrako borrokan jardura berriak sustatzeak eta enpresa berriak sortzeak beren eragina dutelarik. Euskal administrazioek hau guztia kontuan hartu beharko lukete, enpresa berrien sustapena erraztu eta arintzerakoan eta jardura berriak bultzatzeko berriazko aurrekontu programak sortzeko orduan.

Alderdi biak bat datoz, sortzen diren lanpostuek eska daitekeen kalitate maila eduki behar dutelakoan. Era berean, EAEn azken urteotan egiten ari diren kontratazioen zati handi batek dituen egonkortasunik eza eta gainerako baldintzak ere gogoetarako gai izan dira; eta alderdiak bat etorri dira, lan egonkortasunik eza eta behin-behinekotasuna ez direla desiragarriak langileentzat, baina ezta enpresentzat eurentzat ere, plantillaren egonkortasunik ezak eragin txarra baitauka enpresen kalitaterako eta lehiakortasunerako baldintzetan.

Alderdiek badakite, sarri askotan, aztertzen diren arazoak eta proposatzen diren konponbideak lan harremanen eremu estutik kanpora geratzen direla. Horregatik, alderdiek lortu dituzten konpromisoetako batzuk burutu ahal izateko, administrazio publikoen konpromisoa behar da, konpromiso horretan gizarte osoak enpleguarekin duen konpromisoa islatuko delarik

Lan Harremanen Kontseiluaren barruan garatzen izan den enpleguari buruzko eztabaida prozesu honen ondorioz, sindikatuak eta ugazaba erakundea ondoren zehazten diren akordioak sinatzeko egoeran daude. Akordioa sinatzeak ez ditu aipatutako elkarriketa prozesuaren edukiak agortzen eta sindikatuek eta ugazaba erakundeak prozesu hori aurrera ere garatzeko konpromisoa hartzen dute.

• Lehen akordioa

LANALDIA

Lan Harremanen Kontseiluaren barruan hasitako elkarriketa prozesuaren ondorioz, argi geratu da gaur egun enpresario erakundeak eta sindikatuek lanaldia

laburtzeari buruz dauzkaten jarrerak elkarrengandik urrun daudela. Enpresario ordezkariak, bere aldetik, lanaldia laburtzea eta lan denbora antolatzea bezalako beste gai batzuk ezin banan daitezkeela planteatzen du.

Arlo honetan eragiten duten faktoreen konplexutasunak eta harekin batera orain arte eta batez ere lanaldia laburtzeari dagokionez begi bistan geratu diren diferentziak gainditzeko borondateak, alderdiak Lan Harremanen Kontseiluan hasitako elkarrizketa eta negoziazio prozesua areagotzera eraman ditu.

Horretarako, Confebask ugazaba erakundeak, batetik, eta ELA, CC.OO, UGT eta LAB sindikatuek, bestetik

ERABAKI DUTE

1) Lan Harremanen Kontseiluaren barruan eratutako enpleguaren aldeko mahaiari jarraipena ematea, enplegua sortzeko elementuzat lan denboraren gaia aztertze-ari ekiteko.

2) Enpleguaren mahaiaren hurrengo bilerarako deia datorren 1999ko otsailaren 3rako egitea.

• Bigarren akordioa

APARTEKO ORDUAK KENTZEA

Sinatzen duten sindikatu konfederazioek eta enpresario konfederazioak egiaztatu dutenez, enpresa eta lantoki askotan sarri, eta baita ohizkotasunez ere, kasu bakoitzean ezarritako lanaldi arrunta baino lanaldi luzeagoak egitera jotzen da. Jokaera hau ezin eman liteke luzaroago normalizat, hainbeste pertsonak enplegurik ez daukaten herri batean. Beste alde batetik, badirudi argi dagoela, ekoizpen sistemak lanaldia luzatze hutsa baino eraginkorragoak diren antolamendu moduak bilatu behar dituela.

Ondorioz, sindikatuek eta ugazaba erakundeak beharrezkotzat jotzen dute, egoera honi amaiera ematen dion eta aldi berean lanpostuak sortzen lagun dezakeen konfederazio arteko akordio bat burutzea.

Era berean, Akordioak enpresa eta sektoreen eremuetan eragina izan dezan, Akordioak berak betebeharrak eta beharrezko prozedurak ezartzen ditu.

Azkenik, sindikatu konfederazioek eta enpresario konfederazioak honetarako beharrezkotzat jotzen dute administrazio publikoaren esku hartzea, batez ere lan araudia betetzen dela zaintzeko bere funtzioari ekinez. Administrazioak, era berean, prestakuntza politika sustatu beharko du, prestakuntza arautuari zein lanerako prestakuntzari dagokienez, egokiro prestaturiko langilerik ezaz, enplegurako aukera garbiak gal ez daitezzen.

Honegatik guztiagatik, alde batetik ELAk, CC.OO, UGTk eta LABek, eta bestetik Confebaskek, ondorengo konfederazio arteko akordioa burutu dute:

KONFEDERAZIO ARTEKO AKORDIOA

1) Aparteko orduetan lan egiteko aukera kendu egiten da, Akordio honen 2. puntuan arautzen diren salbuespenezko kasuetan izan ezik.

2) Ondorengo kasuetakoren bat gertatzen denean, salbuespentzat, lanaldi arrunta luzatu ahal izango da: Hots:

Enpleguari buruzko akordioa 1.999



Lehena. Ezinbesteko kasuak, hau da, istripuak eta aparteko presazko beste kalte batzuk aurrikusi edo konpondu behar direnean.

Bigarrena. Behar bezain goizago aurrikusi ezin izan diren arrazoiengatik, enpresak bere jarduerara normala izan dezan, lanaldi arrunta luzatzea ezinbestekoa denean. Edozertara ere, egiaztatu beharko da soberako lana ondoren adierazten diren arrazoietako batengatik ezin egin daitekeela langile berriak erabiliz. Hots:

a) Lan denbora oso laburra izanik, kontratazio berria egitea bideragarria ez delako.

b) Behar den denboran kontratazio berririk egitea guztiz ezinezkoa delako.

c) Enplegu zerbitzu publikoen lankidetzara eskatuta, zerbitzu hauek ez diotelako pertsonala eskatzen zuen enpresari, dagokion lanposturako trebakuntza egokia duen langilerik eman.

3) 2. puntuaren aurrikusitako salbuespeneko egoeren babesean lan egindako aparteko orduak, atsedeen denboraz konpentsatuko dira. Konpentsatzeko atsedeenaren iraupena, dagokion aparteko lan denboraren iraupena baino luzeagoa izango da.

Diruz konpentsatzea bakarrik erabaki ahal izango da ezinbesteko kasuetan eta, 2 c) puntuari aurriztatu den kasua gertatzen delako, atsedenez konpentsatzea ezinezkoa denean.

4) Akordio hau dagokion eremuan aplikatzeko, sektoreko edota enpresako akordioaren bidez zehaztu beharko da. Ondoren aipatzen diren gaiak sektoreko edota enpresako akordio horietan berariaz arautu behar dira. Hots:

a) Aparteko ordu haiek kentzeak ekar litzakeen enplegu aurrikuspen eta konpromisoak, baita aparteko orduak kentzearen ondorioz beharrezkoak izan litezkeen antolamenduaren egokitzapenak ere.

b) Akordioaren 2. atala aplikatuz lanaldia luzatzeko bidea ematen duten salbuespeneko egoerak noiz gertatzen diren zehaztea.

c) Konpentsatzeko modua eta, zehazkiago, lanaldiaren luzapena konpentsatzeko atsedenen boronbidea.

5) Aurreko atalak aipatzen dituen akordioak negoziatzeko ekimena, dagokion eremuko enpresarioen zein sindikatuen ordezkariak hartu ahalko du eta beste alderdiak negoziatzera jazarri beharko du. Alderdietako batek nego-

ziazioa hasteari ezetz egingo balio edo negoziazioan zehar akordioa galarazten duen desadostasunik sortuko balitz, alderdi bietako edozeinek GEPen aurriztatu diren gatazkak erabakitze-ko prozedurara jotzeko ahalmena izango luke.

6) Konfederazio arteko Akordio hau sinatzen duten erakundeek administrazio publikoari, Akordio honetan ezarritakoa betetzen dela zaintzeko behar diren planak eta bitartekoak ezar ditzan eskatzen diote.

• Hirugarren akordioa

ORDEZTEARI ETA PLANTILAK BERRIZTATZEA- RI BURUZKO LANBIDE ARTE- KO AKORDIOA

ATARIKOA

1.- Ugazaba erakunde eta sindikatuen ustez gure gizarteak jasaten duen langabezia maila handia biguntzeko lagungarri izan daitezkeen neurrien artean, Ordezteari eta Plantillak Berriztateari buruzko Lanbide arteko Akordio hau proposatzen da. Akordio hau praktikan jartzeko akordio konplexua behar da eta haren bidez:

Enpleguari buruzko akordioa 1.999

- Langile bat araututa dagoen adinera heldu baino lehen lan egiteari uzten dio.

- Langile horrek lanari uzten dion enpresak, geratu den hutsune hori beteko duen langile berri bat kontratatzen du jarraian.

- Lanari uzteko adina aurreratu duen pertsonari aurreratze horrek ekar diezaiokeen diru galera konpentsatzeko beharrezkoak diren aurrikuspenak ezartzen dira.

2.- Akordio honen lehen helburua langabeziaren kontrako borroka da eta, kontratazio berrietarako adin irizpiderik ezartzen ez duen arren, onurarik handiena aterako duen taldea gazteena izango dela aurrikus daiteke, batez ere gauden abagunean, demografia arazoak direla eta, talde honek lan eskarian egiten duen presioa bereziki handia baita.

3.- Zentzu honetan, Akordioa praktikan jartzea enpresen giza kapitala berriztatzeko lagungarria izango da eta belaunaldi berria enpresetan sartzeko mesedegarria izango da; belaunaldi hau, daukan prestakuntzagarritik, enpresen mundura heltzen ari diren mota guztietako berrikuntzei erantzuteko hobeto prestatuak dago.

4.- Azkenik, Akordioa, ordeztutako pertsonen lan egiteari garaia baino lehenago uztea dakarrenez gero, gehienetan oso adin goiztiar

rrean lanean hasi ziren eta, beraz, lan eta kotizazio ziklo luzea bete dutenen belaunaldi bateko kideentzako mesedegarria da.

5.- Akordioa aplikatzeak, administrazio publikoek gehigarriko ekarpenak egitea eskatuko du, lan egiteari uzten dion langilearen sarrera maila, lanari uzteko unea aurreratzeagatik, nabarmenki jaitzi ez dadin laguntzeko; ekarpen publiko hau, Akordioak daukan enpleguaren aldeko konpromiso kolektibo izaeraren adierazgarria baino ez da. Horretarako, alderdiek, eskumena daukaten administrazioekin, Akordioa eraginkorra izateko beharrezkoak diren akordioak eta konpromisoak adostuko dituzte.

6.- Azkenik, alderdiek, ordenamenduak ezar litzakeen formula berriak kontuan hartu eta, hala badagokie, bereganatzeko prest daudela adierazten dute, baldin eta formula hauek Akordio honen helburuen eta irizpide nagusien barruan sartzen badira

ORDEZTEARI ETA PLANTILLAK BERRIZTATZE- ARI BURUZKO LANBIDE ARTEKO AKORDIOA

Eremua

Akordio honek EAEko enpresak eta langile guztiei eragiten die.

Objektua

Lanbide arteko Akordio honek, erretirorako adinetik hurbil dagoen pertsonalak lan egiteari utzi

eta pertsonal berriaren kontratuak eginez ordezteari buruzko akordioak egin beharko diren baldintzen markoa ezartzen du.

Langile ordeztu-tzat honako hau hartuko da: adina izan ezik (eta adina gehienez, eskatutakoa baino bost urte beheragokoa izango da) erretiro pentsiorako baldintzak betetzen dituen eta, Akordio hau aplikaturik, enpresan lan egiteari uzten dion pertsona.

Langile ordezte-tzat honako hau hartuko da: Akordioa aplikaturik, langabezian dagoen edo aldi baterako kontratua daukan eta enpresan mugagabeko kontratuaz sartzen den pertsona.

Langile ordezteari aplikagarria zaion erregimena

Langile ordezteak enpresarekin lanaldi osoko eta iraupen mugagabeko kontratua egingo du. Enpresan bere kategoria profesionalerako ezarrita dauden baldintzak aplikatu beharko zaizkio.

Dagoeneko enpresan bertan aldi baterako kontratua duen pertsona bat mugagabeko kontratuz lanean hartzen baldin bada, enpresak, lehengoaren aldi baterako kontratua amaitzeko falta den bezainbesteko denbora luzerako gutxienez, beste pertsona bat kontratatu beharko du.



Enpleguari buruzko akordioa 1.999

Langile ordeztuari aplikagarria zaion erregimena

A) Langabezia egoera

Behin enpresan lan egiteari utzita, langile ordeztua langabezia egoerara igaroko da, eskubidea daukan gehienezko kontribuzio aldirako, igaro ere.

Langabezia egoerak dirauen bitartean, langile ordeztuak osagarri bat jasoko du; langile ordeztuak, osagarri hau eta kontribuzio prestazioa gehituta, gutxienez lanari utzi dion momentuan jasotzea legokiokeen soldata garbiaren %85 eta gehienez %100 jasoko du guztirako errenta garbitzat

Aurreko paragrafoan bermatzen den guztirako errenta garbia urtero gaurkotuko da, urtarilaren leko ondoreak dituelarik, aurreko urteko Kontsumorako Prezioen Indizearen arabera.

B) Behin langabeziako kontribuzio prestazioko aldia agortuta, langile ordeztua, ordezteko akordioan itundutakoaren arabera,

a) Gizarte Segurantzarekiko hitzarmen bereziko egoerara igaroko da, harik eta erretiro adinera heltzen den arte.

b) Erretiro aurreratura igaroko da.

1. Lehen kasuan langile ordeztuak Gizarte Segurantzarekin hitzarmen berezia sinatuko du eta hitzarmen horren bidez kotizazio maila bere hartan utziko zaio, harik eta araututako erretiro adinera heltzen den arte. Kotizazio oinarriak urtero baimendutako portzentaien arabera gehituko dira.

Langile ordeztua legezko erretiro egoerara igarotzen den arte, langabezia egoerarako aurrikusi den guztirako errenta garbiaren bosteko errenta berrmatuko zaio, errenta hori dagokion moduan gaurkotuko delarik. Ondorio hauetarako langabezia sorospeneren zenbatekoa kontatuko zaio, hala dagokionean

Gizarte Segurantzarekiko hitzarmen bereziaren kostua ez da izango inoiz ere hitzarmen hori sinatzen duen langilearen konturakoa.

2. Erretiro aurreratua gertatzen denean, langile ordeztuari bizi den artean diru-osagarria jasoko duela berrmatuko zaio; diru-osagarri hori eta pentsioa gehituta gertatzen den zenbatekoak, araututako adina izan balu legokiokeen erretiroko prestazioaren balio-kidea izan beharko du.

3. Aurreko B) puntuko a) eta b) ataletan aipatzen diren hitzarmen bereziaren eta osagarrien kostua, gizarte aurrikuspen sistematan espezialdutako erakunde batekin kontratua eginez berrmatuko da; erakunde hau behar bezain eza-guna izango da eta kaudimen aitortua edukiko du.

Lanbide arteko Akordioa enpresetan aplikatzea

Enpresaren eta langileen ordezkartzaren arteko akordio bidez, Lanbide arteko Akordioak enpresan izango duen aplikazioa zehaztu eta garatu ahalko da; kontuan hartu behar da akordioa ezin izango dela inolaz ere gauzatu, ordeztutako pertsonak espreski bere adostasuna adierazi gabe. Enpresako akordio hori negoziatzeko ekimena alderdi bietako edozeini dagokio.

Akordio kolektiborik ez bada, ordezte prozesua enpresaren eta eragindako pertsonaren akordio bidez burutu ahalko da, beti ere, indarrean dagoen araudiak eta Lanbide arteko Akordioak berak langileen ordezkariet aitortzen dizkieten informazio, jarraipen eta balorazio eskumenak errespetatu beharko direlarik.

Langileen ordezkartzaren informazioa

Edozertara ere, enpresak planteatuko duen ordezteko edozein proposamenen informazioa langileen legezko ordezkartzari eman beharko dio. Informazioak, gutxienez, ondorengo edukiak izan beharko ditu:

- Proposamenak zeintzuk langileri eragiten dien.
- Lanari uzteko eskaintzaren baldintzak
- Ordezteko kontratazio plana

Ordezteko akordioak onartzea

Ordezteko akordio proposamenak, Akordio honetan arautzen den Hiru Kideko Batzordeari emango zaizkio, onar ditzan.

Enpresek Hiru Kideko Batzordeari aurkezten dizkioten eskabideek, honako hauek eduki beharko dituzte:

a) Langileen legezko ordezkartzarekiko akordioa edota, hau falta bada, enpresak eta eragindako pertsonak egindako akordioari buruzko langileen legezko ordezkartzaren txostena.

b) Planean jasotzen diren pertsonen zerrenda eta enpresaren eta langile ordeztuaren arteko akordioa dakarren banan-banako dokumentua.

c) Langile ordeztuen jasokizunei eta ezarritako bermeei buruzko xehetasunak.

d) Aurrikusten diren ordezteko kontratazioak.

e) Enpresak bost urteko epean plantilla finkoa ez murrizteko hartzen duen konpromisoa.

f) Lan arloko, zerga arloko, Gizarte Segurantzako eta dirulaguntza publikoei buruzko betebeharretan egunean egotearen egiaztagiria.

Hiru Kideko Batzordea

Hiru kideko batzorde bat eratuko da. Batzorde hori administrazio publikoaren, eta Lanbide arteko Akordio hau sinatzen duten uga-zaba erakunde eta sindikatuen ordezkariak osatuko dute.

Hiru Kideko Batzordearen zeregina, batez ere, ordezteko akordioak onartzea izango da.

Batzordearen erabakiak talde bakoitzaren gehiengoz hartuko dira. Sindikatuen taldearen barruan, erakunde bakoitzaren botoa, Akordioaren eremuan egiazaturik daukan ordezkartzaren arabera ponderatua izango da.

Ezezko erabakiak motibatuak izango dira eta oinarrian dauzkaten arrazoiak laburki aipatuko dira.

Ordezteko akordioa aplikatu ondoren, enpresak X ataleko e) puntuan adierazten den konpromisoa betetzea ezinezkoa zaiola esaten duenean, egoera hori Hiru Kideko Batzordeak aztertuko du eta kideen gehiengoz erabakiko du. Batzordearen ustez plantilla murrizteko arrazoirik ez balego, ordezteko akordioaren finantzaketa publikoaren zenbatekotik dagokion zatia itzultzeko agindu ahalko du.

Denbora eremua

Akordio hau bost urtetan egongo da indarrean. Indarraldia 199 koren an hasi eta 200....korenan amaituko da.

Batzorde Parekidea

Batzorde Parekidea eratuko da. Batzordea, Akordio hau sinatzen duten sindikatuen 4 ordezkariak eta Akordioa sinatzen duen enpresario erakundearen 4 ordezkariak osatuko dute. Batzordearen erabakiak talde bakoitzaren gehiengoz hartuko dira. Sindikatuen taldean, erakunde bakoitzaren botoa, Akordioaren eremuan egiazaturik daukan ordezkartzaren arabera ponderatua izango da.

Enpleguari buruzko akordioa 1.999

Lanbide arteko Akordio hau interpretatzea, aplikatzea eta haren jarraipena egitea Batzorde Parekidearen zeregina da. Bereziki, Batzorde Parekideari ordenamenduak ezar litzakeen formula berriak Akordioan sartzeko baimena ematen zaio, beti ere Akordio honen irizpide eta helburu nagusiekin bat etorririk.

Finantzaketa eta lankidetzak publikoa

Akordio hau bideragarria izan dadin, beharrezkoa da euskal administrazio publikoek diruz hornitzea. Akordioa sinatzen duten erakundeek, EAEko Jaurlaritzari itundutakoaren berri emango diote, tresna juridiko egokien bidez Akordio hau beteazteko behar diren hornidurak presta daitezen.

Era berean, Akordioa sinatzen duten erakundeek administrazio publikoei, behar diren prestakuntzako ikastaroak antola daitezen eskatuko diete, langile ordeztua izateko aukera bat ere behar diren eskakizunak betetzen dituzten langileen faltaz ezer ezean gera ez dadin.

• Laugarren akordioa

ALDI BATERAKO LANEKO ENPRESEN ETA ZERBITZU ENPRESEN GAIA- RI BURUZKO LANBIDE ARTE- KO AKORDIOA

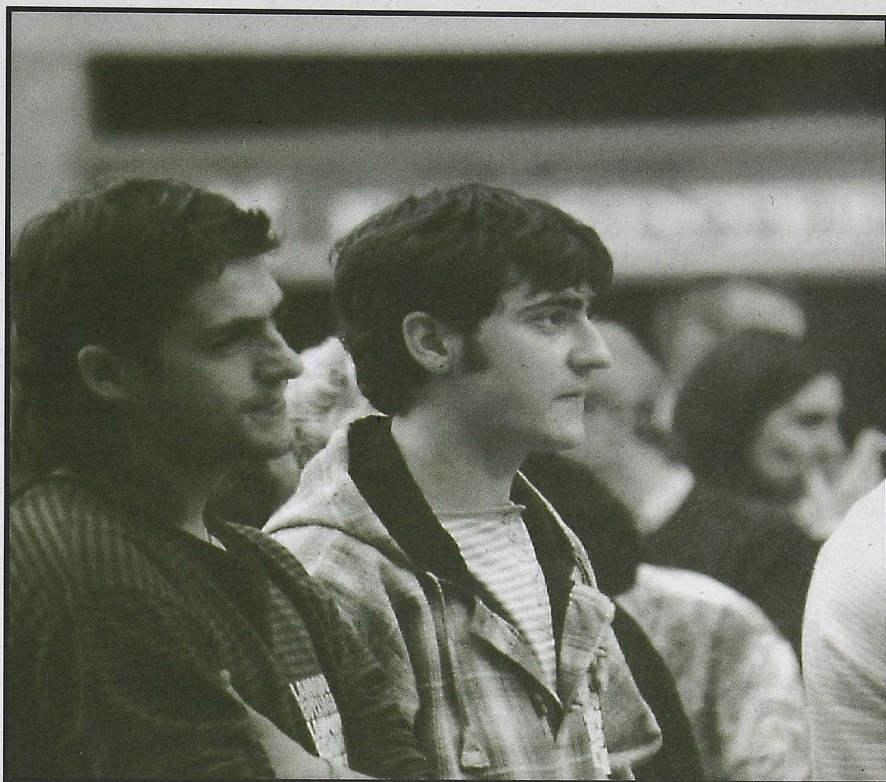
- 1. Lan Harremanen Kontseiluko enpleguari buruzko mahaian Confebask erakundea eta ELA, Langile Komisioak, UGT eta LAB sindikatuen konfederazioak garatzen ari garen elkarrizketa eta eztabaida prozesuan aztertu diren gaietako bat enpleguaren egonkortasuna izan da.*
- 2. Enpleguaren egonkortasunari buruzko eztabaida honen markoan, arreta berezia eman izan zaie aldi baterako laneko enpresen eta zerbitzu enpresa direlakoan jarduerari; eta argi geratu da ugazabak erakundearenen eta sindikatuen artean gai honi buruzko diferentzia handiak daudela.*
- 3. Hala ere, enpresa hauen praktikaz egiten diren balorazio desberdinak alde batera utzita, argi utzi behar da, halaber, azken urteotan EAEko hiru lurraldeetako hitzarmen kolektiboetan akordioen*

konpuru handia lortu dela eta akordio hauen bidez aldi baterako enpresetako langileen lan baldintzak hobetu direla.

4. *Confebask enpresario erakundeak eta ELA, CC.OO, UGT eta LAB sindikatuek bide honetan sakonago lan egitea eta bidalita dauden langile guztiei lan baldintza hobek aplikatuko zaizkiela Akordio honen bidez bermatzea erabaki dute. Era berean, aurrerantzean ere prozesu honetan aurrera egiteko konpromisoa, eta zehazkiago, geroan enpresa erabiltzailean dauden lan baldintza berberak aplikatzeko aukera aztertzeko konpromisoa hartzen dute.*

5. *Zerbitzu enpresek garatzen duten jarduerari dagokionez, Confebask ugazaba erakundearen eta ELA, Langile Komisioak, UGT eta LAB konfederazioen ustez, jarduera mota honen azpian legez kanpora pertsonala uzteko egoerak izkutatzea galarazteko bitarteko egokiak ipini behar dira.*

Honegatik guztiagatik, ondorengo erabaki da:



Aldi baterako laneko enpresak

1) *EAEko enpresek, aldi baterako laneko enpresen zerbitzuak kontratatzen dituztenean, bermatuko dute beren esanetara jarri diren langileek enpresa erabiltzailea dagoen eremu funtzionaleko sektoreko hitzarmeneko ordainketa baldintzak, lanaldiaren arabera kalkulaturik, izango dituztela eta beren izaeragatik aldi baterako laneko enpresako pertsonalari aplikagarri izan dakizkiokeen aipatutako hitzarmeneko beste baldintzak ere izango dituztela. Betebehar hau espreski agertuko da aldi baterako laneko enpresak eta enpresa erabiltzaileak sinatzen duten esanetara jartzeko kontratuan.*

Enpleguari buruzko akordioa 1.999

2) Indarrean dagoen araudiak ezarritakoaren kalterik gabe, enpresa erabiltzaileak, esanetara jartzeko kontratu bakoitza sinatu baino lehen, langileen ordezkariari kontratuari eta erabiltzeko arrazoiari buruzko informazioa emango dio. Era berean, aldi baterako laneko enpresak lehen paragrafoan ezarri den betebeharrari buruz hartu duen konpromisoa egiaztatzen duen dokumentua ere emango die.

3) Halaber, bidalitako pertsonalari legez dagokion ordezkartzaren kalterik gabe, enpresa erabiltzailearen langileen ordezkartzak, enpresa erabiltzailearen aurrean, Akordio honetatik sortzen diren eskubide eta betebeharrari dagokienez, bidalitako pertsonalaren ordezkartza bere gain hartu ahal du.

Bilbon, mila bederatzihun eta larogeita hemeretzihurtarrilaren hamabostenan.

Zerbitzu enpresak

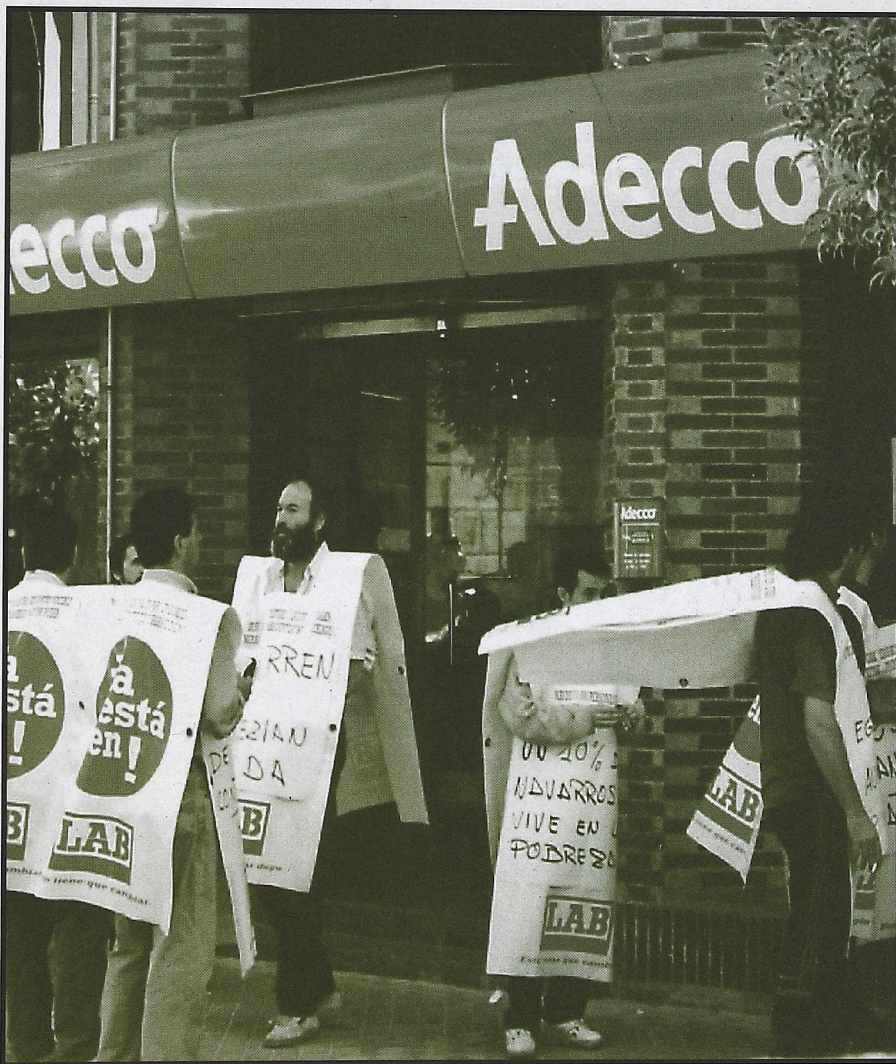
1) Administrazioari, dagozkion eskumenak beteaz, pertsonala legez kanpora uzten den egoerak galarazteko neurriak eta jarduketak buru ditzan eskatzea erabaki da.

2) Jarduera honen bilakaeraren jarraipena egitea erabaki da, Batzorde Parekidearen barruan, hala dagokionean, komenigarritzat jotzen diren neurriak hartzeko.

3) Enpresa kontratatzaileko pertsonalaren legezko ordezkartzak, kontratazio edo azpikontratazio aurrikuspenei buruzko informazioa jasotzeko eskubidea izango du. Informazio horren barruan, honako hauek ere sartuko dira: kontratazio edo azpikontratazioaren helburua, kontratatun edo azpikontratadun enpresak zeintzuk diren, eta haien pertsonalaren lan eta gizarte segurantzako baldintzei buruzko araudi aplikagarria.

Bere mamiaren azterketa eta balorazioa

gure estrategia sindikalari dagokionez



Enpleguari buruzko Akordioak lau akordio hartzen ditu barne: horietako hiru lanbidearteko akordioak dira, Langileen Estatutuaren 83. artikuluan oinarritzen baitira (lanaldiari buruzkoa; aparte-ko lanorduak ezabatzeari buruzkoa; aldi baterako lane-ko enpresei eta zerbitzu enpresei buruzkoa); laugarrena, berriz, derrigorrezkoa da (ordezkapenei eta langilegoa berriztatzeari buruzkoa). Azter ditzagun laurak banan-banan:

• Lanaldiari buruzko akordioa

Akordio honek abiapuntu garbi bat du: ezinezkoa dela 35 lanorduko astea hemen eta orain modu orokorrean ados-tea eta ezartzea. Hori ezin ukatuzkoa dela azken urteotako negoziazio kolektiboaren emaitzek erakusten dute: ezi-

Enpleguari buruzko akordioa 1.999

nezkoa izan da lanaldia murrizteko bidean aurrera-pauso nabarmenik egitea. Europako Batasunako herriei dagokienez, daukagun erreferentzia bakarra Holandan sinatutako Lanbidearteko Hitzarmena da, baina kontuan hartu behar da hango testuinguru politiko, sozial eta sindikalak zerikusi gutxi duela bertokoarekin. Espainiar Estatuan ere oso aukera gutxi daude epe ertain eta laburrean aurrerapenik lortzeko, edo, CCOO-UGTren eta CEOEren arteko hitzarmenen emaitzak ikusita, aukera bat bera ere ez. Izan ere, 1997ko lan-erreformaren balantzeari buruzko batzarrean zera eskaini zuten enpresari espainiarrek: "komenigarri izan litekeela lanaldiaren administrazioa aztertzea", lanaldiaren

murrizketa ez aipatzeko eufemismo hutsa, nonbait! Ezaguna da, gainera, gai horren inguruan PPko gobernuak duen aurkako jarrera; Ezker Batuak bideratu nahi duen Herri Ekimen Legegileari dagokionez, berriz, inolako etorkizunik ez duela esan beharra dago.

Aurreko guztia kontuan harturik, LHKn sinatutakoa oso interesgarria da, Confebask lanaldiaren murrizketa negoziatzera konprometitzen duelako. Gainera, enpleguaren aldeko kanpainaren bigarren fasera hurbiltzen gaitu, errebindikazioaren bidean zeuden oztopoak kenduz; hori horrela, presioa eta gizartearen mobilizazioa inoiz baino beharrezko bihurtzen dira eremu horretan. Beste alde batetik, negoziazioekin lehenbaitlehen jarritzea erabaki da, 1999ko otsailaren 3an hain zuzen. Modu horretan gainditu egin dugu enpresarien asmoa, hots, batzorde negoziatzailearen bilera sine die atzeratzea eta gaia mamirik gabe uztea (akordioa eragin praktikorik gabeko ekintza testimonial bezala aurkezteko).

Hortaz, borroka ez da inola ere amaitu; gure esku dago orain fronte sindikal eta sozial zabal bat antolatzea, enpresariak gai horretan orain arte azaldu duten jarrera itxia aldarazteko.



• Aparteko lanorduak ezabatzeari buruzko akordioa

Akordio honek esparru arautzaile zehatz bat definitzen du aparteko lanorduak ezabatze-ko bidean aurrera egiteko. Esan beharra dago, hasteko, akordioa prestatzerakoan baztertu egin ditugula borondate hutsean oinarritutako planteamenduak eta "garbizalekeria" programatikoak, kontuan izan baitugu arazo hori zaila dela, eta, gainera, jarrera teorikoak (berdint-suak, nonbait, sindikatu guztietan) maiz kontrajartzen zaizkiela lantokietako egoera praktikoei. Bestela esateko, lortu nahi izan dugun akordioa bai enpresariak eta bai gainerako sindikatuak lotzen dituen akordio bat izan da, enprestan benetan aplikatu daitezkeen akordio bat; horretarako, gai korapilatsu honetan sarritan erabili ohi dugun hizkera gainditu behar izan dugu.

Akordioak ondoko puntuok ditu:

a) Aparteko lanorduak egiteko aukera ezabatuta geratzen da. Horixe da akordioaren ardatz nagusia; ondorengo atal guztiek haren inguruan egituratzen dira. Kontuan hartzekoa da erabiltzen den terminoa "ezabatzea" dela, ez mugatzea, murriztea, kontrolatzea edo besteren bat.

b) Arau orokor horrek bi salbuespen onartzen ditu: ezinbesteko egoerak ("fuerza mayor") eta ezin aurreikus daitezkeen egoerak. Kasu horietan, enpresariak erakutsi behar du aparteko lanorduak premiazkoak eta denbora laburrerako direla, ez dagoela kontratazio berriak egiteko astirik, edo enplegu-zerbitzu publikoek (INEM edo Langai, ez ABLEak) ez dutela langile kualifikaturik proposatu bete behar den lanpostua betetzeko. Kasu berezi horien erregulazioa hitzarmen kolektibo askotan erreferentzia gisa erabiltzen diren ordu "estrukturalak" (bat-batean sortutako eskariei aurre egin behar izatea, produkzio handiko garaiak, ustekabeko bajak, txanda-aldaketak eta izaera estrukturaleko beste egoera batzuk) baino askoz ere zehatzagoa da.

c) Aurreko atalean aipatutako egoera berezietan egiten diren aparteko lanorduak atsedenaldiarekin konpentsatuko dira. Konpentsazio ekonomikoa ezinbesteko egoeretan soilik onartuko da, edo, konpentsazioari dagokion atsedenaldia datorrenean, enplegu-zerbitzuak ez dutenean enpresak behar duen pertsona kualifikatua eskaintzen. Puntu hori bereziki garrantzitsua da, zeren eta,

Enpleguari buruzko akordioa 1.999

esperientziak erakusten duenez, aparteko lanorduen aldeko jarrera indargabetzeko erarik onena ordu horiek diruz ez ordaintzea baita. Saiatu gara, halaber, konpent-sazio mistoa saihestea. Horrek desitxuratu egingo luke akordioa, enplegua sortzeko ahalmena murriztuko luke eta.

d) Aurreko puntuak konkretu bihurtzeko ezinbestekoa da enpresa eta/edo sektoreen barnean akordio osagarriak lortzea. Halatan, beharrezkoa izango da adostea zein egoeratan onartzen diren aparteko lanorduek, hau da, zein ote diren egoera bereziak, eta, horrekin batera, nola arautzen den aparteko lanorduek konpentsatzen dituen atsedenaldea, zer-nolako aldaketak egin behar diren antolaketan, eta zer-nolako konpromisoak hartzen diren kontratazio berriei dagokienez. Azpimarratzekoa da akordio horiek lehenbailehen negoziatzea daitezkeela, hitzarmen kolektiboaren indarraldia amaitu arte itxaron gabe. Aldi berean, noski, esku artean dugun negoziazio kolektiboan beharrezkoa da Konfederazioarteko Akordioan adostutakoa sartzea, negoziazioaren alderdi guztiak era egokian uztartuz.

LABen ondo baino hobeto dakigu ezinezkoa dela aurreko puntu guztiak automatikoki, eta aldi berean, produkzioaren sektore guztietan ezartzea. Hala eta guztiz ere, bada arrisku bat: ez dago oinarri juridikorik Konfederazioarteko Akordioa berehala ezarri behar dela eskatzeko, eta, hortaz, baliorik gabe gera daiteke. Kontuan hartu behar dugu, baina, Akordio honek oinarri konkretuak eta derri-gorrez bete beharreko parametro batzuk ezartzen dituela, gutxienezko irizpide gisa, eta irizpide horiek beti errespetatu behar dituztela haien aplikazioa garatzeaz eta gauzatzeaz arduratuko diren beheko esparruek. Garbi dago eske-ma horrek aparteko lanorduek ezabatzea eramango gaituen prozesuan sartzen gaituela; prozesu hori arian-arian gauzatuko da, eta haren erritmoa desberdina izango da enpresa eta sektore bakoitzean. Konfederazioarteko Akordioa praxira eramateko mekanismoa langileen ordezkarien (enpresa batzordeak, atal sindikalak, langilegoaren eskuordeak) ekimenaren bitartez abiatzen da; kasu horretan, enpresariak behar-

→ Bere mamiaren azterketa eta balorazioa, gure estrategia sindikalari dagokionez.



tuta daude negoziatzera. Enpresariak negoziatzeari uko egiten badiote, edo Akordioa aplikatzera zuzendutako negoziazioan desadostasunik sortuz gero, ordezkari sindikalek PRECO II-ren prozeduran sartzerara behartu ahal izango dute enpresa, gainerako presio-bideak erabiltzeaz gain. Azken batean, beraz, Konfederazioarteko Akordioaren eraginkortasuna oso lotuta egongo da atal sindikalen eta enpresa batzordeen presioari, sindikatuen koherentziari, erronka honi heltzean erakutsiko dugun sinesmen eta zintzotasunari, eta, jakina, lan antolaketaren

tresna insolidario hau gainditzeko enpresariak azal dezaketenen erresistentziari.

Beste alde batetik, aparteko lanorduak ezabatzeari buruzko Konfederazioarteko Akordioa ongi betetzeko ezinbestekoak dira haren eragina indar dezaketenen mekanismo batzuk. Lehenik eta behin, Lan Ikuskaritza aipatu beharra dago; beronek ganoraz erabili beharko ditu bere zigortze ahalmena; ezin onartuzkoa da gaur egun azaltzen duen utzikeria, enpresarien ekintzak onartu eta baimentzen baititu lotsarik gabe gai honi dagozkion lege-hausteetan.

Enpleguari buruzko akordioa 1.999



Bigarrenik, "sindikatuaren arteko jokabidea arautzeko kode" bat sinatzea proposatzen dugu. Beraren xedea hau da: akordioa sinatu dugun sindikatuok gehiengoa dugun enpresetan ekintza-plan bateratuak gauzatzea, Akordioaren aplikazioa bultzatzeko eta bideratzeko, eta, horrekin batera, Akordioa eta berarekin garatzeko sinatzen diren itunak begiratzeko eta kontrolatzeko. Mekanismo hori baliagarria izango da ELAren batasuna sakontzeko, berari esker konpromiso komunak ezarri ahal izango baitira bi erakundeek elkarrekin duten

leialtasunetik. Kode hori, gainera, ESK eta EILAS sindikatuetara ere zabalduko da, eta horren bidez parte hartuko dute beraien ordezkariek dituzten sektore eta enpresetan.

• Ordezkapenari eta langilegoa berriztatzeari buruzko akordioa (ordezkapen kontratua)

Ordezkapen kontratuaren osagai nagusiak hauexek dira:

a) Ordezkatutako langilea. Jubilatzeko adin normalera iritsi baino lehen uzten du lana, hau da, normalean 60 urte ganditurik eta 65 urte izan baino lehen. Lana uzten duen unetik arauzko jubilaziora doan denbora-tartean egoera aktiboan kobratuko lukeen lansariaren %85 eta %100 bitarteko diru-kopuru garbia kobratuko luke. Arauzko jubilaziora iritsitakoan, berriz, pentsioaren %100 kobratuko luke. Azpimarratzekoa da alde aurretiko jubilazioa borondatezkoa dela, bai jubilatzen denarentzat eta bai enpresarentzat, eta, hortaz, ezinbestekoa dela bien adostasuna Akordio hau gauzatu ahal izateko. Posible da, halaber, langileen ordezkariekin negoziatzea, aurrejubilazio planaren baldintza espezifikoak modu kolektiboan ezartze-

ko (zenbatekoa den %85 eta %100 bitartean bermatu behar den osagarria, zein den jubilaziora iritsi arte jarraitu beharreko prozedura, besteak beste).

b) Ordezko langilea. LABen ikuspuntutik, berari aplikatuko zaion errejimena bereziki ona da, eta, hortaz, nabarmen tze ko a . Confebasken hasierako jarre-rak gainditurik, zera ezarri da langile honentzat: mugagabe-ko eta lanaldi osoko kontratua izango du, eta beraren lan baldintzak bere maila profesionalerako ezarritakoak izango dira. Hala, ez da diskriminazio negatiborik onartuko, soldata-eskala bikoitza batik bat.

c) Finantzaketa. Ordezkapen kontratuaren kostu ekonomikoa enpresari-ek eta Administrazio Publikoak ordainduko dute, oraindik ere zehaztu ez diren proportzioetan, neurri horiek datozen egunotan egingo diren negoziazioetan zehaztu-ko baitira. Horrenbestez, ordezkapen kontratua abian jartzeko ezinbestekoa da Administrazioaren laguntza politiko eta ekonomikoa (aurrekontuetatik). Gasteizko Gobernuari dagokionez, hala Sabin Intxaurragak Lan Sailaren partez nola Ibarretxe

lehendakariak berak Akordioa finantzatzeko kon-promiso politikoa hartu dute. Zehaztu beharko da zein den alderdi bakoitzak bere gain hartu behar duen partea, enpresari-ek ere modu garrantzitsuan parte har deza-ten operazioan, hau da, enple-gu-politikak sustatzeko ardura nagusia ez dadin, berriz ere, fondo publikoen esku geratu. Ez litzateke onargarria izango Administrazioak gehiegizko kargak onartzea enpresari-ek ekarpenak nabarmenki murrizteko, zeren eta, aldi berean, HELEN eskutik bultzatutako Gizarte Eskubideen Gutunak proposatzen duten gizarte soldata ezin finantza daitekeela esaten baitu Jaurlaritzak.

Finantziaketa dela-eta ikuste-ko dago oraindik zer egingo ote duen INEMek. Akordioan ezarritako eskemaren arabera, ordezkatutako pertsonak langabezia-soldata jaso behar du INEMen eskutik, Lan eta gizarte Gaien Ministerioaren menpe dagoen Erakunde Kudeatzaile batetatik alegia. Beraz, Madrilgo Gobernu-a ordezkapen kontratuaren apli-kazioa oztopatzen edo baldintzatzen saia liteke, INEMek oztupoak jarriko balitu askoz ere inbertsio gehiago eskatu-ko bailizkieke besteei, halako

Enpleguari buruzko akordioa 1.999

moldez non aplikazioa ezi-
nezkoa gertatuko litzatekeen.

d) Ordezkapen akor-
dioen onarpena. Akordio
horiek Administrazioak,
Confedebaskek eta sindikatu
sinatzaileek osatutako Hiruko
Batzordeak onartuko ditu.
Batzorde horrek zaindu eta
onartuko ditu kontratu bakoit-
za finantzatzeko proposame-
nak, langilea ustelkeria eta
abusuetatik babestuz. Orobat,
langile-kopurua bost urtez
gutxienez mantentzeko
enpresariak hartu behar duen
konpromisoa betetzen dela
zainduko du.

Ordezkapen kontratua oso
positiboa dela uste dugu, hit-
zartu diren terminoak aldat-
zen ez badira behintzat. Alde
batetik, langile gazteak enpre-
setan sartzen dira, kontratu
mugagabe eta lan eskubide
guztiekin. Beste alde batetik,
lanean urte asko daramatza-
ten pertsonentzat ere baliaga-
rria da: izan ere, hainbeste
urtez lan egin eta kotizatu
ondoren euren borondatez
hartzen dute alde aurretiko

jubilazioa, errenta maila duin
batez. Enpresei dagokienez,
berriz, berauek ere kontratua-
ren onura gozatuko dute,
euren langilegoa berriztatu
eta gazteago bihurtuko baitu-
te, prestakuntza hobegoko
langileak kontratatuz. Beste
ikuspegi batetik zera gainera-
tu behar da: Akordio hori
nazioarteko erakundeek eta
Toledoko Itunak berak
gomendatzen dutenaren
aurka doala, horiek guztiek
jubilazio adina atzeratzea pro-
posatzen baitute. Gure akor-
dioarekin antzekotasunik
duen akordio bakarra, guk
dakigularik, Frantziako auto-
mobilgintza sektorean hartu-
takoa da; bertan, 43.000 langi-
le aurrejubilatzea adostu da,
horren truke 12.000 gazte
kontratatzeko. Kontutan hartu
behar da hor ez dela pertsona
baten ordez beste bat jartzen,
baizik eta hiru edo lau langile-
ren truke kontratazio bakarra
egin daitekeela.

Kontratuaren aplikazio prakti-
koari dagokionez, badirudi
enpresa txikiek gutxiago era-
biliko dutela, kontratuaren

→ Bere mamiaren azterketa eta balorazioa, gure estrategia sindikalari dagokionez.

kostu ekonomikoa handi samarra delako. Beste oztopo garrantzitsu bat enpresa handietan aurki dezakegu; izan ere, enpresa horiek ohitura dute euren plantilak lanpostuak ezabatuz egokitzeko, finantziario publikoaren mekanismoak erabiliz eta Lanbidearteko Akordio honetan aurreikusitako kontrol sindikaletik pasatu gabe.

• Aldi Baterako Laneko Enpresei eta Zerbitzu-Enpresei buruzko Akordioa

ABLEen inguruko Lanbidearteko Akordioak xede garbi bat du, hots, ABLEen langileen lan baldintzak ABLEa erabiltzen duen enpresaren hitzarmen kolektiboak ezarritako baldintza berberak izatea. Horren



Enpleguari buruzko akordioa 1.999

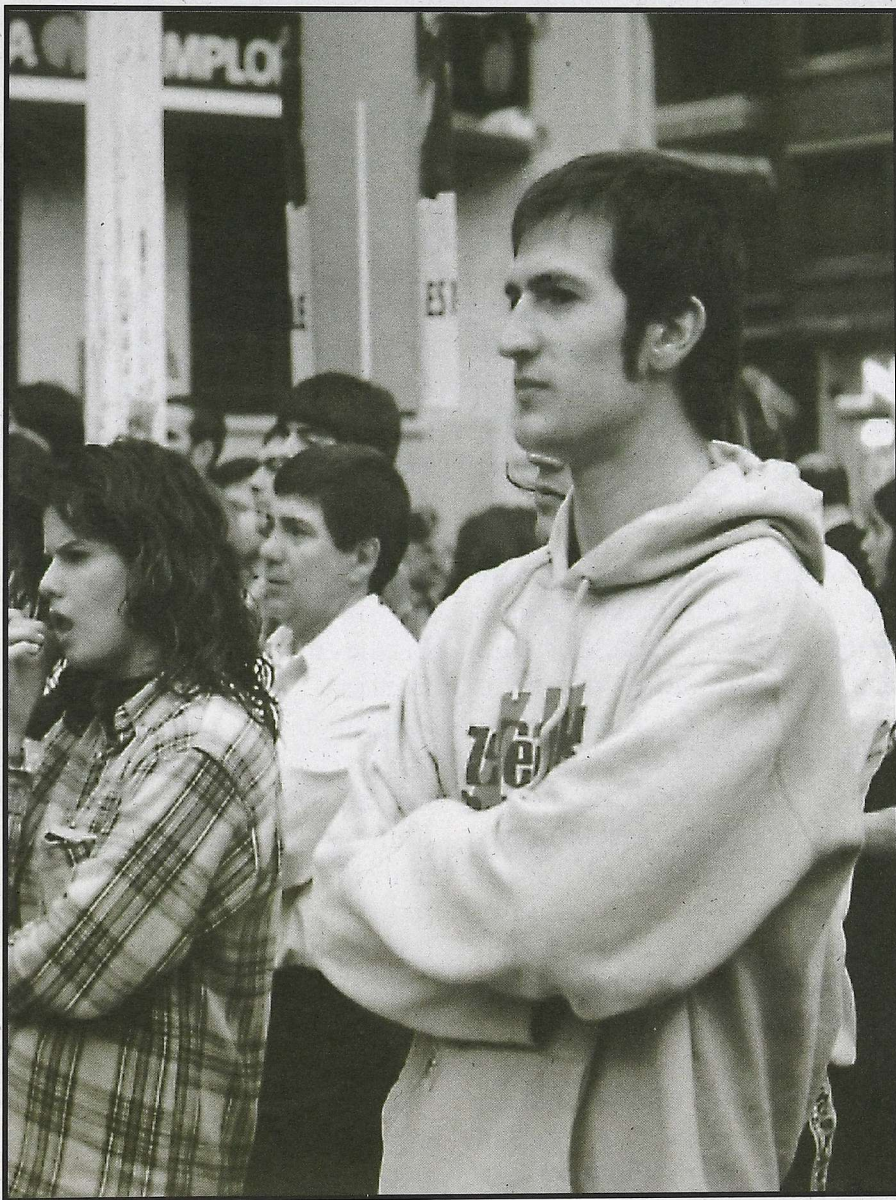
bidez, EAEko sektore hitzarmenugaritan garatutako berdintze-prozesua orokor bihurtu nahi da, negoziazio kolektiboak azken urteotan izan dituen lan-ildoak sakontzeko. ABLEetako langileen lan baldintzak hobetzeko prozesu horrek etorkizunean ere jarraitu behar du, oraindik ez baita lortu beraien eskubideak eta enpresa hartzailearen langileenak berdintzea (berauen eskubideak, sarritan, barneko itunen bidez arautzen dira, eta itun horiek ez zaizkie aplikatzen ABLEen bidez etorritako lankideei). Akordioak, gainera, enpresa erabiltzailearen ordezkari sindikalen eskubideak indartzen ditu, hitzartutakoa benetan

betetzen dela kontrola eta zain dezaten; azken hori oso garrantzitsua da, kontuan hartu behar baita ABLEetako langileak inolako babesik eta segurtasunik gabe aritzen direla gehienetan.

Zerbitzu-Enpresei dagokienez, Akordioan ez dago funtsezko konpromisorik. Azpikontratazio itxura duten formula juridiko batzuk langileak enpresen artean eta legez kanpo lagatzeko erabiltzen direla ohartarazten du, eta horrelako egoerak eragozteko neurriak har ditzala eskatzen dio Administrazioari. Akordioa, beraz, sindikatuok gutxitan aztertu dugun egoera bat diagnostikatzera mugatzen da.

Azken

gogoetak



1.- Enpleguari buruz sinatu den Akordioa bat dator "bitarteko proposamenean" LABek zehaztu eta Idazkaritza Nazionalak 1998ko uztailean onartu zuen estrategiarekin. Akordio partziala da, baina izan baditu aurrera eraman gaitzaketen edukiak. Bada, beraz, sindikatuaren kezka nagusiaren inguruan -enpleguaren inguruan alegia- enpresariekin dugun borrokaren beste une eta urrats bat. Akordioaren inguruan egin dugun balorapen positiboak ezin eraman gaitzake triunfalismora edo gure burua goraitzera. Akordioak sektorez sektore eta enpresaz enpresa gauzatzea zailtasunez jositako erronka da. Horretarako, aspaldiko ohitura txarrak astindu eta gure antolakuntzaren egiturak indartu beharko ditugu, atal sindikal eta sektoretatik hasita. Horiek guztiak bide onetik eramatea ezinbestekoa da ekin ahal izateko, datozen hilabeteetan, enpleguaren aldeko kanpainaren bigarren faseari.

Enpleguari buruzko akordioa 1.999

2.- Akordio hau LAB eta ELAren inguruan bildutako euskal gehiengo sindikalaren ahalmen eta ekimenaren emaitza izan da. Proposamen, mobilizazio eta negoziazioetan egindako lan elkartua funtsezkoa izan da. Hori horrela izanik, guztiz beharrezkoa da ekintza bateratuko estrategia-ri eustea lanaren eta gizartearen eremuko gaietan ere.

3.- LHKn sinatutako Akordioak ez du parekorik beste Autonomi Erkidegoetan Enpleguaren alde sinatutako Akordioekin. Izan ere, leku horietan CCOO eta UGT gauzatu duten sindikalismo negoziatzaileak ez du inolako konpromiso konkreturik lortu enpresarien aldetik. Nafarroan berriki sinatu den Itunak ondo baino hobeto erakusten du esandakoa.

4.- Akordioa garatzerakoan eta zabaltzerakoan garrantzia berezia hartzen dute berehala

egin beharreko bi lanek. Lehenengoa, emakumezkoek lanean pairatzen duten bazterkeriaren aurka borrokatze-ko LHKn sortu den batzorde espezifikoa abian jartzea. Ordezkapen kontratuaren aplikazioan eta aparteko lanorduak ezabatzearen eraginez sortuko diren lanpostuetan kontutan hartu beharko da gai hori, hau da, generoa. Horretarako, ebaluazio eta jarraipen mekanismoak eratu-ko dira batzordean bertan. Bigarren erronka nagusia, berriz, Akordioa EAEko Administrazio Publikoetan aplika dadila lortzea da. Horri begira, EAEn diharduten administrazioen partehartzea izango lukeen negoziazio mahai bat eratzea proposatu-ko dugu. Mahai horretan, 35 lanorduko astea ezartzea, aparteko lanorduak ezabatzea, eta azpikontratazioa modu egokian arautzea proposatu-ko dugu errebindikazio nagusi bezala.