

“ENPLEGUARI BURUZKO AKORDIOA-1.999”

INDIZE:

1.- SARRERA

2.- ENPLEGUARI BURUZKO AKORDIOAREN KRONOLOGIA

3.- AKORDIOAREN TESTUA

3.1.- LEHENENGO AKORDIOA: LANALDIARI BURUZKOA

3.2.- BIGARREN AKORDIOA: APARTEKO ORDUAK KENTZEARI BURUZKOA

3.3.- HIRUGARREN AKORDIOA: ORDEZTEARI ETA PLANTILAK BERRIZTATZEARI BURUZKO LANBIDE ARTEKO AKORDIOA.

3.4.- LAUGARREN AKORDIOA: ALDI BATERAKO LANEKO ENPRESEN ETA ZERBITZU ENPRESEN GAIARI BURUZKO LANBIDE ARTEKO AKORDIOA

4.- ENPLEGUARI BURUZKO AKORDIOA: BERE MAMIAREN AZTERKETA ETA BALORAZIOA, GURE ESTRATEGIA SINDIKALARI DAGOKIONEZ.

4.1.- LANALDIARI BURUZKO AKORDIOA

4.2.- APARTEKO ORDUAK KENTZEARI BURUZKO AKORDIOA

4.3.- ORDEZTEARI ETA PLANTILAK BERRIZTATZEARI BURUZKOA

4.4.- ALDI BATERAKO ENPRESEI BURUZKOA

5.- AZKEN GOGOETAK

ENPLEGUARI BURUZ LHK-N SINATUTAKO AKORDIOA: BALORAPENA ETA BERAREN APLIKAZIORA ZUZENDUTAKO ESTRATEGIA SINDIKALA

1. Sarrera

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 arekunde 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.

2. Enpleguari buruzko akordioaren kronologia

1997ko uztaillean, 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 lan-arazoetan espainiar sindikalismoarekin genuen nolabaiteko menpekotasuna. Proposamen hori LHKren bitartez bideratu zen, 1997ko urrian batzorde negoziatzaile espezifikoko bat sortu baitzen. Horretarako, Confebask-ek hasieran azaldu zuen kontrako jarrera gairatu genuen, haren asmoa ordezkapen kontratua negoziatzera mugatzen baitzen. Urte bereko udazkenean, LAB eta ELAk mobilizazio eta sentsibilizazio 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 ezkorrak astintzen saiatu ginen. Halaber, Gizarte Eskubideen Gutunak gizarte soldataren alde proposatzen zuena gure egin genuen, eta Herri Ekimen Legegileak sustatu 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 gehiengo sindikala indartu eta LABek ELAekin daraman ekintza bateratua areago sendotu zen.

Hala eta guztiz ere, mugimendu sindikalaren eta enpresarien artean dagoen indar-koerlazioa oraindik ere gure kontrakoa dela esan behar dugu, nahiko kontrakoa gainera. Apirilaren 23ko grebaren erantzunean egondako hutsuneak, eskualdeetan mobilizazio jendetsuak egiteko dauden zailtasunak, enpresa askotan falta den lan sistematikoa eta antolakuntza-egitura askoren ahultasuna ikusita gomendagarria da triumfalismotik ihes egitea. Hori horrela, iragan uztailan, 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 asmoai 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 gainditu 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 ELAK 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 elkarriketa-prozesu bat hasi genuen LAB-ELAK eta Confedebasken, 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.

3.- ENPLEGUARI BURUZKO AKORDIOA

1999ko urtarrilaren 15ean

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

Argi ikusi dugu azken hamarkada bietan zehar langabezia maila oso altua izan dela eta orain ere halaxe dela. Ondasunak eta zerbitzuak ekoizteko prozesuetan eraberritze sakonak gertatu dira eta, aldi berean, lan merkatuan talde berriak sartu dira; honen guztiaren emaitzatzat, alderdi biek oso kezkarritzat jotzen duten errealitate hau dugu.

Egia da, ekonomia jardueraren hedatze faseek enpleguaren egoeraren hobekuntza erlatiboa ekarri dutela, baina onartu behar da, hobekuntza hori ez

delat 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.

Akordio hau sinatzen duten sindikatuen eta enpresario erakundearen ustez, langabeziak oso eragin txarra dauka gure gizartearen ongizatean eta garapen orekatuan, 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 lehiakorrak izateko baldintzei arreta jartzea, lehiakortasun hau enplegua mantendu eta sortzeko ezin besteko baldintzat jotzen 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 jarduera berriak sustatzea eta enpresa berriak sortzea beren eragina dutelarik. Euskal administrazioek hau guztia kontuan hartu beharko lukete, enpresa berrien sustapena erraztu eta arintzerakoan eta jarduera berriak bultzatzeko berariazko 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 sinatzea ez ditu aipatutako elkarrizketa prozesuaren edukiak agortzen eta sindikatuak eta ugazaba erakundeak prozesu hori aurrera ere garatzeko konpromisoa hartzen dute.

3.1.- Lehen akordioa

LANALDIA

Lan Harremanen Kontseiluaren barruan hasitako elkarrizketa 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, Langile Komisioak, UGT eta LAB sindikatuek, bestetik

ERABAKI DUTE

1) Lan Harremanen Kontseiluaren barruan eraturako enpleguaren aldeko mahaia jarraipena ematea, enplegua sortzeko elementutzat lan denboraren gaia aztertzeari ekiteko.

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

3.2.- 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 normaltzat, 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 daitezen.

Honegatik guztiagatik, alde batetik ELAk, Langile Komizioek, UGTk eta LABek, eta bestetik Confebasketik, 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:

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 jardura 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 lankidetzak eskatuta, zerbitzu hauek ez diotelako pertsonala eskatzen zuen enpresari, dagokion lanposturako trebakuntza egokia duen langilerik eman.

3) 2. puntuan aurrikusitako salbuespenezko 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) puntuan aurrikusten 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 salbuespenezko egoerak noiz gertatzen diren zehaztea.

c) Konpentsatzeko modua eta, zehazkiago, lanaldiaren luzapena konpentsatzeko atsedeen denboraren iraupena.

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

hasteari ezetz egingo balio edo negoziazioan zehar akordioa galarazten duen desadostasunik sortuko balitz, alderdi bietako edozeinek GEPen aurrikusten diren gatazkak erabakitzeko prozeduretara 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.

3.3.- Hirugarren akordioa

ORDEZTEARI ETA PLANTILAK BERRIZTATZEARI BURUZKO LANBIDE ARTEKO AKORDIOA

ATARIKOA

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

** 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 arrazoiak 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 prestakuntzagatik, enpresen mundura heltzen ari diren mota guztietako berrikuntzei erantzuteko hobeto prestatu dago.

4. Azkenik, Akordioa, ordeztutako pertsonen lan egiteari garaia baino lehenago uztea dakarrenez gero, gehienetan oso adin goiztiarrean lanean hasi ziren eta, beraz, lan eta kotizazio ziklo luzea bete dutenen belaunaldi bateko kideentzako mesedegarria da.

5. Akordioa aplikatzeak, administrazio publikoek gehigarritzko ekarpenak egitea eskatuko du, lan egiteari uzten dion langilearen sarrera maila, lanari uzteko unea aurreratzeagatik, nabarmenki jaitsi 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 BERRIZTATZEARI BURUZKO LANBIDE ARTEKO AKORDIOA

Eremua

Akorio honek EAEko enpresak eta langile guztiei eragiten die.

Objektua

Langile 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, langabezia 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.

Langile ordeztuari aplikagarria zaion erregimena

A) Langabezia egoera

Behin enpresan lan egiteari utzita, langile ordeztua langabezia egoerara igaroko da, eskubidea daukan gehieneko 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 1eko 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.

a) 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 besteko errenta bermatuko zaio, errenta hori dagokion moduan gaurkotuko delarik. Ondore hauetarako langabezia sorospenaren zenbatekoa kontatuko zaio, hala dagokionean. Gizarte Segurantzarekiko hitzarmen bereziaren kostua ez da izango inoiz ere hitzarmen hori sinatzen duen langilearen konturakoa.

b) Erretiro aurreratua gertatzen denean, langile ordeztuari bizi den artean diru-osagarria jasoko duela bermatuko zaio; diru-osagarri hori eta pentsioa gehituta gertatzen den zenbatekoak, araututako adina izan balu legokiokkeen erretiroko prestazioaren baliokidea izan beharko du.

C) Aurreko B) puntuko a) eta b) ataletan aipatzen diren hitzarmen bereziaren eta osagarrien kostua, gizarte aurrikuspen sistemetan espezialdutako erakunde batekin kontratua eginez bermatuko da; erakunde hau behar bezain ezaguna izango da eta kaudimen aitortua edukiko du.

Lanbide arteko Akordioa enpresetan aplikatzea

Enpresaren eta langileen ordezkariaren 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 ordezkariari aitortzen dizkieten informazio, jarraipen eta balorazio eskumenak errespetatu beharko direlarik.

Langileen ordezkariaren informazioa

Edozertara ere, enpresak planteatuko duen ordezteko edozein proposamenen informazioa langileen legezko ordezkariari 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 ordezkaritzarekiko akordioa edota, hau falta bada, enpresak eta eragindako pertsonak egindako akordioari buruzko langileen legezko ordezkaritzaren txostena.

b) Planean jasotzen diren pertsonen zerrenda eta enpresaren eta langile ordeztuaren arteko akordioa dakarren bnan-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 egiaztatzea.

Hiru Kideko Batzordea

Hiru kideko batzorde bat eratuko da. Batzorde hori administrazio publikoaren, eta Lanbide arteko Akordio hau sinatzen duten ugazaba 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 egiaztaturik daukan ordezkaritzaren 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 gehiengo hartuko dira. Sindikatuen taldean, erakunde bakoitzaren botoa, Akordioaren eremuan egiaztaturik daukan ordezkariaren arabera ponderatua izango da.

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 lankidetzaren publikoa

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

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

3.4.- Laugarren akordioa

ALDI BATERAKO LANEKO ENPRESEN ETA ZERBITZU ENPRESEN GAIARI BURUZKO LANBIDE ARTEKO 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 direlako jarduerari; eta argi geratu da ugazaba erakundearen 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, Langile Komisioak, UGT eta LAB sindikatuek bide honetan sakonago lan egitea eta bidaila dauden langile guztiei lan baldintza hobekiak 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 aztertze 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 lege 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, berrmatuko 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.

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 lege dagokion ordezkariaren kalterik gabe, enpresa erabiltzailearen langileen ordezkariak, enpresa erabiltzailearen aurrean, Akordio honetatik sortzen diren eskubide eta betebeharrak dagokienez, bidalitako pertsonalaren ordezkariak bere gain hartu ahalko du.

Zerbitzu enpresak

1) Administrazioari, dagozkion eskumenak beteaz, pertsonala lege 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 legeko ordezkariak, 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.

Bilbon, mila bederatziheun eta larogeita hemeretzi urtarilaren hamabostean.

4.- Enpleguari buruzko akordioaren edukia: azterketa eta balorapena gure estrategia sindikalaren ikuspegitik.

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

4.1.- Lanaldiari buruzko akordioa

Akordio honek abiapuntu garbi bat du: ezinezkoa dela 35 lanorduko astea hemen eta orain modu orokorrean adostea eta ezartzea. Hori ezin ukatuzkoa dela azken urteotako negoziazio kolektiboaren emaitzek erakusten dute: ezinezkoa izan da lanaldia murritzeko bidean aurrerapauso nabarmenik egitea. Europako Batasunako herriei dagokionez, 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 lehenbailehen jarraitzea erabaki da, 1999ko otsailaren 3an hain zuzen. Modu horretan gaingitu 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.

4.2.- Aparteko lanorduak ezabatzeari buruzko akordioa

Akordio honek esparru arautzaile zehatz bat definitzen du aparteko lanorduak ezabatzeko 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 (berdintsuak, 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, enpresetan benetan

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

d) Aurreko puntuak konketu bihurtzeko ezinbestekoa da enpresa eta/edo sektoreen barnean akordio osagarriak lortzea. Halatan, beharrezkoa izango da adostea zein egoeratan onartzen diren aparteko lanorduak, hau da, zein ote diren egoera bereziak, eta, horrekin batera, nola arautzen den aparteko lanorduak konpentsatzen dituen atsedenaldia, zer-nolako aldaketak egin behar diren antolaketan, eta zer-nolako konpromisoak hartzen diren kontratazio berriei dagokienez. Azpimarratzekoa da akordio horiek lehenbailehen negoziatzea daitezkeela, hitzarmen kolektiboen indarraldia amaitu arte itxaron gabe. Aldi berean, noski, esku artean dugun negoziazio kolektiboan beharrezkoa da Konfederazioarteko Akordioan adostutakoa sartzeari, 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 konketuak eta derrigorrez 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 eskema horrek aparteko lanorduak ezabatzea eramango gaituen prozesuan sartzen gaituela; prozesu hori arian-arian gauzatuko da, eta haren eritmoa 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 behartuta daude negoziatzera. Enpresariak negoziatzeari uko egiten badiote, edo Akordioa aplikatzera zuzendutako negoziazioan desadostasunik sortuz gero, ordezkari sindikalek PRECO II-ren prozeduran sartzera 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 helduz erakutsiko dugun sinesmen eta zintzotasunari, eta, jakina, lan antolaketaren tresna insolidario hau gaingidatzeko enpresariak azal dezaketen erresistentziari.

Beste alde batetik, aparteko lanorduek ezabatzeari buruzko Konfederazioarteko Akordioa ongi betetzeko ezinbestekoak dira haren eragina indar dezaketen 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. Bigarrenik, "sindikatuen 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 berau 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 sindikatueta ere zabalduko da, eta horren bidez parte hartuko dute beraiek ordezkariak dituzten sektore eta enpresetan.

4.3.- 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 gaingidurik eta 65 urte izan baino lehen. Lana uzten duen unetik arauzko jubilaziora doan denbora-tartean egoera aktiboan kobratuko lukeen lantzailearen %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 ezartzeko (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 errejimenaren bereziki ona da, eta, hortaz, nabarmentzekoa. Confedasken hasierako jarraerak gaingidurik, zera ezarri da langile honentzat: mugagabeko 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 enpresariak eta Administrazio Publikoak ordainduko dute, oraindik ere zehaztu ez diren proportzioetan, neurri horiek datozen egunotan egingo diren negoziazioetan zehaztuko 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 konpromiso politikoa hartu dute. Zehaztu beharko da zein den alderdi bakoitzak bere gain hartu behar duen parte, enpresariak ere modu garrantzitsuan parte har dezaten operazioan, hau da, enplegu-politikak sustatzeko ardura nagusia ez dadin, berriz ere, fondo publikoen esku geratu. Ez litzateke onargarria izango Administrazioak gehiegizko kargak onartzea enpresarien ekarpenak nabarmenki murrizteko, zeren eta, aldi berean, HELEN eskutik bultzatutako Gizarte Eskubideen Gutunak proposatzen duten gizarte soldata ezin finantza daitekeela esaten baitu Jaurilaritzak.

Finantziaketa dela-eta ikusteko 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 Gobernua ordezkapen kontratuaren aplikazioa oztopatzen edo baldintzatzen saia liteke, INEMek oztopoak jarriko balitu askoz ere inbertsio gehiago eskatuko bailizkieke besteei, halako moldez non aplikazioa ezinezkoa gertatuko litzatekeen.

d) Ordezkapen akordioen onarpena. Akordio horiek Administrazioak, Confedebaskak eta sindikatu sinatzaileak osatutako Hiruko Batzordeak onartuko ditu. Batzorde horrek zaindu eta onartuko ditu kontratu bakoitza finantzatzeko proposamenak, langilea ustelkeria eta abusuetatik babestuz. Orobat, langilekopurua bost urtez gutxienez mantentzeko enpresariak hartu behar duen konpromisoa betetzen dela zainduko du.

Ordezkapen kontratua oso positiboa dela uste dugu, hitzartu diren terminoak aldatzen ez badira behintzat. Alde batetik, langile gazteak enpresetan sartzen dira, kontratu mugagabe eta lan eskubide guztiekin. Beste alde batetik, lanean urte asko daramatzaten pertsonentzat ere baliagarria 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 kontratuaren onura gozatuko dute, euren langilegoa berriztatu eta gazteago bihurtuko baitute, prestakuntza hobeagoko langileak kontratatuz. Beste ikuspegi batetik zera gaineratu behar da: Akordio hori nazioarteko erakundeek eta Toledoko Itunak berak gomendatzen dutenaren aurka doala, horiek guztiek jubilazio adina atzeratzea proposatzen baitute. Gure akordioarekin antzekotasunik duen akordio bakarra, guk dakigularik, Frantziako automobilgintza sektorean hartutakoa da; bertan, 43.000 langile 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 langileren truke kontratazio bakarra egin daitekeela.

Kontratuaren aplikazio praktikoari dagokionez, badirudi enpresa txikiek gutxiago erabiliko dutela, kontratuaren kostu ekonomikoa handi samarra delako. Beste oztopo garrantzitsu bat enpresa handietan aurki dezakegu; izan ere, enpresa horiek ohitura dute euren plantilak lanpostuak ezabatuz egokitzeke, finantziario publikoaren mekanismoak erabiliz eta Lanbidearteko Akordio honetan aurreikusitako kontrol sindikaletik pasatu gabe.

4.4.- 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 bidez, EAEko sektore hitzarmen ugaritan garatutako berdintze-prozesua orokor bihurtu nahi da, negozioazio 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 langileena berdintzea (berauei 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.

5.- 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 eramane 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 eramane gaitzake triumfalismora edo gure burua goraiatzera. 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 sektoreetatik hasita. Horiek guztiak bide onetik eramatea ezinbestekoa da ekin ahal izateko, datozen hilabeteetan, enpleguaren aldeko kanpainaren bigarren faseari.

2.- Akordio hau LAB eta ELAren inguruan bildutako euskal gehiengo sindikalaren ahalmen eta ekimenaren emaitza izan da. Proposamen, mobilizazio eta negozioazioetan egindako lan elkartua funtsezkoa izan da. Hori horrela izanik, guztiz beharrezkoa da ekintza bateratuko strategiari eustea lanaren eta gizartearen eremuko gaitan 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 enpresariengandik. 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 borrokatzeko 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 eratuko dira batzordean bertan. Bigarren erronka nagusia, berriz, Akordioa EAEko Administrazio Publikoetan aplikatu dadila lortzea da. Horri begira, EAEn diharduten administrazioen partehartzea izango lukeen negozioazio mahai bat eratzea proposatuko dugu. Mahai horretan, 35 lanorduko astea ezartzea, aparteko lanorduak ezabatzea, eta azpikontratazioa modu egokian arautzea proposatuko dugu errebindikazio nagusi bezala.

Euskal herrian, 1999ko urtarrilaren 29an