



Azken hamarkadan krisi desberdinak pairatu ditugu bata bestearen atzetik, eta horrek ondorio larriak izan ditu langile eta biztanlegoaren.

LAB sindikatutik, irekitzen joan diren eszenario desberdinek utzitako irakaspenei tinko heldu eta herritarren beharrak erdigunean kokatuz, euskal langileok bizi eta lan baldintza hobetzeko konpromisoa berretsi dugu.

Bide horretan, ezinbesteko tresna da gutxieneko soldatarena. Azken urteetan igoera batzuk bizi izan ditugu estatu mailan, baina horiek ez diete erantzuten Euskal Herrian dugun errealitate sozioekonomikoari. Uste dugu bertako nondik norakoei lotuko zaien gutxieneko soldata amankomuna ezartzea ezinbestekoa dela. Euskal Herri mailan ditugun azken datuekin, kopurua 1.400 euroa litzateke (Europako Eskubide Sozialen Kartak ezartzen duen batz besteko soldataren %60a).

Bestelako irakaspen bat ere eman digute azken gertaerek: bizitzak erdigunean jartzea eta pertsona sozial bezala elkarrekiko dugun interdependentzia. Denon ardura eta eginkizuna da afera honi heltzea, baita eremu soziolaboralean ere. Hortaz, lanaldia errebisatu eta gure bizitza-beharretara egokitu behar dugu, enplegua ez den bestelako zaintza lanei ere tartea eskainiz.

Ez du atentzio edo kezka gutxiago eskatzen digitalizazio eta telematizazio azkartze honetan orain arte enpleguak izan duen adierak izan ditzakeen aldaketak. Jakin badakigu nekez mantenduko direla orain arteko enplegu zifrak beste inola banatzen ez bada. Ondorioz, lanaldiaren jaitsiera ezinbesteko baliabidea da enplegua, lana eta aberastasuna banatzeko bidean.

Arazoi horiek aintzat izanda, asteko gutxieneko lanaldia 30 ordukoa izan behar da, herritar gisara dagozkigun ardura zein beharrak aintzat hartzeko eta lana zein ondasuna banatzeko.

Orain artekoekin batera, ezinbesteko erronka dugu emakumeak pairatzen duten soldata arrakalarekin amaitzearena. Berdintasuna denok hitzean eta hortzean darabilgun kontzeptua da, baina ez dugu edukiz janzen. LABentzat ezinbestekoa da lan-harremanen kultura aldaketa gauzatzea, horretarako beharrezkoak diren baliabide eta prozesuak eskainiz, hau da, soldata arrakalari modu estrukturalean erantzungo dion alde anitzeko akordioa erdietsi behar dugula uste dugu. Izan ere, onartezina litzateke jendartea gizarte eredu justu eta parekideago baten bidean aritzea esparru orotan (instituzionalean, ideologikoan, bizi-harremanetan...); eta eremu soziolaboralean, aldiz, geldirik geratzea, estrukturaliki ematen den bereizkeriari helduz eta elikatuz.

Enpleguari hertsiki loturiko lan-ildoak ditugu. Horietan nagusiki kaleratzeei loturikoak. Azken lan erreformak ez dio irtenbiderik eman gai garrantzitsu honi, eta PPko Gobernuak 2012an ezarri zuen araudia indarrean mantentzen da. Araudi horrek kalerapenak erraztu egin zituen, eta uste dugu momentua dela egoera zuzentzeko.

Subrogazio eskubidea hitzarmenez hitzarmen jasotzea lortzen ari bada ere, azpikontrataturiko langile askok bizi duten ez egonkortasun eta beldurrarekin amaitzea beharrezkoa litzateke eremu hauetako langile guztiei eskubide hau aitortuz.



Lanaldi partzialean dauden langileek ere (gehienak emakumeak) erabaki eraginkorrak behar dituzte beraien lan egoera duintze aldera.

Hortaz, egoeraren larritasunak eta Euskal Herriko agente sozioekonomiko bezala dagokigun ardurak, materia horiek landuko dituen akordioen aldeko iritzia eta posizioa izatea eta akordio hauek bultzatzea eskatzen digu. Horregatik, LAB sindikatutik erronka horri heldu diogu, eta gaurkoan proposamen zehatzagoa luzatzera gatoz. Herritarren bizi baldintzak hobetzera datozen materia zehatzeko akordioak jarri nahi ditugu mahai gainean.

Ezagutzen dugunez, egun indarrean den Langile Estatutuaren 83.3.artikuluak ahalbidetzen du materia zehatzeko akordioen bidez hainbat esparru arautzeko aukera; zeina zuzenean lan harremanei aplikatuko litzaieken. Finean, ENPLEGU DUINERAKO AKORDIOEN aldeko iritzia eta posizioa izatea eta akordio hauek bultzatzea eskatu nahi dizuegu, lehen aipatu bezala, egungo egoerak arduraz jokatzeko eskatzen digulako.

Baina ez dugu proposamen edo eskakizun orokor batean geratu nahi, diskurtso eta ekintza antzuak albo batera utzi eta edukiez hitz egiteko ordua dela uste baitugu, egoerak hori eskatzen digula. Ondorioz, ondorengo proposamen edota bide-orria da aurkeztu nahi dizueguna LAB Sindikatutik.

### **ENPLEGU DUINERAKO AKORDIO proposamenak:**

Langile Estatutuaren 83.3.artikuluak ezartzen duen marko legala izango da akordio horien guztien oinarri juridikoa. Horrela, lan-harremanetan eragin zuzena izango dute, langile ororen lan-baldintzak akordioek jasoriko terminoetara egokituko direla. Eragin eremuari dagokionean, akordio bakoitzaren eremu geografikoko (Euskal Autonomia Erkidegoa eta Nafarroa) lan-prestazio orori helduko zaio.

Akordioen funtsari helduz, ondorengo da LAB Sindikatutik luzatzen dugun proposamena:

#### **1.- Gutxieneko soldata 1.400 eurotan ezarriko duen materia zehatzeko akordioa.**

Xedapen honek arautuko luke 1.400 euro brutoko gutxieneko soldata hilean eta 19.600 euroko gutxieneko soldata brutoa urtean.

#### **2.- Gehieneko asteko lanaldia 30 orduetan ezarriko duen materia zehatzeko akordioa.**

Akordio honek arautuko luke gehieneko asteko lanaldia 30 orduetako izatea. Horrekin batera, xedapen iragankor sendoa izan dezala proposatzen dugu zein lanaldi aldaketak ekar ditzaken aldaketak arautzera datorren, sor daitezken egoera konplexuak bideratzeko tresna eta baliabide erabilgarriak eskainiz.

#### **3.- Soldata arrakala gainditzea xede duen materia zehatzeko akordioa.**



Adostasun horrek jasoko lituzte modu integralean soldata arrakala gainditzeko hartu beharreko neurriak; eta horrekin batera, hori inplementatzeko beharrezkoak diren denbora tarteak zein tresnak.

- Osagarrien berrikuspena genero ikuspegia txertatuta
- Lan kualifikatu eta ez-kualifikatuaren bestelako kontzeptualizazioa.
- Lan berdinak eta balio berekoak errealki identifikatzeko baliabideak sortu eta eskaintzea.
- Kontratazio zein klasifikazio profesional garden eta ez-diskriminatzailea ezartzeko markoa sortzea.

#### **4.- Enplegu-bermearen materia zehatzeko akordioa.**

Itun honen helburua dagokion eremu geografikoan enplegua bermatzea da eta horretarako lan-harremanen suntsiketa erraztu dezaketen nondik norakoak zuzentzea. Ondorioz, ondorengoak lirateke akordioan lantzeko materiak:

- Langile Estatutuaren 42. artikulua baitan obra edo zerbitzu kontratazioa gauzatzen denean eta zerbitzua ematen duenaren aldaketa edota publikazioa gertatuko balitz, langile ororen subrogazio eskubidea bermatuko da; zerbitzuaren titularra izanda ere, hau da, administrazioa, organismo publiko, merkatal sozietate, publiko zein pribatu.
- Kaleratzeko kausak 2012ko lan erreforma aurretiazko erredakziora eraman.
- Kaleraturiko langile izango da subjektu legitimatua, kaleratzea bidegabea deklaratu bada itzuli edota indemnizazioa jaso artean aukeratuko duena.
- Kaleratze bidegabearen kalte-ordainaren zenbatekoa 45 egunekoa izango da soldata lan urte bakoitzeko.
- Kaleratze bidegabeetan tarteko soldatak berreskuratuko dira.

#### **5.- Lanaldi partzialak mugatuko dituen materia zehatzetako akordioa.**

Adostasun honen xedea lanaldi partzialean diharduten langileen prekarizazioa mugatzea izango da eta horretarako bi neurri nagusi jasoko dira:

- Gutxieneko lanaldia asteko 20 ordukoa izango da.
- Lanaldi partzialean dauden langileen lan-orduaren prezioa hitzarmenak arautzen duen ohiko soldata baino %20 handiagoa izango da.

Euskal Herrian, 2022ko uztailean