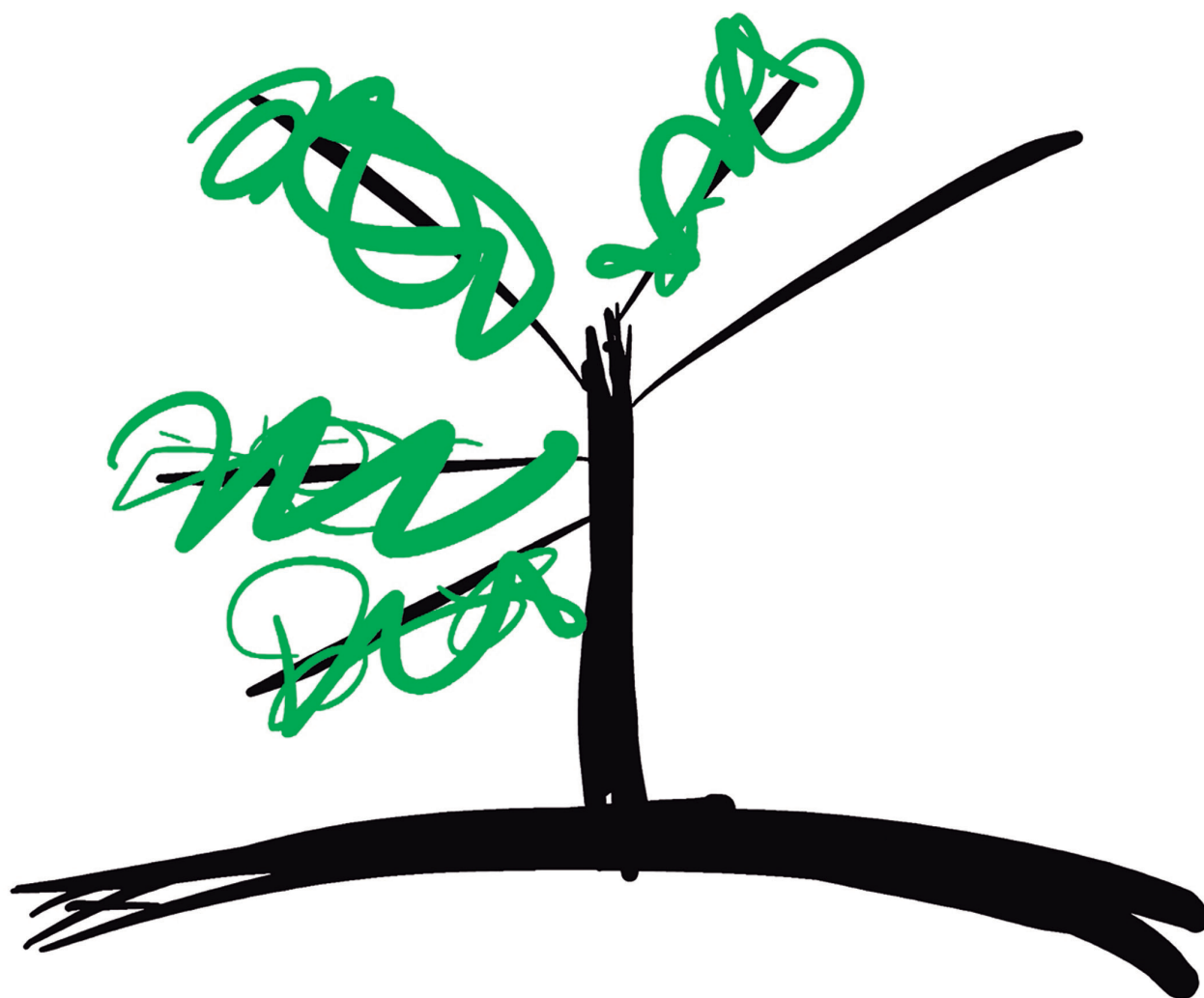


# Ametsak errotuz

Soñar Crear Transformar



**Esk** 5 Biltzar Nagusia  
Asamblea General

Errenteria, 2019ko ekainaren 7a

## SARRERA

Orain dela bost urte egindako Biltzar Nagusian, hausnarketa sakona egin genuen gure proposamen sindikalaren gainean, eta apustu irmoa egin genuen bizitza erdigunean jarri, ezinbesteko trantsizio ekosozialista egin eta feminismoa ardatz duen sindikalgintzaren alde. Gaur gaurkoz, ESKn lan ildo horiek lehenesten jarraitzen dugu, eta Biltzar berri honetan parametro horien arabera lan egiten jarraitzeko asmoa dugu, bizitza sindikalaren arlo guztietan finkatu daitezen.

# ESK-REN EKINTZA SINDIKAL ETA SOZIALA

## I.1 JARDUNEKO TESTUINGURUA

### KAPITALISMOA: KRISI IRAUNKORRA

Lehman Brothers-en porrotaren ostean 2008an finantza-sistema lehertzeak, aurreko hamarkadetan bizi genuen ametsa ezabatu zuen. Burbuilak eztanda egin zuenean, kapitalismoaren herrialde nagusietan ziklo ekonomiko, politiko eta sozial berria abiatu zen; horrek, gerora, argi erakutsi du ezinezkoa dela aurpegi gizatiarreko kapitalismora itzultzea, 1940. eta 1960. hamarkaden artean existitu zenaren parekoa. Margaret Thatcher-en liberalismo kontserbadoreak eta bere lemak, “Ez dago alternatibarik” delakoak, jota utzi zituen sindikatuak, eta ondorioz langile klasea defentsarik gabe geratu zen. Egun, eskubide murrizketa hori ez da eten, enplegua gero eta urriagoa eta prekarioagoa baita. Azken lau hamarkadetan gure jendarteetan txertatu da neoliberalismoa; indar oso handiaz zabaldu eta barneratu dugu. Izan ere, langileon aldetik ez dugu lortu beste muturretik indar posizio bat artikulatzea, eta ez dugu eraiki neoliberalismo hori atzera botatzeko alternatibarik.

Hego Euskal Herrian, eta Espainiako Estatuan, ongizate estatua sortu zuen itun handi hori ez zen inoiz osoki garatu, areago, 80ko hasieratik haren kontrako etengabeko erasoak ikusi ditugu. Hamar urte luze hauetako balantzearen argazkiak zehatz-argi azpimarratzen du gehiengo sozialen bizi baldintzak okertu direla, sistema ekonomikoa eta finantza-sistema kontrolatzen duten gutxiengoen mesedetan. Krisiak ofizialki iraun zuen urteetan kapitalak maila guztietan aurrera egin bazuen, kapitalaren indartze horrek aurrera darrai, teoriarik suspertzearen ametsean bizi garen urteotan ere.

4. munduko herrialde guztiak hartzen dituen edozein krisi testuingururen deskribapenak—nahiz eta globalizazioa agertu neoliberalismoaren ezaugarri gisa—, ezin digu ezkutatu Euskal Herria ere, Europako Batasuna, Estatu Batuak eta herrialde aberatsen kategorian sartzen diren beste herrialdeak bezala, funtsezko kausa garela herrialde pobretuen aberastasunaren eta etorkizunaren espoliazioan.

Krisi sozialari dagokionez hamarkada luze hau definitzen duen hitza atzeraldia izan bada, ez da gutxiago kapitalismoaren krisi sistemikoaren gainontzeko ardatzez ari bagara: krisi ekologikoa, krisi energetikoa, zaintza krisia eta krisi politikoa.

Ez ‘krisi’ garaian ezta ‘susperraldian’ ere, ez zaio galga jarri pertsonen bizitza mantentzen duen planeta hondatzeari. Klima aldaketak eta baliabide naturalak gehiegi ustiatzeak zinezko larrialdi ekologiko baten aurrean kokatzen gaitu, 2008. urtean baino gehiago. Horren zantzuak era ukaezinean ageri dira

jada, eta gobernuak zein nazioarteko erakunde eta multinazionalak neurriak iragartzen eta ekologia politikoko zenbait kontzeptu, trantsizioa bezalakoak, bere egiten hasi dira; hala ere, horiek guztiak itxurakeria eta merkatu-hobi berriak baino ez dira, ez baita posible neurri eraginkorrik hartzea kapitalismoaren baitan larrialdi ekologikoa geldiarazteko.

Era berean, nahiz eta nazioartean mugimendu feminista sekulako indarrarekin agertu, ez dira urrats nahikoa eman gure jendartean emakumeek duten mendekotasun egoerari dagokionez. Munduko biztanleen erdiak baino gehiagok menderatze sistema horren eraginpean jarraitzen du, kapitalismoaren berezko ezaugarria den heteropatriakatuaren menpe. Oraindik ere emakumeen gain dago bizitzaren erreproduktzio lana, **haurren zaintza**, nagusia, etxeko lanak... Hala, enplegu izaera izan nola familia harremanen barnean ikusezin izan, zaintza lan horiek aitortzen ezaren eta prekarietatearen logikan garatzen dira.

Enplegua ez da genero arrazoiengatik diskriminatzeaz libratzen; soldata arrakala izozmendiaren tontorra besterik ez da, esplotazio mekanismo andana ezkututzen diren tokia. Izan ere, **lan-harremanetan etengabe erreproduzitzen da nagusi den sistema heteropatriarkala**.

Bestalde, munduan, eta modu kezagarrian Europan, **eskuin muturra eta faxismoa** gero eta indar gehiagorekin agertzea (**Brasil, Estatu Batuak, Europa...**), demokrazia ordezkatzaileria burgesaren printzipioetan oinarritzen den sistema politikoaren krisiaren sintoma larrienetako bat da. Faxismo berri horrek, **beti egin izan duen moduan**, jendarte geruza handien bizi baldintzak okertzean aurkitzen du bere haztegia, eta bereziki langile klaseko sektore prekarioetan. Ahaztu gabe gizonen pribilegio heteropatriarkalak berrikustearren kontrako jarrera, feminismoa edo LGTBiQ+ borroken aurkako jarrera aktiboa, eta pertsona zuri gisa **herri indigenen aldean edo munduko** beste txokoetatik gurera datozen horiengan dauzkagun pribilegioak galtzearen beldur sentimendua; langile klasearen zati batengan sinpatia eragiten duten elementuak dira horiek guztiak.

Milioika pertsonak gerrate eta gatazka ahaztuetatik ihes egiten dute askotariko lekuetan, eta bereziki Afrikan eta Asian, giza eskubideak bortxatzen dituzten erregimenetatik, krisi ekonomikoetatik eta gosetatik. Nazioarteko babes bila datozen migrazio mugimendu eta errefuxiatu jarioek, gero eta maizago, harresiekin eta muga itxien politikekin egiten dute topo. **Halaber, baliabide faltak gero eta gehiago ikusarazten du ekofaxismoa**. Petrolioak eragindako gatazkak, adibidez, ez dira berriak, baina etengabeko kontua dira, eta hortaz gure sindikatuak ezin du beste aldera begiratu.

Egoera horren aurrean, ESK-k eta beste sindikatu batzuek, hala hemen nola Estatuan eta planetako beste txokoetan itun sozialaren paradigmatik aldentzen garenek, **errealitatearen irakurketa zuzenak egiten saiatu eta borroka eta erresistentzia sindikalerako praktikak mahai gaineratu**

ditugu, nahiz eta zoritxarrez nahikoak izan ez diren. Egun, duela hamar urte baino okerrago gaude. Kontua ez da irakurketa ezkorrak egitea eta alferrik zigorkatzea, egunerokoan lanpostuetan eta kalean kapitalismoak ezartzen dituen frustrazio eta menderatze dinamikei aurre egiten dieten pertsona horien guztien, gizon eta emakumeen, lan eta konpromiso militanteari garrantzia ematea baizik. Egindakoa elkarri aitortu behar diogu, horretaz harro egon eta borrokarekin jarraitzeko indarra hartu. Kapitalismo heteropatriarkala munstro itzela da, baina inurriok elefantea eraisteko gaitasuna daukagu ados jarri eta elkarrekin borrokatzen bagara.

Urte hauetan zehar hainbat aldiz errepikatu dugu: arazoa ez da krisia, arazoa kapitalismoa bera da. Kapitalismoak berezkoak ditu krisi ziklikoak. **Amaia Perez Orozcok** dioen bezala, kapitalismoa bizitzaren kontrako gerran dago, edo behintzat produktiboak ez diren bizitzaren alderdien kontra, eta egoera horri aurre egin behar diogu. Irabaziak etengabe pilatzeko dinamikan, gehiengo sozialak gara ondorioak pairatzen ditugunak. Antolakunde gisa, gure izatean kapitalismoaren lau krisialdi handi jasan eta gainditu ditugu eta, zoritxarrez, ez dira azkenak izango. Sistema kapitalista bere logika propioan eutsiezina da, baina gainera, bere biziraupena planetaren bizitzaren kontrakoa da. Mugarik gabeko hazkunde ekonomikoa, gezurra izateaz gain, ezinekkoa da, eta ez da desiragarria.

## HEGO EUSKAL HERRIKO TESTUINGURUA

Hego Euskal Herriko jendartearen eta lanaren egoerak baieztatu egiten du atzeraldi orokorrerako joera dagoela aurretik deskribatutako maila guztietan. Espainiako Estatuaren aldean indar harreman bat eta jarrera sozio-sindikal ezberdinak izateak pairatutako erasoak indar handiagoz jasatea ekarri du. Hala ere, egoerak amore ez ematera derrigortzen gaitu. Ezin dugu ahaztu, era berean, Euskal Herria munduko iparraren parte dela, “gure” enpresek hala hemen nola mundu zabalean esplotatzen dutela.

Hego Euskal Herrian krisi garaian 117.000 enplegu baino gehiago suntsitu ziren (75.000 EAEn eta 42.000 Nafarroan). 2008an Gizarte Segurantzako afiliazioa, zenbaki borobiletan, 1.250.000 pertsonakoa zen (983.000 EAEn eta 267.000 Nafarroan). 2019ko apirilean, Nafarroak krisi aurreko kotizatzaileen zifra gainditu zuen 285.000 pertsona afiliaturekin; EAEn 958.000 afiliatu zeuden, 2008ko marka historikotik 25.000 kotizatzaileera. Edonola ere, arazoa ez da enplegu totala, EAEn pare bat urtetan berreskuratu egingo baita; arazoa da enplegu txarra sortzen ari dela duela 10 urte zegoenarekin alderatuta, bereziki ona ez zena, eta gainera industriaren suntsipena dator zerbitzuen sektoreak —merkataritzak, bereziki— alboratuta. 2008an, EAEn, industriak BPGaren %24,4 hartzen zuen, eta zerbitzuek %64,1. 2017an industria BPGaren %20,4ra jaitsi zen, eta zerbitzuek %72,1era egin zuten gora. 2009an aldi baterako kontratuak EAeko kontratu guztien %18,6 ziren, eta 2017rako %27,7ra igo ziren.

2008an kontratu berrien %31 lanaldi partzialekoak ziren, eta 2017an %40; horien artean, emakumeenak ziren sinatzen ziren lanaldi partzialeko 10 kontratutatik 7. Nafarroan, 2008an, Gizarte Segurantzako afiliatu guztiak kontuan hartuta, 119.484 pertsonak lanaldi osoko kontratu mugagabea zeukaten; 2019ko apirilean 7.000 pertsonara jaitsi da kopuru hori.

Enplegua epel sortzeak, gainera, berezkoa du enplegu egonkor eta eskubideduna gero eta enplegu prekarioagoekin ordezkatzea. Lan prekarietateak aurre hartu du sektore produktibo, adin talde eta genero guztietan. Hori aldaezin mantentzen da neoliberalismoaren eredu-**produktiboak aldatzeagatik** ere. Alabaina, ezberdintasun handiak daude langile klasearen lan baldintzen artean.

Feminizatutako ekoizpen sektoreek eta historikoki emakumeei gordetako lanpostuek, lanen sexu banaketaren ondorioz, lan baldintza eta baldintza ekonomiko zein sozial prekarioagoak izaten jarraitzen dute. Gizon eta emakumeen arteko soldata arrakala emakumeek lan eremuan duten baztertze egoeraren sintometako bat besterik ez da. Gertakari kezkarrienetako bat, eta azken urteetan indar handiz sartu dena, lanaldi partzialaren gorakada da. Gizonena baino askoz altuagoa den desio gabeko partzialtasunarekin, euskal emakumeek, soldata negargarriak pairatzeaz gain, ordu osagarriek inposatzen duten muturreko malgutasun erregimena ere jasaten dute. Euskal emakumeek, miseriako soldata pairatzeaz gain, ordu osagarriek inposatzen duten muturreko malgutasun erregimena ere pairatzen dute. Prekarietate horren beste adierazle larria ordutegi malgutasuna da; gero eta gehiago eskatzen du patronalak Negoziazio Kolektiboan, eta de facto txertatzen da ETE-etan. Horren arabera, langileen bizitzaren planifikazioa uneoro baldintzatzen du enpresaren beharrak, edo are larriagoa dena, txandako enpresariaren apetak, langileen denbora mugarik gabe erabiltzen baitu lana nahieran antolatzeko.

Kapitalismoaren fase berri honetan, enpleguaren birkonfigurazioak gehien kaltetzen duen sektorea gazteria da. Langabezia tasa altuak, sortzen diren enplegu berrien soldata baxuak eta muturreko prekarietatea itzelezko pisua dira beraientzat; azken urteetan milaka gaztek erbesteratze ekonomikora jotzeko hautua hartu izanaren zergatia da.

Haatik, prekarietatea jada ez da gaztetasuneko gaixotasun bat, adinarekin sendatzen dena. Bizi kalitatearen eta segurtasunaren gainean duen eragin suntsitzaileak bizitza osoan zehar jazartzen gaitu. Horrek, lortutako lan-**eskubideak ezabatzerakoan**, pertsonen indibidualki zein kolektiboki duten borrokatzeko gaitasuna murrizten du.

Industriak eta zerbitzu aurreratuek berariazko pisu altu samarra dute oraindik Euskal Herriko ekonomian, Espainiako Estatuarekin alderatuta. Hala ere, kontratazio eta azpikontratazio kate luze baten bitartez, ekoizpen

prozesuen zatiketak, hainbat maila eta lurraldetan, eragile kolektiboa ahultzen du, langile klasea hain zuzen, enpresaren irabaziak elikatzen dituen gainbalioaren sortzailea.

Lantoki eta enpresetan, gero eta maizago, zerbitzuak hainbat enpresari eskaintzen dizkieten langileak izaten dira: enpresa nagusiak, ABLEak (aldi baterako laneko enpresak, ETT gaztelaniazko siglekin), kontratak, azpikontratak, langile autonomoak... Areago, ez gutxitan, ustezko enpresa nagusi horietako langileak ez dira ekoizpen prozesuaren zati txiki bat besterik, eta irabaziak Euskal Herritik oso urruneko tokietan pilatzen dira. Araba, Bizkaia, Gipuzkoa eta Nafarroako egitura ekonomikoak bi sektoreen oso menpekoak dira: energia eta hidrokarburo ekoizpena eta autogintza industria. CO2 isuriek eta lehengai fosil mugatuen kontsumoarekin lotutako industriak dira. Ereduaren beraren lehen akitze zantzuak ikusten ari diren ekoizpen sektoreak. Ekonomia eta industria birmoldatzeko prozesu bat hastear dago.

Kontuan izan behar dugu 1980. hamarkadan jazotako birmoldaketan esperientzia historikoa, zeinetan bazirudien mundu sindikalaren kezka bakarra enplegua sortzea zela, erabilgarritasuna eta behar soziala kontuan hartu gabe eta eskubidedun enplegua izango zen bermerik gabe. Horregatik, gure aurrean zabaldu den sistema ekonomiko eta industrialaren eraldatzeko beharrari aurre egiteko, gaur egun, etorkizunerako estrategia bat hausnartzea eta borrokatzea dagokigu. Estrategia horrek ezin du edozein prezioaren truke enplegua bilatu, eta jendartearentzat erabilgarriak diren sektoreetan enplegua sortzearen alde egin behar du, industriatik nekazaritzara, behar sozialak asetuko dituzten zerbitzuak ahaztu gabe. Hori guztia, jakina, baldintza ekologikoak eta lan-eskubideak betetzen diren bermearekin.

2010etik bortizki pairatzen ari garen erreforma neoliberalen fasearen jomugetako bat negoziazio kolektiboa izan da; horretan, bat egin dute gobernu “sozialistek” eta popularrek. Alde batetik, negoziazio kolektiboa estatalizatzearen ondorioz —CCOOk eta UGTk rol nagusia dute bertan—, hamarna milaka langileren lan baldintzak eta baldintza ekonomikoak okertu dira; gainera, Euskal Herrian dagoen indar korrelazioa eta esparrua errespetatu gabe negoziatzen dira baldintza horiek. Bestetik, enpresakoaren aurrean sektoreko hitzarmenen ezarpena nagusitzearen galerak, lan-harremanetan gero eta zulo handiagoa eragiten ari da. Horri guztiari 2012ko lan erreformaren eragina gehitu behar zaio: aurreraeragina mugatzea, hitzarmenak ez aplikatzearen aukera... Euskal Herrian, egoera horri aurre egiteko, ez dugu jakin dagoen indar korrelazioa borroka fronte eraginkor batean bihurtzen.

Sistema kapitalistaren barruan, lan ordaindu ororen azpian esplotazio harreman bat dago. Hala ere, esplotazio ezaugarriak bortitzagoak dira

enplegu zehatz batzuez ari bagara, adibidez, etxeko eta zaintza lanak. Gizarte Segurantzako erregimen orokorretik eta oinarrizko lan eskubideetako asko izatetik kanpo, milaka emakume langile esplotatuak dira erakunde publikoek erantzunik gabe uzten dituzten zaintza beharrak asetzeko.

Hala ere, etxeko langileekin gauzatzen den lan-esplotazio objektiboak zuzenean interpelatu du langileen sektore sozial jakin bat, etxean sortzen den zaintza lanaren beharra asetzeko hori aukeratu dutenak. ESKn ezin dugu lan-mota horren merkantilizazioa kritikarik gabe onartu.

Ekonomia digitalari lotutako hazkunde ekonomikorako eremu berrien ondorioz, enpleguaren esplotazio kapitalistarako mota berriak mahai gaineratzen ari dira. Korporazio multinazional handiak gai dira milaka milioi euroko mozkinak sortzeko langile zuzen oso gutxi kontratatuta. Tresna digitalek, eta arrisku guztia langilearengan —enpresari txikia bailitzan— zamatzen duten lan-harremanen ereduak, enpresa-langile lotura hautsi nahi du, azpian dagoen menderatze sistema ezkutatuta. Etxez etxeko janari edo pakete banatzaileen fenomenoak adibide ikusgarrietako bat besterik ez da, AEBetan jada milioika langilek pairatzen dutena.

Ezberdintasun sozialen etengabeko hazkundera sufritzen ari gara. Ez du inoiz zentzurik izan landunen eta langabetuen —edo jendarte bazterketa pairatzen dutenen— arteko langileen banaketak, baina gaur egun inoiz baino zentzu gutxiago dauka. Pobrezia gero eta langile gehiagoren ateetatik sartu da: lanaren behin-behinekotasuna, soldata miserableak, partzialtasuna zabaltzea, lan erreformek negoziatio kolektiboan izandako eragina, industriaren berariazko pisuaren galera —historikoki lan baldintza hobekiak izan dituenak eta egun, zerbitzu sektorearekin alderatuta, lan baldintza okerragoekin— langileak gero eta gehiago pobretzeko arrazoiak batzuk dira.

Pobreziaren fenomenoak are larriagoak daude, hainbat arrazoiengatik, enplegutik baztertuak dauden pertsonentzat. Hego Euskal Herrian, pobrezia larriko egoeran daude emakumeen %10 eta gizonezkoen %5 inguru, eta zenbaki horiek biderkatu egiten dira pobrezia arinaz ari bagara; kasu horretan ere, emakumeengan jotzen du gogorren. Pobrezia zaku gero eta handiagoak egotea ez da sistema kapitalistaren gaixotasun bat; alderantziz, lasai asko kapitalismoaren bizikide izan liteke. Euskal Autonomia Erkidegoan eta Nafarroako Foru Erkidegoan, teoriarik pobrezia amaitzeko diseinatutako politika publikoak daude, baina praktikan, diru-sarrerak bermatzeko politika horiek ez dute pobrezia ezabatzeke funtzioa betetzen.

Euskal Autonomi Erkidegoan, Eusko Jaurlaritzak 2016an egindako Pobreziaren eta Gizarte-Ezberdintasunen Inkestaren arabera, 60.000 pertsona zeuden pobrezia larriko egoeran eta Diru-sarrerak Bermatzeko Errenta jaso gabe. Nafarroaren kasuan, pobrezia larriko egoeran zeuden 15.000 pertsona baino gehiago diru-sarrera jaso gabe geratu ziren, INEK



egindako Bizi-baldintzei Buruzko Inkestaren arabera. Gainera, diru-laguntza jasotzen zutenek (EAEko ia erdiak eta Nafarroako guztiek) pobrezia mugaren azpitik egoten jarraitu zuten, hau da, pobre izaten jarraitu zuten. Porrot egin dute Euskal Herriak pobrezia ezabatzeko abiatu ziren gutxieneko errenta bermatuen eta baldintzatuen ereduak. Porrota, kudeaketa okerragatik ere izan arren, eredu bera pobrezia ezabatzearekin bateraezina delako etorri da; ereduaren oinarrian, diru-laguntza jasotzeko eskubidea izateko baldintzak igotzea, eta aurrekontu-gastua Nafarroan 90 milioira eta EAEn 500 milioira mugatu beharra dago. Goian esandako guztiagatik, ESKtik eredu errotik ezberdina defendatuko dugu Euskal Herrian pobrezia ezabatzeko: Oinarrizko Errenta Unibertsala ezartzea, zeinari buruz ponentzia honetako beste atal batean sakonduko dugun.

Ezin gara langileen eta jende pobrearen arteko bereizketa faltsuan erori, eta are gutxiago pertsona pobreekiko susmoak jaurtitzen dituen moral ezkorretan (“zerbait egingo zuten merezi izateko”, “diru-laguntza sozialak jasotzen dituzten guztiek iruzur egiten dute”). Kontua ez da soilik elkartasuna dela sendagairik onena kapitalismoa hainbat taldetan zatitzen tematu den langile klasea berreraikitzeke, baizik eta gaur egun, gutariko edonor diru-sarrera nahikorik ez izateko egoeran dagoela.

Azken hamarkadetan Espainiako Estatuan neoliberalismoaren erasoan helburu nagusietako bat pentsio-sistema publikoa izan da. Berau duintzeaz kezkatu beharrean, erretiratu eta pentsiodun pobreak egotea saihestuta, zalantzan jartzen da etengabe sistemaren beraren biziraupena, modu interesatuan. 2011. urtean CCOO eta UGT sindikatuak gobernu “sozialista” batekin hitzartutako pentsio erreforma negargarriak, diru-laguntza publiko horiengan eragin negatiboa bilatzeaz gain, pentsio plan pribatuei ateak are gehiago irekitzea zuen helburu. Banku-sistema irrikaz dago negozio horri lotutako milaka milioi euroak kontrolatzeko aukera izateko.

Zoritxarrez, Euskal Herrian ez gaude faxismoaren eta eskuin muturraren azalartze orokorretik babestuta edo arriskutik kanpo. Gaixotasun oso larri baten zantzutzat jo behar ditugu, gure lantokietan eta gure auzo eta herrietan, egunero, langile klasearen baitan ikusten ditugun jarrera arrazista eta matxistak.

Hainbat alderdi tradizional eta estatu irensten ari den eskuineko olatu horrek eskubide- eta askatasun-mozketak sustatzen ditu, eta sektore herrikoi autoktonoei ere eragiten die. Soldataren aurkako erasoak, enplegu duina eta gizarte zerbitzuak gero eta gehiago datoz errepresioaz lagunduta, adierazpen-askatasunaren, sindikatuen antolakuntzaren eta bestelako jendarte mugimenduen aurka. Europako erakundeek hartutako neurriek gero eta gehiago zigortzen dute langile klasea; neurrien kontrako erantzunak gero eta gehiago eskatzen ditu Europa mailan koordinatutako mobilizazioak.

Espainiako Estatua ez da atzean geratu eskubide sozialen murrizketa-politikei eta errepresioari dagokionez. Mozal Legea, mugimendu feministari eta herri mugimenduei egindako erasoak, botere ekonomikoaren eta estatuen zerbitzura dauden epaileak, migratzaileen konfinamenduak... Aparteko aipamena merezi dute Altsasuko gazteena bezalako kasuak, guztira 78 urteko kartzela zigorra ezarri baitiete, preso politiko kataluniarrek edo 2019ko irailean abiatuko den makroepaiketak, zeinetan 40 pertsonatik gora epaituko dituzten euskal presoekin egindako elkartasun lanagatik. Azken batean, inboluzio demokratikorako goranzko arriskuaren eraginez, ESK-k gainerako mugimendu sindikalarekin eta bestelako sektore sozialekin batera, inoiz baino gehiago bereganatu dugu askatasun demokratikoen aldeko borroka.

Eraso neoliberalen aldi luze honetan zerbait nabarmen geratu bada, hain zuzen ere honakoa da: Espainiako Estatuan 78ko erregimenetik datozen erakunde politikoak, handituz doan zilegitasun sozial falta izateaz gain, kapitalaren eta merkatuen zerbitzura daude, pertsonen zerbitzura egon ordez.

EAJk EAEn dituen gobernu grisek, izan PSE-EErekin koalizioan edo EA eta IUrekin, 1980. hamarkadatik jarraitu dute politika ekonomiko neoliberalarekin. Beste hainbeste gertatu da Nafarroan, UPNren gobernuarekin. Horrek honako esanahia izan du: kontu publikoetan, lehentasuna eman diote zor publikoa kontrolatzeari (defizitak antzemanekin izan dira) gastu sozialei eutsiz edo murriztuz; obra publikoak egiteko politika faraonikoak sustatu dituzte; langileen aurka ezarritako politika estatalak txalotu dituzte (lan-erreformak, pentsio-erreforma, etab.); etengabe burutu dituzte administrazio publikoen sailak kudeatzeko azpikontratazioak, etab.

2010. urtean Zapaterok Espainiako Erresumako PSOEko gobernuko presidente gisa izandako bigarren agintaldian murrizketak abian jarri zituenetik, Krisi Handiaren fase larriaren hasieran, sekulakoa izan da ondoko gobernuak, hala Madrilen nola Iruñean eta Gasteizen, mantra neoliberalak jarraitzeko adierazitako suhartasuna. Bi lan erreforma handi pairatu ditugu, mikro-erreforma askorekin lagundutakoak (langabezia, subsidioak...), egungo eta etorkizuneko pentsioak murriztu dira, jendarte zerbitzuak desegin, osasuna erasotu, hezkuntza, konstituzioa erreformatu, banku-sistemari milaka milioi oparitu... Esku beteka lapurtzeaz gain, lehen ekimen publikorako gordeta zeuden espazioak liberatu dira, finantza kapitalak bere negozioa handitu dezan.

Aipatutako murrizketen artean bereziki esanguratsua da Eusko Jaurlaritzak DSBEarekin 2012. urtetik aurrera egindakoa, urte hartako aurrekontuetan DSBEra zuendutako zenbatekoa %7 murriztu baitzuen. Murrizketa hori uneko egoerari zor zitzaiola adierazi arren, ordutik ez da aldatu, egiturazko izaera emanez; era berean, LGSren ehunekoa DSBEarengandik bereizi du

(egun, %88 oinarrizko DSBEaren kasuan, eta %100 pentsiodunen DSBEaren kasuan), lehenago legalki lotuta zeuden arren. Bi elementuen ondorioz, DSBEak zeukan balioaren %15 galdu du azken urteotan. Gure jendarteko pertsona hauskor eta kaltetuenak halako ankerkeriaz erasotzeko gai den Gobernu baten jarrerak asko dio bere ideologiaren inguruan.

## ESK, TXIKIAK BAINA ABIAN

Koiuntura zail batean, ESK-ko kideok borroka egin dugu, asko eta ondo egin ere. Ez dugu onberak izan nahi, baina antolakunde militante txiki bat izatearen umiltasunetik gure hutsuneak eta hobetu beharrekoak aitortuta, nahitaezkoa da eraldaketa sozialeko borrokari egindako **ekarpena aitortzea**. Gure autoestimua handitzea ezinbestekoa da, alternatiba sozial eta sindikal bat gara, letra larriz, oso bizia eta oso aktiboa.

ESK politika neoliberalen eta **murrizketa sozialen aurkako borrokan** egon da, eta egun ere badago. Hala bakarrik nola bestelako antolakunde sindikalekin batera, Euskal Herrian 9 greba orokor deitu ditugu, eta horietan gogor lan egin. Marchas de la Dignidad – Duintasun Martxetan gure ekarpena egin genuen, eta herri eta klase batasunetik, estatuko beste antolakundeekin batera, 78ko erregimenari modu irmoan aurre egin ahal geniolako aukerarekin amets egiten utzi ziguten. Gure militantziak parte hartzen duen ekimen askoren artean, pentsiodun eta erretiratuak erreferentzia handia utzi digu, herrialdean barrena hilabete luzez bultzatzen duten borrokarekin. Gure militantziak parte hartzen duen ekimen askoren artean bi erreferentzia handi daude: pentsiodun eta erretiratuak herrialdearen luze-zabalean hilabete luzez bultzatzen duten borroka eta mugimendu feministaren borroka, 2018an sekulako indarrak sartu zena egoeraren erdi-erdira. Pasa den martxoaren 8ko greba orokorrak edo indarkeria matxistaren aurkako borroka sendoak militante feministen konpromisoaz eta eraikitzeke moduez hitz egiten digute. Horretan, ESK-ko emakumeek ere lan bikaina egin dute eta euren ekarria utzi. Mugimendu feministak deitutako greba orokorrek patriarkatua gure antolakundetik erauzteko, oraindik ere, bide luzea egiteko dugula gogoratzen lagundu digute.

Ez dugu gure begirada sindikala kendu nahi izan jendartean zigortuen dauden pertsonen egoeratik. Harro sentiarazten gaitu, bai sindikalgintzatik bai arlo sozialetik, **pobreziaren eta bazterketaren aurkako borroka politikak babesteko** sortu diren ekimenekin izandako konpromisoak eta lankidetzak: Argilan-ESKren lana eta berau Gipuzkoara eta Arabara zabaltzea, “Ezetz esaten diogu” gose greba, pobrezia eta bazterketaren aurkako Herri Ekimen Legegilea.

Enpresetan **enplegua suntsitzeko prozesu** askori aurre egin behar izan diegu: ABB, Laminaciones Arregi, Kider, Productos Tubulares, Candy, TRW, Storopack... Enplegua erregulatzeko espedienteen kalbario hori, kasu guztietan, ahalik eta borroka-esparru bateratu handienak osatzeko baliatzen saiatu izan gara beti. Testuinguru horretan, Elkartasun Fondoa grebei eusteko tresna oso eraginkorra dela argitu dugu.

Emankorrak izan dira, baita ere, **negoziazio kolektiboa** eta enpresetan egindako **ekintza sindikala**. Erreferentziazkoak diren hitzarmen kolektiboak sinatu ditugu, bai lan erreforma geldiarazteko gaiei dagokienez, baita klausula sozialak eta soldatei dagokienez ere (Tepsa, Tenneco, Guascor Siemens, Comfca...). Behin-behinekotasunaren eta aldi baterako langileen kontratuen iruzurraren aurkako borrokari eusten ahalegindu gara, Gasteizko Michelin eta Mercedesen, kasu. Era berean, aurrera egin dugu kontratako eta enpresa nagusiko langileen arteko batasuna lantzeko gure konpromisoan; gai horretan Telefónica-Movistarren egindako lana, Marea Urdinaren edo Correscales-en esperientzia edo Petronorrekoa, gure militantziaren konpromisoaren seinale ona dira.

Sindikatuak ez du presentzia handirik **sektoreko negoziatio kolektiboan**, baina gauden tokietan ez dugu kikildu nahi izan. Bai sinatu ditugun sektoreko hitzarmenetan (Bizkaiko eta Arabako Esku hartze Soziala, Arabako Hezkuntza Aisialdia) bai egoera konpondu ez den tokietan ere (Garbiketako Hitzarmena Hezkuntzan, Garbiketako Hitzarmena Komisarietan) ESK-ko militanteen apustua beti izan da mobilizazioaren aldekoa, aurrerabideak lortzeko tresnarik onena, alegia.

Zenbait **enpresa eta zerbitzu publikotan** sindikatua egotearen ondorioz, zerbitzu publikoekin konprometitu eta pribatizazioaren aurkako jarrerak hartu ditugu. Adibiderik onenetakoa Osakidetzako kideena dugu, Urdulizko Ospitalearen pribatizazio partzialaren kontrako garaipena lortu baitzuten, edota 2018ko EPEko irregulartasunak argitaratzeko konpromisoa ere.

Urte hauetan zehar, sindikatua askotariko ekimen eta **borroka sozialekin** lotuta mantentzen ahalegindu gara, gure ekarpen militantea hainbat gunetan eginda, hala nola, Gasteizko Eskubide Sozialen aldeko Plataforman, Gipuzkoako erraustegiaren aurkako mugimenduan, merkataritza libreko itunen aurkako borroka, gastu militarren eragozpen fiskalerako kanpainen, Ongi Etorri Errefuxiatuak-en parte hartuta, guneko ekimenean, G7 gailurraren aurka, **Desazkundera eta Bizitze Ona** ekimenean, **AHTrik ez Trena** bai Plataforman...

Egin duguna aitortzea da kontua, ez geure burua txalotzea. Errealitate sozialak ahalegina biderkatzea eskatzen digula jakitun gara, baita indartsuagoa, **eraginkorragoa eta zeharkakoagoa** den ekintza sindikala eta soziala garatu behar dugula ere.

Azken bost urte hauetan ez dugu jakin, edo ezin izan dugu, ekintza sindikaleko lana modu eraginkorrean koordinatzen. Bestalde, hasi-masietan dago oraindik IV. Biltzar Nagusitik eratorritako eduki estrategikoak negoziazio kolektiboan txertatzeko lana. Enpresetan gure lanak izan behar duen genero irakurketari dagokionez, asko dugu egiteko. Lan osasunean egin beharreko berriazko lanak **gabeziak dauzka gaur egun oraindik ere.**

Epealdi honetan, era berean, sindikatuaren jarduna etxeko lanen errealitatera edo autonomoen egoerara zabaltzeari dagokionez, askoz harago joan izana gustatuko litzaiguke.

Garetik abiatuta, zuzenak eta okerrak aitortuta, datozen urteetan Hego Euskal Herriko langileentzat **tresna baliagarri gisa eraikitzen jarraitu nahi dugu.** Eraldaketa sozialean aurrera egiten lagunduko duen tresna, lantegietatik eta kaletik, bizitzarekin bateragarri den militantziazatik, zaintzak lehentasunezkoak diren lekutik, eta emakume eta gizonen arteko berdintasunaren bidez, pertsonen bizi-kalitatea hobetzea eta planetaren biziraupena bateragarri egingo dituen tresna

## 1.2 ESK-REN POSIZIONATZE ESTRATEGIKOA

Neoliberalismo itxuran jasandako eraso kapitalisten azken 40 urteen ondorioz, langile klasea hainbat zatitan desegin da, klase kontzeptua bera desitxuratuta utzi arte. Merezi duen sindikalgintza batek **langile klasearen batasuna berreraikitze**ko lan egin behar du egun, ezjakintasuna, lehiakortasuna eta are mesfidantza dagoen tokian batasuna eta elkartasuna sortuta. Horretarako, langile klasearen berreraiketean lan egin behar da, kapitalismoak indarrez ezartzen dizkigun zatiketak eta hausturak gainditzen saiatuta.

Sindikalgintza, langile mugimendua, **klase interes estrategikoen** zerbitzura dagoen borroka tresna izan behar da; horrek, krisi sistemikoan dagoen (krisi ekonomiko eta soziala, zaintza krisia, krisi ekologikoa eta krisi politikoa) sistema kapitalista heteropatriarkala gainditzen saiatzea eskatzen du. Sistemaren kontraesanak egunero eta hainbat modutan azaleratzen dira lantokietan. Ezagutzen dugun errezetarik hoberena, mobilizazioaren bidez errealitatea aldatzeko langileen indar-korrelazioa handitzea da.

ESK-k sindikalgintza soziopolitiko eta militantea egin nahi du. Klase antolakunde bezala, gure begirada langileen interes eta arazo praktikoen defentsa baino harago zabaltzera deituak gaude. Nahastea, elkarrekin erlazionatzea, eraldaketa soziala bilatzen duten borroka horietan beste batzuekin batera borroka egitea antolakunde honen nortasun-adierazle izan behar du. Horretarako, **konpromiso militantea lantokietatik harago sustatu eta erraztu** behar dugu, eta garrantzia eman.

ESK osatzen dugunok, antolakunde sindikalak langile klasearen askapenaren zerbitzurako tresna soil bezala ulertzen ditugu, bitarteko gisa. Beti uste izan dugu klase helburuak gailendu egin behar direla, helburu eta taktika partikularren gainera, maiz beste antolakundeen aldean posizio sindikalak irabaztea beste helbururik ez duten jarreraren aurretik.

ESK-ko kideok ulertzen dugu klase aurrerabideak izateko tresnarik onena borrokarako esparru bateratuak sortzea dela. Ekintza sindikalean, horrek, langileen ordezkartza organoetan batasuna lantzeko apustua esan nahi du, eta lantokietan langileen batzarrak organo erabakigarri izatearen alde egitea. Organo bateratuen aldeko apustuak ez gaitu mugak eta askotan izango ditugun arazoak gutxiestera eramaten. Zenbait sektore edo pertsonarentzat, euren errealitateagatik edo jasaten duten prekarietateagatik, organo bateratuetako ordezkartzari lotutako eredu sindikala ez da inolaz ere eraginkorra. Sindikatuak, ordezkartzatik harago, bizitza izan behar du lantoki eta enplegu guneetan.

Ez dugu zalantzarik izan behar apustu irmo hori, Sail Sindikalen bitartez, ekintza sindikal propioaren bultzada eta garapenarekin bateratzeko.

Negoziaketa eta elkarrizketa sindikalgintzatik ezin bereizizko tresnak dira, egunero praktikan jartzen ditugunak. Hala ere, ituna edota akordioa, ezin ditugu berezko helburutzat jo. Klase terminoetan, emaitza onez hitz egin ahal izango dugu, soilik, negoziaketa, sortu ahal izan dugun parte hartze, indar korrelazio eta mobilizazio handienaz egin den neurrian. Mahai baten bueltan esertzeak, kolpe zorririk jo gabe, ukoak bata bestearen atzetik batuta, porrotera eta pairatzen dugun errealitatea eralda ezina dela onartzera besterik ez garamatza.

Euskal sindikalgintza zatitzen duen lerroa, hain zuzen ere, hori dela uste dugu. Gure asmoa da gero eta langile gehiagok konfiantza izatea sindikalgintza borrokalari batengan.

Hego Euskal Herriko lau lurraldeetan nazio mailan antolatutako sindikatua izanik, ESKn askotariko sentimendu, joera eta ideologia duten pertsonak parte hartzen dute. Aniztasun horrek, elkarrekiko errespetutik eta erabakitzeke eskubidea minimo demokratikotzat onartuta, aukera ematen digu langile klase gisa dugun kontzientzia komunaren baitan kohesionatzeko. Klase eta nazio artean interes eta estrategiak kontrajartzean, uste dugu klase interes estrategikoak ezin direla nazio interesen menpe egon.

Klase berreraiketak ez du berregin behar lan baldintza onak dituzten pertsonen eta prekarioen, langabetuen edo baztertuen arteko kontraesana. Hala gure lan sozio-sindikalaren bitartez, nola sindikatua beste jendarte mugimenduen borrokekin lotuta, **elkartasuna** klase guztiaren luze-zabalean **hedatzea** kezka iraunkor bat izan behar da. Sindikatuak, orobat, mugimendu

ekologistarena bezalako borrokekin bat egin behar du, langile klasearen helburuekin erabat lerrokatuta baitaude.

Boterearen aurrean, edozein botereren aurrean, antolakunde errebeldea gara. Boteretsuenganako mesfidantza eta begi parean jartzen diguten errealitatea etengabe zalantzan jartzea praktika osasuntsuak direla deritzogu, sistemak etengabe ezartzen dizkigun tranpetan ez erortzeko.

Horregatik guztiagatik, polizia botere horren zerbitzura dagoen elementu errepresibotzat dugu, eta defendatzen dugun klase begirunearen aurka eta gure lan sindikaletik kanpo kokatzen dugu. Zentzu horretan eta antzeko arrazoiak medio, segurtasun pribatuaren sektorearekin dugun harremanaren berezitasuna da ez dugula arlo horretan ekintza sindikalik egiten. Nahiz eta jakitun garen sektore prekarioa dela eta beste edozein prekarietateren aurka borrokatzen dugun arren, lan hori ezabatu beharrekoa dela uste dugu, gainerako langileen interesen aurka zuzeneko talkan baitago. Horregatik, uko egin diogu sektore hori antolatzeari.

Edozein antolakunde politikoren aurrean gure **autonomia** propioa mantentzea eta menpekotasun ekonomikorik ez izatea egiturazko kontuak dira; horien alde egiten jarraitu behar dugu, horiek gabe ezinezkoa izango baitzen aldeztu dugun sindikalgintza eredu.

ESK sindikatuan, hala emakume askoren nola Emakumeen Taldearen lanari esker, **feminismoa** beti egon da oso presente. ESK-ko emakumeok beti izan dugu oso argi, gainera, gure ekarpena mugimendu feministaren egituratze espazioetan egin behar genuela. Alabaina, emakume eta gizonen arteko berdintasunari dagokionez, nolabaiteko kontraesana dago antolakundeari buruzko hautematean, afiliazioaren zein sindikatuko militantziaren gehiengoaren eta kide feministon artean. Oraindik ere asko egin behar dugu, bai barne mailan gizon eta emakumeen berdintasunari dagokionez, baita genero irakurketatik ekintza sindikala kokatzeari dagokionez ere.

Azken urteetan, STEILASekin mantentzen dugu gertutasun bereziko harremanetik, izan ditugun harreman sindikalak edo aliantzak ELA eta LABen inguruan sortzen den blokearen baitakoak izan dira (STEILAS berarekin batera, EHNE eta Hiru sindikatuekin). Aliantza horiek, nahiz eta egonkorrak izan, hainbat formatu izan dituzte (Euskal Gehiengo Sindikala, Gune, Eskubide Sozialen Karta) eta horietan, batzuetan beste antolakundeekin partekatu dugu bidea, hala nola, CNT edo CGTrekin, edo jendarte mugimenduekin. Era berean, aliantza horien ibilbide eta fruituek etapa eta unearen araberako askotariko balorazioak dituzte, momentu jakinetan gure jarrera sindikalek sortu ditzaketen tentsioak barne (2010eko irailaren 29an greba orokorra deitzea, Duintasun Martxetan parte hartzea...).

Hain zuzen ere, Duintasun Martxetan parte hartu dugunez, urte hauetan



estatuko “sindikatu lagunekin” (SAT, Confederación Intersindical, CUT, IAC, CSI) harremanak sendotu ditugu. Harreman eta konfiantza espazio horrek, mobilizazio indartsuak bultzatzeaz gain, martxak adibidez, estatu eremuan esangura duten gaietan diagnostikoa eta jarrerak partekatzeko balio izan digu.

## I.3 ESK-REN EKINTZA SINDIKAL ETA SOZIALA

### LANEKO-SOLDATAPEKO JENDARTEA ZALANTZAN JARTZEA

Laneko-soldatapeko jendartea zalantzan jartzea aspaldikoa da ESKren pentsamenduan; alabaina, gure argumentuak hobetzen joan gara harik eta 2013ko azaroko IV. Biltzar Nagusiko txostenean jasota geratu ziren ideietara iritsi arte. Zalantzan jartze horren ardatz nagusia beti izan da enpleguari kritika.

Kapitalismoaren pean, enplegua gure jendarteko on gorena bihurtu da. Maila indibidualean enplegua lortzea eta sozialki enplegu bete erdiestea lortu beharreko helburu bihurtu dira, eta eskura ditugun bide guztietatik ekin behar diegu. Enplegua ikusteko modu horren ondorioz, bizitza sozial guztia hori oinarri hartuta eraikitzeke joera dugu.

Errealitateak ikuspegi horren iruzurra geroz eta argiago uzten duen arren, enpleguan errotutako lanaren aldeko kultura horrek defendatzen jarraitzen du bakarrik enpleguaren bidez (eta hobe enplegu betearen bidez) berma genitzakeela pentsioak, eta pobrezia aurka egin eta ongizate estatua bermatzen jarraitzeko gai den garapen soziala erdiestea.

Lanaren aldeko kultura horren baitan, enpleguak lan egiteko beste bi ereduren espazioak hartu ditu: lan boluntarioa eta zaintza lana.

Biak ala biak, boluntariora eta etxeko lana, gure jendartea mantentzeko berebizikoak diren arren, lan merkatutik kanpo daude, non kapitalak enpleguaren pean jendearen lan indarra erosten duen. Lan horiek, beraz, gutxietsita daude, Barne Produktu Gordina (BPG) kalkulatzeko ez dute kontatzen eta, azken batean, ezkututako lanak dira.

Zaintza lana ezkutatzek lehentasunezko hausnarketa merezi du. Hausnarketa hori, gizonen, zuzenean edo zeharka, dagokien erantzukizuna onartuta abiatu behar dute. Eurek arazoaren parte direla izan behar da gizonen jarrera orokorra, arazoa mantentzen laguntzen dutelako eta zaintza lanen banaketa desorekatutik etekina ateratzen dutelako, zentzu horretan emakumeek baino karga gutxiago onartzen baitute. Hortik hasita, garrantzitsua da, lehenik eta behin, gure bizitzaren garrantziari



**buruz hausnartzea.** Zaintza lana gabe, bizitzaren erreprodukzioa erdigunean jartzen duena, gure jendartea ezingo litzateke mantendu. Bigarrenik, gehienetan lan horiek betetzen dituztenengatik, emakumeengatik, eta beraiantzat dakartzan ondorioengatik: gizonek jasaten dutena baino lan zama handiagoa. Gainera, lan ezkutu eta ordaindu gabekoa izateak, zaintza eta etxeko lanak egiten dituzten emakumeen betekizun sozialaren devaluazioa dakar.

Horrez gain, enplegua kapitalaren beharra dela argi izan behar dugu eta definizioz, harreman berez zapaltzailea dela (kapitalak gainbalio forman gure lanak sortzen duen balioaren zati bat bere egiten du, hortik ateratzen ditu bere irabaziak). Kapitala da enplegua behar duena eta ez langile klasea; izan ere, posible da jendartea antolatzea enpleguari egun betetzen duen espazioa eman gabe.

Lanaren zentralitateari aurre egiteko alternatibak behar ditugu, kapitalak markatutako bidetik atera ahal izateko. Kolektibotasunetik, formulak artikulatu behar ditugu zapaltzen gaituen lan-merkatua ez dadin izan bizitza-alternatiba bakarra. Horrela, formulak behar ditugu guztiok, modu batean zein bestean, gehiago ala gutxiago, dauzkagun oinarritzko beharrianak asetzeko egiten duguna hobeto kudeatzeko; elikadura-burujabetza ahalbidetzeko formulak behar ditugu, ekonomia solidarioko sareen bidez kontsumo arduratsua sortzeko.

Enpleguarekiko mendekotasun materialik ez izateak bidea erraz dezake, trantsizio ekologikoaren aurrean langileok elementu atzerakoi izan ez gaitezen, norabide horretan aktibo baizik. Nahi baldin badugu, behintzat, bai ala bai iritsiko den trantsizioa —hau da, trantsizio ekososzialista— sozialki parametro jasangarrietan ematea.

Laneko-soldatapeko jendartea ideologikoki zalantzan jartzeak, ondokoan oinarritzen den alternatiba defendatzera garamatza: aberastasunaren banaketa erradikala; soldatapeko lanaren murrizketa eta banaketa; eta Baldintza gabeko Oinarritzko Errenta. **Hori guztia, ekoizpen jasangarrian** —eta ez kontsumoan— zentratutako eredu bateranzko aldaketarekin artikulatuta.

- Aberastasunaren banaketa erradikala: frogatu baita enpleguan oinarritutako laneko-soldatapeko jendarteak errenta eta ondareetan ezberdintasun maila gero eta handiagoak sortzen dituela. **Beharrezkoa da ESK-k politika fiskaleko lana garatzen jarraitzea, aberastasuna erradikalki banatzeko proposamen adostu bat eduki ahal izateko.**
- Soldatapeko lanaren murrizketa eta banaketa: enplegu osoaren aldekoak ez garen arren (beste arrazoiaren artean egungo teknologiek planetari eraso gehiago sortuko dizkiotela uste dugulako eta pertsonen

bizitzaren jarraikortasuna arriskuan jarriko dutelako), lan eredu honen alde egiten duten pertsona guztiei enplegua bermatzeko modu bakarria lanaldia erradikalki murriztea dela iruditzen zaigulako, soldatapeko lantzenboraren banaketa ezartzea ahalbidetuko duena.

- Etxeko- eta zaintza-lanen banaketa: zaintza lana ezinbestekoa delako planeta honetan dugun bizitza mantendu eta erreproduzitzeko; jendartean ezkutuan egiten den lana delako, eta gizonen onerako eta emakumeen kalterako bidegabeki banatuta dagoela frogatu ahal izateko argitara atera ezean, emakumeekiko mendekotasun eta zapalkuntzaren estatus-quo mantentzearen erantzule izango gara; izan ere, lan horien banaketak jendarte zoriontsu eta bizigarriagoak egingo ditu.
- Balditza gabeko Oinarrizko Errenta: gure jendarteak bertan bizi diren pertsona guztiei hileroko sarrera bat bermatzeko haina aberastasun maila duelako, bizitza duina izatea ahalbidetuko duena, inolako baldintzari lotu gabe, ezta enplegua edukitzeari, dauzkan ondasunei edo bestelako errentei ere, ezta besteekin elkarbizitzeko moduari edo bakarrik bizitzeari ere.

## SINDIKATU FEMINISTA BATERANTZ

Jendarte kapitalista heteropatriarkal batean bizi gara, sexuaren arabera lan banaketan oinarritzen dena.

Lantokiak sistemak banaketa hori indartzen duen eremuak dira, euren eratzean nola funtzionamenduan espazio heteropatriarkalak baitira.

Sexuaren arabera lan banaketak eragindako ondorioak dira sexuaren arabera diskriminazioa —feminizatutako lanen prekarizazioan islatzen dena—, soldata arrakala, zaintzen erantzunkidetasun falta, edo sexu jazarpena edota sexuagatiko jazarpena.

Eraldaketa sozialaren aldeko eta ezberdintasun eta injustizia guztien kontrako borrokan, ESK-k borroka hori, biztanleriaren erdiari eragiten diona, lantokietara eramateko ardura du.

Hori, langile taldearen egoera aztertzean, aldarrikapen eta eskaera zehatzak egiten ditugunean, enpresa eta enplegu mota guztietan informazio oharrak egiten ditugunean, genero ikuspegia kontuan hartuta egiten dugu.

Maskulinizatutako enpresetan, emakumerik ez dagoen tokietan edo presentzia oso urria dagoenetan, egoera hori aldatzeko lan egin behar dugu. Emakumerik ez egotea egun eraman ezinak diren arrazoiei lotua egoten da beti. Lanpostu zehatzetara iristeko zailtasunak eta horietan mantentzekoak eta haren arabera jokatzeko zailtasunak baloratu behar ditugu.

**Enpresa eta sektore feminizatueta**n borroka egin behar dugu lan horien balioa handitzea lortzeko eta gainerako enpleguen eskubideekin parekatzeko.

Zenbait lan egiteko modua ezin da sexuaren arabera diskriminatzeko aitzakia izan. Lan guztiak molda daitezke bizimodu jasangarrira eta pertsonen zaintzarekin koherenteago izango den funtzionamendu batera, eta zentzu horretan asko dugu egiteko.

Soldatapeko lanean **borroka feminista errealitate izateko** momentua iritsi da eta ESK borroka horretan motorra izan behar da, horretarako ditugun tresnak erabilia: Berdintasun Planak, Negoziazio Kolektiboa, Lan Osasuna... Gure eguneroko ekintza sindikalean pertsona guztien eskubideen defentsa txertatuta, sexu orientazioa eta generoa dena delakoa izanik.

Eman nahi dugun aurrerapausoak sindikatuaren antolaeran eman beharreko erabakiekin lagunduta joan behar du. Horien artean, ESKren **sail sindikalen barruan berdintasun ordezkariak** sortzearen alde egiten dugu.

ESKrentzan ezinbestekoa da **mugimendu feministaren borroka**. Ildo horretan, Euskal Herriko Mugimendu Feministarekin dugun konpromisoa berretsi behar dugu. ESK-ko emakumeak, ESK Emakumeen Taldearen bidez, mugimenduaren parte gara eta, gure aukeren neurrian, konpromisoa indartzeko nahia daukagu.

## GATAZKA GARA

Momentu honetan ez dugu beste alternatibarik ikusten, langile klaseari eta herri mugimenduei aukera emango diona gure jendartean boterea dutenei aurre egiteko, iraganean eskuratutako eskubideak defendatzeko eta etorkizunean hobetzeko bermearekin. Hau da, azken lau hamarkadetan lan munduaren aurrean kapitala bere eraso eta garaipenekin hain puztuta dago, ezen edozein eremu erreformazale edo itunzale, gutxien-gutxienik, ez dela eraginkorra eta gehienik ere porrot ziurtatua dela.

Gatazkak, ezinbestean datorrenean, lagundu dezake kapitalaren eta bizitzaren defentsaren artean dauden askotariko kontraesanak sakontzen eta hedatzen, alternatiba itunzale batek baino gehiago, bere irismena alderdi mugatuagoetara murrizten duena. Haatik, gatazkaren ahalmen hori azalertzeko beharrezkoa da kapitala-bizitza kontraesana lehen planoan kokatuko duen norabide bat marraztea.

Ekintza moduan, gatazkak langileen eta hiritarren parte hartze masiboago eta horizontalagoa errazten du, eta horrek aukera gehiago dakartza ESK bezalako antolakunde txiki batentzat, esku hartzeko eta eragina izateko. **Ahaztu gabe benetako protagonistak langileak direla.**

## SINDIKALGINTZA ETIKOA ETA BALIODUNA

Urteen poderioz ESK-k hartu dituen norabide eta apustu zehatzez harago, sindikatuak praktika, balio eta printzipio batzuen baturan zehazten ditu bere ezaugarriak; proiektuan gure aurretik egon diren emakume eta gizonengandik jasotako “herentzia sindikala”. Egunerokoan definitzen gaituzten balio sorta batean errotzen da, neurri handi batean, gure antolakundearen identitate kolektiboa.

ESK-k egin nahi duen sindikalgintzak gure militanteen **gardentasunean** eta **zintzotasunean** du oinarria, sindikalgintza utilitarista batetik urruti. ESK, eguneroko lanetan, langile klasearen **interes kolektiboak** interes partikularren nahiz antolakundearen beraren interesen aurretik jartzen saiatzen da. Gure aukera ez da inoiz izan, eta ezingo da inoiz izan, “afiliazio txartelari” begira egotea edo soilik gure afiliazioari kasu egitea.

Ezaugarritzat izan nahi dugu langileria osoarekiko kezka, sistemak **gehien kolpatutako jendearengan** arreta berezia jarrita. **Horretarako, sindikatuaren egitura osoak beharrezko neurriak hartu behar ditu pertsona horiek parte hartu eta militatu ahal izateko.**

Nahiz eta aurretik zeregin handia izan, **feminismoa** antolakundearen osotasunean eta garatzen dugun ekintza sindikalean presente egon dadin saiatzen gara.

Egitura sindikal handien profesionalizatzeko edo burokratizatzetik urruti dagoen sindikalgintza da gurea; pertsonen balioa ez galtzeko ahalegina egiten dugu, eta parte hartzen dugun borrokan ezinbesteko euskarria langileen parte hartzea izan behar izatea.

**Gure ereduan, sindikatuko liberatuek** afiliazioa laguntzen dute, pertsonen erabakien errespetuan oinarrituta. Gurea ez da “nik esan zuk egin” eredia, non ordezkariak sindikatuaren egunerokoan parte hartzeak aholkularitzen lan zama arinduko duen. Horretarako, beharrezkoa da lan sindikalari dagokion zereginetan ere lan hobea bultzatzea; hortaz, datozen urteetan gure indar guztiak jarriko ditugu ordezkarien formakuntza hobetzeko.

ESK osatzen dugun pertsonen eta sail sindikalen **autonomia** antolakuntza-balio ukaezina dugu; hori gabe, ezingo litzateke gure antolakundearen iragana ezta oraina ere ulertu.

**Antolakunde horizontal eta borrokalari bezala** definitu, eta horretan aurrera jarraitu nahi dugu. Hala, konpromiso militanteak eraldaketa sozialari gure ekarpen xumea egitea ahalbidetzen digu. Patriarkatuaren abolitzea eta sistema kapitalista gainditzea asmo duen eraldaketa, planetaren mugez jakitun izanda.

Belaunaldi-berritze prozesu handia eta arrakastatsua egin duen antolakundea garen neurrian, **gure ezaugarrien eta sindikalgintza egiteko moduen transmisioak** kezkatu behar gaitu. Historikoki, esaterako, ordu sindikalen kudeaketan izandako praktika egokiek ezaugarritu gaituzte, edo negoziazio kolektiboan ukoak egitearen truke gertuko pertsonak enpresan lanean “ezartzeko” aukeretan ez parte hartzeak.

**Modu garrantzitsuan, orokorrean langile klasearen baitan ere gertatzen ari da belaunaldi aldaketa, eta erreferenteak, ahalmena eta borrokatzeko tradizioa galdu ditu. Gure betebeharra da borrokarako grina berreskuratzea, eta eredu berriak sortu behar ditugu lan-errealitate berrietara moldatuta.**

Horretarako, sindikatuaren maila guztietan (egiturak, sail sindikalak, hauteskunde hautagaitzak...) **jokaera konpromisoak edo balio kodeak** sinatzea zabalduko dugu, hala langile taldeekiko nola antolakundearekiko konpromisoa hartzea ekarriko duena. Eztabaidatik eta autonomiatik eraikitako tresna horrek, hala sindikatuaren ekintza nola proiektu sindikala kanpora zabaltzeko gaitasun handia izan dezakeela uste dugu.

## **POBREZIA ETA JENDARTE BAZTERKETA**

Azken hamarkadetakoa neoliberalismoaren garapenak ardura handiz ezarri ditu sistema barruan daudenen (enplegu onak dituztenen) eta hortik kanpo daudenen arteko ezberdintasun gero eta handiagoak. Kapitala ahalegintzen da langile klasearen estratuak batasun gisa identifikatu ez daitezen; ezberdin gisa eta, ez gutxitan, etsai gisa ere identifikatu daitezen. Horren kontra altxatzen gara.

**Sistemak baztertutako pertsonak** (langabetuak, prekarioak, etorkinak, txirotutakoak,...) sistemak berak errudun gisa erabiltzen ditu, eta langile klasearen amorru eta frustrazioak baztertutako horien aurka bideratzen saiatzen da. Ezin dugu ahaztu, era berean, langile klaseko sektore horiek erreserbako armada gisa erabiltzen dituela kapitalak. Hau da, lan baldintzak murrizteko presio egiteko erabiltzen den kolektibo bat da, eta euren existentzia aitzakia gisa erabil daiteke, lan erreformak, murrizketak eta gainerako erasoak justifikatzeko.

**Pobreziaren aurkako borroka lehentasunezko aldarrikapen sindikaletan sartzeko aurrerapausoak eman behar ditugu.** Enpresetan lan egin behar dugu enplegudunen eta pobreen arteko muga oso argia delako ustea gainditzeko, 2008 eta 2013 artean jasan dugun krisiak muturren aurrean jarri baitigu muga hori pentsa zitekeena baino porotsuagoa dela.

Pobreziaren aurkako borroka gainera, **enpresa eta sektore prekarizatu eta normalean feminizatu**etan ekintza sindikala zeharkatu behar du.

Prekarizazioan, lanaldi partzialetan, sektore feminizatueta eta soldata baxukoetan... borrokak eta helburu zehatzak proposatu behar ditugu.

Gure ordezkari eta afiliatu gehienak pobreziaren eta bazterketaren aurka borrokatzen diren antolakunde eta kolektiboen ekimenetara batzea bultzatu behar dugu. Badakigu ESK-k ARGILAN-ESK izeneko antolakunde duela arlo horretan, bi hamarkada daramatzana borrokan eta aitorten handia duena. Hori, ordea, ez da nahikoa, sindikatuaren barnean pobreziaren eta bazterketaren aurkako ekintzen zabalpenak gutxieneko babes baitu. Gainera, etengabeko erronka da Argilan ez egotea soilik militantzia eta boluntarismoaren menpe, baizik eta kaltetuen antolakuntza aktiboaren bidez ere elikatzea.

1.200 €-ko LGSaren aldeko borroka erreferentzia gisa kokatu behar dugu Euskal Herriarentzat, eta horrez gain, pentsio publikoak pobreziaren mugaren gainetik (1.080€) jartzeko borrokaren eta langabetuentzako laguntzak hobetzeren aldeko apustua ere egin behar dugu. Pobreziaren aurkako konponbide hobereana Baldintza Gabeko Oinarrizko Errenta bat izanda, norabide horretan bultzatzen dugun bitartean, konprometituta jarraitzen dugu **bermatutako eta baldintzatutako gutxieneko errenta sistema duinaren** eta pertsonak pobreziara behartzen ez dituen errentaren aldeko borrokan.

## PENTSIO-SISTEMA PUBLIKOA

Erretiratu edo pentsiodun bakar bat ere pobre ez izatea bermatuko duen pentsio-sistema publiko baten aldeko borrokak dimentsio berria hartu du. Duela urte eta erdi baino gehiago, Espainiako Estatuan, eta bereziki Euskal Herrian, etengabe egon dira pentsio publiko duinak izateko eskubidearen aldeko mobilizazioak.

ESK-ko pentsiodunen zein sindikatu osoaren aldarrikapen nagusiak dira 2011 eta 2013ko erreformen derogazioa, eta baita ere, besteak beste, ez kotizatu arren pentsio duinak bermatzea, egindako kotizazioak gotortzea, eta are gehiago, kotizaziopeko pentsioen aurrekontu bidezko finantzaketa errazten duten mekanismo legalak artikulatzea, nahikoa ez denean kotizazio-sistemaren bidezko finantzaketa. Pentsio publikoen arloan egiten ditugun aldarrikapenak gobernuen argumentuen eta kapitalaren egituren aurka daude guztiz, zeintzuek pentsio publikoen bideragarritasun eza defendatzen duten. Halaber, gure aldarrikapenek argi eta garbi gaitzesten dute Toledoko Ituna.

Gure aurkari erradikalak dira ikerketa trukatueta oinarrituta esaten dutenak banaketa eredian oinarritutako pentsio-sistema publikoa ez dela bideragarria, eta guztiz beharrezkotzat jotzen dutenak lanari lotutako

pentsio-funts pribatu kolektiboak indartzea, BGAEak kasu. Bere garaian ELKARKIDETZA, ITZARRI edo GEROA bezalako BGAE-en kontra agertu ginen. Orduan jada antzematen genuen pentsio plan pribatuen alderdi makur eta elkartasunik gabea, eta bitartean hainbat sindikatu administrazio kontseiluetan esertzeko irrikaz zeuden. Gure arrazoiak, atzokoak eta gaurkoak, ez dira aldatu: pentsio-plan pribatuek, kolektiboak izan arren eta enpleguari lotuta egon arren, soldata altuagoa dutenei egiten diete mesede, enplegu prekarioagoa eta soldata baxuagoa dutenen kaltetan; kezko hesiarekin pentsio publikoen etengabeko murrizketa progresiboak ezkututzen dituzte, eta zentzu horretan indarra galtzen da pentsio publiko unibertsal eta duinen alde; eta, finean, negozio biribila dira funtsak kudeatzen dituzten aseguru etxe eta bankuentzat. ESKra afiliatutako gure kideen kaleko borroka —gehienbat GAURGEROAn bildutako Hego Euskal Herriko lau herrialdetako plataformetatik, edo COESPE estatu mailako koordinadoran edo erretiratuen zentroetatik—, lan bikaina da eta ESKren posizionamendu estrategiko batekin lagundu behar dugu.

Ezinbestekoa da espazio horietatik helarazten dizkiguten proposamen eta aldarrikapenen sozializazioa egitea (1080ko gutxieneko pentsioa, Gizarte Babesa eta Gizarte Segurantzaren zuzeneko kudeaketa, etab.) eta hauek sindikatuaren egitura guztietara eramatea, ulertuta langile guztion etorkizuneko apustua dela pentsio publiko duinak bermatzearen aldeko borroka, eta belaunaldi arteko elkartasun kontua ere badela.

## SEKTORE PUBLIKOAREN DEFENTSA ETA BULTZADA

Zerbitzu publikoak defendatzeko abiapunturik sendoena da zerbitzu publikoak eskubide unibertsal edo hiritarrak direla oinarri izatea. Horrela ulertu behar ditugu osasuna, hezkuntza, mendekotasunaren arreta, etxebizitza eta oinarritzko gizarte zerbitzuak jasotzeko eskubideak. Abiapuntu sendo hori, eskubide subjektiboena da (eskubide subjektiboa da aurrekontuen eraginpean ez dagoena, hau da, botere publikoek eskaini behar dutena, nahiz eta onartutako azken aurrekontua agortua egon), eta horrek unibertsaltasuna eta berdintasuna bermatzen ditu zerbitzu publikoek ase behar dituzten beharrei dagokienez.

Gainera, zerbitzu publikoak zabaltzearen aldeko apustua egin behar dugu, gaur egun garapenik ez duten tokietara edo hutsuneak dituztenetara hedatuta. Zerbitzu sozialen garapenaren eta zaintza eta mendekotasunaren arretarako sistema publiko unibertsal bat garatzearen aldeko borroka gure agendetan toki garrantzitsu bat izan behar du.

Neoliberalismoak sektore publikoa minimizatzeko —are desagertzeko— muturrera eraman duen dinamikari aurre egiten diogunean, argi izan behar

dugu ez dela joera igarokor bat. Aitzitik, kapitalaren egiturazko beharra da, bizi ditugun garai hauetan. Munduko kapital-funts izugarri handiak inbertitzeko sektore errealen faltaren aurrean, kapitalarentzat kuartelik gabeko gerra bihurtu da sektore publikoaren lurraldeak birrintzea, zerbitzu publikoen arloan ahal beste pribatizatzeko. Ikuspegi honetatik abiatu behar da sektore publikoak eskaintzen duen edozein zerbitzuren kudeaketa pribatizatzearen aurkako jarrera erradikala.

- Zerbitzu publikoetako asko partzialki edo osotasunean pribatizatuak izan dira azken urteetan (elektrizitatea, telefonia, aurrezki kutxak, ur hornidura,...). Beste batzuek bide hori jarraitzeko arriskua daukate.
- Zenbait kasutan, kapitalaren parte hartze modua zerbitzu publikoetako jarduera jakinen kanpo kontratazioen bidez ematen da.
- Sektore publikoa da, gainera, azpikontratazioetara eta kanpo kontratazioetara gehien jotzen duena. Diru publikoa enpresa pribatuetara bideratzeaz gain, eroskeria sareak elikatzen dira.
- Zerbitzu sozialetan zein laguntzazko, kultura eta hezkuntza zerbitzuetan, ohikoa da administrazioak hitzarmen sistemak, zerbitzu kontratua edo kontzertu ekonomikoak erabiltzea.
- Beste batzuetan mekanismoa sotilagoa da eta zerbitzu publikoen degradazioa gertatzen da, herritarrek horiengan konfiantza galdu eta pribatuan erantzuna bilatzeko.

Halako eta bestelako mekanismoen bitartez, kapitala gero eta espazio gehiago irabazten joan da arlo publikoaren kudeaketan. Sektore publikoaren garapenaren defentsa aktiboak konexioak bilatu behar ditu borroka sindikalen eta interes eta borroka sozialen artean. Bakarrik konexiotik iraul genezake egoera, kapitalaren aurreratzeari muga jarrita eta azpikontratutako edo kanporatutako zerbitzuak publikoarentzat berreskuratuta.

Langile publikoak pribilegiatuak diren ikuspegiari behin eta berriro oldartu behar gatzaizkio, berau zerbitzu publikoei zilegitasuna kentzeko bultzatzen da. Publikoan egindako borroka eta lorpenek jarraitu beharreko eredu gisa balio behar dute, eta balio dute, langile klase osoarentzat. Gainera, ezin dugu ahaztu, pribilegio irudiaren atzean, behin-behinekotasuna eta prekarietatea ezkutatzen direla enplegu publikoaren “B aldean” harrapatuta dauden milaka pertsonentzat.

ESK-k sindikatu gisa sektore publikoan duen konpromisoa ez da bukatzen langileen eskubideen beharrezko defentsan. Herritarrei benetan balio dien zerbitzu publiko baten alde egin behar dugu sindikatuek. Erakundeen aurrean egiten dugun murrizketen salaketa osatu egiten da sektore



publikoko langileak beren eskubideak murrizteko agindu ilegalei aurre egiteko beharrarekin. Horretarako, langile bakoitzaren jarreraz gain, sektore publikoko sail sindikalek, beste askotan egiten duten bezala, herritarren eskubideen defendatzaileen rola jokatu behar dute, eta salatu egin behar dituzte erakundeen murrizketa saiakerak, askotan langile publikoak horretarako erabilia eguneroko kudeaketaren bidez. ESKrentzat, sektore publikoko langile izateak esan nahi du zerbitzu bat jasotzen duenari edo eskubide bat erabiltzen duenari zor zaion tratu onaren kontzientzia izatea, herritarrei zerbitzurik onena eskaintzeko konpromisotik. Ez dugu aparteko jarrerarik bilatzen, baina balioa eman nahi diogu Osakidetzako EPEak salatu zituzten medikuen jarrerari, ESK-ko afiliatuak, edota etxegabetze batean zein Bilboko portuan armak lehorreratzeko operazioan parte hartu nahi ez duen suhiltzaile brigadari.

## FISKALITATE ETIKOA

Hamarkadak dira neoliberalismoa bere doktrina inposatzen ari dela, alternatiba posible bakarra izango balitz bezala. Horixe gertatu da ere fiskalitatearen arloan.

Gaur egun, zergak biltzeko gaitasun murrizta da herrialde kapitalisten zerga-sistemen ezaugarria; horrek, desparekotasun sozialak handitzeaz gain, elite ekonomikoak babesten ditu.

Zerga-politika bidegabe hori Ongizate Estatuaren aurkako eraso da. Horrek erraztu egiten du tradizionalki sektore publikoaren mende zeuden arloetan sektore pribatua sartzeari; finean, interes ekonomikoak lehenestea onura sozialen gainetik.

Hego Euskal Herriko egoera fiskala ez da azaldutakoaren salbuespena. Areago, gurean dugun karga fiskala alderatzen badugu inguruko Europako Batasuneko herrialdeekin, ez dugu postu ona lortuko: EBko herrialde gehienek ordaintzen dutenarekin alderatuta, guk zergen BPG puntu gutxiago ordaintzen ditugu; gainera, iruzur fiskal oso handia daukagu, EAEren kasuan 2.300 milioi euroan baloratua, hau da, BPGaren %20. Iruzur fiskala gutxi balitz, figura legalak (kapital aldakorreko inbertsio-sozietateak) eta zerga-salbuespenak sortu dira, aberastasun handien zergen mesederako eta funts publikoak hustea errazteko.

Jakin badakigu, zerga-politika errotik eraldatu nahi dugunok egoera zaugarria eta desabantaila ditugula abiapuntu. Badago garatu beharreko lehenbiziko bataila: **bataila kulturala**. Gaur egun, are ezkerreko zenbait sektorek bere egin dute zergak mugarik gabe murriztearen aldeko diskurtsoa. Zergen balioa berreskuratu behar dugu, etika fiskala berreskuratu behar dugu. Zerga-sistema boteretsu, eraginkor eta bidezkorik gabe (pertsonek aberastasun mailaren arabera karga fiskalak banatuz), Ongizate Estatu osatzen duten

eta eskubideak bermatzen dituzten zerbitzu publikoek gainbehera jarraituko dute.

**Bigarren bataila egungo zerga-sistema aldatzea da.** Egungo zerga-eredua errotik eraldatu behar dugu. Eraldaketa horren oinarritzko filosofia zerga-justizia jakin bat bilatzean datza, zeinaren bidez pertsona bakoitza bere errenta eta ondareen arabera zergapetuko den; emakumeek egun pairatzen duten soldata-diskriminazioa kontuan hartuko duen eraldaketa; eta ingurumena kaltetu dezakeen edozein ekintza zigortuko duena.

## BATU DEZAGUN KAPITALAK BANATZEN DUENA

Hala, 1980. hamarkada bukaerako lan erreformek, nola industria eta enpresa antolakuntza modu berriek, zeharkako helburu izan dute langile klasearen indargabetzea eta estratifikazioa. Lantokietan eraso horiek ikustarazteko modu asko daude: azpikontratazioak, ekoizpen prozesuen deszentralizazioa eta kanporatzea, ABLEak...

**Kapitalak, modu estrategikoan, klasea sektore askotan banatzea bilatzen du, elkartasuna zailduta, elkarren arteko lehiakide bihurtzen ez dituenean.**

Gure indar eta gaitasunetatik abiatuta, datozen urteetan ildo praktikoko sorta bat bultzatzen ahaleginduko gara **eragile kolektiboa berriz elkartzeko bidean.**

- Lantoki edo industrialde berean lan egiten duten **enpresa nagusi eta kontrata-azpikontraten arteko koordinazio mekanismoak** bilatuta. Ahal dugun tokietan aitortza bilatuko dugu, batzorde bateratuen negoziaketa kolektiboaren bitartez. Aitortza hori posible ez den tokietan, sail sindikal bakarretan lan eginda koordinazioa bilatzen saiatuko gara.
- **Enpresa taldeen** kasuan, taldeko enpresa guztien arteko koordinazioa eta komunikazioa bilatzen ahaleginduko gara, hala sail sindikaletan nola enpresa batzordeetan.
- Enpresa talde baten parte izan edo ez, **ekoizpen prozesu beraren parte diren enpresen konexioa** bultzatzen saiatuko gara, balio-kate osoan ordezkari sareak sortzeko lan eginda.
- **Multinazionalen** kasuan, zailtasunak zailtasun, gure mugetatik haragoko kontaktuak eta aliantzak bilatzen saiatuko gara

ESK-ko sail sindikalek, bereziki enpresa nagusietan ezarritako horiek, enpresarentzat lan egiten duen **langile talde osoari** arreta iraunkorra eskaini eta etengabe horien eskura egon behar dira (lan kontratuak esaten duena kontuan hartu gabe). Ezin dugu inolaz ere ahaztu garbiketako kontratei

arreta eskaintzea eta eurekin koordinazioa bilatzea, ia kasu guztietan presente baitaude. Enpresen titulartasuneko eremu itxiak gainditu behar ditugu eta sail sindikal bakarrak hedatu prekarizazioaren aurka, soldata eskala bikoitzen eta azpikontratazioen borroka bide bezala.

## NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA ETA EKINTZA SINDIKALA

Egia da hitzarmenak ezinbesteko tresna direla, hitzarmenok negoziatzeko gaitasuna dugun lantoki edo sektoreetan. Hala ere, hitzarmenaren negoziazioa albo batera utzita, ekintza sindikala ezin da egunez eguneko arazoei kasu egitera, arazoen judizializaziora edo salaketa zein propaganda zereginetara soilik mugatu. **Negoiazio kolektiboaren inguruko gure begirada zabaldu behar dugu.** Berau ez da hitzarmen kolektiboaren negoziaketara mugatzen, bere garrantzia harago doa.

Langile talde osoaren arreta iraunkorren eta informazioan oinarritu behar da ESKren ekintza sindikala. Horretarako garrantzitsua da buletinak, eskuorriak edo sare sozialak bezalako tresnak garatzea. Orobat, normaltasunaren itzalpean egunero ezkututzen diren arazo horietan guztietan argia jartzeaz arduratu behar gara, ikusarazi eta pedagogia eta salaketa lana egin.

Enpresek duten **informazio eskubidea betetzea eta eskatzea**, hala estatutuan aitortutakoak nola arriskuen prebentzio legetik eratorritakoak, jakinda eskakizun eta betebeharretan harago joan ahal dela negoziazio kolektiboaren eskubidearen irakurketa hedatua eginez gero. Bereziki garrantzitsua da informazioaren arreta iraunkorra izatea, ekonomia zein kontratazio eta azpikontratazio gaietan.

Era berean, gure **kezka sindikalen** elementu iraunkorrak izan behar dira honakoak:

- Lanaldien malgutasunaren eta desarauketaren kontrako borroka.
- Edozein neurri edo proposamen genero ikuspegitik egin dadila eskatzea.
- Aparteko orduei muga jartzea eta lanaldietan orduen erregistroa bultzatzea.
- Aldi baterako kontratazioetako iruzurraren aurka borrokatzea.
- Azpikontratazio, kanporatze, ABLEen bitartezko kontratazioen... aurka borrokatzea.
- Soldata eskala bikoitzaren eta soldata arrakalaren kontrako borroka.

- Partzialtasunaren eta muturreko malgutasunaren gehiegizko erabilera moztea, ordu osagarrien edo lanaldien handitzei men egitearen bitartez ezartzen dena.

**Estatalizatzeak** negoziazio kolektiboa erasotzen ari den bezala probintzia eta erkidego mailako eremuetan, enpresa askotan, tokiko batzordeen negoziatzeko gaitasuna ebasten da **negoziazio unitate artifizialak** eraikita; horietan, CCOO eta UGT dira, bestelako lurralde errealitate batetik, negoziaketa kontrolatzen dutenak. Sektoreko hitzarmen kolektiboen nagusitasuna galtzeak prozesu hori larritzea ekarri du. Esparru horietatik irteten ahalegindu behar gara eta ezartzen dizkiguten blokeoak gainditzea posible egingo duten estrategiak bilatu.

Helburuak gauzatzeko bidean, aurrera egiteko ezinbestekoa da **gatazka, mobilizazioa, grebak erabiltzea**. Zalantzarik gabe, estrategia juridikoak ere lagun gaitzake, baina ezin dugu gure zoria epaitegien ebazpenen eskuetan utzi.

Edozein kasutan, **koordinazioa eta estrategia sindikal eta juridiko bateratua egiteak** lagundu egingo digu kapitalaren balizko erasoan aurretik joaten eta ongi kokatuta egoten. Lan sindikalaren eta juridikoaren arteko komunikazioa eta koordinazioa hobetzeak emaitza onak ekarriko dizkigu.

**Negoiazio kolektiboan** anbizio handikoak izan behar dugu. Datozen urteetan horren inguruko eduki zehatzak defendatu beharko ditugu. Negoiazio kolektiboko gida on bat behar dugu, eduki eraldatzaileak egituratzeko aukera emango diguna, gure ekintza sindikala feminismoarekin eta proposamen ekosozialistekin lerratuta.

Kasu askotan, soldataren inguruko borroka negoziazio kolektiboaren baitako aldarrikapenaren erdigunean kokatu behar ez dugun arren, ezin dugu ahaztu **soldataren gaineko borroka aberastasunaren birbanaketa elementu bat dela**, enpresen irabaziak elikatzen diren gainbalioa berriz geureganatzeko aukera ematen diguna. Gainera, enpresa eta sektore feminizatu eta prekarizatu askotan, soldata duintzeko borrokek betekizun nagusi izan behar du gaur egun.

### **Negoiazio Kolektiboko Gidarako oinarriak**

- 2012ko lan erreformaren aurrean gotortze klausulak sartzea (aurreraeragina, ez aplikatzea, malgutasuna...).
- Lanaldia murriztea eta birbanatzea. 35 orduen aldarrikapena berreskuratzea eta harago jotzea.
- Lanaldi partzialetan lanaldia arautzea, egonkortzea eta handitzea.

- Lanaldiaren arautzea, txandakotasuna, gauekotasuna.
- Soldaten berrikuspenerako KPlaren eredia mantentzea, igoera linealak eta ordainketa aldakorrak bertan behera uztearen alde egitea.
- Plusak, osagarriak, hobariak... oinarritzko soldata bihurtzea.
- Genero arrakalaren ezabapena benetako egingo duten neurriak.
- Aparteko orduak errotik ezabatzea.
- Amatasun-aitatasun baimenak eta kontziliazioa handitzea. Berdintasunezko baimenak eta besterenezinak.
- Lan legearen oinarri familiar eta heteropatriarkala zalantzan jartzea, lan-harremanetan nagusi den familia logikarekin disidente diren errealitateak aitortzeko irekitasuna eta proposamenak.
- Baimenak handitzea, batez ere norberaren aukerako egunen aldeko apustua eginda.
- ABE egoeretan soldata errearen %100 arteko estaldura, lehen egunetik.
- Gaixoaldien kontrola sistema publikoaren barruan mantentzea.
- BGAEak eta mediku aseguru pribatuak baztertzea.

Sindikatuaren negoziazio kolektiboaren agendan **berdintasun planak** sartu behar ditugu. Mugimendu sindikal osoak, denbora batez, hanka sartu du pentsatzean berdintasun planak ekintza sindikaletik eta negoziazio kolektibo arruntetik kanpo zeudela. Berdintasun planak negoziazio kolektiboko benetako produktuak dira, eta behar besteko garrantzia eman behar zaie, hitzarmen baten neurriko gaitasun loteslea duten konpromiso eta eskubideak lortu daitezkeelako.

Nahiz eta ESK-k egun duen zabalpenagatik **sektoreko negoziazio kolektiboan** gure presentzia mugatua izan, argi dugu gure jarrera sektoreko negoziazio kolektiboen aldekoa dela. Hala negoziazio mahaietan egoteko aukera dugun sektoreetan nola beste era batean parte hartu genezakeen negoziazio prozesuetan, ahal dugun guztia eman behar dugu.

## LAN SINDIKALERAKO ANTOLAKUNTZA APUSTUAK

ESKren sindikalgintza ereduak, langileen ordezkaritza organoetatik lan egitearen aldeko apustua egiten du. Hala kuantitatiboki nola kualitatiboki, garatzen dugun ekintza sindikalaren zati handi bat organo horien bidez egituratzen da.

Apustu argi eta irmo hori, haatik, sail sindikalen lan eta sustapenarekin bateragarria izan behar da inolako konplexurik gabe. Espazio pribilegiatuak dira horiek, parte hartzea, formakuntza, eztabaida eta lan ideologikoa sustatzeko.

ESKren sail sindikalek, euren kideetako bat berdintasun ordezkarari izendatuko dute, eta lantokietan emakumeenganako diskriminazioaren aurkako lana bultzatzeaz arduratuko da.

Gainera, sail sindikalak oso tresna baliagarriak dira ekintza sindikala aurrera eramateko oraindik ordezkaritza legalik lortu ez dugun tokietan edo, enpresaren tamainagatik edo bestelako zioengatik (prekarietatea, autonomoak, etxeko langileak...) ordezkaritza ezinezkoa den edo erreminta eraginkorra ez den tokietan. Sindikatuak bizitza izan behar du ordezkaritzatik harago.

Ordezkaritzen inguruan egituratzen garen sindikatuen tradiziozko ekintza sindikalak muga argiak ditu prekarietatea nagusi den testuinguruetan. Horregatik, ordezkaritzari lotuak ez dauden ekimen eta egitura sindikalak garatu behar ditugu, baita enpresa edo lantoki zehatzetara lotuta ez daudenak ere. Lurrean edo gaiko errealitate zehatzetan oinarritutako ekimenak bultzatzeak, gure praktika historikoak direnen mugak gainditzen lagun gaitzake.

## LAN OSASUNA

Lan osasunaren arloan, ESK-k aitortu behar du **sindikatuak gabezia handia duela**. Egia den arren hainbat sail sindikaletan lan asko eta ona egina dagoela gai honetan, talde bezala aurrerapauso garrantzitsua eman behar dugu arlo honetan.

ESK-k lan osasunean lan sistematiko bat egituratu behar du; hala, prebentzio-ordezkarari guztientzat formakuntza egokia ziurtatuzetik hasi eta aholkularitza sindikalerako mekanismoak garatu behar ditugu, baita hartu-eman, kolektibizazioa eta eztabaida ahalbidetuko duten egiturak ere.

Ahalegina egin behar dugu lan osasuna ekintza sindikal osoan eta negoziazio

kolektiboan presente egon dadin, behar besteko arreta eskainita lan osasunaren eta prekarietatea zein azpikontratazioaren artean dagoen harremanari. Lan osasunarekin eta prebentzioarekin zerikusia duen guztian tentsioa eta gatazka gogortzen saiatu behar gara.

Datozen urteetan arreta berezia jarri behar dugu txandakotasunarekin eta gauekotasunarekin lotutako berariazko laneko osasun arazoetan, baina, aldi beran, arrisku psikosozialei modu biziago batean heldu behar diegu.

## EKOIZPEN SEKTOREAK TRANTSIZIOAN

Egungo eredu ekonomikoaren ingurugiro mugen gaineko kontzientzia gero eta handiago bada ere, sindikatuaren osotasunean eta langile taldeetan zabalduago badago ere, oraindik lan handia dugu egiteko eguneroko ekintza sindikalera ildo horretako proposamen eta eduki eraldatzaileak helarazteko.

Gurea bezalako antolakunde txiki batek arlo honetan esperientzia oso zehatzak garatzea pentsatu behar du. Zentzu horretan, Euskal Herriari mendekotasuna eragiten dieten ekonomia sektoreak, autogintza edo energia ekoizpena eta erregai fosilena kasu, trantsizio prozesuak hasten ari direla oso argia da. Ikuspegi bikoitzarekin lan egin behar dugu. Batetik, langileak ez daitezken izan trantsizio horren kontrako oztopo, horren aliatu baizik. Bestetik, aldaketa hori langileen kontra egin ez dadin ziurtatu behar dugu.

Iragan hurbilean industria-birmoldatze prozesu handiei aurre egin diegun arren, ideia-bagaje murriztarekin izan da. 1980. hamarkadako industria-birmoldatzeari aurre egin genionean, langile gehienen buruan, eta jakina, baita aktibista sindikal gehienen buruan ere, kezka bakarra zegoen: enplegua. Ia inork ez zuen kontzeptu hori problematizatzen. Garrantzitsua zen gauza bakarria enplegurik ez galtzea zen eta, galtzen baziren, beste lanpostu batzuk azkar sortzea, aurrekoen orde. Enplegu horien erabilgarritasun soziala ez zen kontuan hartzeko aldagaia. Gehienez jota, enpleguen eskubideen alde borrokatzen zen, eksklusiboki. Agerikoa da ideia gehiago ditugula orain duela 20 urte baino, eta asko ikasi dugula enpleguari lotutako ingurumengaiak problematizatu dituzten jendarte mugimenduekin, edota enplegu kontzeptua desmitifikatzen lagundu, eta «trabajismoaren» edo lanaren aldeko kulturaren kritika erradikala egiten lagundu digutenekin. Hala ere, esperientzia praktiko gutxi ditugu, bat ere ez dugula ez esateagatik. ESK-n oso harreman ona daukagu trantsizioan dauden sektoreen esperientzia berri honetan elkarlanean aritu daitezkeen jendarte mugimenduekin, baina ez gara autokonplazentzian eroriko. Hitz batez, ia dena dugu egiteke.

ESK-k epe motz edo ertainean trantsizio prozesu horiengatik kaltetuta egongo diren enpresetako ordezkarien sare bat eratzea bultzatuko du, gai horretan diskurtsoa, tresnak eta esperientzia zehatzak sortzen joateko helburuarekin.

## ETXEKO LANGILEAK ETA ZAINZAILIAK

Etxeko langile eta zainzaileen sektorean ematen den prekarietate eta esplotazio indize altuak, gure Ekintza Sindikala honetara bideratzera bultzatzen gaitu: administrazio publikoei etxeko lanetan dauden lan baldintzak hobetu, duindu eta babesteko kontrol eta inplikazio handiagoa eskatzera eta salatzea.

Sistema kapitalista eta ideologia neoliberalak, heteropatriarkatuarekin aliantza argian, emakumeek egiten duten zaintza lanetatik bizi eta mantentzen da. **Etxea, sistema kapitalistaren arabera, sistema ekonomikoaren beraren existentziaren baldintza bat da.**

Sektorearen egungo egoera ez da kasualitatea, erakundeek euren betebeharrak egiten duten utzikeriaren adierazle baizik, zaintza lanen behar besteko estaldura bermatuko duten zerbitzu sozialak ziurtatzean duten utzikeriarena, alegia. Neurriak jartzen ez diren bitartean, langileak egungo zaintza-sistemarekin jarraitzea kondenatuak daude, etxe bakoitzean banan-banakoak.

Sindikatuak, 2015ean, adostu egin zuen etxeko lanen erregimen berezira adskribatutako langileei sindikatu irekitzeko apustua martxan jartzea. Hala Araban nola Gipuzkoan eta Nafarroan, sektorean hainbat lan esperientzia garatu ditugu, aitortu eta dagokien garrantzia eman behar zaienak. Apustu hori, ordea, ez da bere osotasunean garatu oraindik.

Bizkaian ATH-ELE bezalako antolakunde bat dago arlo honetan oso lan garrantzitsua egiten duena, eta guretzat antolakunde aliatua dena. Inola ere ez dugu eurekin lehia lan bat proposatzen; bi antolakundeen arteko lankidetzaren alde egiten dugu. Horrek, ordea, ez du gure bideari uko egitea esan nahi.

Lau lurraldeetan etxeko langile eta zainzaileen sail sindikalak eraikitzeke helburuarekin, gai horretan berezko lana garatzearen alde egiten dugu.

ESK presente dagoen enpresa guztietan bizitza erdigunean jartzea, borroka hau ez baita sektore honetako langileena soilik, pertsona guztiok aldarrikatu beharrekoa baizik. Eskubide guztiak etxeko langile eta zainzaileentzat! Eta buka dadila sektoreak pairatzen duen esplotazioa.

## ENPLEGUAREN ESPLITAZIO KAPITALISTAREN BIDE ZAHAR-BERRIAK

Kapitalaren eskutik enpresa eta enpresari fisikoa aplikazio informatikoez ordezkatzeko den enplegu-esplotazio eredu berrien zabalpena, gero eta



handiagoa da. Informaltasuna ezaugarri duten lan-harremanak dira, benetako enpresaria aplikazio digital baten atzean ezkutatua geratzen da, algoritmo bat da erabakiak hartzen dituena. Langileek norberaren kontura egiten dute lan, autonomoak dira, eta iraganeko lan-baldintzen antz handiagoa duten baldintzak pairatzen dituzte.

Kapitalak eskubideak murrizteko arma gisa erabili du robotizatzea, errutinazko enpleguak ordezkatzeko mehatxu egiteko erabilita. Robotizatzea ez da soilik Mercedesen autoak egiteko erabiltzen dena; bankuen kudeaketa mota berriak, call center delakoen operadoreak, eta halakoak ere badira. Halaber, plataforma digitalak, Uber kasu, hainbat sektore ekonomikoren kudeaketa motak aldatzen ari dira.

Gure testuinguruan, egun, enplegu mota hori oraindik oso zabaldua ez badago ere (Deliveroo, Glovo...), beste herrialde batzuetan jada milioika langile dira erregimen horren pean daudenak. Multinazional handiak sistema fintzen ari dira aplikazio digital horien bitartez ABLE-en gisara jarduteko. Produktua jada ez da pizza edo hanburgesa izango, eskatzen den momentuan bertan eskura jartzen diren langileak baizik, kontratatzaileak bere gain inolako arriskurik hartu gabe.

Kapitalak inposatu digun hegemonia kultural berriak enpleguaren gailurrean jarri du ekintzailea. Egiaz, horrela, kapitalak enpresa-kuotak aurrezten ditu, nahieran kontratatu/kaleratu ahal duenez malgutasuna irabazten du, eta ez du erantzun behar lan-istripuen kasuan edo bestelako arau-hauste larriago edo arinagoen aurrean. Maiz, gainera, legearen aurka egiten du hori, autonomo faltsuen kasuan adibidez. Kasu askotan, ondorioz, ekintzailearen auto-esplotazioa gertatzen da, eta kapitalak, horrela, etekinak gehitu eta arriskuak murrizten ditu.

ESKn arlo horretan ezagutza praktikoa eta lan esperientzia sortzen joan behar gara. Hainbat herritan halako esplotazio egoerei aurre egiteko plataformak eta pertsona prekarioen sareak daude (Eragin, Harian, Langileon Autodefentsa Sarea...); horiekin lankidetzaren eremuak bila genitzake.

## ESPARRU BATERATUAK

Lantokietako maila mikrotik hasi eta sindikatua bere osotasunean hartzen duen maila makrora arte, ESK beti egon izan da eta badago, laneko eta jendarteko aurrerabideak lortzeko esparru bateratu ahalik eta zabalenak eraikitzearekin kezkatuta.

Lantokietan esparru horiek sortzeko eremu naturala langileen ordezkaritza organoak direla uste dugu (enpresa batzordeak eta langile ordezkariak). Eremu orokorragoan, ESK-k STEILASekin duen harremanean sakontzea

du helburu datozen urteetan. Lankidetzaz hori estrategikotzat daukagu eta, senide den antolakunde bati zor zaion errespetuarekin, biontzako intereseko jotzen ditugun lankidetzaz eremuetara zabaltzeko hausnarketa helaraziko diogu.

Azken urteetan “euskal gehiengo sindikala” deitu izan dena osatzen duten sindikatuekin dugun harremanak hainbat gorabehera izan ditu. Egia da, momentuko koiunturaz harago, **ESK-k ELA, LAB, HIRU, EHNE, CGT edo CGT bezalako antolakundeekin gauza asko partekatzen** dituela eta, beraz, beraiekin lanerako esparru bateratuak bultzatzeko eta sendotzeko lanean jarraituko dugu.

Azken urteetan, hala ere, ekintza bateratu estrategikoko esparruaren funtzionamenduak (Euskal Herriko Eskubide Sozialen Karta) ESKn nolabaiteko atsekabea eragin du. Horrek, parte hartzen dugun esparruetako edukiak eta estrategiak aurrez hobeto zehaztera derrigortzen gaitu, ekintza unitate horiek konfrontaziorako tresna erabakigarriak izan daitezten.

Borondate hori, gure errealitatea kontuan izanda, Espainiako Estatuko sindikatu senideei ere luzatzen diegu, hala nola, IAC, SAT, CUT, CSI, eta Confederación Intersindical-i.

Azken 5 urteotan ez dugu apenas harremanik izan gure ekintza-eremuan ere badauden **CCOO eta UGT** sindikatuekin. Antolakunde horiekin dagoen harreman faltak ez du zerikusirik identitate nazionalaren gaineko fronte sindikalekin. **Antolakunde horiekin ditugun desadostasunak beraiek garatzen dituzten ekintza sindikaletatik eratorriak dira.** Urteak dira konfrontazioa bazterrean utzi zutela, eskusiboki hitzartze eta elkarrizketa bideari ekiteko.

Lantzen ditugun aliantza eta ekintza unitateak ez ditugu sindikalgintzara mugatuak ulertzen. Askok dira askotariko antolakunde eta mugimenduekin koordinatu eta lankidetzaz jarduten dugun eremu eta arazoak. Bereziki beharrezkoa da, gustatu ala ez, dagoeneko iritsi den **trantsizio ekologikoari aurre egiteko lankidetzaz espazioak indartzea eta bultzatzea.**

ESK-k lanketa eta borroka bateratuak egiteko duen borondatea ez da inondik ere bateraezina diskurtso propioa izatearekin, edota gure lana beldur eta konplexurik gabe egitearekin.

Azaleratzen ari diren herrialde eta ideologia batzuen egoerek hartzen ari diren nazioarteko garrantzia ikusita, eta izaten ari den eta izan ditzaketen ondorioak jakinda, **ESK-k aliantzak indartu beharko ditu nazioartean hausnarketa eta lanketa komunerako espazioak sortzeko jarduten diren antolakundeekin.**

V. Biltzar honetatik aurrera, zuzendaritza berriak konpromisoa hartuko

du datorren hilabeteetan eztabaida berria abiatzeko, ESK-ren aliantzen orientazioa zehazteko helburuarekin.

## JENDARTE MUGIMENDUAK

Hainbat mugimendu eta borroka sozialetan parte hartzen duten militante andana izateko zortea du ESK-k. Alabaina, pertsona horiek ez dute sindikatuan organikoki parte hartzen.

Bestalde, ESKren organoak osatzen ditugunok ez dugu gaitasunik martxan jartzen diren plataforma, mugimendu edo koordinakunde guztietan sindikatua ordezkatzeko.

Sindikatuak borroka sozialetan presentzia zabala izateari uko egin gabe, paradigma aldaketa egin behar dugu: ESK guztian egon den eredutik (edo egoten saiatzen), borroka horietan dauden kideek egiten dutenaz elikatzen den eredura.

Paradigma berri hau ezerezean geratu ez dadin, beharrezkoa da sindikatua gai izatea jendarte mugimenduetan parte hartzen duten afiliatuak animatzeko, ESK-n hausnarketa eta ekintzarako espazioak aurkitu ditzaten, eta espazio horietan, antzeko sentsibilitatea duten pertsonekin batera, ekimen kolektiboak proposatu daitezen; ez soilik sindikatu erakargarriagoa egitera begira ezinegon sindikalez haragoko motibazioa dutenentzako, baizik eta kezka mota horiek, ESK bezalako sindikatu batentzako aktiboa direnak, afiliatu gehiagorengana hel daitezen ere.

Egoeraren diagnostikoan egindako deskribapenak, mundu mailako eskuin muturraren eta faxismoaren gorakadari buruzkoak, Espainiako Estatua eta Euskal Herria barne hartzen dituenak, lan soziopolitiko handia egitera behartzen gaitu.

Egun bizi dugun egoeran gerrak daude hainbat herrialdetan, esku hartzeak hainbat herrialderen burujabetzan, eta neurri handi batean potentzia handien —AEB bereziki— interes geostrategikoek eragiten eta elikatzen dute egoera; ondorioz, ehunka milaka hildako eta milioika iheslari eragiten ari dira —tartean emakume eta haur asko—, eta jendartearen gehiengoak, pertsona zaurgarrienek bereziki, goseteak pairatzen dituzte. Gerrari ez, NATOri ez, edozein herrialderen burujabetzaren aurkako esku hartzei ez. ESKtik gure konpromisoa berresten jarraitu behar dugu zeregin horiekiko, ahal dugun neurrian.

## 2. ANTOLAKUNTZA EGITURA ETA LAN EGITASMOA

### BEHARREZKO ANTOLAKUNTZA ALDAKETA

Antolakuntzari dagokionez, berau osatzen duten pertsonen protagonismoaren bidez eraiki nahi den antolakundea da ESK. Bere burua antolakunde ez burokratiko eta parte hartzaile bezala definitzen du. Haatik, sindikatuan ere eragina izan duten askotariko aldaketa sozialek antolakuntzaren gaineko erabakiak hartzera garamatzate.

Historikoki ESK-k bere antolakuntza eredua gizon eta emakumeen konpromisoan oinarritu du, kualitatiboki pertsona gutxi, oso politizatuak eta lantokietako bere konpromisoari sindikatu osoari tira egitearen erantzukizuna gehitzen ziotenak, bestelako eremuetako konpromisoez gain.

Gutxika-gutxika, eredu horretan oinarritutako sindikatuaren egiturak ahultzen eta pertsonak lanez zamatzen joan direla ikusi dugu. Egitura horiek praktikan ezartzen duten parte hartze eredua ez da oso bateragarria militanteek dugun bizitzarekin eta kontziliazio beharrekin. Horregatik edo horren ondorioz, egiturak ez dira kide berrientzako oso erakargarriak. Batzuetan, gainera, zaila gertatu da sindikatuan parte hartze aktiboa izateak zekarren lan karga osoa euren gain hartu ezin edo nahi ez zutenei, baina parte hartzeko borondatea zutenei, parte hartze espazioak edo zereginak ematea ere.

Egituren ahultze egoera horrek, gainera, bat egiten du sindikatuaren berrikuntzaren oinarrian dauden pertsona eta sail sindikalek daukaten laguntza sindikalaren beharra, maila guztietan, gero eta handiagoa den garaiekin. Pertsonen ahalduntze ikuspegitik egin nahi dugu laguntza sindikala, gainera.

Aurrera begiratuta, sindikatuaren antolakuntza eredua birpentsatzeko beharra agertzen da. ESK-k oinarrietan erroak dituen sindikatua izaten jarraitu nahi du, berau osatzen duten militanteen konpromisoarekin eraikia. Egituraren pisu guztia liberatuen bizkar egongo ez den antolakundea, baina horiek antolakundearen eraikuntzaren zerbitzura egongo direna, ahalduntze eta parte hartze ikuspegiarekin.

Sindikatu feminista baten alde egin behar dugu kanpora begira ez ezik baita barrura begira ere, eta hori da, behintzat ESKrentzat, erronka handietako bat.

Egia da emakumeak, gutxika-gutxika, sindikatuko egituretan eta zuzendaritzetan sartzen joan garela. Patriarkalak ziren eta hein batean

izaten jarraitzen duten egituretan sartu gara, eta gizonezko kideen baldintza berdinetan egin dugu, baina hori aldatu beharra dago. Erabakitze eta botere esparruetara iritsi gara, ez bakarrik egitura patriarkala izaten jarraitzen zutenetara; gainera, gure tresna propioak izan gabe egin dugu. Horrek ondorio batera eraman gaitu: ezin dugu sindikalgintza feminista eraiki egitura eta tresna erabat patriarkalekin.

Beharrezkoa da ez bakarrik sindikalgintza antolakuntzari dagokionez birpentsatzea, baita militantziaren inguruan hausnartzea ere. Helburua da bizitzarekin eta egitura ez patriarkalak eraikitzearekin bateragarriak diren militantzia ereduak garatzea, eraikuntza sindikala feminismotik egitea posible egingo dutenak.

Prozesu horretan, **printzipio ukaezin gisa sail sindikalen autonomia** irizpidea mantentzetik abiatzen gara eta bizkar gehiagoren artean banatuko den antolakundea eraikitzeke asmotik, non parte hartze esparruak atseginagoak, erakargarriagoak eta jendeak eman ahal edo eman nahi duenera egokituak izango diren. Bide hori egiten lagun gaitzakeen gakoetako bat itxaropen aukerak doitzea da. Erronka handizaleak ezartzea edo zeregin pisutsuegiak izateak, estres eta frustrazioan erortzera eraman gaitzake.

Antolakuntzaren gaineko diagnostikoan, ikuspegi ezberdinekin, sindikatuaren baitan boterea bidegabeki nola edukitzen den azaleratu zen. Espazio eta egitura formal eta informaletan boterearen egituratzea aztertu eta landu beharreko gaia izan behar da.

ESKren lurralde eremua Hego Euskal Herria da, eta gure helburuetako bat da herri gisa dugun identitatearekiko eta, ondorioz, kulturarekiko errespetua. Zalantzarik gabe, euskara izan da beti baten zein bestearen, gure herriaren zein kulturaren, adierazle argia. Horrela, eta hizkuntzaren normalizazioari begira barne-mailan hartu ditugun konpromisoak indartzuz, ESKtik euskararen erabilera indartzeko konpromisoa hartzen dugu berau mintzatzeko, sustatzeko eta gozatzeko aukera dugun egoera guztietan.

## ANTOLAKUNTZA EGITURA

ESK-k urrats bat eman nahi du antolakuntzaren bidean, sindikatuaren organoak hala nahi duten afiliatuen parte hartze handiagoari irekitzeko helburuarekin. Esandakoa bi zentzu hauetan gorpuzten da: batetik, ESK-k orain arte izandako parte hartze organoak areagotzea; eta bestetik, organo zaharren funtzioak zabaltzea, haien artean txertatuz sindikatuaren zeregin eta erabakietan ahalik eta parte hartze zabalena indartzea.

Eredu berri honek oinarri zein forma aldaketa eskatzen digu, eta horregatik sindikatuaren egituraren organoak berrizendatzeko prozesua abiatuko dugu, organoek izen bakarria izan dezaten, euskarazkoa, laburra eta dagokion funtzioak islatzen dituena, ahal den neurrian.

## BILTZAR NAGUSIA

Hau da ESK-ko adierazpen marko eta erabakigune burujabea. Batzorde Nazionalak onartutako araudiak zehaztuko du horren osaera. Aipatutako araudiak afiliazioaren %4ren parte hartzea lortzea izango du helburu; Herrialdeko Batzorde bakoitzaren erantzukizuna da ehuneko horren parte hartze minimoa lortzea, kontuan hartuta emakume eta gizonen proportzionaltasuna, sail sindikal bakoitzaren pisua baita sindikatuko egituren parte hartzea ere (Herrialdeko Batzordea, lantaldeak...). Era berean, lurralde bakar batek 10 pertsona baino gutxiagoko ordezkari ez izateko lan egingo da. Biltzar Nagusian izena ematen duen afiliatu orok ordezkari gisa parte hartuko du bertan, eta beraz, boto eskubidea izango du.

Biltzar Nagusiak sindikatuarekin lotura duten gai guztien inguruan erantzun- go du, sindikatuak jendartean duen jokaeraz eta etorkizunean aurrera era- man beharko den politikaz.

Haren erabakiek sindikatu osoari eragingo diote eta boto bidez eta gehien- go soilez hartuko dira.

Gutxienez bost urtean behin egingo da.

Ohiz kanpoko deialdi bat egin ahalko da Batzorde Nazionalako 1/3ak edo afiliatuen %10ek eskatzen badute. Kasu horretan, Biltzar Nagusiak eskaeran planteatzen diren gaiei bakarrik erantzun- go die.

## BATZORDE NAZIONALA

Batzorde Nazionala sindikatuaren zuzendaritza da xede guztietarako bi Biltzar Nagusiren arteko tartean, eta bere erabakiek sindikatu osoari eragiten diote. Haren erabakiak inoiz ezin dira Biltzar Nagusian hartutakoen kontra- koak izan; azken horren mendeko da.

Sindikatuari afiliatutako gutxieneko 60 pertsonak eta Koordinakunde Nazionalako partaideek osatuko dute. Honen osaeran boto eskubidea duten emakumeen kopurua ez da inolaz ere %33 baino txikiagoa izango. Era berean, lurralde bakar batek 5 pertsona baino gutxiagoko ordezkari ez izaten saiatuko gara.

Biltzar Nagusitik sei hilabeteko epean aukeratuko da Batzorde Nazionala, aurrez organo horietan parte hartzeko hautagaitzak aurkezteko prozesua irekita.

Kargua uzten duen Herrialdeko Batzordeak ordezkari- tza proposamen osoa egingo du Batzorde Nazionalari dagozkion kopuruei begira, lurralde bakoitzean emakumeen %33ko ehuneko- a errespetatuta.

Batzorde Nazionalan kargua uzten duten Herrialdeko Batzordeetako ordezkariak proposamen osoak eratzeko, kontuan hartuko da gizon eta emakumeen arteko proportzionaltasuna, baita sail sindikalen pisua ere. Azken kasu horretan, 10 afiliatu baino gehiago dituzten sail sindikal guztiek pertsona bat izendatzeko eskubidea izango dute, kopuru hori 2 edo 3 pertsonara handituko da 50 edo 100 afiliatu baino gehiago dituzten kasuetan, hurrenez hurren.

Edozein afiliatuk bere hautagaitza aurkeztu dezake hala Batzorde Nazionalako nola Herrialdeko Batzordeko kide izateko, ez baldin badute Herrialdeko Batzordeek proposatu.

Batzorde Nazionalak kide berriak sartzeko epealdiak ezar ditzake, hutsuneak betetzeko edo Batzorde Nazionalan kide kopurua handitzea beharrezkoa ikusten bada. Era berean, edozein afiliatuk organo horretan sartzea eska dezake edozein momentutan, eta kide kopurua handitzearen egokitasuna erabakiko da. Edozein kasutan, boto eskubidedun emakumeen %33ko presentzia bermatuko da.

Koordinakunde Nazionalak deituko du, hiru hilabetez behin gutxienez. Ohiz kanpoko deialdi bat egin ahalko da Batzorde Nazionalako 1/3ak baino gehiagok, bi Herrialdeko Batzordek edo afiliatuen %1ek hala eskatuta. Egoera horretan, Batzorde Nazionalak eskaeran planteatzen diren gaiei soilik erantzuniko die.

Organo honek baino ez erabakitzekeo gaiak:

- Greba Orokorrerako deialdia.
- Ekitaldi bat baino gehiagorekiko konpromisoa eskatzen duten ekonomia gaiak.
- Beste antolakundeei egindako kanpaina proposamenak onartzea, ekitaldi bat edo gehiagoko konpromisoa eskatzen dutenak, eta beste antolakundeek proposatutako kanpainak babestea, urtebeteko edo gehiagoko konpromisoa eskatzen dutenak.
- Partekatutako guneetan parte hartzeko jarrerak aldatzea edo ez.
- Plan estrategikoak onartzea eta ebaluatzea.
- Langile berriak kontratatzea, behar iraunkorrek asetzeko.

## KOORDINAKUNDE NAZIONALA

Koordinakunde Nazionala afiliatutako bost pertsonaz osatua egongo da gutxienez, Biltzar Nagusian aukeratuak izango direnak. Osaera parekidea izango du emakume eta gizonen parte hartzeari dagokionean behintzat.

Aurreko baldintzak beteta, lurralde bakoitzeko pertsona bat egoteko saiakera egingo da. Bete gabeko postuak edota gerta litezkeen uzteak Batzorde Nazionalak beteko ditu, hutsunea eman eta hurrengo bileran.

Koordinakunde Nazionalak Batzorde Nazionalari kideen artean hiru pertsona gehiago hautatzeko proposamena egin ahaliko dio, organo horren ohiko funtzionamendurako eta sor daitezkeen edo erabakitako lan eta proiektuei arreta eskaintzeko; hala ere, Koordinakunde Nazionala osatzen duten kideen kopurua inoiz ez da 8 pertsona baino gehiagokoa izango. Bi hautaketatik bat, gutxienez, emakumea izan beharko da. Antolatzen den lehenbiziko Batzorde Nazionalak adostu beharko du proposamena.

Koordinakunde Nazionaleko kide izatea ez da bateragarria izango ordezkari politiko karguekin eta ezingo da erabili sindikatuko kargua aukera politiko bati babesa emateko. Horren helburua da argi geratzea sindikatuak berak ez duela alderdi zehatz baten alde egiten, eta hori betetzea afiliazioaren lana ere bada.

Koordinakunde Nazionala **sindikatuaren ordezkaria da eta Biltzar Nagusiko eta Batzorde Nazionaleko erabakiak eta jarraibideak praktikan jartzen ditu.** Batzorde Nazionalak esku emanda, sindikatuaren zuzendaritza da haren bileren artean, beraren mende dagoena eta hari ematen dizkio bere ekintzen kontuak.

Koordinakunde Nazionalak, era berean, gaitasun eta botere nahikoak ditu **sindikatuaren administrazioa hornitzeko**, bere ondasunak kudeatzeko, era guztietako banku eragiketak egiteko, notaritza aktetan esku hartzeko, epaitegietan edo bestelako organismoren aurrean agertzeko eta, orokorrean, sindikatuaren ordezkari politikoak eskatzen duen edozein ekitaldi edo kontratu betetzeko.

Izaera betearazlea duen ordezkari zuzendaritza organo bezala, erabakiak hartzeari dagokionez, bere funtzio nagusia hala Herrialdeko Batzordeen nola Batzorde Nazionalaren erabakiak koordinatzea, antolatzea eta erraztea izango da. Funtzionamendu premisa horrekin, aldiz, Koordinakunde Nazionalak bestelako erabakiak hartzeko ahalmena izango du, beste erabaki organoetara eraman ezin diren kontuak izanik ez direlako organo horien arloan eta eskumenean sartzen, edota denboraz edo formaz ezin direlako artikulatu Batzorde Nazionalean eta Herrialdeko Batzordeetan.



Antolaera ahalik eta horizontalena helburu izanik, erabakiak hartzerakoan, funtzio garrantzitsuen koordinatzea, antolatzea eta erabakiok erraztea izango da, bai Herrialdeko Batzordeen aldetik baita Batzorde Nazional Zabalararen aldetik ere. Erabakiak hartzeko prozesu honetan ahalik eta adostasun handiena bilatzen saiatuko gara. Koordinakunde Nazionalak bitarteko telematiko gardenak eta irisgarriak hautatuko ditu organoek eta dagokien pertsonak eztabaidak izan eta erabakiak hartzeko. Atal honetan honako gaiez ari gara:

- Sindikatuan aurrez eztabaidatu gabeko eta jarrera argirik adierazi gabeko ekimenen inguruan hartu beharreko posizioa.
- Greba orokorrak.
- Norberaren eta beste antolakundeekin partekatutako kanpaina proposamenak.
- Kanpaina eta mobilizazio zehatzei atxikimendua ematea.

Plan estrategikoak onartzea eta ebaluatzea. Koordinakunde Nazional honen zeregina ere izango da mekanismoak eta ekimenak ebatzea sindikatuaren egunerokoan afiliazioaren eta militantziaren parte hartze eta inplikazio ahalik eta zabalena bilatzeko:

- Zuzendaritza eta eztabaida egituretan parte hartzea.
- Lan taldeetan eta sortze kolektiboko taldeetan parte hartzea.
- ESK partaide den ekimenen zabalpena eta jendarteratzea.
- Bilera eskaerei erantzutea, ekitaldietara joateko gonbidapenei.
- Herrialdeko Batzordeen edo Batzorde Nazionalaren aginduz parte hartzea erabaki den espazio partekatuei erantzutea (adibidez: Eskubide Sozialen Karta, Foro Sozial Iraunkorra, Desazkunde eta Ongi Bizitze Sarea, estatuko sindikatu kideen espazioak, Duintasun Martxak, etab).

Koordinakunde Nazionalaren lana antolatzea, koordinatzea, erabakiak kudeatzea eta zereginak betetzea baino gehiago, betetzen direla ziurtatzea da. Garrantzitsua da ahalik eta pertsona gehien artean funtzioak banatu eta ordeztzea; pertsona askok ezin dute zeregin horien guztien kontrola eta ikuskapena bere gain hartu, baina badute zenbait lan zehatz betetzeko aukera eta prestasuna; azken finean, horiek guztiak egiten direla koordinatzea dagokio organoari. Horregatik, ardura zehatzekin eta lantaldeetan eta lantze kolektiboko taldeetan funtzionatuko du.

Koordinakunde Nazionala aholkularitza-beharrei arreta eskaintzen saiatuko da, lan tresna egokienez hornitzeko eta afiliatuen arreta hobetzeko.

Koordinakunde Nazionalak bere lana ikuspegi feministatik egingo du, oinordean hartutako egitura patriarkaletatik aldentzeko. Era berean, Koordinakundeak zaindu egingo du sindikatuaren ekintza guztietan irakurketa feminista zeharkakoa izatea.

Koordinakunde Nazionalaren baitakoak izango dira, gainera, honako zeregin zehatzak: Nazio mailan beste antolakunde batzuekin harremanak mantentzea eta horien egoeraren berri ematea Batzorde Nazionalari.

- Euskara arloan eta hizkuntza normalizazioan hartutako konpromisoak betetzea.
- Afiliazioen eta hauteskunde sindikalen gaineko txostenak egitea.
- Kontratazio berriei, aholkularitzei eta Herrialdeko Batzordeei laguntza eta babesia.
- Harrera protokolo bat sortu eta kudeatu: afiliatzen den guztiak ESK den eta eskaintzen duenaren gaineko informazio nahikoa jasotzen duela ziurtatzea, baita eskura dituen espazio eta egituren berri ematea, parte hartzera gonbidatzeaz gain.
- Barne Gida bat prestatzea afiliatuei helarazteko eta argitzeko zer dagoen eta nora zuzendu behar diren, barne komunikazioa eta koordinazioa hobetzen lagunduko duena.
- Lantaldeen eta lantze kolektiboko taldeen egitasmoak koordinatzea eta ESKren topaketak antolatzea; bertan lan egitasmo bateratua eztabaidatu eta onartuko da.
- Helmugadun finantzazio kanpainak (“crowdfunding”) Batzorde Nazionalari proposatzea, lan zehatzak finantzatzeko.

Koordinakunde Nazionalaren lana antolatzea, koordinatzea, erabakiak kudeatzea eta zereginak betetzea baino gehiago, betetzen direla ziurtatzea da. Garrantzitsua da ahalik eta pertsona gehien artean funtzioak banatu eta ordezte; pertsona askok ezin dute zeregin horien guztien kontrola eta ikuskapena bere gain hartu, baina badute zenbait lan zehatz betetzeko aukera eta prestasuna; azken finean, horiek guztiak egiten direla koordinatzea dagokio organoari. Horregatik, ardura zehatzekin eta lantaldeetan eta lantze kolektiboko taldeetan funtzionatuko du.

Koordinakunde Nazionalaren bilera bakoitzean akta jasoko da; bertan jasoko

dira, behintzat, hitz egindako gaiak, adostutakoak, hartutako erabakiak eta sindikatuko beste egituretara bideratzen diren gaiak edo erabakiak.

Ahalegina egingo da akta bilera bukatu ondoren idatzita egoteko, eta 24 orduko epean egituretara helarazteko.

Antolakuntza eredu berria ezartzeko ebaluazio epealdi bat zehazten da eta, behar izatekotan berriz diseinatzeko epea; kasu honetan, bi urtekoa. Horretarako, Koordinakunde Nazionalak txosten bat egingo du, Herrialdeko Batzordeetan eztabaidatuko dena eta, hobekuntza proposamenekin batera, Batzorde Nazionalera eramango dena eztabaidatu eta onartzeko.

## HERRIALDEKO BATZORDEA

Herrialdeko Batzordeak Biltzar Nagusitik hiru hilabeteko epean aukeratuko dira, aurrez organo horietan parte hartzeko hautagaitzak aurkezteko epea irekita.

Herrialdeko Batzordeak kide berriak sartzeko epealdiak ezar ditzake, hutsuneak betetzeko edo Herrialdeko Batzordean kide kopurua handitzea beharrezkoa ikusten bada. Era berean, edozein afiliatuk bi organo horietako edozeinetan sartzea eska dezake edozein momentutan, eta zuzendaritza organoetan erabakiko da kide kopurua handitzearen egokitasuna edo ez. Edozein kasutan, boto eskubidea duten emakumeen %33ko presentzia bermatuko da.

Kargua uzten duen Herrialdeko Batzordeak proposamen bat egingo du Herrialdeko Batzordearen zenbakizko osaeraren gainean, haren antolakuntza eta sindikatuko beharren arabera, boto eskubidea dutenen %33 gutxienez emakume izatea errespetatuta. Era berean, lurraldeko sail sindikal garrantzitsuek Herrialdeko Batzorde horretan parte hartzea bilatuko da.

Herrialdeko Batzordea sindikatuaren zuzendaritza izango da soilik herrialdeari eragiten dioten gaietan, eta Biltzar artean Batzorde Nazionalaren mendeko da.

Herrialdeko Batzordeak indartzea ezinbestekoa da, esparru proposatzaileagoa eta antolaketa gutxiago landuko duena izatea da asmoa. Funtzioak ere zehatzagoak izango dira eta bilerak asterokoak, emakumeen parte hartzea erraztuko duten neurriak jarrita (ordutegiak, baita goiz eta arratsalde artean txandakatu ahal izatea, iraupena, formatua).

Datozen urteetako helburu nagusia zaintza lanetan sakontzea da, bizitzarekin bateragarriak diren militantzia ereduak sortzea; horretarako,

ezinbestekoa da beste antolakunde sozialekin partekatutako espazioetan ardurak banatzea. Eremu horiek lehentasunezkoak dira ESKren ekintza soziopolitikoak aurrera eramateko, eta gure pisua ezin da liberatuen lanera mugatu, sindikatuan aktiboki parte hartzen duten pertsonak ahaldundu behar dira sindikatua bera elikatzeke, eta bertatik jendarte mugimenduetan ekarpena egiteko. Herrialdeko Batzordeak helburu du sindikatua jendarte mugimenduetan militatzen duen afiliatuez hornitzea. 'Errolda' bat egitea jarduera ona litzateke, eta komunikazio bideak sortzea.

Ahal izanez gero, zereginak bikoteka hartuko dira. Funtzioak:

- Ordezkarien Biltzarrak planifikatzea.
- Tokian tokiko beste antolakundeekin harremanak, herrialdeko kanpaina proposamenak, hedabideekin tokiko harremanak, etab.
- Sektoreko antolakuntza, ekintza sindikalaren jarraipena eta gatazkera, ordezkarri berrien harrera, militanteena, etab.
- Mobilizazio proposamenak egitea, materialak sortzea, eztabaida eta hedapen ekintzak, etab. Koordinakunde Nazionalari helaraztea.
- Aholkularitza sindikal eta juridikoarekin koordinazioa, tokian toki. Koordinazio horren barruan, zeregin nagusietako bat sail sindikal berrien, ordezkarri berrien, eta abarren "tutoretza" zehaztea eta koordinatzea izango da.
- Aholkularitza sindikal eta juridikoaren esku jarri sindikatuaren eztabaida guneetan parte hartzea errazteko dauden tresna guztiak.
- Herrialdean lan sektorialerako espazioak sortzea eta koordinatzea (garbiketa, sektore publikoa, industria, esku hartze soziala, etab.).
- Lantaldeetan eta lantze kolektiboko taldeetan parte hartzea bultzatzea.
- Topaketa gune kolektiboak sortzea, adibidez, gai zehatzen inguruko lantaldeak eratzea erraztuta (hizkuntza normalizazioa, LGTBiQ+, matxismo berriak, etab...).

Eskualdeetan dagoen afiliazioak eta ordezkaritzak, datozen urteetan erabakitzeko zenbait erronka jartzen ditu mahai gainean, hala nola positiboa den edo ez eskualde batura natural batzuk, herrialdearen mugak gaituta, Eskualdeko Batzorde gisa funtzionatzen hasia (Durangaldea- Debagoiena, Aiaraldea-Bizkaia, Donostialdea-Oarsoaldea-Bidasoaldea). Zenbait kasutan, Aiaraldean adibidez, jada herrialdeko mugak gaitutzen ari dira.

## SAIL SINDIKALAK

Sail sindikalak enpresa bereko afiliatu guztien elkartzek dira, eta sindikatuaren ezinbesteko oinarria, Herrialdeko Batzordearen mendekoak.

Ekintza sozialeko eta sindikaleko azterketa eta planteamenduari jaramon eginda, sail sindikalen eraketan ESK-k enpresaren markoa gainditzea bultzatuko du; hortaz, enpresa nagusietan eta kontratetan afiliazioa dagoen enpresa guztietan sail sindikal bakar bezala funtzionatuko da, azpikontratazioen muga gaindituta.

## LANTALDEAK

### ADMINISTRAZIO ETA FINANTZA TALDEA

Honen funtzioa kontabilitate eta finantza kudeaketa da, administrazio zereginen koordinazioa eta Biltzar Nagusian Elkartasun Fondoaren gainean onartzen diren aldaketak martxan jartzea eta horren kudeaketa.

### KOMUNIKAZIO TALDEA

Honen funtzioa sindikatuaren argitalpen eta propaganda nazionala kudeatzea eta koordinatzea da, eta kanpo komunikazioa (webgunea, sare sozialak, hedabideak, etab.) kudeatzea eta koordinatzea. Datozen urteetarako ezarritako helburuak honakoak dira:

- Komunikazio lantalde nazionala indartzea.
  - > Kolaboratzaile bilaketa aktiboa.
  - > Egungo kanpo laguntza egokia den, edo barneratzea hobe litzatekeen ebaluatzea.
- Sindikatuaren webgunearen eraberritze prozesua bukatzea (Osakidetza, Argilan...). Sare sozialetan presentzia sendotzen jarraitzea (horrek berri eta komunikazio baliabide gehiago eskatzen ditu).
- Sareetan ekintza digitalak koordinatzeko estrategia bilatzea (gure militantziarentzako prestatuak).
- ESKren blogosfera sortzeko prozesua abian jartzea.
- Egonkortu eta maiztasuna ezarri ESKinformari, informazio juridiko-sindikalararekin, eta Matxinadari; sindikatuak lantokietara bideratutako eduki ideologikoko transmisio bide gisa, hiruhileko maiztasunarekin.
- Berri emate zehatzetarako orri eredu bat zehaztea (ESKronika).

- Ordezkarientzako formakuntza komunikazioa hobetzeko tresnetan eta sare sozialetan.
- Sail sindikalen ekintza komunikatiboei bultzada eta babesa.
- Euskarazko komunikazioa modu autonomoan errazteko baliabideak sortzea, sindikatuko pertsonen elkarlanarekin.

### **FORMAKUNTZA LANTALDEA**

Formakuntzak baliabideak behar ditu, hala materialak nola pertsonalak; ezin da momentuko inprobisazioaren esku utzi. Gai honen helburuak honakoak dira:

- Formakuntza lantalde nazionala sortzea, sindikatu osoaren formakuntzaren planifikazioaz eta antolakuntzaz arduratuko dena.
- Formakuntza espazio zehatzak partekatzeko aukera dugun antolakundeekin sinergiak bilatzea.
- Formakuntzarako lankidetzaren sarea sortzea (aktibistak, irakasleak, jubilatuen...), modu egonkorrean lagun gaitzaketenak.

Formakuntza lantaldearen funtzioa izango da honako hiru bloke hauen planifikazioa eta koordinazioa garatzea:

#### Formakuntza zehatza:

- Ordezkeri berrien formakuntza. Egun diseinatuta dugun ikastaroa birformulatu behar da; formakuntza teoriko laburragoa eta pisu praktikoa handiagoa duena egin behar da, sindikatuak defendatzen dituen eta historikoki defendatu dituen praktika eta ideien transmisioaren bitartez, gure ondare sindikala baita.
- **Berdintasun jardunaldiak:** ordezkariei zuzendutako genero berdintasuneko formakuntza.
- Lan Osasuna: prebentzioko ordezkarientzako hasierako formakuntza.

#### Formakuntza orokorra (ESKola sozio-sindikala):

- Ikuspegi nazionala izango duen urteroko formakuntza egitasmoa diseinatu, ordezkariei zuzendua, kontuan izango dituen bai herrialdeko batzarrak baita espazio propioak sortzea edo jada badauden markoetako deialdiak ere erabiltzea (hala nola, ordezkarien batzarrak, Batzorde Nazional Zabala, etab.).

- Urteko egutegi bat izan beharko luke, ezaguna eta sindikatu osoari irekia. Lantze kolektiboko taldeekin koordinazioan garatuko da formakuntza arautu bat bultzatzeko, hainbat gai landuko baitira, hala nola feminismoa, lan osasuna, negoziazio kolektiboa, lege erreforma eta berrikuntzak, teknologia berriak, IV. Biltzarrean islatutakoaren hausnarketa eta transmisioa, eta bereziki tradiziozko sindikalgintzaren agendatik datorrena (enpleguaren eremua), ekologia, pobrezia eta bazterketa, zaintzak, “ongi bizitzearen” balioetan oinarritutako etika, pertsona guztientzako harreman-eredu sozial inklusiboagoak, lan araudian eta negoziazio kolektiboan nagusi den eta familian oinarritzen den harreman-eredua aldatzeko proposamenak, etab.

#### Aholkularitza juridiko eta sindikalaren formakuntza:

Aholkularitza juridiko eta sindikaleko formakuntza egitasmoa sortu, behar eta proposamenen koordinazioa.

#### Aholkularitzen koordinazio taldea

Talde honek helburu bikoitza dauka:

- Aholkularitzen eta sindikatuaren egituren arteko koordinazioa: aholkularitza juridiko eta sindikalaren eta sindikatuaren parte-hartze eta eztabaida egituren arteko konexioa indartzea (ordezkarien biltzarrak, sail sindikalak, Herrialdeko Batzordeak edo Batzorde Nazionala), sortzen diren sinergiek emaitza oso onak ematen dituzte eta horiek indartzen saiatzeak, hala arlo sindikalean nola juridikoan, irabazkin onak izango ditu.
- Aholkularitza nazionalerantz urratsak eman: Aholkularitza sindikal eta juridikoen arteko koordinazioa handitzea beharrezkoa da lanaren antolakuntza beharrak antzematen eta hobetzen laguntzeko, lan zama modu zuzen batean banatzeko ezinbestekoa da, herrialdeen arteko laguntza mekanismoak ezartzeko, formakuntza edo lan tresna beharrak hautemateko, hobekuntza proposamenak garatzeko, bikoizketak saihesteko edo errealitate sindikal eta juridikoen estrategia eta azterketa bateratuak egiteko. Planteamendu nazional batek, era berean, aholkularitzen parte diren pertsonak askotariko gaietan gehiago espezializatzea ahalbidetuko luke.

#### Ekintza Sozialeko Taldea

- Eztabaida edo formakuntzarako ekintzak diseinatu eta proposatzea, hainbat gai soziali buruz hausnartzeko. (Oinarrizko Errenta, etxebizitza eskubidea, etab.).

- Ekintza sozialerako ildoak eta lanerako plangintzak eztabaidatu eta proposatzea, sindikatua elikatzeko.
- Ekintza sozialeko espazio, plataforma eta ekimenetan daukagun parte hartzea koordinatzea.
- Ekintza sozialaren gaineko sindikatuko kanpaina proposamenak, propioak edo beste antolakundeekin lankidetzan egindakoak.
- ESK-ko militanteek bestelako kolektibo sozialetan dauzkaten esperientziekin sindikatua elikatzea.

### Hezkuntza Taldea

- Elkargune kolektiboak sustatu eta koordinatzea, nahi dugun hezkuntza-ereduaren inguruan hausnartzeko.
- Eztabaida- edo formakuntza-ekintzak diseinatu eta proposatzea, topaketa kolektiboko eremuetan (jardunaldiak, tailerrak, etab.) hausnartzeko, ESKren baitan edota STEILASekin batera laguntza eta elkarlana sustatzeko balioko dutenak.
- Hezkuntzaren inguruko ideiak lantzea, sindikatuarekin ideiak eztabaidatu eta proposatuz, horien zabalpenerako.

### Sexu jazarpenagatik edo sexu arrazoiengatik sortutako gatazkak konpontzeko Batzordea.

Sexu jazarpenaren edo sexugatiko jazarpenaren aurkako ESKren gidan agertzen den bezala, Gatazkak Konpontzeko Batzorde bat sortuko da, bost pertsonaz osatua egongo dena: Hego Euskal Herriko lau herrialdeetako ordezkari gisa pertsona bana eta jazarpen gatazketan esperientzia eta gaitasuna duen sindikatutik kanpoko pertsona bat. Konponbide Batzordeak ezarritako zereginak egiteko, hautatutako pertsoneri formakuntza errazteko konpromisoa hartuko du sindikatuak. Batzordea osatuko duten pertsonak ESKren Biltzar Nagusiak berretsiko ditu, Biltzar Nagusien artean batezbesteko dauden bost urteetako eperako.

Funtzioak:

- Salaketak jasotzea.
- Dagokion ikerketa aurrera eramatea.
- Beharrezkoak diren kautela neurriak kudeatzea. Ikerketaren ondorioekin txostena osatzea.



- Dagokionean, diziplina neurriak proposatzea.
- Diziplina neurriak benetan betetzen direla ikuskatzea.
- Urtero Batzorde Nazionalari izan diren kasuen berri ematea eta hobekuntza neurriak proposatzea.

Sentsibilizazio ekintzak ezartzean dago koska. Horretarako, batzordeak ondoko tresna hauek jarriko ditu martxan:

- Afiliazio guztiari helaraziko zaion ESKren printzipio adierazpen bat.
- Jarrera eta jardunbide egokien kode bat sortzea.
- Ordezkariei eta afiliatuei sexu jazarpen jarreratzat jotzen direnen berri ematea eta horrelako portaerak dituztenekin sindikatuak hartuko dituen neurrien berri ematea.
- Salaketak egiteko bide eta prozeduren berri ematea.
- Formakuntza ekintzak egitea.
- Jardunbide egokien gida bat sortzea.

Batzorde Nazionalako lehen bileran, Biltzar Nagusitik sei hileko epean egingo dena, lantaldeen arduradunak eta dinamizatzaileak berretsiko dira.

## LANTZE KOLEKTIBOKO TALDEAK

Datozen bost urteetarako laneko helburuak honakoak dira:

### FEMINISMOA

- Eztabaida edo formakuntza ekintzak diseinatu eta proposatzea, topaketa kolektiboko eremuetan (jardunaldiak, tailerrak, etab.) hausnarketarako, laguntzarako eta elkarlanerako balioko dutenak.
- Negoziazio kolektiborako eduki feministen eztabaida eta garapena eta ekintza sindikalerako estrategia feministena.
- Feminismo eta berdintasun gaietan ardura duten ordezkarien egitura koordinatzea.
- Emakumeen eta LGTBiq+ komunitatearen topaketarako espazio kolektiboen antolakuntza sustatu eta erraztea, enplegua lortzeko diskriminazioaren inguruan eta emakumeen eta LGTBiq+ kolektiboko

pertsonen eskubide sozialen inguruan hausnartzeko, matxismo berriei buruz, sindikalgitzan gizonaen pribilegioen gainean, etab.

- Sindikatuko kanpaina proposamenak, propioak edo beste antolakundeekin lankidetzan egindakoak.

## **EKINTZA SINDIKALA ETA NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA**

- Borroka esperientziak sistematizatzea. ABB edo Movistarreko kontratekin egin den bezala. Formakuntza material bezala erabiltzea.
- Eztabaida edo formakuntza ekintzak diseinatu eta proposatzea, topaketa kolektiboko eremuetan (jardunaldiak, tailerrak, etab.) hausnarketarako, laguntzarako eta elkarlanerako balioko dutenak.
- Sindikatua elikatuko duten ekintza sindikaleko ildoak eztabaidatu eta proposatzea (kaleratzeen aurrean, erregulazio espedienteen, negoziazio kolektiboaren blokeoen aurrean, etab.).
- Negoziazio kolektiboan jardunbide ildoak eztabaidatu eta proposatzea (ESKren lehentasunak negoziazio kolektiboetan, etab.).
- Ekintza sindikalerako, negoziazio kolektiborako eta desazkunderako gida bat osatu eta eztabaidatzea.
- Parte hartze eta aholkularitza, truke eta laguntza foro birtuala martxan jarri eta elikatzea. Ordezkariek ekintza sindikalerako, baita kontsultak egiteko, eztabaidetarako, etab. baliabide guztiak aurki ditzaketen intranet baten barruan.
- Enpresa nagusi eta kontratetan sail sindikal bakarretan aritzeko lan-tresnak sortzea.
- Estrategia bezala tutore lan ona egitea ahalbidetuko duten tresnak garatzea (sail sindikal berrietan, etab.), lantokietan kideek izan ditzaketen zalantzei erantzuna emateko baliagarria eta ahalduz duen eredu delat deritzogu.
- Ekintza sindikalerako eta negoziazio kolektiborako “erreminta kutxa” garatzea, oinarrizko gida eta material sorta bat garatuta (informazio eskubidea, parte hartze eta kontsultak, hauteskunde sindikalak, etab.).
- Sindikatuak ekintza sindikalari eta negoziazio kolektiboari dagokienez dituen kanpaina proposamenak, propioak zein beste antolakundeekin lankidetzan egindakoak.

## LAN OSASUNA

- Lan ezbeharren kopuruaren aurkako lan bateratuaren gaineko parte hartzea eta koordinazioa (heriotza istripuen protokoloa, etab.)
- Eztabaida edo formakuntza ekintzak diseinatu eta proposatzea, topaketa kolektiboko eremuetan (jardunaldiak, tailerrak, etab.) hausnarketarako, laguntzarako eta elkarlanerako balioko dutenak.
- Lan osasunean ekintza sindikaleko ildoak eztabaidatu eta proposatzea.
- Lan osasunaren inguruan “erreminta kutxa” garatzea, oinarrizko gida eta material sorta garatuta.
- Lan osasunaren gaineko sindikatuko kanpaina proposamenak, propioak edo beste antolakundeekin lankidetzan egindakoak.

## PENTSIODUNAK

- ESK-ko pentsiodunen arteko topaketa kolektiboko espazioa sustatu eta koordinatzea.
- Eztabaida edo formakuntza ekintzak diseinatu eta proposatzea, topaketa kolektiboko eremuetan (jardunaldiak, tailerrak, etab.) hausnarketarako, laguntzarako eta elkarlanerako balioko dutenak.
- Pentsioen gainean ekintza sindikaleko ildoak eztabaidatu eta proposatzea (pentsio publikoen defentsa, BGAEen aurkakotasuna, etab.).
- Negoziazio kolektiborako pentsioen gaineko “erreminta kutxa” garatzea.
- Pentsioen gaineko sindikatuko kanpaina proposamenak, propioak edo beste antolakundeekin lankidetzan egindakoak.

## HAUSNARKETA ESTRATEGIKOKO TALDEA

- Eztabaida edo formakuntza ekintzak diseinatu eta proposatzea, topaketa kolektiboko eremuetan (jardunaldiak, tailerrak, etab.) hausnarketarako, laguntzarako eta elkarlanerako balioko dutenak.
- Ikuspegi sozio-sindikal batetik trantsizio ekologikoari aurre egiteko hausnarketa eta proposamenak, horren eragina izan lezaketen eremuetan arreta berezia jarrita, autogintza kasu. Ekintza sindikal ekosozialistako ildoak eztabaidatu eta proposatzea.
- Baldintza Gabeko Oinarrizko Errentaren aldeko etan mendekotasunaren kritikaren inguruko ideia multzoa lantzea.

- Sindikatuko kanpaina proposamenak, propioak edo beste antolakundeekin lankidetzan egindakoak.
- Ekonomia solidarioko sareen proiektuei buruzko hausnarketa.
- Integrazio sozialeko sektoreei, enplegurako zentro bereziei edo gizarteratze enpresei buruzko hausnarketa eta eztabaida.

Lantze kolektiboko taldeek erabaki ahalmena izango dute kanpainei buruz, eta formakuntza ekintzak zein eztabaida estrategikoak aurrera eramateari dagokionez. Horien funtzionamenduan ahalik eta pertsona gehien sartzea bilatuko da, parte hartze presentzialaz bestelako bat sustatuko duten funtzionatzeko neurriak bilatuta.

Batzorde Nazionaleko lehen bileran, Biltzar Nagusitik sei hileko epean egingo dena, lantaldeen eta lantze kolektiboko taldeen arduradunak eta dinamizatzaileak berretsiko dira.

Batzorde Nazionaleko lehen bileran, Biltzar Nagusitik 6 hileko epean egingo dena, lantaldeen eta lantze kolektiboko taldeen arduradunak eta dinamizatzaileak berretsiko dira.

## TOPAKETARAKO ESPAZIO KOLEKTIBOAK

Sindikatuak garrantzi handiko bestelako egiturak ere baditu, erabakigune izan ez arren gainerako organo eta funtsezko eztabaidaguneentzako kontraste funtzioa betetzen dutenak, esparru jakinetan lan egiten dutenak, koordinazioa hobetu eta gure lan sindikala errazten dutenak.

**Ordezkarien herrialdeko biltzarrak** ESKren parte hartze eta zuzendaritzaren funtsezko elementuak dira euren eremuan.

Horien ohiko funtzionamenduak (normalean hilabete behin) eta haren osaera zabalak, eztabaidarako espazio egokia eskaintzen du, baita esku hartzen dugun tokietan gure ekintza sindikalak eragin praktikoa duela egiaztatzeko ere.

Ordezkariek ez diren afiliatuen parte hartzea sustatzeko saiakera egingo da, deialdia afiliazio osoari zabaldua.

**ESK-ko militantziaren urteroko topaketa:** gutxienez urtean behin, Herrialdeko Batzorde guztiei, aholkularitzei eta sindikatuko lantalde eta lantze kolektiboko taldeetan parte hartzen dutenei topaketa baterako gonbita luzatuko zaie, laneko plangintza onartzeko, egindakoa ebaluatzeko, eta baita lagunartean egoteko aisialdiko espazio bat izateko ere.

## ARGILAN-ESK

ESK-k ARGILAN-ESK izeneko antolakundea du; arlo horretan bi hamarkada daramatza borrokan eta aitorten handia du. Azken bost urteetan, ARGILAN-ESKren presentzia Bizkaitik Araba eta Gipuzkoara zabaldu da, eta hori oso berri ona da. Ordea, ez da nahikoa, sindikatuaren baitan pobrezia eta bazterketaren aurkako ekintzen zabalpenak gutxieneko babes baitu.

## ANTOLAKUNDEKO PERTSONEN ZAINZA

ESK-k argi dauka pertsonak direla garrantzitsuena, eta guztiaren gainetik gure arteko zaintza eta errespetua, babes eta elkartasuna daudela. Hori dela eta, berezkoa duten jardura edo erantzukizun mailagatik, zenbait egituratan lan egiteak karga handia ekar dezake edota zaila izan daiteke ideiak berriztu eta pertsonen erreleboa egitea; horrelako kasuetan kideen zaintzarako mekanismo eta dinamikak artikulatuko ditugu. Mekanismo horiek ez diote lekua kendu behar taldearen erantzunari eta dinamikari, eta hortaz une puntualetan garatuko dira (urte hasieran eta amaieran, adibidez), gainerako urtean izango duen eragina positiboa izan dadin. Dinamika horretarako kanpoko laguntza jasotzeko aukera aztertuko dugu. Baliabide hau martxan jartzea bermatuko dituzten espazioak Koordinadora Nazionala, Herrialdeko Batzordeak eta tarteka sail sindikalak eta bestelako lantaldeak izango dira. Talde horietako kideei irekitzeaz gain, parte hartzea beste pertsonen zabalteko aukera egongo da arrazoiren batengatik beren parte hartzea interesgarria edo beharrezkoa dela uste badugu.

## ZUZENDARITZA ETA ERABAKITZE ORGANOK

Sindikatuaren zuzendaritza eta erabaki organoak honakoak dira: Biltzar Nagusia, Batzorde Nazionala, Koordinakunde Nazionala, Herrialdeko Batzordeak eta Sail Sindikalak.

### TRANTSIZIO GARAIA

Kargua uzten duen Batzorde Nazionalak eta Herrialdeko Batzordeak jardunean mantenduko dira Batzorde Nazional eta Herrialdeko Batzorde berriak hautatu arte.

Egungo erabakiguneek martxan jarraituko dute egitura berriak funtzionatzen hasi arte, V. Biltzarretik sei hilabeteko gehienezko epean.

### ZUZENDARITZA ETA ERABAKITZE ORGANOEEN FUNTZIONAMENDUA ETA ANTOLAKUNTZA AUTONOMIA

Sindikatuaren zuzendaritza eta erabakitze organoen funtzionamendua ondoko funtzionamendu orokorreko irizpideen arabera da:

- Organo batek erabakiak hartzeko zilegitasuna duela onartuko da, gutxienez osatzen dutenen 2/3 bertaratzen badira.
- Orokorrean erabakiak bertaratutakoen gehiengo soilez hartuko dira.
- Bertaratutakoen 1/3ek uste badu hartu beharreko erabakiak, duen garrantziagatik edota ondorioengatik, garrantzi handia har lezakeela, beharrezkoa izango da dagokion organoaren erabateko gehiengoa.
- Parte hartzea, boto eskubidea duten hautatutako pertsonen ez ezik, interesa duen afiliatutako edozeini irekia dago, hitzarekin baina botorik gabe.

## **ANTOLAKUNTZA AUTONOMIA**

Sindikatu edozein egiturak uste badu haren mendeko eremuetan hartutako erabakiak sindikatuak eremu horretan izan beharreko politiken kalterako dela, adostutako erabakitik aldentzeko gaitasuna izango du betiere irizpide hori, egituren artean eztabaida arrazoitua izan ostean, dagokion organoaren 2/3eko gehiengo kalifikatu batek babestua denean.

Sail sindikalen kasuan beharrezkoa izango da delegatuen 2/3en babesa izatea. Desadostasuna dagoen egiturarekin eztabaida arrazoitua izan ostean, idatziz eta modu bateratuan bilera batera deituko da afiliazioa, eta bertaratutakoen 2/3en babesa nahikoa izango da.

## **SINDIKATUAREN FINANTZAKETA**

Dokumentuan adierazitako guztia martxan jartzeko, nabarmena da beharrezkoa dela giza baliabideetan eta kudeaketa zein komunikaziorako tresnetan inbertitzea (inbertsio teknologikoa). Egiturazko giza baliabideen kostuak sindikatuaren finantzaketa jarraitua izan behar du oinarri; ordea, aldi baterako funtzioa beteko dutenak (helburu jakin bat betetzeko) zein inbertsio teknologikoak gastu puntualak izan ohi dira, aldi bakarrekokoak, eta ekarpen ekonomiko puntualen bidez ordaindu daitezke. Baliabide horiek sortzeak bestelako ekarpen-motak aztertzea garrantzitsua, ohiko kuotaz harago doazenak. Crowdfunding delakoa erabiltzea, dohaintzak sustatzea edo, areago, herentziak elkartzun forma gisa zabaltzea, datozen urteetan aztertu beharreko formulak izan daitezke.

## 3. «ESK-REN ELKARTASUN FONDOA»-REN ARAUDIA

### ATARIKOA

Araudi honek Elkartasun Fondoaren funtzionamendua arautzea du helburu.

Elkartasun Fondoa, horren sorrera eta martxan jartzea, sindikatuaren baitan ESKren afiliatuek parte hartzen duten grebekiko elkartasun ekonomikoa kolektibizatzekeo tresna gisa eratu zen, garatu dadin oinarritzko diru sarrera bat emanda mantentzea ahalbidetzeko, ezintasun ekonomikoak ez dezan behartu greba bertan behera uztea.

Eredu sozioekonomikoa zalantzan jartzen duen edozein ekintzaren aurrean —horien artean ekintza sindikala— egungo legeak emandako salto errepresiboaren ondorioz, Elkartasun Fondoak ekintza sindikalean ESK-ko afiliatuek jasandako isun ekonomikoak arintzeko tresna gisa balio digu.

## LEHEN KAPITULUA: FINANTZAZIOAZ

### 1. Artikulua

Elkartasun Fondoa ondoko iturrietatik finantzatuko da:

- a) Afiliazioaren kuoten %10. Salbuespen gisa afiliazio kuotaren %5 izango da 2019ko ekainaren 1etik 2024ko abenduaren 31ra arte; 2025eko urtarrilaren 1etik aurrera kuota %10ekoa izango da berriz ere, baldin eta VI. Batzarrak bestelakorik erabakitzen ez badu, uneko baldintza jakinen arabera.
- b) Elkartasun Fondoan metatzen den kapitalagatik jasotzen diren etekinetatik.

### 2. Artikulua

Hiruhileko ekarpenak, indarrean dagoen kuoten ehunekoari dagozkionak, hiruhileko bakoitzeko hirugarren hilabetea bukatu baino lehen egin beharko dira. Elkartasun Fondoak ESKren ohiko finantzetatik banatutako finantza funtzionamendua mantenduko du.

## BIGARREN KAPITULUA: DIRU-LAGUNTZEZ

### 3. Artikulua

Elkartasun Fondoaren diru-laguntzak jasotzeko eskubidea izateko, ESKren afiliatuek ondoko baldintzak bete beharko dituzte:

- a) Kuoten ordainketa egunean izatea.
- b) Diru-laguntza jasotzeko eskubidea duen momentuan gutxienez hiru hilabete afiliatua egotea.

#### 4. Artikulua

2018ko uztailaz geroztik, eguneroko diru-laguntza eguneroko LGSaren kopuru bera izango da.

Sindikatuak diru-laguntza horretatik PFEZari dagokion zatia kenduko du, ESK-k bere jarduera sindikala garatzen duen lurraldeetako Foru Ogasunek eskatutakoa.

Diru-laguntzen ordainketa hilabete bakoitzeko azken egunean egingo da.

#### 5. Artikulua

Elkartasun Fondoaren diru-laguntza jasotzeko eskubidea hirugarren greba egunetik aurrera izango da; diru-laguntzei dagokionez, ez dira kontuan hartuko grebako lehen bi egunak. Grebak bost egunak gainditzen dituen kasuetan, diru-laguntza lehen egunetik ordainduko da. Kasu guztietan, greba egun gisa hartuko da nominatik kendutako benetako lanaldia.

#### 6. Artikulua

Aldizkako greben kasuan diru-laguntzaren zenbatekoa kalkulatzeko greba egunak batuko dira, eta 5. artikuluan agertzen denaren arabera jokatu da.

Lanuzte partzialen kasuan diru-laguntzaren zenbatekoa kalkulatzeko greba orduak batuko dira grebako lanaldi kopurua kalkulatzeko, greban dagoen enpresaren edo sektorearen lanaldia eredutzat hartuta.

Bi egunetik gora egindako greba bat eta edozein arrazoiengatik bertan behera utzitakoa, gehienez 15 egun igarota berriz deitzen bada arrazoi berdinengatik, greba bakar gisa hartuko da eta 5. artikulua ezarriko zaio.

#### 7. Artikulua

Lanaldi partzialeko kontratua duten langileen greben kasuan, diru-laguntzak ondoko irizpideak jarraituta emango dira:

- a) Fondoaren diru-laguntzei dagokienez, lanaldi partzialeko kontratua, edo horien batura, lanaldi osotzat hartuko da.
- b) Lanaldi berean hainbat kontratu baleude eta grebak horietako zati bati eragingo balio, eguneroko laguntzaren zenbatekoa egindako greba orduen proportzioan joango da, kontratuetan duen orduen batura osoaren arabera.

#### 8. Artikulua

Jasotako soldaten eta laguntzen zenbatekoaren batura ezingo da, inolaz ere, hilabeteko soldata baino handiagoa izan.

#### 9. Artikulua

Sindikatuari dagozkion egituretan (Batzorde Nazionala edo Herrialdeko



Batzordea) eztabaidatutako eta adostutako ekintza sindikalen ondorioz, sindikatuko afiliaturen batek epaitegiko edo administrazioko zigorrik jasoko balu, aipatutako isunaren zenbatekoa Elkartasun Fondoak hartuko luke bere gain.

## **10. Artikulua**

Elkartasun Fondoa behin betiko diru gabe geratuko balitz, egoera horrekin bat egiten duten grebalariek ez lukete inolako diru-laguntzarik jasoko.

## **HIRUGARREN KAPITULUA: KUDEAKETAZ**

### **11. Artikulua**

Elkartasun Fondoaren kudeaketa Batzorde Nazionalaren esku egongo da, zeinak Batzorde Nazionaleko kide ez den pertsona bat izendatuko duen administrazio- eta finantza-kudeaketaren arduradun.

Batzorde Nazionalak urteko txostena egingo du Batzorde Nazional Zabalaren aurrean aurkezteko.

Era berean, Batzorde Nazionala da ezohiko gertaerei irtenbidea emateko arduraduna eta, beharrezkoa balitz, Batzorde Nazional Zabalaren aurrean arrazoitutako iritzi bat emateko erantzukizuna duena, zeinari behin betiko ebazpena ematea egokituko litzaiokeen.

Herrialdeko Batzordeek pertsona bat izendatuko dute probintzian, Elkartasun Fondoaren kudeaketaz arduratuko dena.

### **12. Artikulua**

Batzorde Nazionalak erabaki ahal izango du Elkartasun Fondoan pilatutako diruak sindikatuko aparteko beharrak ordaintzeko erabiltzea, bere finantza propioekin egin ezin duenean; inoiz ez bere ohiko funtzionamendurako. Mailegu gisa egingo da, interesik gabe; eta, inolaz ere ez, Elkartasun Fondoaren oinarritzko helburua betetzea arriskuan jarrita, araudiaren atarikoan aipatzen den bezala. Orain aurreikusten ez diren egoerengatik, Elkartasun Fondoa dirurik gabe geratuko balitz, sindikatuak bere gain hartuko lituzte diru-laguntzen ordainketak, jasotako maileguak kitatu arte.

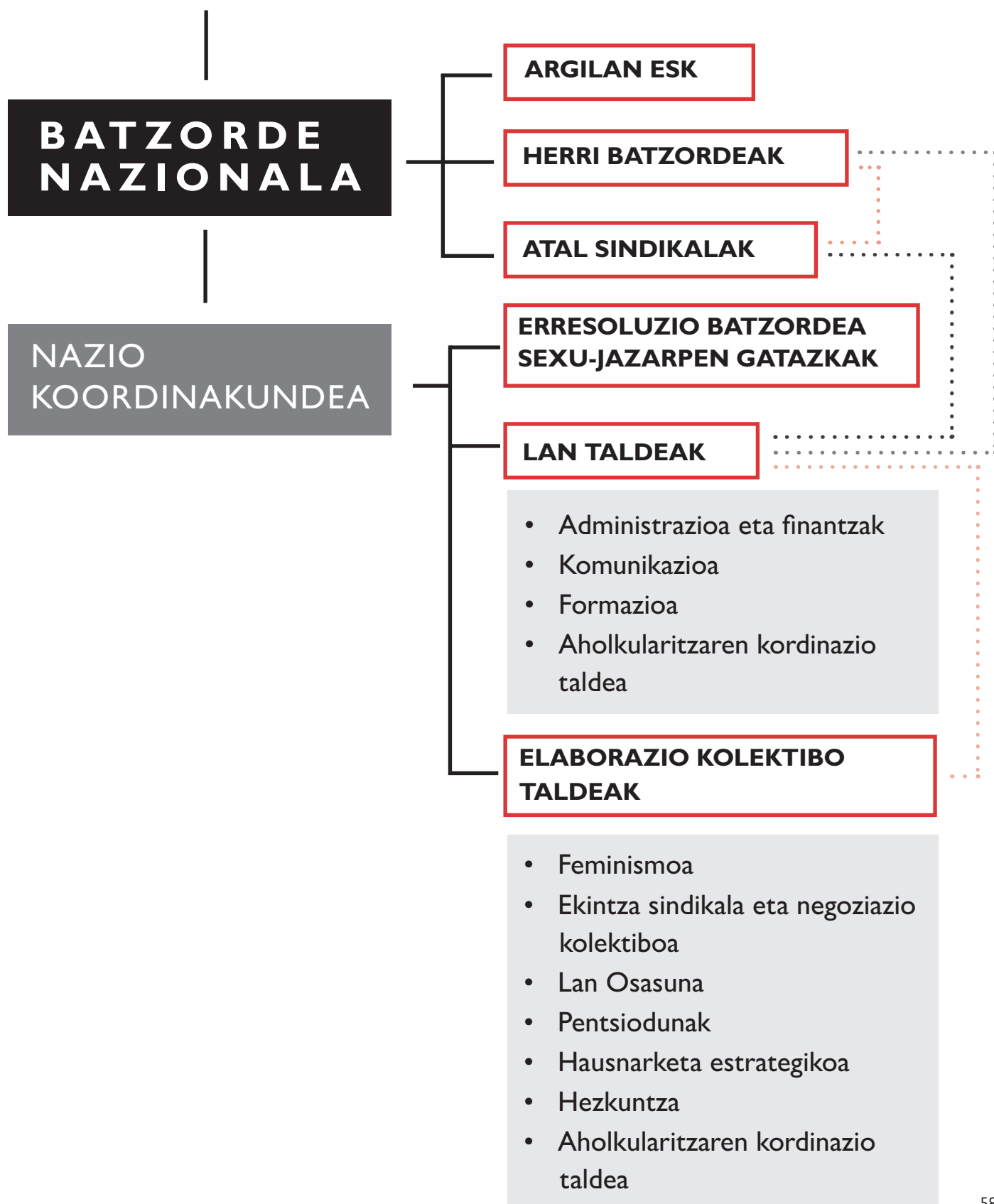
## **LAUGARREN KAPITULUA: INDARRALDIAZ ETA MOLDAKETAZ**

### **13. artikulua**

Araudi hau 2019ko uztailaren 1etik aurrera aplikatuko da, ESKren V. Biltzar Nagusiak onartu ostean, eta Biltzar Nagusi berri batek moldatu arte indarrean egongo da.

Bi Biltzar Nagusien arteko epealdian, beharra eta premia egiaztatuko balitz, Batzorde Nazional Zabalak araudi honen behin-behineko moldaketa egiteko ahalmena izango du.

# ASANBLADA OROKORRA





## **ARABA**

### **GASTEIZ**

Beethoven 10, behean - 01012 Gasteiz  
945 21 48 88/FAX 945 21 50 56  
araba@esk.eus

## **BIZKAIA**

### **BILBAO**

Gral. Concha 12, 1. esk - 48008 Bilbao  
944 10 14 15 /fax 944 10 14 38  
bizkaia@esk.eus

## **GIPUZKOA**

### **DONOSTIA**

Zorroaga Pasealekua, 17 behean - 20011 Donostia  
943 456 911 /fax 943 46 28 66  
gipuzkoa@esk.eus

## **BERGARA**

Artekale 10 - 20570 Bergara  
943 761 365  
bergara@esk.eus

## **NAFARROA**

### **IRUÑEA**

Emiliana Zubeldia 5, behean (Arrotxapea) - 31014 Iruñea  
948 22 41 24  
nafarroa@esk.eus

 @ESKsindikatu  ESK Sindikatu

**www.esk.eus**