



Administrazio publikoetan behin-behinekotasunaren abusuaren kontrako eta enplegua kontsolidatzearen aldeko sindikalismo alternatiboaren manifestua

Sindikatu sinatzaileek zera adierazten dute:

- 1.- Klase-sindikatu gisa, kalitatezko zerbitzu publiko duinak defendatzeko konpromiso irmoa dute, egungo sistema neoliberalak eragindako gizarte-desberdintasunak konpentsatzeko tresna baitira.
- 2.- Zerbitzu publiko horiek enplegatu publikoen lanean oinarritu behar dute; lan horrek, oro har, dituen lan-baldintzak eta, bereziki, enpleguaren egonkortasuna ahalik eta gehien errespetatzea merezi du.
- 3.- Nabarmena da, era endemikoan, administrazio publikoetan aldi baterako lan-harremanak neurritz kanpo erabiltzen direla, eta, gaur egun, erabilera hori administrazio guztien artean %30 ingurukoa da. Behin-behinekotasun tasa hori sektore pribatukoa baino handiagoa da.
- 4.- Hori lortzen laguntzen dute, zalantzarik gabe, nahita edo nahigabe egindako langileen kudeaketa oso kaskarrak, bai eta birjarpen-tasaren mugek eta hautaketa-prozesuen nolabaiteko konplexutasunak. Horren ondorioz, lan-eskaintzen deialdia eskasa da, eta, hala badagokio, behin-behinekotasuna egiturazko ehunekoetan mantentzeko beharrezkoak diren plazen eskaintza ere bai.
- 5.- Hala eta guztiz ere, administrazio publikoak ez daude zerbitzu publikoen kudeaketa eraginkorra bermatzeko betebeharretik salbuetsita, ezta langileena ere; beraz, beharrezko langile egonkorrez hornitzera behartuta daude, legezketasuna errespetatuz.
- 6.- Eraginkortasunik eza egiaztatuta, ez dirudi legezketasunarekiko errespetua ere bermatzen denik. Egia da Estatuko botere publikoek ez dutela behar bezala egokitu Kontseiluaren 1999/70/EE Zuzentaraua, 1999ko ekainaren 28koa, EGK, UNICE EPEZren iraupen mugatuko lanari buruzko esparru-akordioari buruzkoa, enplegu publikoaren arloko barne-ordenamendura. Transposizio hori 2001eko uztailaren 10a baino lehen gauzatu behar zen.
- 7.-, Lan-harreman arruntak mugagabea izan behar duela abiapuntutzat hartuta, zuzentzarau horren xedea denbora jakin bateko enpleguaren kalitatea hobetzea eta iraupen mugatuko lan-harremanak erabiltzearen ondoriozko abusuak saihesteko esparru bat ezartzea da.
- 8.- Lehen aipatu bezala, omisio horren emaitza lan-harremanen behin-behinekotasuna gehiegizkoa izatea da, edo, Europako Batasuneko Justizia Auzitegiak egiaztatzen duen bezala: behin-behinekotasuna neurritz kanpokoa izatea administrazio publikoetan. Gehiegikeria hori ezin da zigorrik gabe geratu.

Horregatik guztiagatik, botere publikoei honakoak eskatzen dizkiegu:

- 1.- Sektore publikoko lan-harremanen arloko barne-ordenamendua aldatzea, hainbat motatako aldi baterako lan-harremanei eta bitartekotasun-harremanei legezko mugak ezartzeko: aldi baterako programak gauzatzea, zeregin-kopuru handiegia edo zeregin-pilaketa eta lanpostu hutsak egotea.
- 2.-Alor publikoko lan-harremanen arloko barne-ordenamendua aldatzea, behar besteko disuasio-zehapenak ezartzeko administrazio ez-betetzailerantz, eta, aldi berean, aldi baterako abusia jasan duten pertsonak babesteko eta erreparatzeko.
- 3.- Legegintza-ekimenei ekitea, behin-behinekotasunaz abusatzeak eragindako langileen enplegua kontsolidatzeko benetako prozesuak artikulatu ahal izateko. Prozesu horiek bi baldintza bete behar dituzte: aldi baterakotasun-abusu egoeran dagoen inor ez baztertzea, eta, edonola ere, kontsolidazioaren xede diren langileek karrerako funtzionarioen, lan-kontratuko funtzionarioen edo estatutupeko langile finkoen eskubide eta betebeharrak berberak izatea.