

# Enplegu

## PROPOSAMENA

2013





# AURKIBIDEA

<b>SARRERA</b> .....	<b>3</b>
<b>KALITATEKO ENPLEGUAREN BEHARRA</b> .....	<b>5</b>
<b>ENPLEGU PROPOSAMENA</b> .....	<b>5</b>
<b>1. KALITATEKO ENPLEGUA</b> .....	<b>5</b>
<b>1.1. LANPOSTUEN SUNTSIKETA GELDITU</b> .....	<b>5</b>
<b>1.2. ENPLEGU SORRERA</b> .....	<b>6</b>
<b>1.3. KALITATEKO ENPLEGU EGONKORRA DENONTZAT</b> .....	<b>7</b>
<b>2. BENETAKO ENPLEGU POLITIKA BAT GAUZATZEKO ESKUDUNTZA FALTA</b> .....	<b>9</b>



## SARRERA

Krisi ekonomikoa hasi zenetik bost urte luze pasatu dira. Krisialdiari irtenbidea ez emateaz gain, urtez urte langabezia eta pobrezia hedatzen ari dira eta emerjentzia sozialeko egoeran bizi garela esan genezake. Gainera, adierazle ekonomikoek ez dute etorkizun samurrik irudikatzen eta gainbehera honek epe labur-ertain batera galgarik izango ez duela adierazten digute.

Krisiaren hasieratik betiko "errezetak" aplikatu izan dira. Hauen emaitza prekarietate laborala eta soziala izan da. Gaur egungo egoera errezeta horien aplikazioaren fruitu zuzena izan arren, oraindik orain, hainbat forotatik politika horietan are gehiago sakontzea aldarrikatzen da.

Ondorioak:

- Langabezia etengabe doa gorantz. Hego Euskal Herrian 2008. urte hasieran 105.158 langabe izatetik, 2013. urte hasieran 221.027 langabetu izatera igaro gara.
- Hego Euskal Herriko langabezia tasa %16,02koa da, Portugaleko langabezia tasaren oso an-tzekoa. Europar Batasunean Espainiak eta Greziak baino ez dute tasa altuagoa.
- Hego Euskal Herriko gazteen ia erdia langabezia egoeran dago eta familien %9an kide guztiak langabezia egoeran daude.
- Soldatak eta lan baldintzak kaskartu dira eta sortzen den eta sortuko den enplegua enplegu prekarioa da.
- Emakumeenganako diskriminazioak indarrean dirau: jarduera tasa txikiagoa da, langabezia tasa handiagoa, aldi partzialeko enpleguaren %80 emakumeek burutzen dute, behin behinkotasun tasa altuagoa da, gizonezkoak baino %37 gutxiago irabazten dute...
- Merkatu beltzean hainbat eta hainbat langile aritzen dira, gehienak emakume eta etorkinak, inolako eskubiderik gabe.

Errealitate honek politiken norabidea aldatu beharra erakusten du eta enplegu politika eraginkorrak burutzea lehen mailako premia bihurtzen du. Kalitateko enplegua sortzea conditio sine qua non da ekonomia suspertu ahal izateko. Gaur egungo langabezia mailarekin eta kalitateko enplegua deuseztatzen ari delarik, kontsumo maila jaitsi egiten da, zerga-bilketa jaitsi egiten da (esan barik doa langileen bizkar dagoen zerga-bilketa sistema aldatu beharra ere badagoela)... honek domino efektua sorrarazten du edozein ekonomiatan eta ezinezko egiten du ekonomia suspertzea.

Beraz, enpleguaren sortzea eta mantentzeak berebiziko garrantzia dauka krisialditik aterako gaituzten politiken diseinuan. Hau kontuan hartzen ez duen edozein politika ezer konponduko ez duen partxe hutsa baino ez da izango.

Honek, besteak beste, gure herrian lan erreforma ezberdinak alde batera uztea esan nahi du. Zoritxarrez ez da hori patronalaren aldetik ikusten dugun hautua: herri honetako langileon enplegua eta eskubideak oinarri izango dituen lan harreman eredu bermatuko duen ehundura produktiboaren beharretan pentsatu ordez, erreforma horien onura guztiak hartu eta, lan kostuak murriztea helburu bakartzat daukatela, epe motzeko irabaziak lehenesten dituzte.

Espainiar Estatuaren eredu, Euskal Herrikoa baino kualifikazio askoz txikiagokoa eta zerbitzuetan eta eraikuntzan askoz zentratuagoa, lan kostuen murrizte etengabe oinarritzea erabaki dute. Eredu hori jarraitzeak, ikusten ari garenez, porrotera eramaten gaitu. Euskal Herriak daukan potentzialitate, ehundura ekonomiko eta gaitasunak alboratzen ari dira eta apurka-apurka estatuaren egoera berdinerara hurbiltzen ari gara. Honela, ekonomia geldirik, inolako aktibaziorik gabe eta emerjentzia sozial egoeran gaudela, bestelako erabaki batzuk hartu ezean, laster batean Greziako edota Portugaleko egoera berean ikusiko dugu geure burua.

4

LABen ustez, nazioartean lehiakorrek izateko gakoa ez dago lan kostuak murriztean, beti egongo baitira prezioetan merkeago ekoiztuko duten herrialdeak; enpleguaren kualifikazioan, I+G+B inbertitzean eta beste hainbat faktoretan dago irtenbidea.

Beraz, Euskal Herrirako eredu sozioekonomiko propio bat eraiki beharra gero eta premiazkoagoa da. Eredu sozioekonomiko honen funtsezko ardatza lan harreman eta babes sozial eredu berri eta propio bat eraikitzea da, zalantza barik. Lan harreman eta babes sozial eredu berri hau adostua eta konpartitua izan behar da eragile ezberdinen artean.

## KALITATEKO ENPLEGUAREN BEHARRA

Esan bezala, kalitateko enplegua sortzea eta, horrekin batera, dagoena banatzea, ez suntsitzea eta ez kaskartzea, ezinbestekoa da ekonomia suspertzeko eta, hortaz, krisialditik irtenbide bat topatzeko.

Izan ere, gaur bizi dugun krisia kapitala lanaren gainetik jartzearen ondorioa da. Hartu izan diren neurri guztiak kapitalaren mesedetan eta, are gehiago, kapital handien eta kapital espekulatiboaren mesedetan izan dira. Honek izugarrizko eragina izan du ekonomia errearen gainbeheran eta izugarrizko eragina maila guztietan enplegu galerari dagokionez.

Era berean, krisiaren ondorio kaltegarrietariko bat ezberdintasun sozialen hazkundera izan da: ondasunak gero eta esku gutxiagotan pilatzen joan dira, pobrezia gero eta esparru zabalagoetara hedatuz joan den bitartean. Enplegua, politika fiskalarekin eta aurrekontu politikarekin batera, aberastasuna banatzeko modu egokienetako bat da eta ezberdintasun sozial hauek murrizteko ere tresna ezinbestekoa.

Bizi dugun emerjentzia sozial egoeran, enpleguaren arazoa konpontzea lehentasun politikoa izan behar da. Agenda politikoaren erdigunean kokatu behar da. Beraz, orain arte instituzio ezberdinetatik bultzatzen diren enplegu politikekin zerikusirik ez duen eta lanaren ikuspegi integrala izango duen bestelako enplegu politika berri bat behar dugu.

Hori dela eta, dei egiten diegu instituzioei, bereziki, EAE eta Nafarroako gobernuei, **enpleguaren aldeko plan bat** adostu eta martxan jartzeko.

Horretarako LABek bere proposamena aurkezten du.

## ENPLEGU PROPOSAMENA

Enplegu proposamen honetan bi dira funtsezko ardatzak.

- 1) Kalitateko enpleguari eusteko eta enplegua sortzeko neurriak.
- 2) Benetako enplegu politika bat aurrera eramateko eskuduntza falta eta hau gainditzeko urratsak eman beharra.

Ardatz bi hauek elkarri loturik daude. Ezinezkoa da enplegu politika eraginkorrak burutzea enplegu politika horiek gauzatzeko ahalmenik ez badaukagu Euskal Herrian. Beraz, bigarren puntua kontuan hartzen ez duen edozein enplegu politika ez da sekula helduko funtsezko gakoetara eta beti egongo da beste eremu batzuetan erabakitzen denaren menpe eta gure herriaren benetako premietatik urrun.

### 1. KALITATEKO ENPLEGUA

#### 1.1. LANPOSTUEN SUNTSIKETA GELDITU

- **Kaleratzeak:**

Ezin da enplegu berria sortzeaz hitz egin, enplegu suntsiketa eteteko neurririk hartzen ez den bitartean

- **EEEak:**

Enplegua erregulatzeko espedienteak aurrera eramateko gehiegizko erraztasunek eta lan

ikuskaritzaren kontrola alboratu izanak EEEen erabilera biderkatu egin dute. Ondorioz, mugamugako tresna izan beharko litzatekeen hau eguneroko bitarteko bihurtu da eta, gainera, askotan enpresa barruan lan baldintzak kaskartzeko mehatxu moduan erabili izaten da. Beraz, espedienteek dakarten enplegu suntsiketa mugatu beharra dago:

Banakako kaleratzeak eta EEEak galarazi irabaziak dauzkaten enpresei eta soilik onura ekonomikoa ateratzearren planteatzen dituztenei. Kasu askotan espedienteek azken helburu hau daukate eta ez enpresaren zein enpleguaren iraupena kolokan dagoen salbuespeneko egoera bati erantzuna ematea.

Ordezkaritza sindikalarekin negoziatzea eta adostea bermea izan behar da eta ez enpresaren aldebakarreko erabakia.

Lan administrazioak paper aktiboa bete behar du enpleguaren defentsan, aldeen arteko akordioa bultzatzen eta laguntzen duten proposamenak eginez. Akordiorik egon ezean, alde biek ahalmena izan behar dute lan agintaritzak erabakia eman behar duen ala ez hautatzeko.

- **Malgutasuna:** malgutasuna kaleratzei alternatiba moduan saldu nahi bada ere, praktikan enplegu suntsiketa eta lan baldintzen kaskartzea suposatzen du enpresetan. Langile gutxiagok lan berbera egiteak ez du enplegurik sortzen, kontrakoa baizik.

## 1.2. ENPLEGU SORRERA

- **Lanpostu berriak sortu**

Sortzen den aberastasuna modu egokiagoan banatuz finkoak eta kalitatekoak diren lanpostu berriak sortzeak izan behar du helburua. Horretarako ezinbestekoa da euskal ekoizpen ehunean inbertitzea. Euskal ekoizpen ehunaren garapen orekatu eta sozialki efizientean inbertitzeak izan behar du alor publiko eta pribatuaren helburu nagusia, beti ere garapen endogenoko eredu baten alde.

- **Enplegu publikoaren sustapena:**

Sektore publikoaren funtzioa ezin da izan tartekaritza hutsa, hau da, inizatiba pribatuaren esku uztea zerbitzu publikoen kudeaketa. Sektore publikoak inplikazio handia izan behar du enpleguaren sorreran, krisiari aurre egiteko motore nagusia den heinean.

Europar aurreratuen diren herrialdeekin konparatuz gero, oso enplegu publiko gutxi dugu; are gehiago, Europako batz bestekoaren azpitik ere bagaude. Gastu publikoa ere oso azpitik dago, hau da, Europako herrialde hauetan askoz ere diru hornidura handiagoa egiten da zerbitzu publiko orotan (hezkuntza, osasun zerbitzuak, administrazio, zerbitzu sozialak eta soziokomunitarioak, ...). Beraz, ezinbestekoa da osasun, hezkuntza eta babes sozialeko gastua igotea, harik eta per capita errenta antzekoa daukaten herrialdeen BPGaren portzentaiekin parekatu arte.

Gurean badira oraindik ere ematen ez diren, eta beraz, garatu behar diren zerbitzu publiko asko (0-3 eskaintza unibertsala, menpekotasuna duten pertsonentzako zerbitzuak, ...), eta diren zerbitzu askotan ere lan karga eta erritmoak gehiegizkoak dira.

Honi erantzuteko beharrezkoa da enplegu publikoa sortzea, baina baita hau kalitatekoa izatea ere. Zerbitzu publikoak **pribatizatze joerarekin amaitu** beharra dago. Honek langileen baldintzak okertzea ez ezik, zerbitzuaren kalitatean guztiz eragiten du, prekarietate laborala eta soziala etengabe zabalduz.



- **Lan banaketa:**

**Lanaldia murriztu, 35 orduen bidean.** Enplegua sortu, aberastasuna banatu eta langileen bizi baldintzak hobetzeko tresna den heinean lanaldiaren murrizketa aldarrikatzen jarraitu behar da. Gaur egun oraindik sortzen da nahikoa aberastasun, eta aberastasun hau modu egokian banatuz gero lanaldia murriztu eta enplegu berria sor daiteke.

Aparteko ordurik ez. Oraindik ere zenbait sektoretan erabiltzen dira aparteko orduak eta praktika honen aurkako borrokan jarraitu beharra dago enplegu berria sortzea oztopatzen baitu.

Sarritan aparteko orduak soldata prekarioen osagarri moduan erabiltzen dira, eta beraz, soldata prekarioen aurkako borroka lagungarri izan daiteke aparteko orduen aurka.

**Jubilazio adina murriztu.** Pentsioen erreformarekin jubilazio adina 67 urtetara luzatuz aurkako bidea hartu duten arren, gazteek lan merkatuan sartzeko dituzten arazoak konpontzeko bide bat jubilazio adina murriztea da eta horretarako tresna egokia da errelebu kontratua.

### **1.3. KALITATEKO ENPLEGU EGONKORRA DENONTZAT**

- **Hitzarmenen ultraaktibitateari eutsi:**

Gure esparruko hitzarmen kolektiboek suposatzen duten lan baldintzen erregularizazioa eta hobekuntza ezinbestekoa da kalitateko enplegua bermatzeko. Beraz, beharrezkoa da bere ezarpenari eustea kasu guztietan, enpleguaren desregularizazioari eta prekarizazioari aurre egin nahi badiogu.

- **Azpikontrazioak:**

Krisi aurreko garaietan kontratak eta azpikontrazioak erabiltzeko joera nabarmenki indartu zen eta, gainera, ez hasierako zentzu klasikoan, hau da, enpresa nagusiaren laguntza jarduerak eta zerbitzuak egiteko, baizik eta enpresa nagusiaren ekoizpen prozesutik kanporatutako atalak egiteko.

Orain, krisiarekin, langile horiek berriro ere zigortzen ari dira, askotan lan horiek enpresa nagusia bueltatzen direlako.

Egiturazko lanak definitu eta azpikontrazioak erregulatu egin behar dira, lan merkatua etengabe prekarizatzeko tresna izateari utz diezaioten.

- **Behin-behinekotasuna mugatu:**

Aldi baterakotasun tasa zerbait gutxitu bada ere, hau azken urteotan behin behineko langile asko eta asko langabezia gelditu izanaren ondorioa baino ez da izan. Hala eta guztiz ere, sortzen den enplegu apurra mota honetakoa da eta aldi baterakotasun tasak izugarria izaten jarraitzen du oraindik orain Hego Euska Herrian.

Beharrezkoa da behin behinekotasunari aurre egitea eta zentzu honetan, instituzio publikoek jokatu beharreko papera ere funtsezkoa da; beste aldera begiratzeari utzi eta neurri eraginkorrrak hartu behar dituzte iruzurrarekin amaitzeko

- **Eros-ahalmena:**

Arestian esan bezala, langileen eros ahalmena bermatzea garrantzi handikoa da ekonomiaren berpizkunderako. Azken urteotan, langileen eros-ahalmena asko murriztu da. Bere momentuan –eta beste arrazoi batzuegatik– euroa martxan jartzearen ondorioz hasi zen beherakada hau, benetan azkartu da soldaten kontra (bai sektore pribatuan, bai publikoan) hartutako neu-

rri guztien ondorioz. Hortaz, neurriak hartu beharra dago langileen eros-ahalmena bermatu eta handitzeko.

Europako Gutun Sozialeko gomendioei jarraiki, lanbidearteko gutxieneko soldata batz besteko soldataren %60a, hau da, 1.200 euro izan beharko litzateke. Hego Euskal Herriko BPGaren antzekoa duten zenbait herrialdek, hala nola Frantziak, lanbidearteko gutxieneko soldata bikoitza daukate.

- **Langabezia egoeran babes soziala zabaldu**

Azken urteotako erreformen ondorioz, langabezia prestazioak eskuratzeko baldintzak ugaritu eta gogortu egin dira. Hori dela eta, gaur egun langabezia egoeran dauden langileen heren batek baino gehiagok ez du ezer kobratzen.

Herritar guztiek lan egiteko eskubidea dute, baina eskubide hori bete ezin denean eta enplegua sortu bitartean babesa bermatu behar zaie. Langabezia prestazioen zenbatekoa ere igo beharra dago, pobrezia muga gaindituz, bitzta proiektu duina aurrera eraman ahal izateko eta bazterketa zein prekarietate sozial arriskua saihesteko.

- **Diskriminazioarekin amaitu:**

Europako gomendioek argi uzten dutenez, emakume eta gizonezkoen arteko berdintasuna, justizia sozialeko kontua ez ezik, enplegu eta berpizkunde ekonomikorako ezinbestekoa ere bada. Emakume eta gizonen arteko berdintasun politiketan inbertitzeak emakumezkoen enplegu tasa altuagoak, emakumeek BPGean egiten duten ekarpenean, zerga sarreretan eta jaiotza indize altuagoetan eragiten du zuzenean.

Hortaz, lan eta soldata diskriminazioarekin amaitzeko neurriak ezartzea premiazkoa da, bai lan merkaturatzeari dagokionez, bai eta enpresa barruko diskriminazioari dagokionez ere (aukera berdintasun planak eta sexu jazarpenaren kontrako planak). Prekarietatearekin eta merkatu beltzarekin amaitzeko neurriak zein benetako kontziliaketa bideratzen duten neurriak ezarri beharra dago.

- **Lan osasuna**

Osasuna eskubidea izan behar da lan munduan eta ez ekonomiaren menpe dagoen aldagaia.

Osasun galera gehienak prekarietatearekin loturiko faktoreen ondorioz gertatzen direnez (behin-behinekotasuna, lan erritmo altuak, azpikontratazioa, e.a.), prekarietatearen aurkako lanak osasun eskubidea bermatzen lagunduko du.

Osasun eskubidea benetan bermatzeko, lan osasunaren babeserako eredu publikoa dugu beharrezkoa –mutualitateak barne hartuko dituen-, eredu prebentiboa, formakuntza, ikuskaritza eta eredu antolatua eta finantziatzeko ahalmenak dituen.

- **Euskara**

Euskara batzordeak sortu behar dira administrazio zein enpresatan, langileen eta enpresaren ordezkari parekidearekin. Batzorde hauek lan zentroko euskararen normalizazio prozesuaren ardura, jarraipena eta bermea izango dira.

Normalizazioa era planifikatuan egin behar da euskararen ezagutza eta erabilera erabat normalizatzeko xedez antolatutako planetan. Eskubideetan oinarritu behar dira: langileek eskubidea daukate euskara ezagutzeko, lan jarduera eta lanbidea euskaraz burutzeko eta lan harremanak euskaraz burutzeko.

## 2. BENETAKO ENPLEGU POLITIKA BAT GAUZATZEKO ESKUDUNTZA FALTA

Benetako enplegu politika bat garatu ahal izateko, eta Madril eta Parisetik inposaturiko erreforma ezberdinek Euskal Herriko langileengan eraginik izan ez dezaten, ezinbestekoa da lana arautzeko ahalmena, politika pasiboak eta aktiboak izatea.

Euskal Herrian ez daukagu ahalmenik benetako enplegu politika bat garatu ahal izateko. Hego Euskal Herrian politika aktiboak ditugu baina hauek politika pasiboak eta lana arautzeko ahalmenik izan ezean enplegua ugaltzeko edo enpleguaren kalitatea hobetzeko duten gaitasuna marjinala da. Ipar Euskal Herrian, aldiz, ez dute politika aktiborik ere.

Enplegua sortzeko eta enpleguaren egoera hobetzeko ezinbesteko tresna moduan saltzen dituzte politika aktiboak, baina langabezia gelditzeko edo enpleguaren kalitatea hobetzeko guztiz askiezak dira, lan harremanen erregulazio osoa Estatuaren menpe baitago.

Horregatik guztiagatik enplegu politika erangikor bat garatu ahal izateko behar beharrezkoa da erabakitzeke ahalmena edukitzea hiru atal nagusi hauetan:

- **Lana arautzeko politikak:** aurretik proposatutako neurriak erabakitzeke.
- **Enplegu politika pasiboak:** hauen helburua lana galtzean suertatzen den soldata galerari erantzutea da. Gaur egun premiazkoa da enplegurik ez duen langile orok langabezi prestazio jasotzen duela bermatzea.
- **Enplegu politika aktiboak:** hauen helburua, enplegu maila igotzeko edo langabezia murrizteko, lan merkatuan eragitea da. Honetan, lanbide heziketa sistema propio eta integrala artikulatzea beharrezkoa da, instituzioen araubide ahalmen osoz eta, eragile sindikal eta ekonomikoekin batera, finantzaketa ahalmen osoz. Honetarako formakuntza kotizazioen bilketa eta kudeaketa beharrezkoa da.

Egun bizi dugun krisi testuinguruan, enpleguaren gaiari duen garrantzia emango bazaio, lan harremanetarako euskal esparruaren eraikuntzaren aldeko urratsak ematea ezinbestekoa da.

Instituzioek enplegu gaietan lege ahalmen eta eskuduntza osoen beharra aldarrikatu eta horren aldeko urratsak egin behar dituzte.

Lan Harremanetarako eta Babes Sozialerako Euskal Esparruaren eraikuntzan urratsak egiteko, une honetan, enplegua defendatzeko tresna den heinean, negoziazio kolektiborako esparru propioa bermatzeak garrantzia berezia du.