

Lanbide-arteko gutxieneko soldata propioa aztergai



AURKIBIDEA

Sarrera	5
1) Testuinguruari so	6
1.1. Nazioarteko analisi konparagarria. Isidro Esnaola	6
1.2. Euskal Herrian egin daitekeen bide juridiko-politikoaren azterketa Eskumenak eta aukerak. Iñaki Lasagabaster	8
1.3. Kokapen sozioekonomikoa. Zergatik igo soldata minimoa HEHan, arrazoi ekonomikoak eta onurak.	9
– Endika Alabort.	9
– Jone Etxeberria	11
1.4. Burujabetzan aurrera egiteko tresna. Jule Goikoetxea	12
2) Lanbide arteko Gutxieneko Soldataren onurak	14
2.1. Ikuspegi ekologikoa. Jaime Nieto	14
2.2. Sexu-genero arrakala	16
– Maider Domingo	16
– Maddi Isasi	17
2.3. Langile migratu eta arrazializatuak.	20
– Xiomara Suaza.	20
– Josefina “Txefi” Roco	21
2.4. Gazteak. Jon Ormaetxea	22
2.5. Pobrezia eta LGS. Jabier Sáenz	23
2.6. Lehen sektoreko langileak. Andoni García.	24
2.7. Onuradun langileak. Jon Bernart Zubiri eta Mikel Barba (bi egileak)	25
3) Proposamen soziosindikalak	28
3.1. Roser Espelt Alba. ELA sindikatua	28
3.2. Martin Arbeo Sarriugarte. LAB sindikatua	31

Sarrera

Hego Euskal Herrirako lanbide arteko gutxieneko soldata propioaren inguruko gogoe-ta sustatzeko asmoz, Manu Robles-Arangiz Fundazioak eta Ipar Hegoa Fundazioak jardunaldi bat antolatu genuen Bilboko Bizkaia Aretoan. 150 lagunetik gora bildu ginen bertan, eta jardunaldian zehar, ekarpen ugari eta anitzak entzun ahal izan genituen: gazte mugimenduen ikuspegia, etxebizitzaren arazoa, ekonomia sozial eraldatzailea, legegintzaren aukerak eta mugak, burujabetza prozesuak eta nekazaritza zein lehen sektorearen egoera, besteak beste. Hizlariak mundu akademikotik, sindikaletik eta mugimendu sozialetik ekarritako ikuspegiak elkarren osagarri bilakatu ziren, soldata duin eta propio baten beharra ardatz hartuta. Dokumentu honetan bildu ditugu jardunaldian parte hartu zuten hizlarien ekarpenak, eztabaida eta gogoeta kolektibo hau zabaltzen eta elikatzen jarraitzeko asmoz.



1) Testuinguruari so

1.1. Nazioarteko analisi konparagarria

Gutxieneko soldata munduan

Isidro Esnaola

Munduko herrialde batetik bestera ezberdintasun ekonomiko handiak antzematen dira. Aniztasun horretan, hala ere, gutxieneko soldata finkatzeko politika oso erabilia da mundu osoan. Nazioarteko Lan Erakundearen (NLE) datuen arabera, herrialdeen %90ek baino gehiagok dute gutxieneko soldata ezartzearekin lotutako legeria.

Hain zabaldutako egotearen arrazoietakoa bat da kapitalismoaren esplotazio basatia. Hasieratik antzeman zen soldaten erortze-joera. Gertakari horri buruz asko eztabaidatu zen eta soldaten «brontzezko lege» gisa bataiatu zen. Egia esan, soldatek ez dute nahitaez erortzeko joera, baina fenomenoaren formulazioak langileen eta kapitalisten arteko botere-diferentzia izugarria deskribatzen du, eta horrek azken batean makurtzen du balantza kapitalisten alde. Botere desoreka nabarmen horretatik sortzen da langile-klasea gutxieneko soldata bezalako tresnekin babesteko beharra.

Oso hedatua izan arren, elementu komunak baina baita begibistako desberdintasunak ere ikusten dira, batzuetan garapen-mailarekin zerikusia dutenak, baina beste batzuetan tradizio politikoekin edo indarren korrelazioarekin zerikusia dutenak.



Ezaugarri nagusiak

Munduan gutxieneko soldaten sistema anitzak dira nagusi. Ia Europa Erdialdean bakarrik dago gutxieneko soldata bakarra. Soldata anizkoitzek izaera sektoriala izan ohi dute, eta langileen antolakundea ahula zen jardueretan ezarri ziren, ahulezia hori konpentsatzeko modu gisa. Praktikan, egindako azterketek erakusten dute sektoreko soldatek balio izan dutela, oro har, sektoreen arteko desberdintasunak sakontzeko eta negoziazio kolektiboa ahultzeko.

Komeni da aipatzea, halaber, gutxieneko soldata bat edo gehiago egon arren, herrialde batzuetan ez zaiela aplikatzen jarduera jakin batzuei, hala nola, nekazaritzari edo etxeko langileei, baina, jakina, erreferentzia gisa balio du sektore horietako soldatak finkatzeko. Beste herrialde batzuetan, Indian adibidez, ekonomia informalean erabiltzen den erreferentzia da.

Gutxieneko soldata finkatzeko garaian, irizpide bat baino gehiago erabiltzen dira. Kasu gehienetan (%61), zenbatekoa batez ere bizitzaren kostua kontuan hartuta finkatzen dela nabarmentzen da. Herrialde askok egoera ekonomikoa (%51) eta soldataren maila (%35a) ere kontuan hartzen dute. Europako soldata minimoari buruzko zuzentarauak (UE) 2022/2041, adibidez, soldaten maila erabiltzea proposatzen du; soldata gordinaren medianaren %60 edo batez besteko soldata gordinaren %50 ezartzen du erreferentzia gisa.

Hala ere, hainbat kasuetan ekonomiaren bilakaera kontuan hartzeari buruzko aipamenak ere badaude, langile pobreenek ere oparotasun ekonomikoa jaso dezaten. Ez da miseria saihesteko tresna soilik, aberastasuna hobeto banatzeko eta gizarte justuago baterantz aurrera egiteko tresna ere bada.

Beste alderdi garrantzitsu bat gutxieneko soldata finkatzeko metodoa da. NLEk bildutako datuen arabera, herrialdeen %61ean Estatuak edo hiru aldeko organoa da (administrazioaz gain, langileek eta enpresaburuek ere parte hartzen dute) gutxieneko soldata bakarrik finkatzen duena. Salbuespen gisa, hitzarmen kolektiboaren bidezko akordioaren bidez finka daiteke, Europako herrialde batzuetan gertatzen den bezala, hala nola, Austria, Zipre, Danimarka, Finlandia, Italia eta Suedian.

Herrialdeen %21ean, Estatuak edo hiruko organo batek gutxieneko soldata sektorialak eta okupazionalak finkatzen ditu. Herrialdeen %8an bakarrik ezartzen dira gutxieneko sektorial horiek negoziatio kolektibo bidez. Eta, azkenik, herrialdeen %11n, aurreko sistemak konbinatzen dira minimoa finkatzeko garaian.

Eskualdeen araberako soldata minimo ezberdinak

Zenbait herrialdetan, gutxieneko soldata bakarrik dutenak barne, eskualdeen arteko aldeak egoteko aukera aurreikusten da. Horietako bat Malaysia da, adibidez, penintsularako gutxieneko soldata zehaztua dago, eta beste bat gainerako lurraldeetarako. Horrek aukera ematen du langileen ordainsaria baldintzetara eta bizitzaren kostura egokitzeke; izan ere, askotan, herrialde beraren barruan ere, asko desbideratzen dira eskualde batzuen eta besteen batez bestekotik.

Europar txiki izanik nabarmena da aldea. 2024an soldata minimo altuena Luxemburgokoa zen 2.638 eurokoa eta txikiena Bulgariarena 551 eurokoa. Eros ahalmena kontutan harturik, Alemaniakoa zen handiena (1.992 eurokoa) eta Estoniakoa txikiena (878 eurokoa).

Bi ondorio

Nazioarteko esperientzietatik bi alderdi azpimarratzeak merezi du. Lehenengoa da ikerketa gehienek ondorioztatzen dutela gutxieneko soldatak ez duela enplegua murrizten. Kasuren batean izan dezakeen eragin negatiboa berehala konpentsatzen da, izan ere, soldata baxuenen igoerak kontsumoa, jarduera ekonomikoa eta enplegua estimulatu dituelako.

Espainiako Estatuan, Espainiako Bankuko gobernadorea ez zen nekatu LGSaren igoerari erasotzen, baina ziurrenik ondorengo oparaldi ekonomikoak zerikusi handia izango du 2019tik aurrera gutxieneko soldata izan dituen igoerak. Baina eragin hori aztertzeke, Espainiako Bankuak ez du astirik, ez gogorik. Espainiako Bankuak 2021ean soilik argitaratu zuen horri buruzko ikerketa bat, eta ondorio nagusia da «soldata txikienen kolektiboan enpleguaren hazkunde txikiagoa» izan zela. Nazioarteko esperientziak jasotzen duen bezala, logikoa da mantsoztea, soldatak araudi berrira egokitzeak irauten duen bitartean.

Azpimarratu beharreko beste alderdi bat da desberdintasuna murrizteko tresna indartsua dela, gutxieneko soldataren igoerak justu gaineratik dauden soldatak gorantz bultzatzen dituelako, baina efektu hori soldata handiagoetan lausotzen da. Soldata minimoa soldaten arteko distantziak murrizteko tresna baliagarria baita.

1.2. Euskal Herrian egin daitekeen bide juridiko-politikoaren azterketa

Eskumenak eta aukerak

Iñaki Lasagabaster

Aztertzen ari garen proposamenaren analisiak aldez aurretik kontuan hartu behar ditu Autonomien Estatuaren jatorria, trantsizioaren lehen uneak, fase eratzailea, Autonomia Estatutuaren onarpena eta ondorengo bilakaera, estatutuetao praktika.

Autonomien estatu-eredua ez zegoen aurrez pentsatuta. Egia esan, harrabotsaren emaitza izan zen. Kataluniari, Euskadiri eta Galiziari erantzun nahi zitzairen, II. Errepublikan Autonomia Estatutuak onartu ziren tokiei, alegia.

Eredu hari jarraiki, autonomia-estatutuak onartu ziren, autonomia-erkidego bakoitzaren antolaketarako oinarritzko araua direnak, eta haien funtsezko zeregina beren eskumenak ezartzea da. Eskumenak bi kategoriatan zehazten dira: gaia eta ahalmena. Gure kasuan, lan-legeria da gaia. Ahalmen legeak emateko ahalari, legegintza-ahalari edo administrazio-egintzak emateko ahalari dagokio, adibidez, trafiko-isun bat jartzeari edo azterketa baten nota jartzeari.

Lan-legeriak eta gai gisa duen irismenak lotura zuzena dute merkatu-batasunaren ideiarekin. Hala izan zen hasieran, eta hala izaten jarraitzen du gaur egun ere. Arrazoi ideologikoak daude defentsa hori egiteko. Estatuako ezkerrek merkatu-batasuna eta lan-arloko Estatuaren legeria eskusiboak identifikatzen ditu konkista sozialetan aurrera egiteko aukerarekin. Pentsamendu hori kontraesanetan jarri du errealitateak. PP Rajoyrekin boterera iritsi zenean, atzeritarren osasunerako eskubideak murriztu zituen. Euskadin, EAJ boterean egonda, kontrakoa defendatu zen.

Merkatu-batasunaren ideia garrantzia hain da handia, ezen, 23-F estatu-kolpearen saiakeraren ondoren, konstituzioa erreformatzen saiatu baitziren, esan gabe, LOAPA ezagunaren bidez. Arau hori estatu konposatuaren eskumen ekonomikoaren banaketa titulatuaren txosten baten argitan onartu zen. Estatu sakona, Deep state, urduri zegoen autonomien estatutuaren garapenarekin, eta lasaitu beharra zegoen. Merkatu-batasuna baieztatzea eta indartzea funtsezko kontua zen.

Denbora bat igarota, errealitate sindikal berri batekin, EHN gehiengo sindikal desberdin eta garrantzitsu batekin, EAEk eta Nafarroak lan-arloan dituzten eskumenetan ere aurrera egiteko beharra piztu da. Proposamen eta ideia zehatz bat sortu da: LGS. Zergatik ez eduki eskumenik arlo horretan?

Bide horretan aurrera egiteko erabakia hartu ondoren, nondik jo bilatu behar da, hau da, zer tresna erabili puntu horretara iristeko. Horretarako, Estatuaren egituraren ezaugarriak eta EAEko botereak hartu behar ditugu kontuan. Espainiako estatuaren autonomia estatuaren da. Dauden autonomia-erkidegoen funtsezko araua Autonomia Estatutua da. Autonomia Estatutua estatutuko lege organikoa da. Bertan jasotzen dira gobernu-erakundeak, hau da, parlamentua, gobernu eta administrazioa, lurralde historikoak, Arartekoa... eta autonomia-erkidegoak dituen eskumenak. Eskumenak handitzeko edo gutxitzeko, Estatutua aldatu behar da.

Ondorioz, lan-arloko eskumenak hartu nahi badira, beharrezkoa izango da Autonomia Estatutua erreformatzea. Estatutuaren erreformak prozedura konplexu batzuk jarraitzea eskatzen du, emaitza ez-segurukoak.

Hala ere, badira beste prozedura batzuk eskumen berriak beren gain hartzeko aukera ematen dutenak, estatutuaren erreformara jo beharrik gabe. Hori egiteko metodoa honako artikulua honen aurreikuspenetan dago: 150.1 eta 2 CE. Manu horien arabera, Estatuak oinarri-lege bat eman dezake, autonomia-erkidegoen esku-hartzea ahalbidetzeko, edo eskumen bat transferitu dezake.

Lehenengo metodoa adoptatua da, errazena delako. Horrela, Langileen Estatutua aldatzea proposatzen da, xedapen bat gehituz, non esaten den autonomia-erkidegoek LGS bat ezarri

ahal izango dutela beren lurraldean aplikatzeko. Horretarako, artikulua honen 1. paragrafoan eta lege honen lehenengo xedapen gehigarrian ezarritakoa hartu beharko dute kontuan. Xedapen gehigarriak gehitzen du Legearen 27. artikulua 1. eta 3. paragrafoak Estatuaren eskumenari jarraiki eman direla. EKren (Espainiako Konstituzioa) 150.1 artikulua; 1. paragrafoa aurreikuspenak autonomia-erkidegoaren eskumena gauzatzeko erabiliko diren printzipio, oinarri eta jarraibideak izango dira.

APEk planteatzen du Eusko Legebiltzarrak, lege-proposamen baten bidez, eska dezala Espainiako Parlamentuak lege bat eman dezala, 150.1 EK, eskumen autonomikoa gaituz. Proposamenak ez du lan-arloko legerik egiten; aitzitik, eskumen hori ematea eskatzen du. Azken ezberdintasun hori garrantzitsua da, Nafarroako Foru Parlamentuko zerbitzu juridikoek ez dutelako behar bezala interpretatu. Ez da aurkeztu lan-arloan legeak egiten dituen lege-proposamenik, LGS arautzen duenik; aitzitik, Espainiako Parlamentuak berak ezarriko dituen baldintza jakin batzuetan egin ahal izateko gaikuntza eskatzen da.

1.3. Kokapen sozioekonomikoa. Zergatik igo soldata minimoa HEHan, arrazoi ekonomikoak eta onurak

Gutxieneko soldatak, bizitza desberdinak: eta tokia kontutan hartzen badugu?

Endika Alabort

Lehenengo hurbilketak

“Gutxieneko soldata” kontzeptuak eztabaida ugari sustatu ditu maila akademikoan, sindikalean eta politikoan. 70eko hamarkadatik aurrerako ordena neoliberalaren gorakadak zuzenean eta inolako begirunerik gabe eraso zion botere sindikalari (Harvey, 2005; Streeck, 2014; Baccaro eta Howell, 2017). Gutxieneko soldata ez da eraso horretatik libratu, neoliberalismoan soldata merkatuaren eta produktibitatearen “orekak” zehaztu behar duela adierazten baita, besteak beste. Hala ere, azpimarratu behar da azken hamarkadetan egindako lan enpirikoek desmuntatu egiten dituztela enpresen aldeko ikuspegi horrek emandako argudioak, hala nola Card, Angrist eta Imbens gutxieneko soldatari eta enpleguaren suntsiketari edo sorrerari dagokienez garatutakoa (Hull, Kolesár eta Walters, 2022). Bazán, Morales, González-Taranco eta Álvarez-Quirozek (2022) enpleguan duten eraginari buruzko literaturaren berrikuspenera egin dute, ikuspegi teoriko desberdinen ondorioak sistematizatuz.

Gutxieneko soldataren lurralde-esparruari buruzko eztabaida

Gutxieneko soldata hori ezartzen den eremu geografikoa garatzen ari den beste eztabaida bat da, posizio desberdinetako eragileak elkartzeko dituen. Lanaren Nazioarteko Erakundeak azpimarratu du posible dela lurraldeko gutxieneko soldata ezartzea, bizitzaren kostuan dauden aldeak kontuan hartzeko aukera ematen baitute (LANE, 1970). Bestalde, 2022/2041 Europako Zuzentarauak gutxieneko soldataren zenbatekoa zehazteko orduan ezartzen den errealitate sozioekonomikoa kontuan hartzeko beharra azpimarratzen du.

Gure inguruneke proposamenen artean, Estatu-nazioaren esparruak ezarri du eremu geografikoa, beste konfigurazio posible batzuk alde batera utzita. Adierazi behar da, proposamen honen atzean (egungoa), pribilegiatutako negoziatzaileei mesede egiten dien Espainiako ordezkari sindikalaren sistema dagoela: CC.OO. eta UGT duopolio sindikala, batetik, eta patronalen zentral handiak, bestetik; gainerako erakundeak baztertu edo minimizatzen ditu (Baylos, 1990). Hala ere, ez da ahaztu behar Espainiako patronalak berak proposatu zuela 2021ean gutxieneko soldata lurraldeko negoziatzea (El Economista, 2021ko iraila). Goragoko eremuari dagokionez, Europa mailan gutxieneko soldata bat ezartzeko ahaleginak egin dira, baina proposamen hori ez da gauzatu (Natili eta Ronchi, 2024), baina 2020an Europako Batzordearen agendan sartu da, eta horrek gutxieneko soldata egokiei buruzko zuzentzarau bat ekarri du 2022an (2022/2041 (EB) Zuzentzaraua). Laburbilduz, ziurtzat jo behar dugu gutxieneko soldataren esparru geografikoa.

Zer dela eta aztertu nahi dugu lurralde mailako gutxieneko soldata bat? Hemen lurralde baten barruko eremu geografiko jakin batzuetarako soldata-atalase espezifikoak finkatzeaz ari

gara, Estatu Nazionalaren esparruaren ezarpena kontuan hartu gabe. Neurri horien helburua da gutxieneko soldata lurralde bakoitzeko baldintza ekonomikoetara eta bizi-kostura egokitzea, estatu-nazioen gutxieneko soldata uniformearen aurrean. Ez da gauza arraroa, beste lurralde batzuetan (Kanada, Estatu Batuak eta Brasil, besteak beste) nahiko erabilia baizik. Duela gutxi inguru hurbilean egindako ikerketetan jartzen badugu arreta, Suriñachek eta Ramosek (2015) ondorioztatu zuten Bartzelonako metropoli-eremuaren kasurako gutxieneko soldata igotzeak ez lukeela modu argian eragingo enplegu-mailen murrizketan, baina bai onura handiak sortuko lituzkeela gaizki ordaindutako langileen erosteko ahalmenean. Todolí eta López (2025) eszeptikoagoak dira; izan ere, horiek ezartzeak mugak izan ditzake (kaleratzeen bidez), eta, Administrazioek ezarriz gero, negoziazio kolektiborako arriskuak aztertzen dituzte. Dubek eta Lindnerrek (2021), Estatu Batuetako tokiko gutxieneko soldatei dagokienez, adierazi dute politika horiek soldata baxuenak igo dituztela, eta ez dela aldaketa esanguratsurik gertatu enplegu-probabilitateetan.

Eztabaidarako gako batzuk

Orain arte, ekonomiaren arloko argudioak eta hainbat kasu-azterlan garrantzitsu aurkeztu dira, abian dagoen eztabaida sakonago aztertzeko. Euskal Herrirako gutxieneko soldata baten kasuan, literatura akademikoaren berrikuspen trinkoaz gain, beharrezkoa da kalitatezko azterlanak izatea, proposamena ikuspegi desberdinetatik aztertzeko, eta ez soilik enplegutik edo enpresetan duen eraginetik. Badira irizpideak proposatu dituzten proposamenak, hauen artean Euskal Herriko sindikatuek proposatuak.

Oinarrizko irizpideak mahai gainean daude jada. Ezarpenean aurrera egiteko gakoa kapitalan gatazkaren beste eremu bat dela pentsatzean dago, kapitalari langileak kanporatzen dituen kostuak bere gain hartzeko balio behar duena, bizitzaren kostuaren diferentzialean eta igoeran islatzen dena. Bukatzeko, ez dira ahaztu behar gatazka honen konponbidea akordio sozialaren eta Estatuaren borondatearen esku uzteko arriskuak.

Bibliografia

- Baccaro, L., eta Howell, C. (2017). *Trajectories of neoliberal transformation: European industrial relations since the 1970s*. Cambridge University Press.
- Baylos, A. (1990). Ley sindical y sindicato más representativo en España. *Política y sociedad*, (5), 23-30.
- Bazán, C. E., Morales, Y., González-Taranco, C. E., eta Álvarez-Quiroz, V. J. (2022). Análisis del impacto del salario mínimo sobre el empleo: una revisión de literatura. *Revista de Análisis y Difusión de Perspectivas Educativas y Empresariales*, 2(3), 79-107.
- Dube, A., eta Lindner, A. (2021). City limits: What do local-area minimum wages do? *Journal of Economic Perspectives*, 35(1), 27-50.
- El Economista (2021ko irailak 2). *Garamendi (CEOE) aboga por aplicar salarios mínimos diferenciados por territorios*. *ElEconomista.es*; *ElEconomista*. <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11376581/09/21/Garamendi-CEOE-aboga-por-aplicar-salarios-minimos-diferenciados-por-territorios.html> (2025/04/26an ikusia)
- Harvey, D. (2007). *A brief history of neoliberalism*. Oxford university press.
- Hull, P., Kolesár, M., eta Walters, C. (2022). Labor by design: contributions of David Card, Joshua Angrist, and Guido Imbens. *The Scandinavian Journal of Economics*, 124(3), 603-645
- Natili, M., eta Ronchi, S. (2024). The politics of the European minimum wage: Overcoming ideological, territorial and institutional conflicts in the EU multi-level arena. *JCMS: Journal of Common Market Studies*, 62(3), 725-743.
- Lanaren Nazioarteko Erakundea (1970). C131 - Gutxieneko soldatak finkatzeari buruzko hitzarmena, 1970 (131 zkia.)

- Streeck, W. (2014). *Buying time: The delayed crisis of democratic capitalism*. Verso Books.
- Suriñach, J eta Ramos, R (2015) “*El estudio sobre el impacto de la adopción de un salario mínimo a nivel local. Evidencia internacional*”. Laboratorio de Transferencia en Economía Aplicada (AQR-Lab) de la Universidad de Barcelona (UB)
- Todolí, A. y López, P. (2025). *El salari mínim local i regional: efectes econòmics i socials de la descentralització regulatòria*. Consell Econòmic i Social de Barcelona
- Europar Batasuna. Europako Parlamentuarena eta Kontseiluaren Zuzentaraua (EB) 2022/2041, 2022ko urriaren 19koa, Europar Batasunean gutxieneko soldata egokiei buruzkoa. «EBAO», 322. zk., 2022ko abenduaren 16koa, 15-80. or.

Ideien borrokaren muina gorpuztu dezakeen aldarrikapena

Jone Etxeberria

Pasa den urtean, ekonomia eraldatzaileak zer diren azaltzen zuen liburuxka argitaratu zuen Olatukoop Ekonomia Sozial Eraldatzaileko sareak eta, bertan, Arianne Kareaga eta Amaia Oleagak adierazten zuten, “zenbat eta pitzadura gehiago ireki, zenbat eta espazio gehiago sortu gure komunitateetan, (...) orduan eta hurbilago izango dugu horma horren eraistea”. Ez da soluzio bakar eta ahalguztidunen garaia, gaur gaurkoz, pitzadura horiek eraginez jarraitu beharrean gaude.

Ekonomia Sozial Eraldatzailean ari garenoi sarri esan ohi zaigu pitzadura txikietan ari garela, horrela ez dugula horma eraistea lortuko. Alta, pertsona horiei ahazten zaiena zera da: ESE ekonomian ari dela, hau da, pertsonen beharrak asetzen, eta behar horiek definitzeak bezainbesteko garrantzia duela horiek nola asetzen diren zehazteak. ESEk etengabe bilatzen du indarrean dagoen ekonomiaren eta gizartearen eraldaketa. Eta ez, ez da gauza erraza, eta ez, ez du txikian, talde pribilegiatu batzuen mundu hertsian geratzeko asmorik, Amaia Perez Orozcok eskandalagarri gisa definitzen duen sistema kapitalista heteropatriarkal eta kolonialista horren alternatiba eraiki nahi baitugu.

Beraz, ESEk praktika eta teoria uztartu behar ditu, ideala gorpuztu beharrean ikusten du bere burua. Egunero sistema hegemonikoari praktika alternatiboekin erantzunez, ESE gorpuzten duten pertsonak, ESEko kooperatibistek, egunero egin behar diote aurre barruraino sartuta duten ekonomiaren gaineko sinesmen-multzoari eta aurre egite hori, gainera, praktikan jarri behar dute. Bat etorriko zarete nirekin: pitzadura txikiak izan daitezke, baina baita sakonak ere, oso sakonak. Pitzadura txiki eta sakon horiek elkartuz pitzadura handiagoa egiteko baldintzak sortuko dituzte, bai eta beste izaera bateko bultzadetek eginiko indarrarekin batera horma ezbaian jartzeko baldintzak ere. Gaur egungo testuingurua behar bezala irakurrita, bai, poliki goaz, urrutira iritsi nahi dugulako.

Euskal gehiengo sindikalak mahai gainean jarri duen proposamenak Euskal Herriko herri-sektore zabalen ongizate materiala nabarmen hobetuko du, azken finean, lanbidearteko gutxieneko soldata propioak besteren konturako soldatapean dauden langile guztiei eragingo baitie, positiboan. Hori lortu ahal izateko, ordea, ESEk egiten duen bezalaxe, ezinbestekoa izango da aldarrikapena egiteko moduan asmatzea: ideien arteko borrokaren muina gorpuztu behar du. Nola? Merkatuaren barruan enplegua dutenen artean, babesgabeen dauden sektoreak, hau da, merkatuaren logikak bazterreraren kondanatu dituen gorpuztutako, erdigunean jarriz, ez soilik manifestazio edo kanpo-agerraldietan, bai eta barruko bilera, batzar edo asanbladetan ere. Gainera, ildo berean, gorpuzte horrek Euskal Herriko lurralde anitzetara egokitua behar du izan, eskualdez eskualde, langile eta herri-sektoreen bizi-baldintzak zeharo desberdinak baitira (etxebizitzarako aukera, lan-sektoreak, landatasun-maila, zerbitzu publikoen eskuragarritasuna...).

Bestalde, guztiok dakigu politika publikoek logika kapitalista lagundu edo oztopatu dezaketela. Zorritzarez, gure bizipenek erabat baieztatzen dute estatu kapitalista batean bizi garela, baina teorian badakigu ere, bizipen kontziente gutxi ditugu ekonomia kapitalistak estatuarekiko duen mendekotasunaz. Lehenak ez zuen bigarrena gabe biziraungo, ez behintzat eza-

gutzen dugun moduan, eta Talaios kooperatibako Oscar García Juradok⁽¹⁾ argi adierazten digu zein bi funtzio jokatzen dituen estatu kapitalistak klase sozial gobernatzailearentzat, “alde batetik, irabaziak eta kapital-metaketak erraztuz, eta bestetik, biztanleriak ekonomia kapitalista onar dezan, dagoen antolaketa ekonomikoa legitimatuz”.

Deseraiki dezagun estatu kapitalistaren legitimazio-muntaia hori guztia, deseraiki dezatela diskurtso hori guztia lehen lerroan bizipen horiek guztiak dituzten gorputz horiek, esan diezagutela ekonomia ez dela gauza beldurgarri hori, ekonomia guztion onurarako pentsatu behar dugun zerbait baizik. Eta adibidea jar dezatela, euren bizipenen adibidea, gutako bakoitzarengana iritsiko den bizipena.

Hala, besteren konturako soldatapeko langileen soldata-igoerak garaipen material gogoangarria ekarriko baliguke ere, garaipena bera eraldaketan zentratu behar dugu, materialki gauzatu ala ez, gugan, borrokan engaiatuko garenongan, eragingo duen aldaketa izango baita egiazko garaipena.

Ekonomia eraldatzaileetan egunerokoan saiatzen gara ekonomiaren berezko esanahia berreskuratzen, hau da, pertsonen beharrak asetzea helburu duen alternatiba eraikitzen. Egunero gorpuzten ditugu garaipentxoak eta porrotak, eta horietatik ikasten saiatzen gara, bereziki azkenengoetatik. Kontziente gara, ordea, gure azken helburua lortzeko, bizitza burujabeak eskuratzeko, esparru guztietan aktibatu behar ditugula kontraesanak, gatazkak, pitzadurak. Halaber, ezinbestekoa izango da lanbidearteko gutxieneko soldata propioa zaugarrien diren gorputz lurraldetuetako aldarrikapen bihurtzeaz gain, gainerako gatazkekin, gainerako pitzadurekin ere bidea bilatzea. Gatazka horiek ekarriko digute burujabetza desberdinetaranzko urratsak emateko aukera eta gatazka horietan ikusiko dugu elkar.

1.4. Burujabetzan aurrera egiteko tresna

Balioaren produkzioa, zirkulazioa eta indar korrelazioa

Jule Goikoetxea

Lanbide arteko Gutxieneko Soldatak babes soziala handitzen du zuzenean eragiten diolako soldatapeko langile klaseari, gutxieneko langarik ez duten jarduera guztietan edo langa hori baino soldata txikiagoa dutenetan ezartzen delako. Hortaz, soldata txikienetan zuzenean eragiteaz gain, soldata-maila orokorra handitzen du tartean soldatak gorantz negoziatzea bul-tzatzen duelako lan-baldintzak legezkoak baino handiagoak dituzten sektoreetan.

Sistema kapitalistan soldataren mekanismoa lapurretan oinarritutako esplotazio modu bat da, eta esplotazio mota hori desjabetze ezberdinetan oinarritzen da, baina desjabetzearen logikatik ateratzeko langileriaren gehiengoak soldatapeko esplotaziora jo behar du bizirauteko: hau da kontestua. Testuinguru honetan gutxieneko soldata aberastasuna banatzeko mekanismoa izan daiteke eta pobrezia-atalasearen azpitik dagoen pertsona kopurua murrizteko, eragin zuzena baitu sektore feminizatuetan eta langile migratuen presentzia handiagoa dutenetan. Egia da enplegu sorkuntzan eragin negatibo txiki bat izan dezakeela (GSaren azken urteetako %22,3ko igoerak %0.15 gutxitu zuen denboraldi osoko enplegua) lan-kostuak igo baitaitezke, eta, teoria ekonomikoko hegemonikoak dio lan-kostuen igoeren aurrean, enpleguak behera egiten duela, enpresa buruek kontratazioa murrizten dutelako. Esan ze teoria ekonomikoa duzun eta nor zaren esango dizut, dio esaera zahar asmatu batek. Esaera modernoetan, aldiz, produktibitatea izeneko pertsonaia dugu, zeina orduko handitu daitekeen soldatak igoz eta lan orduak murriztuz, baina orduan pertsonaia berri batek bahitzen digu kontakizuna, Espainiar estatuak, zeinak Europar Batasunaren batz besteko produktibitatea baino %18 txikiagoa duen.

Egiantan, gutxieneko soldata handitzearen ondorio asko gobernuek eta enpresek igoera hori mamitzeko hartzen dituzten neurrien araberakoak dira. Adibidez, enpresek mozkin-marjina murriztu ditzakete; lan-kostuak kontsumitzaileei bideratu (adibidez, prezioak igoz), edo

(1) García Jurado, O. eta Olatukooperako hainbat kide, *Ekonomia eraldatzaileak. Ekonomia eta lurraldeak eraldatzeko proposamen bat*, Olatukoop, 2024. <https://olatukoop.eus/pentsatuz-ekin/#argitalpenak>

lan-doikuntzak egin marjina estentsiboan (langileak murriztu), edo marjina intentsiboan (kontrataturako ordu-murrizketak). Doikuntza-bide ugari daudenez, datuez haratago, analisi mikroekonomikoez haratago, dimentsio politikoa sartu behar da hasieratik, azken finean, tokiko baldintza politiko eta ekonomikoek –monoponio-mailak edo merkatuko lehia monopolistikoak, eta kapitalaren eta lanaren arteko ordezkapen-mota, besteak beste– zehazten dutelako gutxieneko soldata igoerek zenbateraino eragiten duten kolektibo zehatzetan, hau da, klase eta klase frakzioetan. Horrek esan nahi du lurraldearen arabera aldatzen dela aberastarenaren produkzioa eta banaketa, hau da, balioaren ekoizpena, zirkulazioa eta kontsumoa, eta horrek diosku hego euskal herrian erabaki behar dela edozein soldata, gutxienekoa ere.

Sindikatuaren indar korrelazioa desberdina da hemen, ez soilik gure egitura eta historia ekonomikoarengatik baita gure botere eta antolakuntza politikoarengatik ere, eta biek dute erlazio zuzena azken hamarkadetan egin diren borroka sindikalekin. Horrek botere eta kapitalen ekoizpen eta banaketan du eragin zuzena eta horregatik da indar korrelazioa desberdina lurralde desberdinetan. Are gehiago, geroz eta urrunago egon botere-gune eta erabaki-guneetatik orduan eta botere gutxiago geure burua herri moduan gobernatzeko, eta beraz demokratizatzeke, demokraziak hemen ekoiztutako eta banatutako gaitasun politiko eta ekonomikoak eskatzen dituelako. Eta, hain justu ere, inoiz ez dugulako lortuko gaitasun politikorik gorena edo absolutua, indar korrelazioak garrantzi handia hartzen du. Borroka eta negoziazio oro daukagun boterearen arabera izango baita, eta bestela begiratu Trump eta Europa.

Orain burua biratu, eta begiratu Trump eta Txina

Neoliberalismoak desindustrializazio garrantz bat inposatu du gure lurraldeetan eta balioaren produkzio gune asko suntsitu. Orain arte, garrantzi gehien izan duten soldatak balioaren zenbait produkzio guneetan zeuden. Baita sindikalismoaren borroka gehienak. Hor kokatzen da gutxieneko soldataren igoera. Aurrera begira, arreta osoa jarri beharko diogu kapitalaren zirkulazioari, soldaten igoera oro ez dadin gero etxebizitzaren alokairuan desagertu, gure soldata, gure bizitza, kapitalisten arteko kromo trukaketa bat izan ez dadin.

2) Lanbide arteko Gutzieneko Soldataren onurak

2.1. Ikuspegi ekologikoa

Un salario mínimo propio: dimensión ecológica

Jaime Nieto

La dimensión ecológica y social están íntimamente ligadas. La “economía rosquilla” de Raworth (2017) propone una imagen muy pedagógica (ver Figura 1): un techo ecológico (límites planetarios como el cambio climático) y un suelo social (necesidades básicas como ingresos dignos y acceso a energía). Entre ambos se extendería el “espacio seguro y justo” para la humanidad, que inspira el concepto de transición ecosocial justa. En este marco, los salarios mínimos emergen como herramienta clave para combatir la pobreza y garantizar una vida digna. Pero esta “vida buena” no flota en el vacío: debe adaptarse a cada contexto histórico y geográfico. Así, los salarios mínimos diferenciados territorialmente no solo se justifican, sino que resultan esenciales para construir equidad dentro de los límites ecológicos.

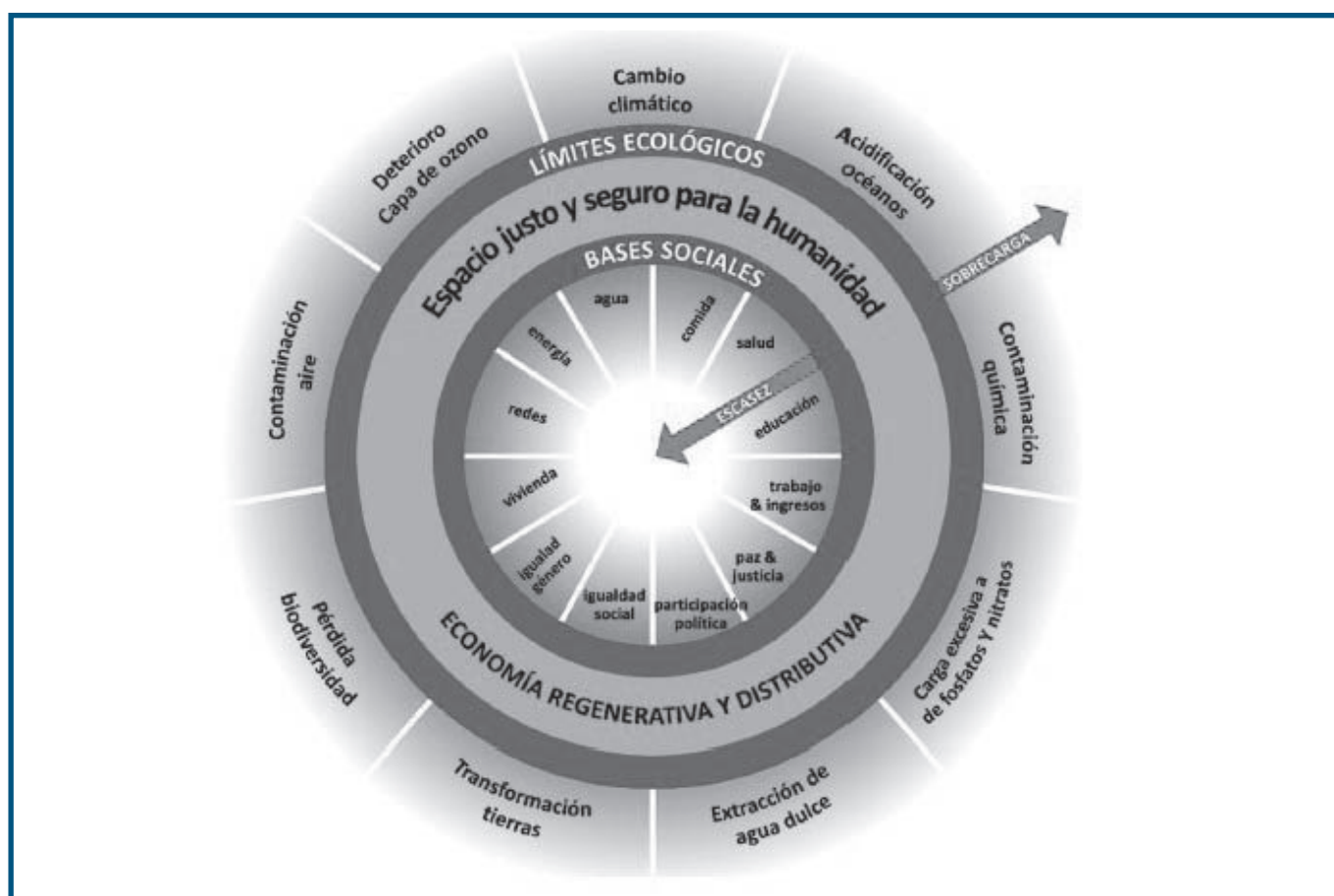


Figura 1. Economía rosquilla o “Doughnut Economics”. Adaptación desde Raworth (2017).

Sin embargo, los datos muestran un aparente dilema: cuando mejoran los indicadores sociales, empeoran los ambientales (Fanning et al., 2021). En sentido opuesto, el modelo neoliberal ha ralentizado algunos impactos ambientales en el Norte Global mediante la deslocalización industrial y la devaluación salarial, empeorando en algunos indicadores sociales. Esta tensión surge de la dependencia histórica de la expansión material de la economía para satisfacer las necesidades humanas. Esta realidad envuelve una paradoja: revertir el marco neoliberal podría resultar en una aceleración de los impactos ambientales. Como destacan los Post-Keynesianos, una mayor igualdad en la distribución de la renta primaria -vía aumento de la participación de los salarios en la economía- suele impulsar el crecimiento de la producción y el consumo. Por otro lado, aunque las rentas más altas contaminen más por persona (Oxfam, 2023), el impacto agregado de la mayoría social es mayor: aunque un yate contamine más que

un coche, todos los vehículos de combustión del mundo contaminan más que todos los yates de lujo. Romper esta cadena de enlaces supone mirar más allá del crecimiento económico y del modo de producción actual -diferentes formas de capitalismo.

Dejando de lado las propuestas de transición ecológica más convencionales como el Crecimiento Verde o los Pactos Verdes, de los que se acumula evidencia de su escasa viabilidad (D'Alessandro et al., 2020; Nieto et al., 2020; Vogel & Hickel, 2023), podemos centrarnos en las visiones que integran plenamente la dimensión social en la ecológica. Inspirándose en el espíritu de renovación social del *New Deal* de Roosevelt, los Nuevos Pactos Verdes (*Green New Deal*) emergen como una alternativa transformadora en tanto que la pugna distributiva pasa vertebrar el programa de transición ecosocial. El ala progresista del caucus demócrata en EEUU y el ala izquierdista del partido laborista británico hacen sendas propuestas (*Green New Deal* de Alexandria Ocasio-Cortez y *Green Industrial Revolution* de Jeremy Corbyn) que nunca llegaron a aprobarse. Además de la instalación masiva de renovables, estos programas incluían medidas como el incremento general de los salarios y también del salario mínimo en la versión británica. De la mano de una reindustrialización basada en la nueva economía de las renovables y la electrificación, aseguraban mejoras en la calidad del empleo. Asimismo, también preconizaban el fortalecimiento de los sindicatos, los servicios públicos y la propiedad colectiva y pública mediante cooperativas y la nacionalización de las nuevas infraestructuras, así como de otras existentes como los ferrocarriles en Reino Unido. Además, el *Green New Deal* proponía la conversión del empleo en un derecho a través de un programa de Empleo Garantizado y ambas medidas contemplaban diferentes formas de rentas básicas. Estos programas no solo buscarían la descarbonización de la economía, sino también un cambio en la correlación de fuerzas favorable a la parte salarial.

A pesar de lo novedoso y bien orientado de este enfoque, es probable que hubiera topado con el mencionado dilema entre expansión del consumo e impactos ambientales. Como se ha explicado, es indiscutible que las mejoras salariales y los salarios mínimos contribuyen a disminuir la desigualdad y la pobreza. No obstante, si de lo que hablamos es de satisfacción de necesidades para una "vida buena", el salario directo no ha demostrado mayor eficacia que otras alternativas como el salario indirecto. Con una muestra de 106 países (90% de la población mundial) Vogel y colaboradores (2021) muestran que los servicios públicos son entre 2 y 3 veces más eficaces en la satisfacción de la mayoría de necesidades que los ingresos directos. Además, lo hacen con un menor impacto ambiental, lo que podemos ilustrar con un ejemplo. Mientras el aumento del ingreso puede inducir un mayor número y uso de vehículos privados, un sistema de transporte público universal y de calidad puede resolver la misma necesidad con un insumo de materiales y energía radicalmente inferior. Esta reducción del consumo permitiría evitar modelos de renovables masivas, depredadoras de recursos y territorio y optar por alternativas distribuidas, autocentradas y comunitarias. Este paradigma post-crecientista (Kallis, 2017) no solo mejoraría la vida de la mayoría social en el Norte Global, sino que evita hacerlo a expensas de convertir otros territorios en zonas de sacrificio.

Esto implica un sindicalismo más exigente, que no solo defienda los derechos laborales y mejores salarios, sino también la recuperación y extensión de servicios públicos universales donde ahora predomina el mercado como sistema de provisión. En definitiva, superar el falso dilema entre lo ecológico y lo social y convertir la transición ecosocial en uno de los pilares fundamentales de la labor sindical. El resultado será no solo una sociedad más justa, sino también más próxima a la sostenibilidad.

Referencias

- Alexandria Ocasio-Cortez for Congress. (n.d.). Retrieved 15 May 2025, from <https://www.ocasiocortez.com/green-new-deal>
- D'Alessandro, S., Cieplinski, A., Distefano, T., & Dittmer, K. (2020). Feasible alternatives to green growth. *Nature Sustainability*, 3(4), 329–335. <https://doi.org/10.1038/s41893-020-0484-y>
- Fanning, A. L., O'Neill, D. W., Hickel, J., & Roux, N. (2021). The social shortfall and ecological overshoot of nations. *Nature Sustainability* 2021 5:1, 5(1), 26–36. <https://doi.org/10.1038/s41893-021-00799-z>

- Kallis, G. (2017). Radical dematerialization and degrowth. *Phil. Trans. R. Soc. A*, 375(2095), 20160383. <https://doi.org/10.1098/rsta.2016.0383>
- Momentum. (2019, November 23). Green Industrial Revolution. Momentum. <https://peoples-momentum.com/manifesto/green-industrial-revolution/>
- Nieto, J., Carpintero, Ó., Lobejón, L. F., & Miguel, L. J. (2020). An Ecological Macroeconomics model: The energy transition in the EU. *Energy Policy*, 145, 111726. <https://doi.org/10.1016/j.enpol.2020.111726>
- Oxfam. (2023). Climate Equality: A planet for the 99%. <https://policy-practice.oxfam.org/resources/climate-equality-a-planet-for-the-99-621551/>
- Raworth, K. (2017). *Doughnut Economics: Seven Ways to Think Like a 21st-Century Economist*. Random House Business.
- The Clean Energy Plan. (n.d.). The Clean Energy Plan. Retrieved 15 May 2025, from <https://thecleanenergyplan.com/>
- The European Green Deal—European Commission. (2021, July 14). https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_en
- Vogel, J., & Hickel, J. (2023). Is green growth happening? An empirical analysis of achieved versus Paris-compliant CO₂–GDP decoupling in high-income countries. *The Lancet Planetary Health*, 7(9), e759–e769. [https://doi.org/10.1016/S2542-5196\(23\)00174-2](https://doi.org/10.1016/S2542-5196(23)00174-2)
- Vogel, J., Steinberger, J. K., O'Neill, D. W., Lamb, W. F., & Krishnakumar, J. (2021). Socio-economic conditions for satisfying human needs at low energy use: An international analysis of social provisioning. *Global Environmental Change*, 69, 102287. <https://doi.org/10.1016/J.GLO-ENVCHA.2021.102287>

2.2. Sexu-genero arrakala

LGS igotzea, emakumeen eta pertsona migratuen bizi baldintzak hobetzea da

Maidier Domingo

Sexu-genero arrakalaren ikuspuntutik lanbide arteko gutxieneko soldataren igoerak onurak dakartza emakumeen artean, eta bereziki, emakume migratuen artean.

Azken hamarkadetan emakumeak lan merkatuan sartu gara, 80. hamarkadan %30a izatetik gaur egun ia %50a izatera pasa gara, baina parte-hartze hau ez da gizonezkoen baldintza berdinetan eman.

Emakumeok arrakala ugari jasan behar ditugu, bai soldatapeko lan merkatuan, bai lan merkatu honetatik kanpo.

Askotan aipatzen dugun soldata arrakalaz gain, pentsioetan, partzialtasun tasetan, etxeko lanetan eta zaintza lanetan ere jasan behar ditugu, besteak beste.

Arrakala hauen inguruan datu batzuk botako ditut, eta ondoren hainbeste aipatzen ez den arrakala batez hitz egingo dut, hitzarmen kolektiboetan ematen denaz, hain zuzen. Izan ere, lanbide arteko gutxieneko soldatarekin modu zuzenean lotuta dago.

Lehenik eta behin, partzialtasun tasari dagokionez: EAEko emakumeen tasa gizonezkoena baino hiru aldiz handiagoa da, eta bereziki sektore feminizatuetan eta sozialki gutxien baloratutako sektoreetan ematen da.

Segregazio horizontalari erreparatzen badiogu, Eusko Jaurlaritzak 2024an finantzatutako ikerketa baten arabera **langileen erdiak baino gehiagok** lana aldatu beharko luke, lan-merkatuan genero banaketa orekatua lortzeko.

Soldata arrakalak aztertzen baditugu, eskuragarri dauden azken datuen arabera, emakume eta gizonen arteko arrakala 5.780 eurokoa da EAEn, eta 5.926 eurokoa Nafarroan.

Arrakala hau 16.000 eta 17.000 eurora igotzen da Nafarroan eta EAEn, hurrenez hurren, bertan jaiotako gizon baten urteko batez besteko soldata, beste herrialde batetik etorritako emakume baten soldatarekin alderatzen badugu.

Silvia Federicik esan bezala “soldata ez da diru-kopuru jakin bat, gizartea antolatzeko modu bat da”.

Egoera horrek zuzeneko eragina du **pentsoetan**: gizonen %84ak erretiroagatikoa pentsoa jasotzen duen bitartean, ehuneko hau 49-ra jaisten da emakumeen artean.

Horrez, gain emakumeen %59ak 700 eurotik beherako erretiro-pentsoa jasotzen du. Horrek esan nahi du emakumeen erdia baino gehiago “pobreziaren atalasean” dagoela.

Guzti hau gutxi balitz, hasieran komentatu bezala, hitzarmen kolektiboetan ere arrakalak ematen dira:

EAEko Lan Harreman Kontseiluaren arabera, erkidegoan langileen %8ak (hau da 50.000 langile inguru) ez ditu lan-baldintzak araututa negoziazio kolektiboko akordio bidez, ondorioz, langile hauek lanbide arteko gutxieneko soldata jasotzen dute. Horietako gehienak emakumeak dira, zerbitzuetako edota osasun sektoretako langileak, eta 27.000 (erdia baino gehiago) etxeko langileak dira, gehienak emakume migratuak.

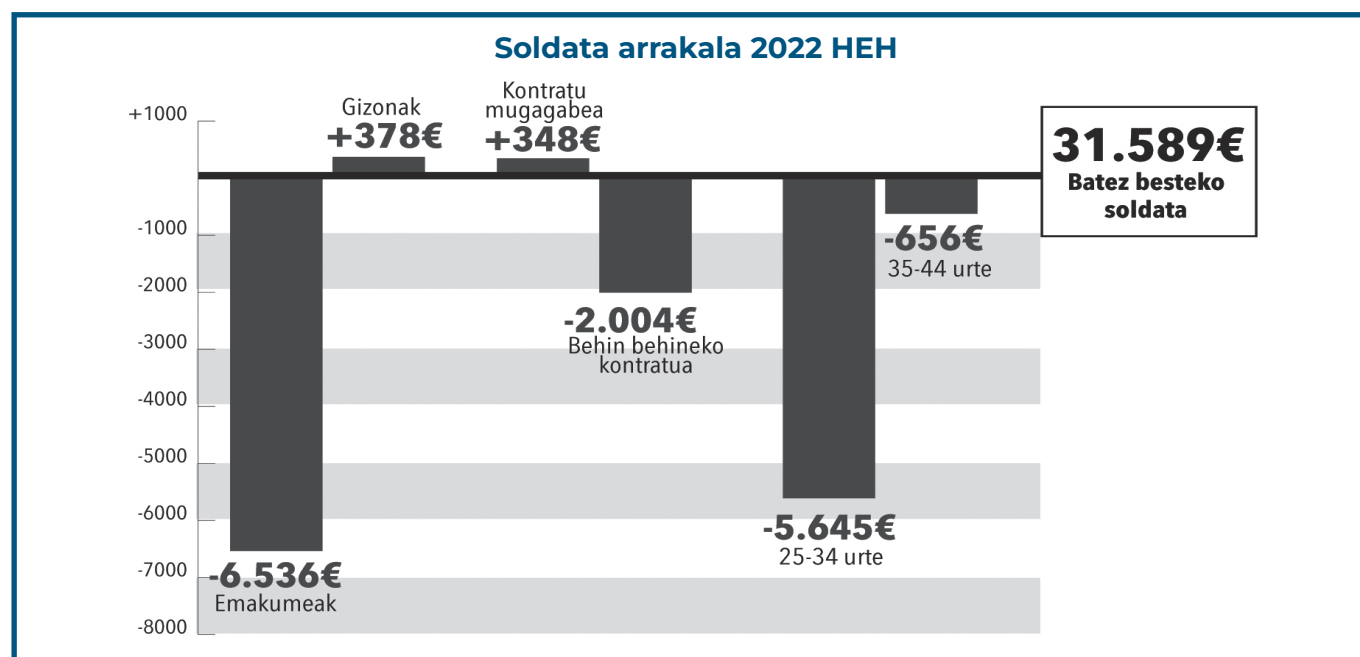
Lanaren Nazioarteko Erakundeak adierazten duen bezala negoziazio kolektiboa oinarritzko eskubidea izateaz gain, bidezko soldaten eta lan-baldintza egokien alde borrokatzeko tresna da, eta berdintasunean aurrera egiteko funtsezko baliabide bat ere bada. Orduan, zer gertatzen da negoziatzeko aukerarik ez duten langileekin? Lan baldintzak eta soldata hobetzeko aukerarik gabe gelditzen direla. Eta honen eragina praktikan zein da? Emakume askorentzako lanbide arteko gutxieneko soldata, minimo bat izan beharrean, sabaia bat bihurtzen dela.

Zentzu honetan, lanbide arteko gutxieneko soldata igotzea, emakumeen eta pertsona migra-tuen bizi baldintzak hobetzea da.

Sexu-genero arrakalaren ikuspegitik LGS propio batek izan ditzakeen onurak

Maddi Isasi

Sexu-generoaren araberako soldata arrakala sistema kapitalista heteropatriarkalak behar duen zerbait bezala ulertu behar dugu, beraz, ez da inolaz ere kasualitatea ezta kantitate edo enpleguen ezaugarriekin zerikusirik duen zerbait ezta zerbait naturala ere.



Irudia 2. Iturria: Ipar Hegoa Fundazioak egina, INEren soldata egiturari buzuko Inkestatik abiatuta. Ikusmiran 20. Euskal Herriko langileriaren lan eta bizi baldintzak. 2025eko apirila.

Sexu-generoaren araberako soldata arrakalaz ari garenean, batez besteko soldataren grafikoari erreparatzen badiogu gauza jakina da arrakala handi bat dagoela gizonak batez besteko soldataren gainetik egotetik, urtean emakumeek 6.536 € gutxiago kobratzen dugu batez beste. Baina grafiko honekin batera esan nahi dugu:

1. Soldaten batez besteko datu orokorretatik haratago, sexuaren araberako lan banaketak eragiten duela erabat soldata arrakalan. Datu horretatik askoz haratago doan fenomeno bat dela beraz, sistemak berezkoa duena eta erreproduzitzen duena.
2. Noski, beste arrakala batzuk ere gurutzatzen direnean areagotu egiten da arrakala hau: jatorri eta arrakala arrazista, adinaren arrakala... eta horiek egoera berriak eta injustuak ere sortzen ditu, arrakalak areagotzen.
3. Ez da soilik soldata kontu bat, diskriminazio zuzenaz ari gara, lanaldi partzialak emakumeok betzeaz, segregazio horizontal eta bertikalaz, lanpostuen balorazio androzentrikoez, zaintza lanak "lan merkatutik kanpo" utzi eta emakumeoi* inposatzaez...
4. Baina guzti honekin esan nahi dugu soldata arrakala, zentzu batean, feminismo liberalak eta instituzioek asimilatutako kontzeptu bat dela (makinaria burokratiko oso bat daukate soldata arrakala kuantifikatu eta hori gutxituko omen duten hainbat eta hainbat azaleko neurri, politika eta plan estrategikoak). Terminoak gaur gaurkoz balio digu, baina EZ DUGU PATRONALAK eta INSTITUZIOEK erabiltzen duten era berean erabili nahi.

Hau gertatzen da, merkatua (eta sistema osoa) sexuaren araberako lan banaketan oinarritzen delako: Sexu-generoaren arabera lan batzuk edo beste batzuk esleitzen dizkigu: lan horiek NORR egiten dituenaren arabera daude EZBERDIN baloratuta. Hau da, sistemak genero kategoriak sortzen ditu eta horiei posizio, rol eta lan ezberdin bat esleitzen die. Sexu-genero dikotomia horiek naturalizatzeko saiakerak eginez eta nolabait bereizketa hauek normalizatu.

Hau onarpen sozial handia daukan fenomeno da gaur egun. Zein momentutan iruditu zaigu lan batzuek (gurpilak egitea, edo armak fabrikatzea) beste batzuek (pertsonek helduak zaintzea erresidentzia batean) baino gehiago balio dutela?

Emakumeoi oro-har zaintzari lotutako eta "erreprodukzioari" lotutako lanak esleitzen zaizkigu. Horrek "justifikatu" egiten du lan batzuek gutxiago balio izatea. Are gehiago, askotan ez dira enplegu hauek lan bezala ere kontsideratzen (askotan sektore feminizatuetatik salatu den kontu bat da negoziazio kolektiboan baita ere balioa kentzen zaiela, "benetako lan" baino gehiago "gizon-familia buruaren diru sarrera extra" bezala hartzen direla).

Herrialdeen arteko hitzarmenen arteko alderaketa (eurotan)

	GIPUZKOA		BIZKAIA		ARABA		NAFARROA	
	Peoi arrunta	1. mailako ofiziala	Peoi arrunta	1. mailako ofiziala	Peoi arrunta	1. mailako ofiziala	Peoi arrunta	1. mailako ofiziala
Kale garbiketa	28.738,73	33.755,22	21.803,85	23.699,6	19.044,15	20.285,4	23.829,06	28.203,33
Aretoetako garbiketa	17.537,37	21.838,35	16.425,5	18.286,45	18.487,85	20.096,72	20.350,88	21.250,56
Aldea	11.201,36	11.916,87	5.378,35	5.413,15	556,3	188,68	3.478,18	6.952,27
%	63,87	54,57	32,74	29,60	3,01	0,94	17,09	32,72

Iturria: Ipar Hegoak landutako datuak, hitzarmenetan jasotako informazioaren arabera.

Honela, hurrengo grafiko honetan⁽¹⁾ ikus dezakegu sektore maskulinizatueta KATEGORIA be-rean lan egiten duten lan hitzarmenak alderatzen baditugu sortzen den arrakala. Hau da, kale garbiketako peoi arruntaren soldata, areto zein eraikinetako garbitzailearena baino %36,87 handiagoa da. Kasu honetan oso adierazgarria da lan praktikamente berdina egiteagatik bai-na NORK egiten duen ezberdina izanda zein den aldea.

Are gehiago, kontutan hartu behar dugu soldata arrakala kalkulatzeko orduan soilik kontu-tan hartzen direla lan merkatuan sartzen diren ENPLEGUAK eta ez lan guztiak. Are gehiago, ekonomia feministatik aldarrikatzen dugun bizitza vs kapitala paradigman ZAINZA LANAK lan bezala aitortuak izatea aldarrikatzen dugun honetan, soldata arrakala kalkulatzeko or-duan ez al genituzke kontutan hartu beharko emakume askok eta askok MUSUTRUK egiten dituzten lan guzti horien ekarpena? Nolako izango litzateke soldata arrakala lan horiei ema-ten zaien balio ekonomiko nuloa kontutan hartzen badugu?

LGS propioak onurak ekarriko lituzke, noski, enplegu prekarioenak okupatzen dituzten lan-gile klaseko emakumeei bizi baldintzak hobetzeko neurri bat da. Ikusi besterik ez dago LGS langaren azpitik kokatzen diren milaka emakumeak: elikagai merkataritza, saltoki handiak, garbiketa, telemarketing, etxeko langile edo akademietako langileen soldatak.

Baina hortik haratago, sexuaren araberako lan (ez enplegu) banaketarekin amaitu beharko litzateke, lan eta enplegu guztien birbalorazio bat beharko litzateke. Bestela, arrakala hau erre-produzituko da etengabe.

Are gehiago, onurak ekarriko lituzteen zerbait izateaz gain, esan nahi dugu zor bat ere ba-dela. Zor patriarkal historiko bat existitzen delako. Zaintza eta bizitzaren sustengurako beha-rrezkoak diren lan guztiak emakumeon* bizkar eta doan geratu dira eta lan hauetatik siste-ma kapitalistak zein jendarte osoak atera du probetxua. Honek emakumeok* lan merkatuan menpeko eta bigarren mailako egoeran egotea ekarri du.

(1) 2023. urtean LAB-ek publikatutako Soldata Arrakaladen inguruko ikerketatik hartutako datuak.
<https://www.lab.eus/wp-content/uploads/2023/02/Soldata-arrakalaren-azterketa.pdf>



2.3. Langile migratu eta arrazializatuak

Beneficios de un SMI propio para las personas migradas: una perspectiva antirracista

Xiomara Suaza

Promover un Salario Mínimo Interprofesional (SMI) propio, superior al estatal, desde una perspectiva antirracista, tiene un profundo impacto positivo en la vida de las personas migradas, especialmente aquellas que desempeñan trabajos históricamente precarizados. Esta medida no solo representaría una mejora directa en las condiciones laborales y económicas, sino también un avance significativo hacia una mayor justicia social.

En primer lugar, establecer un SMI propio más elevado tendría claros beneficios sociales y económicos. La mayoría de las personas migradas ocupan empleos mal remunerados en sectores como los cuidados, la hostelería, la construcción, la agricultura o el trabajo doméstico. Mejorar sus ingresos implicaría una mejora inmediata de sus condiciones de vida y las de sus familias.

Además, contribuiría a reducir la pobreza estructural que afecta de forma desproporcionada a estas comunidades, especialmente a mujeres y jóvenes migrantes. Los bajos salarios están directamente relacionados con los altos índices de exclusión y vulnerabilidad. Elevar el SMI supondría un paso firme en la lucha contra la desigualdad económica y social.

El acceso a mejores condiciones laborales es otro de los efectos positivos. Un SMI propio no solo reduciría la explotación laboral y la informalidad, sino que también permitiría a muchas personas migradas acceder a empleos más estables, con derechos laborales garantizados.

Asimismo, esta medida permitiría una revalorización del trabajo migrante y racializado, históricamente desvalorizado y precarizado. Reconocer salarialmente su contribución esencial al funcionamiento de sectores clave es un acto de justicia y reparación.

Desde una perspectiva de género, el impacto también sería relevante. Muchas mujeres migradas desempeñan los trabajos peor remunerados. Un aumento del SMI ayudaría a reducir la brecha salarial y dignificaría sus condiciones laborales, generando un efecto positivo en sus vidas y en las de quienes dependen de ellas.

En relación con la Ley de Extranjería, mejorar el SMI facilitaría a muchas personas en situación administrativa irregular cumplir con los requisitos para su regularización, como demostrar ingresos mínimos o iniciar procesos de reagrupación familiar. Esto supondría un avance en el reconocimiento de derechos y en la estabilidad de sus proyectos de vida.

Desde un punto de vista económico, un salario digno para las personas migradas fortalecería el conjunto de la economía formal. Con mayor capacidad adquisitiva, aumentaría el consumo y se dinamizaría el crecimiento económico. Además, con mejores condiciones, las personas trabajadoras tendrían mayor poder de negociación y capacidad para mejorar aún más sus condiciones laborales.

Retos y limitaciones

Sin embargo, esta propuesta enfrenta obstáculos importantes que deben ser abordados con honestidad. Uno de los principales desafíos es la sostenibilidad y viabilidad práctica de esta medida: ¿cómo se implementaría?, ¿sería posible para todas las personas trabajadoras?, ¿existe la voluntad y capacidad política necesarias para hacerlo realidad?

Otro aspecto a considerar es la estructura del mercado laboral en relación con las personas migradas. Muchos empleadores de personas migradas no son grandes empresas, sino pequeños autónomos o particulares de clase trabajadora que también sufren las consecuencias del sistema. Sin embargo, esto no justifica que se perpetúen dinámicas coloniales y racistas, como jornadas extenuantes, salarios bajos, contratos fraudulentos, despidos impunes o la falta de cotización.

Estas prácticas tienen consecuencias graves a medio y largo plazo: pensiones reducidas o inexistentes, ausencia de protección ante accidentes laborales o enfermedades profesionales, y una exclusión sistemática de derechos.

Es necesario, por tanto, abrir un debate sobre el papel que se asigna a los cuerpos migrados y racializados en el sistema económico. No es casualidad que estas personas estén sobrerrepresentadas en los sectores más duros y menos valorados. Si se quiere realmente promover un SMI que mejore su vida, también es imprescindible cuestionar las bases del sistema que los sitúa, casi exclusivamente, como fuerza de trabajo para el sostenimiento de los cuidados y los trabajos esenciales.

Conclusiones:

- Podría contribuir a la mejora de la vida de las personas migradas, pero no soluciona el problema de raíz (cuestión estructural interseccionada con clase, género, raza, etc).
- Es fundamental, pero no es suficiente para garantizar que las personas migrantes accedan a trabajos estables con condiciones laborales dignas (eso más bien tiene que ver con las reformas laborales y en materia de extranjería)
- Podría tener implicaciones para la justicia económica y social de las personas migradas. No obstante, ¿quien hace veeduría cuando se trata de personas migradas?

El salario mínimo propio como deuda y oportunidad en Euskal Herria

Josefina “Txefi” Roco

El salario mínimo propio como condición de posibilidad de unos mínimos materiales dignos para las trabajadoras es para LAB un reto poliédrico o multidimensional.

No todas cuentan con un salario mínimo ni tienen las mismas posibilidades para exigirlo. Tenemos que ser capaces de leer cómo este sistema capitalista, patriarcal, colonial y racistamente estructurado se reafirma y expande a partir del expolio y explotación de terminados cuerpos-comunidades-territorios. Para crear estrategias e instrumentos que confronten y plantean alternativas y que tengan como protagonistas a las trabajadoras migradas y/o racializadas.

En Euskal Herria prima la acogida instrumental, una “integración funcional” para cubrir los vacíos en los nichos laborales que, no casualmente, tienen las peores condiciones laborales, concentran una segregación según origen y género y sobre los que administración e inspección eligen ponerse de lado.

Poner en la agenda y activar luchas en torno al salario mínimo, necesariamente es repensar cómo conectar esta reivindicación con las realidades concretas de las y los trabajadores migrados y/o racializados en Euskal Herria.

¿Cómo traducir esta lucha con las y los compañeros cuyos salarios hace tiempo están por debajo del mínimo y que en casi todos los casos sus pagas no son proporcionales con las jornadas?

Esta pregunta horizonte, nos conduce al menos a tres escenarios posibles a los que nos gustaría que nos acerque esta la lucha por el salario mínimo propio en Euskal Herria, que nos parecen especialmente interesantes desde el punto de vista de las trabajadoras migradas y/o racializadas:

1. **El salario mínimo propio como puente para superar la dictadura del salario**, que funciona como brutal mecanismo de control y domesticación del capital y la patronal para fragmentar, chantajear y precarizar la fuerza de trabajo. **Blindar un mínimo propio común es garantizar un margen de respiro y protección a quiénes se encuentran en situaciones de mayor vulneración y desprotección.**
2. El salario mínimo propio elevaría el subsuelo del conjunto de la clase trabajadora vasca. Si la media se mejora, se espera por tanto una mejora en quiénes están por debajo del suelo, es decir en los subsuelos. Las y los compañeros históricamente excluidas, discriminados y vulneradas por su situación de personas trabajadoras migradas y/o racializadas.
3. **Se trata de una lucha que estrecha las brechas y teje puentes que avanzan en la recomposición de una clase trabajadora vasca** que se fortalece del reconocimiento de la aporta-

ción y la presencia de las personas trabajadoras más precarizadas, personas migradas y/o racializadas. Desde el punto de vista antirracista esta es una de las bases de nuestro nuevo sindicalismo. Reconocer a estas compañeras, reparar las deudas coloniales que tenemos con ellas y trabajar juntas disputando medidas de justicia e igualdad de derechos y oportunidades para todas.

En suma, la lucha por el salario mínimo propio en Euskal Herria representa una oportunidad para, contando con unas condiciones de cierta estabilidad en el corto-medio plazo, prefigurar aquí y ahora unas condiciones de disputa y confrontación que debiliten y ataquen de raíz las dinámicas estructurales de este sistema desigual y desigualitario.

Se trata no sólo de una condición de posibilidad para vivir mejor, contando con unos mínimos materiales y blindando espacios de estabilidad económica para el conjunto de la clase trabajadora. Sino también de un trampolín político que proporcione condiciones para negociar mejor, pelear con más seguridad y contar con grados de autonomía más amplios o menos limitados para todas las personas trabajadoras en Euskal Herria.

El salario mínimo propio es un instrumento de soberanía para vivir mejor. Una oportunidad de tejer común, garantizando canales, mecanismos y espacios para que todas las diversas personas trabajadoras se sientan parte activa de esta lucha que es de todas.

2.4. Gazteak

Gazte prekaritatea eta lanbide-arteko gutxieneko soldata propioa

Jon Ormaetxea

Gazteok urteak daramatzagu salatzen gure bizitzak guztiz prekarioak direla eta gure belaunaldiak ez duela krisia ez den beste ezer ezagutu. Gure mundua gidatzen duen sistema neoliberalaren agortzea ematen ari den garaian hazi eta hezi da gure belaunaldia, hau da, kapitalak etekin metaketari eutsi ahal izateko krisi egoera betikitzen duen berregokitze testuinguru batean. Bizitzaren eta kapitalaren arteko talka are gordinagoa den garai batean.

Krisi egoera honek gizarte sektore gehienei eragiten badie ere, gazteoi modu berezitan eragiten digu. Lan eremuan, beste hainbat gizarte sektoreekin batera, esplotatuenak gara, hogeita hamar urte bete baino lehen gurasoen etxetik emantzipatzea amets hutsa besterik ez da, ezin dugu gure ikasketa prozesua modu duin batean garatu eta ezin aipatu gabe utzi guzti honek gazteon osasun mentalean eta etorkizunerako espektatibetan daukan eragin kaltegarria.

Guzti hau ez dut nik esaten, datuek baizik

Enpleguaren munduari erreparatzen badiogu, gazteon behin-behinekotasun tasa Euskal Autonomia Erkidegoan %46-ean eta Nafarroa Garaian %45,67-an da, Gazteen Euskal Behatokiaren eta Espainiako Estatistika Institutuaren arabera, hurrenez hurren. Europako batez beste koaren bikoitza da. Euskal Autonomia Erkidegoan 2010. urtetik hona soilik 142 eurotan igo da gazteon batez besteko soldata. Honekin batera, EAE-ko gazteon %22,2a bakarrik bizi daiteke gurasoekiko dependentzia ekonomikorik gabe.

Hezkuntza sistemaren pribatizazio eta merkantilizazioak ere ez dira atzean geratzen. Nafarroako Unibertsitate Publikoaren eta Euskal Herriko Unibertsitatearen datuen arabera gradu baten batez besteko matrikulak 906-1.282 eta 805-1.335 euro bitarteko kostuak ditu, hurrenez hurren. Horrek argi adierazten du unibertsitate ereduak irisgarritasun eta unibertsaltasun traba nabariak dituela.

Egoera honen aurrean, ezinbestekoa da sakoneko neurri integralak hartzea gazteon prekaritatearekin amaitzeko eta bizitza duinak bermatu ahal izateko.

Guztion bizitzen duintzera bidean argia da lanbide-arteko gutxieneko soldata propioa izateak dituen onurak. Enpresek gero eta etekin handiagoak metatzen ari diren bitartean oinarritzko ondasunen prezioak izugarri garestitzen ari dira; etxebizitza, gasolina edota elikagaiak izanik honen adibide argienak. Horri, espainiar Estatu mailan ezarritako lanbide arteko gutxieneko

soldataren bitartez aurre egin behar diogu. Alta, eredu horrek ez ditu asetzen Euskal Herriko gazteon zein oro har langileon beharrak. Izan ere, Euskal Herriak berezko ezaugarri, ekonomiko, politiko, sindikal eta sozialak ditu. Honek, halabeharrez ezaugarri guzti horiek gure bizitzak zeharkatzen duten edozelako neurri diseinatzerako orduan kontuan hartzea ezinbestekoa da, soldata minimoaren baitan ere bai. Bestela, nekez lortuko dugu Euskal Herriko herri sektoreen mesedetan bideratutako eredu sozioekonomiko bat eraikitzea.

Hori horrela, gazteon kasuan are determinanteagoa da lanbide-arteke gutxieneko soldata propioa izatea. Gazteok egiten ditugun soldatapeko lanengatik diru gehiago jasotzen badugu, eta oro har gure lan baldintzak hobetzen badira, gure bizi baldintzek hobera egingo dute. Honek bermatuko liguke erosahaldimen handiagoa izatea, alokairurako sarrera duinagoa izatea, soldatapeko lan bat baino gehiago egin behar ez izatea... Modu sinplean esanda, Hego Euskal Herrirako lanbide-arteke gutxieneko soldata propioa izateak Hego Euskal herriko gazteen bizitzak hobetzen ditu. Guzti honek beraz, agerian uzten du berriz ere burujabetzaren beharra; Euskal Herrian herri sektoreen bizi baldintzak duintzera bidean politika eraginkor eta eraldatzaileak aurrera eramateko ezinbestekoa dela burujabetza, alegia. Euskal Herrian politika publikoak, fiskalak, ekonomikoak, enplegu politikak eta abar antolatu eta norabidetzeko ezinbestean kontutan hartu behar dira Euskal Herrian ditugun indar harremanak, errealitate sozial, sindikal, ekonomiko eta abarrak. Hots, burujabetza ez da beste eztabaida bat, burujabetzaren beharra ez da aldarri abstraktu eta erromantiko bat, eztabaida tronkal bat baizik, Euskal Herrian ematen den edozein eztabaida enfokatzeko prisma ematen digun aldagaia.

Azaldutako argudio guzti hauek gutxi balira, ezin aipatu gabe utzi aberastasunaren banaketa justuago baten bitartez Euskal Herriko herri sektoreen bizi baldintzak hobetuko dituen lan harremanetarako esparru propioa lortzera bidean ere aurrerapauso garrantzitsu bat dela lanbide-arteke gutxieneko soldata propioa lortzea.

Hori horrela, Hego Euskal Herrirako zehaztu daitekeen lanbide-arteke gutxieneko soldataren kopuru zehaztetik haratago, eztabaidaren markoa hemen kokatu izanak eta bertako indar harreman eta ezaugarrien arabera egin izanak garrantzi berezia dauka. Guzti honek, izan ere, Euskal Herriko gazteoi momentu honetan zein etorkizunean gure lan eta bizi baldintzetan eragiteko gaitasunak biderkatzen dizkigu. Beraz, gazteok argi dugu hau dela gazte zapalduarik biziko ez den Euskal Herrira bidean, ezinbestean urratu beharreko bideetako bat. Hain zuzen, eraldaketa soziala eta burujabetzaren norabidean jauzi berri bat egiteko aukera dugulako parez pare.

2.5. Pobrezia eta LGS

Un SMI propio va a favorecer a quienes sufren los empleos más precarios y peor pagados

Jabier Sáenz

El tema del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), con ese nombre tan ligado al empleo, parece que sólo puede interesar a quienes se ubican en el mundo del trabajo asalariado. Normalmente así ha venido ocurriendo hasta no hace muchos años, sin que el sindicalismo nos preocupáramos de lo peligrosa que era esta deriva. En realidad, esto nos ha ocurrido en otros muchos terrenos a quienes formamos parte de los sindicatos, si bien, hemos sabido reaccionar, aunque no todos y todas por igual, y tampoco al mismo tiempo.

Basta con echar un vistazo a como, el mundo sindical, hemos ido integrando nuevas ideas, recogidas de los movimientos sociales, con los que venimos trabajando en variados campos sociales desde hace algunas décadas. Eso ha ocurrido con las ideas feministas, antirracistas, insumisas, antibelicistas, ecologistas...

Lo que a continuación me propongo hacer con la idea del SMI, de forma muy resumida, es buscar aquellos ángulos desde los que reflexionar sobre ella, con el propósito de ayudar a que pueda ser compartida por una mayoría de agentes sociales, ajenos al movimiento sindical.

Para ello, lo primero que tenemos que practicar la gente sindicalista, es predicar con el ejemplo. Hacer que la lucha por el SMI nos unifique a todos y todas, independiente de que sepamos que, si tenemos convenios con salarios que superan con mucho al SMI, este tema puede im-

portarnos poco. Nos importa, porque creemos en la solidaridad. Por eso, el haber convertido esta cuestión en una reivindicación social, plasmada en una ILP por un SMI propio para la Comunidad Autónoma de Euskadi, ha sido una muy buena idea, a la que hay que acompañar con un intenso trabajo de calle que permita extender al máximo la socialización de la misma.

Pero nos importa también, porque pelear por un SMI propio que supere ahora y en el futuro, el insuficiente importe que tiene este salario en la actualidad, va a favorecer a quienes sufren los empleos más precarios y peor pagados. De los 2,5 millones de trabajadoras y trabajadores que cobran el SMI en España, un tercio son mujeres y jóvenes. Además, de todas las mujeres asalariadas, un 20% cobra el SMI.

Si no se produce un incremento fuerte y mantenido del SMI en los próximos años, su virtualidad de ir cerrando la brecha de género se habrá dilapidado. Y otro tanto ocurrirá con la brecha que hoy existe entre el SMI y el salario medio. En 2025, este ascendía, en el Estado español, a 2.009,85 €, en 14 pagas, por lo que los 1.184 € del SMI sólo llegaban a un 58,91% del salario medio, y en el caso de nuestra CAE, con un salario medio de 2.410 €, a un 49,13%.

Hay dos ejemplos, ambos negativos, de lo que supone perder la protección del SMI para colectivos sociales, no empleados, a los que hace años les amparaba el hecho de que sus prestaciones o servicios gratuitos estuvieran indiciados al SMI. El primero es el de la implantación del IPREM (Indicador Público de Renta de Efectos Polivalentes), el 1 de julio de 2004, por el primer Gobierno de Zapatero, sustituyendo al SMI como índice de referencia. Aquel año, el IPREM era de 460,50 € mensuales (14 pagas) y el SMI sólo un poco superior, 490,8 €. En las dos décadas transcurridas hasta 2025, el IPREM sólo ha subido hasta 600 € y el SMI hasta 1.184 €. Es decir, en 2004 el IPREM alcanzaba hasta el 94% del SMI y ahora, sólo llega al 50,6%.

¿Quién ha salido perdiendo con la sustitución del SMI por el IPREM? Quienes cobran prestaciones y subsidios de desempleo, quienes tienen derecho a asistencia legal gratuita, derecho a compra de viviendas sociales, al bono social eléctrico, a becas estudiantiles, etc. Todas las personas que se encuentran en estas situaciones han perdido muchísimo dinero en sus prestaciones al depender de un índice de referencia tan bajo como el IPREM.

El segundo ejemplo es el de las personas en situación de pobreza, que tienen derecho a recibir la prestación de la RGI. A ellas, desde que en el año 2000 se estableciera la referencia a que la prestación que deberían percibir debía ser el 75% del SMI, se les garantizaban las mismas subidas anuales que se aplicaban al SMI. Además, el índice de cobertura fue subiendo con los años, llegando al 88% del SMI para personas no pensionistas y 100% del SMI para pensionistas. En 2012, en plena crisis austericida, el Presupuesto del GV para ese año se cargó este índice con carácter permanente, además de reducir un 7% los importes de la RGI, sin que se recuperaran en el futuro. ¿Qué hubiera ocurrido en caso de mantenerse los índices señalados? Que una unidad de convivencia de una persona sólo cobraría de RGI en 2025, 1.215,57 € (88% x 1.381,33 €), frente a las 853,28 € que hoy percibe; y, que una persona pensionista sólo, que actualmente cobra un máximo de RGI de 1.080,82 €, recibiría 1.381,33 €.

Para terminar una breve referencia al movimiento pensionista y su ya finiquitada recogida de firmas, de forma super exitosa, para una ILP por un complemento de las pensiones de jubilación para mayores de 60 años hasta el nivel del SMI anual. Este movimiento, que nació hace 7 años peleando por una pensión mínima de 1.080 €, es un referente fundamental para extender la idea que he querido desarrollar en mi exposición: que apostar por la convergencia en la reivindicación de un SMI propio, que cuente con un importe económico digno, permite la confluencia del movimiento sindical y otros movimientos sociales, en cuanto a que el SMI puede jugar, en estos momentos, un papel aglutinador, a nivel social, que no puede jugar el empleo.

2.6. *Lehen sektoreko langileak*

Un salario mínimo interprofesional suficiente también para el sector agrario

Andoni García

La mayoría sindical vasca hemos activado la reivindicación de un salario mínimo interprofesional adecuado a nuestra realidad socio económica, y para ello se ha definido una doble vía.

Según la legislación vigente se puede fijar mediante un acuerdo interprofesional entre sindicatos y patronal un salario mínimo propio, con el alcance y cuantía que se acuerde en la mesa de negociación. Y por otro lado cabría la posibilidad de modificar el Estatuto de los Trabajadores mediante una iniciativa legislativa popular para que las instituciones de aquí (Gobierno Vasco y Gobierno de Navarra) tengan la competencia que les permita fijar un salario mínimo propio que responda a nuestra realidad.

La garantía de una renta mínima no es un concepto novedoso en materia agraria. Debemos recordar que en 1992 se adopta la primera reforma a gran escala de la Política Agraria Comunitaria (PAC), pasando de un sistema de apoyo al mercado a una ayuda directa a la renta de las personas agricultoras. Se establecen por primera vez los pagos directos a la parte productora, en función de la superficie cultivada o del número de animales. Estamos hablando de las ayudas directas PAC del primer pilar, que lejos de garantizar una renta digna a las baserritarras, ahondó en la desigualdad de los sectores de producción e insufló grandes cantidades de dinero público a personas que no ejercían la actividad agraria.

Las sucesivas reformas de la PAC desvincularon esas ayudas de la producción agraria mediante sistemas de desacoplamiento, atendiendo a referencias de producción del pasado, materializando de facto una privatización encubierta de unas ayudas directas dirigidas a la renta de las baserritarras. En la actualidad la fotografía del reparto de las ayudas directas de la PAC nos dice que el 10% de las solicitantes acaparan el 60% de las ayudas, y que en la actualidad más del 40% de las personas receptoras de estas ayudas están jubiladas.

Una ayuda directa que en su esencia era un complemento de renta para las personas productoras, se ha convertido en una fuente de ingresos sin necesidad de producir. Y además podemos afirmar que la acaparación de estas ayudas PAC son el mayor obstáculo para la incorporación de nuevas personas a la actividad agraria. Por lo tanto estamos hablando que debemos cambiar de raíz este sistema apoyo a un salario digno para la actividad agraria. Un nuevo sistema que complemente la renta de las personas productoras hasta garantizar un salario mínimo, junto con la complementación pertinente a una pensión mínima para las personas baserritarras jubiladas. Un sistema de complementos sin distinciones según los sectores de producción (sería una manera de reparar la marginación de sectores como la horticultura) y no haya diferencias según escalas de producción.

Al mismo tiempo la garantía de un mismo salario interprofesional mínimo para el conjunto de la clase trabajadora, impulsaría de manera importante la incorporación de nuevas personas a la actividad agraria; con lo que también estaríamos dando respuesta a la priorización del relevo generacional en la producción agraria. Somos conscientes de que es necesario un proceso de transición para llegar a satisfacer una cuantía ligada a nuestra realidad socio económica, pero no es aceptable que nuestros gobiernos locales se pongan de perfil y las patronales (CONFEBASK y CEN) se nieguen incluso al debate.

No estamos inventando nada nuevo, en estados como Canadá, EEUU, Brasil o Alemania existen salarios mínimos de diferente cuantía. Es cuestión de voluntad política, y nuevamente la movilización va a ser crucial para romper actitudes inmovilistas.

2.7. Onuradun langileak

Gutxieneko soldata Euskal Herrian igotzen jarraitzeko beharra

Jon Bernart Zubiri eta Mikel Barba

EHU-ko Ekonomia Aplikatua saileko eta Lan Harremanak Fakultateko irakasle eta ikertzaileak

Azken urteetan asko eztabaidatu eta idatzi da gutxieneko soldataren igoerak dituen ondorioen inguruan. Ekonomia konbentzionalean, soldata kostu soil gisa ulertuta, Lanbide-arte-ko Gutxieneko Soldata (LGS) igotzeak enplegu mailan eragin negatiboa izango du, soldata baxuetako lan batzuk arriskuan jarritz. Ildo beretik, Lurralde Ekonomian ondoko herrietarako

deslokalizazioetan eragina izan ahal duela azpimarratzen da, soilik Euskal Herrian eta ez inguruko herrietan izango lukeen testuinguruan.

Lanaren Ekonomian, ordea, LGS beti eta edonon igotzearen onurak nabarmentzen dira, kapitalaren metaketa erregimena disziplinatzen duelako, produktibitatea igotzeko inbertsioak eta garapen teknologikoa bultzatuz. Gainera, LGS jasotzen duten langileen baldintzak hobetzeak langile klase osoaren barne kohesioa eragiten du. Kontsumoa bultzatzen du ere, tokiko enpresa eta saltokien alde ekonomia suspertuz. Zeharka, LGS igotzeak oinarrizko dirulaguntza sozialak eguneratzeko eta Lan Hitzarmenen negoziaketarako erreferentzia den heinean, borroka intersektoriala eta intersindikalerako pizgarria da ere, soldata igoerak orokortzeko helburuarekin.

Argumentu horiek bataila politikoaren parte dira, eta edozeinean, gutxieneko soldataren igoerak ondorio anitzak ditu, ikerketa agendan sakontzeko beharra agerian uzten duena, bere onurak gizarteratzeko. Egungo LGS eta Euskalerrirako sindikatuek proposatzen duten LGS propioa zenbat langileentzako izango lukeen eragina kontuan hartunda abiatu beharko genukeen hausnarketa estrategikoa.

LGS 1.500 arteko igoerataz onuradunak Euskal Herrian

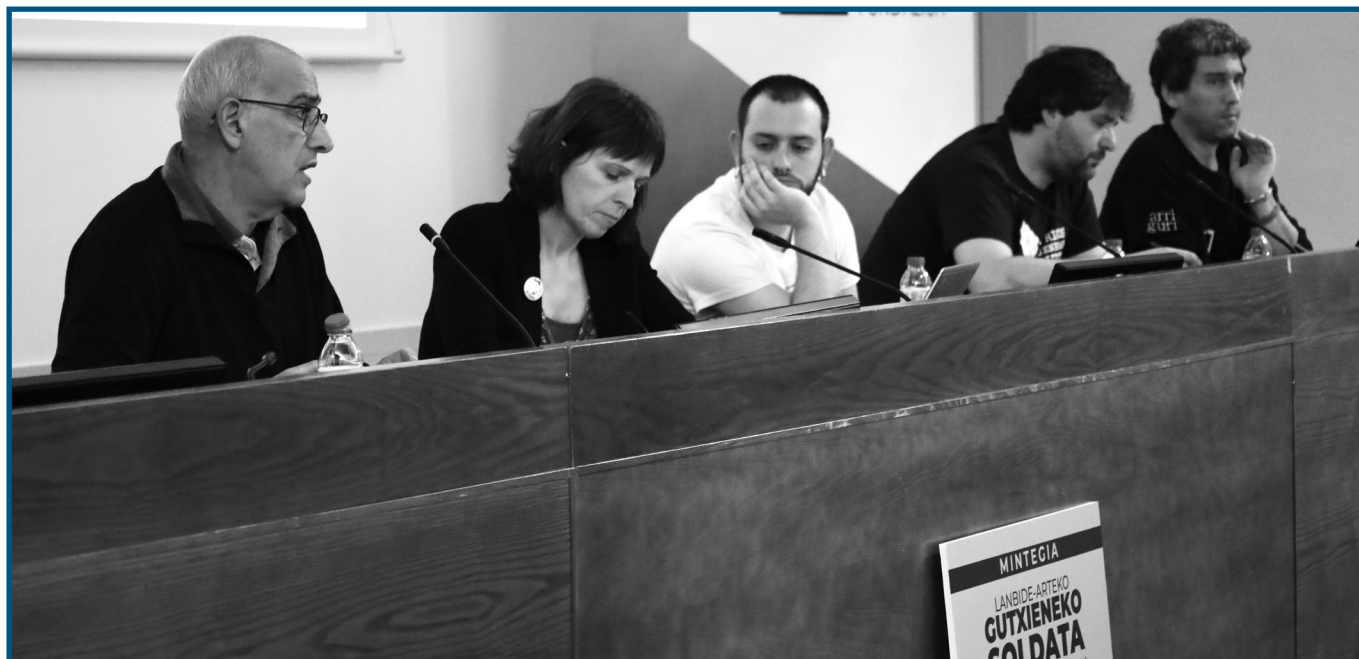
	Oraingo LGS		LGS berria		Guztira	
Soldatapeko langile guztiak 1.112.475 Araba, Nafarroa, Gipuzkoa eta Bizkaian (2023)	32.625	%2,9	106.208	%9,6	138.833	%14,5
SOLDATA BAXUAK		%100		%100		%100
Emakumeak	23.199	%71	65.860	%62	88.896	%64
Gizonak	9.426	%29	40.348	%38	49.937	%36
Mendebal Europan jaiok	20.535	%63	75.403	%71	95.774	%69
Munduko beste Herrietakoak	12.090	%37	30.805	%29	43.059	%31
Industria	2.298	%7	10.846	%10,2	13.143	%9,5
Merkataritza	5.123	%15,7	29.172	%27,5	34.295	%24,7
Ostalaritza	1.760	%5,4	6.156	%5,8	7.916	%5,7
Zientzia-Teknologia	998	%3,1	4.643	%4,4	5.641	%4,1
Bulegoak	2.204	%6,8	15.441	%14,5	17.644	%12,7
Osasuna / Gizarte zerbitzuak	3.272	%10	10.624	%10	13.895	%10
Beste zerbitzuak	2.024	%6,2	6.045	%5,7	8.069	%5,8
Etxeko langileak	8.281	%25,4	3.637	%3,4	11.918	%8,6

Iturria: Lan Bizitzako Lagin Jarraitua (Espainiako Lan eta Ekonomia Sozial Ministerioa, 2023).

Gutxieneko soldata jasotzen duten euskal langileen azterketa

Lanbide-arteko Gutxieneko Soldata (LGS) hilean 1.184 eurotan kokatzen da gaur egun, betiere urtean 14 paga delakoetan. Urteko 12 hilabeteen bataz bestekoa 1.382 euro dira, eta Espainiako Gobernuak Dekretu bidez ezartzen du. Azken hiru legealdietako koalizio gobernuen ekimenaren ondorioz, igoera oso nabarmena izan du LGS-ak 2018tik aurrera, urtean 14 biderreko hilean 736 euroetatik abiatutako goranzko ziklo etengabea. Beti ere soldata gordinean, azken sei urteetan %54eko igoera izan da.

Espainiako Segurantzza Sozialeko datuetatik hartutako Lan Bizitzako Lagin Jarraitua (MCVL) mikro-datu basea erabilia, 2023ko euskal biztanleria aktiboari dagokiona, Araba, Nafarroa, Gipuzkoa eta Bizkaian gutxieneko soldata kobratzen duten langileen ezaugarriak aztertu dugu.



Gutxienerako soldata kobratzen dutenetatik haratago, nahikotasun irizpideetara ailegatzeko LGS propioa ezartzeko bidean proposatzen den oinarritzko 1.500 euro (x14) baino gutxiago kobratzen dutenen bigarren geruzaren azterketa egin dugu baita ere.

Gaur egun 36.625 euskal langileek LGS kobratzen dute, eta beste 106.208 izango ziren LGS propioa 1.500 eurotan ezartzearen onuradunak, guztira lau herrialdeetako langileen %14,5entzako eragina izango lukeen igoera ekarri. Oso gutxi dira gaur egun LGS kobratzen duten euskal langileak, %2,9a baino ez, eta haietako laurden bat etxeko lanetan jarduten duten emakumeak dira. Guztira, emakumeak dira egungo LGS kobratzen dutenen %71a.

Euskal Herrian, inguruko herrietan bezala, langile sektore zabalak daude baldintza eskas-tan lanean, eta gutxienerako soldataren igoerak beraienez eragin zuzena izaten du, batez ere, gazteen, emakumeen eta migranteen kasuan. LGS propio ezartzeak ekarriko lukeen igoerak biztanle geruza zabalago batean izango liriteke onuragarria, ordea, adin guztietako langileak jasotzen dituztelako 1.500 euro baino gutxiagoko soldatak.

Era berean, emakumeak gehiengo izaten jarraitu arren, gizonentzako eragin esanguratsua izango luke ere. Ildo beretik, nahiz eta Hegoalde Globalean jaiotako langile migratuak soldata baxuetako lanpostuetan pilatzen diren, Euskal Herrian, Europako Mendebaldean eta Britainia Handian jaiotako soldata igoera horien onurak jasoko zuten ere, gaur egun 1500 euro baino gutxiago jasotzen dutenen %69a direlako.

Ikasketa mailari erreparatzen badiogu, aipatu beharra dago soldata baxuenetan daudenen %52a Hezkuntza Basikoko edo titulu gabeak direla, baina %33a Batxillerra edo Lanbide Heziketa ikasi dute, eta %15a unibertsitateko graduatuak haratagoko formakuntza dutela ere.

Taulari erreparatuta, soldata baxuak hainbat sektore ekonomikoetan pilatzen direla ikusi ahal dugu. Egungo LGS jasotzen dutenen erdia etxeko lanetan, merkataritzan eta osasuna eta gizarte zerbitzuetan daude lanean, emakumeak gehiengo diren jarduerak, noski. LGS propioa ezarriko balitz, transborsalagoa izango zen soldata igoeraren eragina, sektoreka ere, eta bulego lanetan, industrian eta ostalaritzan, besteak beste, langileria sektore anitzak artikulatzeko aukerak sortuko liriteke.

LGS igoeragaz onurak izango lituzketen langileetatik haratago, aipatu beharra dago askoz gehiago direla Euskal Herrian soldata baxuak kobratzen dituztenak. Ilean egungo LGS baino gutxiago kobratzen dute langileen %15,5a, eta %27,4 dira hilean 1.500 euroko langaren azpian daudenak, ia 305.000 langile. Horren azalpena da LGStik haratagoko soldata baxuak daudelako ere, jardunaldi partzialetan edota egun intermitenteetan lan egiten dutenenak. Berritri ere, emakumeak dira hor gehiengo, eta haien bizi baldintza eskasak ez liriteke konponduko proposatutako LGSren igoerarekin.

3) Proposamen soziosindikalak

3.1. Roser Espelt Alba. ELA sindikatua

Hego Euskal Herrirako Gutxieneko Soldata proposamen bat

Orokorrean, ekonomia politikoaren ikuspuntutik, ekarpen desberdinak daude soldatak kontzeptualizatzen dituztenak edo ekonomia kapitalistaren barruan kokatzen dituztenak. Alde batetik, eskola keynesiarra edo postkeynesiarra kalekiarrak paper azeleratzailea ematen die soldatei, eskari agregatuan daukaten eraginen bidez, eta eskariak inbertsioan. Kontrastean, ekarpen marxistek zalantza jarriko lukete keynesianoek azpimarratzen duten soldaten paper hori, eta kontrako harremana azalduko lukete: irabazirik gabe ez dago inbertsio-pizgarririk. Ikuspuntu honetatik, eskaeraren igoera batek (soldatak igo direlako, adibidez) ez lioke inbertsioari eragingo. Aitzitik, soldaten igoerak irabazi-tasa gutxituko balu, inbertsioa ere gutxitu lezake.



Beraz, soldaten bi aurpegi (enpresen kostu bat baina aldi berean eskaeraren iturri nagusia) 1990an Bhaduri eta Marglinek mahai-gaineratu zuten, bi ekonomia-mota bereiziz: *profit-led* eta *wage-led*. *Wage-led* ekonomietan, soldaten igoerak eragingo lukeen eskaeraren igoerak konpentsatuko luke irabazien jaitsieraren eragin negatiboa, eta *profit-led* ekonomietan, kontrako efektua gertatuko litzateke.

Geroago, Baccaro eta Pontusson-ek osatu zuten analisi hori, kapitalismo moten eta ekonomia politika konparatiboaren arteko sintesia proposatuz. Haiek planteatu zuten postfordismo aroan, non soldatak nabarmen gutxitu diren, hitz egin beharko genukeela *export-led* edo *debt-led* ekonomiei buruz.

Horrez gain, adostasun handia dago soldata baxuenen igoera batek eskaera agregatuan daukan eraginaren inguruan, errenta txikienean kontsumitzeko joera handiagoa dutenez.

Gure ustez, gutxieneko soldata batek bete beharko lituzkeen ondorioak hauek dira: soldata maila kokatzea negoziazio kolektiborekiko independenteki; bizitza erreproduzitzeko nahikotasun-maila kokatzea; eta baita banaketa hobetzea eta kapitala diziplinatzea ere, eredu produktiboan eraginez.

Zein eragin dauzka gutxieneko soldataren igoerak? Hasteko, gutxieneko soldata giza-politikarako tresna gisa ulertu behar da. Alde batetik, diru sarrera publikoak igo litzake, kotizazio-oinarriaren bidez, eta beraz, gastua ere igo liteke. Beste alde batetik, eta bibliografiak zabal ikertu duenez, soldata-desberdintasunean hobekuntza eragin lezake, baina pobrezia beharpean ere bai, bereziki kolektibo batzuetan, hala nola etorkinak edo emakumeak, edo biak batera.

Beste alde batetik, ulertu behar da lan eta soldata-politikarako tresna gisa. Zein eragin izan lezake gutxieneko soldata igoerak? Lan-eskaerari dagokionez, emaitzak ez dira eztabaidaeziznak. Ikerketa aplikatuek (hala nola: Belman, Doucouliagos, edo Espainiako Estatuko kasuan, Lacuesta, AIREF, De la Rica...) iradokitzen dute gutxieneko soldatarekiko lan-eskaeraren elastikotasun oso txikia. Horrek esan nahi du ez dela argi gutxieneko soldataren igoerak langabezia eragiten duenik. Eta errenta-desberdintasunari dagokionez gauza bera gertatzen da, epe laburrean eta ondoren, ikerketa batzuek azaltzen baitute enpresen produktibitatean inbertsioak kapitalerantz banaketa desoreka lezaketela.

Baina hari honetatik tiraka, gutxieneko soldata industria-politika tresna gisa ere uler genezake. Munduko Bankuaren 2015eko txosten baten arabera, %10eko gutxieneko soldataren igoerak epe luzean produktibitateari %2ko igoera bat eragingo lioke. Zergatik? Mekanismo desberdinengatik: prestakuntza txikiago duten langiletik handiago dutenetara ordeztzea; lehiakortasuna inbertsioaren bidez bilatzea; lan-errotazio gutxiago; eta, bukatzeko, kapital-konzentrazioa.

2000 urtetik gaur egun arte, Espainiako Estatuan gutxieneko soldatak nabarmen aldaketa egin du. 2000an 428,8 euro hilabetean 14 ordainketatan zen, eta gaur egun, 1.184 euro. Eboluzio hori ez da lineala izan, baizik eta hiru aro argiak identifika ditzakegu, bereziki soldata erreala-ri begirada bat ematen badiogu. 2009ra arte neurritzko hazkundeko aro bat egon zen; gero, 2009tik 2019ra arte, gelditasun nominala eta erosahalmen galera bat egon zen; eta 2019tik aurrera, igoera nabarmen egon da, erreala nahiz nominala, azken urtetako inflazio saioak egon arren.

Alabaina, nabarmen igoera egon bada ere, Espainiako Estatuko gutxieneko soldata, gaur egun daukaguna, urria da. Gogoratu behar dugu gutxieneko soldata jasotzen dutenek diru gehiena oinarritzko produktuekin gastatzen dutela (hau da, elikagaiak, etxebizitza edo erregaiak, gehien garestitu diren produktuak azken urteetan). Hori zenbakitan ikus dezakegu: Pobrezia eta Gizarte Desberdintasunei buruzko inkestari begirada ematen badiogu, ikusiko dugu Eusko Jaurlaritzak argitaratu zuen azken txostenean 2022an ongizaterik eza izaten hasteko atalasea hilean 1.654 euro gordin inguruan zegoela, hau da, 14 ordainketa eginez gero, 1.418 euro. Beraz, gaur egun daukagun gutxieneko soldata ongizate ezeko atalasearen nabarmen azpitik dago. Izan ere, beti egon da horrela.

Zentzu honetan, gaur egun daukagun irizpidea gutxieneko soldata zehazteko da batez besteko soldataren %60ra iristea. Helmuga edo helburua da. Baina nola izango litzateke egoera hori beteko balitz? Ikusten dugun bezala, ez litzateke nahikoa izango. Espainiako Estatuko batez besteko soldatan oinarritzen bagara, oso urrun gaude gure ongizatearen atalasetik, baina baita HEHkoan oinarritzen bagara ere. Ongizate atalasearen goitik kokatzeko, lanaldi osoen soldatak hartu beharko genituzke soilik.

Hala ere, gutxieneko soldatak bete beharko lituzkeen helburuak kontuan hartuta, gure ustez irizpide honek beste arazo batzuk dauzka. Alde batetik, ez du kontuan hartzen errentaren desberdintasuna ezta lana-kapitalaren banaketa. Zentzu honetan, ikus dezakegunez, aurki genitzake bi herrialde batez besteko soldata oso antzekoekin baina errenta-estruktura oso desberdinekin. Beraz, gure aburuz, tresna ezin da identikoa izan, behintzat.

Beste alde batetik, batez besteko irizpideak ez du bermatzen lan-produktibitatearen igoerak langiletara joaten direnik. Gehienek ezagutuko duzue, baina oso labur: gutxi gorabehera, orain dela 50 urtetatik, 1970etik lan-produktibitatearen dinamika eta soldaten dinamika banatu dira. Momentu hartara arte, modu paraleloan eboluzionatu zuten, baina momentu hartatik arrakala bat hazten hasi zen. "Productivity-pay gap" gisa ezaguna da eta oso ikertuta egon da. Zentzu honetan, hainbat azalpen eman dira –orain ez gara horretan sartuko– baina bai azpimarratu nahiko nuke gertaera horrek ukatzen duela lan-produktibitatearen eta soldaten arteko automatismo edo merkatuko harreman natural bat dagoenik (bereziki ekonomialariak zaretenek ziur ideia hori oso entzunda daukazuela).

Orduan, kontrastean, Azterketa Bulegoko eta Negoziazio Kolektibo eta Industria-politika Bulegoko kideok proposamen berri batean lan egiten aritu ginen. Proposamen horrek mahai-gaineratzen du beste irizpide bat, BPGpc-an oinarritutakoa, eta bereziki, HEHko BPGan. Gure ustez, irizpide horrek hainbat ahalmen ditu: hasteko eta funtsezkoa, HEHko egoeran oinarrituta egongo litzatekeelako. HEHko batez besteko soldata irizpidea hartuko bagenu ere, irizpide honek beste ahalmen batzuk ditu: produktibitatearen igoerak eta mozkinak barneratuko litzuke; eta ekoizten den errenta osoa barneratuko luke; beraz, pertsona bakoitzari ordainduko litzaioke gizaki ekoizten duenaren zati bat.

Zehazki, gure proposamena da zati hori bi heren izan dadila, hau da, %60ren eta %70aren arteko kopuru bat. Irizpide honekin, ikus dezakezuen bezala, gutxieneko soldata ongizate atalasearen goitik kokatuko litzateke eta lan-produktibitate antzekoa daukaten herrialdeen gutxieneko soldataren maila berdinean legoke.

Irizpide honekin gutxieneko soldata ongizate atalasearen goitik kokatuko litzateke eta lan-produktibitate antzekoa daukaten herrialdeen gutxieneko soldataren maila berdinan legoke. Zehazki, proposatzen dugun irizpidea ezarriko bagenu, Alemaniaren eta Belgikaren arteko mailan geundeko, gutxieneko soldataren eta produktibitatearen mailaren arteko harremana kontua hartuta.

2023ko merkataritza-erregistroko datuak kontuan hartuta (2023ko datuak hartu ditugu argitaratuta dauden azken datuak baitira), irizpide honekin 2023ko izango zen gutxieneko soldata enpresen %82,55en eta %87,45en arteko batez besteko soldata baino txikiagoa izango zen. Eta 2024an, 2023ko datuak hartuz, enpresen %79,5en eta %86,45en arteko batez besteko soldata baino txikiagoa izango zen. Enpresa horiek kokatuta daude bereziki industria metalurgikoan, farmazeutikoan, kimikoan, autogintzan, paperean eta mineral metalikoetan. Hauek dira bereziki esportatzaileak diren sektoreak, baita inbertsioak eta berrikuntzak egiten dituztenak. Beraz, epe laburrean, proposatzen dugun neurriak ez luke izango eragin nabarmenik herrialdearen esportatzeko edo berritzeko gaitasunean.

Datu horiei begiratzeko beste forma bat hau litzateke: gutxieneko soldata honek bakarrik eragingo lieke enpresen %13-%20ari arteko enpresei. Enpresa horiek bereziki kokatuta daude zerbitzu pribatuetan, hau da, merkataritza, zaintza lanak eta industriaren zerbitzu osagarrietan. Sektore hauetan gutxi gorabehera HEHko soldatapekoen %30-%40a artean biltzen dira, bereziki emakumeak eta etorkinak. Emakumeak eta etorkinak biltzen dira okerren ordaindutako sektoreetan; gutxieneko soldata maila honetan kokatuta genero eta jatorri-arrakalan eragin nabarmena izan lezake. Guztira, 2023ko Merkataritza-erregistroko datuekin, 165.433-225.123 pertsona ingururi eragingo lieke mesede.

Bukatzeko, hasieran aipatu dugun bezala, ulertzen genuen gutxieneko soldatak izan beharko lukeela tresna bat kapitalaren eta lanaren arteko banaketa hobe baterantz gertutzeko, plusbalioa mugatzeko eta errenta banaketa hobe bat bermatzeko. Alabaina, zentzu honetan, kontzienteak gara tresna horrek hainbat muga dauzkala eta horrexegatik, gure aburuz, tresna hori eraginkorra eta jasangarria izateko, politiken marko koherente batean ulertu behar da.

Zentzu honetan, proposatzen dugu hiru ardatzetan antolatutako estrategia bat. Alde batetik, zerga-sistemari dagokionez, errenta handien, ondare handien eta enpresen mozkinen kontribuzioa nabarmen areagotzea proposatzen dugu. Zentzu honetan, hainbat proposamen zehatz dauzkagu, 53. txostenean garatuta daudenak. Besteak beste azpimarra litezke PFEZaren gehienezko tasa %66ra igotzea; %100eko tasa marjinala LGSaren halako hiru eta bost bitartean gainditzen duten diru-sarrerak (ez soldata bakarrik); errenta orokorrearen eta aurrezkiaren arteko dualtasuna ezabatzea; edo %50eko zerga ez-oihuko mozkinetan.

Beste alde batetik, badakigu gure proposamenak epe laburrean irabazi-tasa txikitu dezakeela. Orduan, kontuan hartuta testuinguru historiko honetan gero eta inbertitzeko toki errentagarri gutxiago daudela eta kapitala lana merkatzen saiatu dela, gure proposamenak –hasieran aipatu dugun bezala– inbertsioa sustatu ahal izatea zaila iruditu daiteke. Hori dela eta, bi erantzun nagusi aurreikusten ditugu. Erantzun posible bat izango litzateke prezio igoera bat. Honen aurrean, proposatzen dugu prezio euste-politika bat (adibidez, agentzia publiko bat artekariak

saihesteko, interesgarria ere ikuspegi ekosozialetik) eta beste politika batzuk bizitzeko oinarriko baldintzak bermatzeko, etxebizitzaren inguruan adibidez. Beste erantzun posible bat izango litzateke deslokalizatzea, bereziki enpresak balio-kateetako toki periferikoetan daudenak. Zentzu honetan, eta beste esparru eta dokumentu batzuetan garatu dugun bezala, uste dugu industria-politika iraunkorra, lurralde-arragoa eta ekoizpen-autonomia indartuko duena ezinbestekoa dela. Horregatik, uste dugu behar ditugula hainbat tresna desberdin, hala nola partaidetza publikoko erakunde bat, banku publiko bat edo baldintza argiak diru-laguntza publikoetan. Tresna horiek erabili beharko lirateke sektore estrategikoetan, produktu finalaren ikuspegitik nahiz estruktura osoaren garapenaren edo berritzearen ikuspegitik.

Bukatzeko, lan-politikari dagokionez, enpresa nabarmen eragindako kasuetan, lanpostuak suntsitzeko arriskua dagoen tokietan, lan-politika aktiboak behar dira. Alde batetik, beharrezkoa da lanaldia murriztea eta lanpostu publikoen kopurua handitzea, bereziki oinarriko sektoreak diren eraginak baina oinarrikoak direnen kasuetan, hau da, zaintza lanetan.

Azkenik, negoziazio kolektibotik posible da eragitea bai gutxienerako soldatan bai proposatu ditugun beste politiketan. Kontrol sindikala eginez, Langileen Estatutuak agintzen duen moduan, enpresen lan arloko erabakietan eragin daiteke: bai lanaldi murrizketan aurrera egiteko, bai inbertsioaren arloko erabakietan, eta baita ere enpresen barruko soldata-desberdintasuna mugatzeko. Horrez gain, kontrol sindikalak arauak betetzeko balio dezake, gutxienerako soldata berria ezartzen ari den ala ez ziurtatzeko.

Ondorio bezala, alde politikoei dagokienez, azpimarratu nahiko genituzke gure proposamenaren potentzialitate batzuk, hala nola desberdintasunaren kontra (genero, jatorri, soldata...). Horrez gain, uste dugu –batez besteko irizpidea orde– gure proposamenaren abiapuntuko ikuspegia kapitalaren eta lanaren arteko gatazka denez, kapitalaren errentetan presio handiagoa jartzen duela eta, beraz, eredu produktiboan eragin dezakeela.

Alde praktikoei dagokienez, hasteko, azpimarratu nahiko genuke bideragarria izango litzatekeela sare ekonomiko gehienarentzat. Beraz, gure aburuz, anbiziotsua izan arren, proposamena errealista da. Alabaina, kontzienteak gara jasagarria eta benetan eraginkorra izateko esparru estrategiko zabalago batean kokatu behar dela, politika osagarriekin.

Eta bukatzeko, esan nahi genuen ere kontuan hartu behar dugula HEHko BPGren zati bat extraktibismotik datorrela, beraz, ez litzaioke ekoizten duenaren zati bat perstona bakoitzari ordainduko, beste herrialdeetako langileek ekoiztu baitzuten. Zentzu honetan, ez dugu uste gure irizpidea desegokiena denik, baina bai beste nazioarteko harremanak eraikitzeke lan egin behar dugula.

3.2. Martin Arbeo Sarriugarte. LAB sindikatua

Lanbide-arteko gutxienerako soldata propioetik banaketa hirukoitzera

Lanbide-arteko gutxienerako soldata propioa izatearen (eta hori lortze aldera egiten den borrokaren) potentzialitatea neurtzerako orduan bi dimentsio edo denboralitate ezberdin izan behar dira kontuan. Batetik, gutxienerako soldataren alde abiatu den borrokaren epe laburreko disputa politikoa dago, proposamen taktiko bezala uler daitekeena. Bestetik, epe ertain-luzean garatzen den borroka legoke, sistema kapitalista heteropatriarkal, arrazista eta ekoizidarekiko alternatibak eraikitzeke egituratu beharreko proposamen estrategikoa. Hau da, gutxienerako soldatari dagokionez bi ikuspegitatik eragin behar dugu: batetik, epe motzeko bataila irabazteke egituratu beharreko proposamen eta diskurtsoa dugu; bestetik, ikuspegi estrategiko batetik garatu beharrekoa. Finean, unean uneko bataila ematearekin batera, eredu sozioekonomiko alternatibo baterako proposamenak egitea dagokigu. Beste era batean esanda, posible denaren mugak zabaltzeko, eredu alternatibo bat pentsatu behar dugu; eta ortzimuga horretarantz aurrera egiteko, unean uneko batailak eman eta irabazi. Horretarako bi dimentsioen artean zubiak edo konexioak egitea ezinbestekoa izango da.

Epe laburrean, hiru helburu nagusi ditu lanbide-arteko gutxienerako soldata propioa izateak. Lehena, bizi dugun une sozioekonomikoak sortzen duen larrialdi sozialak eragiten duen urgentziari erantzuteak. Testuinguru sozioekonomiko ezegonkorrean, bizitzaren garestitze di-

namika betean, egungo soldata minimoarekin ezin daiteke bizitza proiektu duinik garatu. Ipar Hegoa fundazioak egindako lan eta bizi baldintzen inguruko Ikusmiran 20 azterketako datuak argigarriak dira oso: Hego Euskal Herriko bi langiletik bat prekaritate egoeran aurkitzen da; hau da, langabezian, 1.600 eurotako soldataren azpitik edo inaktibo gisa izendatzen den taldean kokatzen dira. Hori horrela, gutxieneko soldata 1.600 eurora igotzearen onuradun 225.000 langiletik gora lirateke. Gainera, prekarizazio eta pobretze prozesua azkartzen ari da krisi ekosozialaren testuinguruan. Horregatik da premiazkoa gutxieneko soldata igotzea: langileon bizi baldintzak hobetzeko funtsezko elementua da. Langileen prekaritate egoera gordintzen ari den bitartean aberastasunak esku gutxitan metatuz segitzen du, ordea. Agerikoa da lan errenten pisua gero eta urriagoa dela kapital errenten mesedetan. Aipatutako Ikusmiranen arabera, 2010. urtean soldaten pisua BPGan %49koa zen eta gaur egun %46,26ra jaitsi da. Gutxieneko soldataren igoerak etengabe aberasten ari den patronalari etekina lehiatzeko parada ere eskaintzen du, beraz.



Bigarrenik, klase subjektua berrosatzera bidean ekarpena egiten du, bi zentzutan. Batetik, gutxieneko soldataren igoerak langile sektore ezberdinen artean sorturiko arrakalari, dualizazio sozial deitu izan zaion tendentzia, mugak jartzeko balio du. Bestetik, soldata minimoarena langile klase osoaren interesen defentsan artikulatzen den borroka bat denez, nahitaez, klase elkartasunean sostengatzen delako. Sektore-arteko gutxieneko soldataren borroka planteamendu eta estrategiak berak indartzen du klase subjektuaren berrosatzea, gainera. Nagusiki, negozio kolektiboaren bidez aberastasuna lehiatzeko eta langileen bizi baldintzak hobetzeko ditugun mugak gairatzeko bidea irekitzen duelako. Kontuan izan behar da egun (2025eko martxoko datuak)⁽²⁾, EAEko langileen erdiak baino gehiagok hitzarmenak luzapenean (%48) edota erorita (%4,6) dituela, eta sektore askotan dauden indar-harremanak ez direla langileon aldekoak. Testuinguru horretan, gutxieneko soldataren igoerak sektoreak desblokeatzeko aukera ematen du, soldaten devaluazioari mugak jarri eta langile askori esaldura emanda (aberastasuna modu orokorragoan banatuta). Bestalde, horrelako planteamenduak

(2) <https://www.crl-lhk.eus/wp-content/uploads/2025/04/Informe-Sociolaboral-Marzo-2025.pdf>

mendu batek sektore-arteko borroka elikatzen du, langileen arteko elkartasuna eta babes oinarri hartuta. Elkartasunean oinarritutako borroka eskaintza horrek sindikalismoa egiteko zailtasunak dituzten sektore prekarizatuentzat babes sare bat osatzen du, langile sektore horien aktibazioa erraztuz. Beste era batean esanda, antolatze eta aktibatze zailtasunak dituzten sektoreetan borroka abiatzeko erreminta bilakatu daiteke soldata minimoaren aldeko borroka (borroka garatzen den unean bertan, baina baita aurrera begira ere).

Azkenik, burujabetzan jauzi bat ematea ahalbidetzen du. Lanbide-arteko gutxieneko soldatak Hego Euskal Herria jartzen du ardatz, hemen ezarriz klase borrokaren markoa. Jauzi hori garrantzitsua da hemen lan egin eta bizi garenok, hemen erabaki behar ditugulako gure lan eta bizi baldintzak. Ezin ditugu gure bizitzetan eragina duten gaiak Madrilgo gobernuaren eta bertako indar harremanen arabera erabakitzen utzi. Horrek, ezinbestean, herri gisako eztabaidak abiaraztea eragiten du. Azken batean, burujabetza behar dugu, funtsean, hobeto bizitzeko. Soldata minimoa hemen ezartzea norabide horretan aurrerapauso garrantzitsua da.

Horiek izanik epe laburrean lanbide-arteko gutxieneko soldatak eta honen aldeko borrokaren onurak, beharrezkoa da berau eredu eraldatzeko borrokarekin lotzea. Aipatutako jokalekuan, egungo eskumenetatik eta indar korrelaziotik abiatu eta indar harremanak langile interesen alde lerratu zein eredu aldaketan urratsak emateko osotasunetik aritzea ezinbestekoa da. Eguneroko borroka sakoneko eraldaketekin harremanetan jarri behar dira horretarako. Koordinada horietan kokatzen dugu aurkezten dugun proposamen estrategikoa.

Aipatu proposamen estrategikoa kontzeptu batean laburbildu daiteke: banaketa hirukoitzaren ideian. Banaketa hirukoitzaren kontzeptualizaziora berrikuntza ideologiko sakon baten ondotik iritsi gara. Proposamenak, bi iturri ideologiko nagusitatik edan du, nagusiki: feminis- motik eta ekosozialis- motik; eta bi gogoetatan ekarri du jauzia: lanaren kontzepzioaren aldaketa eta krisi ekosoziala barneratzean.

Begirada berri hori barneratzeak gure diagnostikoa eraberritzea ekarri zuen. Azken urteetan, kapitalaren eta lanaren arteko talka muturrera eramane du kapitalaren ofentsibak. Kapitala piltzen jarraitzeko bitarteko bihurtu dute bizitzaren sostengarritasuna bera. Testuinguru horretan, gure ulerkera markoa zabaldu behar izan dugu: kapitala vs lana kontraesanetik kapitala vs bizitza kontraesana igaro garelako diogu. Esan bezala, kapitalak ez duelako etekina soilik enpleguari ateratako plusbalioetik ateratzen, esplotazio formak sakonagoak dira, bizitzaren eremu guztietara hedatu dira. Gorputzak, lurraldeak eta desirak merkantilizatu dituzte, baita bizitzaren erreproduktzioarako beharrezkoak diren zaintza lanak (zaintza kate globalen bidez) edota elikagaiak eta berauek garraiatzeko bideak ere. Horrenbestez, gure erantzunak ere esparru guzti horiei erantzun behar die. Ezin gara kapitalari errenta soldatarekin soilik lehiatzea mugatu. Soldataz gain, ezinbestekoa izango da birbanaketa sistema oso bat egituratzea aberastasunaren banaketa justua lortzeko. Horri erantzun nahi dio banaketa hirukoitzak: kapitalari eremu guztiak disputatzeko estrategia oso baten mesedetan artikulatutako programa bat, ardatz ezberdinak josten dituen. Kapitalari espazio eta dimentsio guztiak lehiatu nahi dizkiogulako, birbanaketa politika osoak aplikatu. Horregatik, elkar konektatuta dauden hiru eremuen artean harreman berri bat garatzea proposatzen dugu: enplegua, zaintza (enplegu forma ez duena) eta aberastasuna. Hiru horien arteko banaketa justuago baten aldeko eskuhartzea da proposatzen duguna. Hori, noski, borroka eremu ezberdinetan lehiatu beharko da: lantokietan ekintza sindikalaren bidez, herri eta auzoetan sindikalismo sozialarekin eta parte hartze eta interpelazio instituzionalean. Klase borroka ez delako soilik lantokian gertatzen, birbanaketa politiken alde eremu guztietan borrokatu beharko da.

Norabide horretan, aurrez esan bezala, lanaren kontzepzioan jauzi bat eman beharra dago, enpleguaren zentralitate erabatekoa zalantzan jarrita. Lana kapitalarekiko indar antagoniko nagusia da, eta gizartearen artikulazio eta kohesiorako bitarteko izaten jarraitzen duen arren, lana zer den problematizatu beharra dugu. Hau da, lana zer den gogoetatu eta, ondorioz, soldata zerk merezi duen birpentsatu. Hausnarketa horrek lan guztien aitortzara garamatza (enplegu forma duen lana eta ez duena nahiz zaintza lana), ezinbestez. Azken batean, enplegua eta zaintza lana (enplegu formarik ez duena), pertsona oroaren eskubide zein betebeharrak moduan ulertzen ditugu. Gainera, bi esparru horietan aritzean, langile guztiok gara aberastasunaren sortzaile, eta, horrenbestez, bi esparru horiei balio bera eman eta sortzen den aberas-

tasuna guztion artean banatu beharko da. Horretarako, soldata bi lanen ordainsari gisa ulertu beharko da: enplegua zein zaintza lanen ordainsari gisa. Eta biak birbanatu beharko dira: enplegua, baina baita zaintza lanak ere. Enplegua banatzeko funtsezko neurria jardunaldi murrizketa da (bereziki digitalizazioaren eta krisi ekosozialaren garaian, zeinetan sektore asko birmoldatu beharko diren). Dena den, enplegua administrazioak herritar guztiei bermatu beharreko eskubidea da, eta, hala egin ezean, kotizatuko duen gutxieneko soldataren adinako kalteordaina ordaindu beharko du. Zaintza lanak banatzera bidean, aipatu bezala, lan horien aitortza funtsezkoa da, enplegua enplegu formarik ez duten zaintza lanen parean jarrita. Horrek, gutxienez, bi erantzun eskatzen ditu. Lehena, zaintza sistema publiko komunitarioa erakitzea, pribatizazioari ateak itxi eta modu arautuan eta baldintza duinetan gauzatu behar den lana ezartzeko. Bigarrena, zaintza lanen denboraren inguruko eztabaida sozialari bide ematea. Denok izan behar dugulako bizitzaren une desberdinetan zainduak, eta enpleguarekin bezala, jendarteari ekarpena egiteko modua delako zaintza lanen ardurak norberak hartzea.

Bestetik, krisi ekosozialaren garaia bizi dugu. Kapitalismoaren egiturazko krisia, etengabeko hazkunde beharra duen sistema ekonomiko bat planetaren muga biofiosikoekin talka egiten ari baita. Horrek orain arte guztiz barneratua izan dugun hazkunde infinituaren paradigma albo batera uztera behartzen gaitu. Paradigma aldaketa horrek ondorio sakonak dauzka, sindikalismoak, historikoki, enpleguaren baldintzak hobetzea eta enpleguaren bidez sortutako aberastasuna banatzea izan baititu lehenetsun. Hor kokatu izan da klase borrokaren muina. Egun, aldiz, muga ekologikoak aintzat hartuta dagoen aberastasuna era orekatuan banatzean jarri beharko da arreta. Ondorioz, *dagoena guztion artean banatu* izan beharko du defendatu beharreko logika berria, hazkundeari loturiko etekinak birbanatzearen ideiarekin hautsita. Norabide horretan, soldata minimoa igotzeaz gain, soldata maximoa ezartzea ere planteatzen dugu, 1:3 proportzioan. Neurri horiek, aberastasuna era orekatuan banatzeaz gain, gainkontsumoari mugak jartzeko bidea ere badira (krisi ekosozialaren testuinguruan ez dagoelako nahi haina kontsumitzeko eskubiderik).

Laburbilduz, konektatuta dauden hiru eremuren berrantolaketa beharrezkoa izango da: enplegua, zaintza lanak eta aberastasuna. Hiruretan norabide berean lan egingo dugu: enplegua (eta lan orduak) eta zaintza lanak era orekatuan banatzearen alde; eta muga ekologikoak aintzat hartuta, dagoen aberastasuna banatzearen alde. Hiru eremu, baina norabide bakarra, beraz: banaketa eta berdintasuna. Programa hori hiru neurri nagusitan laburtu daiteke, funtsean: 30 orduko lanaldia, zaintza lanetarako denbora kopurua adostua eta 1.600 eurotako gutxieneko soldata (bataz besteko soldataren %60).

Amaitzeko, hasieran aipatu bezala, kontuan izan behar dugu ezinbestekoa dela gure eguneroko borroka egungo sistema gairatutara bidean kokatzen diren proposamenekin konektatzea, bien ala bien potentzialitatea askatu dadin. Eta eguneroko borroka sakoneko eraldaketekin harremanetan jartzeko funtsezko papera joka dezake 1.600 euroko lanbide-arte gutxieneko soldata propioaren aldeko borroka. Zentzu horretan, soldata minimoaren kalkularen inguruko eztabaidak badu bere garrantzia. Guk 1.600 euroko gutxieneko soldata planteatzen dugu, batez besteko soldataren %60a. Kalkulu horrek baditu zenbait indargune. Nagusiena, planteatzen dugun oraingo borroka taktikoan eta gure proposamen estrategikoan erreferentzia bera erabiltzen dela, bi dimentsioen arteko zubiak jostea ahalbidetuz. Horrez gain, erreferentzia horren bueltan kontsentsu soziopolitikoak eraikitako dagoela jadanik, eta borroka aktibatua. Esaterako, bi Greba Orokor egin dira neurri horren defentsa oinarri hartuta (2020 eta 2023 grebak). Azkenik, Europako Karta Sozialak erabiltzen duen erreferentzia da, eta Estatu mailan ere horren arabera ari da ezartzen gutxieneko soldata. Hortaz, kontsentsua eraikia dago, borroka aktibatua eta indarrak biltzen ari gara. Bidea egitea falta da.

