

# LANAREN EKONOMIA IKASTAROA 6. GAIA

OTAZUA GARMENDIA, GARIKOITZ

# 6. GAIA

## POLITIKA EKONOMIKOAK ETA LAN POLITIKAK

### 1. Ekonomiaren esku-hartze publikoa

Jarduera ekonomikoaren lehen helburua gizartea osatzen duten pertsona guztien iraupena bermatzea da. Helburu hori hainbat modutan bete daiteke. Ekonomia kapitalista modernoetan, produkzio bideen (lurrak, fabrikak, makinak, etab.) propietatea gutxiengo sozialaren esku kontzentratuta dago nabarmen. Herritar gehienek enplegu ordaindu bat behar dute irauteko, horrela beren kabuz produzitu ezin dituzten ondasunak eta zerbitzuak eskuratzeko behar duten dirua lortu ahal izateko. Horregatik, herritar guztiek soldata bidezko ordain egoki bat bermatuko dien enplegua lortzeko aukera badute bakarrik dago bermatuta biztanleria osoaren iraupena ekonomia horietan. Horretan datza, funtsean, enplegu betearen eta hori lortzeko esku-hartze publikoaren ideia.

Ekonomiaren funtzionamendua merkatuaren esku uzten bada, eta, beraz, kapitalisten esku bakarrik, ondorioak argiak dira: desoreka eta kostu sozialak. Horregatik, erregulazio eta esku-hartze publikoa gehiengo sozialak jabeen eskubideei mugak jartzeko egindako saiakeren emaitza da, merkatuak sortzen dituen kostu sozial negatiboak ahal bezainbeste murrizteko saiakera bat. Adibidez, lan harremanean enpresak banakako langileak baino botere handiagoa du eta, beraz, merkataritza harreman batean enpresen botereak kostu jasanezinak eragiten dizkie langileei (soldata baxuak, lan baldintza txarrak, enpleguaren segurtasunik eza, etab.); bada, horretantxe du jatorria lan zuzenbidearen zati handi batek.

#### 1.1 Esku hartzeko bideak (erregulazioak eta aurrekontu, diru eta kanpo politika)

Ikuspegi orokorretik, ekonomiaren esku-hartze publikoa hainbat tresnaren bidez gauzatzen da:

##### **Erregulazioak**

Modurik sinpleena da, langileen eta enpresen jokabideak arautuko dituzten legeak eta arauak sortzea. Baina kontuan hartu behar da arau horiek beren kabuz beti ez direla aplikatzen. Arau bat aplika dadin, araua existitzea ez ezik, araua bizitza errealean mamitzea ere beharrezkoa da.

Arau baten arrakastaren parte bat bere legitimitatean datza, herritarrek araua onargarritzat jo eta eguneroko bizitzan aplikatzean. Sarritan, inork kontsultatzen ez dituen erreferentziak baino ez dira legeak, baina haiei men egiten zaie portaera modu gisa. Legitimitateak araua onartzeko prozesuarekin du zerikusia; jendeak

araua justua eta egokia dela jo behar du eta, horregatik, arau bat sortzeko prozesuak garrantzi handia du, gerora arauaren legitimitatea bermatzeko.

Bestalde, norbait aurka egon arren araua aplikatzeko gaitasuna izatean datza arau baten eraginkortasuna. Arau bat aplikatzeko gaitasuna, beraz, horretarako dauden tresna instituzionalen mende dago. Adibidez, laneko arauen aplikazioa hori lortzeko indarrak eta instituzioak existitzearen mende dago sarritan. Enpresetan sindikatu independenteak existitzea indar horietako bat da sarritan. Arauak betetzen direla kontrolatzeko, arau hausleak zigortzeko eta arauen aplikazioa behartzeko ikuskaritza sistema publiko bat existitzea beste indar bat da. Eta noski, baita prozesua gainbegiratzeko eta aplikazioa bermatzeko ebazpenak aplikatuko dituen sistema judicial bat existitzea ere. Horregatik, erregulazio sistema bat baloratzen denean, arauak, haien legitimitatea eta haiek aplikatzea behartuko duen instituzio sistema baten existentzia batera hartu behar dira kontuan.

### **Aurrekontu politika**

Portaera ekonomikoan eragina izateko ahalmen publikoaren parte handi bat aurrekontu politikarekin dago lotuta.

Alde batetik, Estatuak, bere mailen baitan, batez ere zergen bidez eskuratzen diren baliabideak eskatzen ditu. Zergen helburua baliabideak eskuratzea da, baina badituzte beste bi ondorio mota garrantzitsu ere:

- Birbanaketakoa: zergak nola ezartzen diren, talde sozial jakin batzuen diru sarreretan dute eragina. Progresiboak badira, errenta altuko pertsonak edo taldeek ordaintzen dituzte batez ere, eta haien aberastasuna murrizten dute. Baina erregresiboak badira, errenta baxuko pertsonengan dute eragina eta desoreka areagotzen dute.
- Erregulaziozkoa: jarduera jakin bati zergak ezartzen zaizkionean, jarduera garestitu egiten da. Eta horregatik, jarduera neurri txikiagoan gauzatzea eragin daiteke. Desiragarriak ez diren jardueri zergak jartzea ohitura sozialak aldatzen laguntzeko modu bat ere izan daiteke. Gauza bera gertatzen da gizarte osoan eragin positiboa duten jardunbide pribatuei zergak kentzen bazaizkie, jardunbide horiek irabazi asmoa izan arren.

Diru sarrerak ez ezik, gastuak ere baditu gobernuak. Gastuak hainbat motatakoak izan daitezke:

- Langile publikoei ordaindutako soldatak
- Ondasunen eta zerbitzuen erosketa
- Errenta banaketa subsidioen bidez, hainbat arrazoigatik

Gastu publikoak eragin ekonomiko eta sozial oso garrantzitsua du. Haren edukiaren arabera, ondorio batzuk ala besteak izango ditu, talde batzuei ala besteei egingo baitie mesede.

Estatuak desoreka sozialak areagotzen ala murrizten dituen analitzatzeko, sarrerak eta gastuak alderatu behar dira. Zergak norik ordaintzen dituen eta gastu publikoak norik jasotzen duen (dela zuzeneko hornidura edo zerbitzu publiko gisa, dela errenta moduan) ikusi behar da.

Sektore publikoak zerbitzu asko eskaintzen baditu, gainera, horrek esan nahi du sektore publikoak eragin zuzena duela lan munduan, bai zerbitzu horietako enplegu baldintzengatik, bai enpresa hornitzaileetan eta era horretan herritarrei eskaintzen dizkien errenta eta zerbitzuetan duen eraginarengatik.

## Diru politika

Diru ekonomia batean diruaren kontrola funtsezkoa da, ekonomiaren dinamikan eragiten badu zuzenean nahiz zeharka. Gaur egun, diru politika kontrolatzen duena Europako Banku Zentrala da, ia kontrol politikorik ez duen organismo independente bat (euroguneko kide diren herrialdeek Banku Zentraleko zuzendari gorenak izendatzen dituzte, baina ez dute haien erabakietan zuzenean eragiteko gaitasunik). Eztabaidak eragiten dituen gaia da eta, gure kasuan, diru igorpenak jarduera ekonomikoan eta enpleguan duen eraginagatik bakarrik hartuko dugu kontuan. Diru agintaritzak hedapen monetarioa gauzatu eta dirua merkatzen duenean, horrek eragina du kreditu merkatuan, inbertsioak erraztuz, eta kanpo lehiakortasunaren (eta beraz, esportazioen) hobekuntzan. Hedapen politikak prezioen igoerari begira dakarren arriskua gorabehera, eragina du ekonomian eta haren hazkunde mailan.

## Kanpo politika

Ekonomia nazional baten funtzionamendua atzerriarekin dituen harremanen mende ere badago, pertsona, salgai eta kapital finantzarioen mugimenduen gainean ezartzen dituen erregulazioen mende. Kasu honetan ere, Europar Batasuneko kide izatean haren esku uzten dira politika horietako asko (diru politika, lehiakortasunaren erregulazioa, harreman diplomatikoak...), pertsonen mugimenduen inguruko erregulazioen salbuespenarekin; azken horiek estatuak gauzatzen ditu neurri handi batean.

### 1.2 Sektore publikoaren konfigurazioa herrialde bakoitzean

Herrialde bakoitzak bere estatu eredua du, sektore publikoak jarduera ekonomikoan duen pisutik hasita. Eta baita beste arlo askotan ere: zerga sistemak, gastu publikoa, esku-hartze publikoa, migrazio politikak, etab. Politika publiko gehienek eragin itzela dute bai egitura ekonomikoan bai lan eremuaren konfigurazioan. Adierazi dugun moduan, inozoa litzateke Sektore Publikoa interes kolektiboak administratu besterik egiten ez duten pertsonak zuzenduta dagoela pentsatzea. Sektore publikoa alderdi politikoek kontrolatuta dago, eta alderdiok ideologia eta interes desberdinak ordezkatzeko dituzte, eta, beraz, politika desberdinak aplikatu nahi dituzte. Gainera, politikariek intentsitate desberdineko harremanak dituzte gizartearekin eta, sarritan, eragiteko ahalmen handiena duten indar sozialak poztuko dituzten politikak hartzeko joera izan dezakete. Sarritan elite ekonomikoak egoten dira horien artean, hainbat herrialdetan eliteen inguruan egindako ikerketek agerian utzi duten moduan, eta presioa egiten dute eskura dituzten baliabide ugariarekin, beren interesak gailendu daitezen. Politika ekonomiko nola lantzen den eta zer eduki duen aztertzea erabakigarria da lan munduaren alderdi ugari ulertzeko. Honako hauek, besteak beste:

- Lan eskubideen eta negoziazio kolektiboaren erregulazioa
- Heziketa eta trebakuntza politikak
- Langabeziako gastu sozialak, politika aktiboak eta pasiboak
- Gastu sozial orokorrak eta haien egitura
- Hainbat eratako politika sozialak
- Familia politikak

### 1.3 Politika neoliberalak vs politika keynestarra

Lehen saiakuntza 1973an egin zen Txilen, Pinochet-en estatu kolpearen ostean, baina Margaret Thatcher-ek Britainia Handian eta Ronald Reagan-ek Estatu

Batuetan garaitu zutenean eman zitzaion hasiera planeta osoan hedatzen joan den politika makroekonomiko berri bati. Aurreko hamarkadan pentsamendu ekonomikoaren gune handietan nagusitu ziren ideietan oinarritzen zen ikuspegia zen, neoliberalismo deritzon oinarritutakoa alegia. Ideia horiek keynesianismoaren aurretiko ideia liberalei itzuli bat ematen zieten, baina sofistrazio tekniko askoz handiagoarekin formulatuta, 3. gaian lan analisiaren inguruan ikusi dugunaren arabera.

Doktrina horri jarraiki, azken hamarkadan gastu publikoaren murrizketek eta diru politika hedatzaileek enplegu politikak izan dituzte osagarri, lan harremanen eta politika aktiboen malgutzean oinarritutako erreforma neoliberalak eta erregulazioak ardatz hartuta. Politika horiek batez ere desoreka sozialak areagotzen dituztela ikusarazten duten ebidentziak daude. Beraz, 2018ko krisiak momentuz ekarri duena izan da krisiaren aurretiko politikak indartzea, politika horiek berrikusi beharrean.

5. gaian ikusi dugun moduan, analisi ekonomiko keynestarraren (eta haren berritze eta sintesi garaikideen) arabera, langabezia produktuen eskari faltaren emaitza da eta, bereziki, inbertsio kapitalistaren aldakortasunaren emaitza. Enpresek inbertsio maila jaisten dutenean, ekonomiaren eskaria murrizten da, jarduera ekonomiko orokorra erortzen da, eta horrek ondorio ezin txarragoak ditu enpleguan. Hori gertatzeko arriskua handia da, inbertsio prozesuen ziurgabetasun itzela dela tarteko. Kasu horietan, ekonomia biziberritzeko era bakarra gastu publikoa handitzea da.

Eskema keynestarrak, beraz, sarreren eta gastuen arteko erlazioa aldatuko duen politika bat kontrajartzen dio gehiengo sozialaren aurkako egokitzapen neoliberalari, kontuan hartuta sektore publikoak zer ahalmen duen ekonomia eta enplegua biziberritzeko eta horretarako beharrezkoak diren baliabideak lortzeko. Inbertsio kapitalistak goraldiak eta beheraldiak izaten dituzenez, politika fiskalaren bilakaerak kontraziklikoa izan beharko luke; hau da, gastu publikoa areagotu beharko litzateke inbertsio pribatua moteltzen denean, eta murriztu inbertsio pribatua indartzen denean, ekonomia gainberotzeko arriskua dagoelako. Alderaketa bat egitekotan, politika ekonomikoak automobil baten pedal sistemak bezala funtzionatu beharko luke: indarra eman beharko luke autoa "gripatzeko" arriskua dagoenean, eta balaztatu kontrola galtzeko arriskua dagoenean.

## 2. Desorekaren aurkako politikak

### 2.1 Lan eta soldata desoreka

Gizarte klasistetan bizi gara, eta lan mundu ordainduan eta zainketen munduan parte hartzeak eragin zuzena du talde sozial bakoitzaren bizitzan eta talde horietako bakoitzeko pertsonen bizitzan (batez ere emakumea ala gizona izateagatik). Ebidentzia asko daude adierazten dutenak lan desorekak ez direla banakako merezimenduen ondorio, ikuspegi konbentzionalak adierazten duen moduan. Herrialde gehienetan, klase, sexu, etnia edo beste arrazoi batzuegatik biztanleria talde batzuetan eragin sistematikoa duten soldata desorekak daude. Herrialde batzuetatik besteetara alde handiak daude desorekari dagokionez, eta horrek zerikusia du herrialde horietako instituzioekin. Era berean, azkeneko urteetan, politika neoliberalak aplikatu ahala, desorekak areagotu egin direla adierazten duten ebidentziak daude.

Adierazi beharra dago, bestalde, soldata desoreka eta errenta desoreka gauza desberdinak direla, erlazionatuta dauden arren. Alde batetik errentaren kalkuluetan

pertsonen jasotzen dituzten beste sarrera batzuk ere kontuan hartzen direlako: kapital errentak eta era guztietako subsidio publikoak. Oro har, errenta desoreka soldata desoreka baino handiagoa izaten da, kapital errentak askoz kontzentratuago daudelako eta, beraz, jendearen arteko errenta aldeak areagotzen dituztelako. Ongizate sistema oparoak dituzten herrialdeetan desorekak txikiagoak dira, transferentzia publikoen eraginarengatik neurri batean. Espainian eta Danimarkan, adibidez, soldata baxuko langileen ehunekoak antzekoak dira, baina Danimarkan pobrezia ehunekoa askoz txikiagoa da, sarrera txikiak dituzten pertsonetako askok Espainian existitzen ez diren laguntza publikoak jasotzen dituztelako.

Desorekak eta haien areagotzea kontuan hartuta, badirudi gizarte kohesioa ahultzen ari dela, eta hori justuak ez diren arau sozialen isla da. Langile askok onartzen dute harreman handia dagoela desoreken eta hainbat gaitz sozialen artean. Arrazoi etikoak, gizarte intereseko arrazoiak eta bestelakoak direla eta berdintasun politikak sortu dira, zenbait kolektibotan eragina duten diskriminazio egoerei aurre egiteko neurri handi batean. Zehazki, emakumeen eta gizonen arteko desorekaren eremuan hasi dira ezartzen politika horiek.

## 2.2 Emakumeen diskriminazioa

Gizonen eta emakumeen arteko lan desorekei erreparatzen badiegu, desorekaren adibide paradigmaticoa direla ikusiko dugu. Lan eremuko enplegu baldintzei buruzko adierazle gehienetan arabera, desoreka hori existitzen da: gizonen soldata emakumeenak baino %20 handiagoak dira batez beste; langabezia tasa, aldi bateko enpleguaren tasa eta lanaldi partzialeko enpleguaren tasa beti handiagoak dira (askoz handiagoa hirugarren tasari dagokionez) emakumeen kasuan; enpresa eta sektore gehienetan gero eta emakume gutxiago daude antolakuntza hierarkian gora egin ahala, eta sektore feminizatuetan ere (emakumeak gehiago diren) emakume gutxiago daude goi mailako enplegu mailetan. Baina lan harremanetan emakumea posizio baxuagoetan egon arren, emakumeen batez besteko heziketa maila gizonenak baino hobea da (eta horregatik zalantzan jartzen da norberaren giza kapitala denik soldata ezartzeko faktore erabakigarria).

Diskriminazioaren aurka borrokatzeko, arau hau aplikatu izan da (emakumeei nahiz diskriminazioa jasaten duen edozein kolektibori aplikatu daki): "Lan beragatik, soldata bera". Eta kontratazioan diskriminazio esplizitua debekatzeko neurriak ere hartu izan dira (adibidez, lanpostu batzuk mutilentzat bakarrik eskaintzea, edo neskentzat, edo ezaugarri fisiko jakin batzuk dituzten neskentzat). Baina bi neurri mota horien bidez diskriminazioaren alderdi arruntenak bakarrik borrokatzen dira. Soldaten kasuan, bi langilek lan bera egin arren desberdin kobratzen duten lanpostuetan soldata aldeak ezabatzea ahalbidetzen dute. Baina kasu gehienetan, emakumeek eta gizonen lanpostu desberdinak izaten dituzte eta enpresek argudiatzen dute horregatik direla haien soldata desberdinak.

Horregatik, ikuspegi tradizionaletik haratago doazen **genero berdintasuneko politikak** proposatu dira azkenaldian. Emakumeek lan merkatuan bizi duten egoeraren eta patriarkatuaren joko arauen artean erlazio zuzena dagoela onartzen duten politikak. Berdintasun politika horien baitan aurkitzen ditugu:

- Lan hierarkiako goi mailetan emakumeen promozioa sustatzeko neurriak.
- Enpresetan "berdintasun planak" egitea.
- Gizonek etxeko lanetan parte har dezaten sustatzeko neurriak.

## 2.3 Sindikatuak, negoziazio kolektiboa eta desorekak

Ebidentzia enpirikoa guztiz eztaba daezina da. 4. gaian ikusi dugun moduan, desorekak murriztu egiten dira negoziazio zentralizatua eta hitzarmen sektorialak nagusitzen direnean. Eskandinavian nagusi den eredu horri esker, soldata eskala (sektore guztietako soldata baxuenen eta altuenen arteko erlazioa) estua (soldata baxuenak igo eta soldata altuenak mugatzen dituena) ezarri ahal izan dute sindikatuak eta, horrela, soldata desoreka murrizten da. Era berean, enplegu mota berean soldatak berdinak izatea bermatzen du eredu honek (garrantzi txikiko aldean salbuespenarekin). Baina sindikatuak ahulak direnean, negoziazio kolektiboa enpresa batzuetan bakarrik existitzen denean eta gainerako enpresetan lan baldintzak alde bakarretik erabakitzen direnean, soldata aldeak handiagoak dira. Herrialde horietan sektoreen eta enpresen arteko desorekak areagotu egiten dira eta, gainera, lan kategoria bererako soldata asko aldatzen da enpresa batetik bestera eta langile askok oinarrizko lan errenten eta gutxieneko soldataren babesa baino ez dute. Gobernuak erabakitako gutxieneko soldatak funtsezko zeregina du kasu honetan, soldatarik baxuenak erabakitzeko garaian.

Baina soldataren inguruko desorekez gain, beste batzuk ere kontuan hartu behar dira: lanaldiarenak, lan baldintzenak, etab. Espainian, azkeneko lan erreformak enpresako hitzarmenen eredu inposatu nahi du eta, horregatik, espero litekeena da eredu horren ezarpenak desoreka handiagoak ekarriko dituela berekin. Izan ere, dagoeneko hasi dira agertzen ebidentzia enpirikoak, argiro adierazten dutenak soldaten jaitsiera bereziki nabarmena izan dela soldata baxuko sektoreetan (gainerako sektoreekiko desoreka areagotuz) eta kontratazio kolektiboaren estaldura murriztu dela.

## 3. Enplegurako politika aktiboak

Enplegurako politika aktiboak pertsona langabeak berriro laneratzea helburu duten neurrien multzoa dira. Funtsean bi arazo hartzen ziren kontuan: langabezia frikzionala eta egiturazko langabezia. Lehenengoak informazio arazoekin du zerikusia: langabeek ez dakite non dauden lanpostu hutsak eta enpresek ez dituzte aurkitzen nahi dituzten langileak. Bigarrena, egiturazko langabezia, langabeen ezaugarri profesionalak eta lanpostu hutsen ezaugarriak bat ez datozelako gertatzen da, dela batzuen eta besteen kalifikazioak desberdinak direlako, dela kokalekuagatik (langabeak lanpostu hutsak dauden lekuetatik urrun daude). Politika aktiboek arazo horiek gainditzeko lagundu behar dute. Hainbat motatako enplegurako politika aktiboak daude, baina orientazioa eta aholkularitza, lanbide prestakuntza eta enplegu pribatuaren sustapena dira garrantzitsuenak.

### 3.1 Orientazio eta aholkularitza politikak

Enplegurako politika aktiboen oinarrizko osagaietako bat informazioa hobetzean datza, pertsonen beren lan aukeren inguruko informazio gehiago eskaintzean. Eta horretarako formularik errazena enpleguari buruzko informazioa Enplegu Zerbitzu Publikoetan zentralizatzea da. Baina beharrezkoa da enpresek zerbitzu horietara jo eta dauzkaten lanpostu hutsen berri ematea, zerbitzuok langabeak informatu eta bideratu ahal izateko. Alabaina, baldintza hori sarritan ez da betetzen eta enpresek dauzkaten lanpostu hutsen parte txiki edo oso txiki baten berri bakarrik ematen diete enplegu zerbitzuei.

Aldi Baterako Laneko Enpresen inguruko legedia dela eta, lan bitartekaritzaren parte bat enpresa horietara desbideratu da. Eztabaida eragiten duen gaia da. Izan

ere, enpresa pribatuek gogokoago dute bigarren bide hori, ABLEek bezeroaren eskarien arabera aukeratzen baitituzte langileak.

Bitartekaritza politiken eraginkortasuna areagotu egiten da aholkularitza eta orientazio jarduerak ere egiten direnean. Enplegu bila dabiltzan pertsonen ezaugarriak eta lanpostuenak askotarikoak direnez, enplegu politika on batek pertsonak lanposturik egokienetan kokatu behar ditu beren ezaugarri pertsonalen arabera. Horretarako, aurretiko lan esperientzia, heziketa maila, gaitasunak eta lehentasunak, etab. kontuan hartu behar dira. Aholkularitza lanaren baitan, garrantzi handirik gabeko ekintzak, hala nola curriculum egiteko eta enpresetan aurkezteko moduei buruzko ikastaroak, edo trebakuntza aukerei eta enplegua sortzen den arloei buruzko orientazioa egon daitezke. Ebidentzien arabera, orientazio zerbitzurik onenak dituzten herrialdeetan lortzen dira emaitzarik onenak. Orientazio jarduera ondo gauzatzekotan langile gaitu asko behar dira eta, horregatik, zerbitzu honen eraginkortasunak badu nolabaiteko erlazioa gastu publikoaren mailarekin. Espainian, adibidez, krisian murriztu egin da jarduera honetara bideratutako gastua eta, horregatik, langabeentzako aholkularitza zerbitzuak okerrera egin du.

### 3.2 Lanbide prestakuntza

Lanbide heziketa elementu garrantzitsua da lan merkatuaren funtzionamendurako. Hainbat eremutan gertatzen den jarduera da. Garrantzitsuena, intentsitateari eta baliabideei dagokienez, lan-aurreko heziketa da: eskolaurrea, lehen eta bigarren hezkuntza, unibertsitatea eta lanbide heziketa arautua. Pertsonak lan merkatuan sartu aurretik gauzatzen dituzten prozesuak dira, baina trebakuntza maila gorenetan (unibertsitatea eta lanbide heziketa) dauden "praktika" maila desberdinek heziketaren eta enpleguaren artean erlazio espazio bat ere badagoela erakusten dute. Baina politika aktiboen baitan, badaude beste heziketa esparru garrantzitsu batzuk ere. Hauek dira:

- Pertsona landunen etengabeko trebakuntza. Pertsona horiek egokitze eta lanbidean aurrera egiteko pentsatua. Enpresan bertan egin daiteke, instituzio espezializatuetan bezala lan eginez.
- Lanbide prestakuntza zentzu hertsian, enpleguz aldatu behar duten pertsonak "birziklatzea" helburu duena.
- Helduen trebakuntza, bigarren hezkuntza amaitu ez zuten pertsonen oinarrizko prestakuntza eskuratzeko aukera emateko nahiz langabeei edo erretiratuei trebakuntza berria (adibidez, informazioaren teknologiei buruzkoa, Internetarako sarbidea izan dezaten) eskaintzeko pentsatua.

### 3.3 Enplegu pribatuaren sustapena

Enplegua sortzeko erabili ohi den beste politiketako bat diru laguntzen bidez enplegu pribatua sor dadin sustatzean datza. Metodirik ohikoena hau da: beherapenak egitea enpresek Gizarte Segurantzari ordaintzen dizkioten kuotetan. Baina zuzeneko diru laguntzak ere eman daitezke.

Diru laguntza horiek lanpostuak sortuko dituen edozein enpresari eman dakizkioke, edo ezaugarri jakin batzuk dituzten pertsonak beteko dituzten lanpostuak sortuko dituzten enpresa zehatzei. Bigarren kasu honetan, enpresetarako horren erakargarriak ez diren pertsonen laneratzea sustatu nahi da, lana aurkitzeko zailtasun handiak baitituzte. Politika horietan parte hartzen dute taldeak askotarikoak dira, eta denboraren poderioz aldatzen dira: emakumeak, 50 urtez gorakoak, gazteak, ezinduek, etab.



Politika horien justifikazioa Lanaren Ekonomian aztertu den lan merkatuaren teoria neoklasikoan oinarritzen da. Alde batetik, lan eskariaren teoria neoklasikoan uste da soldatak zenbat eta baxuagoak izan orduan eta pertsona gehiago kontratatzen dituztela enpresek, pertsona gehiago laneratzean produktibitate marjinala murriztu egiten delako. Horregatik, enplegurako diru laguntzak ematen badira, enpresetan langile gehigarriak kontratatzea merkeagoa izango da eta enpresek langileak kontratatzea erabakiko dute.

Baina badago ebidentzia enpiriko nahiko sendo bat, zalantzan jartzen duena politikok onuragarriak direnik enplegu garbia sortzeko. Izan ere, diru laguntza hauek ematen direnean, ez dago argi enplegu garbirik sortzen ote den (hau da, diru laguntzarik ez balego egongo liratekeenak baino lanpostu gehiago). Enpresek ez dute enplegua sortzen merkeagoa delako, behar bat ase behar dutelako baizik. Hori horrela bada, enpresa gutxik sortuko dute enplegua diru laguntza bat dagoelako, eta diru laguntzen azken helburua kapitalaren marjinak zabaltzea izango da, kontratazio berrien kostua merkatuta.

### 3.4 Beste politika aktibo batzuk

Badaude beste politika aktibo batzuk, jarraian labur-labur azalduko ditugunak:

- **Sektore publikoak zuzenean enplegua sortzea.** Ohiko neurria izan da historikoki, baina neoliberalismoaren garaian kritika gogorrak jaso ditu "dena merkatua" doktrinaren aldekoen eskutik. Lana aurkitzeko zailtasun handiak dituzten pertsonen zuzendutako enplegu planen forman irauten du (iraupen luzeko langabe helduak) eta, oro har, sei hilabeteko lanpostu baten forma hartzen du trebakuntza osagaien batekin. Neurri handi batean, politika horien arazoak lanbide prestakuntzan aurki daitezkeen antzekoak dira: aukera falta, trebakuntza desegokia, etab. Baina, gutxienez, jarduera eta diru sarrerak bultzatzen dituzte lan egoera oso zailan dauden pertsonengan.
- **Lurralde mugikortasunerako laguntzak.** Langabezia handiko eremuetatik lana sortzen den lekuetara joaten laguntzeko pentsatuak. Migratzea garestia eta konplexua denez (familia unitatearen arabera), etxebizitza gaietarako ematen dira laguntzak adibidez. Laguntzen baitan, zerbitzu publikoek nolabaiteko "segizioa" egin dezakete. Oro har, eskualde edo herri batean enplegua sortzen ari denean funtziona dezake. Kasu batzuetan, hutsik edo biztanlerik gabe gelditzeko arriskuan dauden herrietara langileak erakartzeko ere erabiltzen da hau.
- **Tokiko ekonomia sustatzea.** Ez da zuzenean enplegua sortzeko neurri bat. Baina politikak jarduera ekonomiko sustatzen badute, enpresa berriak erakarriko dituzte edo daudenei hedatzen eta enplegua sortzen lagunduko diete. Politika hauek aldaera desberdinak dituzte. Izan ere, batzuetan merkataritzako produkzio egitura bat finkatu nahi da, eremu batean ezarrita dauden enpresak errotu daitezen sustatuta, eta beste batzuetan, berriz, merkataritzakoak ez diren tokiko jarduerak sustatu nahi dira, enplegu aukerak eta tokiko ongizatea sor ditzaketelako eta, kasu batzuetan, merkataritza jarduerak indartzea ere lor dezaketelako (adibidez, irabazi asmorik gabeko aisialdi jarduerak egiten diren herrietan erakarrirako taldeek, kontsumoaren bidez, eragin positiboa izan dezakete tokiko enpresa ehunduran). Nolanahi ere, eta azalduko arrazoi guztiak tarteko, bistakoa da enplegu politikak eta politika ekonomikoak elkarrekin erlazionatzea onuragarria dela.

## 4. Enplegu politika pasiboak

Enplegu politika pasiboak langabezian dauden pertsonentzako subsidioak dira funtsean, eta pertsona horiek lanagatik diru sarrerarik ez duten bitartean iraun ahal izatea dute helburu.

### 4.1 Ikuspegi kritikoa vs ikuspegi neoklasikoa

Ekonomistek iritzi desberdinak dituzte subsidio hauen inguruan, pentsamendu eskola desberdinek langabeziaren eta ekonomiaren funtzionamenduaren inguruan duten ikuspegi orokorraren arabera.

Ekonomista kritikoen zat, langabezia subsidioek funtsezko hiru funtzio dituzte:

- Langabezian dauden pertsonak pobrezia egoeran jaustea saihesten dute.
- Subsidioak, zentzu horretan, galdutako soldaten ordezkotako diru sarrerak dira.
- "Suebaki" bat dira, langabezia hedatu dadin saihesteko.

Subsidiorik ez badago, langabeak gutxiago erosten hasten dira haien aurrezkiak agortu ahala, eta horrek eragin negatiboa du pertsonak horiek erosten zutena produzitzen duten enpresetan, eta enpresa horiek, era berean, enplegu gutxiago eta langabezia gehiago sortzen dute. Era horretan, kate mekanismo horri jarraiki, langabezia handitzen da. Aldiz, lana galdu duten pertsonak subsidio bat kobratzen badute, baliteke lanean ari zireneko gastu eredu berari eustea eta, beraz, haiek lana galdu izanagatik beste batzuei ere ez gertatzea gauza bera.

Ekonomista klasikoek ikuspuntutik, aldiz, sarritan norberaren borondatez sortzen den lan arazo bat da funtsean langabezia. Pertsonak soldata baxuagoak onartuko balituzte, ez legoke langabeziarik (uste dute askotan soldatak ez direla jaisten Estatuaren edo sindikatuen eraginaren ondorioz). Análisi honetatik bi ondorio atera daitezke: zenbat eta eskuzabalagoa izan subsidioen politika prestazioen zenbatekoari eta iraupenari dagokionez, politika pasiboek langabezia areagotu dezaketela. Ideia horiek nagusitu egin dira azkeneko urteetan eta, horregatik, subsidioen politiketan egin diren hurrenez hurrengo erreformetan subsidioak emateko baldintzak gogortu dira, subsidioen zenbatekoa jaitzi da, eta haien iraupena laburtu da.

### 4.2 Espainiako langabezia subsidioen sistema

Gaur egun, Espainiako politika pasiboaren sistemak lau maila ditu: ordaindutakoaren arabeko prestazioa, ordaindutakoaren araberakoa ez den prestazioa, gizarteratzeko errenta eta nekazaritza subsidioa (azken hau nekazaritza sektoreko aldi baterako langileei bakarrik aplikatzen zaie Andaluzian eta Extremaduran, eta hondar sistematzat har daiteke).

**Ordaindutakoaren araberako prestazioak** langabezia aseguruaren eredu klasikoa betetzen du. Hura jasotzeko eskubidea aldeztu aurretik gutxieneko epe batean kotizatu izanaren mende dago. Kotizatutako hilabeteen arabera kalkulatu da zenbat denboran jasoko den prestazioa, legezko baremo baten arabera, eta gehieneko epea 2 urte da. Prestazioaren zenbatekoa aldakorra da eta jaitzi egiten da denboraren poderioz.

**Ordaindutakoaren araberakoa ez den prestazioak** aurreko prestazioa jasotzeko eskubidea agortu ondoren langabezian jarraitzen duten pertsonentzat

dago ezarrita, ezaugarri pertsonal espezifikoak direla eta gainerakoak baino egoera ahulagoan dauden pertsonentzat (45 urtetik gorakoak, familia zamak dituzten pertsonak, espetxetik atera diren pertsonak, beren herrira itzuli diren emigranteak...). Zenbateko finkoa du, gehienez ere 6 hilabetez jaso daiteke eta 18 hilabetera arte luza daiteke (55 urtetik gorakoan kasuan amaigabea da, langabezian jarraitzen duten bitartean). Beraz, prestazio hau ez da horren oparoa, ez zenbatekoari ez eskuratzeko baldintzei dagokienez.

**Gizarteratzeko errenta aktiboa** berriki sortua da. Gainerako neurriak bezalaxe, ez da langabe guztiei emandako laguntza unibertsal bat, ezaugarri berezi batzuk (urtebete baino gehiago egon izatea prestaziorik jaso gabe, familiako diru sarrerak gutxieneko soldataren %75etik beherakoak izatea, etab.) dituzten pertsonen emandakoa baizik.

**Andaluziako eta Extremadurako nekazaritza sektoreko aldi baterako langileentzako subsidioa**, aurrekoen zenbateko berekoa, urtean gutxienez 35 egunez kotizatu duten langileei ematen zaie, familiaren tamainaren arabera maila jakin batzuetatik behera dagoen familia errenta duten langileei.

Espainiako sistemaren eskuzabaltasuna eta enplegu krisiaren aurrean izan duen bilakaera ebaluatzean,

Langabezia prestazioan norbanakoak jasotzen duen zenbatekoaren garrantzia aztertzeke orduan, subsidio mota bat baino gehiago daudela kontuan hartu behar da eta, egiaz, ordaindutakoaren arabera prestazioa bakarrik iristen da oinarritzko sarrera maila batera. Gainerako prestazioak hilean 400 € baino apur bat gehiagokoak bakarrik dira, eta pobrezia errenta baten mailan kokatzen dira beraz.

### **Proposamen alternatiboak: Gutxieneko errenta bermatua eta herritarren oinarritzko errenta**

Babes eredu horien mugei erantzuteko, bi politika pasibo berri proposatu dira. Harrera desberdina izan dute, baina bi kasuetan gero eta onartuagoak dira. Hauek dira bi proposamenak:

A) Gutxieneko errenta bermatua. Familia guztiei gutxieneko sarrera maila bat bermatzen dien errenta publikoen sistema bat da. Zenbatekoa desberdina izango litzateke familia egoeraren arabera, familiaren gainerako sarrerak gutxieneko maila batera arte osatzea izango bailuke helburu. Espainian, era horretako sistema bat ezartzeko erreferentzia Euskadin existitzen dena da.

B) Herritarren oinarritzko errenta, bere aldetik, errenta unibertsal bat izango litzateke, herritar guztiek jasoko lukete haien egoera ekonomikoa gorabehera. Laneko diru sarrerekin zerikusirik ez lukeen errenta izango litzateke.

## 5. Denbora politikak

### 5.1 Lan malgutasuna, denbora malgutasuna

Ekonomista askoren iritziz, enplegu politikarik onena kontratatzeke eta lanpostuak antolatzeke baldintzak malgutzean datza. Eta horixe egin da herrialde askotan egin diren lan erreformen bidez. Neurri gehienek enplegua babesteko eskubideak murriztea izan dute oinarri, kaleratzeen kostua jaitsita, eta baita lan baldintzen

arloan enpresen abantailak areagotzea, sindikatuen boterea ahultzea eta negoziazio kolektiboa zatitzea ere, enpresatik enpresarako mailara mugatuta.

Malgutze politikak hainbat alderdi dituzte, sarritan lanpostuan igaro beharreko denbora antolatze hutsetik haratago. Ikuspegi zabal batetik, malgutzeko erak dira:

- LAN MERKATUA DESARAUTZEA: lan harremanaren hainbat alderdi derrigor arautzen dituzten legezko xedapenak ezabatzea eta gai horien erregulazioa negoziazio kolektiboaren esku uztea dakar.

- SOLDATA MALGUTASUNA: soldatek testuinguru makroekonomikoaren eta mikroekonomikoaren baldintza aldakorren arabera fluktuatzea saihesten duten hesiak ezabatzean datza, soldata mailan egokitzapen bizkorak egin ahal izateko eta era horretan enpresen marjinak jaitsi daitezen saihesteko. Hori lortzeko bideak dira:

- Negoziazio kolektiboaren deszentralizazioa eta indibidualizazioa
- Gutxieneko soldatei buruzko legedia ezabatzea
- Soldataren osagai aldakorren eta indibidualen (produktibitatearekin lotuak) pisua handitzea
- Soldatak moderatzea

- MALGUTASUN KUANTITATIBOA: Enpresek pertsonala unean uneko baldintzetara egokitu ahal izatea saihesten duten hesiak ezabatzean datza.

- Kaleratzen kontrako babes legala murriztea (merkatzea, izapideak gutxitzea, kausak zabaltzea)
- Aldi baterako eta lanaldi partzialeko kontratazioa sustatzea
- Ordu-tegi malgutasuna eta lanaldiaren aldakortasuna areagotzea
- Produktio-ko zereginak azpikontratatzeko beste enpresa batzuei, ABLEei edo langile autonomoei

- MALGUTASUN FUNTZIONALA: Lanaren antolakuntzan aldaketak egiteko erraztasunak ematean eta langileak hainbat lanetan jartzeko aukera aldatzean datza. Helburua da aldaketa teknologikoetara egokitzea.

- Aldaketak lan erregulazioan, langileak hainbat lanpostutan jarri ahal izateko.
- Kategoria profesionalak murriztea eta haien edukiak zabaltzea, lanbide mugikortasuna errazteko.

- DENBORA MALGUTASUNA: enpresei abantaila handiak ematea beren langileen lan denbora kudeatzeko garaian. Hainbat modalitate daude:

- Lanaldi aldakorra urtean zehar, hainbat formula zehatzekin.
- Egun gehiagotan lan egin ahal izatea: gaueko ordutegiak, asteburuetakoak, etab.
- Ordu-tegi aldakorrak, sarritan aldatzen direnak aurreikusitako jarduera fluxura egokitzeko.
- Lanaldi partzialeko enplegua erabiltzea jarduera handiko garaietarako, ordutegi berezietan, emakumei neurri handigoan eraginez herrialde guztietan.

Neurri horien bidez enpresek jende gehiago kontratatuko dutela suposatzen da, kontratazioak kostu handia izateko kezka txikiagoa izango dutelako eta, gainera, erraztasunak izango dituztelako beren baldintzak merkatuko aldaketetara egokitzeko; hala, enpresen lehiakortasuna areagotuko da. Baina planteamendu

honen kontrako argudio dezente daude; izan ere, egoeraren arabera enplegu mailak fluktuazio handiagoak izatea, lan erritmoan eta baldintzetan abusu egoerak gertatzea, kontratazioak indibidualizatzea eta des-sindikatzeta eta ia langile guztiek lan baldintza txarragoak izatea espero da.

Politika horiek guztiek enpresen errentagarritasuna hobetzea dute helburua, langileak behar diren neurrian kontratatzen baitira. Politikon bidez, enpresek abantaila ugari lortzen dituzte, aurreztu dezaketelako, eskarira hobeto egokitu daitezkeelako, eta produkzio prozesu orok berezko dituen fluktuazioei kostu txikiarekin aurre egin diezaieketelako. Enpresa munduak arma indartsu bat ikusten du neurriotan, lanerako indarraren erabilera optimizatzeko. Sarritan argudio gisa erabiltzen da enpresak ingurune aldakor batera egokitzea bultzatuz gero enplegua ere bultzatuko dela. Azken hori eztabaidagarria izan daitekeen arren, bistakoa da malgutze neurriek aintzakotzat hartu beharreko kostu sozialak dituztela: soldata eta kotizazio sozialak jaistea, batez ere lanaldi partzialeko enpleguan eta sektore prekarioenetan, enpleguaren segurtasunik eza eta aldizkakotasun etengabea, eta baita lan bizitza eta gainerako jarduera sozialak eta zainketakoak bateratzeko zailtasun handiagoak, gure garaiko arazo handienetako bat zalantzarik gabe.

## 5.2 Lanaldia murriztea

Kapitalismoaren historiako gatazka sozial garrantzitsuenetako bat lanaldiaren iraupenaren inguruan gertatu izan da. XIX. mendean ia ez zegoen erregulazio sozialik, eta enpresariak lanaldi luzeak inposatzen zituzten, era horretan pertsonalean kostu txikiagoak izateko. Erantzun gisa, mugimendu sozialak eta politikoak sortu ziren lanaldia mugatu zedin eskatzeko, osasun arazoak nahiz ongizatekoak argudiatuta. Gatazka luze eta amaierarik gabea izan zen, eta, hasiera batean, emakumeen eta haurren lanaldia mugatzea lortu zen (gauetz lan egiteko debekua barne). XX. mendearen hasieran mobilizazioak egin ziren 8 orduko lanaldia eskatzeko (langile erakundeek bizi helburu bat argudiatzen zuten: zortzi ordu lanerako, zortzi atsedean hartzeko eta zortzi aisialdirako eta bizitza sozialerako), eta herrialde askotan ezartzen joan zen, bakoitzean bere erritmoan. Bigarren Mundu Gerraren ostean lanaldiari buruzko gatazkek aurrera jarraitu dute, baina lasaitasun handiagoz. Eta lanaldia apur bat murriztea eta opor egun ordainduen kopurua igotzea lortu da.

Lanaldiaren murrizketari buruzko eztabaida historikoak, 8 orduko lanaldia lortzekoak, langileentzat bizi baldintza hobekak bermatzeko oinarritzko helburua zuen. Baina langile mugimenduan beti pentsatu izan da lanaldia mugatzea produkzioa hobeto banatzea lortzeko modu bat dela eta lanordu gutxiago izanez gero enplegu berriak sor daitezkeela (horregatik, sindikatuak aparteko orduen aurka daude). Azkeneko urteetan, eztabaida berriro piztu da krisiak eta langabezia masiboak eraso duten bakoitzean, eta enplegua banatzea eta langabezia murriztea eskatu da. Ikuspegi honek badu bere egokitasun koiunturala, baina ez da ahaztu behar erreferentzia komuna honako hau dela: ordukako lanagatik jasotako ordaina hobetzea eta pertsona orok bizitzeko denbora gehiago izatea. Praktikan, hainbat motatako arazoak agertzen dira lanaldia murrizteko garaian.

Lehenengoa eta nagusia, kostua nork ordaintzen duen. Langileentzat, lanaldia murriztu arren soldata bera kobratzen jarraitzea da egokiena. Kasu horretan, soldaten kostua igoko litzateke, lehengo langileen soldatez gain, libre gelditu diren orduetarako hartu behar diren langile berriei ere ordaindu beharko bailiekete enpresariak. Bistakoa da soldaten kostuen gaiak gatazka bat sortzen duela, eta era askotan ebatzi daiteke. Banakako ondorioez gain, ezin da ahaztu lanaldia murrizteak eragina duela errentaren banaketan ere, bereziki guztizko soldatakat aldatzen ez badira eta, hortaz, ordukako soldatak igotzen badira, era horretan

azkeneko hamarkadetan kapitalaren aldekoak izan diren joera beherakorrei buelta emanez.

Kostuak banatzeko erari buruzko akordio bat egon arren, horrek ez du esan nahi enplegua sortuko denik automatikoki, ez gutxienez nahi den neurrian. Kasu honetan, bi auzi erabakigarri daude:

- Enpresa handiek berrantolatzeko ahalmen handiagoa dute, lanaldian eta pertsonalean aldaketak eginez gero. Eta enpresa horietan litekeena da lanaldia murriztuta enplegu berriak sortzea. Baina enpresa txikietan, askoz zailagoa da.

- Lanaldia murriztean, enpresek beren lan antolaketa berrikusteko joera izaten dute eta emaitza gisa langileen produktibitatea areagotu ohi dute; era horretan, lanaldiaren murrizketaren ostean espero zitekeena baino enplegu gutxiago sortzen da.

Beraz, kostuen banaketako eta antolakuntzako arazoak daude, eta arazo horiek kontuan hartu behar dira lanaren banaketa langabeziaren kontrako politika gisa proposatzen denean. Azkeneko hamarkadetan hainbat ekimen gauzatu dira Europako herrialdeetan eta ondorio interesgarriak atera dira; esate baterako, Alemanian industria sektoreko lanaldia murriztu zen 1980ko hamarkadan eta azkeneko krisian, eta azkeneko hau kasu paradigmaticoa izan da lanaldia murriztuta enplegua suntsitzea saihesteko adibide gisa. Bestalde, Frantziako 35 orduen legea soldatapeko langile guztien lanaldiaren murrizketaren adibide argiena da, eta kasu hori aztertuta ondorio oso baliotsuak atera daitezke lan arloko politiketarako. Bi kasuetan soldatak jaitsi dira, baina Frantzian ordain partzial oparagoak eman dira soldata baxu eta ertainetarako, eta Alemanian, berriz, langabezia banatzeko krisiaren aurkako eredu bat aplikatu da eragin handiagoarekin gutzitzeko soldatetan.

Laneko denboraren gaia konplexua da eta eztabaida sortzen du. Horregatik, etengabe hausnartu behar da abantaila eta kostu sozialei buruz, eta behin behineko konponbideak bilatu behar dira eraginkortasuna eta ongizate orokorra sustatzeko.

## 6. Oinarrizko bibliografia

Recio, A. (1997) *Trabajo, personas y mercados. Manual de Economía Laboral*. Icaria. Bartzelona. 9., 11. eta 13. kap.

Ruesga, S. M. (2014) *Economía del trabajo y política laboral*. Pirámide. 6., 7. eta 8. kap.

