

AHOTIK at

"Joven bien formad@
busca trabajo donde
ser explotad@"

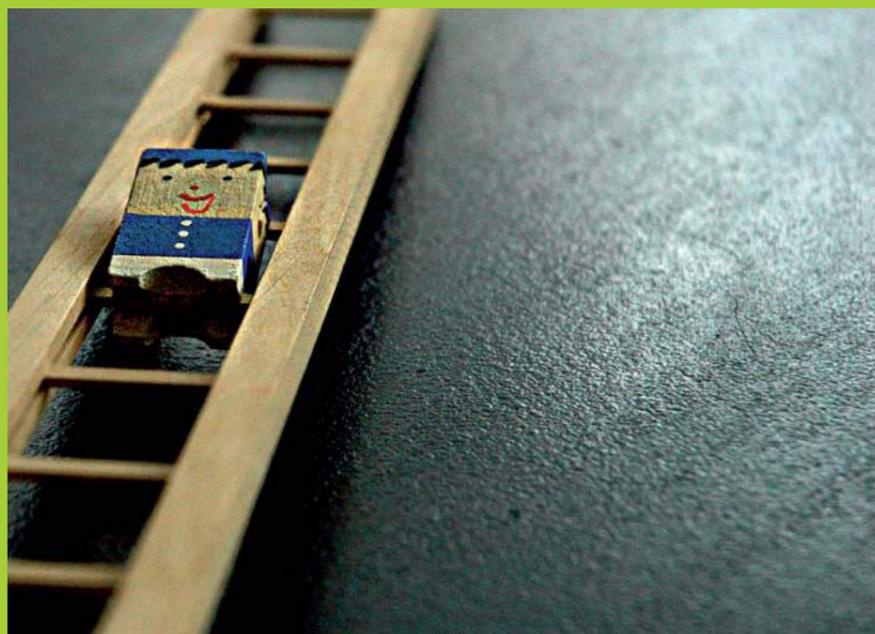
Euskadiko Gazteriaren Kontseilua

N4 //EKAINA_JUNIO08

Lan Prekarietatea
Precariedad Laboral



Índice



Editorial / Editoriala	3 or.
Precarización laboral, vulnerabilidad social y ciudadanías débiles	4-5 or.
Baserritar gazteen lan egoera	6-7 or.
Etorkinak eta prekarietatea	8-9 or.
Las mujeres más precarias	10-11 or.
Trabajadoras del hogar	12 or.
Ikertzaile Prekarioak (Ilehen Euskobekadunak)	13 or.
Enplegua eta gazteen hiritartasuna	14-19 or.
Jóvenes y sindicalismo	20-22 or.
Boletos de juventud: la siniestralidad	23 or.
¿Qué es la Renta Básica?	24-25 or.
Merkatalgune handietan lan egiten duten gazteak	26-27 or.
Integrar, retener y potenciar (Consejería de Empleo)	28 or.
Situación en los servicios sociales ¿Subcontratación?	29 or.
Precariedad laboral y pobreza	30-31 or.

Gazteak eta lan prekarietatea Jóvenes y precariedad laboral

Gazteak garenon artean eta orain dela gutxi helduak izaten hasi diren artean asko krisi industrial luze batean hazi gara eta horretan hezi gaituzte. Egunez egunera urtetan zehar langabezi tasaren datu beldurgarriak eta gaiari buruzko estatistikak bizi izan ditugu.

Gaur egun, hedabideetatik, alderdi politikoetatik eta enpresarien taldeetatik, garai hori igarota dagoela adierazten digute; Euskadin urtero enplegua sortzen da, askok langabezi teknikoari buruz hitz egiten dute eta ondorengo urtetan langile berriak etortzeko beharri buruz. Baliteke egia izatea, begirada azkar bat botata, ohartuko gara langabetuek ez dituztela jada gure herrietako plazak betetzen eta gazteek lana topatzen dutela.

Baina gazteria eta langile guztiak gaur egun arazo berri batek kezkatzen gaitu: lan prekarietatea. Gaitz honen sintomak oso ezagunak dira: ordu batzuetarako lanak, iraupen txikiko kontratuak, ordutegi jasanezinak, segurtasun neurrien gabezia, miseria gorriko soldatak (mileurismoa kasurik onenetan)...

Prekarietatearen kontzeptua ez zaigu arrotz egiten, lantokietako heriotzek segundu batzuk baino ez dituzte betetzen albisteetan eta sindikatuek salaketa gisa kontzentrazioen bar edo beste egiten dute. Hala ere prekarietatea urrunago doa oraindik, gure bizitzako arlo guztietan agertzen zaigu. Albisteak ikusi eta pairatzeaz neke eginda gaude, hala nola gazte batek etxebizitza bat eskuratzeko %150 gehiago irabazi behar izatea. Era berean Euriborren abenturei beldurrez erreparatzen diegu. Ordutegi oso txarrak jasateaz nazkatuta gaude, beti ere, gure bikotekide edo lagunekin bateragarriak ez direnak. Hori dela eta gure bizitza sarriago indibidualismoari begira bideratzen dugu. Sistema berri honek eskaintzen digun askatasunaz gozatzeko esaten digute, azken finean "egizu nahi duzuna inor kontuan hartu gabe". Hala ere, ez da batere zaila gezur hori biluztea: gure familiek gazteen bizi euskarria izaten jarraitzen dute, jatekoa eta lo egitekoa eskaintzen dizkiete soldata baxuegiak izateagatik erretik alde egiteko gai ez diren hainbat gazteri. Gure giza harremanak "Tetris" partida baten modukoak dira, batez ere lagunekin geratu nahi dugunean eta gizarte edo hezkuntza ukitzen dituzten konpromezuei lotuta jarraitu nahi dugunean. Hilabete honetan hemen egiten dut lan honako ordutegiarekin, hurrengoan langabezian nago, ondorengoan txandaka nabil, bestean kalera hilabetez bidaltzen naute eta gero ikusiko dugu.

Gure aitite-amarek edo gure gurasoek agian beste kontestu bat bizi izan dute; oso ondo antolatutako bizitza orekatuak: lanean hasi, ezkondu, etxebizitza erosi, beharbada lanez aldatu... aspergarriak (edo ez) izan zitezkeen euren ibilbide hauek, baina bazuten nolabaiteko ziurtasuna. Sistema berri honek etengabeko aldaketa, erakargarria den zerbait bezala saltzen digu: mundua ezagutu, gauza ezberdinetan lan egin... eta ordainean bizitza ezegonkor batera (lanean, harremanetan edo diru-sarreratan) kondenatzen gaitu. Honen aurrean gazteria, jakitun edo ez jakitun, ez da geldirik geratzen. Errokarik nagusiena beharbada indibidualismo hori alboratzean datza; kolektiboari berriz ere garrantzia eman eta aipaturiko arazoak eztabaidaren erdian jarri, hori izan daiteke oinarria. Baliabideak dagoeneko existitzen dira eta sariak merezi du.

Muchas de las personas que ahora somos jóvenes y quienes hace poco que son "personas adultas" nos hemos criado y educado en medio de la larga y gran crisis industrial y día a día hemos observado con temor los abultados datos del paro y las estadísticas sobre el tema.

Hoy día desde los medios de comunicación, los partidos políticos y los círculos de empresarios se nos transmite que ese tiempo ya ha pasado, en Euskadi se crea empleo cada año, se habla de un paro técnico y de que hará falta que vengan trabajadores en los próximos años. Tal vez sea verdad, si echamos un vistazo rápido vemos que nuestras plazas ya no están llenas de parados y paradas y que las personas jóvenes encuentran trabajo.

Pero la juventud, y todas las personas trabajadoras, tenemos hoy un nuevo problema que se llama precariedad laboral, sus síntomas nos son muy familiares: trabajos de unas horas, contratos de corta duración, horarios infernales, falta de medidas de seguridad, sueldos de miseria (mileurismo en el mejor de los casos)...

Nos suena esto de la precariedad, las muertes en el tajo ocupan unos segundos en las noticias, poco espacio en la prensa y los sindicatos hacen alguna concentración de vez en cuando. Pero la precariedad no se queda ahí, se hace presente en todas las facetas de nuestra vida. Nos cansamos de ver, y de sufrir, noticias como que un joven necesitaría ganar un 150% más para poder acceder a una vivienda, y miramos con temor las aventuras del Euribor. Nos cansamos de sufrir unos horarios infernales e incompatibles con nuestra gente, y enfocamos, cada vez más nuestra vida desde el individualismo. Nos dicen que disfrutemos de la libertad de este nuevo sistema, hacer lo que quieras sin contar con nadie más, aunque si nascamos un poco no es difícil desenmascarar esa mentira: nuestras familias siguen dando soporte vital, techo y comida a miles de jóvenes que trabajan pero con sueldos demasiado bajos para plantearse abandonar el nido, nuestras relaciones sociales parecen una partida de "Tetris" cuando queremos quedar o hacer alguna actividad con la cuadrilla, y cada vez supone un esfuerzo mayor mantenerse en un compromiso social, asociativo... Este mes trabajo aquí con estos horarios, el que viene estoy en paro, al siguiente estoy a relevos, me mandan un mes fuera y luego veremos.

Nuestros abuelos-as, tal vez nuestros padres y madres han vivido en otro contexto, unas historias de vida muy organizadas y estables, empezar a trabajar, casarse, comprar piso, tal vez cambiar de trabajo... trayectorias más o menos aburridas pero con cierta seguridad. Este nuevo sistema nos ofrece el cambio constante como algo atractivo: conocer mundo, trabajar en cosas diferentes... y como pago nos condena a la inestabilidad vital (en el trabajo, en las relaciones o en los ingresos). Ante todo esto, la juventud, consciente o inconscientemente, no se queda quieta. El gran reto, tal vez sea desterrar ese individualismo, volver a dar importancia a lo colectivo y poner en el centro de los debates estos problemas. Las herramientas ya existen y la recompensa merece la pena.



AHOTIK at

"Joven bien formad@ busca trabajo donde ser explotad@"

14 // EKAINA JUNIO08

Euskadiko Gazterien Kontseilua

Lan Prekarietatea
Precariedad Laboral

Euskadiko
Gazterien
Kontseilua



www.egk.org

Consejo de
la Juventud
de Euskadi

Erredakzioa eta argazkiak_Redacción y fotografías: EGK

Diseñua_Diseño: a4 estudio



Erakunde laguntzaileak:



Kultura Saila
Departamento de Cultura

/// Jabier Delgado Nieto

Presidente del EGK
EGKren presidentea

PRECARIZACIÓN LABORAL, VULNERABILIDAD SOCIAL Y CIUDADANÍAS DÉBILES

A LO LARGO DE LOS DOS ÚLTIMOS SIGLOS EL CONCEPTO DE CIUDADANÍA HA CONFORMADO EL EJE POLÍTICO Y SOCIAL DE LAS SOCIEDADES MODERNAS Y HA ARTICULADO LA RELACIÓN ENTRE EL ENTRAMADO SOCIAL Y POLÍTICO DE LA SOCIEDAD. DE ESTA FORMA, EL CONCEPTO DE CIUDADANÍA SE CONVIERTE EN LA MODERNIDAD EN LA BASE DEL CONTRATO SOCIAL QUE SUSTENTARÁ LA RELACIÓN ENTRE LA PERSONA (CIUDADANO/A) Y EL ESTADO (ESTADO DEL BIENESTAR).



> En general para analizar y trabajar sobre este concepto suele utilizarse el conocido esquema propuesto por Marshall, en el que la ciudadanía estaría compuesta por tres elementos: los derechos civiles, los políticos y los sociales. Cada uno de éstos coincidiría en su desarrollo con un concreto periodo de tiempo. Los derechos civiles con el siglo XVIII, los políticos con el XIX y los sociales con el XX. En este caso, y como puede imaginarse, este tercer periodo es el que más nos interesa y en el que más vamos a profundizar, ya que es el que coincide con el Estado del Bienestar, el desarrollo de las políticas sociales y el fortalecimiento de una perspectiva en la que la ciudadanía formal –derechos civiles y políticos– debe complementarse a través de la ciudadanía material –derechos sociales–.

El empleo de nuestros padres: Ciudadanía y estabilidad

A partir del fin de la Segunda Guerra Mundial el elemento social de la ciudadanía va a comenzar a desarrollarse en Europa y se apoya principalmente en el empleo, que se convierte en el factor principal de cohesión –a través del sueldo– y además es la puerta de acceso para la mayoría de las políticas sociales –subsidios de desempleo, pensiones, etc.–. Este modelo de empleo y su relación con la ciudadanía rige las relaciones sociales y políticas de forma prácticamente hegemónica desde 1945 hasta finales de los 70 y principios de los 80 y es conocido como la época dorada del Estado del Bienestar. Pero a partir de estas fechas comienzan a observarse algunas debilidades del mismo.

Y es precisamente en este periodo en el que se desarrolla el modelo de empleo que hemos denominado en el título de este apartado como el de nuestros padres, aunque hoy en día todavía no ha desaparecido totalmente. El título no es ni mucho una utilización machista del lenguaje, ya que uno de los rasgos principales de este modelo de empleo es precisamente que son los hombres los que participan en el ámbito productivo del trabajo, quedando en general el trabajo reproductivo y las labores

domésticas en manos de las mujeres. Con respecto a las principales características de este modelo, quizás podemos resumirlo con una sola frase que engloba y concentra la esencia del mismo: la jornada laboral de ocho horas diarias, de lunes a viernes, 40 horas semanales, durante once meses al año y a lo largo de toda la vida laboral, que solía ser larga y transcurrir entre los 18 y los 65 años. En general durante todo este tiempo se trabaja en un mismo lugar de trabajo, siempre en el mismo oficio y son escasos –si los hay– los periodos en el que el trabajador está fuera del mercado laboral. Como puede imaginarse, en este contexto la integración social queda garantizada a través del sueldo y posteriormente de una continuada cotización laboral que asegura unas condiciones de jubilación habitualmente aceptables. Asimismo, la identidad tendrá una estrecha relación con el empleo y las relaciones sociales que emanan de éste –amistades, sindicatos, etc.–. Todas estas particularidades hacen que el empleo tenga una gran importancia en el desarrollo de las personas, tanto en lo concerniente a las identidades individuales y sociales como en el caso de la trayectoria vital, convirtiéndose así el empleo en la mayoría de los casos en la columna vertebral que articula el devenir vital de los trabajadores y sus familias. De este modo, en la mayoría de los casos lo laboral influye

modo, una mejor situación económica posibilita en muchos casos el disfrute de unas vacaciones fuera de casa, algo totalmente impensable para la clase trabajadora en épocas anteriores.

De todo esto puede extraerse, que el empleo dota a la sociedad en este periodo de una gran seguridad, certidumbre y estabilidad, ya que el empleo es casi de por vida y se sabe que la progresión siempre va a ser ascendente y positiva. En este contexto, el futuro se puede prever y las perspectivas a medio y largo plazo suelen ser generalmente realizables. Puede decirse que este tipo de empleo se asemeja mucho a los matrimonios de viejo cuño, de aquellos en los que el cura decía y casi siempre se cumplía eso de *marido y mujer hasta que la muerte os separe*, pues el empleo tiende a ser duradero, único y para toda la vida. Pero, como ha pasado con este tipo de matrimonio, el empleo también ha entrado en una seria crisis y ya no es el único modelo existente dentro del mercado laboral.

Nuestros empleos: la incertidumbre al poder

Aunque siga dándose todavía en bastantes casos el modelo anterior de empleo –sobre todo para los padres– cada vez toma mayor relevancia el modelo de los/as hijos/as de estos padres, que se basa sobremanera en la precarización y la inestabilidad laboral,

finido, vitalicio y sin grandes altibajos se pasa a una nueva época en la que la homogeneidad ha desaparecido y se dan toda una serie de combinaciones en la contratación laboral en la que pueden encontrarse contratos temporales, contratos a tiempo parcial, autónomos que antes eran asalariados, contratos fin de obra, becas de formación y un largo etcétera. Asimismo, el grado de temporalidad ha aumentado enormemente y este hecho hace que crezca mucho la inestabilidad, tanto laboral como social. Según el Consejo Económico y Social vasco, por ejemplo, en el año 2005 el 97% de los contratos firmados en la CAPV eran de carácter temporal o a tiempo parcial y en el “sumun” de la temporalidad en un gran centro comercial francés recientemente han logrado un dudoso mérito: se ha dado un 100% de rotación en el personal en tan sólo un año, todo un record.

Sin duda alguna, es la juventud, junto a otros colectivos –mujeres, inmigrantes...–, el grupo que más está sufriendo esta situación, en la que un día se trabaja en un sitio, al otro se está en el paro, luego se obtiene un puesto de lo que uno ha estudiado durante cinco meses y así durante varios años dentro de una espiral diabólica en la que pocas veces se ve la manera de salir y obtener una mayor estabilidad laboral. De igual forma, si nuestros padres sabían que comenzaban en el escalafón más bajo y luego irían progresando, en el caso de los/as hijos/as de éstos dicha línea ininterrumpida y ascendente ya no está garantizada y el sueño de comprar una vivienda o crear una familia se va retrasando sine die y se convierte más bien en una verdadera quimera.

Todo este proceso lleva invariablemente y como puede pensarse a una ruptura de la coherencia y la cohesión social que antes garantizaba el empleo al conjunto de la ciudadanía. Anteriormente, nos dotaba de una identidad y cuando alguien nos preguntaba: “¿Tú qué eres?” La respuesta era clara para todos y todas, se era abogada o se era peón de albañil y se era además para toda la vida. Ahora, cómo saber qué responder cuando en un mismo año se pueden tener seis o siete empleos dife-

rentes y sin relación ninguna entre ellos o con los estudios cursados. En este contexto es imposible que el empleo sea el eje de nuestras vidas, o por lo menos el único eje, ya que éste deja de ser la columna vertebral en la que se sustenta la vida del trabajador

medios entre la integración y la exclusión social. De este modo, no son ni personas excluidas ni personas integradas y se ubican en una especie de zona gris, que generalmente viene denominándose como franja de vulnerabilidad. En realidad, es una zona

LA CIUDADANÍA FORMAL DEBE COMPLEMENTARSE A TRAVÉS DE LA CIUDADANÍA MATERIAL

Y su familia. Y lógicamente si el empleo es por definición algo inestable e inseguro cualquier relato vital que intente basarse en éste será también obligatoriamente precario y basado en la incertidumbre.

A modo de conclusión: precarización laboral y crisis de la ciudadanía

Si antes se podía hablar de un “acople perfecto” entre ciudadanía social, empleo y Estado del Bienestar, ahora se observa que esta santísima trinidad ya no es tan unitaria. Y es que fruto de la precarización laboral, entre otros factores, son más los colectivos y personas que se sitúan dentro de la vulnerabilidad social y por lo tanto cada vez más lejos de lo que se puede considerar una ciudadanía plena. Nos referimos a personas que poseen el status de ciudadanía de derecho, pero que de hecho tienen o disfrutan de una ciudadanía frágil y debilitada. De esta forma, igual que podemos encontrar empleos precarios, temporales y a tiempo parcial, podemos también detectar ciudadanías precarias, temporales y a tiempo parcial. Estamos, pues, ante una ciudadanía de segunda o tercera categoría y en definitiva una subciudadanía.

Y esta es, precisamente, una de las tendencias sociales que de forma más palmaria se está dando actualmente en las sociedades más desarrolladas. Cada vez más personas y colectivos se sitúan en espacios inter-

en la que no se pasa hambre, pero tampoco se come lo que se quiere, una realidad en la que tampoco una persona se va a morir de frío, pero no va a tener una calefacción en su hogar o la va a poner en marcha en contadas ocasiones, una realidad en la que se sabe que se va a hacer hoy pero no mañana. Es en definitiva una no ciudadanía o como dice Boaventura de Sousa Santos una lumpenciudadanía. Este es precisamente uno de los grandes retos en la actualidad. ¿Cómo conseguir unos mínimos de estabilidad y seguridad, es decir cómo garantizar la ciudadanía social, en un contexto en el que prima la precarización laboral y por ende la incertidumbre y las perspectivas de futuro limitadas y a plazo corto? Como diría Massiel –y teniendo en cuenta que cuando se estaban escribiendo estas líneas el chiqui-chiqui eurovisivo estaba en su punto álgido– desempolvando del baúl de los recuerdos la opción del empleo de nuestros padres y propugnar que cualquier tiempo pasado fue mejor, no es ni deseable creo yo, ni viable. Es por ello, que hoy más que nunca se necesitan de respuestas que puedan garantizar la estabilidad, la cohesión y la integración social del conjunto de la sociedad, para que así todas y todos puedan gozar de una ciudadanía plena y garante. ■

/// GORKA MORENO MARQUEZ
Profesor e investigador en la UPV-EHU.

ESTAMOS ANTE UNA CIUDADANÍA DE SEGUNDA

0 TERCERA CATEGORÍA Y EN DEFINITIVA UNA SUBCIUDANÍA.

y delimita el devenir social. Así, se suele empezar de peón en una fábrica y paulatinamente se obtiene unas mejores condiciones laborales y salariales, pero a su vez estos avances posibilitan un progreso en el entorno más íntimo y personal: se pasa de una casa vieja y con pocas comodidades a una mejor vivienda con televisión, lavadora y otro tipo de electrodomésticos. De igual

que son precisamente rasgos opuestos al del modelo de nuestros padres. Es como si de repente el mundo del trabajo se viera reflejado en algún espejo distorsionador de feria y los términos que antes se daban ahora aparezcan deformados y hay con el prefijo “in”: in-seguridad, in-certidumbre e in-estabilidad. De este modo, frente a empleo estable, a tiempo completo, inde-

“Nekazaritzara dedikatu nahi diren gazteek baserritarren seme-alabek baino zailago dute”



> EHNE Gazteak Euskadiko Gazteriaren Kontseiluko kide den elkarteetarikoa bat dugu. EHNE sindikatuaren barruan dagoen arlo honen helburua landa eremuan bizi, lan egiten eta parte hartzen duten gazteei laguntzea da, beraien herriaren garapenerako parte hartzen duten ekimen eta programak sustatzen. Gazteriaren formakuntza bermatu nahi dute eta gazteei interesatzen zaizkien arloez informatzea dute oinarri. EHNEk Abadiñon duen egoitzara hurbildu gara eta bertan Iratxe Arriola eta Iñigo Etxebarriarekin elkartu gara. Iratxe EHNEko teknikaria da, jaiotzez Eakoa eta 28 urte dituen. Iñigo bestalde Iurretako baserriar gaztea eta EHNEko

pentasuaren %90 berriz kanpotik dator. Europan egoera ere ez da nolanhikoa, nekazal arlotik emandako dirulaguntzak Europa osoko baserritarren %17rengana baino ez dira iristen, gainontzekoa lur jabe handiek eskuratzen dute baserritarrak izan ez arren, zenbat eta eremu handiagoa orduan eta diru gehiago.

edota nekazal giroak erakartzen dituen gazte urbanoak (jakinmina daukatenak) dira. Bizkaiko hainbat herritan kapoi ikastaroa, poda ikastaroa, erlegintza, txorizoak egiteko ikastaroa, okingegiko ikastaroak edota kontserben ikastaroak ematen ditugu. Gure helburua produktuari balio erantsi bat ateratzeko formazioa eskaintzea da. Pertsona batek ustiakuntza bat hasi nahi duela erabakitzen duenean ere aholkuak ematen dizkiogu. Lurra batzutan alokatu edo bestetan erosi egiten da eta pertsonarik gehienak ortugintzaren alde egiten dute, abeltzantzen aukera gutxiagok ematen dute dirulaguntzarik gutxien daukana delako. EHNEk eskaintzen duen formazio saioa eta Hezkuntza Sailak Artzain edo Nekazaritza Eskolen (Tolosa, Derio, Arkaute, Oñati...) bitartez bideratzen duen heziketa oso bestelakoak dira. Guk sostenibilitatean, biodibersitatean, kulturean (hazi gordailuak) eta ekologian oinarritutako eredu defindatzen dugu adimintziazioetik sustatzen duten ekoizpen intentsiboaren aurrean.

“Dirulaguntzek lurrari era naturalean lotuta ez dagoen produkzioa sustatzen dute”

zuzendaritzako kidea. Bere baserrian ortugintza lantzearekin batera oilaskoak eta txerriak dauka.

AA - Nolako da landa eremuan lanean dabilzan gazteen egoera?
Iratxe ta Iñigo: Helduentzako edo lehenetik baserrian dabilzanentzako zaila bada, gazteentzako are zailagoa. Lurrik gabeko gazteek, hau da, hiria edo herria utzi eta nekazaritzara dedikatu nahi diren gazteek baserritarren seme-alabek baino zailago daukate; zailtasun hau lurra eskuratzean datza, gero eta nekazaritzarako lur gutxiago dagoelako (Bizkaian 94.400.000 m2 artifizializatu dira azken hamarkadan) eta daukagun lurraren prezioa asko garestitu da %500 bat baino gehiago.

Bizkaian adibidez kontsumitzen dugunaren %5 baino ez dugu produzitzen eta hori gutxi balitz %5 hori komertzializatzeko ere arazoak daukagu. EHNEk ekoizle eta kontsumitzaileen arteko harreman edo lotura zuzenagoa aldarrikatzen du. Azokan kasuan adibidez egoerari buelta bat eman beharko litzaioke, supermerkatuak direla eta eskaintza gero eta handiagoa da, azokek daukaten azpiegituren aldetik ere ez da ezer bultzatu administrazioetatik. Eroskik saltzen duena adibidez modelo intentsiboetatik dator zuzenean, azken finean itxurak saltzen du; adibidez tomateen kasuan guztiak tamaina, forma eta kolore berekoak izatea eskatzen dizute. Modu artifizialean produzitu ez direnak ez dira forma jakin eta

AA - Nolako izaten da baserriar gazteek banku eta aurrezki kutxeekin izaten duten harremana?

Iratxe ta Iñigo: Administrazioetik autonomia bazara, 6.000 euro ematen dizkizute. Honen ostean batzutan produkzioak eragindako fakturak oradintzen dizkizute edota banku bati eskatutako maileguaren interesak. Hori guztia administrazioak, beti ere eredu intentsiboaren alde egiten baduzu. Bankuek eta aurrezki kutxek ez daukate aparteko dirulaguntzarik.

AA - Generoari begira, lan munduan hirian ematen diren ezberdintasunik igartzen al da landa eremuan?

Iratxe ta Iñigo: Baserriaren titularrak beti, gizona izan da. Borroka luzearen ondorioz baserriaren ko-titular modura emakumea

AA - Baserriar gazteek dirulaguntzarik jasotzen dute?

Iratxe ta Iñigo: Bai, administrazioek ematen dituzte baina oso txarto bideratuta daude. Dirulaguntzak gastatzen duzun diruaren arabera doaz eta gainera nekazal modelo intentsiboak bultzatzen dituzte, hau da lurrari era naturalean lotuta ez dagoen produkzioa sustatzen dute. Adibidez 1.000 metro koadroko korta batean 150 behi sartzen dituzu eta eurei jaten emateko bazka beste bati erosten diozu (Brasil edo AEBkoari kasu, gehienetan transgenikoz produzitutakoa), hori izango litzateke modelo intentsiboa. Guk bestelako eredu bat babesten dugu, dirulaguntzek bultzatzen ez dutena: euki ezazu 100 metro koadroko korta bat, sar itzazu bertan 20 behi eta atera itzazu larrera eta horrela zure lurretako ekoizpena erabiliko duzu animalieci jaten emateko. Ekoiztu itzazu zure lurrean abereei jaten emateko zerealak. Hori dela eta dirulaguntzek euren norabidea aldatu dezaten eskatzen dugu. Danimarkan bertako abereek jaten duten pentasuaren %70 bertan sortzen dute. Euskal Herriko abereek kontsumituriko

irudi jakin batekoak, beraz, Eroskikoek ez dituzte nahi. Tomateak uniformeak izateko eredu hidroponikoaren bidez (artifiziala) ekoiztu behar dituzu eta hori ez da lurrari era naturalean lotutako prozesua, lurrik gabe ekoizten delako porlanaren gainean eta gainera energia kontsumo handia suposatzen du, izan ere, argindarra eta berogailua ia uneoro martxan izan behar dira.

AA - Zuen sindikatuan nekazal eremuan eremurikiko lotura sentitzen duten gazteei ikastaroak ematen dizkiezue. Nolakoak izaten dira?

Iratxe ta Iñigo: Ikastaroetara hurbiltzen direnak landa eremuan lanean dabilzanak

“Ikastaroetara datozenak landa eremuan dabilzanak edo nekazal giroak erakartzen dituen gazte urbanoak dira”

onartzea lortu da. Emakumeak nonbait agertzeaz pozik egon arren, ko-titularraren figuraren lorpena oso lorpen txikia da, ez baitute inolako ondorio juridikorik ezin arlo normatibotan. Bikotea banatuko balitz emakumeak ez luke eskubiderik eukiko ustiakuntzaren ondasunik eskatzeko. Ko-titular hutsa izateagatik emakumeek ez daukate gizarte segurantzatik ezta baja hartzeko eskubiderik ere. Landa eremuko emakumeen egoera ez da agerikoa, emakumeak ez daude behar den moduan bisibilizaturik. Gizartearen balorazioerik ez daukate baina ezta eurena ere. ■

/// AHOTIK at

Etorkinak eta prekarietatea

> Zygmunt Baumanek esan du gizarte solidotik gizarte likidora iragaten ari garela eta horrek aldaketa sakonak dakartzala gure gizartean; besteak beste, aberatsen mugikortasuna eta sektore baztertuen errotze ebitaezina. Egun, deslokalizatu, kapitala eta aberatsak deslokalizatu egiten dira eta batzutan, ezer galtzeko ez dutenak: etorkinak. Lokalizatu, ordea, etorkizun baldintzatuarekin, haien urratsak jarraitu ezin dituztenak.

Guzti honek prekarizazio prozesu gero eta hazkorragoa barreiatzen du mundu mailan. Gero eta gehiago dira etorkizun ez-jarraiaren biziko diren sektoreak. Duela gutxira arte, bazirudien mendebaldeko kulturak iragarritako parametroetan bizi ahalko ginela, denok gutxi gora behera gizarte industrialean kokatuta, identitate sendoeekin, egiten genuena izanez. Are gehiago, norbaitek esan zuten munduko bazter guztietan dastatu ahalko zela egoera hau. Duela hogeita urte, hipotesi itxaropentsuak ere zabaldu ziren,

automatizazioak eta informatizazioak aisialdiaren eta etengabeko autoprestakuntzaren gizartea ekarriko zuten eta. Guzti honen aurrean pasarte hura gogoratzea ezinbestekoa da: "aurreikuspenak errezak direla, baina batez ere iraganekoak".

Azken hamar urteotan, itxaropen horiek deuseztu dira eta globalizazioaren aipua orokortu direnetik "zero batuketa"-ren logikak irabazi du gero eta eremu handiagoa, ez baita posible denentzako bizi maila berdina lortzea eta norbaiten irabazia ezinbestean beste baten galera delako. Hau argi geratzen hasia zegoen munduak mugak zituaren kontzientzia hartu genuen garaitik, baina egun oso agerikoa da.

Nolanahi ere, oso kontraesankorra da egungo enplegu merkatua. Esaterako, 1992an Espainiar Estatuan 12 milioi pertsonak osatzen zuten biztanleria aktiboa. Hamabost urte beranduago, 2007an, 22 milioi. Horretarako, bi mugimendu eman dira: emakumearen inkorporazioa

eta etorkinena. Lehenak 7 milioi inguru eta bigarrenak 4 milioi eskas. Hamar milioiko hazkundera neurri handi batean prekarizazioak egin du posible.

Guzti honen ondorioz, galdera, neurri batean, beldurgarria eta, beste batean, ekidinezina, honakoa da: zenbateko desberdintasuna jasan dezake gizarte batek jende gehiago inkorporatzeko eta etorkinek toki bat izan dezaten? Are gehiago, gizarte des-industrializatu batek berma dezake integrazioa? Guk integrazioaz dugun irudiak maila ekonomikoan gizarte industrial egonkor bat eskatzen du, eskailera baten itxurakoa, inkorporazio soziala oso geldoa delarik, baina eskailera igotzeko moduko aldaparekin.

Hori izan da aurreko mendeak erakutsi zigun eredia. Eredua integraziaile egonkorta horren aurrean Richard Sennett-ek erakutsi du egungo kapitalismoak (logika kleenex baten mende) espezializazioa eta langileen eskarmentu eta balio erantsia mespretxatu

egiten dituela eta izaera ugertu egiten diela: hala pertsonak nola beraien ahalmenak erabili eta bota.

Lan-ibilbide luzerik ezean, identitate oso ahulak dakartzan enplegu batek, prekarizazioa oinarrian duenak, benetan etorkinen integrazioa ziurtatu ahal du? Auskalo! Aspalditik gizarte eragile ugari, otsoen ipuinaren antzera, sindikatuak barne, hor ibili izan dira galdetuz ia zer gertatuko den ziklo ekonomikoa aldatzen denean? Ba, badirudi begibistan daukagula hipotesia. Ikusiko dugu! Baina, zer esan integrazio kontuez?

Egia esan, ez dut uste egun inork duenik galdera honentzako erantzun egokirik. Oso gutxi daki, zerbait jakitekotan, nola joango den egituratzen etorkizuneko gizartea, baina gaur egun etorkinen enplegu aukerak gurea bezalako gizarte nahiko normatibizatu batean ez datza hainbeste eremu industrialean pertsona-zerbitzuetan baino. Eremu hau oso labankorra da, ezeza-

guna eta noraez jositako, bigarren belaunaldiaren kasurako ziurtasunak baino inkognita gehiago dakartza.

Nolanahi ere, itxaropentsuak izateko arrazoiak daudela dirudi. Alde batetik, gizaki indibidual modernoak kontsumo eta enpleguarekin harreman estua ez duten beste eremu batzuetatik eskuratzen du batik bat identitatea. Bestetik, itsukeriak baino ezin du ahaztu egungo gizarte-integrazioa lan munduak dakarrela. Baina, gauza guztien gaitetik, lan dezentea zer izan daitekeen, eduki ditzakeen posibilitateak zeintzuk diren eta enplegu beraren zentralitatea ere eztabaidagai daude.

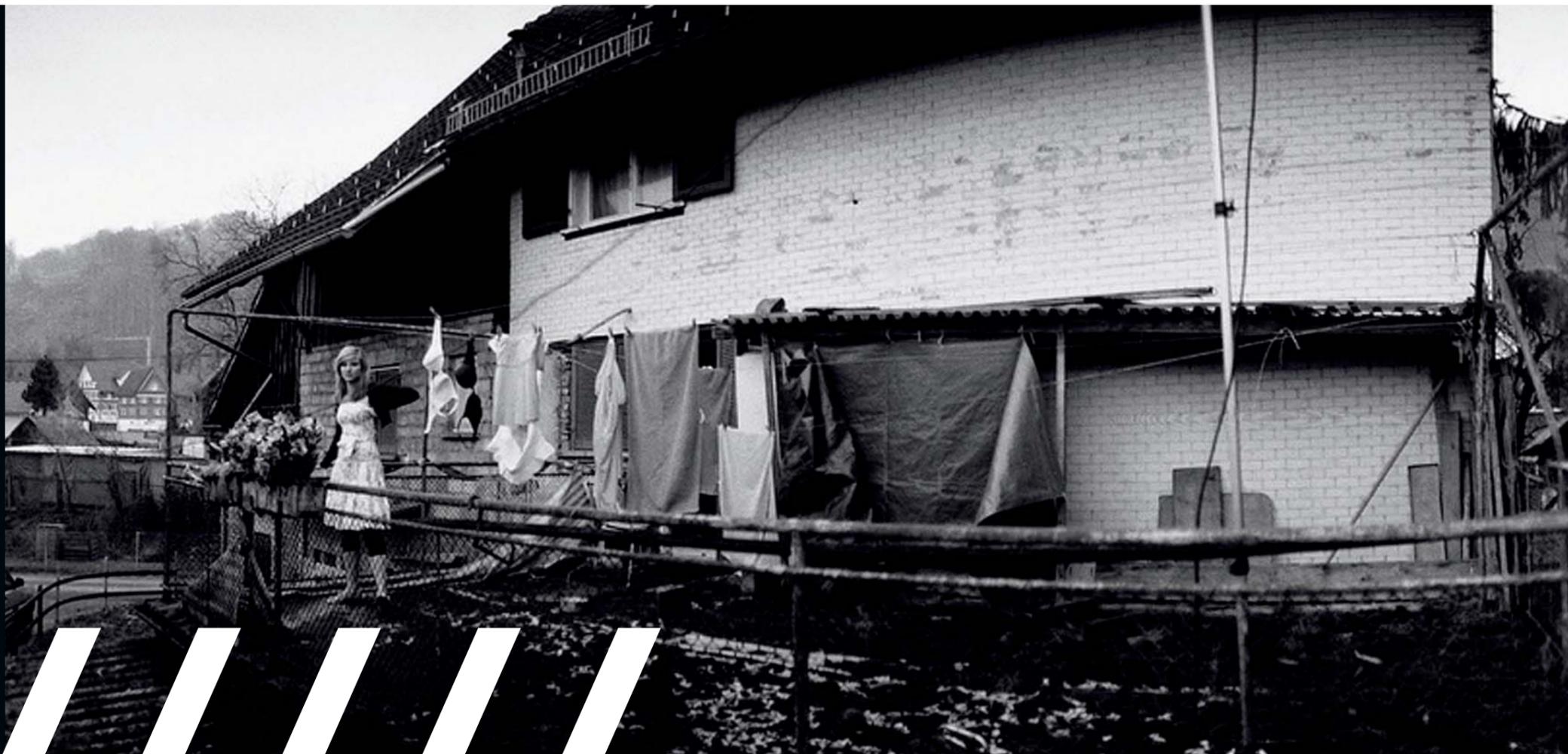
Eztabaida honek arrisku bat du soilik, bakarra izan arren oso handia dena: bertakoen (nazionalen) preferentziarena. Oso ohikoa da lan eta enpleguaren mundua fluidoaren arteko oreka etengabe eta iraunkor modura ulertzea, gizarte hartzailei neurri zehatzeko etorkin kopurua edukitzea gustatuko litzaieke eta, baina errealitatea ez doa

hortik. Etorri izan diren etorkinak bertan daude, askotan familia ekarri dute, inkorporazio prozesua hasia dute, eta ez dira sorterrira bueltatuko espainiar gobernuak horretarako diru laguntzak ipini arren, jatorrian hemengo segurtasun eza areagotu egiten delako, eta etorkinak horren jakitun dira, etorkin guztien proiektuan euren seme-alaben proiektzioa inkorporatzen delako.

Preferentziaren arriskuari aurre egiteko estatu mugek sortzen dituzten muga moralak gainditu egin behar dira, gureak ez baitira bakarrik bertakoak, eta argi eduki behar da bertakoen eskusioa sahistea eta kanpokoaren inklusioaren erraztea ez direla bi borroka, borroka berberaren bi aldeak baino. ■

/// Xabier Aierdi Urraza

IKUSPEGIko zuzendaria
eta EHUko Soziologia Irakaslea.



"Deslokalizatu, kapitala eta aberatsak deslokalizatu egiten dira. Lokalizatu, ordea, etorkizun baldintzatuarekin, haien urratsak jarraitu ezin dituztenak."

"Argi eduki behar da bertakoen eskusioa ebitatzea eta kanpokoaren inklusioaren erraztea ez direla bi borroka, borroka berberaren bi aldeak baino."



Las mujeres, más precarias

> El hecho de que las mujeres sufrimos más precariedad se admite sin discusión. Somos la inmensa mayoría de quienes trabajan sin contrato, tenemos más temporalidad, ingresos inferiores... no me detendré en ofrecer datos conocidos, en los que normalmente se coincide desde todas las posiciones políticas y sindicales.

Ampliando la visión de lo que es precariedad, las mujeres la sufrimos también en la vida reproductiva: la tarea de cuidar a otros que tenemos asignada, se desarrolla en unas condiciones que calificaríamos de insostenibles si se produjesen en el mercado de trabajo. Trabajar por un salario 12 y más horas al día es vivir explotada, trabajar sin él, también. Y más allá del trabajo como cuidadoras, también son precarias nuestras condiciones de vida como receptoras de cuidado. Las mujeres vivimos más tiempo que los hombres, y tenemos como promedio algunos años más que ellos de vida con algún tipo de dependencia. La diferencia, además, es que ellos mueren casados y ellas viudas, con todo lo que significa para ellas respecto a las expectativas de poder recibir cuidado familiar.

La atención a las personas en situación de dependencia, por edad o enfermedad, no está resuelta socialmente; ante las necesidades de recibir cuidado, los servicios son lentos en la respuesta, insuficientes en la cobertura y muy frecuentemente, caros. Ante ese panorama, el cuidado es todo menos una elección, y quien se dedica a realizar ese trabajo de atender a los demás, se presenta ante el mercado del empleo en inferioridad de condiciones.

Afirmaciones que suelen ser titular periódico, como "las familias monoparentales tienen más riesgo de caer en la pobreza", parecen remitir a algún fenómeno natural. Pero la pobreza ni es un fenómeno atmosférico, ni viene del cielo ni la gente cae en ella por sí misma. Mi titular sería "las familias monoparentales son abandonadas a su suerte en la atención de sus criaturas", lo que trae como consecuencia natural la reducción de opciones de empleo para las madres y el comienzo de procesos que tienen como resultado el empobrecimiento. La educación de 0 a 2 años no cubre a todas las criaturas, y además, las escuelas infantiles privadas son caras. Existen becas del Gobierno Vasco para pagar las escuelas, dependiendo del nivel de ingresos de la unidad familiar, pero se abonan después de hecho el gasto, por lo que sólo alcanzan a quienes pueden adelantar el dinero. Además, las madres que no tienen un empleo de calidad harán la cuenta del gasto que pueden evitar si se quedan en casa cuidando ellas mismas. Luego, esas mujeres entrarán en las estadísticas de la población llamada inactiva y si son monoparentales se dirá que han caído en la pobreza.

La precariedad no sólo está relacionada con la necesidad de las mujeres de tener tiempo y espacio para el trabajo de cuidado. El contrato a tiempo parcial se presenta como una solución para hacer posible el trabajo de fuera y el de dentro, pero aunque ocho

de cada diez contratos a tiempo parcial los tienen mujeres, la mayoría de la parcialidad no es escogida; se acepta porque no hay otro remedio. Además, el 55% de los contratos a tiempo parcial son temporales. La imposición del contrato a tiempo parcial o el contrato temporal, responden la mayoría de los casos a una estrategia de gestión de personal que no tiene que ver con el volumen de horas de trabajo que requiere la actividad que se va a desarrollar. El tiempo parcial busca la reducción de los tiempos muertos y la capacidad de la empresa de disponer del tiempo de trabajo de forma flexible, alargando y reduciendo la jornada según sus necesidades, mediante las horas complementarias que le permite

Los mecanismos por los que las mujeres tenemos más probabilidades que los hombres de tener un empleo precario tienen que ver con la combinación del sexismo y la economía libre de mercado. No hay ninguna garantía de igualdad en el acceso al empleo, salvo en el sector público, que está obligado a ser transparente en la elección de las personas que acceden al trabajo en ese sector. La Constitución Española tiene uno de sus pilares en "la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado" lo que tiene como consecuencia que la capacidad estatal de crear normas que obliguen a la igualdad de oportunidades es muy limitada. La empresa privada puede escoger a las personas que contrata, simplemente no

La administración pública genera una importante oferta de trabajo a través de los servicios que financia, pero no la gestiona directamente sino con intermediarios. La situación del sector de ayuda a domicilio sería un ejemplo, pero también el de limpieza, residencias... con unos salarios que no llegan a los 1000 euros mensuales netos para la jornada completa. Y de nuevo la defensa de la libertad de empresa se enfrenta a la lucha contra la precariedad, en esta ocasión de la mano de las normas de la Unión Europea sobre libre competencia. En los procesos de contratación pública, las normas impiden que, ya que la Administración externaliza el empleo, por lo menos favorezca en la adjudicación de los servicios a las empresas que ofrecen mejores condiciones laborales a su plantilla.

En los últimos años Confesbask anima a las mujeres a romper con los oficios tradicionales presentándose a ocupar puestos de trabajo de la industria habitualmente reservados a los hombres. Por la manera en que se está haciendo esta oferta pareciera que la actitud de las empresas no ha tenido que ver hasta la fecha con las elecciones de las mujeres; casi se les acusa de optar por los malos empleos despreciando los buenos. Sin embargo, en las entrevistas de trabajo se sigue preguntando a las mujeres por sus intenciones respecto a casarse y tener hijos, porque la invitación a dejar la precariedad (para unas pocas) no incluye la oferta de asegurar servicios públicos suficientes para el cuidado. La circunstancia que en un hombre se valorará como positiva, signo de estabilidad personal para la mujer será un inconveniente. Y cuando en un proceso de selección de personal resulten misteriosamente escogidos sólo hombres, no habrá una Inspección de Trabajo que se interese por conocer el motivo. ■

/// Isabel Otxoa
Profesora de la UPV.

Los poderes públicos contribuyen a la precarización del empleo de las mujeres con la política de subcontratación de todos los servicios.

imponer la norma sobre el contrato parcial. La temporalidad, y con ella la incertidumbre sobre la continuidad en la empresa propicia posturas sumisas, de aceptación de cambios de jornada, funciones... y es lo que explica el encadenamiento de contratos temporales durante largos periodos de tiempo.

Las mujeres y hombres jóvenes suelen comenzar su vida laboral con trabajos precarios y esa situación se hace permanente en una parte de las mujeres. En el mercado de trabajo hay una población provisionalmente dispuesta a admitir salarios que no le dan autonomía económica. Es el caso de la gente joven que sabe que su situación es transitoria y el de una parte de las mujeres que saben que su familia no va a depender de lo que ellas ingresen. De esa mano de obra inagotable y que rota se surte una parte de la hostelería, grandes superficies, algunos servicios personales como el cuidado de criaturas en horario breve, las empresas de estudios de mercado... y las grandes empresas que han desgajado partes de su negocio para cubrirlo con trabajo precario. Es el caso de las empresas de telemarketing, que no ofrecen a sus trabajadores, normalmente mujeres, mejores condiciones de trabajo o empleo a tiempo completo porque no están interesadas en tener una plantilla estable. Es lo que se ha llamado la wallmartización de la empresa, los grandes almacenes estadounidenses Wall Mart, basan su competitividad en el empleo sin derechos; a los empleados se les hace saber que no se espera que permanezcan largo tiempo en la plantilla. En empresas en las que las tareas a realizar no requieren un largo periodo de aprendizaje, se mantienen malas condiciones porque no hay ningún interés en retener a la gente, simplemente se la usa mientras aguante.

expresando que la circunstancia de ser mujer o ser hombre haya pesado en la decisión, pero no está obligada a explicar su preferencia por una u otra persona candidata. Las políticas públicas para paliar este problema consisten en incentivos económicos a la contratación de mujeres, rebaja en las cuotas a la seguridad social e incluso rebaja en la indemnización de despido a abonar a las mujeres a las que se contrate en actividades en las que estamos subrepresentadas. Pero las cifras persisten, y se siguen ocupando los empleos del sector servicios, y dentro de él copando los puestos inferiores.

Los poderes públicos contribuyen a la precarización del empleo de las mujeres con la política de subcontratación de todos los servicios.



Trabajadoras del Hogar

Las trabajadoras del hogar constituyen uno de los colectivos que sufren con mayor gravedad la precariedad laboral. Para conocer de cerca su situación y la de todo el colectivo de trabajadoras domésticas de Bizkaia, hemos querido conversar con Sonia. Ella es trabajadora del hogar y miembro de la Asociación de Trabajadoras del Hogar de Bizkaia.

> **¿Cuándo empezaste a trabajar en este sector? ¿Cuánto tiempo llevas?**

Comencé a trabajar en este sector en Noviembre de 2001, mi primer trabajo fue de interna. Llevo 7 años en el País Vasco.

¿En qué condiciones laborales y salariales desempeñas tu trabajo? ¿De todas ellas cuál crees que es la más injusta?

Si bien actualmente trabajo las 8 horas establecidas por la ley, el salario fijado actualmente por el gobierno no compensa al trabajo que desempeño.

El trabajo como interna en un domicilio tiene que desaparecer, porque eso significa, someter a una persona a trabajar horas interminables, a estar a disposición las 24 horas.

Cómo colectivo, ¿Cuáles son las condiciones laborales que sufrís?

Las Trabajadoras del Hogar trabajamos en hogares ajenos, en privado, ocultas e invisibles. La mayoría no tenemos contrato escrito ya que la ley no lo exige; nos contratan para lo que nos contratan, terminamos haciendo de todo, limpiamos, cocinamos, planchamos, cuidamos criaturas, personas mayores, etc.

La ley no nos garantiza la cotización a la seguridad social desde la primera hora de trabajo. Ni nos dan, aunque la ley lo exija, nóminas o recibos. Ni tenemos convenio colectivo.

Somos el sector con el peor salario; nos corresponde el SMI (600 euros/mes) por una jornada de 40 horas semanales, aunque la mayoría de las jornadas sean superiores. Además, desempeñamos nuestro empleo sin medidas de seguridad laboral, si nos despiden improcedentemente la indemnización es sólo de 7 días por año. No tenemos derecho al paro y en caso de incapacidad laboral no cobramos hasta el día 29 de baja. Nuestros accidentes no se reconocen como accidentes de trabajo. La mayoría de las internas son inmigrantes que no llegan a los 700 euros mensuales, muchas veces sin festivos y sin descansos, y encima les descuentan un 45% del salario por manutención. Somos un colectivo que, en gran medida, estamos sometidas al chantaje para obtener papeles.

Las trabajadoras del hogar tenéis unas condiciones laborales que no están

sujetas al Estatuto de los Trabajadores ¿A que crees que se debe esta discriminación histórica?

El hecho de que 20 años después de la regulación específica del trabajo doméstico, la persistencia de esta situación discriminatoria se explica por la inexistencia de interés político ni social en nuestra situación mejore.

Y, ¿Cuáles son los cambios legales que desde vuestro colectivo estáis planteando como imprescindibles?

Que se revise la ley ya que es perjudicial, tanto para las trabajadoras españolas como para las trabajadoras inmigrantes ya que es una ley que data de hace 24 años. Esto es, exigimos que el decreto 1424/1985 se derogue y además, reivindicamos:

Que se nos reconozca como trabajadoras con derechos laborales y sindicales. Tener contrato de trabajo escrito, en el que consten el sueldo, la jornada, el horario de trabajo, y el resto de las condiciones. Exigimos tener derecho a la Seguridad Social; que se nos dé de alta desde la primera hora de trabajo. De la misma manera, es necesario que se nos reconozcan los accidentes de trabajo y el derecho a las bajas por accidente y enfermedad, como en el régimen general

de la seguridad social. Es, también, de justicia, tener derecho a la indemnización por despido, al igual que el resto de trabajadores y trabajadoras, teniendo, además, derecho a desempleo ya que somos el único sector que no lo tiene. Las trabajadoras del hogar somos necesarias. Realizamos un trabajo imprescindible. Sin nosotras esta sociedad no puede funcionar. Exigimos, simplemente, que se reconozca que somos unas trabajadoras más, que se reconozcan nuestros derechos y que podamos trabajar en unas condiciones dignas. ■

/// AHOTIK at



Ikertzaile Prekarioak

Ikertzaile Prekarioak (lehen Euskobekadunak) EAEko unibertsitate eta teknologi zentro ezberdinetan diharduten ikerlari gazteek osatutako elkarte da. Hauen asmoa kontratatutako eta bekadun ikertzaileen egoera sozio-laboral hobetzea da.

> **Orain dela 8 urte inguru hasi zenuten zuen lana eta borroka orain Ikertzaile Prekarioak deitzen den elkartean. Baina, zergatik hasi zenuten borroka hau? Zer aldarrikatu nahi zenuten?**

Euskadiko ekonomian eraldaketa emateari begira Ikerketa eta Garapena (I+G) eronka direla esan izan da beti Eusko Jaurlaritzatik. Hitz politikak dira soilik, izan ere ikerkuntza arloan lanean hasi garenontzat baldintzak ez dira erakargarriak ezta duinak ere. Espainiako beste lurraldeetan eman ez bezala. Esanguratsuek diren hutsuneak daude, esate baterako, soldata baxuak (sarritan "mileurista" izatera ez gara iristen), babes falta (postu horietako asko beka bidez daude finantzaturak, Gizarte Segurantzaren babesik gabe) gainera etorkizunerako ikuspegi falta dago, emankorra den kolektiboa izanda ere. Koherentea izango den ikerkuntzarako ibilbide baten gabeziak garai batzutan inolako finantziario iturririk ez izatea dakar (berezik beka eskatu bitartean lanean hasten garenean, edota beka hori bukatu eta doktoretza amaitu ez dugunean, etabar.). Beka bat beste batekin lotzea lortuz gero, 40 urterekin Gizarte Segurantzaren ezker kotizatu ez duenik badago, nahiz eta karrera amaituz geroztik lanean aritu izan. Egoera hori aldatzeko inork ezer egiten ez zuela ikusi behar genuen gainera. Ohiko sindikatuek, langileria babesten dutenak, ez zuten askorik egiten eta askok gainera ez zuten egoeraren ezagutzarik. Gauzak horrela, gu geu hasi ginen irtenbideak bilatzen, bidezkoa zena topatu nahian, gure aldean lan egiten.

Modu horretan Ikertzaile Prekarioak (IP) elkarte eratu genuen, garai hartan Euskobekadunak izena hartu zuena. Helburua, ikerkuntzara zuzendutako beka desagerraraztea, koherentziakoa eta erakargarria izango den ibilbidea diseinatuz. Bigarren aipamen horri dagokionean, zera ulertzen dugu, garatu behar diren etapa guztiak modu egokian zehaztuta egon daitezkeen, etapa batetik bestera (aurre-doktoretza, doktoretza-ondoa) finantziariorik gabeko tartetik egon ez dadila. Gure helburua ez da ziurtatua dagoen ibilbide bat bermatzea, koherentea izango dena baizik. Horretan batera, ikerketa aldizkako ebaluazio gardenak eman behar direla uste dugu, horretan esfortzu berezia adierazi duenari sustapen-neurriak eskainiz. Aipatutakoak gure jardueraren ardatz nagusiak badira ere, elkarteak zientziariki

lotura duten aspektuen hedapena, difusioa eta azterketa kritikoa ere egitea du helburua.

Urte guzti hauetan asko izan dira burutu dituzten ekintza eta kanpainak, zeintzuk dira, zure ustez, esanguratsuenak?

IPk burutzen duen lanaren gehiengoa itzalpean geratzen da, ez du gizarte mailan eragin handirik. Zentzu horretan, Administrazioako eta Unibertsitate-tako arduradun politikoei aldezikako bilera izaten ditugu, dinamika horrek, aldaketa txikiak ekartzen ditu. Aldaketa txiki horiek 8 urteren buruan egoera hobea izatea ahalbidertu dute, elkarte eratu zenean zegoen egoeraren ezberdina. Esan dezakegu gehienez 600 eurotako beka zirenak eta ikasle izatera zutenak 1000 euroko lan-kontratu izatera igaro direla, egun ikertzaile izatera dutenak. Guk eskatuta gainera, Unibertsitateen Legean hainbat aldaketa jaso direla aipatu (eskaera puntual moduan) baina sakonagoak eta funtsezkoak ziren proposamenak ez ziren kontuan hartuak izan. EPIFaren (Formakuntzan dagoen Ikertzailearen Estatutu) araudiak formakuntzan dauden ikertzaileen eta doktoretza aurretiko ikertzaileen baldintzak hobetzen ditu, instituzioak ikertzaileak baldintza minimo batzuen arabera kontratatzea behartzen dituelarik. Presentzia publikoak izateari begira hainbat hitzaldi eta adierazpen egin dira. IPk antolatutako ekitaldi nagusietako bat Bilbon (2007) burututako Gazte Ikertzaileen V Jardunaldiak izan dira.

Esan genezake 8 urte hauetan ikertzaileen egoera hobetu dela? Zeintzuk izan dira zuen borroka larrenak?

Bai, aldaketak eman dira. Gobernu Zentralak EPIF delakoa onartu duenetik doktoretza beka lehenengo bi urteetan beka izatera behartzen badu ere Gizarte Segurantzaren kotizatzen dute, nahiz eta langabezia-kotizaziorik gabe eta kotizazio minimoa izanda (ez soldata osoari dagokiona). Modu horretan ez da nahitaez langabezia egon behar eta hurrengo bi urteetan kontratupean aritzeko aukera ematen du. Aipatu behar da hala ere hobekuntza maila batean eman dela, izan ere, elkartearen helburua kontratazio lehen urteak izan dadin baita. Azpimarratu beharra dago Aragoi edota Andaluzia bezalako Autonomi Erkidegoetako



Gobernuek, I+G esparruan inbertsio maila txikiagoa dutenak, bazutela beka mota hori. Horregatik, tamalgaria gertatzen da Eusko Jaurlaritzak hobekuntza hori egin dezan Madrildik behartu behar izana.

EPIF-k dituen hutsuneak azaltu gabe, Eusko Jaurlaritzaren, Unibertsitateen eta Teknologia Zentron aplikazioa lotsagarria izan dela aipatu beharra dago. Alde batetik, horren aplikazioan atzerapenak eta irregulartasunak egon dira. Bestetik, aurreko urteetako soldataren kopuru gordina mantendu dudelarik, mila euro inguru, PFEZ-aren eta Gizarte Segurantzako zergen ondorioz langilerian baldintza ekonomikoek okerrera egin dute. Administrazioaren jarrera hori gure kolektiboarekiko mesprezu moduan jaso dugu, argi utzi dute euren iritziz herriaren garapenerako beharrezko den esparru honen baldintzen hobekuntzarako apusturik ez dagoela.

UPV-EHUK proiektu zuzendutako beka kendu izana (EPIFen eraginik ez dutenei) aplikazioak lehen alderdi positibotzat jo genezake, lehen beka erabiltzen ziren tokitan kontratazioa bermatuz. Hala ere, horrek jardunaldi partzialeko kontratuak eratu ditu eta horrek curriculum eragin ezkorra dauka. Gainera ikertzaileak bere ikerketa maila eta lehiakortasuna mantentzeko jardunaldi osoa lan egiten jarraitzen du. Hori da gainera normalean espero dena, jardunaldi partzialeko kontratuak kontuak biribiltzeko trinkimailua besterik ez baita. Bekatik kontratura pasa behar da baina finantziarioa ez da aldatu.

Aurrekordotzetatik kanpo, euskal zientzia sisteman ikerlariak erakarri eta mantentzeko Ikerbasque sortu izana azpimarratu beharra dago. Ekimen hori kataluniararen antzekoa bada ere, oraindik hasierako urratsetan dago.

Etorkizunari begira zeintzuk dira ikertzaileek (baita zuzen elkarteak) daukazuen erronkak?

Asko dira ditugun erronkak, gauza asko dago egiteko. Hasteko kontzientziario lan handi bat, bai gizartearekin nola etorkizuneko ikertzaileekin. Ikerketa jardura lan bat dela ulertarazi beharra dago, gizarte hobetzeko ezinbestekoa dena. Kontzientziario honek etorkizuneko ikertzaile berri batek bere lana egiteko bekarik ez onartzea ekarri beharko luke. Aldi berean erakunde publiko nahiz pribatuek jarduerari hori garatzeko kontratuak eskaintzea bermatu beharko luke (formakuntzarako jarduerari moduan saltzen dituzten ekintzen ordez), horretan batera ikertzaileen soldatak eta lan baldintzak kualifikazio altuko langileen mailakoak izatea lortu beharko litzateke.

Horregatik guztiagatik, lortzeko daukagun erronka kontratazio hasieratik egin dadila da. Ez da ezinezkoa Madrilgo komunitatean jada egiten ari direlako eta Gaztela Leon-ekoan hurrengo urterako aurreikusia dagoelako. Topatu dugun beste arazo bat, kontratu berri horiek zentroetako langilerian bameratzeko moduan izan da. Zentzu horretan hainbat aspektutan bazter-tuta sentitzen gara oraindik. Ezaugarri esanguratsu bat jaso zutenen, zilarrezko Q, honek bertan lan egiten zuten langile guztiak zilarrezko oroigarri bat oparitu zien, guztiak gure kolektiboari ezik (urtero gabonetan ematen den egoera bera, egiten den beste opari batekin). ■

/// AHOTIK at



Enplegua, hiritartasuna eta gazte izaeraren baldintza berria:

errealitateari aurre egiteko ikuspegi bat

Sarrera

Lan egonkortasunik ezak, arlo materialeko zailtasun eta defizitekin batera, gure gizarteak gazteen bizimodu baldintzatzen du hein handi batean. Gazte enpleguaren okertzeak dakartzan "lehen mailako" ondorioez gain (pobretze materiala, bizitzaren ezegonkortasuna eta abar), gizarte prozesu sakonagoak ere eragiten ditu edo horiekin lotuta dago.

2008 urtean enplegu eta gazteei buruz jarduten dugunean, arazoa ez da gazte langabezia, baizik eta ulertzea gero eta orokorragoa den ezegonkortasun egoeratik eratorritzen den pertsona eta gizarte mota. Gogoeta hasi nahi dugu egun enpleguaren konfigurazioak gazteen hiritartasunaren jardunean dituen inplikazio praktikoa etatik abiatuta.

Dena den, gure ikuspegia ez da "gaztezentrikoa". Gizarte egitura desberdintasun-bektore anitzaren arabera aztertu behar dela uste dugu (generoa, kultura...), eta adina horietako bat besterik ez da. Ikuspuntu honetatik, helduen zentrisismoari buruz hitz egingo dugu, eta gazteria da gizartearen helduen araugintzagaririk gizartearen desberdintasunak jasaten dituen adin taldeetako bat. Androzentrisismoak genero harremanen desberdintasunak adierazten dituen bezalaxe, helduen zentrisismoak adinaren arabera baliabideen eta aukeren banaketa desorekatua azaltzen du (haurtzarora, gazteria eta zahartzarora versus helduarora).

Gazte izaeraren baldintza berria

XX. mendearen azken laurdenetik aurrera kapitalismoaren herri zentralak era guztietako aldaketek eragindako historia tartea bizitzen ari dira, edo hobe esanda pairatzen ari dira, industrializazioaren gizarte gaindituta dagoela esateraino eramango gaituzten aldaketak hain zuzen ere. Hainbat teoriak edota eskolak gizarte egoera berri honi izen ezberdinak jarri dizkiote: arrisku gizarte, likidoa, postmodernoa, hipermodernoa, postindustrialia, eta abar.

"Gara" honetako ezaugarri nagusietako bat da produkzio ereduaren aldaketa. Artikulu honen xede ez den arren, beharrezkotzat jotzen dugu kapitalismo postindustrial edo informazionalaren ezaugarriak labur aipatzea. Gaur egun kapitalismo finantzario eta globalari buruz jarduten dugu, hau da, enpresak nazioarte mailan gero eta gehiago aritzeaz, eta jokoaren arauak finkatzeko kapitalak duen botere gero eta handiagoaz. Iparraldeko eta Hegoaldeko herrialdeen artean desorekak areagotzen ari diren neurri berean, herri bakoitzaren barnean klase sozialen arteko distantziak handituz doaz. Iparraldeko herrialdeetako biziraupena masa kontsumoaren hedadura gero eta handiagoan oinarritzen da. Kontsumoak bere burua etengabe berrasmutzen du, eta dagoeneko ez dator bat pertsonen lehen mailako beharrek. Gaur egungo gizartearen gutzia da kontsumoaren balizko objektua, eta

kontsumoa bera bihurtu da pertsonen nortasunaren oinarrietako bat. "Kontsumitzen dudana naiz" edo "kontsumitzen badut, banaiz" moduko baieztapenak ez daude errealitate oso urrun. Ekoizpenean oinarrituriko ekonomiak bidea utzi dio kontsumoaren estimuluan oinarritutako ekonomiari.

Ekoizpen eredu berriaren beste alderdi nagusietako bat hau da: laneko harremanetan eman diren aldaketak. Azken 30 urteetan, industrializaturiko herrialdeetan enpleguari loturiko segurtasun eta eskubide asko galdu dira. Gai hau aurrerago aztertuko dugun arren, azpimarratu nahiko genuke enpleguak hein handi batean galdu egin duela ez bakarrik bizimodu duin bat bermatzeko gaitasuna, eta beraz herritar aktiboa izateko bide izatea, baizik eta, baita subjektibitateak sortzeko gaitasuna ere, hau da, enplegua gero eta neurri txikiagoan da nortasun pertsonalen, eta beraz, taldekoen sortzaile. Mekanismoa erraza da, gizakiak ezin du bere nortasuna finkatu, gaur egun definizioz egonkorra ez den zerbaiten gainean. Era berean, langileen artean gero eta errotazio handiagoa ematen da lanpostuetan, eta horrek zailago egingen du lantokietan harreman pertsonalak finkatzea. Identitate indibiduala (langilea naiz) eta kolektiboa (langileak gara) sortzea gero eta zailagoa da. Testuinguru honetan, gazteria azterketarako kategoriatzat hartzeak aldaketa hauen ondorioak garbiago ikusten lagundu gaitzake. Hala, gaur egungo gazteria, bizitza-fase modura, gizabanakotze prozesuaren barruan ulertu behar da. Baldintza sozial berrietan, pertsonak gero eta behartuago daude bizitza-proiektu gero eta indibidualagoa egiten, errezeta unibertsalek (harremanetarako, enplegua

soekiko beharrezkoa den desafilazioa, 2. Ni-aren garatze iraunkorra eta 3. Autonomia eta independentziaren arteko koherentzia. Egungo gazte izaera baldintzatuta dago hain zuzen ere, hirugarren baldintzan ematen den hausturarengatik. Hau da, gazteak askoz lehenago iristen gara autonomia pertsonalera (munduaren gure ikuspegia izateko gaitasuna) independentziara baino (baliabide propioak izatera, inori konturik eman behar izan gabe). Bereizketa hau egile batzuek "Yo-yo trantsizioak"³ bezala definitu dutenaren oinarrian dago. Gaztarotik heldutasunera igarotzea ez da lineala, etenez beteta dago. Bereizketa hau azaltzeko enpleguaren konfigurazioa funtsezko adierazleetako bat da, etxebizitza eskubidearen urraketarekin batera.

Egoera honetan, familiak irensten ditu gazteak aurre egin behar dien arrisku sozial asko. Gizarte babes handiagoa eta emantzipatze politika oso indartsuak dituzten herrialdeetan, gaztarora luzatzeak ez dakar berekin familiaren⁴ etxeko egonaldia luzatzea. Era horretan, gazte horiek aukera gehiago dituzte egungo gizarteak eskatzen duen indibidualismoa garatzeko, familian babestu behar izan gabe hori lortzeko. Estatu Espainoan pertsona baten errentaren %25etik gora familiaren ekarpenak osatzen omen du⁵, gizarte laguntzak aldez, ez dira %10era iristen. Beste mutur batean, Suedia moduko herrialdeetan, gazteek diru-sarreraren %35etik gora lortzen dituzte gizarte politiketarako, eta %5a soilik familietatik.

Ongizate ahula duten estatuetan emantzipazioaren beste ezaugarri bat da klasearen adierazlearen eragin handiagoa. Klase herritarretatik datozen gazteen emantzipazioaren

"Kontsumitzen dudana naiz" edo "kontsumitzen badut, banaiz" moduko baieztapenak ez daude errealitate oso urrun

lortzeko eta abar) gero eta balio txikiagoa dute, eta etorkizuna bakoitzaren nahiaren arabera diseinatu behar dugu. Alde batera, bistan da aukera handi bat zabalzen dela; izan ere, iraganeko egitura arautzaileek (familia, eskola, eliza eta abar) hein handi batean bizimodu erabakitzen zuten, eta egun, norberak bizimodu nahi duen bezala pentsatu, diseinatu eta eraikitze askatasuna handitu egin da. Baina askatasun hau teoria hutsa da, azken batean, gazte bakoitzak bere bizimoduari aurre egiteko bizi dituen baldintza sozialek erabakiko baitute benetan errealitatean dituen aukerak bere bide-orria garatzeko.

Gizabanakotze prozesu honetako oinarritzko hiru gaitasun⁶ garatzea eskatzen du: 1. Gura-

ezaugarri nagusiak dira lan egonkortasun falta iraunkorraren mehatxua eta bizitza pertsonalaren proiektuak askatasunez garatzeko zailtasunak⁶. Aberastasunaren birbanaketa-politika indartsurik ez egoteak pertsona guztien arteko aukeren berdintasun formalak errealitatean islarik ez izatea eragiten du, eta azkenean, oraindik ere, jatorrizko familiaren arabera ematen dira bizi-ibilbide ezberdinak.

Horrengatik egonkortasun ezari buruz ari garenean ez dugu kontzeptua bere lan dimentsiora murrizten, eta gazteok jasaten dugun bizi-egonkortasun eza globaltasunean ikusten saiatzen gara. Gogoan izan beharko genituzke autonomia eta independentziaren arteko harreman harmonikoaren ikuspegitik zer



egoerak eta ongizatearen estatuaren zein defizitek oztopatzen diguten gure bizi-proiektua. Egoera horren abiapuntua dago gazteak familiaren koltsoiarekiko duen dependentsia bai bere prestakuntza beharrezko garatzeko, bai lan merkatuan aurreneko urratsak eman eta gorabehera aurre egiteko. Era berean, eta gero eta sarriagotan, familiak ematen duen dirulaguntza hori egoitza emantzipazioa lortu eta gero ere beharrezkoa izaten da bizirauteko. Egile askok lotzen dute bizi-frustrazioa —eskakizunak eta aukerak kontrajartzetik ondorioztatzen den gizabanakotzeak (aukeren eremu zabala) eraginda—, pertsonak garatzeko dituzten gaitasun errealekin. Askatasun formalak eta errealek lotzen dituen zubia apurtu egin da horren erakuntza amaitu aurretik, eta gaztarora itxarote-garai iraunkor bilakatzen da, aukera sozialak bakarka metatzeko garaia (familiarren koltsoia, aurrezkoa, prestakuntza eta abar). "Dagoeneko, gazteria idiota barek kontaturiko ipuin bat da, zarataz eta amorruz beterik, zentzurik ez duena ez delako gai helduen bizitzaren helburua defintzeko"⁷. Errealitate horren aurrean, presentismoa, kontsumismoa, hedonismoa eta abar defentsa mekanismo gisa ageri dira. Bete gabeko hitzen gara honetan, segurua den eta bakarra den orainari (hemen eta orain) lotuko gaituzten sententziak etengabe bilatzea bilakatu da egokitzeko mekanismo onena. Masa kontsumoak baldintzatzen duen mekanismo honek gizarte egitura funtzio bikoitza betetzen du: bata, funtzio zuzena, oraintxe aipatu duguna; eta bestea, ekoizpenaren egitura mantentzea.

Hiritartasunaren jarduna eta lan egonkortasunaren eza

Aurreko puntuan bota diren ideiei jarraiki, garbi ikusi dugu gaur egun emantzipazioa egoitzaren dimentsiora murrizteak ez digula balio kontzeptu gisa azterketarako. Antzinako denboratik hitz hau lotuta egon da pertsonak menderatze edo dependentsia egoeretatik askatzearekin. Halere, oso konnotazio ezberdinak eman zaizkio beti. Eraginortasunaren ikuspegitik, EGK -Euskadiko Gazteriaren Kontseilutik ondoko definizio honen alde egin dugu: "aukera berdintasunean gazteen eskubide guztiak betetzeko eta hiritartasun osoa eta aktiboa garatzea bermatuko duen, eta bere bizitza-proiektua modu autonomoan egitea ahalbidetuko dien prozesu bat da"⁸. Emanzipazioa egoitza edo familia-emanzipazioetik haratago doa, eta baita elkarbizitza-unitate bat edo familia bat osatzetik haratago ere. Prozesu askoz konplexuagoa eta sakonagoa da.

Normalean, hiritar edo herritar hitza pertsona hitzarekin parekatu ohi dugu, baina ez dira berdinarik, herritar izatea komunitate politiko bateko kide izatea baita, kasu gehienetan nazionalitate kontzeptuarekin lotuta dagoena. Dimentsio hirukoitza duen



Enplegua, hiritartasuna eta gazte izaera //

estatusa da⁹: identitatearena, erreferentzia-rena eta performatiboa. Hau da, komunitate bateko kide izateak (erreferentzia) identitate jakin bat suposatzen du eta praktika jakin bat izatea dakar. Hiritartasunak inplikatzeko du bai zenbait eskubideren aitortza formala, eta baita eremu publikoan parte hartzeko gai izatea ere.

Askatasun indibiduala ezinbesteko baldintza da hiritartasunaren jarduna arduratsua izateko. Garbi dago askatasun hori bateraezina dela boterearen harreman asimetrikoekin eta aberastasunaren eta gizarte aukeren banaketa asimetrikoarekin. Gutxieneko bizi baldintzak bermatuta daudenean soilik gara dezakete pertsonak bai bizitza pribatuan norbere burua gobernatzeko gaitasuna, eta baita bizitza publikoan parte hartzeko ere. Eskubide zibil eta politikoak gure gizartearen erlatiboki finkatuta daudela esan badaiteke ere (eremu honetan ematen diren bidegabekeriak estaltzeko asmorik gabe), eskubide sozialak ez dira sekula guztiz garatu, eta gainera, gaur egun, horien gogobetetasuna merkatu kapitalistaren eta pertsonak lan merkatuan txertatzearen baitan daude.

Testuinguru honetan sortzen da bazterketa sozialaren kontzeptua. Gure ustez kontzeptu honek pisu handia du gure gizartearen defizit errealtate andanaz: besteak beste, lanean egoera ezezagonean dauden pertsonak, langabeak, etxebizitza batean sartzeko aukera ukatzen zaien gazteak eta beraz horrekin lotuta emantzipatzeko aukerarik ez dutenak, familia eta lana modu egokian uztartzerik ez duten pertsonak eta pobrezia mailaren azpiko pentsioak dituzten erretiratuak. Gizarte konfi-

gurazio jakin bati buruz ari gara, hain zuzen ere, bizitzaren ezezagortasuna, ahulezia eta eskubideen eraginikortasunik eza gizartearen parte normalizatzen hartzen duen gizarteaz hain zuzen ere. Gutxi ikusten den gizarte konfigurazio honen ondorioetako bat da pertsonak pixkanaka kolektiboarekiko, "polis"arekiko, konfiantza galtzen doazela. Gizarteak sistematikoki urratzen baditu konpromisoak eta promesak, ezin dute beregan konfiantzarik izan. Era horretan, joera indibidualistak eta "arazo sistemikoei irtenbide biografikoak bilatzeko"¹¹ joerak indartzen dira.

"30 Urte Bikainak" (2. Mundu Gerraren amaieratik 70. hamarkadara arte) deituriko aldian zehar kapitalismoaren estatu zentralak

Ez garelara ari gizarte bazterketako egoerarik

larrienez, baizik eta eguneroko bizimoduan ia

normalizatutzat jotzen dugun errealtate andanaz

tsioa alde batera utzita, nabarmendu nahi dugu kasu honetan ez garelara ari gizarte bazterketako egoerarik larrienez, baizik eta eguneroko bizimoduan ia normalizatutzat jotzen dugun errealtate andanaz: besteak beste, lanean egoera ezezagonean dauden pertsonak, langabeak, etxebizitza batean sartzeko aukera ukatzen zaien gazteak eta beraz horrekin lotuta emantzipatzeko aukerarik ez dutenak, familia eta lana modu egokian uztartzerik ez duten pertsonak eta pobrezia mailaren azpiko pentsioak dituzten erretiratuak. Gizarte konfi-

(estatu espainolak eta EAEK ia tarte osoa diktatura frankistaren pean eman zuten) euren funtzionamendua kapitalaren eta lanaren arteko "itun" batean oinarritu zuten. Labur-labur esanda (ia karrikatura gisan) zera sustatzen zuen: gizonezkoen enplegu osoa zen biztanle gehienak hirugarren belaunaldiko hiritartasun eskubideetara (Eskubide Sozialak) iristeko bermea (ez gara sartuko eredu honek zituen muga eta arazoetan). Kapitalaren interesen eta lanaren arteko orekan oinarrituriko eredu hau ("kapitalak zenbait muga onartzen ditu eta lanak iraultzari uko egiten dio") 70. hamarkadaren bukaera aldera arrakalatzeko hasi zen. Paragrafo honetan jasotakoa agian laburpen arruntzia da eta beharrezkoa litzateke askoz gehiago zehaztea, batez ere Espainiaren kasuan, baina ez dugu leku nahikorik. Hogeita hamar urteko tartea pasatu da "30 Urte Bikainak" amaitu zirenetik, eta gaur egungo panorama zeharo ezberdina da. Egun enpleguaren arau malguari buruz hitz egin beharrean gaude. Lan munduan emakumeen sarrera masiboarekin batera, gaur egungo lan ereduaren ezaugarri nagusia da "gizonezkoen enplegu oso, finko eta epe luzera hobetzeko perspektiba zuen" egoeratik "ziurgabetasun osoko lanera"ko trantsizioa. Esan beharrik ez dago, ziurgabetasun horrek bereziki eragiten diela harri extraz beteriko motxilekin aurtera egin behar dutenei, hau da, gazteei, emakumei, etorkinei, baztertuta dauden kolektiboetara abarri. Egoera berri hau Pierre Bordieuri zor diogun hitz batekin izendatzen dugu, "flexplotazioa", eta besteak beste, hauek dira bere ezaugarriak: aldi baterako enpleguak, errotazio handia lanpostuetan, lan eskubide eta babes gutxiago, testuinguru indibidualizatuagoa eta gizarte estalduratarako sarrera oso mugatua. Flexplotazioa, azken finean, gizartearen kontrol estrategia bat da, langilerian ziurgabetasun iraunkorren erregimen baten ezarpenaren bidez bideratzen dena. Lana horren ondasun eskasa izanik, lan jakin bat izateak edo ez izateak sortzen duen etengabeko ziurgabetasunak bultzatzen du pertsona gainerako langileak balizko lehiakide gisa ikustera, eta borroka kolektiboaren oinarrian dagoen elkartasunarekiko joera estali egiten du. Ildo

berean, lan harremanen gero eta iraupen laburragoak eta lanpostu ezberdinen arteko langileen errotazio gero eta handiagoak (bai barnean bai kanpoan) langile senaren identitate agertzea gero eta zailago bilakatzen dute. Gizarte baztertzailagoen aurrean gaude, hiritartasun eskubideak gozatzeko gutxieneko gizarte eta ekonomia baldintzak betetzen ez dituzten gizarteak. Eskubide eta askatasunen formulazio politiko handiak errealtatearekin oso modu gordinean kontraesanetan sartzen diren gizarteak. Sistema zinikoei, bere herri-tarregan jarrera zinikoei eragiten dituztenak. Printzipio nagusiak bere egin eta sistema politiko-administratiboa zuzentzen dutenek printzipio horiek ez badituzte serio hartzen eta maskarada praktikatzaren badute etengabe, logikoa da pentsatzea gizartearen sektore zabal batek bat egitea pentsatzeko eta jarduteko "zinismo politikoa" deitu dezakegun jarduteko modu horrekin.

Gaur egun enplegua biztanleen gero eta multzo handiago batentzat hiritartasun eskubideak izateko bermea ez bada ere, gazteen kasuan baieztapena are erreserba gutxiagorekin egin daiteke. Artikulu honen estatistika eranskinean ikus daitekeen bezalaxe, gazte enpleguak lau ezaugarri ditu gutxienez horren lekuko direnak. Gazteen artean aktibitate tasak apur bat baxuagoak dira helduen artean baino: gazteak soldatapean lan gutxiago egiten dute eta gero eta beranduago hasten dira. Bestalde, langabeziaren tasak nabarmen egiten du gora adinaren arabera aztertzen baditugu datuak, hau da, gazteen artean jende gehiago dago ordainsari truke lan egin nahi eta lortzen ez duena. Gazteek lanaren behin-behinekotasun handiagoa pairatzen dute, batez bestekoaren bikoitza, eta derrigortuta daude askotan lanaldi murriztuak betetzen. Ondorio bezala, gazteen



nezkoen kasuan, aldiz, %1,5ek.

Gaur egun enplegua ez da eskubideen eta integrazioaren iturri, gero eta sarriagotan bizitza ezezagorrena baizik. Egonkortasun eza hori areago doa eta kontu askoz larriagoak ukitzen ditu. Izan ere, bere alderdirik odoltsuena eta gogorrena lan istripuena da. 2006 urtean 900.000 lan istripuak gora egon zen estatu espainolean, hau da, soldatapean dauden langileen %4,5i eragin zien. Istripu horietatik, 947tan langileren bat hilik suertatu zen lanpostuan; horietatik 62k 16-24 urte bitartean ezberdintasunak sumatu baditugu adinaren arabera, kasu honetan ere berdin. Horrela, 25 urteik beherakoa izanik lan istripu bat izateko probabilitatea batez bestekoaren bikoitza da

ere gazteentzat, hiritartasun eskubideak garatzeko suposatzen duen erronkak ezin saihes-tuzko lehentasuna du. Ez du zentzurik berriro jardutea betiko azterketa eskema, diskurtso edo irtenbide zaharrek. Une honetan, arazoa ez da enplegu falta, askoz konplexuagoa da. Erronka hori lehenengo gure gain hartu behar dugu gizarte zibilaren erakundeetatik, batez ere, erakunde sindikaleatik. Agian ordezkatu egin beharko dira eskema klasikoak eta lehendik datozen dinamikak. Erreferentzia ideologiko handirik ez dagoen garai honetan, lehentasuna jarri behar da autoantolatuntzan eta langileen artean kontzientzia sortzen. Guztia aurka dagoen garai hauetan subjektibotasun berria sortu behar da. Egin-kizun horretan, lantokiak (lantegia) esparru "glokal"-a dira. Maila lokalean gero eta gehiagotan adierazten dira interesak eta ematen dira gatazka globalak. Lan harremanen egunerokotasunak berriro izan behar du politizatua eta gatazka gune. Eguneroko lanetik eta hurbileko borroketatik lor daiteke gizarte gatazka estaltzen duen geruza desagerraraztea. Dena den, beharrezkoa da, era berean, baita harremanak eta gatazkek lantegietako ormetatik ateratzea. Lanaren testuinguru aldatzeko bada, jarduna osatu behar da ezezagortasun hori gaintutako duten sareen eta ekintza plataformen egituraketa eta sustapenarekin. Azken boladan ematen du erakunde sindikalek neurri batean galdu dutela gazteak ordezkatzeko eta antolatuzko gaitasuna. Faktore ugari eragin dute prozesu horretan (artikuluaren zehar agerian jarri nahi izan ditugu batzuk), baina gure ustez gazteen artean duten irudi txarrak zerikusirik handia du aurrera eramaten dituzten borroketan erakusten duten batasun faltarekin. Ez da gure asmoa egoera hori konpontzeko errezetak ematea, ezta erantzukizunak banatzea ere, baina gure ustean, ezin dugu ahaztu ekintza batasuna dela edozein borroka prozesutan zilegitasuna lortzeko mekanismorik indartsuenetakoa. Gizarte zibilak erronka handi bati egin behar dio aurre, eta era berean, administrazio publikoek eta erakunde politikoek utziezinezko erantzukizuna dute. Gaur egun esku artean dugun egoera hau ez du fenomeno natural baten eragin, neurri eta erabaki politiko askoren ondorioz eman da. Irtenbidea ez

Gaur egun enplegua biztanleen gero eta multzo handiago batentzat hiritartasun eskubideak izateko bermea ez bada ere, gazteen kasuan baieztapena are erreserba gutxiagorekin egin daiteke

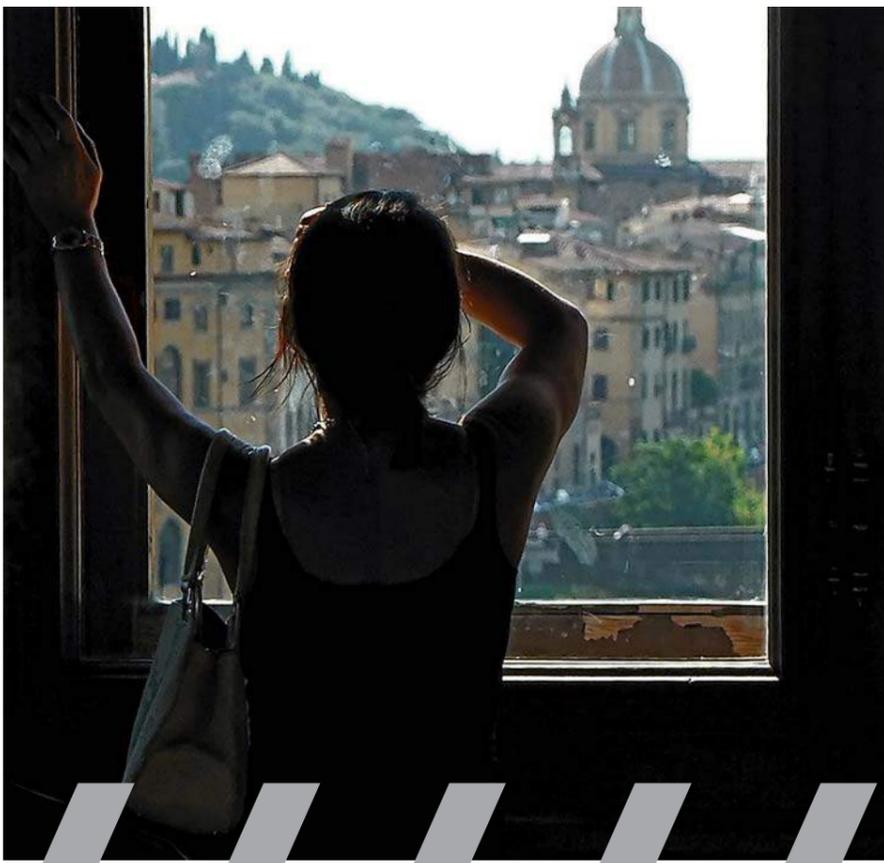
soldata batez bestekoa baino nabarmen baxuagoak direla ikusten dugu (%40 gutxiago). Herritar aktiboak sortzeko enpleguak duen gaitasuna bi aldiz txikiagoa da emakume gazteen kasuan. Aurreko paragrafoan aipaturiko adierazle guztiak aurkakoagoak dira emakume gazteen kasuan beren adineko mutil gazteen kasuan baino. Kasu honetan gainera, beste bi faktore gehiago daude emakume langileen egoera okertzen dutenak. Lehenengoa da lanpostuak emakumetuta dituzten zenbait ekoizpen sektore dagoela, besteak beste, garbiketa, etxeko laguntza zerbitzua, eta telemarketinga; guztietan emakumeak dira nagusi eta oso enplegu ezezagorrek dira. Bigarrena, kontraturik gabe edo Gizarte Asegurantzaren erregimen berezian mende lan egiten dutenen ranking tristean —etxeko langileen kasua (ikus Ahotik At 4ko 12. orria) esate baterako—, emakumeak gehiago absolutua baino gehiago dira: baldintza hauek dituzte emakume langileen %10,5ek; gizo-

bestekoa baino %4 handiagoa da (2006an lan egin zuten gazteen ia %8k izan zuten lan istripuren bat). Garbi dago faktore askok azaltzen dutela ezberdintasun hau, baina zalantzarik gabe, behin behinekotasuna eta lanpostuen mugikortasun handia, lan erritmo handien ezarpenarekin, istripu tasa eta hilkortasun tasa¹² oso altu horien oinarrian daude.

Elkarrizketarako erronka eta proposamen batzuk

EGK -Euskadiko Gazteriarren Kontseilutik, gazte elkarte plataforma gisa gizarte eraldaketarekin eta gazteen bizi baldintzen hobekuntzarekin dugun konpromisotik abiatuta, konklusio modura gogoeta eta proposamen batzuk ekarri nahi ditugu gainerako gizarte, politika eta administrazio eragileekin eztabaizatzeko irekiak.

Ezezagortasuna eta malgutasuna ezaugarri nagusi dituen lan merkatuaren konfigurazioa gero eta herritar gehiagorentzat, batez





Enplegua, hiritartasuna eta gazte izaera //



Gaur egungo panoraman eta lehen deskribaturiko gazte baldintzetatik begiratuta, Oinarrizko Errenta Unibertsalak arazoetako bat konpon lezake, hau da, autonomia eta independentziaren arteko bereizketa

da etorriko —ezinezkoa da hala gertatzea—, enplegu sustapenerako politiketatik edo enpleguaren hazkundetik. Lan merkatuaren arazoaren muina ez da enplegu gutxi egotea edo lanean hasi nahi dugunok preskakuntza nahikorik ez izatea. Izan ere, inoiz baino enplegu gehiago dago, eta pertsonak (batez ere gazteak) inoiz baino prestatuago gaude. Gertatzen dena da, gero eta gehiagotan, dagoen lana behin behinekoa dela, eta eskubide eta egonkortasun gutxiago dituela. Herritarren eskubideen bermeak askoz gehiago eskatzen du. Aurretik pasa diren hiru hamarkadetan maila guztietan lan eskubideak murriztu dituzten lan erreforma andana luze bat etorri zaigu (kontratazio motak, gizarte babesa, bajak, langabezia...), eta zorritzarrez, errealitateak erakusten digu hain berme gutxi duen legedi hori askotan bete ere ez dela egiten. Beraz, Osalan eta Lan Ikuskaritza moduko erakun-

deak, bere betebeharrak ez betetzeagatik, iruzurrezko lan kontratuen eta lan istripuen ugaritzearen errudunak dira. Gazte entitate bat garenez gero, gazteen politikari buruzko eztabaidan sartu behar dugu. EAEn gazte politiketan (Gazte Plana) orain arte egin dena aisialdi eta kultur jardueretan zentratu da gehien bat, alde batera utzita euskal gazteek hiritartasuna garatzeko oztopoak diren benetako arazoan konponketa, eta dagokigun kasuan, enpleguari dagozkionak. Gaur egun gai honen inguruan eztabaida teoriko eta politiko handia dago, eta laburbilduz, bi eredu leudeke ekuzio hau gainditzeko: enpleguaren eta hiritartasunaren arteko lotura sendotzea, edo erabat etetea. Lehenengoak jasotzen du hiritartasuna askatasunez praktikatu ahal izateko beharrezkoa dela enpleguak berreskuratzea langileei errenta transferitzeko eta egonkortasun pertsonalerrako baldintzak sortzeko gaitasuna ("flexicurity" delakoa). Bigarrenak esan nahi du ez dela desiragarria (edo agian ez dela posible) enpleguak paper hori berreskuratzea. Kasu honetan, askatasunaren baldintza materialak ez lirateke etorriko ordaindutako lanaren eskutik, baizik eta estatutik. Inolako eztabaida itxi gabe, gure ustez ez aukera bata eta ez bestea ere ez dira gure gertuko administrazioak garatzen ari direnak gaur egun. Guztiz kontrakoa esango genuke, enpleguan jartzen den indar gero eta indibidualizatuagoak gizarte desberdintasun egoera erreproduzitzen du. Aipaturiko debatan, Oinarrizko Errenta Unibertsalaren (EAEn dagoen oinarrizko errentaren oso bestelakoa) eztabaidan eta defentsan eragile bat gehiago izan nahiko genuke. Oinarrizko errenta hori zera litzateke: "Estatuak ordainduko lukeen diru-sarrera bat, gizartearen eskubide osoko kide bakoitzari edo egotziarari, soldata truke lan egin nahi ez badu ere, kontuan hartu gabe pobre edo aberatsa den, edo beste era batera esanda, kontuan hartu gabe gainerako errenta iturriak, eta norekin bizi den"¹³. Proposamen honek indar handia duela iruditzen zaigu aberasta-

sunaren eta gizarte aukeren elementu birbanatzaile gisa. Pobreziaren atalase mailatik gora legokeen era horretako diru-sarrera unibertsal batek pertsona bakoitzak bere bizi-proiektuari aurre egiteko dituen askatasun mailak areagotuko lituzke. Enplegatua izan ala ez, zaintza lanak egin ala ez, komunitaterako lanak edo boluntariotzakoak egitea nahiago izan ala ez, pertsona guztiak izango lukete gutxiengo bat aukera emango liekeena gizarte errealitatean berdintasun formalez lur hartzea. Gaur egungo panoraman eta lehen deskribaturiko gazte baldintzetatik begiratuta, Oinarrizko Errenta Unibertsalak arazoetako bat konpon lezake, hau da, autonomia eta independentziaren arteko bereizketa. Gazteria ez litzateke orduan izango "Yo-yo trantsizio" garai bat, baizik eta gazteek definituriko bizitza proiektuetatik eraikitako logika propioa lukeen benetako etapa bat. ■

/// AHOTIK at

Bibliografia erreferentziak
1 Gilles Lipovetsky. "La Felicidad Paradójica". Anagrama arg. 2007.
2 François de Singly. "Las formas de terminar y no terminar la juventud". Revista de Estudios de Juventud, 71. zb., 2005.
3 "La trama de los itinerarios de emancipación". Andreu López Blasco. in "Tendencias de Exclusión Social y Políticas de Solidaridad". José Félix Tezanos (Arg.). Sistema. 2005.
4 Alejandro Gentile. "Una precaria transición a la edad adulta: inestabilidad laboral y límites del régimen familiarista de Estado del Bienestar. El caso de España". (Argitaratu gabea) [06-02 lan dok., Unidad de Políticas Comparadas, CSIC
5 Alejandro Gentile. Op Cit.
6 "Jóvenes de Larga Duración" Antonio Santos Ortega, Revista Española de Sociología, 3. zb., 2005.
7 Enrique Gil Calvo. "El envejecimiento de la juventud". Revista de Estudios de Juventud, 71. zb., 2005.
8 Propuesta Inicial para la Ley de Juventud. Euskadiko Gazterienaren Kontseilua. 2006ko ekaina. (Argitaratu gabea).
9 Jorge Benedicto. "2º Foro de Análisis de las Políticas de Juventud" - en egindako esposaketa, EGG-k antolatua. Vitoria-Gasteiz, 2007ko azaroa.
10 Joan Subirats et All. "Una propuesta de consenso sobre el concepto de exclusión. Implicaciones Metodológicas". Revista Española del Tercer Sector, 5. zb., 2007.
11 Zygmunt Bauman. "Trabajo, Consumismo y Nuevos Pobres". Gedisa arg. 2000.
12 INEn oinarrituta, egileak landutakoak.
13 Daniel Raventós. "Las Condiciones Materiales de la Libertad". El viejo Topo. arg. 2007.



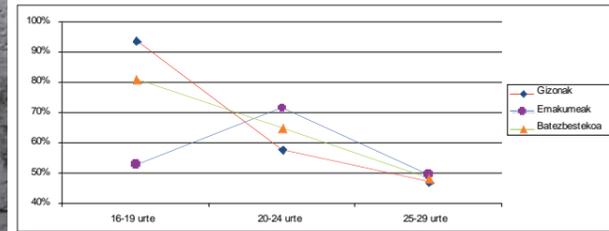
Estadistikaren oinarritutako gehigarria

Aktibitate-tasak (enplegaturik edota enplegua bilatzen dauden pertsonen ehunekoa) eta enplegu-tasak (soldapekoen ehunekoa) adinarekiko alderantzizko korrelazioa daukate. Gazteak eta neurri handiagoan emakumeak lan merkatuan presentzia txikiagoa daukate. Gazteen langabezi-tasa tasa orokorra baino askoz ere altuagoa da, are gehiago emakume gazteena.

	Batezbesteko	16-19 urte	20-24 urte	25-54 urte	54+ urte	
Aktibitate Tasa	Batezbestekoa	57.8%	14%	61.3%	85.6%	19.5%
Gizonak	66.7%	9.6%	64.2%	94%	27.9%	
Emakumeak	49.3%	18.6%	58.2%	77.2%	12.9%	
Enplegu Tasa	Batezbestekoa	56.5%	10%	51.5%	81.4%	18.8%
Gizonak	67%	7.5%	53.9%	90.5%	27.1%	
Emakumeak	49.7%	12.7%	49.1%	72.1%	11.9%	
Langabezi Tasa	Batezbestekoa	5.7%	28.1%	15.9%	4.9%	3.9%
Gizonak	4.3%	21.6%	16.1%	3.6%	2.2%	
Emakumeak	7.5%	31.6%	15.7%	6.5%	6.9%	

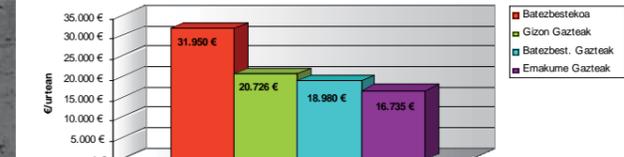
Iturria: Encuesta de Población Activa (INE) .2007ko Laugarren biribilekoa.

Orokorrean langileen %29k aldebaterako kontratuak baldin badauzka, gazteen kasuan kopuruak %53 gainditzen du. Aldibaterakotasunak emakumeengan eta adin txikiagoengan jotzen du gehiago.



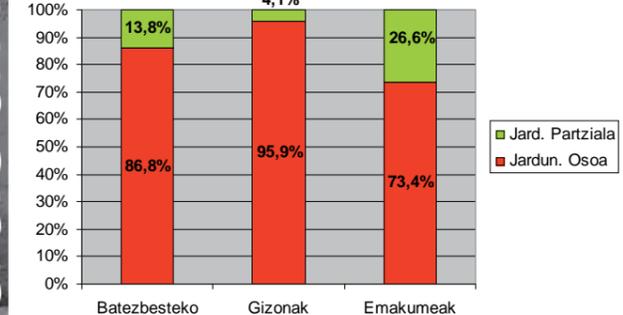
Iturria: OBJOVEM (2007ko 2. biribileko EParen datuen lanketa).

Pertsona gazte batena batezbesteko soldata baino %40 murriztagoa da. Emakume gazteek beraien adineko gizonen baino 2.245 gutxiago kobratzen dituzte urtean.



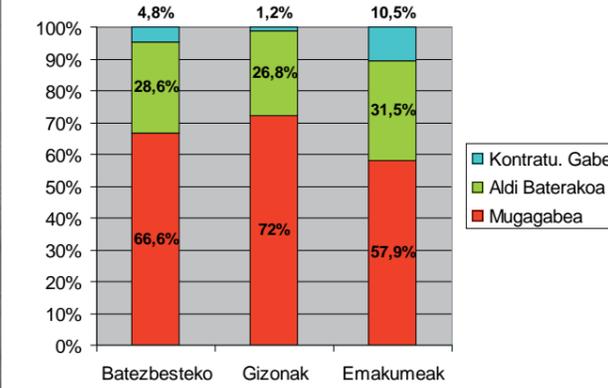
Iturria: Encuesta Trimestral de Coste Salarial y Panel Europeo de Hogares (INE). 2007ko Hirugarren biribilekoa.

Murriztutako jardunaldia daukaten emakumeen kopurua gizonena baino 5 aldiz handiagoa da.

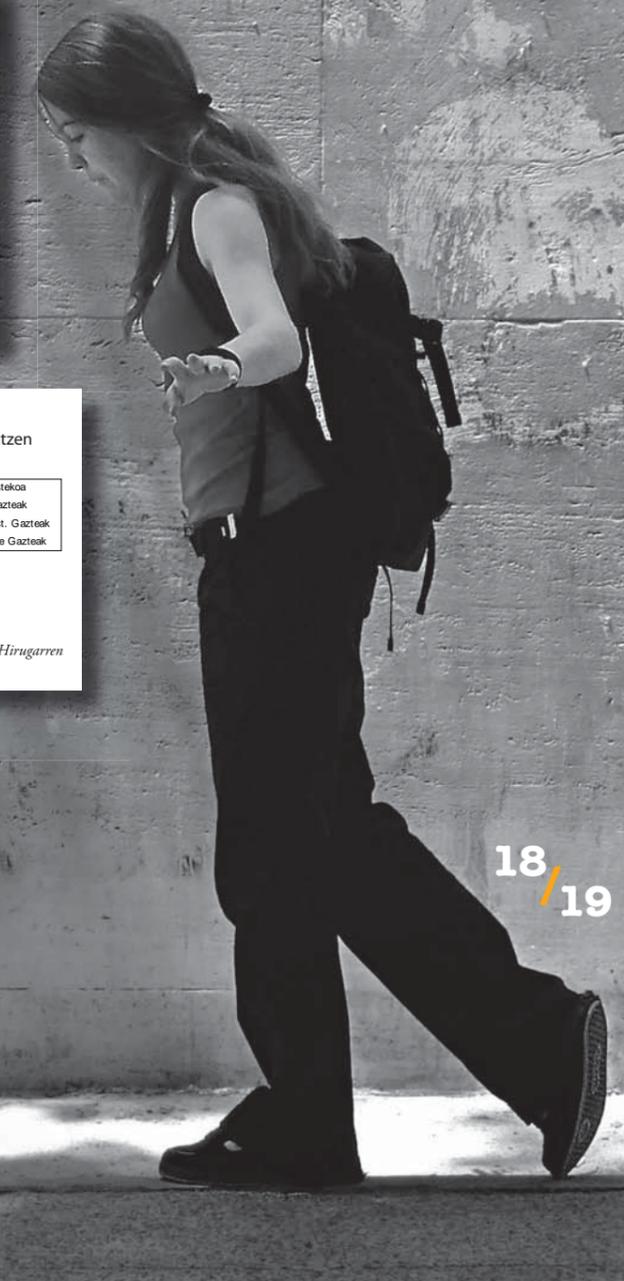


Iturria: Biztanleria Jardueraren Arabera (Eustat, 2007) eta Encuesta de Población Activa (INE, 2007ko laugarren biribilekoa)

Emakume eta Gizonen arteko alde %5eko baldin bada aldebaterakotasunean, emakumeen %10 kontraturik gabe dagoela edota Gizarte Segurantzaren erregimen orokorretik at lan egiten dutela aurkitzen dugu.



Iturria: Biztanleria Jardueraren Arabera (Eustat, 2007) eta Encuesta de Población Activa (INE, 2007ko laugarren biribilekoa)



> ¿Son los sindicatos, hoy, cauce de lucha y organización juvenil contra la precariedad laboral? ¿Cuáles son las herramientas o acciones que existen en tu sindicato para luchar contra la precariedad laboral?

ZALOA - La precariedad laboral (PL) tiene nombre de joven, de mujer, de inmigrante. En general las condiciones de trabajo y las relaciones laborales se han ido deteriorando. En el año 2007 el 90,7% de los contratos que se firmaron fueron temporales; contemplando este dato nos hacemos una idea de la actual situación laboral que vivimos hoy en día en Euskal Herria. Con esto, queda claro que la reforma laboral que se firmó en el 2006 fue un fracaso absoluto porque no ha servido para combatir la precariedad. El instrumento principal para luchar contra la PL es la acción sindical. También tiene suma importancia conocer las realidades de las personas jóvenes que padecen PL, la cual está avanzando cada vez más y está cogiendo un papel relevante en esta sociedad neoliberal y capitalista, la cual tiene como fin aumentar la individualidad y se intenta desarticular toda la lucha y solidaridad obrera.

TXEJO - La PL tiene mucho que ver con el modelo económico donde vivimos. En nuestro caso tenemos un sistema neoliberal en el cual lo principal es el rendimiento y la situación de las personas pasa un segundo lugar. Esta realidad genera situaciones muy graves como pueden ser por ejemplo los accidentes laborales que la mayoría de las veces van unidos a contratos temporales, de formación y a subcontratas. Todo ello enlaza con un modelo económico que ha sabido ganar la partida a la clase obrera desmembrando y rompiendo los valores que esta clase tenía, quedando desprotegida y en manos de las condiciones que los empresarios y ciertos sindicatos imponen. En cuanto a nuestra experiencia ESK es un sindicato pequeño en el cual llevamos un año trabajando como eje central la PL, tenemos la suerte de tener acceso a los-as delegados-as y a la realidad de los centros de trabajo. Hemos realizado un estudio en estos centros sobre porcentajes de trabajo temporal, categorías profesionales en función de género, existencia de subcontratas o la duración de los periodos

de formación para poder trabajar de forma más concreta ya que la PL tiene distintas caras en los distintos centros de trabajo.

Los jóvenes perciben a los sindicatos como una realidad un poco lejana. ¿Por qué?

ZALOA - La información es clave. Las personas que están acabando sus estudios debería recibir información sobre cual es el trabajo que realizamos los sindicatos y la importancia de los mismos. Esto tiene suma importancia, porque cuando comienza su relación laboral hay muchos derechos que las personas jóvenes no conocen ni que existen. Hay que hacerles sentir el sindicalismo como algo más cercano, que vean la importancia que tienen los sindicatos a la hora de confrontarse con la patronal y en la lucha por la defensa de las personas trabajadoras. La gente joven que se suele acercar, suele venir ya con el problema laboral, y esta suele ser la primera toma de contacto con el sindicato. LAB no tiene un área de juventud específica pero tiene claro la necesidad de llegar a la gente joven y crear una cohesión.

TXEJO - ESK por la estructura que tiene tampoco tiene un área específica de jóvenes. En mi opinión el problema que tienen los sindicatos ha sido crear áreas específicas de la juventud que han sido totalmente testimoniales con bastante poca libertad y poco contenido. La juventud es una etapa de la vida con ciertas particularidades, pero recoge las mismas sensibilidades que el resto de los-as trabajadores-as. El intentar aislar a la juventud de el resto del sindicato es un error. Por otro lado el problema de alejamiento es que la militancia es algo difícil, tanto en los sindicatos como en otras organizaciones, la gente pasa un poco de quebraderos de cabeza. ¿Por qué perciben tan gris la imagen de los sindicatos? Yo creo que es algo general, no sólo de la juventud. Mucha culpa es de los grandes sindicatos que en el post-franquismo tuvieron cierto auge pero que después no supieron canalizar la rabia, aprovecharon las movilizaciones de la clase trabajadora para muchas veces sacar únicamente propios rendimientos. Esta puede ser una clave del desprestigio actual. Me viene a la cabeza la última huelga general

donde hubo una paralización total y al de 4 días toda la tensión y movilización habían desaparecido. Las personas jóvenes no tienen una herencia histórica y muchas veces se sienten utilizados-as y no representados por los sindicatos.

Según un estudio realizado hace dos meses todos los sindicatos suspenden ante la opinión pública, el 75% de la gente que respondía lo achacaba a la falta de unión sindical. ¿Qué podéis decir en torno a la falta de consenso entre sindicatos?

TXEJO - La falta de unidad sindical es un freno y la gente, en general, no lo ve bien, pero claro para la unidad sindical cada uno-a tiene su perspectiva. Hay intereses sindicales muy diversos, estrategias muy difíciles de compaginar... Lo que hace tener buena o mala imagen de los sindicatos, es la acción sindical. Donde hay una acción sindical fuerte es donde se acerca la gente, en cambio donde hay un comité de empresa pasota ocurre lo contrario. La unidad sindical es importante, pero no es el único factor. Sirva

como ejemplo, el Estado español donde CCOO y UGT van de la mano en todos los campos y la imagen de los sindicatos no mejora respecto a Euskal Herria.

ZALOA - LAB tiene clara apuesta por la unidad con el sindicalismo abertzale, pero sin ir más lejos algo tan importante como la siniestralidad laboral y la postura ante los accidentes laborales en la que es tan importante una respuesta unitaria, es difícil ponerse de acuerdo. Por ejemplo en LAB creemos que a los accidentes laborales hay que darles respuesta en todos los herrialdes de Euskal Herria (Nafarroa, Iparralde...) y respecto a este matiz es difícil acordar cosas con según que sindicatos. Reconozco aun así que la falta de unidad sindical está en boca de mucha gente y que sí influye muchas veces.

Ciertos sectores de la Izquierda plantean que por su propia definición y ámbito de trabajo, centrados fundamentalmente en las fábricas, las organizaciones sindicales no podéis hacer frente a la PL. ¿Qué pensáis sobre ello?

JÓVENES PRECARIEDAD Y SINDICALISMO

zaloa ibeas . lab

sergio ortega "txejo" . esk



ZALOA "Hay contratos de prácticas que no hay por donde cogerlos. Ahí es donde se ve la falta de información sindical en los mismos centros educativos antes de llegar al mundo laboral."

ZALOA - El nuestro, es un sindicato Socio-Político que intenta mejorar las condiciones de vida de las personas sobre todo en el aspecto laboral (precariedad, falta de igualdad...), pero sin dejar el trabajo social y nuestro compromiso por mejorar Euskal Herria mediante la construcción nacional. En cuanto a la gente desempleada en el sindicato realizamos cursos de formación, informas cuando hay oposiciones bolsas de trabajo...

TXEJO - Es una pregunta con un poco de trampa. Lo primero es intentar responder a lo laboral; el sindicalismo mayoritario tiene una tendencia a ser un sindicato de servicios y se olvida de otras luchas donde se verían mejor reflejados esos sectores. Sin embargo, también no deja de ser una realidad que la lucha por una más justa regulación del mercado no deja de ser una herramienta contra la exclusión social. Además, existen estrategias sindicales muy diferentes, por ejemplo, nosotros, como sindicato socio-político, estamos en plataformas contra la exclusión social a la que hay que dar respuesta.

¿Exactamente cuales son los problemas con los que suelen acudir las personas jóvenes a vuestros sindicatos?

ZALOA - Puedes encontrarte con infinidad de problemas, bien suele ser que han estado trabajando sin contratos, con contratos vergonzosos o a través de ETTs, con lo que ello supone. Se acaba la relación laboral y algunas veces no entienden nada. Hay contratos de prácticas que no hay por donde cogerlos. Ahí es donde se ve la falta

de información sindical en los mismos centros educativos antes de llegar al mundo laboral. Salen jóvenes muy preparados-as de los centros formativos para hacer el trabajo pero hay una gran laguna en torno a la educación sobre derechos laborales, independientemente de la formación académica que se reciba. Hay veces que ni si quiera saben que es un convenio laboral o no saben que no les conviene firmar un finiquito sin antes haberlo revisado. Estas malas experiencias sirven para que se den cuenta lo importante que es un sindicato.

TXEJO - La mayoría de la gente se acerca por un problema en el trabajo y con el objetivo de sentirse más seguro y la juventud no es una excepción. Son los-as que menos tiempo llevan en la empresa y quienes peores condiciones sufren, con lo cual tienen mayores motivos para hacer frente a lo

que he citado antes. Otra parte de la gente se acerca a los sindicatos a través de gente conocida o de los-as representantes sindicales, motivada por su acción en su centro de trabajo.

¿Cuál es vuestra visión de futuro a medio plazo desde los sindicatos en cuanto a retos para con las personas jóvenes?

ZALOA - LAB acaba de tener un congreso donde ha realizado una gran apuesta por la gente joven y por un cambio generacional. Cada vez es mayor la presión que ejerce este actual modelo neoliberal y capitalista. Nuestro trabajo, como siempre, será combatir la precariedad, la lucha por unas mejoras laborales y sociales, por la igualdad entre hombres y mujeres, en contra de la siniestralidad laboral...incidiendo en la acción sindical y la negociación colectiva como instrumento para concienciar y reactivar la lucha de clase.

TXEJO - El futuro, en general, lo veo un poco negro por la desaceleración de la economía y creo que quién peor lo van a pasar son las personas jóvenes. Los sindicatos tenemos ahí una pelea muy importante y tendremos que plantar mucha cara a la patronal. Para mi hay 2 vías de resistencia muy importantes. La primera, sería llegar a la unidad sindical en los centros de trabajo, con una posición de fuerzas e intentando mejorar la correlación de estas a la hora de sentarse con la patronal. La segunda, sería la negociación colectiva. En este tema se pueden atar muchas cosas como por ejemplo las condiciones de los-as eventuales, la presencia de las ETT y la promoción de empleo. Esto habría que hacerlo siempre pero ahora (por la desaceleración económica) más que nunca. En lo que respecta a la relación a medio plazo con la juventud, señalar que en los últimos años ha existido un aumento de la afiliación en todos los sindicatos, que viene provocada por el acercamiento de la juventud, lo que permite ser optimistas en la respuesta ante estos retos. ■

/// AHOTIK at



TXEJO "El futuro, en general, lo veo un poco negro por la desaceleración de la economía y creo que quién peor lo van a pasar son las personas jóvenes."

Boletos de juventud: ~~X~~ precariedad ~~X~~ siniestralidad

> Tras 12 años en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos, aunque con una ligera e insuficiente tendencia a la baja, las cifras de siniestralidad siguen siendo alarmantes. No digamos de enfermedades profesionales, a día de hoy, la gran asignatura pendiente en el ámbito de la salud laboral, porque el hecho de que permanezcan ocultas hace imposible cuantificar la magnitud del problema y su prevención. Pero si hay algo que resulta determinante tanto en los accidentes como en las enfermedades es la influencia que en ello tiene la precariedad laboral. El derecho de los trabajadores y trabajadoras a que se garantice su seguridad y salud en el trabajo, como un derecho fundamental, se olvida y para la mayoría de los empresarios continua sin ser una prioridad la prevención.

Si bien la precariedad no viene determinada tan sólo por el carácter temporal de un contrato, sí conviene destacar que la relación temporalidad y siniestralidad está demostrada: el 35% de los accidentes graves y el 30% de los mortales es de trabajadores que tenían una antigüedad inferior a 1 año en la empresa. El 40,72 % de los mortales tenía un contrato eventual. Y lo que es más grave, el 11,11% de los siniestros mortales y el 3,12% de los graves, no cumplen el obligatorio requisito de aportar la información de las circunstancias y características del trabajador en el parte. Los índices más altos de precariedad suelen darse en la pequeña y mediana empresa, donde también la seguridad y la salud laboral brillan por su ausencia con nulos recursos preventivos. La prioridad del empresariado sigue siendo abaratar costes: precarizando el empleo, ahorrando en seguridad y salud, contratando, sin valorar la calidad, el Servicio de Prevención Ajeno más barato... como una exigencia del

mercado, lo que supone para los trabajadores a optar entre jugarse la vida con las precarias condiciones de trabajo o dejar de trabajar. Mientras el Departamento de Educación del Gobierno Vasco se resiste a integrar la formación preventiva en la enseñanza, son demasiados los empresarios, que olvidan la importancia de la formación e información de los riesgos en un Plan de Acogida tras realizar un contrato, como realizar las inversiones y recursos preventivos que exige la Ley.

CCOO cree necesario adaptar la ley a la realidad de micro empresas y cadena de subcontratación, donde miles de trabajadores se encuentran sin posibilidad de elegir el instrumento preventivo más eficaz: el delegado de prevención e incompresiblemente el sindicalismo nacionalista se opone a la creación del Delegado Sectorial de Prevención, como un referente para estos desprotegidos trabajadores/as precarios. Está suficientemente probado que la siniestralidad es inversamente proporcional a la presencia y acción sindical. Además, la precariedad, la juventud y la temporalidad son factores que influyen a la hora de que un trabajador proteste o exija medidas de seguridad. El empresariado juega con el despido, pero la sensibilización e implicación de los trabajadores en la prevención son necesarias; una tarea en la que CCOO está comprometida, mientras al empresario (aún pagando multas) le siga resultando más barato infringir sus obligaciones que la prevención real. No podemos olvidar, que aunque son raras las enfermedades laborales entre los jóvenes, la aparición de estas en edad adulta, es consecuencia de la exposición a las sustancias peligrosas o sobreesfuerzos, sin ninguna información en los primeros años de la

actividad laboral, como hemos observado con las víctimas del amianto.

La pasividad institucional ante la siniestralidad es grave y se convierte en un escándalo cuando hablamos de siniestralidad y jóvenes. La Agencia Europea de Seguridad y Salud asegura que los jóvenes menores de 25 años tienen un 50% de mayor probabilidad de sufrir un accidente que los de edad adulta. En la moderna Europa de los 15, cada año 430 jóvenes menores de 25 pierden la vida en el trabajo y 714.000 sufren accidentes o enfermedad, de más de 3 días de baja (tal vez otros sin contrato, quedan sin prestaciones, y sin figurar en la estadística). En la idílica Euskadi que nos quieren vender, los datos son también elocuentes: los jóvenes vascos de entre 16 y 19 años tienen una siniestralidad 12 veces superior al de otras edades y los de 20 a 24 años, 50 % más probabilidades de siniestro. Culpar a los jóvenes trabajadores de imprudencia frente al riesgo, como si se tratase de un hábito individual, sin tener en cuenta la indefensión que supone el contrato eventual, la falta de información y formación obligatoria que debe producirse tras cada contrato, etc., supone un despropósito. Te arriesgas o dejas de trabajar y que un trabajador pierda la vida, la salud o su integridad física, allá donde fue a buscar el sustento, es inadmisibles. Evitarlo es posible, reforzando la afiliación y acción sindical y el impulso de medidas de prevención. Existen responsables, necesitan una respuesta y castigo, con tu participación será posible iniciar el cambio hacia la humanización del trabajo. ■

/// Jesús Uzkudun

Secretario de Salud Laboral de CCOO Euskadi

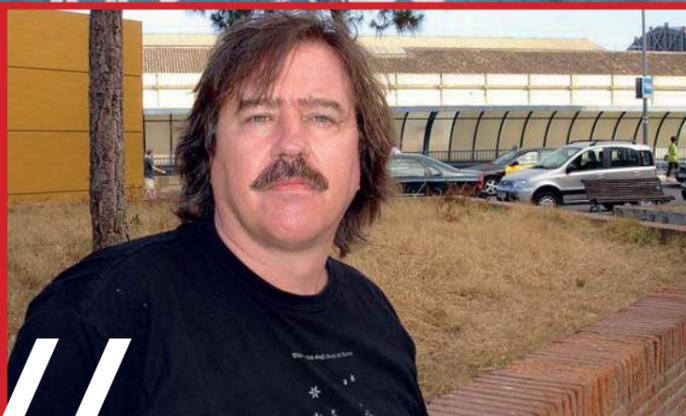


///EKAINA JUNIO08



Daniel Raventós

Doctor en Economía y Profesor Titular de Sociología en la Facultad de Económicas de la Universidad de Barcelona, preside la Red Renta Básica (www.redrentabasica.org), sección oficial del *Basic Income Earth Network*. Es uno de los fundadores y miembro actual del comité de redacción de la revista política internacional *Sin Permiso* (www.sinpermiso.info). Es autor de numerosos artículos y de algunos libros. El más reciente es *Basic Income: The Material Conditions of Freedom* (Pluto Press, 2007) que en castellano ha sido editado por El Viejo Topo con el título *Las condiciones materiales de la libertad*.



> ¿Nos podrías presentar, de manera casi telegráfica, qué es la Renta Básica?

La definición que más utilizo por lo completa y clara que resulta es la siguiente: se trata de un ingreso pagado por el estado, como derecho de ciudadanía, a cada miembro de pleno derecho o residente acreditado de la sociedad incluso si no quiere trabajar de forma remunerada, sin tomar en consideración si es rico o pobre o, dicho de otra forma, independientemente de cuáles puedan ser las otras posibles fuentes de renta, y sin importar con quien conviva.

¿Desde dónde surge esta propuesta? ¿A que problemática social quiere hacer frente?

Esta propuesta tiene antecedentes históricos muy lejanos que se remontan a autores como Thomas Payne, Charles Fourier, Herbert Spencer, Henry George, Thomas Spence y Bertrand Russell. Pero con la creación del *Basic Income European* (desde el año 2004 *Earth Network*) en 1986, la propuesta de la RB cobró un gran impulso, especialmente en los últimos 9 o 10 años. La problemática a la que quiere hacer frente dependerá del defensor concreto de la RB al que se le pregunte. Entre los partidarios de la RB se pueden encontrar convicciones sociales, filosóficas y políticas, especialmente políticas, muy pero que muy distintas. En mi opinión, las problemáticas sociales a la que esta propuesta puede hacer frente pueden resumirse en estos grandes objetivos: acabar con la pobreza, incrementar la libertad de buena parte de la ciudadanía, redistribuir la renta hacia los sectores sociales económicamente más débiles, aumentar el poder de negociación de los trabajadores y, también, la autonomía de las mujeres. No están todos los objetivos, pero sí una buena parte de los importantes. De todos modos, no creo que muchos defensores de la RB se sientan muy traicionados (aunque alguno siempre habrá, claro) si afirmo que comparten buena parte de los objetivos mencionados.

La Comunidad Autónoma Vasca fue pionera (gracias a una Iniciativa Legislativa Popular) en desarrollar la renta básica, pero ¿se podría decir que lo que existe en la CAPV, es la Renta Básica que defiendes?

No, claro. Ya a finales de los años 80 surgió en Bélgica y en Francia esta medida conocida como rentas mínimas de inserción. La RB de la CAPV es una renta mínima de inserción, es decir, una medida pensada para la reinserción laboral y social, condicionada a determinados requisitos que deben cumplir los posibles perceptores. Lo que un miembro de nuestra asociación, José Luis Rey, llama un "derecho-deber". La de la CAPV, además de pionera, es de las más generosas sin ninguna duda, pero supongo que como debe haber quedado claro según la definición que se me ha pedido en la primera pregunta, tiene muy pocas cosas en común con la RB. Los problemas de la renta básica de la CAPV son los propios de los subsidios condicionados y de las rentas mínimas de inserción.

¿Qué potencialidades tiene la Renta Básica, tal como la defiendes, para dar respuesta a las condiciones específicas de la juventud?

Los jóvenes que forman parte de la clase trabajadora, la inmensa mayoría, son los que tienen las condiciones laborales más defi-

cientes: por sus salarios, por la precariedad en los contratos, por las condiciones laborales. Por ello no me extraña que cuando doy alguna conferencia o seminario en donde el público juvenil es mayoritario, las personas que intervienen afirman casi unánimemente que con una RB situada por encima del umbral de la pobreza, no aceptarían contratos laborales que ahora se ven obligadas a aceptar. O como muy gráficamente una vez dijo una mujer jovencísima en uno de estos actos: "con una RB no me vería obligada a decir que 'sí' antes

es quien obtiene un beneficio de un bien haciendo que aumente el coste de quienes lo producen. No creo que el parasitismo se incrementase con una RB. Que algunos ricos se limiten a vivir de sus rentas, en muchos casos heredadas y sin haber hecho el más mínimo esfuerzo, aparece como mucho más "normal" que la posibilidad de que los pobres puedan optar por vivir, aunque sea solamente un período de tiempo, sin contribuir de ningún modo. Pero alegraré todavía algún crítico insatisfecho que es justo que "el

Sin la existencia material garantizada, la libertad no es posible

situaciones laborales que desearía decir que 'no'". Esta mujer estaba hablando de libertad, estaba hablando de lo que la RB posibilitaría a muchísimos jóvenes.

¿Por qué son necesarias condiciones materiales de existencia para construir la ciudadanía desde la libertad?

Bueno, esto es una vieja idea republicana que tiene una gran actualidad. Sin la existencia material garantizada, la libertad no es posible. Grandes republicanos oligárquicos, como Aristóteles y Cicerón, y republicanos democráticos, como Robespierre, entre muchos otros, todos estaban de acuerdo con esta premisa. La instauración de una RB supondría una independencia socioeconómica, una base autónoma de existencia (es decir, estas condiciones materiales de existencia a las que aludía) mucho mayor que la actual para buena parte de la ciudadanía y residentes acreditados. En definitiva, la introducción de una RB de ciudadanía posibilitaría que gran parte de la población tuviera esta existencia material garantizada que es la condición de libertad.

Algunas personas críticas dicen que la RB es una propuesta pensada en y para las sociedades ricas ¿qué les responderías?

Que tienen razón en un aspecto parcial que ahora especificaré, pero que creo que se equivocan en otros. Las sociedades ricas tienen más posibilidades de financiarla porque tienen sistemas fiscales más sólidos que las pobres. En este aspecto, tienen razón. Pero el interés de la RB en los países pobres está creciendo en los últimos años porque se trata de una medida que atacaría directamente muchos de los problemas más sangrantes que tienen planteados. En estos países la desigualdad de la renta y de la riqueza es terrible. No hay duda que para hacer posible una RB deberían abordarse grandes reformas fiscales en estos países. Lo defienden así, entre otros, Rubén Lo Vuolo en Argentina, el senador del PT Eduardo Suplicy en Brasil y Pablo Yanés en México. También se suele decir que desincentivaría el empleo, y que generaría parasitismo...

La crítica no es exclusiva de la RB. Cualquier medida que históricamente haya beneficiado a la población más pobre o con niveles de renta más bajos ha merecido por parte de las derechas políticas y académicas (y de algunas izquierdas!), la acusación de que "fomentará el parasitismo". Técnicamente, un parásito

hombre que no trabaje no coma", según se dice en la "Segunda Carta a los Tesalónicos" de Pablo de Tarso. Precisamente, en nuestro mundo, quien no dispone de tierras o de capital no puede elegir dejar de trabajar remuneradamente para otro. El principio paulino de que "quien no trabaja, no come" solamente es efectivo para los pobres, no para todos los componentes de la sociedad; en ningún caso para los más ricos. Hay ricos que comen y no trabajan. Quien expresó de forma insuperable con no muchas palabras lo que estoy tratando de decir fue Anatole France en 1894: "La Ley, en su magnífica ecuanimidad, prohíbe, tanto al rico como al pobre, dormir bajo los puentes, mendigar por las calles y robar pan." ¿Qué desincentivaría el empleo? Justamente creo lo contrario. A ello dedico precisamente una larga argumentación y la exposición de algunos estudios en mi último libro "Las Condiciones Materiales de la Libertad".

La RB es una propuesta que se sitúa entre lo utópico y lo plausible ¿es posible hoy poner en práctica esta medida?

Pensar que la RB se acabará aplicando no creo que sea nada utópico, es decir, algo que ahora aparece como irrealizable, sino más bien se trata de una esperanza nada bobalicona ni dulzonamente emotiva que dispone de muy buenas razones. Con una RB de una cantidad parecida o superior al nivel del umbral de la pobreza, cambiarían muchas cosas. Es evidente, por otra parte, que habría aspectos centrales de funcionamiento del capitalismo actual (gran concentración de la riqueza, posibilidad de defraudar miles de millones de euros a los fiscos respectivos por parte de estas mismas transnacionales y los grandes ricos mediante el desvío de inmensas fortunas hacia los paraísos fiscales, injerencia directa de los grandes centros económicos mundiales en la agenda política de todos los gobiernos...) que con una RB no quedarían modificados, en su mayor parte, y otros lo serían insuficientemente. El mismo Bertrand Russell, al que ya he aludido como uno de los autores que algo escribieron acerca de lo que puede considerarse antecedentes históricos de la RB, dejó escrito que "no puede haber verdadera libertad o democracia mientras los hombres que hacen el trabajo en una empresa no controlen también su gestión". La RB, aunque sería un error solamente verla desde esta perspectiva, afecta a la

distribución más que a la producción. Aún así, creo que la derecha capta mucho más rápidamente las potencialidades de la RB -por eso la derecha está casi unánimemente en contra- que la izquierda -por eso dentro de ella hay gente a favor, gente con muchas dudas y gente completamente en contra-. Me gustaría recordar lo que dijeron algunos representantes de la derecha vasca, de la catalana y de la española en el debate del mes de octubre del año 2007 en el Parlamento español sobre la propuesta de RB que presentaron los grupos de Esquerra Republicana de Catalunya e Iniciativa-Izquierda Unida. Se dijeron cosas del siguiente tenor: "¿Quiéren crear el derecho a no trabajar? ¡Es diabólico!" Aunque el diputado vasco que esto dijo no lo sabía, o si lo sabía parecía no saberlo, ya hace tiempo que en ambientes políticos y académicos se está al cabo de la calle que el trabajo asalariado no es coextensivo con "trabajo". Existen otros dos tipos de trabajo: el doméstico y el voluntario. Y esos trabajos no remunerados son importantísimos en la creación de riqueza y bienestar social, queden o no registrados en el PIB. ¿Es posible que la RB llegue a ser una realidad no muy lejana? Veamos cómo están ahora mismo las cosas. Si nos referimos a la posibilidad económica, sí, no hay duda que la RB es perfectamente viable. Los ricos perderían un poco, pero seguirían siendo ricos. Se han hecho estudios para todos los gustos de cómo podría financiarse una RB. Si nos estamos refiriendo al punto de vista cultural, queda mucho trabajo por hacer aún. Si lo que estamos preguntando es por lo que piensan los partidos políticos, la cosa está muy verde aún. Creo que el mencionado debate del pasado 2 de octubre en el Parlamento español es un claro ejemplo. La RB es una medida que podría irse concretando por fases. Seguro. Ahora bien, para concretarse por fases debe quererse llegar a este objetivo. Esto es lo que está verde, muy verde. La opinión del diputado vasco ("¿Quiéren crear el derecho a no trabajar? ¡Es diabólico!") hoy está bastante generalizada. Muchos inicios han parecidos "diabólicos", es verdad. Como decíamos en un artículo que firmé con Antoni Domènech y que se publicó en *El País* del 5 de octubre del año pasado en respuesta a las barbaridades informativas que se dijeron acerca del mencionado debate parlamentario: "Las luchas por el sufragio universal para todos los hombres, ricos y pobres, y después para todas las mujeres, también parecieron locura 'diabólica' a muchos que consideraban el sufragio censitario el no va más del orden social. No es imposible que en unas décadas todos se escandalicen de los 'argumentos' de quienes hoy se rasgan las vestiduras ante una medida que promovería 'diabólicamente' la 'vagancia'. Como ahora nos escandalizan los 'argumentos' de quienes no hace tanto -el Vaticano no levantó para los católicos el non expedit, la prohibición de votar, ¡hasta 1919!- se rasgaban las vestiduras ante la sola idea de que pudieran votar todos, también los pobres, también las mujeres, también, ¿por qué no?, los 'vagos', y aun los (pobres) 'diablos'". La RB no vendrá de tapadillo, como tampoco vino de esta manera el derecho al sufragio universal. ■

/// AHOTIK at

Merkatalgune handietan lan egiten duten gazteak

Herri eta hirietan denda txikiek bizitasuna eman izan diete alde zahar eta kaleei, eguneroko zein asteburutako salerosketak egitera joaten ziren bizilagunak izaten ziren bizitasun honen protagonistak. Urteak pasa ahala, ordea,

> Zentru hauetan ehundaka eta ehundaka langile dabil lanean eta beste zenbait lanpostu motekin alderatuta nahiko lan baldintza berezi eta kaskarrak pairatzen dituztela jakin dugu.

Igor Eizagirre hondarribitarra ELA sindikatuko merkatalgunetarako arduradunetarikoa bat da eta komertzial gune hauetan langileen ereduari buruz galdetuta argi dauka pertsona motak bik osatzen dutela profila: "Alde batetik ikasleak edo ikasketak bukatu berri dituztenak daude, euren lehenbizi-



ko lana izaten da eta batez ere Media Markt, Ikea, Fnac, Forum, Decathlon, Aki Bicolaje, Feuvert, etab bezalako enpresatan egiten dute lan, hau da Saltoki Handietako Hitzarmen estatara aplikatzen den horietan. Bestetik hiperretan edo elikagai dendatan emakumeak topatzen ditugu, normalean jabeek 45 urtetik beherako langileak nahi izaten dituzte. Hor egoera bat ematen da: langile batzuk transitoan (aldi baterako soilik) daude, haiek esan dute gustura ez daudela baina transitoriko lan bat dela. Garai baterako lan bat bezala hartzen dute baina askotan ez da hala izaten, Izan ere zenbaitetan lan hori urte askotarako enplegu bihurtzen da eta batez ere emakumeen kasuan (amatasuna dela eta, 2º soldata dela eta...). Gure helburua da, langileek nahiz eta trantsizio baten daudela uste izan, beharginen euren

buruan langile kontzeptua bereganatuta izatea, euren eskubideen berri ematea. Azken finean barnera dezaten lana edozein izanda ere, baldintza duinetan egitea ezinbesteko eskubidea dela. Hori dela eta gune komertzial hauetan formazio eta aldarrikapen dinamika berriak (lan sindikala) sortzeko helburuarekin gure zerbitzuen federazioan jende asko sartu dugu".

Merkatal gune handietako enpleguen sarearen korapiloa, nola askatu azaldu digu Igorrek, halako tokietan hainbat hitzarmen edo konbenio ezberdinetako langileak bata bestearen ondoan lan egiten dutelako: "Komertzioa multinazionala den heinean eta probintzia batean zentru ezberdinak dituzten heinean komite edo batzorde bat egin daiteke. Adibidez, izan liteke Max Centerren, Zubiarten eta Bilbondon hiru ZARA denda egotea (berdina gertatzen da, Sabeco, BM edo Ercoreka bezalako enpresatan). Orduan horiek guztiak langile batzorde baten barruan egongo lirateke eta lan talde sindikal horrek ZARA guztiak bisitatuko lituzke eta langileen egoera zein den aztertuko luke gerora aldarrikapenak egiteko. Adibidez iaz Bizkaiko Merkataritza greba bat egin genuen langileen eskubideak hobetzeko.



gero eta gehiago dira euren eskaparateak itxita agertzen dituzten zapata, bitxi, fruta edo altzari dendak. Administrazioak eta multinazionalak eraginda EAEn azalera handiko hainbat merkatalgune sortu dira. Bizkaian Megapark, Max Center, Bilbondo, Ballonti, Zubiarte, Artea... Gipuzkoan Txingudi, Garbera, Urbil... Araban Boulevard, Gorbeia...

Baina oraindik badago zer egin merkataritzaren sektorean, izan ere, merkatalguneetan lan egiten dutenen ordutegia txarragoa da bertako dendak beranduago ixten direlako eta horrek konpentsazio bat izan beharko luke, gaur egun existitzen ez dena. Gero izan liteke frankiziak egotea, hau ezberdina da, izen bereko multinazional batek komertzial gune bakoitzean modu ezberdinean funtzionatzen duten frankiziak edukitzean datza. Adibidez Mc Donald's-ekin gertatzen dena eta kasu horietan antolakuntza bateratua zailagoa da ezin baiute Enpresa Batzorde Amankomunikatu eratu".

Zenbaitetan merkatalgunetako langileen antolakuntza ona izan arren oso lan baldintza eskasetan lan egiten dute, Forum, Decathlon edo Saltoki Handietako beste edozein enpresatan lan egiten duten zenbait langileen kezak etorri zaizkigu burura, Igorrek zehatzago eman digu errealtate horren berri: "Prekarietatea bi aldetatik ematen da hor. Alde batetik



kontratuak jardun erdikoak (astean 18, 20 edo 24 ordukoak) izan ohi dira eta patronalak ordutegiari begira malgutasuna eskatzen die, beste jarduera batekin bateragarri egin ahal izateko (adib. Ikasketak), horrela, baldintzak txarrak badira ere, langilearen sentipena da bertan aldi baterako dagoela eta zailagoa egiten da ekintza sindikalean inplikatzeko. Malgutasuna normalean honela ezartzen da: bezerorik gehien izaten duten ordutegian eta asteburutan langile gehienak kokatzen ditu. Asteazken zehar oso ordu gutxi sartzen dituzte eta asteburutan ordu pila bat, gainera astero ordutegi berria jartzen diete (ez dakite noiz egingo duten lan). Beste alde batetik zentro hauek egiten dituzten hitzarmenek eragindako prekarietatea dago. Hitzarmen probintzialak apurtzeko asmoarekin estatu mailakoak egiten dituzte, askotan probintzialak baino txarragoak izaten direlarik. Adibidez Decathlonek estatu osorako hitzarmena egingo luke non kasu askotan Bizkaiko edo Gipuzkoako ehun edo textilen lan hitzarmena baino eskasagoa izango bailitzateke. Hau adibidez DIA supermerkatuetan gertatzen da. Gero badago ere Saltoki Handietako Hitzarmena, hemen Carrefour, Alcampo, Ikea, Media Markt eta abar luze bat sartuko genituzke; hauen estatu mailako hitzarmenak probintzia mailakoak baino txarragoak dira, zentro hauetako langileek hilabetean 100 edo 250 euro gutxiago kobratzen dituzte, kasuak kasu, eta urtean 40 ordu gehiago lan egiten dituzte arlo bereko probintzia mailako hitzarmena duten langileekin alderatuta".

ELA sindikatuen arabera bai patronalari eta baita administrazioari langileen eskubideak hobetzeko eskaerak egin behar zaizkie, zenbait arlotako soldatetan KPIaren baino igoera handiagoa edota igandetan dendarik ez irekitzearena, borroka honen adibide bi izan daitezke: "Soldatak zenbaitetan oso baxuak dira eta KPI igoetzearekin bakarrik ez da ezer konpontzen. 2.000 euroko soldata batean KPIaren igoera 84 euro dira baina 700 euroko soldatan KPIaren igoera oso kantitate txikiak uzten dizkigu. Horren aurrean patronalari gehiago eskatu behar diogu, oraingoan adibidez, Araban ehungitza edo textilaren hitzarmenean KPIa +%9 baino gehiago eskatuko dugu (90€) eta Bizkaian elikagaien hitzarmenean KPIa +%12, horrek, textileko langileekin ekiparaztea suposatuko luke (110€). Bestalde administrazioari begira ELA eta IAB sindikatuen elkarlanari esker lortu dugu EAEn urteko igande eta jaiegun guztietan dendek aterik ez irekitzea. Lorpen hau oso positiboa da administrazioek merkataritza kateen aldetik jaso dituzten presioak kontuan hartzen baditugu igande batzutan zabalteko edota estatuan hainbat igande edo jaiegunetan (Madrilen urtean 22 igandetan, Murtzian urtean 10 igandetan, Galizian urtean 8 igandetan...) atek zabaltzen dituztela ikusita. Izan ere, estatu mailan, EAE da igande eta jaiegunetan irekitzen ez duen erkidego bakarra."

/// AHOTIKAT

26/27



“Integrar, retener y potenciar”

> El trabajo es uno de los pilares que vertebran tanto nuestra vida como nuestra sociedad. Su existencia o carencia, ha sido y es una de las circunstancias que mayor interés despierta, pero el momento actual del mercado de trabajo, con indicadores en general positivos, hace que esta sensibilidad se vea acompañada por la preocupación en torno a la calidad del empleo, o en su ausencia por su precariedad. Si a esta preocupación general le añadimos una variable como es la edad de las personas trabajadoras, observamos significativas diferencias entre los colectivos más jóvenes y el resto de la población ocupada.

Podemos afirmar que existe un alto grado de consenso por considerar la calidad del empleo, como una de las prioridades de la estrategia del empleo, compartida por gobiernos, agentes sociales y población en general.

Surge en este punto una pregunta: ¿tiene la sociedad una definición compartida de este concepto? Creo que no, y aunque no estaríamos ante percepciones contradictorias, seguro que serían parciales e incompletas.

Desde la perspectiva del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, la calidad/precariedad del empleo se explica por la contribución de varias dimensiones, sin las cuales estaríamos ante una visión limitada de la misma. Sin ánimo de formalizar una definición, se puede considerar la calidad de empleo como:

“la posición que se tenga respecto a la estabilidad y protección en el trabajo, asociada a: la existencia de contratación, a las características de temporalidad en la relación laboral, a la posición de ecuanimidad en la relación con la empresa, a las condiciones de trabajo (retribución, promoción profesional, horarios laborales, y tipo de jornada elegida), a la relación entre la cualificación profesional y las funciones ocupacionales desempeñadas, a la situación de acceso a coberturas sociales, fundamentalmente a la Seguridad Social y al seguro de desempleo, y que tiene sus efectos en la salud y seguridad en el trabajo, en la calidad de vida, y que está influida por políticas económicas y sociales, así como por los acuerdos de las relaciones laborales”.

Tras la definición, el siguiente paso sería cuantificar la situación y poder determinar el nivel de calidad de empleo existente. Surge de nuevo una pregunta: ¿podemos sintetizar un valor que refleje la esencia del problema? Creo que no, lo que sí tendríamos es una serie de indicadores que reflejarían nuestra posición relativa frente a otras comunidades y estados.

Siguiendo esta argumentación, actualmente si podemos analizar la posición relativa que, las personas jóvenes (16 a 24 años) tienen ante la calidad/precariedad en el empleo, comparándola por ejemplo, con la del conjunto de la población en edad de trabajar (16 a 64 años).

En términos de actividad, la tasa de actividad de esas edades presenta una diferencia de 37 puntos, en términos de empleo, la tasa de empleo es inferior en algo más de 36 puntos,

en términos de desempleo, el diferencial de la tasa de paro es de 4 puntos, y en términos de salarios, los jóvenes están en torno al 68% del salario bruto anual medio.

A la vista de estos datos las condiciones de entrada al mercado de trabajo para las personas jóvenes son más precarias que las que presenta el conjunto de la población. Es una realidad que no debemos obviar.

Sin embargo, estos datos merecen algunas consideraciones. La primera está relacionada con el intervalo de edad, que estadísticamente, se utiliza para identificar a las personas jóvenes, 16 a 24 años. En la actualidad las circunstancias educativas y vitales han hecho que trabajar por debajo de los 20 años sea una excepcionalidad, y hacerlo entre esta edad y los 24 una opción minoritaria. Esta realidad invita a una reflexión sobre la idoneidad del intervalo tal y como está definido.

La segunda consideración, de alguna manera relacionada con la anterior, tiene que ver con la inactividad de las personas jóvenes. Dos aspectos culturales influyen directamente en los resultados de su inactividad: la falta de tradición de compaginar estudios y trabajo, y el débil espíritu emprendedor de las personas jóvenes. Junto con estos aspectos apuntaría otras causas que definen la estrategia de los



jóvenes en su transición al trabajo: la prolongación de los estudios, el reducido número de puestos de trabajo de nivel atractivo como primer empleo, y las significativas diferencias de género a la hora de escoger salidas profesionales.

La tercera consideración tiene que ver con las condiciones de entrada al mercado de trabajo. Su acceso implica hacerlo en unas condiciones laborales, profesionales, de responsabilidad y evidentemente salariales, inferiores a las que tienen quienes llevan más tiempo en el mercado de trabajo. Esta es una fórmula, no orquestada pero generalizada en la historia y en todos los mercados. Sin embargo, su pervivencia en parámetros aceptables depende fundamentalmente de cuestiones como: que el diferencial entre el salario de entrada y el salario medio de la población, no traspase ciertos límites de segregación, y de que circunstancias sociales y vitales, como los hábitos de consumo y el coste de la vivienda, hagan que sean asumibles los actuales parámetros de entrada al mercado laboral.

Una cuarta consideración tiene que ver con el tiempo de transición necesario para que las condiciones laborales asociadas a la entrada al mercado se equiparen con los valores medios de las condiciones laborales de la población. Si este tiempo es corto o socialmente aceptado, podemos pensar en relativizar la precariedad de la entrada al mercado, si por el contrario es dilatado, las personas jóvenes y la sociedad estaríamos ante un problema.

Para cerrar el capítulo de consideraciones, quisiera incorporar a la reflexión dos realidades que se dan en Euskadi. Una es de índole estructural y tiene que ver con nuestra estructura productiva, las empresas y los empleos que generan, siendo este el marco laboral real sobre el que tenemos que proyectar nuestras expectativas de calidad de empleo. La otra la sitúa en el ámbito de la orientación educativa y laboral y la necesidad de profundizar en un modelo de servicio que contribuya no solo a disminuir el desempleo, sino fundamentalmente a elevar la calidad del empleo, y a conciliar la oferta-demanda en el mercado laboral, con las expectativas vitales de la ciudadanía.

La relación de las personas jóvenes con el empleo y su posicionamiento en términos de calidad o precariedad es una inquietud generalizada, como lo son otras muchas, pero a esta le debemos prestar extraordinaria atención. Un factor diferencial del mundo globalizado en el que vivimos, tiene que ver con la respuesta que las distintas sociedades dan a la generación y retención de conocimiento, y esta a su vez tiene una relación directa con la satisfacción de las expectativas vitales, entre ellas el empleo, de las personas jóvenes. Disponer de un modelo de integración que retenga, incorpore y potencie la capacidad laboral de las personas jóvenes es un objetivo que trasciende a la precariedad laboral. ■

/// Joseba Azkarraga,
Consejero de Justicia, Empleo
y Seguridad Social del Gobierno Vasco.

Andoni Leandro



Andoni Leandro, es militante del Sindicato ESK, lleva bastantes años trabajando en entidades sociales dedicadas a la intervención social. En estos años ha sido delegado sindical en alguna de ellas y ha seguido muy de cerca la evolución de las relaciones laborales de este sector.

> **En lo que conocemos como Tercer Sector, muchas entidades desarrollan servicios sociales (por medio de distintas fórmulas) que quedan dentro del marco competencial público. ¿Podemos hablar de subcontratación de servicios? ¿Qué consecuencias trae este tipo de gestión para las personas que trabajáis en el sector y para la ciudadanía usuaria?**

Evidentemente, en numerosas ocasiones, podemos afirmar que los servicios desarrollados por las entidades sociales responden a una lógica de subcontratación por parte de las Administraciones Públicas. Se trata de todos aquellos servicios cuya cobertura está asignada a la Administración por Ley. En otras ocasiones sería más difícil asegurarlo, ya que la administración puede argumentar que lo que realmente hace es subvencionar la actividad de una fundación o asociación, pero cuando, por ejemplo, trabajas dentro de un Centro Público, junto a un funcionario, desarrollando un mismo servicio, se puede afirmar sin duda que se trata de un servicio subcontratado.

Para las personas trabajadoras, las consecuencias que acarrea esta dinámica son las mismas que en el resto de los sectores donde se da la subcontratación: pérdida de condiciones laborales unida a la paradoja de la “doble patronal”. Esto es, se puede iniciar una negociación sobre las condiciones laborales, pero ésta se condiciona al convenio que la entidad tiene firmado con la administración pública. A la hora de reclamar mejoras laborales, la entidad tiene más argumentos para negarse a avanzar en determinadas cuestiones. De la misma manera, se produce una discriminación con respecto a personas con las que compartes centro y tareas pero que son trabajadoras públicas y por lo tanto disfrutan de condiciones laborales distintas a las tuyas no sólo en lo salarial sino también en cuanto a jornada laboral, formación,...

Dentro de un sector tan variado, sí se puede decir que algunas asociaciones o entidades aportan a la intervención una frescura, una flexibilidad o un trabajo comunitario que la institución difícilmente va a poder garantizar. Sin embargo el modelo de gestión público-privado contribuye a que la persona usuaria de los Servicios Sociales pierda la referencia de sus derechos, esto es, hasta donde es un servicio público al que tiene derecho, o hasta dónde es una actividad privada subvencionada sujeta a disponibilidad... Por otra parte, los controles de calidad que realizan las Administraciones Públicas sobre los servicios prestados por las entidades del tercer sector no son siempre todo lo rigurosos que debieran, con lo cual no se asegura una intervención pública con todas las garantías.

Las personas que trabajabais en intervención social, hasta hace poco, decías que podíais ser preceptores de las mismas ayudas sociales que las personas objeto de vuestra intervención.

Bueno, es simplemente una coincidencia que se utilizó porque a los Medios de Comunicación les gustan ese tipo de comparaciones, pero realmente se trata de un problema de todos los ámbitos laborales. Hoy en día, a pesar del Convenio Colectivo en vigor, la realidad sigue siendo así para algunas personas.

En éste, como en otros sectores, hay mucha gente que trabaja y que sino está en situación de exclusión social, sí que vive en precario. Es un sector de trabajo fundamentalmente juvenil y que comparte con el resto de esa población un montón de dificultades para la emancipación. Además, es un sector con una temporalidad muy alta, al estar muchos contratos vinculados a la duración del servicio, lo cual dificulta aún más.

En los últimos años ha habido cambios en el sector. Surgimiento de patronales, extensión de la representación sindical, aparición de los primeros convenios colectivos... Pero ¿En qué ha cambiado la situación de las personas trabajadoras?

Todo convenio, más allá de cómo lo valores, es un avance. Ya que existe una referencia a la que cualquier persona que trabaje en el sector se puede “agarrar”. Fue un convenio de mínimos, pero se ha utilizado como si fuese de máximos. Además de dejaron numerosas cuestiones en el tintero (campamentos, nocturnidad, ...)

A pesar de eso, sigue siendo un sector muy poco organizado a nivel laboral y sindical. Sí que en los últimos tiempos se ha incrementado el nivel de afiliación y de representación, pero el conjunto de la gente que trabaja lo hace a espaldas de la dinámica sindical. A pesar de que hay algunas personas que están trabajando por fomentar la organización, la dinámica de los sindicatos suele ser más a corto, buscando el resultado rápido en las elecciones. Este es un trabajo que nunca se ha hecho, cuando se negoció el anterior convenio esta tarea no fue comprendida por la mayoría sindical. Ahora se ha iniciado la negociación del segundo convenio colectivo en Bizkaia, y va a costar una barbaridad movilizar a la gente.

¿Cuáles son las características más destacadas de las relaciones laborales en el sector de la intervención social?

Este es un sector muy variopinto ya que se encuentran desde asociaciones sin ánimo de lucro hasta empresas. Dentro de las asociaciones, además, hay muchas donde se produce, de hecho, un reparto de beneficios de manera irregular. Esto es algo que todo el mundo que trabajamos en el sector sabemos, pero que nadie trata de solucionar. Independientemente de que la entidad quiera lucrarse o que intente dar un mayor servicio con el mismo presupuesto, en ambos supuestos quien paga la situación son las personas trabajadoras, ya que poco a poco se merman sus condiciones laborales. Además, es un sector en el que las fronteras entre la profesión y la militancia están difusas. Se espera y se exige una implicación personal, y realmente tiene que ser así, ya que para trabajar con personas es totalmente necesario. El problema es que esa implicación no se ve ni reconocida ni compensada. Más bien todo lo contrario, mientras se pide compromiso e implicación, lo que se ofrece es flexibilidad y temporalidad. Si las entidades del tercer sector quieren, de verdad, construir un sector fuerte tienen que darse cuenta de que tienen

que dignificar las condiciones de las personas que están trabajando en él. Es la única manera de dar consistencia al sector ya que es ilógico que un sector comprometido en el trabajo social se organice en base a las relaciones de mercado.

Otra de las características propias de este sector es la poca conciencia laboral existente. Existe, además, una visión muy negativa de los sindicatos. Se manipula intencionadamente de manera que parece que se quiere que determinado servicio al barrio o a la ciudadanía desaparezca, cuando simplemente tratas de que se cumplan los derechos laborales.

Algo que sucede también es que en ocasiones hay personas que tienen el doble rol de miembros de la asociación o entidad y trabajadores. Es una situación difícil de gestionar desde las relaciones laborales ya que se produce un evidente choque de intereses.

Cabría esperar que las entidades dedicadas a la intervención social cumplan escrupulosamente tanto la legislación como los convenios laborales ¿Hasta que punto es cierta esta afirmación?

Hay de todo. Obviamente en el caso en que bien sea la empresa bien la asociación estén buscando el lucro, intentarán reducir al máximo el coste laboral. Sin embargo, hay una parte importante del Sector, que está por la formalización de las relaciones laborales. Obviamente tienen sus intereses, pero son conscientes de que si el convenio colectivo implica salarios mayores, por ejemplo, eso va a redundar en una negociación al alza de los acuerdos que tienen con las instituciones, y eso es bueno para las entidades (si hay más dinero para sueldos, también hay más dinero para gestión).

En relación con la pregunta anterior ¿Es fácil ser delegado sindical en una entidad social? ¿Cuáles son las dificultades específicas de esa labor?

No es fácil, pero es totalmente necesario. Existen muchas dificultades, reticencias, falta de conciencia... Tenemos que hacer ver que hablar de condiciones laborales no es ir en contra de nadie, y mucho menos del servicio que se presta, y que precisamente dignificar la forma en la que las personas trabajamos es condición necesaria para mejorar el servicio que se presta.

¿Qué retos específicos tiene el sindicalismo en este sector?

El reto fundamental está en organizar a las personas que trabajan en el sector. Hacer una lectura que vaya más allá del hacer más o menos elecciones o el número de delegados que tiene cada cual. Hace falta hacer pedagogía, concienciar, y para eso hay que tomarse tiempo. Precisamente un sindicato como el nuestro y en un sector incipiente puede aportar esa ausencia de prisas y el no estar implicados en las peleas y bloqueos de los sindicatos grandes que negocian el Convenio Colectivo. ■

/// AHOTIKAT

Andoni Lean
//EKAINA JUNIO08

Precariedad laboral y pobreza

Tener trabajo, en nuestra sociedad, equivalía a tenerlo todo. ¿Cómo se podía entender que gente con empleo fuese al mismo tiempo gente pobre?

> La precariedad laboral es un fenómeno multidimensional. Los estudios que se han llevado a cabo para hacer aflorar todas las dimensiones en que se despliega la precariedad laboral, son multitud. Sus enfoques, muy variados también, han tendido a poner el énfasis en qué rasgos son los que acompañan a un empleo precario. Para la OIT lo contrario a un empleo precario es un empleo seguro. Desde este punto de vista, un empleo precario será aquel que incorpora elementos de inseguridad. ¿Cuáles son esos elementos de inseguridad que hacen precario un empleo? 1) La inseguridad de contar con un puesto de trabajo (empleo versus desempleo). 2) La inseguridad de encontrar un empleo estable (régimen de contratación). 3) La inseguridad para poder desarrollar una carrera profesional satisfactoria. 4) La inseguridad de un salario aceptable. 5) La inseguridad de poder contar con una representación sindical que garantice derechos laborales. Etc., etc. ...

El enfoque de la Unión Europea asocia más la precariedad con la ausencia de calidad en el empleo. Los factores que inciden en la precariedad, desde esta perspectiva, son: la calidad intrínseca del trabajo, la cualificación, formación continua y promoción profesional, la igualdad de género, la salud y seguridad, la flexibilidad y seguridad, la inclusión y acceso al mercado de trabajo, la organización del trabajo y el equilibrio trabajo-vida personal, el diálogo social y la implicación de la gente trabajadora, la diversidad y no discriminación, etc.

Como la reflexión que se me ha pedido hacer en este artículo es correlacionar precariedad laboral y pobreza, lo que me obliga a acotar las dimensiones de la precariedad laboral, he querido antes de entrar al tema concreto, abrir el abanico de la precariedad. Y lo he hecho porque soy consciente de que la precariedad laboral es como los icebergs. Sólo una parte pequeña de la misma aflora. El resto está sumergida, no se ve, se toma muy poco en cuenta. Esa parte, que no conduce a la pobreza porque no implica necesariamente salarios bajos o contratos de trabajo muy inestables, amarga la vida de la gente trabajadora. Le hace tener una consideración negativa del empleo.

Las Encuestas de Pobreza y Desigualdades Sociales (EPDS) que el Gobierno Vasco viene haciendo desde 1986, han detectado la existencia de vínculos muy sólidos entre la precariedad laboral y la pobreza. De todas las dimensiones de la precariedad laboral que he señalado más arriba, las que se toman en consideración en la EPDS son tres: ocupación o paro, tipo de contrato e ingreso salarial.

Perfiles de la nueva pobreza

Atendiendo a la última EPDS publicada, correspondiente a 2004 (es la cuarta publicada en 20 años, las anteriores fueron las de 1986, 1996 y 2000), cabe extraer las siguientes referencias para la reflexión que nos ocupa:

- El desempleo, dimensión fundamental de la precariedad laboral, tiene una gran incidencia en los diversos tipos de pobreza. El 29,7%

de la población, en hogares encabezados por una persona desempleada, sufre alguna de las formas de pobreza.

- El impacto de la pobreza también es claramente superior a la media vasca tanto entre la gente asalariada con contrato temporal o sin contrato: 13,2% frente al 1,4% de quienes tienen ocupación estable (contrato indefinido).

- El caso de las mujeres menores de 45 años, sin ocupación estable, a cargo de familias monoparentales, es dramático, pues su porcentaje de riesgo de uno u otro tipo de pobreza, el del 66,1%.

- El sesgo de edad de la pobreza (igual que el de sexo) es muy llamativo. Los hogares encabezados por una persona menor de 35 años tienen una incidencia de pobreza (ya sea de mantenimiento o de acumulación) del 15,9%. Si esta persona está entre 35 y 45 años, pasa al 7,4%. Para persona principal mayor de 45 años baja a tasas entre 2,5% y 3,5%. Esta realidad tienen mucho que ver con que la gente joven soporta la parte fundamental de la precariedad laboral.

- Voy a resumir el apartado sobre el nuevo perfil de la pobreza que contiene el informe de la EPDS 2004. En los últimos cuatro años la pobreza en Euskadi ha cambiado su perfil por el impacto de tres procesos principales: la problemática económica creciente de las familias monoparentales, la inmigración y el acceso a una vida independiente de colectivos

de personas jóvenes sin ocupación estable. Las personas en riesgo de pobreza adscritas a familias monoparentales pasan de suponer el 16,6% de la población en riesgo de pobreza en el año 2000 al 34,8% en 2004. Este aumento se asocia a un empeoramiento de la situación económica de las personas residentes en estas estructuras familiares. La población inmigrante pasa de representar un 2,7% de la población en riesgo de pobreza en el 2000 al 19,6% en 2004. En cuanto al colectivo de personas jóvenes sin ocupación estable, su impacto se nota en que el riesgo de pobreza de los hogares a cargo de una persona principal menor de 45 años, soportaban en el 2000 el 27% del riesgo de pobreza y han pasado en 2004 al 55,3% del total de personas en riesgo de pobreza. En conjunto, la presencia de una situación de monoparentalidad, de inmigración extracomunitaria y de un o una titular menor de 45 años, no ocupado u ocupada estable, se detecta en un 65,4% de las situaciones de riesgo de pobreza en el año 2004, por encima del 38,5% del año 2000. Este proceso corre paralelo a una creciente feminización de la pobreza. Los hogares encabezados por mujeres pasan de representar un 35,5% de las situaciones de riesgo de pobreza en el 2000 a un 46,9% en 2004.

La presión subyacente de la pobreza encubierta

Cuando se publicó la EPDS 2004, a principios de 2005, este capítulo referido a la pobreza encubierta, que afecta a la juventud, fue un aldbonazo. No resultaba novedoso, porque ya lo habían detectado las anteriores EPDS, pero sí era notable su mantenimiento. ¿Cuáles son los principales datos que nos aporta esta pobreza encubierta de la juventud y qué razones la explican? La EPDS 2004 detecta 169.462 personas que afirman desear constituir un nuevo hogar independiente. De ellas, 145.217 señalan no poder hacerlo por falta de recursos económicos. 47.831 personas dicen que desean independizarse con total seguridad en un plazo máximo de un año. Este grupo ha crecido un 51,5% entre 2000 y 2004.

El principal rasgo sociodemográfico que identifica a las personas que desean vivir de forma independiente y no lo pueden hacer por ausencia de recursos económicos, es su juventud, con un 85,9% de las personas entre 18 y 34 años.

El segundo rasgo llamativo es que la mayor parte de este personal está formado por gente con estudios cualificados (59,5% con FPPII o estudios terciarios y un 81% si incluimos a quienes tienen estudios secundarios).

El tercer rasgo a destacar es la importancia que tiene la ocupación entre las personas consideradas. El 73% del colectivo tiene ocupación, el 16,4% está en el desempleo y el 10,6% es inactivo. Sin embargo, entre esa gran mayoría de ocupados y ocupadas predomina la contratación temporal. Analizando con más detalle las 94.588 personas de este colectivo que estarían dispuestas a independizarse en el corto plazo, se comprueba que los principales obstáculos son: la dificultad de acceso a una vivienda propia y el elevado riesgo de pobreza (30,8%) o de ausencia de bienestar (68,6%) que afectaría a las personas analizadas en el caso de consolidarse realmente el proceso

de acceso a una vida independiente. Estos niveles son muy superiores a los indicadores que se observan para los hogares ya constituidos (3,5% en el caso del riesgo de pobreza grave y 19,8% para la ausencia de bienestar). Transcribo el último párrafo de este capítulo, por lo expresivos que resultan las palabras de quienes han redactado el informe: Los datos presentados revelan que la presión que supone la pobreza encubierta seguirá siendo un dato fundamental a tener en cuenta en Euskadi. Como revela la transformación de la imagen de la pobreza en el año 2004, caracterizada por un peso creciente

EL MODELO DE MERCADO LABORAL QUE NOS HA IMPLANTADO EL CAPITALISMO NEOLIBERAL, CUYA COLUMNA VERTEBRAL ES LA PRECARIEDAD, SEGREGUA EXPLOTACIÓN, DESIGUALDAD Y POBREZA POR TODOS SU POROS

dentro de ella de la población más joven, el acceso de esta población a la vida independiente supondrá una fuerte presión al alza de los indicadores de riesgo, dada la fuerte precariedad que la caracteriza (inestabilidad en el empleo y dificultades de acceso a la vivienda). El periodo de bonanza económica prolongada de finales de los 90 y principios del nuevo siglo ha provocado, además, que el proceso de acceso a la vida independiente se acelere, aspecto claramente manifestado en el incremento de la demanda de independización entre la juventud vasca.

Ayudas sociales para convivir con la precariedad laboral

A partir del año 2001 se puso en marcha una modalidad de la Renta Básica llamada Renta Básica complemento de empleo. Estaba destinada a aquellas personas (sobre todo jóvenes) que, con sus empleos precarios, tenían unos ingresos salariales que no les permitían vivir. Entraban a la categoría de gente trabajadora pobre, una tipología que habíamos leído que existía en EE.UU., pero que nos era desconocida en nuestra realidad. Incluso suponía una novedad sociológica que costaba de asumir, pues en la cultura trabajista de la que proveníamos, el trabajo estaba idealizado como solución de todos los problemas sociales. Tener trabajo, en nuestra sociedad, equivalía a tenerlo todo. ¿Cómo se podía entender que gente con empleo fuese al mismo tiempo gente pobre?

La introducción de esta nueva figura de ayuda social, pretendía acabar con la trampa de la pobreza. Con datos de lo que supone la Renta Básica en 2008, una persona con un empleo precario que cobrara un salario mensual (en 12 pagas) de 600 euros, sólo percibiría 16 euros de Renta Básica (en la modalidad de Renta Básica no complemento de empleo). Esa persona seguramente preferiría no trabajar y cobrar 616 euros de Renta Básica. La Renta Básica complemento de empleo en 2008, para alguien que cobra un salario bruto mensual de 600 euros y vive solo o sola, le aportará 333 euros. De esta forma, sumando el salario y la Renta Básica, sus ingresos pasarán a ser de 933 euros.

En diciembre de 2007 percibían la Renta Básica en la CAPV, 29.500 personas. De

ellas, la tercera parte, cobraba Renta Básica complemento de empleo. La Renta Básica (se llamaba IMI hasta el año 2000), no ha dejado de crecer ni en número de gente perceptora, ni en presupuesto aportado para su financiación, desde su instauración en 1989. Por mucho que hayamos tenido grandes periodos de bonanza económica, como los últimos 14 años, cada vez más personas han engrosado el colectivo de quienes solicitan y obtienen (porque tienen derecho a ello) la Renta Básica. Y dentro de ese colectivo, sobresale, superando al resto de colectivos perceptores, el de las personas con

empleos precarios y malos salarios. Para ellos y ellas la Renta Básica es un complemento que les ayuda a sobrellevar la precariedad laboral. De la misma forma que la EPDS 2004, a la que me he referido extensamente más arriba, nos ha puesto ante las narices la conexión que existe entre precariedad laboral y pobreza, la estadística de la Renta Básica ofrece una fotografía similar. Sin embargo, en este caso, esa fotografía resulta más provocadora. Una cosa es que el modelo de mercado laboral que nos ha implantado el capitalismo neoliberal, cuya columna vertebral es la precariedad, segregue explotación, desigualdad y pobreza por todos su poros y otra, que la política de pobres del Gobierno Vasco esté jugando un papel de amortiguador de la precariedad.

Aunque hoy no me corresponde hablar de alternativas, quedaría como incoherente si no remato el argumento crítico que he lanzado en el párrafo anterior contra el Gobierno Vasco. Alguien me podría acusar de que estoy sugiriendo que se elimine la Renta Básica complemento de empleo. El propio Gobierno Vasco se suele quejar de que le toca hacer de bombero de un mercado laboral asentado sobre la precarización del empleo y suele argumentar que la culpa la tiene el Gobierno central que no sube radicalmente el SMI para luchar contra los bajos salarios. Sin embargo, lo que está en cuestión es el propio modelo de ayudas sociales del Gobierno Vasco. Porque esas ayudas, concebidas como subsidiarias del empleo, jamás podrán evitar jugar ese papel de apagafuegos de la precariedad. Otro gallo nos cantaría si se instaurara una Renta Básica universal capaz de garantizar el derecho a la subsistencia de toda la ciudadanía. Esta medida sí que sería belicosa con la precariedad laboral. No es por casualidad que el Gobierno Vasco la descalifique diciendo que sería incompatible con el mercado de trabajo que hoy tenemos. Efectivamente así sería, pero ¿no es eso lo que queremos: acabar en serio con la precariedad, porque es un paso crucial para acabar con la pobreza? ■

/// Iñaki Uribarri

Miembro de Txirekin Bat Eginez

AHOTIK at



Araba: Ramiro de Maeztu, 15 behea – 01008 – Gasteiz / 945 22 06 01 gasteiz@egk.org

Bizkaia: Autonomia, 44 behea – 48010 – Bilbo / 94 443 61 43 bilbao@egk.org

Gipuzkoa: Andia, 11 Nagusia – 20004- Donostia / 943 42 97 67 donosti@egk.org

www.egk.org