

gaiak

EKAINA 2007



Esk

Lan prekarioria



ARABA

Beethoven 10 behe. 01012 **Gasteiz**
Telf: 945 21 48 88 Fax: 945 21 50 56
araba@esk-sindikatu.org

BIZKAIA

Gral. Concha 12, l. 48008 **Bilbao**
Telf: 944 10 14 25 Fax: 944 10 14 38
bizkaia@esk-sindikatu.org

GIPUZKOA

Alfonso VIII 3, 3. esk. 20005 **Donostia**
Telf.: 943 45 69 11 Fax: 943 46 28 66
gipuzkoa@esk-sindikatu.org

Garibai 14, 4. esk. 20500 **Arrasate**
Telf.-fax: 943 79 92 43
arrasate@esk-sindikatu.org

Artekale 10, 20570 **Bergara**
Telf: 943 76 13 65
bergara@esk-sindikatu.org

NAFARROA

Estafeta 61, 2. esk. 31001 **Iruñea**
Telf: 948 22 00 51 Fax: 948 21 16 13
nafarroa@esk-sindikatu.org

Príncipe de Viana 3, l. 31500 **Tutera**
Telf.-fax: 948 82 58 57
tudela@esk-sindikatu.org

g gaiak

MAIATZA 2007

Lan
prekarioa

Sarrera	3
I.- Enplegu prekarioa argitzen dituzten faktoreak	6
I.1. Zer da enplegu prekarioa?	6
I.2. Prekarietatearen ikuspuntuak eta hautemateak	7
I.3. Malgutasuna, paradigma berria	8
I.4. Prekarietatearen berariazko faktoreak Estatu espainolean	9
I.5. Lan erreformak eta prekarietatea	11
I.6. Lan prekarietatea Hego Euskal Herrian	13
I.6.1. Lan prekarietate femeninoa	13
I.6.2. Lan prekarietatearen sintesi kualitatiboa Hego Euskal Herrian	14
II.- Prekarietateari alternatibak	16
II.1. Prekarietatearen aurkako egitate sindikalaren defiziya eta itun nagusien inor jo eza	16
II.2. Prekarietatea eta berau pairatzen dutenen errealitatera hurbilduz	17
II.3. Lanari ekiteko hiru dimentsio	18
I-6 atalari eranskina	21
Euskal Herriko Autonomia Erkidegoa	21
Nafarroako Foru Erkidegoa	22
a) Egonkortasuna eta behin-behinekotasuna	22
b) Hitzarmen kolektiboa	23
c) Soldatak	23
d) Lanaldia	23
e) Autonomia eta gogobatetasuna lanpostuan	24
f) Osasuna eta segurtasuna lanean	24
g) Presatakuntza	25
h) Langabezia eta babesa langabeziagatik	25
Terminoen glosarioa	27

Sarrera

70 eta 80. hamarkadetako krisialdietatik egun arte, lan munduak industria-sarearen suntsidura eta lanpostuen galera jasan ez ezik, pixkanakako prekarietatera eraman duen lan harremanen etengabeko erreforma ere pairatu egin du.

Lan harremanetan lege-aldaketen bidezko atzera pausoak eragin dituzten eta hitzarmen kolektiboetan eman diren itun erregresiboen bitartez, azken bi hamarkadetan emandako lan erreforma desberdinen ondorioz gorpuztu den lan prekarizazioa aldaketa ekonomiko eta sozial garrantzitsuen emaitza konbinatu izan da, hala nola 70. hamarkadako krisiaren hastapenetan sindikatu handien jarrera sindikal alderraiaren ondorio ere. Laztasuna, industria-birmoldaketa eta kontratuen prekarizazioa jasan beharreko gaitz arintzat hartzen zituen jarrera sindikal honek langileriari porrota larria eragin zion. Ugazaberiak eta Estatu espainolean txandakatu diren gobernu desberdinek eurrez erabiltzen dituzte porrot horren eraginak lan baldintzen prekarizazioa areagotzeko.

Honela, krisialdiaren hasierako aparteko neurriak edo egoera horretatik ateratzeko denboran mugatuak izango ziren neurriak (“egungo sakrifizioak, biharko lanpostuak izango dira”, “gaurko herstura, etorkizuneko ongizatea izango da”) iraunkorrak bihurtu dira eta egungo politika neoliberalen elementu estrukturalen osagarriak.

Azken urteotan oparotaldi ekonomiko eta etekinen etengabeko handiagotze eman bada ere, lan kontraerreformarako politikek inoiz baino gaurkotasun handiago dute. Hala ere, neurri on justifikabidea aldatu egin da. Gobernu eta instituzio guztietako agendetan agertzen den lan merkatuaren desarautzea beharrezkotzat jotzen da “munduko merkatuan ekonomia konkurrentziala lortzeko”; benetako helburua ezkutatzeko erabiltzen duten eufemismoa, hau da, enpresa-etekinak denon gainetik eta lan harremanak ugazaberiaren interesen mende jartzeko erabiltzen den eufemismoa hain zuzen ere.

Ondorioa agerikoa da. Langileriarentzako suposatutako duen bi hamarkada eta erdiko atzerakadaren ostean, lan prekarietatea bizi dugun sistema kapitalistaren elementu estrukturala bihurtu da, bertan txertatu delarik. Esparru sindikalari dagokionez, lakra honen aurkako borroka kontsekuente eta jarraitua gure kezka eta egitatearen erdi-erdian argi eta garbi jartzetik urrun gaude.

Hona hemen hau argitzen dituzten arrazoiak: 80. hamarkadan langileriak jasan izan zuen porrota, hau da hain zuzen lehen arrazoiak eta funtsezkoena; baina ezin dugu ahaztu jende askoren langabezia egoerak andeatutako lan baldintzen onarpen pasibora eraman duela, edo belaunaldi berriek lanpostu batera heltzean duela hogeita bost urte prekariotzat genituen baldintzak normaltzat hartzen dituztela.

Bada beste arrazoi garrantzitsu bat. Azken urteotan, CCOO eta UGTk, salbuespenak salbuespen, burutu duten etengabeko itun sozialaren politika; itun politika

honekin enplegurako politikak edo lan erreformak adostu dituzte ugazaberia eta gobernuekin alde batetik eta, bestaldetik, hitzarmen kolektiboan lanaldiaren malgutzea, mugikortasun funtzional edo geografikoa, soldaten euste, eta abarrera bideraturiko enpresa-proposamenak onartu.

Hala ere, egoera azaltzeko garaian, ezin dugu ahaztu politika horiekin bat ez egin eta hauei aurre egiteko ezgai izan garenon erantzukizuna. Maila honetan daramagun atzerapena itzela da.

Eta gure barne errealitateari so eginaz, ezintasun hau ulertzen da, neurri batean bada ere, prekarietatearen gertakaria ondo ulertzeko izan ditugun zailtasunetan, hala nola lan erreforma eta ugazaberiaren jarrera erasokorrekiko agertu ohi dugun aurkakotasunari haraindi aurre egiteko egitate-ildoak zehazterakoan izandako gaiztasunetan.

Gertakizuna ondo ulertzeak bere osotasunari ekitea dakar, bere definizioan eta bere zehaztapen praktikoan. Hau da, garbi eta argi izatea zein elementu zehaztu eta osatzen duten prekarietatea, eta hortik abiatuta nola gauzatzen den enpresetan. Prekarietatearen azterketa sakon horren txertaketa enpresetan prekarietatearen aspektuen aurka borroka zehatzen esperientziekin bilatzeak definizio nagusietatik haraindi joango den egitate programa bateaz hornitzeko parada emango digu, definizio nagusi horiek soberan jasota daude ESK eta gainontzeko sindikatuen biltzarretarako agirietan, hala ere, honek ez digu eragozten errealitate honekiko dugun biluztasun eta gabetasun sentimendua ekiditea.

gaiak hau osatzen duten atal desberdinen azalpenarekin sarrera hau amaitu aurretik, geldiune bat egin behar dugu gure hausnarketetan eta eztabaidetan hamaika gabezi ematen diren puntu bat iruzkintzeko. Prekarietate femeninoaren azterketaren puntua hain zuzen ere. Gure ustetan prekarietate femeninoa ulertzeko giltza daukan ideiatik abiatzen gara. Lan merkatuak ez du argitzen emakumeek jasaten duten lan prekarietatearen parte bat baino ez, lan formalean (soldatapeko lana) adierazten dena. Oso garrantzitsua da prekarietate honen datuak argitzea; datuak sexuka banatzea eta emakumeei dagozkien datuak plazaratzea, zeinak, ia kasu gehienetan, gizonezkoei dagozkienak baino txarragoak diren.

Hala ere prekarietate femeninoa ondo ulertzeko, emakumea gizaki bezala hartuko duen ikuspuntu integraletik abiatu behar gara; sistema patriarkalak gizonei ematen dien nagusitasunean oinarritzen diren gizarte harremanen menpe baitaude emakumeak. Rol sozial honek etxeko funtsezko lana egitera behartzen ditu, beste pertsonen zaintzarako erantzukizun nagusia egokitzen die, eta lanera heltzen direnean, gizonezkoek jasan behar izaten ez duten zaurgarritasuna jasanarazten die. Eta ez hau bakarrik, honela ulertzen da hainbat ogibidek nozitzen duten kutsadura eta degradazioa emakumeek masiboki ogibide horietan aritzen direnean, lan hauek soldatapekoak izan arren etxean egiten duten lanaren osagarritzat hartuak baitira. Etxean egiten duten lana ez dago ordainduta, beraz, baliorik gabeko lana da, nahiz eta funtsezkoa izan gure gizarteak mantendu ahal izateko.

gaiak honek bi aspektu horiek bete nahi ditu. Lehen zatian enplegu prekarioa argitzen dituzten faktoreen definizioak dakarzkigu. Lanaren Nazioarteko Erakundeak (LANE) eta Europar Batasunak (EB) erabiltzen dituzten definizioetatik hasita guretzat zehatza eta argia den definizio batera heltzeko. Ondoren, prekarietatea aztertzeko ikuspegiak analizatzen ditu, inbaditzen gaituen pentsamendu neoliberalaren giltza den malgutasunaren paradigma berria sakonkiago ikustatzeko. Honen ondoren, prekarietatearen faktoreak Estatu espainolean ditu aztergai eta lan erreformak izan duten funtsezko eginkizuna gure lan harremanek nozitzen duten prekarietatearen eraketan. Lehen parte honi amaiera emateko, Euskal Herriko Autonomia Erkidegoa (EHAE) eta Nafarroako Foru Erkidegoa (NFE) aztertzen dituzten ikerketetan oinarriturik, lan prekarietateak Hego Euskal Herrian dituen ezaugarriei analisi sakona egiten die.

Bigarren parte, aldiz, benetan ematen den prekarietatearen bilaketan landa-lan bizia erraztera bideratuta dago, gure lantegietan prekarietateak dituen aurpegi desberdinak azalarazteko eta prekarietateari aurre egiteko ideia batzuk plazaratzen dira (ez da programa aldarrikatzaile osoa, programa bat ez baita ideien laborategi batean egiten, borroka-esperientzien gauzatzearen emaitza baita).

I. Enplegu prekarioa argitzen dituzten faktoreak

I.1. Zer da enplegu prekarioa?

Ezinbesteko da zehaztea zer den lan prekarietateaz ulertzen duguna. Izan ere, Lanaren Nazioarteko Erakundeak (LANE) eta Europar Batasunak txosten mamitsuak dituzte idatzita lan prekariotzat hartzen diren ezaugarriak zehaztuz. Segurtasuna enpleguan eta prekarietate mailari dagozkien zazpi dimentsio erabiltzen ditu LANEk; eta enplegu bakoitzean segurtasun dimentsio horietako zenbatekin gaizki gelditzen direnekin lotzen da. Dimentsio horiek honako puntuekin dute lotura: lanposturen bat izateko ziurtasunarekin (enplegua versus langabezia); enplegu iraunkorrerako ziurtasuna (kontratazio-erregimena); karrera profesionala egiteko aukerarekin; soldata onargarrirako ziurtasunarekin; lan eskubideak bermatuko dituen ordezkari-tza sindikalarekin; eta abararekin.

Europar Batasunaren ikuspegiak, prekarietatea enpleguaren kalitate ezarekin estuago lotzen du. Ikuspuntu honetatik, prekarietatean eragin duten faktoreak honako hauek dira: lanaren berezko kalitatea; prestakuntza; etengabeko prestakuntza eta sustapen profesionala; genero berdintasuna; osasuna eta segurtasuna; malgutasuna eta segurtasuna; lan merkatura heldu eta bertan jardutea; lan antolaketa alde batetik eta, bestaldetik, lana eta bizitza pertsonalaren arteko oreka; elkarrizketa soziala eta langileen inplikazioa; aniztasuna eta ez diskriminazioa; eta abar.

Prekarietatearen ikuspegia gure esperientziara gehiago hurbiltzeko asmotan, honako hiru esparru desberdinetatik jorratuko dugu:

1. Lehena, enpleguaren ezegonkortasuna eta ziurtasun ezarekin lotzen da; eta honen barruan langabezia, kontratazioan ematen den malgutasuna (denboraldirako eta lanaldi partzialeko kontratuak), legez kontrako enplegua (babes sozialik gabekoa) eta *sasi-autonomoen* enplegua (normalean, hauek, bere lantokia itxi ondoren soldatapeko enplegutik kanporatua izan diren langileak dira, eta Gizarte Segurantzako Autonomoen Erregimenean alta ematera behartuta egoten dira sektore desberdinetan lan egin ahal izateko, eraikuntzatik garraiora, zerbitzu desberdinetatik pasaz).
2. Bigarrena, barne lan baldintzekin lotzen duguna. Bertan, lan osasunerako segurtasun eta arrisku baldintzak, mugikortasun funtzional edota geografikoak, ordutegien malgutasuna eta lanaldiaren luzapena, soldatak, parte-hartzea eta gogobetetasuna lanean, eta abar sartuko genituzke.
3. Hirugarrena, aurreko biekiko zeharkako da; ugazaberiaren nagusikeria eta langileen babes ezari dagokie. Enplegua prekarizatzeko baldintza subjektiboak sortzen direnean, aurreko bi esparruetan azaldutakoak, dinamika zehatza ezartzen da lantoki bakoitzean, azpisektore eta sektore ekonomikoetan, eta honek, existitzen den prekarietatea ematen du. Aurpegiak dituen prekarietatea, enpresa bateko plantilla osoan eragiten ez duena, baizik eta kolektibo batzuegan (gazteak,

emakumeak), biribil zentrokidetan hedatzen dena, oso bereizitako lan merkatua sortuz, non prekarietatea era desberdinez banantzen den.

1.2. Prekarietatearen ikuspuntuak eta hautemateak

Prekarietatearen fenomenora hurbiltzeko asetzen ez gaituzten bi ikuspuntu daude. Hobekiago identifikatu arren, izenak jarriko dizkiegu, nahiz eta izen horiek gutxiesgarriak diruditen, ez dago gure asmotan.

Lehena, ikuspegi etsikor-hondamenkorra da. Ikuspegi honen arabera, lan prekarietatea (gizarte prekarietatearen parte baino ez dena) globalizazio* kapitalistaren ondorio zuzena da, azken hogeita bost urtetan egiten ari den kudeaketa neoliberalaren* ondorio.

Eskubideak murriztu eta langileen baldintzak ahuldu dituzten lan erreformek, eta enpresetan produkzioa eta giza baliabideen kudeaketarako ezarri diren teknika berriek, lan harremanak negoziatzeko garaian ugazaberiak nagusitu duen gogortzearekin batera, ikuspuntu honen arabera, neoliberalismo globalizatzaileak ezarritako esplotazio kapitalista eredu berriaren azken kate-mailak lirateke.

Eredu berri honek, malgutasuna bere paradigma* bihurtu duenak, alde batetik exijitzen du, konpetenziaren mundu mailako hedapenean oinarrituriko jokoaren arauetara dena egokitzea eta, bestaldetik, giza bizitzaren esparru eta sektore guztietan du eragin. Honelako kapitalismo batek, gizarte eta giza bizitzaren muga bereziak eta barnekoak gainditzen gai denak, dena egiten du berea, dena bihurtzen du merkantzia, dena degradatzen du. Lan harremanen esparruan ematen den degradazio horren seinalea litzateke lan prekarioa.

Prekarietatearekin amaitzeko bide bakarra kapitalismoaren eredu honekin amaitzea da. Ez da erdibideko soluziorik, ezta ezer samurtuko duenik, sistemak berak sortzen baitu lan prekarietatea.

Bigarren ikuspuntuari baikor-posibilista deituko diogu. Globalizazio kapitalistaren funtzionamenduari dagokionean, ikuspegi honekin bat egiten dutenek ez dute desberdintasun handirik aurreko ikuspegiaren defendatzaileekiko. Hala ere badute funtsezko desberdintasuna, batzuk diote malgutasuna eskatu eta sistemaren maila desberdinak kontrolatzen dituztenek onartuko dituztela gizarte sektore desberdinek exijitzen dituzten segurtasun-eskaeretako batzuk, badela akordio eta erregulaziorako aukerarik. Itun hauetatik prekarietatearen euste-maila onesgarri batzuk emango lirateke, baina sistemarekin amaitzeko helbururik gabe.

Gure ustetan, biek arrazoiaren parte dute, baina muturrera eramanda biak erredukzionistak direla deritzogu. Eta erredukzionismo horrek hain zuzen beraien-gandik urruntzen gaitu. Gure ustez, eskema analitiko horietan sustraitzen den egitate sindikal batek lan prekarietateari buruzko hausnarketa eta honen aurkako borroka indargabetzen du. Lehen kasuan, ikuspegi zabalez zuzendurik, makro

* Ikus **terminoen glosarioa** dokumentuaren amaieran.

ikuspegiez hain zuzen, prekarietatearen dimentsio zehatzak bistaz galduko ditu, eta hauek dira, azken finean, gure egitate sindikala hornitzen dituztenak.

Bigarren kasuan, tendentzia posiblistak jokabide sindikala eman daitezkeen akordioak lortzera mugatuko du lan munduan pairatzen dugun degradazio prekariora ekiditeko; akordio hauek, kasu askotan, gaurko ogia biharko gosea izango dira. Honez gaiz, posibillismoak ez du erresistentzi jarrerekin bat egiten; erresistentzi jarrerak salaketa goi mailan jartzen dute eta lan munduan errealtate estrukturala bihurtu den prekarietatearekin elkarbizitza ontzat emango ez duen kultura berri baten sortzea dute helburu.

1.3. Malgutasuna, paradigma berria

Bigarren Mundu Gerra amaitu zenetik 70. hamarkadaren hasiera arte lan harremanak zuzendu zituen eredu fordista* ez zekarren berarekin lan prekarietatea. Honek ez du esan nahi garai horretan enpleguaren kalitateak edo lan harremanek arazoak ez zituztenik, beste motatako arazoak ziren, besterik gabe. Enplegu bete eta ongizatearen estatuaren* garapenera eramaten zuen hazkunde ekonomikoan oinarriturik, partehartze sindikal iraunkorra inplementatu zen soldaten arautzean, lan baldintzen hobetzean eta politika birbanatzailetan.

Estatu espainolean, nahiz eta diktadurak eredu honen garapena eragotzi sindikatuak ilegalak baitziren, lan erregulazioek prekarietatea ezinezko egitearen funtzioa bete zuten. Garai hartako enplegu txarrek, aparteko orduak sartzera eta enplegu-aniztasuna izatera behartzen zuten soldata kaxkarrekin, segurtasun eta lan osasun baldintza gaitzekin, eta abarrekin zerikusirik zuten. 70. eta 80. hamarkadako trantsizioarekin, eredu soziolaboral fordista ezarri zen, European zegoenarekin homologagarria, baina ez hain garatua. Baina berandu ezartzeagatik, globalizazio neoliberalaren haizeak eredu fordistaren kontra jotzen hasi zirenean, 80. hamarkadan hain zuzen, ereduaren adin-nagusitasuna zapuztuta geratu zen, eta enplegu eta lan eskubideen esparruan emandako lorpen soziolaboralak, enplegu eta pensioetarako sariak, eta abar murriztuz joango ziren.

Aurrerapen teknologikoen, gizarte eraldaketek, arau ekonomikoetan eman diren aldaketek, lan kontra-erreforma eta hitzarmen kolektiboetako akordioek, lan harremanak eraldatu egin dituzte. Informatika eta telekomunikazioen garapenak eta garraioak izan duen hazkundeak, komunikaziorako aukerak oso zabaldu dituzte, lehen ez zeuden baldintzak sortuz. Aurrerapen teknologiko hauek, lanaldia murriztuz eta produktibitatearen gehitzeen birbanaketa justuagoaz lan eta bizi baldintzak hobetzeko bidea eskaintzen digute, hala ere kontrakorako erabiltzen dira, lan harremanak desarautzeko eta langileriaren lan eskubideak murrizteko hain zuzen.

Globalizazio ekonomiko neoliberalak dena menderatzen dituzten arau berriak ezarri ditu. Oinarria ekonomian dute: internalizazioa, zeinaren ezaugarri adierazgarrienak konpetentziarako esparruen hedapena eta finantza-kapitalaren nagusitasuna diren.

* Ikus **terminoen glosarioa** dokumentuaren amaieran.

Globalizazio horrek exijentzi berberak planteatzen ditu toki guztietan. Gizartearen erdi-erdian eta batez ere lan munduan eragiten dituzten exijentziak dira.

Globalizazio neoliberalak lan harremani ekarri dien paradigma berria malgutasunarena da. Itun fordista garaiko enplegua sostengatzen zituzten egonkortasun eta segurtasun paradigmatikak ordezkatu ditu malgutasunak. Egun, lantegietan agerian suertatzen diren prekarietatearen alderdi guztiak malgutasunean dute sorburu. Kontratazioan, malgutasunak kontratu finkoak kaltetzen ditu. Karrera profesionalen balioa malgutasunaz gutxitu egin da. Lanen edukiak funtzio anitzeko feria bihurtu dira, non langileak trukagarriak diren panpinak baino ez diren. Enpresa-kudeaketarako eredu berriek, kudeaketa malguago batean oinarrituz, externalizazio eta azpi-kontratazioaren bidez beste zatiketa berri bat ezarri dute langileen artean.

Europar Batasuneko instituzioek uste dute malgutasuna eta segurtasuna bateragarriak direla. Eta honetarako kotzeptu berri bat sortu dute, flexiguritatea hain zuzen; hizkuntzak errealitateak sortzen dituenaren ideia sendotzeko. Izanez, hau da Enplegurako Estrategia Europarraren arau-orientazio nagusietako bat. Hala ere, propaganda hutsa baino ez da. Europar Batasuneko herrietan egindako ikerketek frogatu dute enplegu iraunkorrak (finkoa edo mugagabea hemen deitzen diogun bezala), segurtasuna benetan bermatzen duenak, hauskaitza dela eta herri, sektore produktibo, pertsonen kolektibo eta abarretan hain desberdin adierazten den enplegu prekarioaren hedapenak segurtasun eza dakarrela. Malgutasuna eta segurtasuna bateragarriak direla frogatzen duen kasu bat bera ez dago; bai, ordea, malgutasunari aurre egiteko erresistentzi sozialen esperientziarik alde batetik, eta bestaldetik, malgutasunaren ezarpenak prekarietatea dakarrela frogatzen dituztenak.

1. 4. Prekarietatearen berriazko faktoreak Estatu espainolean

Estatu espainolean berriazko faktoreak ematen dira, neurri batean estrukturalak izan direnak, azken bi hamarkadetan prekarietateak hartu duen izugarritzko dimentsioaren berri ematen dituzten faktore estrukturalak. Ondoren faktore hauek deskribatuko ditugu, baina hori baino lehen lan prekarietatea eta gizarte prekarietatearen arteko lotura estua azpimarratu behar dugu. Lan merkatuaren emaitza den lan prekarietatea Ongizate Estatuaren euskarri desberdinen bidez arindu daiteke, eta batez ere pentsioek osatzen duten euskarriarekin eta zerbitzu sozialen bidez. Hau da Europako herrietan ematen dena; herri hauek desenplegu-sistema sendoak dituzte, diru-sarrera bermatzaileak (Oinarritzko Errenta eta Gizarte Larrialditarako Laguntzen baliokideak), etxebizitza batera heltzeko, eta oro har, zerbitzu sozial sistema sendoak. Gure kasuan, osagarritasun hau oso ahula da, eta desenpleguari dagokionez, egoera oso txepeldu egin da azken hamarkada eta erdian egindako lan erreformen langabezia-sarrietan izan duten eragin negatiboarengatik. Bi hitzetan esanda, lan prekarietatearen ondorioak leunduko dituen koltxoi sozial publikorik gabe, eragin hauek gizarte prekarietate-lorratza utziz hedatzen dira, baztertze sozial eta pobrezia kronikoak bihurtuz.

Kalifikazio eskaseko lan-esku asko erabiltzen zuen eredian oinarrituriko sistema produktibo baten existentzia da aurkitzen dugun lehen faktorea. Produktoria moldatzeko beharra eta enpresa-estrategien nahastearen ondorio da. Eredu hau oso hedatu da eraikuntzan, nekazaritzan, industria-pymetan (enpresa txiki eta ertainak), erdi maila eta txikiko kalifikazioko sektoretan eta azpi-kontrataziorako enpresa berrietan. Turismoaren industriarekin loturiko jarduera ekonomiko anizkunen eragina azpimarratzekoa da.

Bigarren faktorea malgutasunean eta soldata txikietan oinarritzen den enpresa-estrategiari dagokio. Bere egunean produkzioaren epe laburreko ziurgabetasunein aurre egiteko Estatuko sindikatu handiek behin-behineko neurritzat onartutako estrategia hori, denborarekin, garbi eta argi utzi du 80. hamarkadan sortu ziren baldintza ekonomiko eta sozial berriei aurre egiteko enpresa-estrategiaren ardatz nagusia dela, elementu iraunkorra alegia. Elementurik paradigmaticoena behin-behinekotasunean aurkitzen dugu. Behin-behinekotasuna 80. hamarkadaren erdian ezartzen hasi ziren langabezia masiboari aurre egin ahal izateko, eta bere horretan mantendu da egun arte. Bost axola ugazaberiari egun behin-behinekotasuna ezin justifikatu izana kontratazioa handitzeko edo langabezia murrizteko argudiotzat hartuz. Ezta presentagarriak ez diren beste justifikaziorik ez izatea gizarte on baten parametroak kontutan harturik. Ugazaberiak garbi eta argi du estrategia honek dakartzkion etekinak, eta horregatik giza baliabideen kudeaketarako politiken elementu iraunkor egin du: lan-indarraren kontrol handiago ematen die (beldurra eta zatiketaren bidez batez ere), ziklo ekonomiko eta produktiboekiko moldagarritasun handiago eta kosteen merkatzea.

Behin-behinekotasunaren aldeko politikek osatzen dute hirugarren faktorea. Politika horiek denboraldirako kontratazioa erraztu dituzten legeez eta kontratazioan ematen den iruzurrarekiko jarrera oso permisibo izan duen lan administrazioaz baliatzeaz ez ezik, enplegu-emaile diren administrazio publikoen jarduera zuzenaz ere aprobe txatu dira. Laurogeigarren hamarkadan enplegu publiko kalifikatu, iraunkor eta femeninoaren hazkundera eman zen, baina laurogeita hamargarren hamarkadatik aurrera enpresa handien pribatizatze eta deszentralizatzea nagusitu zen, hala nola zerbitzu publikoen kudeaketaren azpi-kontratatzeara, tendentzi biek enpleguaren degradazioa eta prekarizatzea ekarri dizkigute.

Faktore demografikoek ere prekarizazioaren arraila handitzen lagundu dute, laugarren faktore delarik. Kalitate eskaseko lan eskaintza, lan merkatura lehen aldiz heltzen diren gaztekin, emakume kopuru handiekin eta etorkinekin beteko da. Sektore guzti hauek elkarrekin dutena lan biografia eza eta enplegu bat izatearen beharra, edozein enplegu, soldataren bat izateko; guzti honek, enplegu prekarioaren inbasioaren mende erraz uzten ditu.

Barne Produktu Gordinean %15etik %20bitartekoa eragina duen azpi-ekonomia prekarizazioarako faktore bezala har daiteke, baina oraingo honetan aipatu berri ditugun lau faktoreen erresultantetzat eman dezakegu. Azpi-ekonomia ekonomian eta Estatu espainoleko gizartean biziki sustraituta jarrai dezan laguntzen dute faktore hauek.

Azpi-ekonomiaren giza aurpegiak, berriro ere, gazte, etorkin eta emakumeen aurpegiak dira. Azpi-ekonomia maila altuak dauzkaten sektoreetan aritzeak gizonek jasaten duten esplotazio-mailak baino altuagoak dakarzkie emakumeei.

1.5. Lan erreformak eta prekarietatea

Lan erreformen prozesua Estatu espainolean luzea da. 80. hamarkadatik ematen ari dira eta urte enblematikoenak, erreforma nabarmenei dagokienez, honako hauek dira: 1984, 1994, 1997, 2001 eta 2006.

Lan erreforma etengabeko bi hamarkada luze hauetan, langilieriarengan segurtasun eza eta ezegonkortasuna maila altua ezarri da. Malgutasunaren kulturentzat ez dago ezer ukiezina denik lan harremanetan, erreforma baten ondoren beste bat enpleguaren arautze malguagoarekin jarraitzeko edo aurreko erreformek eraginda nahi ez ziren eraginak zuzentzeko.

Nahiz eta erreformetaz gogoratzen duguna kontratazioari dagokion eta batez ere denboraldirako enpleguaren hedatzeari dagokiona izan, azken hogeitertietan enpleguaren kalitatearen aurkako eraso guztiak azpimarratzerik komeni da.

- Lanaldiaren malgutasuna eta desarautzea; lanaldia eta lan denbora produkzio beharren mende jarritz, aparteko orduak sartzearen justifikazioa mantentzen den bitartean.
- Mekanismo desberdinen bidezko soldata-baldintzen prekarizazioa. Lehenik eta behin soldatak blokeatuz, erosteko ahalmenaren mantentzea zailduz (KPI baino altuago ez diren soldata-igoerekin) eta parte-hartzea ezinezkoa eginez ekoizpena gehitzearen banaketan, gehitze hauek enpresa-etekinak handiagotzeko izan dira sistematikoki eta ondorioz errentaren banaketan soldaten parte-hartzea murriztu egin da, eta hori enplegua hazi egin dela eta guzti.

Bigarrenik, soldaten esturturen aldaketa, kontzeptu aldagarri gehiago sartu egin baitira. Jarrera honek, gobernuak Lanbideen arteko Gutxieneko Soldata txikia mantentzeko daraman politikaz lagundurik, soldataren arteko desberdintasunak handitu egin ditu; emakumeak izan dira kaltetuenak prestakuntza eskasagoko enpleguetan aritzen direlako eta soldata txikiagoak dituztelako.

- Osasunaren narriadura lanean, prekarietate eta malgutasunerako enpresa-estrategiei estuki lotutako narriadura. 1995ean onartutako osasuna eta segurtasunari buruzko araudiaren eraginkortasunaren ebaluaketak, gai guzti hauen gertakariak neurtzen dituzten okerragotzearekin parez pare doaz eta lantegietan suertatzen diren istripuekin eta heriotzan amaitzen diren istripuekin batez ere.
- Ez da langileentzako prestakuntzaren arrastorik eman eta enplegu eredu honek dakarren desprestakuntza ez da prestakuntzarekin konpentsatu. Gertakari honek baieztatzen du ikerketa eta esperientzia gehienek diotena, egonkortasuna lanean ezinbesteko dela lan prestakuntza era naturalean ezar dadin, prestakuntza maila igotzeko eta honela enplegu hobetoagoetara heltzeko.

- Behin-behineko langileek jasaten dituzten enpresa-bidegabekeriarekiko zaugarritasunaren areagotzea, nahiz eta hauek kontratu finkodunek dituzten eskubide berberak izan. Areagotze hau, lan kolektibo askorengan lan erreformek eragindako kalteen adierazpenetako bat da. Amatasun bajekin gertatzen dena honen adibide zaugarrietako bat da, askotan haurdun diren emakumeen irazte bihurtzen baitira.
- Enplegu finko historikoaren galera. Egia da 90. hamarkadaren erditik enpleguak gora egin duela, Barne Produktu Gordinak gorantz egin duen neurrian gutxi gorabehera, eta lan erreformen onurekin lotu egin dela. Hala ere, ezin ditugu ahaztu honako hiru puntu negatiboak: 1) Behin-behinekotasunaren eragina enpleguaren heren bati heltzen diola, 2) Kontratu egonkorra hedatuz doala (1997ko erreformak ezarri zuena, kalte ordaina urteko 33 egunera jaitsi zuena eta bi urtez gehienez, eta honen batz besteko iraunaldia hiru urte eta erdian dagoela), kontratu finko historikoaren gibeletik. 3) Ugazaberia diruz laguntzea, honek kontratatzen jarrai dezan, politika estrukturala bihurtu egin dela.
- Etxeko langileek egoera tamalgarrian jarraitzen dute euren lana egiten. Deituriko 'Ley de empleados de hogar' ('empleados' eta ez 'empleadas', nahiz eta langile gehienak emakumezkoak izan), 1995ekoak, eskubide gutxiago duen langile estatusa sortu zuen. Garai hartan indarrean zenarekin alderatuz aurrera- pena balitz plazaratu egin zuten (erregulazio eza eta ia esklabista zen lan harre- manerako egoera egokia). Bi hamarkada eman dira eta langile hauen egoera ez da gauza handirik hobetu. Etxeko langileek egiten duten lanak justifikatzen du immobilismo hau. Baliorik gabeko lana, eta lan formaleko esparrukoa izan (soldatapekoa) etxeko lanaren antza du (etxekoandreek egiten duten doako lana eta kontabilitate nazionalak neurtzen dituzten estatistikek konputatzen ez dutena).

Prekarizazio-prozesu hauek langileriaren banaketa areagotu egin dute. Soldatapekoen herenak nozitzen duen behin-behinekotasun kronikoak langileek dituzten lan baldintzen arteko tartetzarrera eramaten gaitu. Ikusteko dago noraino heltzen den iazko lan erreforma. Ez dugu uste ezkorrak garenik esaten badugu aurreko erreformek eragindako egoerak berriro emango direla; milaka behin-behineko batzuk finkoak egingo dituzte, hauen egoera hobetuko delarik, baina bost edo sei miloi behin-behinekotasunean utziko ditu. Pertsona hauen unibertsoak lanpostu finkoa dutenen unibertsoetik urruti jarraituko du eta praktikan zaugarriagoak izango dira, nahiz eta bi unibertso hauek formalki berdinak diren.

Bestaldetik, enplegu finkoaren degradaziorako prozesuarekin jarraituko dute, enplegu finko historikoa enplegu egonkor sustapenerako mugarik gabeko kontratuaz pixkanaka ordezkaturik. 1996ko amaieran (mugarik gabeko kontratu berria ezarri zuen lan erreforma baino lehen), 10,3 milioiko soldatapeko populaziotik (langabetuak 3,6 milioi ziren), 3,2 milioik denboraldirako kontratua zuten eta 7,1 milioik mugarik gabekoa (betikoa). 2006ko amaieran, 16,5 milioi soldatapeko populaziotik (langabetuak 1,8 milioi ziren), behin-behinekotasunak 5,6 milioiri eragiten zien, mugarik gabeko kontratudunak 6,8 milioi eta mugarik gabeko berriarekin 4,1 milioi.

80. hamarkadatik jasan ditugun lan erreformak ez dira bakarrak izan. Langabezia eta pentsioen sariak ere erreformatu egin baitira, ez seguratasunean konpentsatzeko asmorekin, baizik eta kontrako helburuarekin. Nahiz eta babes maila (%40koaren ingurukoa) eta sarien zenbatekoa txikia izan (langabetuen erdiak asistentzia-saria jasotzen du, soldaten batz besteko %28a), ez da langabetuen babes eta hauen bizi kalitatea hobetzeko zuzenduriko erreformarik egin. Langabetuei ahalik eta denborarik laburrenean enplegurik ematearen helburuak prekarietatearen gizentze sistematikoa ekarri du, langabetuak edozein enplegu hartzera behartuta daudelarik, enplegu hau prekarioa bada ere.

1996tik desenpleguaren superabita handiagotzen zuten baliabide erabilgarriak (BPGren %1a urteko aurrezkiaz 1992arekin alderatuz) lan merkatuaren seguratasun gabezia konpentsatzeko erabili zitekeen, langabetuen gizarte babesean oinarrituriko formulak erabiliz. Ekiteko era hau koherente litzateke malgutasuna eta seguratasuna bateragarriak direla diotenen aldetik. Lan merkatuak berak ezin badu biak sortu, eta ezintasun hori frogatuta dago, seguratasuna kanpotik bermatu behar da. Baina seguratasun hitza merezi duen seguratasunak, langabetuei ematen dien gizarte babesagatik, lan merkatuaren birmerkataltzearekin kontrajarri jartzen da. Eta bistan denez, kontraesan hori soluzio bideratu egin da dena malgutasunaren alde eginaz eta ez seguratasunaren alde.

1.6. Lan prekarietatea Hego Euskal Herrian

Bi ikerketen laburpeneko eranskin luzea sartu dugu, ikerketa bat EHAEari dagokio eta bestea Nafarroako Foru Erkidegoari, ikerketa biek Hego Euskal Herrian lan prekarietatearen inguruko datu interesgarriak eskaintzen dizkigute. Atal honetan ikerketa hauen aspekturik aipagarrien sintesi kualitatibo bat baino ez dugu jaso.

1.6.1. Lan prekarietate femeninoa

Ezeri ekin aurretik, emakumeei eragiten dien lan prekarietatearen aipamen berezia egin nahi dugu. Ikerketa desberdinek ez dute behar bezala jasotzen gure bizitzaren esparru guztietan ematen den genero diferentzialtasuna (diskriminazioa). Oinarriztat erabiltzen dituzten estatistikek ez dituzte datuak sexuka bereizten eta egiten dutenean, bereizketa honekin doan analisiek ez dute sakontzen gizonezkoen eta emakumeen arteko datuen desberdintasuna, normalean datu horiek emakumeen egoera txarra adierazten dituzte. Gure kasuan, emakumeek nozitzen duten prekarietatea aditzera eman dituzten datuak oinarriztat hartuz, hauek azpimarratzen saiatu egin gara. Hala ere, emakumeen prekarietate-tasa handiagoa argitzen dituzten arrazoen arrazonamendu zabala egitea komenigarritzat jo dugu.

Emakumezkoek jasaten duten lan prekarietatea ulertzeko lanaren kontzeptu zabal batetik abiatu behar gara. Hiru lan mota daude. 1) Merkatuan ordaintzen den lana (lan formala edo soldatapekoa); 2) etxeko lana; 3) lan boluntarioa. Etxeko lana, emakumeak gehienbat egiten dutena, kontabilitate nazionaleko kontuetatik at geratzen da. Hala ere, termino ekonomikoetan, izugarritzko garrantzia du. Gure inguruko herrietan egindako hainbat ikerketen arabera, etxeko lana kontabilizatuko

balitz, BPG %60ko batean igoko litzateke. Gizarte terminoetan esanda, etxeko lana ezinbesteko da gure bizitza eta gizartea egun ezagutzen ditugun moduan mantentzeko.

Etxeko lana egiteagatik egiten dutenei ordaintzen ez zaienez eta ekonomia formalean kontabilizatzen ez denez, lan horrek balioa galtzen du. Lanaren balore galtze hau emakumeengan hedatzen da, beraiek baitira lan horren eragileak. Emakume bat lan merkatura heltzen denean, etxeko lanetan egindakoak ez dio ezertarako balio, edo balio negatibo dakarkio. Honek, lan aukera formalak narriatzen ditu, zaugarriago egiten du, eta gizonezkoekin alderatuz prekarizaziorako aukerak biderkatu.

Hona hemen adibide batzuk. Emakumeek behin-behinekotasun handiago pairatzen dute, hala nola errotazio handiago lanpostuetan eta aldi baterako ia kontratazio osoa; eta hau ematen da etxeko lana, pertsonen zaintza eta lan formala bateratu behar dutelako euren bizitzaren zehar. Emakumeak gizonak baino gutxiago kobratzen dute balio gutxiago duten sektore edo profesioetan aritzen direlako eta ez dutelako gizonek dituzten osagarriak (antzinatasuna eta soldata globala gizentzen dituzten beste batzuk). Emakumeen karrera profesional kaskar horiek (denboran eta kotizazioetan) pentsionistak izatera heltzen direnean kaltegarriagoak suertatzen zaizkie. Adibideen zerrenda luzea da.

1.6.2. Lan prekarietatearen sintesi kualitatiboa Hego Euskal Herrian

- Prekarietatearen faktorerik hedatuena behin-behinekotasunarena da. Ez da bo-luntarioki onartzen, lan merkatuak inposatzen baitu. Azken hamarkadan behin-behinekotasunak gorantz egin du sektore publikoan eta atzera pribatuan. Lan merkatura heltzeko gehien erabiltzen den era behin-behinekotasunarena da, gaztediarengan eragin bizia duelarik. Emakumeek, adin ertainetan, behin-behinekotasuna gehiago jasaten dute. Behin-behinekotasun handiena eraikuntza eta zerbitzuen sektoretan ematen da. Denboraldirako kontratuak eta kontratu finkoak dituzten pertsonen errotazioa areagotu egin da 1997ko lan erreformak indarrean jarri zuen mugarik gabeko kontratu berria dela medio.
- Soldata txikiak prekarietatearen sorbururako arrazoi garrantzitsuetako bat da. Horrela da eta soldatapeko pertsona pobreen errealitateak gora baino ez du egiten. Emakumeek soldatan, berriro ere, diskriminazio nabarmena nozitzen dute.
- Lanaldian sorburu duen prekarietatea honakoetan adierazten da: 40 ordu baino gehiagoko lanaldiak dituztenen existentzian; aldi baterakoaren hedatzean, enplegu femeninoaren errealitatean enkistatuan batez ere; lanaldiaren banaketa malgua txandako lanaz eta asteburuetakoko lanaz (hemen ere emakumeak berriro) gauzatzen dena.
- Lana eta segurtasuna lanean, enpleguaren kalitatearekin lotuta daude (eta ez bakarrik honen behin-behinekotasunarekin), prekarietaterako faktore garrantzitsuak direlarik. Istripu eta gaixotasun profesionalen indizeek egoera oso negatiboa adierazten dute bi erkidegoetan.

- Eta azkenik, langabezia-babesa, atzera doana 1993tik, prekarietatearen biderkatzailearen legez nabarmentzen da. Langabetuek bizimodu duinerako baldintzak bermaturik ez dituztenez edozein baldintzapetan lan egitera behartuta izaten dira (honi, *birmerkaturatzea* deitzen zaio, eta langabezia-sarien murrizketarako politikek irrikatzen duten helburu da).

II. Prekarietateari alternatibak

II. I. Prekarietatearen aurkako egitate sindikalaren defizita eta itun nagusien inora jo eza

Sindikatu guztiok begi bistako defizita daukagu prekarietatearen aurkako egitate sindikalaren esparruari dagokionean. Gure gabeziak zurrizteko hamaika arrazoi eman ditzakegu: globalizazio kapitalistaren kudeaketa noeliberalak inposatu duen eraldaketagatik lan harremanetan azken bi edo hiru hamarkadetan langileriak jasan duen higadura; langileen kolektiboen arteko bereizte handien agertzearekin eman den lan munduaren desegituraketa (sektore ekoizleak, enpresa mota desberdinak, adina, kontratu mota eta abarregatik), guzti honek borroka eragingarriak aurrera eramateko helburu aldarrikatzaileen batzea zaila egiten du; behin-behineko langileen artean ematen den afiliazio eskasa, eta abar. Hala ere, ESK-k duen iritzia oso kritikoa da (autokritikoa, gu aurretik jartzearren) eta aurreko arrazoiaren justifikazioa gaituzten du. Prekarietatearen aurka egin den berariazko egitate sindikal eskasak adierazten du, eta zerikusirik du prekarietateari ematen zaion lehentasun faltarekin. Asko hitz egiten da prekarietateari buruz; hamaika azterketa, diagnostiko eta diskurtso egin dira, baina ez du tokirik gure egitate sindikalaren ildo nagusian ezta zereginetan.

Baina, prekarietatearen hedatzeari dagokionean, gure egitate sindikaleko defizit hau ezin da parekatu CCOO eta UGT sindikatuek duten erantzukizunarekin; sindikatu biek 70-80. hamarkadako krisia hasi zenetik egoera larriagotu baino ez egiten duten itun nagusien estrategiari ekin eta ekin diote.

Ugazaberia eta gobernuekiko amore ematean oinarritzen diren itun nagusi horiei aurre egin die beti ESK-k, baldintza aproposak sortu beharrean tamalgarriak suertatzen direlako egitate aldarrikatzaileentzat. PPrekin 1997an eta PSOErekin 2006an, CCOO eta UGTk itaundutako akordioaren balantzeak adierazten dute nahiko arrazoi zeudela paktuen kontra aritzeko. Lehenik eta behin, azken bi hamarkadetan daukagun ugazaberiarekiko kontrako indar erlazio batekin, begi bistakoa da ugazaberiak ez duela ezertan amorerik emango; eta bigarrenik, gertakariak tematiak direlako.

Hurbilenetik hasita, joan den udako erreformatik hasita alegia, ikusten da ugazaberiak ez duela irabazita zuen ezer galdu. Aldi baterako kontratazioaren aukera guztiek dituzte euren esku (judizialki jarraitu izan ez den iruzurra, baliorik gabeko irazterik onartzen ez dituzten epaiak ez uztean, ez du pena epaileratzerik¹); hori bai, milioika euro ematen zaizkie diru-laguntzetan kontratu egonkorak egin ditzaten.

Atzerago so eginaz, balantzea antzekoa da. 1992az geroztik, denboraldirako kontratazioa mugatzeko ahaleginak egin dira kontratazioaren kausalitate-printzipioaren berreskuratzearekin, kontratazioa garestituz, kontratazio finkoei hobaria emanaz,

¹ Langileen Estatutuak dio bidegabeko irazpenetan ugazaben esku dagoela langile berriro hartzea edo kalte-ordaina ematea, beraz, komenigarri da hitzarmenetan agertzea aukera hori alderdi sozialaren esku dagoela.

eta abarrez. Zerbait lortu al da? Ia ezer ez. Ugazaberien boterea hain handia da, ez dagoela biderik galarazteko neurriekin prekarietatearen alde egin duen apustua. Zertarako balio dituzte aldaketa legalek, legea ez bada betetzen? Jakin badakigu denboraldirako kontratazioan iruzurra ematen dela. Zer egiten du Administrazioak iruzur hau eragozten ez duela? Eta zer egiten dugu sindikatuok toleratzen dugula, jasan beharreko gaitz samurtzat hartzen dugularik? Zenbat langile etortzen zaizkigu euren denboraldirako kontratuari buruzko aholkua jasotzera eta iruzurrezkoa dela diogunean nahiago izaten dute demandarik ez egitea enplegua galtzearen beldur direlako?

II.2. Prekarietatea eta berau pairatzen dutenen errealitatera hurbilduz

Egoera korapilotsu baten aurrean aurkitzen gara, zeinaren mamian erresistentzi dinamika suspertzeko ahultasuna, ezintasuna eta banaketa sindikala aurkitzen diren. Egun arte ez da alternatiba praktikoren izpirik eman (badira erreferentzi interesgarriak eguneroko egitate sindikalari eta hitzarmen kolektiboari zehazkiago lotzen zaizkiena enpresa, sektore edo herriren batean) prekarietatearen aurkako borrokan bide berrizat hartzeko modukoak.

Egoera honi, enpresa edo sektore bakoitzean ematen den prekarietate zehatz hori ez dagoela batere garbi. **gaiak** honen lehen partean lan prekarietatea definitzeko ideiak eta argudioak eman ditugu, bere iturburuak, bere eragile kausalak, bere hedapenerako dinamika, eta bere desagertzearekiko erresistentea egiten dituzten faktoreak, hala nola Euskal Herrian lan prekarietatea badela adierazten dituzten estatistikak. Baina egitate sindikal programa definitzeko, aurre lan bezala, prekarietatea hobetu ezagutzea falta zaigu. Lan hau enpresaz enpresa egin nahi dugu, inkesta batez bidez, prekarietatearen mapa ezagutu ahal izateko gure jarduera ematen den tokietan. Hau da hain zuzen, egitate plan bati ekin aurretik eman beharreko urratsa.

Gure lan inguruan benetan den prekarietatea argitzerakoan goitik edo motz geratzeak ekar dezaketen arriskuaz ohartarazi behar dugu. Adibidez, azken hamar urteotan plantillaren %40ko behin-behinekotasuna dugunez, hori ez dela prekarietatea pentsatzea. Pasatzea litzateke egitate sindikalari edo hitzarmen batek jaso dezakeen politika aldarrikatzaileari dagokien edozer prekarietatean sartzea. Teorian, prekarietatea neurtzeko lehen ataleko lehen puntuan ematen diren neurriekin, ia dena prekarietate bezala konputa genezakeen, baina bistakoa da lan harremanetan prekarietatearen elementu bistakoenak isolatuko dituen aukeraketa bat egin behar dela, zentzurik izan dezan bere kontra egiten duen egitate sindikal zehatzak.

Azken oharra fase analitiko honetan. Prekarietatearen bizipen zuzena behar da. Bai nozitzen dutenena bai nozitzen dutenekin bizi direnenak. Prekarietate zehatzera hurbiltzeak lantokiko prekarioak (gizonak, emakumeak, etorkinak, gazteak, adin handikoak...)zeintzuk diren gertu gertutik ezagutzea dakar eta nola bizi dute prekarietatea. Beste honenbeste ez prekariekiko (zeintzuk diren eta zer pentsatzen duten inguruan diren prekarioekiko).

II.3. Lanari ekiteko hiru dimentsio

Prekarietateari aurre egingo dion erresistentzi alternatibarik antolatzeak hiru dimentsio eskatzen ditu: programa aldarrikatzailea, indar bilketa/gizarte adierazpena eta aldaketa kulturala.

Programa aldarrikatzailea. Kalitatezko enpleguan oinarrituko den alternatiba programatikoak suspertu behar dugu, prekarizazioaren *naturaltzearen* kontrakoa, egitate sindikalaren jarduera guztietan defendatua izango dena: hitzarmen kolektiboen negoziazioetik hasita lan harremanen egunerokoraino. Eta honetarako plantillen batasuna helburu izan behar du, langile finko eta behinekoen batasuna hain zuzen.

Ez da hor nonbait geratuko den programa aldarrikataile bat definitzea (hamaika ditugu). Prekarietatearen aurkako alternatiba programatikoaren muinak prekarietatearen naturaltzea onartzearekiko erresistentzia izan beharko luke. Prekarietatearen naturaltzea onartuz gero, posibilismo paktisten ohiko kalte samurraren teoriak edozein alternatiba aldarrikatzaile hankaz gora botako du.

Hona hemen adibide esanguratsu batzuk. Telemarketingak Estatu espainolean garbi eta argi adierazten digu sektore bateko hitzarmen kolektibo batek denboraldirako kontratua kontratatzeke ohiko eratzat daukala; hitzarmen kolektibo horren legezkotasunaz baliaturik, epaileek denboraldirako kontratuak ez dituzte mugagabekoak bihurtzen. Etxez etxeko laguntza sektorean antzeko zerbait gertatzen da, hitzarmenean enpleguaren herena iraunkorra helburutzat hartzean. Kasu bietan, sakonean, behin-behinekotasunaren onarpena (naturalizazioa) aurkitzen da eta hitzarmen kolektiboaren bidezko ondorengo legezkotasuna.

Indar bilketa eta gizarte adierazpena. Prekarietatearen aurka ematen ari diren nahigabe, haserre eta erresistentziak gizarte adierazpenik izan dezaten, lehenagotik indarrak metatu behar dira eta hori oraindik ez da eman. Honetarako hiru urrats eman behar dira: helburuak aukeratu, aliatuak aurkitu eta erresistentziaren esparru zabaldu.

Lehen urratsa: helburuak aukeratzea. Prekarietateak lan harremanak baitzen baditu ere, egitate sindikala nahiko kutsatu duelarik, helburu batzuk aukeratu behar dira; helburuen dimentsio objektiboarengatik (erasotzen dituen kolektiboengatik eta erasoaren eraginagatik) eta subjektiboengatik (eraginindunengan ematen den errefus sentimenduarengatik) batzuk besteak baino egokiagoak izan daitezke borrokatu beharreko elementutzat finkatzean. Behin-behinekotasuna da geure burutan izaten dugun helburua. Eta ziur asko horrela izaten jarraituko du denboraldi batez prekarietatearen aurkako borrokan, baina azpi-kontratazioa bezalako gertakariei ere arreta azaldu behar diegu, etengabeko zabalkuntza ukan eta enpleguen prekarizazioaren sorburu direlako.

Bigarren urratsa: aliatuak aurkitzea. Lehen aliatua akordio programatiko aldarrikatzailearekin bateragarri izango den batasun sindikal zabalena da, eta hau inolako zalantzarik gabe. Batasun hau enpresa eta sektoretan gauzatu beharko da, baina era berean lan munduaren mugak ere gaingitu beharko ditu, prekarietatea lan

merkatuaz haraindi zabaltzen den orbana baita. Prekarietate femeninoari ikuspuntu guztietatik arreta eman, prekarietatea salatuz eta bere kontra aritu den mugimendu feminista kontutan hartu beharreko aliatua dugu.

Hirugarren urratsa: erresistentziaren esparrua zabaltzea. Zabaltze honek lan merkaturan ez diren gizarte sektoreak erakartzea dakar berarekin, hauei erantzukizunak eskatu eta jarduerarik eskatzen zaie, ugazaben esparrutik haraindi. Ekimen instituzionalak izan behar ditugu helburu, dinamika sozialekin bateragarriak. Badira horrelako dinamikak, Gizarte Eskubideen Eskutitzaren aldeko Herri Lege Ekimena (1997-2000) edo 35 orduko lanaldi eta gizarte soldataren aldeko greba orokorra (1999ko maiatza).

Eraldaketa kulturala. Prekarietatearen aurkako borrokan urratsak eman ahal izateko kultura-esparruan ere lanari ekin behar diogu.

1. Lehenik eta behin, prekarietatea malgutasunaren goi mailako ondasunaren ezinbesteko azpi-produktu bezala justifikatzen dituzten argudio ideologiko eta praktiko guztiak hankaz gora jarri behar dira. Lanpostu batera heltzen diren belaunaldi berriek normalizat dute eta enpresetan urteak daramatzaten sektore askok berriekiko jarrera mesprezuzkoak erabiltzen dute, kontutan hartu gabe zein baldintzetan heltzen diren lan merkatura eta heltzeko era hau, neurri batean bada ere, malgutasunari egin zaion erresistentzi gutxiarekin zerikusirik duela. Hau da hain zuzen, gaiak honekin egin nahi duguna. Malgutasunari bere izaera aseptiko, tekniko eta ezinbestekorik gabe uzten badiogu, eta bera den bezala uzten badugu, hots, egungo kapitalismoaren apustu estrategiko bat soldatapeko lanaren esplotazio-maila altuagoak lortzeko, urratsak emanak izango ditugu.
2. Bigarrenik, oraindik ere dirauten kultura patriarkalaren funtsezko oinarriak bazter batean utzi behar ditugu, prekarietate femeninoa asentatzeko porlana baitira. Sarreran eta 6.1. atalean gai hau aztertu dugu. Kultura patriarkalaren aurkako borroka horren ildoan bada gizon bakoitzari, oro har, interpelatzen duen jarduera-bektorerik. Ez litzateke zuzena izango prekarietate femeninoarentzako alternatibetaz hitz egitea aipatuko ez bagenu gizonak esparru pribatuan askoz gehiago inplikatzearen premia larria, etxeko lanetan eta mendekotasunik duten pertsonen zaintzan. Gizon eta emakumeen hasierako baldintzak berdintzeak lan esplotaziorako aukerak murriztuko lituzke guztiontzako.
3. Hirugarrenik, gizarte berrikuntza terminoetan hausnartu behar da. Prekarietatea kapitalaren berrikuntza bat da, nahiz eta XIX. mendeko hasierako kapitalismoan egungo prekarietatearen kopia zehatza aurki genezakeen. Prekarietateari lan merkaturaren eszenategian soilik borrokatzea azken buruan urria egiten da. Bizi dugun gizarteak hobetu dituzten beste berrikuntzen adibideak jarriz, osasun-laguntzaren adibidea kasu, berrikuntza hau enpresetako borroka sindikalei lotuta eman zen, eta esparru horretan geratu izan balitz, ez litzateke populazio guztiarengana eskubide unibertsala bezala hedatuko.

Lan merkatuari lotuz, malgutasuna eta segurtasunaren arteko dinamika nagusia kontrajarria da eta ez osagarria. Hala ere, lan merkatua, instituzio garrantzitsua bada ere, inportantena langileentzat errenta batera heltzerakoan, ez du agortzen jarduera sozial eta politikoen eremua. Zer gertatuko litzateke, iraute terminoetan, nahikoa izango litzatekeen oinarritzko errenta* baten bidez emango balitz hiritar guztientzako segurtasuna? Administrazioak hilero emango lukeen ekarpena, baldintzarik gabe (berdin izanik lan egin ala ez), bizi-premiak betetzeko adina-koa.

Mota honetako oinarritzko errenta bat, lan merkatutik at lortutako errenta alegia, malgutasunarekin bai litzatekeela bateragarri. Are gehiago, egun kapitalak lan malgutasuna kudeatzen duen oso bestelako kudeaketa posible litzateke. Kapitalaren botereak bere malgutasuna inposatzeko aurre egin beharko lioke malgutasuna eta bere ondorioa den prekarietatea onartzen ez duten pertsoneri, existentziarako eskubidea bermatuta luketelako oinarritzko errenta baten bidez.

Aipatu berri dugun hau bezalako gizarte berrikuntza utopikoa badirudi, utopikoago da enplegu iraunkor osoa, prekarietate eta segurtasun-gabezia erauziko dituen lan merkatu kapitalista baten pentsatzea.

* Ikus **terminoen glosarioa** dokumentuaren amaieran.

I-6 atalari eranskina

Prekarietatea Euskal Herriko Autonomia Erkidegoan (EHAE) eta Nafarroako Foru Erkidegoan (NFE) zertan datzan ikusteko datu adierazgarriak ematen dituzten bi ikerketa erabiliko ditugu; alde batetik *“Behin-behinekotasuna enpleguan eta kontratuzko modalitateak Euskal Herriko Autonomia Erkidegoan (Lan Harremanen Kontseilua, 2005eko otsaila) eta, bestaldetik, “Enpleguaren kalitatea Nafarroan” (2004ko urria)*. Ondoren doana bi ikerketa horietatik gure ustetan prekarietatearen (kalitate txarreko enpleguaren baliokidetasunean) errealitatea hobekien adierazten dituzten datu batzuk baino ez dira.

Euskal Herriko Autonomia Erkidegoa

- 15 herrietako Europa Batasuneko (15eko EB) behin-behinekotasun tasa baino tasa altuagoa. 2006ko bigarren hiruhilekoan %15a (%31,6a Nafarroan eta %14,6a 15eko EBn). Hego Euskal Herrian, gizonetzkoen behin-behinekotasuna %25,3koa da (%13,9a 15eko EBn) eta emakumezkoena %34,1ekoa (%15,5a 15eko EBn).

Denboraldirako kontratua boluntarioki hartzen dutenen indizea EHAEan %1a baino txikiago da, 15eko EBn, aldiz, %10ekoa da.

- Azken hamar urteotan behin-behinekotasuna hazi egin da sektore publikoan ez ordea pribatuan, hemen murriztu egin delarik.
- Lan merkatura heltzea aldi baterako kontratuen bidez ematen da batez ere, sexu biek antzera heltzen direlarik. Hogeita lau urte baino gutxiago duten hamar pertsonatik zazpik denboraldirako kontratua dauka.
- Sexua, adina eta lanbidearen arabera kontratuen eraginaren ondorioak honako hauek dira: behin-behinekotasunak emakumeengan eragin handiago du, azken urteotan bitarteko adinakoengan desberdintasuna areagotu egin delarik; hauen artean, behin-behinekotasun tasa handienak prestakuntza maila ertaina eta baxua dutenengan biltzen da, goi-mailako prestakuntza dutenengan nabarmenki jaisten da 35 urte gorakoentzat; kalifikazio txikiago duten ogibideetan, denboraldirako kontratuen tasa zertxobait altuago da.
- Sektore produktiboen arabera, soldatapeko populazio terminoetan garrantzi eskasa duen lehen sektorea alde batera utziz, behin-behinekotasun tasa handienak eraikuntzan ematen dira, goraka egiteko tendentzia xamurrarekin (%57,7a 2003an). Zerbitzuetan egonkor dirau (36,7a), industria-sektorean zertxobait jaitsi egin delarik (%24,6a). 1996an langabezia izan edo denboraldirako kontratua zuten pertsonen heren batek, bost urte geroago egoera berean zirauen. Honek lan ezegonkortasunaren kronifikatzearen arriskua adierazten du, hala nola lan merkatuaren segmentazioa.
- 2001 arte INEMen erregistratutako kontratazioek honako tendentzi hauek islatzen dituzte (handiagoak 1999tik aurrera): kontratuen batez besteko iraupenaren murrizketa, honek ondoz ondoko kateatzera jotzen duelarik; txandatzeko fenomenoak

desberdintasun handiak ditu segun eta sexua zein den, iraunkor mantendu baita gizonezkoen artean eta oso igo da emakumeengan.

Nafarroako Foru Erkidegoa

a) Egonkortasun eta behin-behinekotasun

- Denboraldirako enplegua krisiaren eragina enplegu egonkorreko segmentuan indargetze-mekanismo bezala erabili da, dualtasun biziko elementuak ezarri direlarik.
- Mugarik gabeko kontratua duten soldatapeko pertsonen arteko proportzioa NFE eta EHAEan, adin-taldeen arabera, honako hau da: 16 urtetik 29 urte arte, %51a Nafarroan eta %43a EHAEan; 30etik 44ra arte, %78a Nafarroan eta %73a EHAEan; 45etik 64ra arte, %88a Nafarroan eta %89a EHAEan.
- Prestakuntza handia duten langileen proportzioa handiagotu egin da 1992tik 2002ra artean. Enplegu egonkorra duten hamar langileetatik hiruk unibertsitate-ikasketak dituzte eta beste hiruk ikasketa tekniko-profesionalak.
- Administrazio publikoa (osasuna eta heziketa barne) murriztuz joan da enplegu egonkorrari egiten zion ekarpena. Sektore kimikoa eta antzekoek, hala nola elikagaiena eta antzekoek, euren ekarpena ere murriztu egin dute (%25etik bien artean 1993an, %19ra 2002an). Metalgintzan, automobilgintzan eta antzekoetan mantendu egin dira (%16a). merkataritza, ostalaritza eta eraikuntzan, enplegu egonkorrerako ekarpena handiagotu egin da.
- Behin-behinekotasunak ez du egestura okupazionala eragin, harrigarria bada ere.
- Kontratatzeko egonkortasuna eta egonkortasun enpirikoa desberdinak dira. Lehen, kontratu motari dagokio. Honen arabera, mugarik gabeko kontratuak denboraldirakoak baino egonkorragoak direla ulertu behar da. Egonkortasun enpirikoak, jendeak enplegu batean dirauen denboraz mintzo da, kontratu-motak axolarik ez duela. 1992an, mugarik gabeko kontratua zuten langileek eta hamar urte baino gehiago zeramatenak enpleguan %46koa zen Nafarroan eta EHAEan %52koa; 2002an, %38 eta %43koa hurrenez hurren. Urte bat baino gutxiago iraunaldietan eta mugarik gabeko kontratuekin, azken hamaika urteotan Nafarroako %7 eta EHAEko %3,4 tik, %5,6 eta %4,8ra pasa da hurrenez hurren. Honek adierazten digu mugarik gabeko mugikortasunaren hazkunde nabarmena eman dela. Bestaldetik ere, aditzera ematen digu desberdintasunak behin-behinekotasun enpirikozko terminoetan kontratuzko behin-behinekotasun terminoetan baino askoz txikiagoak direla. Denboraldiko kontratuen aldeko enpresa-estrategiarekiko ESK-k defendatu duen beste ideietako bat ondorioztatzen da; ugazaben jarrera honek kosteak merkatu eta hitzarmen kolektiboan gizarte alderdia ahultzeko helburuak zituen eta zien erantzuten produkzioaren behar objektiboei.

datuen antzekoak dira, hala ere 1995ean %12ra jaitsi egin zen. EHAEan, 1992an, %14koa zen eta 1995ean %21era igo zen.

- Denboraldi baterako lanaldiak Nafarroan %9arengan du eragin 2002an eta %10,5engan EHAEan. Gizon eta emakumeen arteko banaketa erabat desberdina da, %2,9koa gizonentzat eta %19,4koa emakumeentzat Nafarroan.
- Lanaldiaren banaketari dagokionez, malgutasunaren aitzinatzea nabari da. 2002-ko datuen arabera, soldatapekoen %40ak larunbatean edo bestean lan egiten zuen, %19ak iganderaren batean, %14ak gauez eta %20ak txandaka aritzen zen. EHAEan, portzentaia hauek honako hauek ziren hurrenez hurren: %31, %16, %14 eta %20a.

Emakumeek malgutasuna dakartzate asteburuetan lan eginaz (Nafarroan 3,5 puntu gehiago larunbatetan eta 2,1 gehiago igandetan). Malgutasuna lanaldiaren zehar gizonentzat handiago da. Emakumeek nozitzen duten lanaldiaren malgutasunak zerikusirik zuzena emakumeen egiten duten lanaldi bikoitzarekin, beraiek eramaten baitute etxeko zereginen erantzukizuna.

e) Autonomia eta gogobetetasuna lanpostuan

- Lan Baldintzen Inkestak bost aldagai aztertu ditu 1999, 2000 eta 2001ean. Hona hemen Nafarroa eta EHAerako datuak:

- Monotonia eta gogaitasuna lanpostuan: gehienezko 5,5 puntutik, 3,4a Nafarroan eta 3,3koa EHAEan 2001ean. Nafarroan 3,8tik jaitsi egin da eta EHAEan 1999n bezala mantendu egin da.

- Gogobetetzea eta parte-hartzea lanean: gehienezko 9 puntutik 6,8 Nafarroan eta EHAEan.

- Buru-estimua lanean: gehienezko 9 puntutik, 7,2 Nafarroan eta 7,6 EHAEan. Atzerakada bietan 1999ko datuekin alderatuz (8 eta 8,5 hurrenez hurren).

- Enpresaren ezagutza objektiboa: gehienezko 9 puntutik, 6 Nafarroan eta 6,9 EHAEan.

- Parte-hartzea: gehienezko 9 puntutik, 5,1 Nafarroan eta 5,6 EHAEan. Atzerakada bietan 1999ko datuekin alderatuz (6,2 eta 5,9 hurrenez hurren).

f) Osasuna eta segurtasuna lanean

- Lan istripuak enpleguaren kalitatearen adierazpen fenomenologikoak dira, ez bakarrik gehien hitz egiten den behin-behinekotasunarenak, baizik eta antolaketa, erritmoen intentsitate, parte-hartzea, eta abarrenak.

- Nafarroako ezbehar-kopurua oso handia da: 2002an lana zuten 1.000 langiletik, 58 lan istripu bajarekin; 1992an antzeko datuak. EHAEan 54tik 1992an 59ra 2002an pasa da.

Lanik egiten duen pertsona bakoitzeko galdutako lanaldiei dagokienean, Nafarroan, azken hamaika urteotan 1,5etik 1,2ra pasa da eta EHAEan berdin mantendu da, 1,5ean hain zuzen.

- Europako Batasunak 1993an plazaratutako ikerketa batek zioen estatu espainoleko lan arriskua Suedia bezalako herrietako baino zazpi aldiz altuago zela. Nafarroako goera Estatu espainolaren pareko da.
- Gaixotasun profesionalen gorakada Nafarroan kezkarri izan da, hamarretik biderkatu egin delarik 1992tik 2002ra bitartean (10etik 100 gaixotasun profesional bajarekin lan egiten duten 10.000 pertsonatik). EHAEan bostagatik biderkatu egin da (6tik 30era).

g) Prestakuntza

- Nazioarteko datuekin alderatuz, giza kapitala neurtzen dituzten adierazle guztien arabera, Estatu espainola ez dago oso ondo kokatuta. Herri aurreratuekiko desberdintasuna oso handia da. Biztanlerian (25-64 urte); 25 urte gorakoan prestakuntzan, non herri aurreratuek gu baino 3,5 puntu gehiago dituzten; etengabeko prestakuntzaren garapenari dagokionean (portzentajezko 21 puntu gutxiago); eta inbertitutako baliabideei dagokienean (ia bikoitza). Bigarren maila irakaskuntza gainditu ez duen gazteen kopurua oso handia da (herena).
- Nafarroan hobekuntza garrantzitsurik eman da prestakuntza okupazionala jasotzen duen kopuruari dagokionean. 1992ko %5etik 2002ko %9ra pasa da (EHAEan %3,5etik %7,5era pasa da). Hala ere, prestakuntza okupazional honetara heltzen diren langileetatik behin-behinekoen kopurua bikoitza da. Fenomeno honek irakurketa desberdinak ematen ditu; alde batetik, behin-behineko langileek pizgarri gehiago dituztela prestakuntzarako enplegu prekarioak ekiditeko eta, bestaldetik, enpresak ez direla prestakuntzaz arduratzen, baizik eta langileen ekimena dela, eta azkenik, enplegu ezegonkorrenak prestakuntza handiena jasotzea ulergaitza egiten da enpresa-estrategia batentzat.

h) Langabezia eta babesia langabeziagatik

- Kantitatea da enpleguaren kalitatearen lehen dimentsioa. Lanpostuen defizita ematen denean, langabeziak gora egiten duenean, kalitatea narriatzen da. Horrela egiaztatu dugu langabezia arazo larriak nozitu ditugunean. Egungo egoera ez da horrelakoa, enplegu falta ez da enplegu txarra adierazten duen aldagaia. Bai NFEn bai EHAEan langabeziaren %5a baino gutxiago dugu (langabezia teknikoaz ezagutzen dena), kopuru hau langabezian diren kolektiboka bereiztuz, kopuru altuak aurkitzen ditugu gazte eta emakumeen artean.

- Langabetuen babesak etengabeko murrizketa izan du 1993tik aurrera, 2001ean zertxobait gorantz egin zuelarik. 2003. urtea 100 bezala hartuz, 2002an sorospenen bat jasotzen dutenen kopurua erdira jaitsi egin da. Honez gain, sari hauen ia %40ek sorospen-izaera dute (LaGSren %75a). Erraz ikus dezakegu langatuen kolektiboaren artean pobreziarako dagoen arrisku bizia (%36a gure artean, Danimarkan, aldiz, %4a; hemen, langabetu (%4a) eta okupatuengan (%3a) pobrezia arriskua eskasa da langabezia babes sistema sendoari esker).

Desenplegu-sariren bat jasotzen duen jendea lanik ez duen jendearekin lotuz gero (lanik egiteko adina dutenak -16 urtetik 64ra- bitartekoak baina lanik egiten ez dutenak) eta ez langabetuekin (langabezia neurtzeko inkestek erabiltzen duten langabetuaren kontzeptuak dakarren subjektibotasuna ekiditeko), Nafarroako datuak alarmagarriak dira: %12,9a 1993an eta %6,9a 1999an.

- 90. hamarkada hasierako erreformek, desenpleguaren babesak diru publikoari zekarkion defizita zuzentzeko eta inoiz frogatu ez zen iruzurra eragozteko aitzakiaz egin zirenek, langabeziaren babesaren izugarritzko murrizketa eragin dute. Garai hartako zirkunstantziak erabat aldatu egin bada ere (enpleguaren hazkunde bizia; desenplegu-tasa txikia; superabita desenplegurako sotesan, Gizarte Segurantzaren eta diru publikoetan) egoera bera mantentzen da hamarkada eta erdi geroago. Arrazoiak begi bistakoa da: ez zaie axola babes falta honek arazoak eragitea enpleguaren kalitatean (langabezian direnak ezin dute iraun langabezian eta edozein enplegu hartuko du), desenpleguaren birmerkatarizaratzea lortu nahi baita.

Terminoen glosarioa

Ongizate Estatuak.- Hiritarrei babes soziala bermatzen dituzten Estatuak adierazteko erabiltzen dugu. Babes sozial honetan osasuna, etxebizitza, heziketa, langabezia-saria, pentsioak (ezintasuna, erretiroa, alarguntza, eta abar) eta arretarako eskubidea mendekotasun kasuetan ere sartzen dira. Ongizate zerbitzuak eta bermaturiko zerbitzuen hornidura herri batetik bestera oso desberdina da. Hala ere, denetan onartzen da 'ongizate estatuak' daudela ongizate eredu honek berarekin dakarren pertsonentzako segurtasun sistema unibertsala denean eta honela dago jasota legetan.

Globalizazioa.- Egun, eraldaketa sozial, ekonomiko eta politikoan bidez merkatuak, gizarteak eta kulturak bateratzen dituen munduko herrien arteko komunikazioa eta hauen arteko interdependentzia hazkorreko prozesuari globalizazioa deitzen zaio. Hau dela eta, produkzio-bideak eta kapitalaren mugimenduak planeta mailan prestatzen dira. Esparru honetan, muga-zerga eta herrien arteko interdependentziagatik, nazioarteko merkataritza eta inbertsioen hazkunde handia ematen da.

Enpresa eta ekonomien esparruetan, globalizazioarena hain zuzen, termino hau, nazioarteko merkataritza eta kapitalaren fluxuak adierazteko erabiltzen da, eta batez ere liberalizazioa, merkatuaren desarautze eta inbertsioen ondorioak aditzera emateko.

Eredu fordista.- Termino hau, testu honetan, bere esanahi sozialenean erabiltzen da eta paktu keynesiarraz ordezkia genezakeen. Fordismoa, jatorriz, Henry Ford-ek Amerikako Estatu Batuetan zituen lantegietan ezarri zuen kate-produkzioarako sistema bat da; 1930etik 1970ko hamarkadaren hasiera arte indarrean izan zen. Muntaia-kate, makineria berezia, soldata altuak eta langile askotan oinarritzen zen produkzio-ereduak funtziona zezan itun iraunkorra beharrezkoa zen, eta hau da hain zuzen fordismoaren berrikuntza sozialik aipagarriena. Bigarren Mundu Gerra osteko hiru hamarkadetan (1940aren erdialdetik 70. hamarkadako erdialdera) biziki hazi zen ekonomiarako funtsezko egin zen itun horretako baldintzak honakoak izan ziren: langileek, gizartean eta enpresetan ezarritako lan eta eredu kapitalistaren diziplina onartzen zuten; urtez urte produkzioaren bidez ekoizpen-gehikuntzak metatzen zituzten soberakinak langileen artean soldata-igoerez, enpleguak hobetuz banatzen zituzten soberakin horiek ugazabek eta gizarte bidetik zergen bidez jasotakoa ongizate estatuak sortu eta hobetzeko erabiltzen ziren.

Neoliberalismoa.- Esanahi ideologiko handia bada ere, eta batzuetan iraun bezala erabiltzen bada ere, hemen, neoliberalismo honako ezaugarriak dituen politika ekonomikorako proposamen multzoarekin bat egiten duen terminoarekin geratuko gara: a) Nazioarteko politika ekonomikoan, kapitalen hedapen librea, honek gizarte globalizatuari bidea ematen dio; gizarte globalizatu honek konkurrentzia maila altua du, denak garaile ateratzen direlarik, bai herri aberatsak bai herri pobreak, azken hauek aberatsen diru-inbertsioak jasoko baitituzte. b) Barne politika ekonomikoan, gobernuen esku-sartze txikiena merkatuetan (batez ere lan merkatuan), enpresa publikoen pribatizatzea eta ongizate gizartearen desegitea.

Paradigma.- Edozein diziplina zientifikoan eredu edo patroia, eta zabalpenaz (geure kasuan bezala) gizarte testuinguruetan ere erabiltzen da. Gizarte ikerlariak “paradigma aldaketaz” dira mintzo, gizarte batek errealitatea ulertu eta antolatzen duen aldaketa azpimarratzeko. Paradigma nagusiarekin adierazi nahi da gizarte jakin batek une zehatz batean dituen pentsamendu balore edo sistemak. Komunitatearen gibel kulturalak eta uneko testuinguru historikoak paradigma nagusiak partekatzen dituzte.

Oinarrizko Errenta.- Gizarteko eskubide osoko kide orori eta bertan bizi denari Estatuak ematen dion diru-sarrera da, nahiz eta soldatapean lanik egin nahi ez, horrek izan dezakeen errenta-iturriak aparte utzita eta norekin bizi den kontutan hartu gabe.

