

**SOLDATA ARRAKALA TXIKITZEKO  
EUSKO JAURLARITZAREN ESTRATEGIA  
ETA PLAN OPERATIBOA**

**PLAN PARTZIALA: EZINEZKOA DA SOLDATA ARRAKALA  
GAINDITZEA PREKARIETATEA EZABATU GABE**





## **JAURLARITZAREN PLANA SOLDATA ARRAKALA EZABATZEKO: PLANTEAMENDU URRIA**

Eusko Jaurlaritzak soldata arrakalari aurre egiteko Estrategia eta Plan Operatiboa onartu zituen azaroaren 27an, EAEko Legebiltzarrean onartutako 1/2018 lege besteko proposamenaren agindua jarraituz. Hartara, plan hau garatzeko eta soldata arrakalaren aurka egiteko 283 milioi euro bideratuko omen dira hurrengo bi urteetan.

2018ko apirilaren 16an ELAk soldata arrakalaren aurka 32 neurri jasotzen zituen dokumentua aurkeztu zuen. Agiri hau Eusko Jaurlaritzari eta Emakunderi bidali zion eta bilera eskaerak egin zizkien. Eusko Jaurlaritzak ez zigun inolako erantzunik eman (ez Lehendakariak, ez eta Lan Sailburuak ere). Emakundek erantzun zigun; bilera egin genuen idazkari nagusiarekin eta zuzenean gure proposamenak partekatzeko aukera izan genuen. (Dokumentu honen bukaeran jasotzen ditugu ELAk proposatu zituen neurriak).

Jaurlaritzak aurkeztu duen planean eragile ezberdinek egindako ekarpen gisa azaltzen dira bertan jasotzen diren hainbat neurri. Argitu nahi dugu guk ez dugula prozesu horretan parte hartu. Ematen duenez, bere garaian bidali genuen dokumentutik atera dituzte ustez gure proposamenak direnak, baina horietako asko ez daude ondo jasota. Harritu gaitu ELAren proposamen gisa ondorengo neurriak ikusteak, esaterako: enpresa txikietan berdintasun planak egiteko diru laguntza gehiago, Innobideak programan genero ikuspegia txertatzea, kanpaina instituzionalen beharra, soldata gardentasuna bultzatzea elkarrizketa sozialaren eremuan (haatik, guk ez dugu parte hartzen elkarrizketa sozialean)...

Ondorengo lerroetan azalduko dugunez, ELAren balorazioa planaren inguruan ezkorra da, eta Jaurlaritzari eskatzen diogu gure erakundearen izena ez erabiltzeko onartu duten planari zilegitasunik emateko.

# **ARAZOAREN ERROARI HELTZEN EZ DION PLANA**

Askotan esan dugun bezala, soldata arrakalaren auzia egiturazkoa da, bere oinarrian sistema kapitalista eta heteropatriarkalaren antolakuntza eta lanen banaketa injustua baitaude. Zer dago soldata arrakalaren atzean?

## **1.- Sexuen araberako lanen banaketa eta bereizketa bertikala.**

Lan ezberdinak eta enplegua sexuaren arabera banatzen dira.

Alde batetik, bizitzaren iraupenerako ezinbestekoak diren zaintza lanak emakumeek egiten dituzte batez ere, eta horiei ez zaie inolako balio sozial eta ekonomikorik aitortzen.

Bestetik, enplegua ere sexuaren arabera banatzen da eta emakumeen enpleguei balio gutxiago ematen zaie, kasu askotan esparru pribatuan egiten diren zaintza lanen luzapen natural bat bezala ikusten direlako. Beraz, balio parekoa edo handiagoa izan beharko luketen emakumeek egindako lan asko gutxiago ordaintzen dira.

Soldata sistemak ere desberdintasun egoera honetan oinarritzen dira sarritan. Adibidez, gizonezkoei lotutako ahalmenak ordaintzen dituzten kategoriak edo plusak altuagoak izan ohi dira emakumeenak baino.

Kategoria edo organigramaren posturik gorenetan gizonezkoak dira nagusi enpresa gehienetan, bai esparru pribatuan eta baita publikoan ere.

## **2.- Zaintza lana eta enplegua uztartu beharrak emakumeak zigortzen ditu.**

Emakumeak dira nagusiki seme-alaben edo mendekotasun duten beste senideen zaintzaz arduratzen direnak. Amatasun baimenak, eszedentziak, lanaldi murrizketak... beraien hartzen dituzte gehienetan.

Kontratu partzialak dituzten langile gehienak ere emakumeak dira, kontratu hauek erabili ohi direlako enplegua eta etxeko eta zaintza lanak uztargarri egiteko tresna gisa. Sistema bera da tresna honetaz baliatzen dena, emakume gehienentzat kontratu partzialak ez direlako borondatezko aukera izaten.

Hau guztia zuzenean islatzen da emakumeek jasotzen dituzten soldatetan, baxuagoak baitira, aldi batzuetan lan merkatu formaletik kanpo egotea edo lanaldi osoa ez egotea zigortu egiten baita.

## **3.- Emakumeen prekarietateak soldata arrakala sakontzen du.**

Aurreko faktore guztien ondorioz, batik bat emakumeak dira prekarietatea jasaten dutenak (aldi baterako enplegua, kontratu partzialak...). Zenbat eta prekarietate handiagoa jasan, orduan eta soldata arrakala sakonagoa.

Azken urteetan egin diren lan erreformek, gainera, langile guztien lan baldintzak eta bereziki emakumeenak okertu egin dituzte.

Soldata arrakala areagotzen duten prekarietatearen bi adibide garbi aipatu nahiko genituzke jarraian:

- Zerbitzuen privatizazioa eta azpikontratazioa: balio berbera eta, ondorioz, soldata berdina izan beharko luketen lan asko privatizatu edo azpikontratatu egiten dira. Sektore hauetako askotan emakumeak dira gehiengoa (erresidentziak, garbikuntza, eskoletako jantokiak...). Kasu askotan, beraz, administrazioa bera da egoera hauen erantzule nagusia, eta esan behar da azpikontrataturako jarduera asko zaintza lanei lotuta daudela.
- Negoziazio kolektiboaren estatalizazioa: Estatu mailako hitzarmenetako soldatak baxuagoak dira eta emakumeak gehiengoa diren sektore askotan aplikatzen ari dira (telemarketina, saltoki handiak...). Hemen ere euskal administrazioen erantzukizuna azpimarratu beharra daukagu, sarritan lizitazioetako prezioak jaitsi eta hitzarmen estatalak ezartzea bultzatzen dutelako.

Kontutan hartu behar dugu, gainera, soldata arrakalak emakumeak lan munduan sartzetik irten arte zigortzen dituela. Jaurlaritzak emandako datuen arabera, EAEn ordukako soldata arrakala %14,3 da, eta urteko diru sarrerak kontutan hartuz gero, %24,4koa. Pentsioetan, aldiz, ezberdintasuna askoz ere handiagoa da. emakumeen erretiro pentsioaren batazbestekoa gizonezkoena baino %44 txikiagoa baita.

## **EZ DAGO SOLDATA ARRAKALA GAINDITZERIK PREKARIETATEA ERROTIK EZABATU BARIK**

Soldata arrakalaren arazoa kokapena egiterakoan, bi faktore nagusi aipatzen ditu Jaurlaritzaren dokumentuak:

- a) Sexuaren araberako lanaren banaketa (bereizkeria horizontala eta bertikala).
- b) Zaintza lanak eta enplegua uztartzeko emakumeek dituzten zailtasunak.

Bi faktore hauek ezinbestekoak dira soldata arrakalaren atzean zer dagoen ulertzeko. Baina badago hirugarren arrazoi bat funtsezkoa dena, eta dokumentuak jasotzen ez duena, aurrez aipatu dugun bezala: emakumeen prekarietatea eta dituzten enpleguen kalitate eskasa. Prekarietatearen azterketa egin gabe ezinezkoa da soldata arrakalaren arazoaren oinarria ondo finkatzea.

Are gehiago, soldata arrakalaren auzia egiturazkoa dela kontutan hartuta, ezinbestekoa da oinarrian dauden arazoei heltzeko urratsak egitea.

Norabide honetan ELAk egin zuen proposamenean soldata arrakalarekin bukatzeko sakoneko neurri batzuk proposatu zituen. Besteak beste ikuspegi feminista bat txertatuta izan behar duten aurrekontu eta politika publikoen beharra; zerga-politikan sakoneko aldaketak egitea, ELAk gai honetan azken urteetan egin dituen proposamenak kontutan hartuz; azken urteetan gastu sozialean egon diren murrizketak bertan behera uztea; berdintasuna politikan Europako batez bestekora iristea; enplegu politikak goitik behera aldatzea kalitatezko enpleguaren alde eginez eta emakumeak nagusi diren sektore prekarioenetan neurri eraginkorrak hartuz...

Jaurlaritzaren proposamenean soldata arrakalaren gaia era isolatuan jorratzen da eta proposamen hauek guztiak ez dira aipatu ere egiten.

### **Planaren garapenerako aurreikusitako diruaren inguruan**

Planean jasotzen diren neurriak garatzeko 283 milioi bideratuko omen dira hurrengo bi urteetan. Eusko Jaurlaritzak sona handiz eman du albistea, soldata arrakalaren aurka egiteko dirua era nabarmenean handituko denaren irudia eman nahian.

Neurri ezberdinetarako aurreikusitako kopuruak aztertu ondoren, ordea, esan dezakegu eman nahi den irudi hori faltsua dela, ez dagoela kopuru hauetan igoera esanguratsurik. Hiru arrazoi nagusi aipatuko ditugu:

a) Lehenik eta behin, planean jasotako neurri gehienak onartuta daude jada. Hau da, Plana da aurretik indarrean dauden neurrien bilduma bat, neurri handi batean. Aurreikusitako aurrekontuaren zatirik handiena diru-laguntzak dira, haurreskoletara eta kontziliazio, amatasun eta aitatasun baimenetara bideratuak. Kapitulu hauetan, aldiz, ez da jasotzen aurrez existitzen ez den neurririk.

b) 283 milioi bi urtetan 141 milioi dira urtero. Lau urtetan 566 milioi izatera heldu daitezke, baina egun egiten denarekiko inolako aldaketarik suposatu gabe.

c) Kontratazioan dagoen iruzurraren aurka egiteko aurrekontua hutsaren hurrengo da, urtero 60.000 euro bideratzea oso gutxi baita. Era berean, 150.000 euro kostatuko den "txoke-plana" ere ez da sinesgarria. Kopuru horiekin ezinezkoa da iruzurraren aurka egiteko giza baliabideak gehitzea. Argi geratzen da Jaurlaritzaren eskumen nagusien baitan egin beharrekoak diskurtso hutsean geratzen direla, ez baitaukate oinarri ekonomiko eta baliabide nahikorik praktikara eramateko.

### **Neurri zehatzen azterketa**

Jaurlaritzaren proposamenean jasotzen diren neurri zehatzen azterketa eginda, zera esan dezakegu:

- **Neurririk gehienak orokorrak dira, ez daukate zehaztasun nahikorik.** Esate baterako, euskal esparru produktiboan ordutegien arrazionalizazioa

bultzatu nahi da. Neurri honek sakontasun handia dauka, askotariko neurriak beharko lituzke bere garapenerako. Nondik hasiko dira? Zer neurri zehatz proposatzen dituzte? Ez dago horren aipamenik.

Hau adibide soil bat besterik ez da, eta neurri gehienetan gauza bera gertatzen da.

– **Euskal administrazioaren baitan dagoen soldata arrakalaren aurrean**, Jaurlaritza, organismo autonomo eta enpresa publikoetan dagoen soldata arrakalaren diagnostikoa egin beharra jasotzen da.

Hau ez da inolaz ere nahikoa. Gure proposamenean, administrazioan egon badagoen soldata arrakalaren aurka egiteko hainbat neurri zehatz proposatu genuen. Adibidez, sektore ezberdinetan negoziazio kolektiboa aktibatzea, berdintasun plan errealak onartzea, promozio bideak berrikustea, behin-behineko langileen lanpostuak kontsolidatzeko prozesuak abian jartzea...

Bestalde, badago kapitulu oso bat aipatu ere egiten ez dena: administrazioko azpikontraten egoera. Administrazioetako azpikontratetan emakumeak gehiengo dira sektore askotan. Izan ere, emakumeek betetzen dituzten lanpostuei balio gutxiago ematen zaie oraindik, eta errazago pribatizatu eta kanporatzen dira.

Esparru honetan Eusko Jaurlaritzak erantzukizun zuzena du. Bere azpikontratetan soldata arrakalarekin bukatzeko neurri zehatzak eta eraginkorrak har ditzake, horretarako borondate politikoa izanez gero. ELAren proposamenean neurri zehatzak jasotzen genituen esparru honetan ere: 1.200 euro eta administrazioetan indarrean dagoen 35 orduko lan astea bermatzea azpikontratetzen diren jardueretan, lanaldi partziala mugatu edo osatzea lanaldi osoaren alde eginez...

– **Enplegu politiken esparruan** jasotzen diren neurriak ere ez dira nahikoak, eta hauek ere ez daude behar bezala zehaztuta kasu askotan.

Jaurlaritzaren proposamenean aipatzen da Lan Ikuskaritzak soldata arrakalaren aurka egiteko plana abian jarriko duela, soldata berdintasuna lortzeko auditoretza sistema batekin.

Era berean, soldata diskriminazioen aurka salaketak sartu ahal izateko buzoi birtuala ere proposatzen da. Gure ustez, gisa honetako neurriek ez dute ezertarako balio, emakume askok ezin dutelako inolako salaketarik aurkeztu bizi duten prekarietate egoeragatik.

Plan honek garapen handiagoa eskatzen du. Gai honek lehentasuna izango badu behar-beharrezkoa da esparru honetara baliabide gehiago bideratzea eta legea betetzen ez duten enpresei zigor eredugarriak jartzea.

Berdintasun planen eremuan, plan hauen erregistro bat sortzea proposatzen da. Ez da nahikoa. Zentzu honetan, berdintasun planik ez duten edo onartuta

daukaten plana betetzen ez duten 250 langiletik gorako enpresak ere kontrolatu eta zigortu behar dira, eta horretarako Lan Ikuskaritzak plan zehatz bat behar du. Gaur egun ez dugu ezagutzen arrazoi hauengatik zigortua izan den enpresarik.

- Azken urteetan EAEn **gastu sozialean egin diren murrizketen** aipamenik ez da egiten. Gogoratu behar dugu murrizketak jasan ditugula zerbitzu publiko ezberdinetan, fiskalitate injustu baten eta zorraren ordainketari ematen zaion lehentasunaren ondorioz.

Gure ustez, behar-beharrezkoa da mendekotasun egoeran dauden pertsonen zaintzarako eskubidea aitortu eta bermatzea, zaintzarako zerbitzu publiko kalitatezko, doako eta unibertsalen bidez.

Esparru honetan agertzen den aipamen bakarra ondorengoa da: “dependentzia zerbitzuen indartzea, sektoreko langileen lan-baldintzak kontutan hartuta”. Egiten diren politikek beste kutsu bat dute. Hain zuzen ere, zerbitzu hauek pribatizatzen ari dira, emakumeen lan baldintzak eta eskainitako zerbitzuaren kalitatea okertuz.

Era berean, 0-3 urte arteko umeen hezkuntzan doakotasuna bermatu behar da, horretarako beharrezkoak diren plaza publiko guztiekin. Aztertutako dokumentuan “0-3 urteetarako hezkuntza sistema unibertsala ziurtatzeko plana” jasotzen da. Balizko plan honen edukia ez dugu ezagutzen.

## **ELKARRIZKETA SOZIALERAKO MAHAIA EZIN DA PLANAREN JARRAIPENA EGITEKO ESPAZIOA IZAN**

Jaurlaritzaren planaren koordinazio eta jarraipenerako espazio nagusietako bat elkarrizketa sozialaren mahaia izango da.

Ezaguna da ELAren iritzia Jaurlaritzak proposatu duen elkarrizketa sozialerako mahaiaren inguruan: Osaera eta erabakiak hartzeko prozedurari dagokionez, ez ditu gutxieneko demokratikoak betetzen.

Edukiei dagokienez esparru erabat antzua da. Soldata arrakalaren aurka har daitezkeen erabaki politiko nagusiak mahai horretatik kanpo geratuko baitira (esaterako, aurrekontu politika). Gainera, patronalari aitortuko zaio soldata arrakalaren aurkako neurriak baldintzatzeko ahalmena, bera denean, hain zuzen, arrakala bultzatzen ari den eragile nagusienetakoa.



# ERANSKINA: SOLDATA ARRAKALA GAINDITZEKO ALDARRIKAPENAK EUSKO JAURLARITZARI

## 1.- AURREKONTUAK ETA GAINONTZEKO POLITIKAK

1.1.- Ikuspegi feministarekin egindako aurrekontu parte hartzaileak eta politika publikoak.

1.2.- Azken urteotako aurrekontu eta zerga politika neoliberaleri buelta eman. Gastu sozialean (osasunean, hezkuntzan...) izan diren murrizketak atzera bota eta Europako batez besteko ongizate mailara iristeko inbertsio publikoa handitu.

## 2.- BERDINTASUN POLITIKAK

2.1.- Berdintasun politiketan azken urteetan egin diren murrizketetan atzera egin Europako batez besteko mailara iritsi.

2.2.- Emakunderen izaera aldatzea.

Gobernuaren politikek emakumeei eragiten dieten eskubideen urraketak objetibotasunez aztertzeke autonomia politikoa izan behar du Emakundek. Horregatik, Legebiltzarraren menpe egon beharko litzateke, egun daukan izaera aldatuta.

2.3.- Administrazioarekin kontraturen bat lortu nahi duten enpresek berdintasun politikak betetzen dituztela bermatzeko ziurtagiri bat sortzea, besteak beste ondorengo irizpideak kontutan hartuta: berdintasun plana adostuta izatea sindikatuarekin, soldata arrakalarik ez izatea, hautaketa eta promozio bideek berdintasuna bermatzea, kontziliazio eta malgutasun neurri nahikoak izatea emakumeen bizitza profesionala ez kaltetzeko...

2.4.- Lantokietan emakumeek pairatzen dituzten jazarpen sexista edo sexuagatiko jazarpen egoerei aurre egiteko beharrezkoak diren bitartekoak jartzea.

Badakigu indarkeria sexista bizitzaren esparru guztietan gertatzen dela, lan munduan ere, nahiz eta patronalak arazoa existitzen denik ere ez onartu.

## 3.- ENPLEGUA

3.1.- Kalitatezko enpleguaren aldeko politikak eta bereziki emakumeen sektore prekarioetara zuzendutako neurriak.

3.2.- Lan Ikuskaritzak helburu honi lehentasuna eman behar dio eta legea betetzen ez duten enpresei zigor eredugarriak jarri.

- Soldata arrakalaren aurkako plana zehaztuz eta horretarako baliabide nahikoa jarritz.
- Prekarietate egoeran dauden emakumeei iruzurrean egindako kontratuak ikuskatuz.

- 250 langiletik gorako enpresetan langileen ordezkariekin negoziatutako berdintasun planak exijituz (diagnostiko oso batetik abiatuta, neurri eraginkorrak jaso eta hitzarmen kolektiboen balio berbera izango dutenak).

3.3.- Lanaldiaren murrizketa bultzatu.

3.4.- Feminizatutako sektoreetan kalitatezko enplegua sortzeko inbertsio publikoa bideratzea, sozialki eta ingurumen ikuspegitik jasagarriak diren sektoreak lehenetsiz.

3.5.- Administrazioetako azpikontratetean emakumeak gehiengoa dira sektore askotan. Izan ere, emakumeek betetzen dituzten lanpostuei balio gutxiago ematen zaie oraindik orain eta errazago pribatizatu eta kanporatzen dira.

Esparru hauetan emakumeen soldata diskriminazioarekin bukatzeko ondorengo neurriak eskatzen ditugu:

1. Soldata baxuagorik ez onartu, eta edozein kasutan 1.200 euro bermatu.
2. Administrazioetan indarrean dagoen 35 orduko lan astea bermatu.
3. Lanpostuen bermearekin egindako errebertsio prozesuak edo hori posible ez denean, lan baldintzak berdindu edo ekiparatzeko prozesuak.
4. Gizonezkoek bete ohi dituzten lanbideekin konparagarriak diren lanetan pareko lan baldintzak bermatu, horretarako beharrezkoa den finantziarioa bideratuz. Konparazio hau egiterik ez dagoen eremuetan, feminizatutako eremuetan %25eko soldata igoera finantziatu.
5. Lanaldi partzialak mugatu edo osatu, lanaldi osoen alde eginez.
6. Lanaldi partzialetarako dauden enpresei bideratutako dirulaguntzak bertan behera utzi.
7. 2013.ean ELAk aurkeztutako HELren edukiak aplikatu: azpikontratetako langileen subrogazioa bermatu, hemengo hitzarmenen aplikazioa exijitu eta hau betetzen ez duten enpresak zigortu.

#### **4.- ADMINISTRAZIOKO LANGILEAK**

4.1.- Sektore ezberdinetan negoziatio kolektiboa aktibatu eta emakumeen soldata arrakalak gaintzeko neurriak hartu (soldata igoerak, kategorien berrikusketa, lanaldia...).

4.2.- Berdintasun plan errealak onartu. Diagnostiko osoa abiapuntu bezala dutenak, langileen ordezkariekin negoziatuta daudenak eta neurri eta eduki nahikoa dutenak.

4.3.- Urteetan lanean aritu diren behin-behineko langileen lanpostuak kontsolidatzeko prozesuak abian jarri.

4.4.- Zerbitzu publikoen pribatizazio eta azpikontratazioa prozesuak gelditzea.

4.5.- Haurdun dauden edo amatasun bajaran dauden emakumeak kontratatzeak aukera bermatu. Atzera eraginez, epe horietan lan egiterik izan ez duten emakumei aintzintasuna bermatu.

4.6.- Promozio bideak berrikusi, bereziki lanorduz kanpoko formazioari balioa kenduz.

4.7.- Kontziliaziorako neurri egokiak zaintzaren erantzukidetasuna lortzeko, gizon eta emakumeentzat.

1. Aitatasun baimenak emakumeenei parekatu, pertsonalak eta ezin direnak besterendu. Neurri hau administrazioko langile guztientzat izan beharko litzateke.
2. Ordutegi malguak egon daitezela bermatu, hori posible den zerbitzu guztietan. Lanaldi murrizketak eta eszedentziak borondatezkoak izateko baldintzak sortu.

## **5.- ZAINZARAKO ZERBITZU PUBLIKOAK**

5.1.- Mendekotasun egoeran dauden pertsonen zaintzarako eskubidea aitortu eta bermatu, zaintzarako zerbitzu publiko kalitatezko, doako eta unibertsalen bidez.

5.2.- Azken urteetan izan diren murrizketetan atzera egin eta Europako batzbesteko gastuaren pare jarri.

5.3.- 0-3 urte arteko umeen hezkuntzan doakotasuna bermatu, beharrezkoak diren plaza publiko guztiak bermatuz .

## **6.-BABES SOZIALEKO SISTEMA PUBLIKO ETA KALITATEZKO BATEN ALDEKO HERRITAR LEGEGINTZA EKIMENAREN EDUKIAK**

Euskal Herriko Eskubide Sozialen Kartak HLE bat aurkeztu du babes sozialeko sistema publiko eta kalitatezko baten alde. Bere edukiak ondorengoak lirateke, laburbilduz:

- DSBEren zenbatekoa igo (oinarria lanbide arteko gutxieneko soldataren 100%).
- DSBE jasotzeko baldintzen inguruko bestelako hobekuntzak: kopuruaren eguneratzea, adina, errolda, familia unitatea...
- Gizarte Larrialdietarako Laguntza (GLL) eskubide subjektibo bihurtu.
- Etxebizitza eskubidea bermatu.