

43

MALGU-
SEGURTASUNA ETA
TESTUINGURU
SOZIOLABORALAK
EAE-KO AUKERAK

HEZIKETA ENPLEGUA GAITASUNAK

lanerako koadernoak

PRESTATZAILEA

cidec

EKIMENAREN BABESLEA

EUSKO JAURLARITZA

JUSTIZIA, LANAREN
KONTRATUAREN
ETA ENPLEGUAREN ARLOA



GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE JUSTITIA,
EMPLEO Y RELACIONES LABORALES

DIRULAGUNTZA

EUROKO
GIZARTE
FONDOA



FONDO
SOCIAL
EUROPEO

LANERAKO KOADERNOAK HEZIKETA • ENPLEGUA • GAITASUNAK

EKIMENAREN BABESLEA: EUSKO JAURLARITZA - JUSTIZIA, LAN ETA GIZARTE SEGURANTZA SAILA
DIRU-LAGUNTZAILEA: EUROPAKO GIZARTE FONDOA

ARGITARATUTAKO ALEAK

1. EDUCACIÓN Y TRABAJO PRODUCTIVO
2. CAMBIO TECNOLÓGICO Y REPERCUSIONES EN EL EMPLEO
3. PREVER Y FORMAR
4. ANÁLISIS PREVISIONAL DE LOS EMPLEOS DEL COMERCIO MINORISTA EN DONOSTIA
5. EXPERIENCIAS DE FORMACIÓN CONTINUA PARA DIRIGENTES DE PYMES
6. LAS CUALIFICACIONES PROFESIONALES ANTE EL MERCADO ÚNICO
7. LAS MUJERES Y EL MERCADO DE TRABAJO EUROPEO
8. PARO DE LARGA DURACIÓN EN EUROPA: ESTRATEGIAS Y ACCIONES
9. INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO EN FORMACIÓN CONTINUA
10. FORMACIÓN DE FORMADORES: RETOS Y AVANCES
11. GUÍA 1 FORMACIÓN PARA LA PYME: COMPETENCIAS GENÉRICAS DE LOS FORMADORES Y ORGANIZADORES DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN PARA PEQUEÑAS EMPRESAS
12. NUEVO CONTEXTO SOCIOECONÓMICO Y ESTRATEGIAS DE DESARROLLO LOCAL
13. CRECIMIENTO, COMPETITIVIDAD Y EMPLEO. ESTRATEGIAS EN LA UNIÓN EUROPEA. RETOS Y PERSPECTIVAS PARA EL PAÍS VASCO
14. MANUAL PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE DESARROLLO ECONÓMICO LOCAL Y EMPLEO
15. GUÍA 2 FORMACIÓN PARA LA CREACIÓN DE PYMES. COMPETENCIAS DE LOS FORMADORES PARA PROMOVER EL ESPÍRITU E INICIATIVA EMPRESARIAL Y LOS PROYECTOS DE CREACIÓN DE EMPRESA
16. ANÁLISIS Y EVOLUCIÓN DE LOS EMPLEOS DEL TERCIARIO DE OFICINA
17. ANÁLISIS Y EVOLUCIÓN DE LOS EMPLEOS DE LA INDUSTRIA METALMECÁNICA
18. FLEXIBILIDAD Y DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO
19. NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO
20. LA FORMACIÓN EN CENTROS DE TRABAJO
21. LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN
22. TELETRABAJO. IMPACTO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
23. ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO PROFESIONAL
24. PERFILES Y COMPETENCIAS PROFESIONALES EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN
25. LOS JUEGOS DE SIMULACIÓN, UNA HERRAMIENTA PARA LA FORMACIÓN
26. INSERCIÓN A TRAVÉS DE LA FORMACIÓN. INSTRUMENTOS PARA INNOVAR LOS PROCESOS DE FORMACIÓN-INSERCIÓN
27. COMPETENCIAS PROFESIONALES. ENFOQUES Y MODELOS A DEBATE
28. ORGANIZACIÓN Y DISEÑO DE LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN
29. ESTRATEGIAS REGIONALES Y TERRITORIALES. EL PAPEL DE LAS AGENCIAS DE DESARROLLO
30. VALORIZAR EL CAPITAL HUMANO: RETO CLAVE PARA LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO
31. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y CAPITAL INTELECTUAL
32. REORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO. MEDIDAS Y EFECTOS
33. NUEVAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN VERSUS CREACIÓN DE EMPLEO
34. PERTSONA ETA ERAKUNDEETAN JAKINTZAREN KULTURA ERAIKIZ
35. ERAKUNDEETAN ZEHARKAKO GAITASUNAK KUDEATZEKO GIDALIBURUA
36. BIZITZAN ZEHARREKO IKASKETA
37. ENPLEGUAREN ARLOAN GIZON ETA EMAKUMEEN ARTEKO AUKERA BERDINTASUNA HEDATZEKO ORIENTAZIOAK
38. DEMOGRAFIAREN BILAKAERA ETA MIGRAZIO-FLUXUAK: LAN-MERKATUKO ERAGINAK
39. HIRUGARREN SEKTOREA IKUSPEGI KUANTITATIBOA ETA KUALITATIBOA
40. ENPLEGU GUNE BERRIAK XXI. MENDEAN
41. LANPOSTUAN IKASTEKO GIDA-LIBURUA
42. EZGAITASUNA ETA LAN MERKATUA: EAE-KO EGOERA
43. ALEA
MALGU-SEGURTASUNA ETA TESTUINGURU SOZIOLABORALAK. EAE-KO AUKERAK

CIDEC. Centro de Investigación y Documentación sobre problemas de la Economía, el Empleo y las Cualificaciones Profesionales
DONOSTIA-SAN SEBASTIÁN
Txingurri pasealekua, 28-30, Lurra eraikina 3.solairua K.P. 20017 Donostia-San Sebastián
Telf.a 943 42 52 57 Faxa: 943 42 93 31 • E-mail.: info@cidec.net • Web: www.cidec.net

Imprimategia: Michelena Artes Gráficas S.L.

D.L.: SS-104-91

I.S.S.N.: 1135-0989

Salneurria: 25 €

**MALGU-SEGURTASUNA ETA
TESTUINGURU SOZIO LABORALAK.
EAE-KO AUKERAK**

AURKIBIDEA

	Or.
HITZAURREA	7
AURKEZPENA	9
1.PARADIGMA BERRIA	11
1.1. Ongizate Estatua eguneratzearen alde	15
1.2. Lan-merkatu malgu eta inklusiboa	19
1.2.1. Kontratu-motak	20
1.2.2. Laneko denboraren banaketa	21
1.2.3. Bazterkeria-prozesuak eta egokitze-prozesuak	23
1.3. Malgu-segurtasuna	28
2. 1. ARDATZA: MUGIKORTASUNA ETA MALGUTASUNA	41
2.1. Mugikortasuna eta enpresa-kultura	44
2.2. Malgutasuna Europan	48
3. 2. ARDATZA: POLITIKA AKTIBOA ENPLEGU ETA PRESTAKUNTZAN	54
3.1. Biziarteko prestakuntza	58
3.2. Politika aktiboak eta pasiboak konbinatzea	62
4. 3. ARDATZA: LAGUNTZA SISTEMA	66
4.1. Langabeziaren tranpa	68
5. MALGU-SEGURTASUNA EAE-N?	70
5.1. Lan-merkatuaren politika aktibo eta pasiboen marko orokorra	71
5.1.1. Enplegurako politika aktiboak	72
5.1.2. Laguntzen oinarrizko sistema	75
5.2. Ikuspegi kualitatiboa	79
5.2.1. EAEn lanean ari diren lagunengandik lortutako datuak	82
5.2.2. Eragileen saretik	85
5.3. Ondorio gisa	91
BIBLIOGRAFIA	93

TAULAK

	Or.
1. Malgu-segurtasun kontzeptuak	36
2. Malgutasuna segurtasunean	38
3. Enpresen ehunekoak, herrialdeen eta lan-antolaketaren arabera	46
4. Sei enpresa moten banaketa	51
5. Herrialdeen sailkapena, malgutasunaren arabera	52
6. Erreferentziazko adierazleak	71
7. 2001eko urtarrilaren 19an kontseiluak Espainian aplikatutako enplegu-politikei buruz emandako gomendioak (laburpena)	73
8. Erakundeen arteko 2003-2006 eperako Enplegu Planak proposatutako helburuak eta 2006. urtean lortutako emaitzak	74
9. Langabezia-prestazioaren iraupena, azkeneko 6 urteetan kotizatutako okupazio-eparearen arabera	77
10. Oinarrizko Errentaren kostearen estimazioak	78
11. Ustelkeriaren pertzepzioaren adierazlea. 2007	80
12. Zerga-iruzurraren hedadurari buruzko iritzien gaineko bilakaera.	80
13. Egungo enpleguan emandako denbora	82
14. Azken urtean egindako ikastaroak (15 eta 74 urte bitarteko pertsonak)	82
15. Lan-orduak astean	83
16. Lan bat onartzeko baldintzak	83
17. Lana bilatzen den eremu geografikoa	84
18. Sindikatuek enpresaburuekin negoziatu beharreko gaiak	84
19. Konfiantza erakundeetan	86
20. Afiliazioa sindikatuetan EAEn	87

GRAFIKOAK

1. Phillipsen kurba	17
2. Postfordismorako trantsizioaren ondorioak	18
3. Enplegua eta Europako Estrategia	25
4. Lan-merkatuan hobetu beharreko alderdiak	26
5. Gizarte-kohesioa bermatzea	27
6. Malgu-segurtasunaren urrezko triangelua	29
7. Malgu-segurtasunaren ardatzak	30
8. Malgu-segurtasunerako kultura-faktoreak	39

9. Lan-merkatuen ereduak	44
10. Enpresentzat langile atipikoak erabiltzeak dituen abantailak eta desabantailak	47
11. Malgutasun mota laneko denboran, konparatiba egiteko	50
12. Langileak txandakatzeko sistema	53
13. Politika aktiboetarako ikuspegia	55
14. Enplegu-politikak	56
15. Europako enplegu-politikaren zutabeak	57
16. Biziarteko ikaskuntzaren osagaiak	60
17. Elkarriketa arinaren beharra	69
18. Babesteko bi sistema	76
19. Malgu-segurtasunaren ardatzetarako testuinguru kualitatiboa	81
20. Eragileen sarea	85
21. 2006. urteko negoziazio kolektiborako orientabideak	87
22. Hirugarren sektoreko entitateen orientazioak	91
23. Euskal testuinguru kualitatiboa	91

HITZAURREA

Geroz eta azkarrago gertatzen diren aldaketen mende dagoen egungo munduan, egoki deritzot inork izandako eskarmentuetatik erreferentziak ateratzeari eta horietatik ikasteari. Ekonomia eta gizarteko aldagaien bilakaera azeleratuko testuinguru honetan, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailak neurriak hartu eta aurrera begiratzearen aldeko papera jokatzeari erabaki du, aldaketa horiei gutxi-asko atxikita etor daitezkeen eraginei begira. Testuinguru horretan interpretatu behar da, hain zuzen ere, Laneko Koaderno hauen alde egin dugun apustua.

Gure Autonomia Erkidegotik beti begiratu ohi dugu Europara, alde batetik, aberasgarri gerta dakizkigukeen beste esperientzia batzuen bila, eta bestetik, ekonomiaren eta gizartearen garapena bultzatzen lagunduko dizkiguten politikak aurkitze aldera. Honako lan honetan, malgu-segurtasuna hartu dugu aztergai, nabarmenki europar paradigma legez. Horretan, gai ekonomikoak eta gizartekoak estu-estu lotuta doaz paradigma bera eratzen duten elementu bakoitzean eta, funtsean, merkatuen egokitasunaren eta herritarren babesaren konbinazio gisa definitzen duten elementuetan.

Euskal administrazioek mugatuta ikusten dute beren jarduera-eremua geroz eta globalizatuagoa den merkatuan, horrek, lehiakortasuna areagotzearen, egokitzeko gaitasun handiagoa eskatzen baitu. Alabaina, Administrazioak badu zer ekarri, bai herritarren babesari dagokionez, bai gure Erkidegoan tinkotasunez errotuta dauden eskubideei dagokienez.

Malgu-segurtasuna ez da inolaz ere arrakasta-eredu izango, langileek, gizona zein emakumezkoek, baliabide nahikorik ez badute, eredu berrietan sortzakeen aldaketei berme maila egokiz aurre egiteko, zeren baliabide horiek gabe ezingo lukete lan-merkatuan jarraitu. Aldaketa horiei aurre egiteko, beraz, enplegu-politika eragingarriak garatu beharra berresten da, baita babes-sistemaren maila igo beharra ere.

Iparraldeko herrialdeetan sortutako ekonomia- eta gizarte-eredua aztertzea eta malgu-segurtasunaren paradigmaren, edota hori definitzen duten elementu batzuen, inportatze hipotetikoaren kontuan izateak proiektuaren tamainarekin bat etorri behar

duen zuhurtasun maila bat eskatzen dute. Malgu-segurtasunari buruz hausnartzeak gure ongizate-ereduari buruz hausnartzea eskatzen du; beraz, “uste kartsuak”, “errezeta magikoak” edota “ezinezko paradisuak” inportatzeko tentazioa alde batera utzi eta beste eredu batzuek eskaintzen dituzten aukeretan zentratu beharko ginateke. Horrekin batera, ongizate-ereduari buruzko hausnarketak, nahitaez, gizarteko agente guztien partaidetza eskatzen du, eta bat etortzea, burutu beharreko politikei dagokienez.

Laneko koaderno hauen xedea, nolana ere, lanaren arloko jakintza, berrikuntza eta praktika onak, adierazpen zabalenean, jakitera ematea da. Horregatik, Koaderno honek ez du beste asmorik, malgu-segurtasunaren inplikazio mota guztiak jakitera eman eta gizartean eztabaidatzeko elementutzat balio izatea baino.

Vitoria-Gasteiz, 2008ko azaroa

Jesús MONREAL ZIA

**Eusko Jaurlaritzako Justizia,
Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailaren Enplegu
eta Prestakuntzako zuzendaria**

AURKEZPENA

Mundu globalean azaleratzen diren erronkak ere globalak izaten dira eta hasiera batez sortu ziren eremuaz haraindi hedatzeko joera izan ohi dute. Horixe gertatzen da, halaber, malgu-segurtasunaz, horrek dituen inplikazioak enplegu edota heziketaz haraindi doazelako eta Ongizate Estatuaren eskuduntzak ere ukitzen dituelako, sinesmen eta balioren sistema guztia hedapen-prozesu horretan nahastuz.

Azken urteetan malgu-segurtasuna ia-ia zakartasunez azaleratu da Europan. Malgu-segurtasuna hitza, asmatu berria den hitz bezala baino gehiago laneko eskubideak, jada naturalizat onartuak, errealitate globalizatu batera egokitu nahi dituen kontzeptu berri gisa agertu da errealitate globalizatu horretan. Eta horrek hain gogor astintzen du lan-merkatua, ezen azkenean ez dugu jakiten merkatu horiekin aurrera egin edo atzera.

Sistemari zor zaion konfiantzak berebiziko garrantzia dauka malgu-segurtasunaren paradigma garatzeko; horrenbestez, ekonomia-adierazleei buruzko erreferentzia kuantitatiboei buruz derrigorrezkoak diren aipamenez gain, premia-premiazkotzat jotzen dugu hurbilpen kualitatibo bat egitea antolakuntzaren kulturetara eta bestelako arazo soziologikoetara, bai langileen ikuspegitik, bai politika, enpresa eta sindikatuen agenteek osatzen duten sarearen ikuspegitik.

Malgu-segurtasunaren kontzeptuak estutasun larriak bizi ditu barruan, tradizio liberala eta progresista bateratu nahi dituelako. Hala, tradizio liberaletik globalizazioa ordaintzeko eskatzen den elementua bereganatu du —merkatuaren malgutasuna—, eta bigarrenetik, tradizio progresistatik, alegia, aurreneko elementu hura, merkatuaren malgutasuna, konpentsatzea eta gaur egungo gizartean ukatu ezin den honakoa: lan-merkatuan segurtasuna edukitzea edo, gutxienez ere, diru-sarrera baten segurtasuna ahalbidetzea.

Euskal gizartea bezalakoan, hau da, aipatutako paradigma orain arte onartu duten herrialdeez bestelakoan, elementu horiek nola bateratu behar diren erabakitzeak hainbat erronkari aurre egitea eskatzen du, edota eredia gureganatzeak eragingo lituzkeen arazoei erantzutea. Koaderno honek, hain zuzen ere, balizko erantzun horien ikuspegi bat aurreratu nahi du alde batetik, eta bestetik, malgu-segurtasunarekin batera datozen erronkei aurre egiteko bideak eskaini.

Koadernoak, paradigma berria aurkeztu ondoren, hiru ardatz zehatzaileen inguruan egituratzen da: mugikortasuna eta malgutasuna; enplegu eta heziketarako politika aktiboa; eta laguntza-sistema. Azken kapitulua, irekita dauden zenbait ondorioez

eratu delarik, ereduak gure Erkidegoan izan ditzakeen garapenari buruzko eskaintzarekin dator.

Laburtuz, azterlan honek erantzunak bilatzea eskatzen duten aldaketa etengabeak islatzen ditu eta, hasieran adierazi bezala, euskal agenteen arteko sinesmen- eta konfiantza-sistema bat partekatu beharra berresten du. Horixe da Koadernoaren xedea.

Donostia-San Sebastián, 2008ko azaroa

Juan José DE ANDRÉS GILS

CIDECeko presidentea

1. Paradigma berria

1. PARADIGMA BERRIA

Malgu-segurtasuna, malgurtasuna edo *flex-security* delakoa Europako eremuan sortutako eta erabilitako paradigma bat da, eta oinarritua dago malgutasunaren eta segurtasunaren bizikidetzan eta osagarritasunean. Malgutasuna lan-merkatuan eta langilearen segurtasuna lanean; segurtasuna enpleguan, ez lanpostuan.

Horiek horrela, malgu-segurtasuna paradigma berri gisa azaltzen da —eta funtsezkoa— Europako lan-merkatuen etorkizunari buruzko debatean eta gizarte izaerako politiken garapenean. Ongizate Estatuaren Europako koordenaden barruan sortutako eredu horri jarraiki, malgutasunaren eta segurtasunaren bizikidetzarekin batera babes handia eskaini behar da, langabezia kasuetan, baita enplegurako politika eraginkor eta aktiboa ere.

Ez dago zalantzarik, kontzeptu horiek guztiak garrantzi handikoak dira, eta erakunde publikoek aurrekontu partidak esleitzea edo saiakera zehatz batzuk egitea baino zerbait gehiago inplikatzeko dute, pentsamolde bat eta politika egiteko era bat ere inplikatzeko baitute, hain zuzen ere, eta gizarte eta politika sistemari eragiten diote. Malgu-segurtasunak, beste hainbat eredu edo paradigmak bezalaxe, hazkunde ekonomikoa erdiesteko helburua duen gizarte baten ideala izan behar du, betiere justizia sozialaren testuinguruan.

Malgu-segurtasuna paradigma berri gisa azaltzen da —eta funtsezkoa— Europako lan-merkatuen etorkizunari buruzko debatean eta gizarte izaerako politiken garapenean

“Sarritan, ereduak irudikatu nahi duten errealtatearen abstrakzio zertxobait behartuak dira. (...) Ereduek asko izan dira, iraupen laburrekoak direla esan ahal izateko adina eredu izan dira. Zaila da ahaztea eredu japoniarrek literatura ekonomikoan izandako nonahikotasuna; horren ondotik, jakina den bezala, tigreen eredu asiarra etorri zen. European Asian jatorria izan zuen korrontearen antzeko beste korronte bat ere ezagutu dugu. Ereduek suediarra aipatu behar da, baita iraupen handiena izan dutenetako bat ere. Ondoren Renaniako kapitalismoaren ereduak etorri zen, kapitalismo alpetarri kontrajarritakoa. Gerora, holandarrek izan ziren ereduaren eman zen segida horren protagonistak; atzetik eredu irlandarra (tigre zelta), hirugarren bidea, eta, berriki, enpleguaren malgu-segurtasunaren eredu daniarra ezagutu ditugu. Baina dena igarotzen da eta dena gelditzen da (Martínez, 2007)”.

Malgu-segurtasunak tradizio liberalak eta progresistak, tradizio kontrajarriak askotan, bere baitan dituzten elementuetako batzuk biltzen ditu. Tradizio liberalaren elementua lan-merkatuaren malgutasuna da. Malgutasun horren definizio azkarraren arabera, nahikoa zabaldua dagoena gainera, malgutasuna funtsean da langileen kontratazioak eta kaleratzeak erraz eta azkar ematea, enpresarentzat inolako

kosterik ekarri gabe, edo koste txikia eraginda. Horrek, teorian, enpresari malguagoa izatea ahalbidetuko lioke eta merkatuaren gorabeheri hobeto egokitzea. Hala eta guztiz ere, lan-merkatuaren malgutasuna langileak kaleratzeagatik sortutako kostekin soilik identifikatzea ez da nahikoa. Horretaz gain, badira lan-merkatua osatzen duten beste hainbat faktore, hain zuzen ere bere malgutasunari eragiten diotenak: negoziazio kolektiboa, langabezia-subsidioak, lanaldi partzialeko kontratazioak, eta laneko mugikortasuna. Beste alde batetik, malgu-segurtasunean tradizio progresistaren elementu bat dago inplizitua, alegia, Estatuak bermatu egiten du enpleguan segurtasuna izatea, enplegua izan ezean laguntza ekonomiko handiak emanda eta enplegua aktibatzeke oso politika eraginkorrak inplementatuta.

Tentsio horiek, malgu-segurtasunaren inguruan dagoen guztiarekin batera, gaurkotasan handiko debatea sortu dute, Europako kontinentera mugatzen ez den debatea.

Eztabaida horren barruan, paradigma hori praktikan jartzeko formula bat litzateke biztanleria landunak gizarte babes handiagoa jasotzea —segurtasuna—, eta trukean enpresarentzat onuragarriak diren neurriak onartzea. Praktika hori interpretatzearen eredu batek, honakoak, defendatzen du malgutasuna dela langileek aldi baterako soldata igoerari uko egitea, eta horren truke formazio etengabea jasotzea, gerora lan-gizarteratzea bermatzeko, edo sartu beharreko lan-orduen murrizketa izatea denboraren kudeaketa hobea egitea, eta, hortaz, lan-eta familia-bizitza bateragarriak egiten dituzten elementuak izatea.

Paradigma hori inplementatzeko bete beharreko baldintzak garatzeak eskatzen du “konfiantza” izatea, bai enpresan bai sisteman. Hori da, segurtasunaren kontzeptua eraikitzeke beharrezkoa da oinarri bat izatea, sinesmen sistema sendo eta partekatua, langileen artean konfiantza eragiten duena; izan ere, langileak dira, azken batean, gehien arriskatzen dutenak, tradizionalki enpleguan segurtasuna izatea deitu izan den hori galtzeko arriskua baitute; eta segurtasun hori, aldi berean, gizarte lorpenen multzoarekin identifikatu izan da. Hain zuzen ere, laneko koaderno honek adierazten du malgu-segurtasunaren politika abian jartzea ahalbidetzeko, eta malgu-segurtasuna emateke beharrezkoak liratekeen faktore ekonomikoekin batera, nahi-

Paradigma inplementatzeko bete beharreko baldintzak garatzeak “konfiantza” eskatzen du bai enpresan bai sisteman

“Malgurtasun daniarra Europako testuinguruan kokatzen badugu, agerikoa da, kultur, egitura eta ekonomiaren arloetan inplikatutako desberdintasunak direla-eta, ez dagoela sistema dagoen dagoenean kopiatzerik. Hala eta guztiz ere, estrategia politika gisa, malgu-segurtasunaren ezaugarri batzuk Europako beste estatu kideen egoerari

aplika dakizkioke. Bereziki, gizarte ondarea, arau eta sareen batura bezala ulertuta, norbanakoen eta erakundeen arteko konfiantza harreman batekin konbinatuta, Danimarkakoaren antzeko eran garatu den estatuetan, eta, hortaz, tradizioz Gobernuaren eta gizarte-solaskideen artean elkarlana eta herritarren artean aldatzeko borondatea eman den estatuetan”.

Malgurtasunaren inguruko Europako Batzorde Ekonomiko eta Soziala: Danimarkaren kasua (2006/C 195/12).

taezkoa dela eragile sozioekonomiko guztiek partekatzen duten politika eta kultura bat izatea, lankidetzak, kontrola, eta enplegua aktibatuzeko politika aktibo eta pasiboak bezalako alderdien inguruko politika eta kultura.

Eragileek —gizartearen, enpresaburuen eta Administrazioaren eragileek— politika bat ez badute partekatzen, denontzat “politika bera”, ez dago aukerarik malgu-segurtasunean oinarritutako politika bat gauzatzera eramaten duten baldintzak garatzeko. Nolanahi ere, eragileen arteko konfiantza eza izatea ez da eragozpen gaindiezina paradigmen hainbat kontzeptu garatzeko garaian. Era horretan, nahikoa arrunta eta zabaldua dago, antza denez, honako sinesmena, alegia, Ongizate Estatuak eboluzionatzen jarrai dezan politika berriak aplikatu behar direla, eta, ildo horretan, malgu-segurtasunak potentzialki aberasgarriak diren kontzeptuak biltzen dituela esan liteke. Azpimarratu behar da malgu-segurtasuna hainbat alderdiren batura dela, eta alderdi horien artean konbinazio desberdinak eginez gero emaitza desberdinak lor daitezkeela. Segurtasuna eta malgutasuna modu desberdinetan ematen direnez, malgu-segurtasuna politika misto ugariaren bitartez inplementatzeko aukera dago.

Aurretik adierazitakotik ondorioztatzen da hartu beharreko neurriak malgu-segurtasunean, segurtasunean, formazioan eta abarretan zentratu daitezkeela. Herrialde bakoitzak bere formula aurki lezake, dituen ereduari, kulturari, tradizioari eta aukerei jarraiki, eta definitzen dituen alderdi garrantzizkoen arabera. Baliteke hori izatea gai honen alderdi nagusienetako bat; izan ere, pentsatzekoa da ez dagoela formula magikorik erreferentziazko eredu —daniarra— beste testuinguru batera ekartzea ahalbidetuko diguna, gure testuingurura, kasu honetan.

Ondorioz, malgu-segurtasunari buruzko azterketak asumitu egiten du paradigma honen jatorrizko ereduak sortu ziren sistemetan interbentzioa eta babes soziala eta gizarte-eragileen parte-hartzea gure in-

Segurtasuna eta malgutasuna modu desberdinetan ematen direnez, malgu-segurtasuna politika misto ugariaren bitartez inplementatzeko aukera dago

gurune hurbilenean ematen diren sistemetan daudenekin alderatuta oso bestelakoak direla. Horretaz gain, asumitu egingo du kontzeptuak dituen tentsioak, eta, itxuraz behintzat, kontraesanak dituela, barneko definizioari dagokionez —malgutasuna versus segurtasuna— zein Ongizate Estatuaren oinarrizko printzipioekin elkartzeari dagokionez.

Horregatik guztiagatik, laneko koaderno honek malgu-segurtasunaren gaiari heltzerakoan eredu hori European izaten ari den garapena hartuko du kontuan, baita gure Autonomia Erkidegoan aplikatzeko aukera legokeen ere, betiere aintzat hartuta ereduaren jatorrizko herrialdeekin konparatuta desberdintasunak ditugula, adierazle sozioekonomikoetan esate baterako, baina baita politika- eta kultura-testuinguruetan ere.

1.1. ONGIZATE ESTATUA EGUNERATZEAREN ALDE

Malgu-segurtasunarena bezalako paradigmak bilatzen dira Ongizate Estatuaren eredu batzuetan nolabaiteko eguneratzearen beharra adierazten duten sintomak badirelako. Egia esateko, Ongizate Estatua bukatutzat eman daitekeen ala ez eman den eztabaida eredia bera bezain zaharra da, eta, hori dela eta, egokiagoa litzateke eguneratze-prozesuei buruz hitz egitea, Ongizatearen agortzeari buruz hitz egitea baino.

Gaur egun, nahiz eta gure ingurunean gehiegi ez eztabaidatu Estatua dela gizarte eskubide batzuk bermatu behar dituen, oraindik ez dago erabat onartua gizarte gastua, gastu gisa baino gehiago, gizarte inbertsioztat hartu beharko litzatekeela, baita hazkunde ekonomikoa txikiagoa den garaietan ere.

Hain zuzen ere, eta azken urteetan European hazkunde ekonomikoa handiak eman diren arren, globalizazioaren ondorioz sortu den hainbat industria-sektoreren deslokalizazioak eragin du doikuntzak egin behar izatea, eta, zenbaitetan, ongizatearen eredia gaur egun planteatua dagoen bezala ez dela ekonomikoki bideragarria pentsarazi digu. Horretaz gain, European onartutako gizarte eskubideek lehian sartutako herrialde askoren lehiakortasunean eraginik ez izatea, batez ere ekialdeko herrialdeen kasuan, argudioak ematen dizkie Ongizate Estatua doitu beharra dagoela diotenei. Argudio horien kontra daude, nabarmen gainera, gutxienez orain arteko gizarte-lorpenak finkatu egin behar direla esaten dutenak.

Globalizazioak eragin handia du gure ingurunean herrialdeen ordainketa-balantzetan eta produkzioarako prozesuen deslokalizazioan, batez ere, lan-esku kualifikatua behar ez duten prozesuetan. Europar Batasuna handitzeak ere laneko segurtasunaren inguruko kezka eragi-

Ongizate Estatua bukatutzat eman daitekeen ala ez eman den eztabaida, eredia bera bezain zaharra da, eta, hori dela eta, egokiagoa litzateke eguneratze-prozesuei buruz hitz egitea, Ongizatearen agortzeari buruz hitz egitea baino

ten du Batasunean antzintasun handiena duten estatu kideen artean. Elementu horietako batzuk krisiaz hitz egitera garamatzate.

Ongizate Estatuaren ibilbidea eta gaur egungo egoera erakustea ahalbidetzen diguten elementu nagusien laburpena eginez gero, elementu horiek hiru faktoreren arabera sailka daitezke:

Faktore ekonomikoak, ezegonkortasun monetarioa eta ekonomiaren geraldia.

- Petrolioaren krisia 70eko hamarkadan. Prezioek gora egin zuten (lehenengo igoera 73. urtean eta bigarrena 79an) eta produkzio kosteak handitu egin ziren. Langabezia handitu egin zen eta kontsumoa murriztu (hautsi egin zen langabezia-tasa eta inflazio-tasaren arteko erlazioa, Phillipsen kurbaren bidez adierazten dena- 60ko hamarkadan eta 1970. urtera arte EEBBren politika makroekonomikoaren ardatza izan zena-). Estatuak ere nozitu zituen krisiaren ondorioak (enpresa publikoetan eta garraioko enpresetan, batez ere).
- Ekonomia nazioartekotu egin zen. Lehiaren gaian desabantaila sortu zen beste herrialde batzuekin, ez baitzituzten kosteak nazioartekotu. Ongizate Estatuak jadanik ez dira lehiakorrak Asiako hegoaldeko herrialdeek ezartzen dituzten prezioekin.

Gizarte faktoreak, ordura arte eztabaida handirik gabe onartu ziren egoeren aurrean gero eta ondoeza eta protesta adierazpen gehiago ematen hasi ziren.

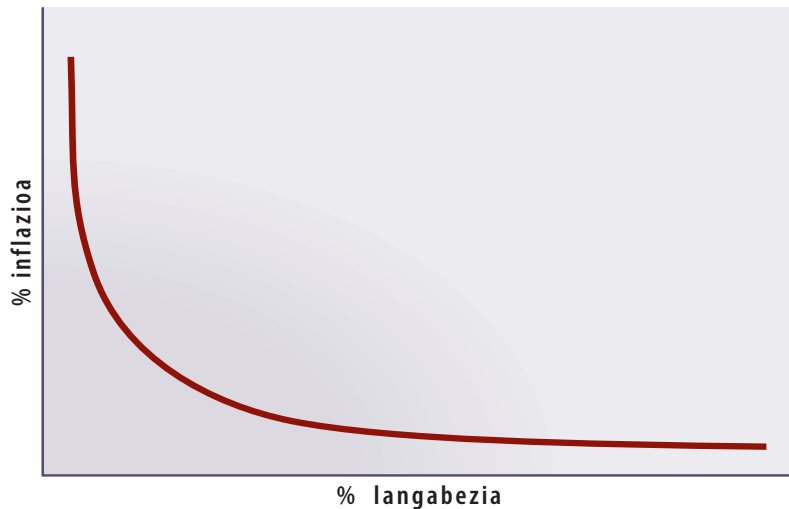
- Ongizate Estatuaren eta hirugarren sektorearen arteko gero eta inkompatibilitate handiagoa. Ez da ongi egokitzen, hirugarren sektoreak langile kopuru txikia behar duelako, baina era berean oso langile kualifikatuak izan behar dute. Langabeziak gora egiten du.
- Biztanleria zahartu egiten da. Beharrezkoa da adinekoentzako pentsioak jartzea.
- Natur baliabideak eta ingurumena babestu beharra dago. Hazkunde ekonomiko mugagabea eta baliabideen babesa ez dira bateragarriak.

Faktore politikoak, Estatuak eskaera berriak eta eskaera konplexuagoak prozesatzeko zailtasunak ditu.

- Sistema politikoaren gainpilotaketa. Herritarrek gobernuei egiten dizkieten eskaerak gehitu egiten dira (azpiegiturak, garraio publikoa, osasun zerbitzuak eta abar hobetzea). Estatuak ezin dio horrelako eskaera kopuruari aurre egin; eta horrek, beste hainbat faktoreekin batera, gaur egungo legitimazio krisia du ondorio.

Ongizate Estatuaren ibilbidea eta gaur egungo egoera hiru faktoreren arabera sailka daitezke: ekonomikoak, sozialak eta politikoak

Grafikoa 1. Phillipsen kurba



Phillipsen kurba inflazioaren eta langabeziaren artean dagoen ustezko erlazio inbertsoa da. Inflazioa langabeziarekin erlazionatzen du, eta iradokitzen du prezioen egonkortasuna lortzerantz bideratutako politika batek langabezia sustatzen duela. Ondorioz, langabezia gutxiagotzeko beharrezkoa da nolabaiteko inflazio maila jasatea. Hala eta guzti zere, eskarmentuak erakutsi du herrialde batek aldi berean inflazio- eta langabezia-tasa handiak izan ditzakeela; fenomeno hori estagflazio izenez ezaguna da.

- Alderdi politikoek promesa politiko ugari egiten dituzten arren, behin gobernuan daudenean ezin dituzte promesa horiek bete.
- Gizarteak gero eta pluralagoak dira eta gero eta zatituago daude. Gero eta maizago, prozesu politikoaren protagonistak instituzio politikoak presionatzen dituzten eta handituz doazen eragile taldeak dira (elkarrekin, GKEak...).

Laurogeiko hamarkadaren erdialdetik aurrera hiru faktore horien elkarreragina eman denez, antolaketa moduek zein produkzioarako teknikek, bere osotasunean, galdu egin dute produkzio fordistaren garaian izan zuten zurruntasuna, ekoiztutako ondasunen aniztasun eta aldakortasun terminoetan hitz eginda. Hala eta guztiz ere, ez dago ziur jakiterik egungo testuinguru ekonomikoa “aldaketa independenteak jasan dituen multzo bat bezala ulertu behar den, alegia paradigma fordistaren behin betiko eta ezagutugabeko garapenera daramatenak —postfordismoa—, edo, aitzitik, mikroaldaketa multzo logiko eta egituratu batek definitzen duen trantsizio prozesu bat bezala ulertu behar den, produkzio eredu eta antolaketa neofordista berri bate-rantz bideratzen duena” (Safón, 1998).

Laurogeiko hamarkadaren erdialdetik aurrera, antolaketa moduek zein produkzioarako teknikek, bere osotasunean, galdu egin dute produkzio fordistaren garaian izan zuten zurruntasuna, ekoiztutako ondasunen aniztasun eta aldakortasun terminoetan hitz eginda

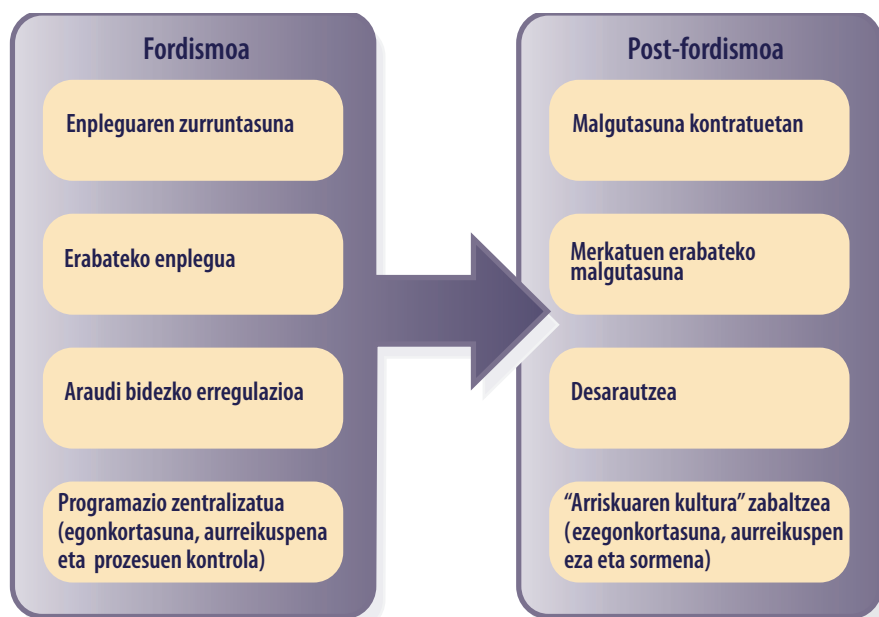
Gaur egun, munduaren leku askotan, globalizazio ekonomikoak eta aldaketa teknologikoak industrialismoari eragin egin diote, asko gainera. Jadanik ez dago homogeneousitasun nabarmenik ekoiztutako ondasunetan, kopuru handiak neurrizko prezioetan, lan-esku erraldoi eta kontzentratu batek egindakoak. “Dagoeneko ezin dugu egonkortasunez hitz egin, jarraikortasunez, espezializazio profesional bakarraz, gero eta laneko baldintza prekarioago eta arinagoei dagokienez. Lanak gero eta gutxiago egituratzen du pertsonen bizimodua, eta horrek, zalantzarik gabe, eragina du haien gizarte harremanetan, elkarrekotasun jarraibideak ulertzeko eran, edo norbanakoarengandik haratago doazen gaietan inplikatzeko garaian” (Subirats, 2005).

Lana antolatzeko modua ere berrikuntzaren berezko alderdia da; izan ere, berrikuntzaren adierazleak baliabide material eta giza baliabideetatik haratago doaz, eta antolaketa prozesuei eragiten diete (Arundel, A., Lorenz, E., Lundvall, B., Valeyre, A., 2006). Ez dakigu ongi zein eredutara iritsiko garen, baina, ematen duenez, trantsizio garai batean gaude, eta garai honetan produkzioarako bi eredu horien (fordista eta postfordista) konfrontazioa dago.

Errealitateak egoera konplikatuen berri ematen digu, ekonomia bakoitzak daramatzan martxa desberdinengatik eta testuinguru bakoitzean dauden babeserako sistemengatik eta gizarte-prestazioengatik. Marko horretan, malgurtasun daniarra garrantzitsua da Europar Batasunarentzat, egoera berrietara era proaktiboan egokitzeko ema-

Ez dakigu ongi zein eredutara iritsiko garen, baina, ematen duenez, trantsizio garai batean gaude, eta garai honetan produkzioarako bi eredu horien (fordista eta postfordista) konfrontazioa dago

Grafikoa 2. Postfordismorako trantsizioaren ondorioak



Iturria: Euskadiko Langile Komisioak (ELK) (2007).

ten dituen aukerengatik, eta Europako gizarte ereduak dituen oinarriko balioak erabat errespetatzeagatik.

1.2. LAN-MERKATU MALGU ETA INKLUSIBOA

Ekonomia guztiak trantsizio garaian daude, edo krisi garaian, krisia aldaketa garrantzitsu edo une erabakigarri bezala ulertzen bada. Egoera horren aurrean, Europako Komunitateen Batzordeak (2007) proposatzen du, erronka politiko nagusi gisa, lan-merkatua malgua eta inklusiboa izatea.

Mundializazioaren testuinguruan, birmoldatze-prozesuaren eta ezagupenean oinarritutako ekonomiara daraman prozesuaren ondorioz, Europako lan-merkatuek berrikuntzaren eta aldaketaren aurrean aldi berean inklusiboagoak eta erreaktibagoak izan beharko dute. Potentzialki ahulenak diren langileei behin eta berriro aukerak eskaini beharko zaizkie, gizartean aurrera egin ahal izan dezaten, mugikortasuna hobetzeko asmoz eta lan-merkatuan izango dituzten trantsizioak arrakastatsua izan daitezen. Lan-harreman tradizionalak arautzen dituzten marko tradizionalak agian ez dizkiete behar adina aukera edo pizgarri eskaintzen iraupen zehaztugabeko kontratu klasikoak dituzten langileei laneko malgutasun handiagoa ematen duten aukeren bila aritzeko. Berrikuntzaren eta aldaketaren kudeaketa onak inplikatzeko du lan-merkatuek hiru alderdi nagusi kontuan hartzea: malgutasuna, enpleguaren segurtasuna eta segmentazioa.

(Europako Komunitateen Batzordea, 2007).

Malgutasunari buruzko literatura zabala da oso, eta asko garatu da denboran zehar. Baita bere kontzeptua ere. Malgutasunari buruz egiten den interpretazioa anitza da, beti dauden testuinguru desberdinen arabera egituratua, enpresaren alorreko testuinguruaren zein kultur testuinguruaren arabera.

Laburbiltzeko, lau malgutasun mota aipa daitezke, oro har onartuak (Lasierra, 2006):

- Kontratu motaren arabera: lan-merkatuan sartzeko eta handik ateratzeko malgutasun numerikoa ematen duten kontratu mota. Lan-merkatutik ateratzeko malgutasun hori osatzeko kontratua deuseztearen inguruko araudia dago.
- Ordaintzeko sistemen arabera: Gutxieneko soldataren baldintzak, errendimenduarekin zerikusia duten ordainketak eta

Lau malgutasun mota aipa daitezke, oro har onartuak: kontratu mota, ordaintzeko sistemak, lanaldiarekin edo laneko denborarekin zerikusia duten alderdiak eta berrikuntzak ezartzeko malgutasuna, eta malgutasun funtzionala

prezio eta soldaten arteko banaketa, besteak beste, hartuko lirateke kontuan.

- Lanaldiarekin edo laneko denborarekin zerikusia duten alderdien araberakoa: lanaldiaren anualizazioa, eguneroko edo astez asteko laneko denboran ematen diren aldaketak, eta aparteko orduen konpentsazioa.
- Lana antolatzeke garaian berrikuntzak ezartzeko malgutasuna, eta malgutasun funtzionala, enpresari langileen lana berrantolatzeke aukera ematen diona, funtzio berri eta anitzak egin ditzaten.

Aurkeztu diren lau malgutasun mota horiekin batera, badago bosgarren malgutasun mota bat, hain zuzen ere, funtsean malgu-segurtasunaren paradigma osatzen duena: mugikortasunaren eta lan batetik bestera igarotzeke gaitasunaren araberako malgutasuna. Bosgarren malgutasun mota hori osatu ahal izateke, beste lau malgutasun mota horiek osatzen dituzten elementuetako batzuk behar dira, hala nola:

- Kaleratzeko eta kontratatzeke erraztasuna
- Laneko orduak aldatzeke erraztasuna
- Langileei lan mota desberdinak enkargatzeko erraztasuna eta langileen erraztasuna lana edo ardurak aldatzeke
- Soldata funtzio indibidualetara doitzeko erraztasuna

Hortaz, eredu berriak lan-merkatu malgua ahalbidetzen duen tes-tuingurua behar du. Jarraian, ondorengo puntuetan merkatuak ildo horretan duen joera aztertuko da. Hala eta guztiz ere, azken elementuak, kontrapuntua suposatzen du —eta, era berean, axioma politikoa ere suposatzen du— Europako Komunitateen Batzordeak ere sartzen duena, lan-merkatuak inklusiboa izan behar duela azpimarratzen baitu, gizarte bazterkeria prozesurik sor ez dezan.

1.2.1. Kontratu motak

Malgutasunerako aukera (lanpostu desberdinen arteko mugikortasun gisa ulertuta) ematen duten elementuen artean, dauden kontratu mota desberdinak ditugu.

Produktzorako prozesuen aginduz lan-merkatuak malgutasuna behar izan du, eta horrek eragin du, Europako lan-merkatuetan, tradizionalki egiten ez ziren kontratu mota desberdin asko sortzea, bai iraupenari dagokionez (iraupen zehatza dutenak, lanaldi partzialekoak, kontratu puntualak, obra kontratuak, aldi baterako enpresek utzi-tako langileei egiten zaizkienak, norbere konturako langileentzat egiten direnak, aldizkako kontratu finkoak, eta abar) bai lanaldiaren ordu-ei dagokienez.

Bosgarren malgutasun motak beste laurak biltzeko elementuak behar ditu, hala nola Kaleratzeko eta kontratatzeke erraztasuna; laneko orduak aldatzeke erraztasuna; langileei lan mota desberdinak enkargatzeko erraztasuna eta langileen erraztasuna lanaz edo gaitasunaz aldatzeke; eta soldata funtzio indibidualetara doitzeko erraztasuna

Europako erakundeetatik (Europako Komunitateen Batzordea, 2007) estatu kideei eskatu egiten zaie, bidezkoa izanez gero, kontratu tradizionalan hainbat alorretan aurreikusita dagoen malgutasun maila ebaluatu eta berrikus dezaten, hala nola alde aurretik abisatzeko epeak, banakako kaleratzeak edo kaleratze kolektiboak egiteko koste eta prozedurak, bidegabeko kaleratzeen definizioa... Horrekin lortu nahi den helburua da enplegua sor dadin erraztea eta langile zein enpresei laguntzea, “lan-merkatuan trantsizioak ahalbidetuta, etengabeko ikaskuntza sustatuta eta lan-eskuaren sormena garatuta”.

Erakunde horiek, era berean, azpimarratzen dute lan-harremanen eredu tradizionala agian ez dela egokia aurrean duen erronkarako, alegia gerora aldaketak ematea aurreikusita dago eta agian ezin izango ditu horiek asimilatu, eta agian ez dago prestatua globalizazioak eskaintzen dituen aukerak aprobetxatzeko, eta batez ere iraupen zehaztugabeko kontratu egonkorrak dituzten langileak seinalatzen ditu. Izan ere, gehiegi babesten duten baldintzak oparoaldi ekonomikoko garaietan kontratazioak eragozten dituen limitazioarekin asoziatzen dira. Aitzitik, Europako Komunitateen Batzordearen hitzetan (2007), kontratu tradizionalak ez diren bestelako kontratuak sendotu egingo lukete enpresek “langileen sormena bere osotasunean garatzeko eta lehiakortasuna handiagotzeko” duten gaitasuna. Horren arabera, langile finkoak kontratatzearen ondorioz sortutako betebeharrak administratiboek enpleguaren sorreran eragin negatiboa izango lukete, enpresa txikien kasuan batez ere.

Iraupen zehaztugabeko kontratuaren aurrean malgutasuna aplikatzearen helburua da enpresek ekonomia globalizatu batean lehiakortasuna mantendu ahal izatea. Globalizazioa eta prozesu teknologikoen behar berriak sortzen dizkiete enpresei, eta, ondorioz, produktu eta zerbitzuak azkarrago egokitu eta produzitzearen presiopean jartzen ditu.

Malgutasunaren ondorioa, beraz, bi bidetatik iristen da. Alde batetik, kontratazioari eta kaleratzeari lotutako kosteak merkeagoak egiten ditu. Beste alde batetik, bigarren bide batek adierazten du kontratu atipikoen bidez lortu den malgutasunak ahalbidetu egiten duela enpresa berehala demandari egokitzea, alegia “kontsumitzaileen lehentasunen eta teknologien bilakaerari, eta lan-esku dibertsifikatuagoa erakarri eta erretentitzeko aukera berriei” egokitzea (Europako Komunitateen Batzordea, 2007).

1.2.2. Laneko denboraren banaketa

Malgutasunak lan-merkatuan duen protagonismoaren ondorio batzuk antzemateko ikuspegi nagusienetako bat da, hain zuzen ere,

Iraupen zehaztugabeko kontratuaren aurrean malgutasuna aplikatzearen helburua da enpresek ekonomia globalizatu batean lehiakortasuna mantendu ahal izatea

merkatuan posizio ahulena dutenek eskaintzen dutena, eta horiek, orain arte, malgutasuna desabantaila gisa baino ez dute antzeman. Pertsona horiek landunak dira.

Malgutasuna, jakina, enpresari onura ekarriko dion elementua izateaz gain, landunei ere ibilbide profesionala garatzeko aukera handiagoak eskaini behar dizkie. Lan-merkatu malguak lan-eskua-
ren eskaintzaren eta demandaren arteko egokitzapen hobea izan dadin errazten du. Era berean, laneko ordutegia ireki egiten da, hautatzeko aukera hobekak emanez, eta landunei lan-bizitza eta familia-bizitza bateragarriagoak egiteko aukera ematen die.

Malgu-segurtasunaren paradigma bizitza osoan egiten dugun laneko deboraren banaketan oinarritzen da. Denbora soziala antolatze-
ko garaian, sumatzen da malgutasun produktiboa eta norbanakoaren aukeratzeko askatasuna bateragarriak izan daitezen lortze-
ko joera nabaria dagoela. Orain helburua ez da soilik enpresen lehiakortasuna hobetzea, horretaz gain saiatu egiten baita bizitza profesionala eta lan-bizitza bateragarriak izan daitezen, eta pensio-erregimenen finantza oreka bilatzen da, progresiboki erretiroa hartzeko adina atzeratu ahal izateko (Euzéby, 2004).

Gaur egun hainbat aldaketa ematen ari dira lana eta lanaren banaketa kontabilizatzeko moduan. Adibide gisa, hitzarmen kolekti-
boek lanaldia urteen arabera ezartzen dute, eta progresiboki desagertzen ari da asteen arabera lan-orduen eredu hertsia. Zurruntasun hori galdu da, jadanik adierazi den bezala, ez bakarrik enpresen interesei laguntzeko, langileen interesak ere kontuan hartu baitira.

Malgutasun handiagoa sartzeko interesari dagokionez, gaur egungo hainbat azterketak adierazten dute pertsona batzuek, batez ere gazteek, lana aldizkako epeetan egiteko interesa dutela, eredu tradizionalean gertatzen ez zen bezala. Interes horrek, edozein modutan, lotura izango luke ordainsaria kobratzeko aukera eman-
go lukeen formula bat garatzearekin, baita lan-bizitza jarraian antolatze-
ko erabakia hartzen dutenen segurtasun mailak bermatzearekin ere.

Laneko denboraren banaketa berri horrek dituen inplikazioak anitzak dira oso; gizarte konpromiso berrietatik hasita kontzepzio berrietara iristeko (Euzéby, 2004):

- Erabateko enpleguaren definizioa, lana definitzeko garaian eduki dinamikoagoa izango luke, eta bere baitan hartuko lituzke lanaldi partzialean edo baimenetan zehar egindako zereginak.

**Malgu-segurtasunaren paradigma bizitza osoan egiten dugun laneko deboraren banaketan oinarritzen da. Denbora soziala antolatze-
ko garaian, sumatzen da malgutasun produktiboa eta norbanakoaren aukeratzeko askatasuna bateragarriak izan daitezen lortzeko joera nabaria dagoela**

- BPG produktuaren balorazioa; izan ere, lan-merkatuaren barruan ez dauden zeregin batzuk hartu beharko bailituzke bere baitan, hain zuzen ere biztanleriaren ongizateari laguntzen diotenak, hala nola borondatezko lana, seme-alabak eta adineko nahiz gaitxoak zaintzea, formazioa...

1.2.3. Bazterkeria-prozesuak eta egokitze-prozesuak

“Lanaren alorreko zuzenbidea modernizatzea XXI. mendeko erronkei aurrea hartzeko” izeneko Liburu Berdeak ematen dituen datuen arabera (Europako Komunitateen Batzordea, 2007) 25en Europar Batasunean eredu klasikoa ez den eredu baten bidez sinatutako kontratuen kopurua, autonomoenak barne, %40 inguru gehitu ziren 2005. urtean. Nolanahi ere, lan-merkatuaren malgutasunarekin batera, berez, lehiatzeko zailtasunak eta enplegarritasun mugatua dituzten pertsonak (beren gaitasunen ondorioz sortutakoa edo kanpoko faktoreek eragindakoa, eragozpenak jartzen dizkien ingurunea edo familia zamak, esate baterako) jasaten duten arriskua ere ematen da.

Lan-merkatuan ahultasun egoeran geratzeko dagoen arriskuak emakumezkoei, adineko pertsoneri eta gazteei eragiten die batez ere. Kontratu atipikoen bidez kontratatzen diren ezaugarri horietako pertsonak zailtasunak izaten dituzte lan-merkatuan duten egoera hobetzeko. Horrek lan-merkatuaren segmentazioa sortzen du, eta aldi berean langabezia-tasa handiak eta bete gabeko lan eskaintzak ematea eragiten du. Horretaz gain, hainbat faktore direla eta lan-merkatuaren malgutasuna handiagoa den arren, hala nola kontratu mota desberdinak egitea —hainbatentzat desabantailak eta lan-merkatuaren segmentazioa sortzen duen egoera— eta lanaren eta gizartearen antolaketaren bilakaera azkarra izan den arren, gaur egun arte ez da lan-zuzenbidearen eta hitzarmen kolektiboen erabateko egokitzapena lortu.

Hain zuzen ere, laneko behin-behinekotasunak eragin du talde asko gizarte egoera ahulean egotea, enplegu malguak gizartearen dualizazioa sortu baitu, alegia gaur egun lan egonkorra duten langileak eta langile periferikoak edo erreserbakoak daude (ELK, 2007). Malgu-segurtasuna planteatzeko garaian errealitate desberdinen analisiaren bitartez planteatu behar da: enplegua dutenen edo lan bila ari direnen errealitatea kontuan hartuta, dagoen prekarietatearen arabera, lan-kontratutik eratorritako gaiei begira, langabezia-estaldurak aztertuta, langileek dituzten eskubideak kontuan izanda, enplegua dutenean eta ez dutenean ere bai, eta abar. Malgu-segurtasuna planteatzera koan, azken finean, arriskua dago soldatako langile babestuenen eta

**Lan-merkatuan
ahultasun egoeran
geratzeko dagoen
arriskuak
emakumezkoei, adineko
pertsoneri eta gazteei
eragiten die batez ere**

gainerakoen artean dauden desberdintasunak agerian gera daitezen (EAPN¹, 2006).

Lan-zuzenbidea tresna bat da eta arriskuei aurrea hartu eta aldaketen arabera egokitzen jakin behar du. Lan-zuzenbidea eguneratzeko beharra dagoela azpimarratzeko asmoz, “Lanaren alorreko zuzenbidea modernizatzea XXI. mendeko erronkei aurrea hartzeko” izeneko Liburu Berdeak (Europako Komunitateen Batzordea, 2007) lan-zuzenbideak izan lezakeen funtzioaz dihardu eta honela dio “lan-zuzenbideak malgu-segurtasuna sustatzeko garaian bete lezakeen funtzioa, lan-merkatua ekitatiboagoa, errektiboagoa eta inklusiboagoa izan dadin, eta Europa lehiakorragoagoa izan dadin”. Zehazki, estatu kideen gobernuen, gizarte-solaskideen eta gainerako alderdi interesatuen arteko debate irekia piztu nahi du, aztertzeko lan-zuzenbideak zertan lagundu dezakeen “enpleguari lotutako malgutasuna sustatzen, sinatzen den kontratua edozein motatakoa dela ere, eta, azken batean, enplegua sustatzen eta langabezia murrizten”. Lan-zuzenbidea modernizatzeak bai landunei bai enpresei ahalbidetu egingo lieke dituzten eskubide eta betebeharrak ulertzen.

Aldi berean, elkarrizketa sozialak ere —nazionala, sektoriala eta enpresariala— eboluzionatu beharra dauka. Elkarrizketa sozialaren ondorioz sinatzen diren hitzarmenek erlazioa gorde behar dute aldatzen doan legediarekin, eta erantzun egin behar diete gero eta maizago testuinguru ekonomikoak jasaten dituen aldaketei. Hitzarmen kolektiboak arazo berrietara egokitu izana (izan diren birmoldatzeak, lehiakortasuna edo formazioa eskuratzea, esate baterako) —horietaz gain langile kategoria berrietara ere egokitu da, aldi baterako enpresek bideratutakoak, adibidez— berretsi egiten du elkarrizketa sozialak bilakatzeko gaitasuna duela, eta bere ondorioz sortzen diren hitzarmenak ere bilakatu egiten direla. Elkarrizketa sozialak, beraz, ezin du inolaz ere ahaztu malgutasunak arriskuak dituela lehian ari zeko zailtasunak dituzten pertsonentzat.

Arrisku egoera horiek konpontzea helburu duten politikak bideratzeko asmoz, Liburu Berdeak debatea sortu nahi du landunen gaitasuna sendotzen duen araudi marko ahaltsuago bat ezartzeari buruz, aldaketei aurrea hartu eta horiek kudeatzeko asmoz, langileak duen kontratu mota edozein dela ere. Funtsean, berrikuntzaren eta aldaketaren kudeaketa ona egiteko deia egiten du, hain zuzen ere lan-merkatuek hiru alderdi nagusi kontuan izatea inplikatzeko duen kudeaketa: malgutasuna, enpleguaren segurtasuna eta segmentazioa.

Lan-zuzenbidea modernizatzeak bai landunei bai enpresei ahalbidetu egingo lieke dituzten eskubide eta betebeharrak ulertzen

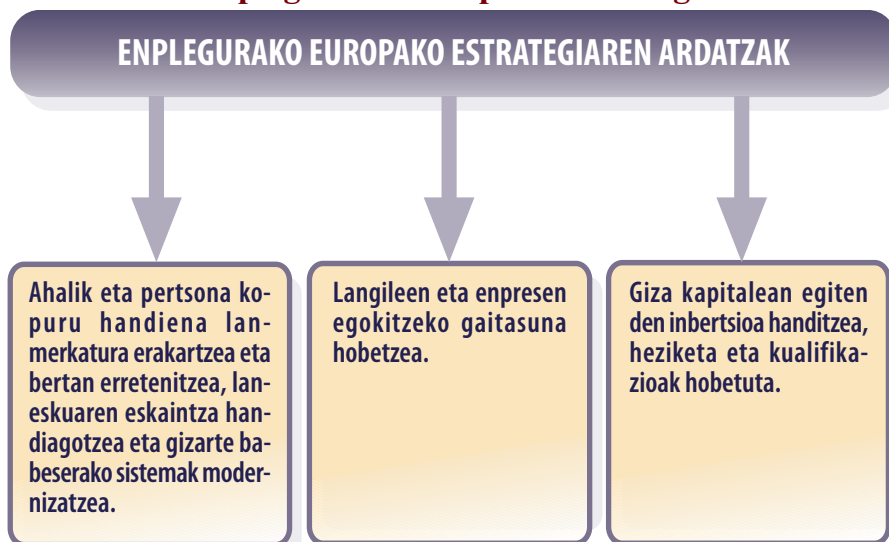
1. Pobreziaren kontrako Europako Sarea- European Anti Poverty Network-.

Garrantzitsua da, horretaz gain, Enplegurako Europako Estrategiak eskaintzen duen markoa ere kontuan hartzea. Estrategiak hiru lehentasun ditu:

- Ahalik eta pertsona kopuru handiena erakartzea lan-merkatura, eta bertan erretentzea, lan-eskuaren eskaintza handiagotzea eta gizarte babeserako sistemak modernizatzea.
- Langileen eta enpresen egokitzeko gaitasuna hobetzea.
- Giza kapitalean egiten den inbertsioa handitzea, heziketa eta kualifikazioak hobetuta.

Malgua den baina bazterketa prozesuak sortzeko arriskua duen lan-merkatuaren erronkei erreparatuta, 2006/2007ko Enpleguari buruzko txosten bateratuak (Europar Batasunaren Kontseilua, 2007) lehentasunezkoztat jotzen du ahalik eta pertsona kopuru handiena lan-merkatura erakartzea eta bertan mantentzea. Aipatutako txostenak jasotzen duenaren arabera, estatu kideen politikek Enplegurako Europako Estrategiak ezarritako hiru lehentasun nagusien inguruan antolatutako helburuak sustatu beharko lituzkete.

Grafikoa 3. Enplegua eta Europako Estrategia



Ezarritako lehenengo lehentasuna erabateko enplegua lortzea da; bigarrena, lanaren kalitatea eta produktibitatea dira, eta hirugarrena, kohesioa soziala zein lurraldekoa lortzea

Ezarritako lehenengo lehentasuna erabateko enplegua lortzea da. Europako eremuan azken urteetan erregistratutako bilakaera positiboa izan bada ere (2004 eta 2005 artean, esate baterako, eta hainbat alderdiri dagokienez, hala nola langabeziaren murrizketa orokorra, gizonezko eta emakumezkoen arteko enplegu mailaren desberdintasunaren murrizketa, adineko pertsonen enplegu-tasetan izandako bilakaera positiboa mantentzea...) bilakaera positibo hori ez da eremu guztietan gauzatu: gazteen langabezia-tasa ez da behar adina hobetu, eta, era berean, ez da behar bezala sustatu iraupen luzeko langabezia ego-

eran daudenei eman beharreko laguntza ematea. Hori guztia ahaztu gabe Europar Batasunak ezarritako helburuen artean dagoela 2010. urterako 22 milioi enplegu berri sortzea.

Enplegurako Europako Estrategiak ezarritako bigarren lehentasunaren ardatzak lanaren kalitatea eta produktibitatea dira. Enpleguari buruzko txosten bateratuak jasotzen du Europar Batasunaren eremu osoan ia ez dela hobekuntzarik erregistratzen lanaren kalitateari dagokionez, horiek enplegu prekariotik enplegu egonkorrerako trantsizioan zein helduek heziketa eta etengabeko formazioan helduek duten partaidetzan hauteman daitezkeelarik. Laneko produktibitateari dagokionez, berriz, hauteman da lan-eskuaren produktibitatea jaitsi egin dela.

Hirugarren lehentasuna kohesioa da, soziala eta lurraldekoa. Gaur egun desberdintasun handiak daude erregioen artean, langabezia-tasaren inguruan ematen diren bezalaxe.

Lan-merkatua hobetzeko hartzen diren neurriek, enplegurako txosten bateratuari jarraiki, ondorengo alderdiei heldu behar diete:

- Aktiboan ez dauden pertsonak lan-merkatuan sartzea sustatzea.
- Lana saritzea gizarte segurantzako erregimen modernoaren markoaren baitan.
- Berrantolatzeko aukera ematea.
- Langileen egokitzeko gaitasuna indartzea, baita gaitasunak garatzea ere.

Azken finean, lan-merkatuak estrategia politiko baten beharra du, eredu berri bat behar du ekonomiari, oro har, eta landunari bereziki eragiten dieten alderdiak hobetzeko.

Grafikoa 4. Lan-merkatuan hobetu beharreko alderdiak



Malgu-segurtasunarekin honako helburuak lortu nahi dira: lan-merkatu sartzeko bideak erraztea, biztanleriaren bizitza aktiboa luzatzea eta mugikortasun profesionala sustatzea bizitza osoan zehar

Estrategia politiko berri hori, paradigma hori, da, Europar Batasunaren Kontseiluaren aburuz, malgu-segurtasuna. Helburua du lan-merkatu sartzeko ahalbidetzea, biztanleriaren bizitza aktiboa luzatzea eta mugikortasun profesionala sustatzea bizitza osoan zehar; eta horrek guztiak dakar giza kapitalean eraginkorki inbertitzea eta aurrerapauso nabariak egitea etengabeko formazioaren alorrean.

Paradigma hori inplementatzerakoan kontuan hartu beharko litzateke gizarteratzeko garaian edo aldatzen doan lan-merkatu batera egokitze garaian zailtasunak dituzten pertsonen duten arriskua. Arrisku horri aurrea hartzeko, dio txosten bateratuak, handiagotu egin beharko dira pertsona horiek enplegua aurkitzeko aukerak, lan-esku mota hori eskatzen duten merkatuak sortuta (zerbitzuak pertsonen, esaterako), eta finantza pizgarriak emanez, hala nola laguntza pertsonalizatuak eman, gutxieneko soldata nahikoa ezarri edo murrizketa fiskalak aplikatu laneko errenten gainean.

Grafikoa 5. Gizarte-kohesioa bermatzea



Agerikoa da paradigma berriarentzat lan-merkatu malgu eta inklusibo bat lortzea erronka bat dela. Ez da erraza bermatzea hazkundeak eta enpleguaren sorrerak gizarte-kohesio handiagoa ekarriko dutela. Izan ere, giza kapitalen egiten den inbertsioa handitzera bideratutako politikak inplementatzeko aurrerapena eman den arren, horretarako heziketa eta kualifikazioak hobetuta, oraindik ere nolabaiteko atzerapena dago langileen eta enpresen egokitze gaitasuna hobetzera bideratutako politiketan, batez ere enpleguen arteko trantsizioak errazteko garaian. Egokitze zailtasun horren konponbidea litzateke, Batzordearen arabera, kontratuen inguruko legedia erreformatzea eta formazioan inbertsio handiagoa egitea.

Agerikoa da paradigma berriarentzat lan-merkatu malgu eta inklusibo bat lortzea erronka bat dela. Ez da erraza bermatzea hazkundeak eta enpleguaren sorrerak gizarte-kohesio handiagoa ekarriko dutela

“Batzordearen ustez garrantzitsua da etengabeko formaziorako estrategia globalak inplementatzea eta giza baliabideetan inbertsio handiagoak egitea, bi elementu horiek ezinbestekotzat jotzen baititu Lisboako Estrategia lortu ahal izateko. Hala eta guztiz ere, Eurostategiak ematen dizkigun kopuruek erakusten dute langileek etengabeko formazioan izan duten parte-hartze handiagori dagokionez aurrerapena txikia izan dela oso, edo batere ez dela aurreratu. Arestian CESEk emanda-

ko hainbat irizpenetan azpimarratzen da etengabeko formazioak garrantzi handia duela langileen kualifikazioak, aukera profesionalak eta produktibitatea hobetzeko. Iraganean etengabeko formazioari buruzko konpromiso ugari burutu badira ere, gaur egun praktikan estatu kideek eta beste hainbat erakundek oraindik lan handia egin beharra dute esparru horretan. 2002. urtean Europako gizarte-solaskideek ekintza marko bat hitzartu zuten bizitza osoan zehar gaitasunak eta kualifikazioak garatu ahal izateko”.

Europako Batzorde Ekonomiko eta Sozialaren Irizpena (2008/C211/15), malgurtasunaren printzipio komunak lortze aldera: enplegu gehiago eta enplegu hobea malgutasunaren eta segurtasunaren bitartez.

1.3. MALGU-SEGURTASUNA

Jadanik aipatu den bezala, malgu-segurtasuna funtsean da lan-merkatuan malgutasuna izatea eta landunak enpleguan segurtasuna izatea.

Europako Batzorde Ekonomiko eta Sozialak honako adierazi du (2006/C/195/12) Irizpenean: “malgurtasunaren modalitate daniarra ereduia izan liteke gizarte oreka nola lor daitekeen erakusteko, bertan bateragarriak eginez hazkunde ekonomikoa, enplegu-tasa handia eta Ogasun publiko bideragarria” (...) eta malgu-segurtasun hori “ulertertzeko gakoa izan daiteke ulertzea malgutasuna eta segurtasuna nahitaez ez direla ideia kontrajarriak”. “Globalizazioaren eta enplegua beste herrialde batzuetara ihes egitearen aurrean, malgu-segurtasunak langileari segurtasun maila handia eskaintzen dio ekonomia eta gizarte alorretan, paradigmatikaren aldaketaren bitartez, enplegu segurtasuna izateari utzita eta aukera pertsonal berriak eskainita eta horren truke aldatzeko prest egoteko eskatuta, horrek dakarren arrisku mugatua onartuz”.

Ildo horretan bertan, Europako Batzordeak dio (2007) malgu-segurtasunak trantsizioa dakarrela bere baitan, “enpleguan segurtasuna” izatetik “enplegu segurtasuna” edo “enplegua izateko aukera” izatera igarota.

Hori horrela, lanpostuak zaintzea lehentasunezkoa izan beharrean orain lehentasuna du langileak babesteak. Eredu berri horren premisen arabera, lan-merkatu malgu eta inklusiboak, segurtasuna bermatzen dutenak, alegia, eraginkorrak izango dira langileei aldaketetara egokitzeko aukera ematen badiete, baita lan-merkatuan egoteko eta lan-bizitzan aurrera egiteko aukera ematen badiete ere.

Helburu hori lortzeko asmoz, malgu-segurtasunaren ereduak pertsona landunaren ibilbide profesional osoan zehar etengabeko forma-

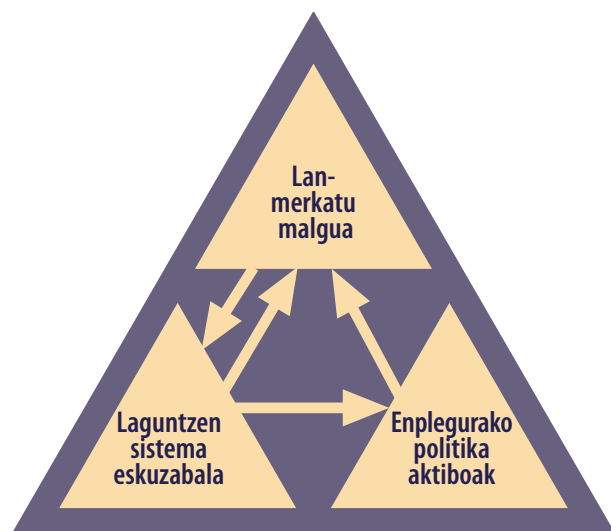
Malgu-segurtasunak trantsizioa dakar bere baitan, “enpleguan segurtasuna” izatetik “enplegu segurtasuna” edo “enplegua izateko aukera” izatera

ziorako politikak aplikatzea ere defendatzen du, horien “enplegarritasuna” bermatu ahal izateko. Aldi berean, berrantolaketa prozesuak bezalako elementuen aurrean, lanpostu zehatzen babes hutsa ez-eraginkorra gerta liteke. Arrazoi hori dela eta, langileek segurtasun konzeptu berriak behar dituzte, lan espezifikotik hartago doazenak eta enplegu berrietarako trantsizioak bermatzen dituztenak.

Maila politikoan, hirurogeiko hamarkadatik aurrera Danimarkak lanerako formaziorako sistema global publikoa garatu du (osagarria eta etengabea), eta horren onuradun lanean ari diren langileak zein langabezia ari direnak izan daitezke. Horren ondorioz, lan-eskua, oro har, errazago egokitzen da aldaketan aurrean. XX. mende osoan zehar gizarte-solaskideek zeregin garrantzitsua izan zuten (eta gaur egun ere hala izaten jarraitzen dute) erabaki publikoak hartu eta aplikatzeko garaian. Zeregin hori, Europako gainerako herrialde gehienetan ez bezala, finkatu egin zen, baita 1993-1994 eta gero ere. Europako Batzorde Ekonomiko eta Sozialaren Irizpena (2008/C211/15), malgutasunaren printzipio komunak lortze aldera: enplegu gehiago eta enplegu hobea malgutasunaren eta segurtasunaren bitartez.

Kongshøj Madsen (2002) Danimarkako Aalborg-eko irakasle eta malgutasunaren defendatzaile sutsuak 2002. urtean malgutasunari buruzko interpretazioa argitaratu zuen. Autore horrek paradigma “urrezko triangelu” bat bezala aurkezten du, hiru printzipioz osatua:

Grafikoa 6. Malgu-segurtasunaren urrezko triangelua



Iturria: Madsen, K. (2002).

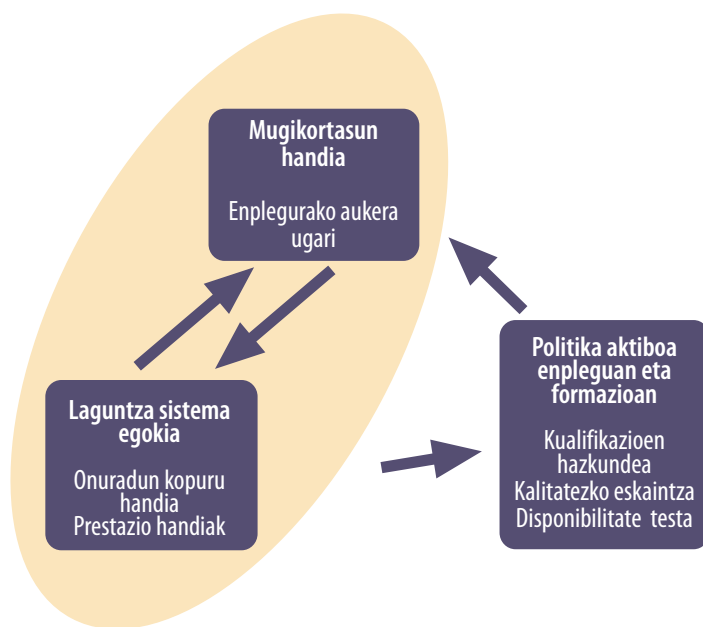
Honela osatzen da Danimarkako urrezko triangelua: langileen mugikortasun handia eta enplegua babesteko erregimen liberala; babes sozialaren sistema zabal bat langabetuentzako onurekin; eta lan-merkatuaren politika aktiboak, non enpleguak eta prestakuntza-eskaintzak konbinatuko diren

lanerako mugikortasun handiagoa eta erregimen liberala enplegua babesteko; gizarte babeserako sistema zabal bat langabeei onurak eskaintzen dizkiena; eta lan-merkatuaren politika aktibo bat, enpleguak eta formaziorako eskaintzak konbinatzen dituena.

Madsenek egindako interpretazioa bat dator Europako Batzorde Ekonomiko eta Sozialak “Malgurtasuna: Danimarkako kasua” izeneko Irizpenean eskaintzen duenarekin. Irizpen horretan baieztatzen da lan-merkatuan Danimarkako ereduari “urrezko triangelua” izena eman zaiola; izan ere, honako ezaugarriak ditu: kontratatzeko arau malguak —horien ondorioz malgutasun numeriko handia dago: lan-eskuaren %30 urtero aldatzen du lana; urtero enpleguen %10 sortzen da; urtero enpleguen %10 desagertzen da—, laguntza-sistema eskuzabala —gizarte babesa eskaintzen duena: 150.000 lagun dira laguntza horien onuradun, prestazioak handiak izanik, 4 urteko eperako— eta aktibaziorako eta formaziorako neurri eraginkorrak —neurri horiek langabetuak lana bila dezaten animatzeaz gain, aldi berean lan-merkatura sartzeko beharrezko kualifikazioa eskaintzen diete: kualifikazioak hobetzeko aukera, kalitatezko eskaintza, disponibilitatearen inguruko testak—.

Danimarkako urrezko triangelua antolatua dago, beraz, Europako Batzorde Ekonomiko eta Sozialak aurkeztutako irizpideen arabera, hiru puntu kontuan izanik: langileen mugikortasun handia, laguntzak ematen dituen sistema egoki bat eta politika aktiboa enplegu eta formazioaren alorretan.

Grafikoa 7. Malgu-segurtasunaren ardatzak



Iturria: Europako Batzorde Ekonomiko eta Soziala (2006).

Malgu-segurtasunak jatorria du Ongizate Estatuak garatu zen herrialdeetako batean, Danimarkan, hain zuzen ere, eta orain dela hamarkada gutxi batzuk haien artean bateraezinak ziruditen abantailak sortu ditu herrialde horretan: enplegu-tasa baxua, kalitatezko enplegua eta gizarte-zerbitzu onak

Malgu-segurtasunak jatorria du Ongizate Estatuak garatu zen herrialdeetako batean, Danimarkan, hain zuzen ere, eta orain dela hamar markada gutxi batzuk haien artean bateraezinak ziruditen abantailak sortu ditu herrialde horretan: enplegu-tasa baxua, kalitatezko enplegua eta gizarte-zerbitzu onak. Azken finean, lorpen horiek bideragarria egin dute lan-merkatuan malgu-segurtasuna izatea, laneko baldintzak doitu, eta aldi berean, bermatu egin dute gutxieneko diru sarrierak kobratzea.

Herrialde bakoitzak bere historia propioa da, eta Danimarkakoan dauden hainbat elementu berezkoak dira eta, bere historia eta tradizioarekin gertatzen den bezala, ezinezkoa da horiek esportatzea. Danimarkako ereduak gizarte lankidetzaren tradizio luze baten emaitza da, eta horren oinarrian daude gizarte-eragileen, administrazioaren eta enpresen arteko adostasuna eta elkarrekiko errespetua. Hain zuzen ere, laneko koaderno honen hirugarren atalak ereduak hazteko behar duen ingurune egokian gutxienez eman behar diren alderdi kultural eta politikoak aztertu eta sakondu egingo ditu. Ildo horretan, lan-merkatuaren borondatezko erregularizazioa —gatazkak inplikaturik dauden alderdiek haien artean konpontzea— izan da 2003. urtera arte gizarte-solaskideen jarduna arautu duen printzipio nagusia; data horretan Europar Batasunak uko egin zion gizarte-solaskideen aldetik irizpide independenteak aplikatzea onartzeari. Data horretatik aurrera, Danimarkak lege osagarriak promulgatzen ditu.

Ia XX. mende osoan zehar Danimarkako enpresek askatasun ia erabatekoa izan dute langileak kontratatzeke eta kaleratzeko, langabezia-prestazioen sistema garatzen zen bitartean. “Hortaz, ikuspuntu historikotik begiratuta, lan-merkatu daniarraren sistemak alde batetik enpresaburuek kontratatzeke eta kaleratzeko araudi malgua izan dadin duten interesa adierazten du, eta, beste aldetik, langileen interesa ere jasotzen du, alegia segurtasun ekonomikoa izateko interesa, lan-merkatuaren bilakaera edozein dela ere. Hori guztia, enplegurako politika aktiboaren, eta formaziorako eta kualifikazioak lortzeko markoaren barruan ” (EAPN, 2006).

Horiek horrela, malgu-segurtasunaren jatorrizko paradigma Danimarkako sistemaren testuinguruan kontsideratu behar da eta, orokorrean, kontuan hartu behar da Ongizate Estatuak eta antolaketa sistema sendo batek osatzen duten testuingurua. Bereziki garrantzitsua da, testuinguru honetan nabaria da oso, gizarte-solaskideek erabaki politikoak hartzeko eta lan-merkatuarentako eta formaziorako politikak inplementatzeko garaian duten zeregina. Gizarte-solaskideek informazio

Malgu-segurtasunaren jatorrizko paradigma Danimarkako sistemaren testuinguruan kontsideratu behar da eta, orokorrean, kontuan hartu behar da Ongizate Estatuak eta antolaketa sistema sendo batek osatzen duten testuingurua

eta ezagupen garrantzitsuak dituzte lan-merkatuari buruz, eta, hori dela eta, azkar identifika ditzakete dauden beharrak, eta era fidagarrian, gainera. Eta, langileen kualifikazioari dagokionez, langile kualifikatuaren eskaintza ez bazaio modu batean edo bestean eskaerari egokitzen, langabezia-sorospen eta bestelako transferentziei dagokien gastu publikoa handiegia izango litzateke (Europako Batzorde Ekonomiko eta Soziala, 2006).

Hortaz, eredu hori enplegu gehiago sortzeko tresnatzat hartuta, adierazten da “enpleguaren egiturak aldatzen ari direla, lanerako baldintzak aldatzen ari diren bezalaxe. Nolanahi ere, laneko baldintzen oinarritzko elementuetan nolabaiteko aldaketa eredu bat adieraztea zaila da oso, lan-merkatua aztertu dutenen arabera, lan-merkatuaren gaur egungo ezaugarri nagusia gero eta aniztasun handiagoa izatea baita. Antzemandako aldaketa horien azpian batera doazen bi indar daude: malgutasuna eta segurtasuna, baita bi indar horiek orekatzeko modu berriak bilatzea ere” (LANE, 2006). Horretaz gain, Europako Batzordeak azpimarratzen du beharrezkoa dela enpleguan segurtasuna eta malgutasuna izatea, eta hori jarduera produktiboak eskatutako malgutasunarekin konbinatzea. Esaten zen bezala, enplegurako politiken jorerak markatzen dituztenentzat, malgu-segurtasuna funtsezko kontzeptua da, eta bere baldintzak lan-merkatuan bertan garatu behar dira.

Malgu-segurtasunak Europako esparru sozioekonomiko askotan aldeko iritzia jasotzen du. Iritzi horiei jarraiki paradigma, Lisboako Estrategiaren ildoan, enplegu-tasa handia eskaintzen duen paradigma da, hazkunde iraunkorra duena eta gizarte babes handia eskaintzen duena. Gizarte orekaren planteamendua (hazkunde ekonomikoa, enplegu-tasa handia eta Ogasun Publiko bideragarria bateragarriak egiten dituen) erakargarria da eta gero eta maizago erreferentziatzen hartzen ari da Europako herrialde askotako politika sozial eta ekonomikoak bideratzeko.

Lan-merkatuen malgutasuna eta segurtasuna sustatzeak dakartzan inplikazioak ondorengo zazpi puntuetan laburbil daitezke (Fresno 2006):

- Aztertzea, eta beharrezkoa izanez gero doitzea, lan-kontratuen malgutasun mailak.
- Dauden kontratu motak berraztertzea eta zabaltzea, enplegua eskaintzen eta eskatzen dutenen aukerak sustatzeari begira.
- Egiatzea segurtasun egokia dagoela langile guztientzat (edo zein lan-kontratu mota dutela ere). Saihestea eta aurrea hartzea “kontratu finkoa” duten langileen eta “kanpoko” behin-behine-

Gizarte orekaren planteamendua (hazkunde ekonomikoa, enplegu-tasa handia eta Ogasun Publiko bideragarria bateragarriak egiten dituen) erakargarria da eta gero eta maizago erreferentziatzen hartzen ari da Europako herrialde askotako politika sozial eta ekonomikoak bideratzeko

ko langileen artean sor litezkeen fragmentazio eta diskriminazio egoerak sortzeari.

- Saihestea Aldi Baterako lana ematen duten Enpresak sortzeari eta garatzeari ezartzen zaizkien eragozpenak (ABLE).
- Sustatzea laneko denboraren malgutasuna, erakundeen modernizazioa eta hobekuntza lortze aldera.
- Lanaldi partzialeko kontratuak sinatzeko eragozpenak saihestea.
- Gizarte babeserako sistemak egokitzea. Mugikortasuna eta lanbizitzaren estadioren arteko trantsizioa ahalbidetzea.

Malgu-segurtasunak, dagoeneko adierazi den bezalaxe, bere definizioan jasotzen du tentsioa dagoela bi tradizio sozioekonomiko kontrajarriren elementu esanguratsu eta bereizgarrienetakoak bateratzeko: tradizio liberala, malgu-segurtasunarekin, eta tradizio progresista, segurtasunarekin. Tradizio liberalari dagokionez, laneko egonkortasunaren eta kaleratzeen arteko erlazioa ematen dela eta, lorpen sozialak nolabaiteko arriskuan jartzen direlako ustea dago eta landunaren arriskua prekarietate egoeran sartzekoa.

Logika horren barruan, malgu-segurtasunaren paradigmatik sorrazten duen mesfidantza handienetako bat da, agian politika liberala, neoliberala nahiago baldin bada, ezkutatzeko erabiltzeko aukera ote dagoen; mekanismo eta justifikazio desberdinak izango dituen politika, baina lehentasun bera ezarriko duena, alegia, produkzioerako sistemak eta ondasun eta zerbitzuen banaketa babestea gizarte eskubi-deen kaltetan, produkzioerako sistema kapitalistaren eta eskubideak bermatzen dituen Estatuaren arteko tentsio handiko hamarnaka urtetako debataren bidez lortutako eskubide horien kaltetan. Eredua gaitzesten dutenak edo, gutxienez, ereduan konfiantzarik ez dutenak, gizarte-eragileak dira, jakina, batez ere sindikatuak eta herritarren lan eskubideetan atzera egingo dela uste duten eragileak.

Ereduarekiko mesfidantza laburbiltzeko, adierazi behar da beldurra dagoela malgu-segurtasuneko politika batek ez ote dion malgutasunari garrantzi handiagoa eskainiko, kaleratzeko erraztasun bezala ulertuta, segurtasunari gutxiago eskaintzeko.

Malgutasunak suposatzen duen elementu liberalean sakontzeko, nazioarteko erakunde ekonomiko handientzat, Lankidetzak eta Garapenerako Europako Erakundeak edo Nazioarteko Moneta Funtseko erakundeentzat esate baterako, lan-merkatuen funtzionamenduan murrizketa handiegiak ezartzen dituzten arauak aplikatzen dira, gehiegizko interbentzionismoa, edo babes handia (Caixa, 2006). Hori dela eta, lana

Ereduarekiko mesfidantza laburbiltzeko, adierazi behar da beldurra dagoela malgu-segurtasuneko politika batek ez ote dion malgutasunari — kaleratzeko erraztasun bezala ulertuta— garrantzi handiagoa eskainiko segurtasunari baino

sortzea sustatzeko erreforma estrukturaletan sakondu beharra dago zurruntasuna arintzeko eta malgutasunaren aldeko apustua egiteko.

Hala eta guztiz ere, erakunde sindikal gehienen ustez, malgutasunaren adierazle agerikoena prekarietate egoeran lanean aritzen direnen kasua da, bazterkeria eta egokitze-prozesuen inguruko atalean ikusi den bezalaxe.

Beldur horren azpian dagoen sinesmen baten arabera, nahikoa hedatua, aldaketa sozialeko prozesuak funtsean “goitik” gertatzen diren aldaketa prozesuak dira, “dakitenek” dituzten baliabide eta ezagupe-
nen ondorioz ematen direnak (Subirats, 2005). Malgu-segurtasunari heldzeak, ordea, sinesmen horizontalago bat beharko luke, gizarte-eragileek paper aktiboagoa bereganatuta, ereduarekiko mesfidantza adierazten dutenak ere sartuta, era horretan herritarren eta instantzia politiko eta erakundeen artean sortu den bretxa murriztu ahal izateko.

“Lan-merkatuan, malgurtasunaren sistema daniarrak merkaturko ekonomia liberalaren dinamismoa eta, gizarte ikuspuntutik begiratuta, mota eskandinaviarreko Ongizate Estatu batek eskaintzen duen segurtasuna (zerbitzu publiko unibertsalak eta soldata nibelazioa) konbinatzen ditu. Ikuspegi zabalago batetik begiratuta, aukera politiko baten ondorioa da: utzi egiten da bakoitzak bere lan-bizitzari buruzko erabakiak har ditzan eta baliabideak banatu egiten dira jarduera eta aurrekontu publikoen bitartez. Horrek kohesioa sortzen du gizartean, soldata nibelazio handi eta gizarte tentsioen desaktibazioari esker, eta langileari segurtasuna ematen dio egokitzeko eta sistemaren malgutasunari aurrea hartu ahal izateko”.

“Edukiei dagokionez, lan-merkatuaren politika dagoeneko ez dago erregulaziora bideratua, eta orain beharrak asetzera bideratzen da, baita egoera zehatz batzuk konpontzeko presatutako neurriak aplikatzera ere”.

Europako Batzorde Ekonomiko eta Sozialaren Irizpena (2008/C211/15), malgurtasunaren printzipio komunak lortze aldera: enplegu gehiago eta enplegu hobea malgutasunaren eta segurtasunaren bitartez.

Hori dela eta, paradigma garatzerakoan ez da ahaztu behar helburua partekatua behar duela izan, eta helburu hori aurreko puntuan aztertutako helburua dela: lan-merkatu malgua, bai, baino inklusiboa ere bai.

Danimarkako lan-merkatuan, lan-merkatuaren mugikortasun handia murriztu egiten da, nabarmen gainera, enplegatzailerak langileek

Testuinguru horretan, etorkinen kopuru handi batek zailtasunak ditu lan-merkatu horretan finkatzeko, eta horrek integratzeko aukerak murriztu egiten dizkie

formaziorako ekintza osagarrietan parte har dezaten duten interesa; horrek batez ere kualifikaziorik gabeko lan-eskuari eragiten dio. Tes-tuinguru horretan, etorkinen kopuru handi batek zailtasunak ditu lan-merkatu horretan finkatzeko, eta horrek integratzeko aukerak murriz-tu egiten dizkie. (Etorkinen eta haien ondorengo formazio maila batez besteko maila nazionalaren azpitik dago, baina aurreikuspenek adierazten dute gero eta lanpostu gehiago jartzen ari direla horien es-kura, egungo demografiaren bilakaera kontuan izanda).

ELK sindikatuan bereziki kezkatzen gaitu “lanaren arloko zu-zenbidea modernizatzeko” ideia bidez Lisboako Estrategia aplikatzerakoan izan den porrota ezkutatu nahi izateak. Estra-tegia horren bidez Europako ekonomia lehiakorragoa izatea lortu nahi zen, jarduera produktiboaren balio erantsia handitu-ta, berrikuntza, garapen teknologikoa eta landunen kualifika-zioaren bitartez, eta Europako gobernuen porrot horretan izandako erantzukizuna ezkutatzea eta porrota laneko erre-gulazioari eta langileen eskubideei leporatu nahi izatea da gure kezka” (Langileen Batzordeak, 2007).

Gutxieneoak finkatzeko eta liberalizazio arriskuarekin eta gizar-te lorpenen atzerapen arriskuarekin zerikusia duten politikak mugat-zeko asmoz, jadanik aipatutako Pobreziaren kontrako borrokarako Europako Sareak hainbat eskaera egiten ditu, malgu-segurtasunaren garapenarekin batera eman behar diren oinarri gisa:

- Malgu-segurtasuna estrategia global eta integratu batean gara-tzea, lan duina, errenta duina eta gizarte babes handia lortzeko.
- Errenta eta diru kopuru egokia bermatzea, bizitza duina egin ahal izateko.
- Zerbitzuak eskuratzeko sarbidea bermatzea.
- Inklusioa eta enpoderamendu aktiboak.
- Promozionatzeko aukera ematen duen enplegua babestu eta sustatzea.
- Sustatzea bizitza osoan zehar ikasten jarraitzeko aukera izatea.
- Pobrezia/jarduera ezaren tranparen gaiari heltzea, enplegua bene-tan errentagarria izan dadin eginez.
- Inbertsioa malgutasunean, enpleguaren beharrak asetzeko.
- Eragin fiskala gainbegiratzea eta ebaluatzea.
- Parte-hartzea eta gizartea: Guri buruzko ezer ez gu gabe!

Bai katalizatzaile moduan bai eragile nagusi moduan, malgu-se-gurtasunaren paradigma ezin da enplegurako politiketatik kanpo az-

Danimarkako lan-merkatuak entitate dinamikoa dela erakutsi du, arduradun politikoen eta gizarte-solaskideen elkarlanaren bitartez, lanpostu berri eta lehiakoragoak sortzeko gaitasuna duen lan-merkatua dela, alegia

tertu, ezta ukitu ezin diren beste hainbat kontzeptutatik kanpo ere, hala nola konfiantza eta kultura.

Ildo horretan, globalizazioak Danimarkan ere eragina utzi du. Duela zenbait urte ezkerro, herrialde horretako enpresa batzuk itxi edo lekualdatu dira, erabat edo partzialki, soldata baxuagoko kosteak dituzten beste herrialde batzuetara. Gai hori erronka izan da Danimarkako sistemarentzat, eta enpresa horiek itxita konpondu da. Danimarkako lan-merkatua entitate dinamikoa dela erakutsi du, ardura-dun politikoen eta gizarte-solaskideen elkarlanaren bitartez, lanpostu berri eta lehiakorragoak sortzeko gaitasuna duen lan-merkatua dela, hain zuzen ere.

Ondorengo taulak eredu horren definizio batzuen berri ematen du.

Taula 1. Malgu-segurtasun kontzeptuak (I)

<p>Jerôme Gautier, Reims-eko Unibertsitatearen eta Goi Eskola Normaleko irakaslea</p>	<p>“Malgutasuna lan-merkatuan langileentzako segurtasun egokiarekin konbinatzea”. Malgu-segurtasunaren funtsezko ideia bat da kontua dagoeneko ez dela bizitza osorako enplegua babestea, trantsizioak babesteak baizik, horretarako neurri aktiboak erabilia. OCDEko gizarteek indibidualizatorako eta heterogeneotasunerako joera handia dute: orain pertsona bakoitza banakako oinarri baten gainean tratatu behar da, eta ziklo profesionalean zehar banako bat bezala lagundu behar zaio; langilea enplegu baten eta beste baten arteko trantsizioetan laguntzeko ikuspegia dinamikoa, longitudinala da; orain helburua enplegarritasuna mantentzea da.</p>
<p>Wim Kok Report (Jobs, jobs, jobs...2003)</p>	<p>“Europar Batasuneko ekonomiak aldaketaren aurrean izan dezakeen erreakziorik onenak lan-merkatuan malgutasun handia aplikatzea eskatzen du, lanaren antolaketa modernoaren eta kontratuen eta lanaren hitzarmen aniztasunaren bitartez. Eta horrek arrakasta lor dezake soilik malgutasuna langileentzako segurtasunarekin konbinatzen baldin bada, segurtasuna lan-merkatuan mantentzeko eta aurreratzeko gaitasun terminoetan ulertuta. Malgutasuna langileen eta enpresaburuen interesen artean dagoenetik, komenigarria da gizarte-eragileak ere gai honetan inplikatzeko”.</p>
<p>EB(JER 2006)</p>	<p>“Malgutasunaren eta segurtasunaren arteko oreka mantentzeko, lan-merkatuaren segmentazio arriskua handitu gabe, lau osagai behar dira nahitaez: lehenengo eta behin, kontratu bidezko akordioak behar bezain malguak izatea langileentzat eta enpresaburuentzat, era horretan lan-harremanak beharren arabera gauzatu ahal izateko. Saihestu egin beharko litzateke kontratu mota gehiagi egotea eta kontratu mota horien arteko nahikoa homogeneousuna egon beharko luke, kontratuen arteko trantsizioak errazagoak izan daitezkeen. Bigarrenik, lan-merkatuaren politika aktiboek lan batetik beste batera pasatzeko trantsizio epeak lagundu beharko lituzkete, baita langabeziatik edo jarduera eza egoeretatik lanean hasi bitarteko epeak ere. Hirugarrenik, langileei bizitza osoan zehar etengabeko formaziorako sistema sinesgarriak eman beharko litzazkieke, karrera osoan zehar horien “enplegarritasuna” bermatzeko. Eta, azkenik, gizarte-segurantzako egungo sistemek bermatu egin beharko lukete langile guztiak behar bezala babestuak egotea lan-merkatutik kanpo daudenean eta laneko mugikortasuna eta lanen arteko trantsizioa babestea”.</p>

Taula 1. Malgu-segurtasun kontzeptuak (II)

OCDE (Employment Outlook 2004)	“Enplegua eta helburu sozialak bateratzea xede duen politika eragingarriak, alde batetik, enpleguaren babesa erregulatzeke maila apala eta langile berriei “lanean hasteko” laguntza (lana bilatzeko laguntza, berriro laneratzeko zerbitzuak...) ematen dieten zerbitzuekin konbinatzea eskatzen du, horrela enpresaburuentzat erakargarriagoa izan dadin. Bestetik, eta aurrekoaren kontrapartida gisa, pertsonak era aktiboan parte hartu behar dute lana bilatzen, edota gutxienez ere laneratzeko aukerak hobetzeko behar diren urratsak eman behar dituzte, lanerako kualifikazioa hobetzeaz lana aurkitzeko aukerak areagotuz.
Peter Auer	“Lan-merkatuaren politika aktiboan balantzea, malgutasuna eta segurtasuna konbinatzeko helburuarekin. Malgutasuna, egonkortasuna eta segurtasuna, aldaketa estrukturalak eta langileen segurtasun beharrak egokitzeko. Proposatzen du “mugikortasun babestuko” politika bat burutzea lan-merkatuan, eta horiekin batera lan-merkatuan malgutasuna eta segurtasuna konbinatzea helburu duten politika aktiboak gauzatzea”.
T. Wilthagen	“Estrategia politiko bat, sinkronikoki eta nahita, lan-merkatuen, lanaren antolaketaren eta lan-harremanen malgutasuna handitzea helburu duena, alde batetik, eta, beste alde batetik, segurtasuna ere handitu nahi duena —segurtasuna enpleguan eta gizarte-segurantzian, batez ere lan-merkatutik kanpo dauden talde ahulentzat—”.
P. Kongshøj Madsen	Danimarkako esperientzian oinarrituta, malgu-segurtasunaren kontzeptua urrezko triangelu baten antzera aurkezten ditu: a) mugikortasun handiagoa lanean eta enplegua babesteko erregimen liberala; b) gizarte babeserako sistema eskuzabala eta oso hedatua (onurak langabeentzat eta onurak aseguruik ez duten lagunentzat); c) lan-merkatuaren politika aktibo bat, enpleguak eta formazioerako eskaintzak, disonibilitate irizpideak eta zigorrak dituztenak, konbinatzen dituena.
Vladimir Spidla (Europar Batasuneko Komisarioa 95ean, Lanaren Nazioarteko Konferentzia, 2006)	“Malgutasunak ez du esan nahi segurtasuna lanean, baizik eta norbanakoaren segurtasuna adierazten du enpleguaren fase guztietan zehar. Helburua ez da kaleratzeak saihestea, helburua da lana galtzen duen orok ahalik eta eperik laburrenean beste bat aurkitzea, eta bitartean horretan laguntza ekonomikoa jasotzea. Horrek eskatzen du heziketan eta formazioan inbertsioak egitea eta lan bila ari direnei laguntza aktiboa ematea. Ikuspegi hau enpresen interesei ere badagokie, nahi izaten dutelako behar duten lan-eskua aldi berean malgua izatea eta gaitua egotea”.

Iturria: Langileen Batzordeak — Komunikazio eta Garraioko Federazioa (2007): Agiri eta analisi federalak. Malgu-segurtasuna

Baliteke malgu-segurtasuna integratzen duten elementuak definitio komun bat ez izatea; hori horrela, malgutasunaren hainbat alderdi segurtasunaren beste hainbatekin konbinatzerakoan litekeena da konbinazio kopuru mugagabea izatea, formazioa bezalako beste neurri batzuen laguntzaz.

Wilthagenek —ustez malgu-segurtasunaren kontzeptuaren asmatzailea— segurtasun eta malgutasunari buruz sortutako taula baliagarria izan daiteke marko sozioekonomiko desberdinen testuinguruetan

: **Baliteke malgutasunaren hainbat alderdi segurtasunaren beste hainbatekin konbinatzeko kopurua mugagabea izatea, formazioa bezalako beste neurri batzuen laguntzaz**

zer neurri diren beharrezkoak eta aplikagarriak erabakitzeko garaian (ELK, 2007). Taula garatzeko, lehendabizi beharrezkoa da oinarriko bi kontzeptuetan hainbat zehaztapen egitea:

SEGURTASUNA

- Segurtasuna lanean kontzeptuak adierazten du enplegataile zehatz batekin lanpostu bat izateko segurtasuna maila.
- Segurtasuna enpleguan kontzeptuak adierazten du lan batean mantentzeko segurtasun maila (ez nahitaez enplegataile berarekin). Enplegarritasuna gakoa da enpleguaren segurtasunean.
- Gizarte-segurantzari egindako sarrerak segurtasuna babestean adierazle dira, lana bukatzen den kasuetan ordaindu egiten baitu.
- Segurtasuna eta malgutasuna konbinatzeak aukera handiagoak ematen ditu lana, familia eta gizarte ardurak bateragarriak egite-

Wilthagenek segurtasun eta malgutasunari buruz sortutako taula baliagarria izan daiteke marko sozioekonomiko desberdinen testuinguruetan zer neurri diren beharrezkoak eta aplikagarriak erabakitzeko garaian

Taula 2. Malgutasuna segurtasunean

	Segurtasuna lanpostuan	Malgutasuna enplegarritasunean	Gizarte-segurantza	Segurtasun konbinatua
Kanpoko malgutasun numerikoa	Kontratu motak. Lanpostuan babestean inguruko legedia. Erretiro aurreratuak.	Kolokazio-enplegu zerbitzuak. Etengabeko formazioa eta formazioa bizitza osoan zehar.	Konpentsazioa langabezian egoteagatik. Bestelako gizarte onurak. Gutxieneko soldatak.	Kaleratzeen kontrako babesa, maila desberdinen markoan.
Barneko malgutasun numerikoa	Aste gutxitako lanak. Lanaldi partzialeko kontratuak.	Legedia eta babesa langabeziari. Etengabeko formazioa eta formazioa bizitza osoan zehar.	Onura osagarriak lanaldi partzialari. Ikasketak onartzea. Onura gaixotasuna dela eta.	Baimen mota desberdinak. Lanaldi partzialeko pentsioa.
Malgutasun funtzionala	Lana aberastea. Formazioa. "Lana alokatzea" (labour leasing). Azpikontatazioa. Kanpora ateratzea.	Formazioa bizitza osoan zehar. Lanean txandakatzea. Lan taldeak. Polibalentzia.	Lanpostu zehatz batean egotearekin zerikusia duten ordainketa sistematik.	Borondatezko doikuntzak lan denborari dago-kionez.
Lanaren kosteak/ Soldata malgutasuna	Lan doikuntzak laneko kosteei dagokienez. Soldata eskalen murrizketa gizarte segurantzaren ordainketetan.	Aldaketak gizarte segurantzari egindako ordainketetan. Enplegu-sorospenak. Onurak lan egiten duenari.	Hitzarmen kolektiboak eta soldatak. Onurak astean egindako lan motzetara doituak.	Doikuntzak laneko denboran.

Iturria: Wilthagen, T., Tros, F. (2004): The concept of flexisecurity: a new approach to regulating employment and labour markets. Transfer, 10 lib., 2. zk.

ko: horrek inplikutzen du hainbat arrazoiengatik bajak eta baimenak eskatzea, aitatasun edo gaixotasun baxa, baxa ikasketengatik, karrera etetea edo urte sabatikoak, esate baterako.

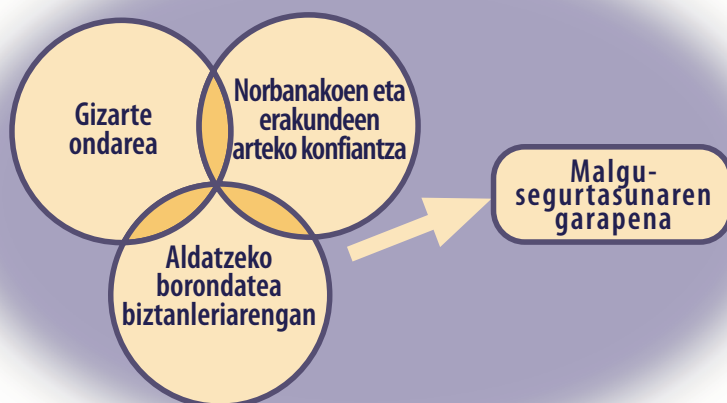
MALGUTASUNA

- Kanpoko malgutasun numerikoa: kaleratzeko eta kontratatzeko erraztasuna.
- Barneko malgutasun numerikoa: bere gain hartzen ditu ordutegiak aldatzeko erraztasunak (lan aldaketa, aldaketak garaien arabera, eta lan-ordutegi aldakorrak).
- Malgutasun funtzionala: inplikutzen du langileei lan mota desberdinak egiteko eskatzeko erraztasuna, eta langileei lana aldatzeko edo gaitasunak aldatzeko erraztasunak ematea (enpresa berdinen barruan ere bai).
- Soldaten inguruko malgutasuna: norbanakoen funtzioen arabera soldata doitzeko erraztasuna deskribatzen du.

Estrategia politiko gisa, uler liteke zehaztapen horien ezaugarri orokor batzuk herrialde desberdinetan edo marko berezietan aplikatu litezkeela.

Modu partikularrean, gizarte ondarea, norbanakoen eta erakundeen arteko konfiantza eta herritarren artean aldatzeko borondatea zenbat eta handiagoak izan, orduan eta errazagoa izango litzateke paradigma hau garatzea (Europako Batzorde Ekonomiko eta Soziala, 2006).

Grafikoa 8. Malgu-segurtasunerako kultura-faktoreak



Herrialde komunitarioentzako malgutasunaren zortzi printzipio komunak, Europako Batzordeak proposatuak, honakoak dira:

Gizarte ondarea, norbanakoen eta erakundeen arteko konfiantza eta herritarren artean aldatzeko borondatea zenbat eta handiagoak izan, orduan eta errazagoa izango litzateke paradigma garatzea

- Europar Batasunak hazkunderako eta enplegurako sortutako estrategiaren aplikazioa indartzea eta Europako gizarte eredua sustatzea.
- Oreka egokia lortzea eskubide eta erantzukizunen artean.
- Malgu-segurtasuna estatu kideen egoera, behar eta helburuen arabera egokitzea.
- Murriztea kontratu prekarioa duten langileen eta lanaldi osoko enplegu finkoak okupatzen dituzten langileen artean dauden diferentziak.
- Langileei laguntzea karreran (barrukoa) eta lan-merkatuan aurrrera egiten (kanpokoa).
- Genero berdintasuna laguntzea eta aukera berdintasuna sustatzea.
- Politika orekatuak prestatzea, gizarte-solaskideen, botere publikoen eta gainerako eragile interesatuen arteko konfiantzazko giroa sortzeko.
- Bermatzea malgu-segurtasunerako politiken kosteen eta abantailen bidezko banaketa eta aurrekontu politika sendo eta iraunkorrak izan daitezen lagundu.

Honakoak dira malgu-segurtasunerako kultura-faktoreak: gizarte ondarea, norbanakoen eta erakundeen arteko konfiantza eta aldatzeko borondatea biztanleriarengan

*2. 1. Ardatza: mugikortasuna
eta malgutasuna*

2. 1. ARDATZA: MUGIKORTASUNA ETA MALGUTASUNA

Malgu-segurtasunaren triangelua definitzen duen lehenengo ardatzaren barruan sartuko lirateke langileen garapen profesionalaren ezaugarri izan beharko luketen merkatuaren malgutasuna eta mugikortasuna. Testuinguru batean kokatzeko, malgutasunaren analisia egin aurretik, “lan-merkatu malgu eta inklusiboa” izeneko epigrafea erakutsi da. Epigrafe horretan adierazten zen ekonomiak trantsizio egoeran daudela, eta ekonomiaren globalizazioaren ondorioz sortutako eskakizunak direla eta, merkatuak malgua izan beharra daukala eta, horregatik, langileak mugikortasun handiko testuinguru batean daudela: enplegurako aukera handiak dituzte, urtero lan-eskuaren ehuneko handi batek aldatu egiten du lana eta enplegu asko sortu eta desagertzen dira epe labur batean.

Mugikortasuna enpleguan segurtasuna izatearekin kontrajarria egoten da. Enplegu baten kalitate mailaren berri izateko maiz erabiltzen den neurrietako bat da enplegu horrek eskaintzen duen segurtasuna. Lanpostua era iraunkorren okupatzea enpleguan segurtasuna izatearekin identifikatzen da. Hori horrela, lagun batek bi urtez jarraian lan iraunkorra baldin badu eta ez badu lan egiteari uztea edo lan malgu bat hartzea erabakitzen bere laneko segurtasuna handitu egiten da, baina, lan iraunkorra uzten badu, atsedean epe bat hartzeko edo lan malgu bat hartzeko, bere laneko segurtasuna murriztu egiten da (Muffels, Luijckx, 2005).

Mugikortasun handi batek emango lituzkeen aukerak ondorengoak dira: laneko karrera garatzeko aukera handiagoak, lan-eskuaren eskaintza eta eskaera hobeto egokitzea, eta lan-bizitza eta bizitza pertsonala bateragarriak egiteko aukera handiagoak.

Lan-merkatu malguaren arriskua, mugikortasun handikoa baita, prekarietatea da, batez ere kualifikazio txikiagoa, eta trebetasun edo gaitasun gutxiago dutenentzat, horiek, azken finean, ez baitira gainerakoak bezain enplegarriak.

Gaur egun, pertsonen bizitza ibilbideetan zalantzak eta arriskuak asko dira. “Jadanik ez dugu soilik desberdintasun ardatz bakar bat, funtsean bertikala (goian-behean) eta materiala, gaur egungo gizarteak askoz hauskorragoak dira, integrazio sozialeko loturak (barnean-kanpoan) askoz ahulagoak dira” (Subirats, 2007).

Enplegu baten kalitate mailaren berri izateko maiz erabiltzen den neurrietako bat da enplegu horrek eskaintzen duen segurtasuna. Lanpostua era iraunkorren okupatzea enpleguan segurtasuna izatearekin identifikatzen da

Malgu-segurtasuna ezaugarri duen markoa ezarri nahi baldin bada, gaur egun mugikortasun handia duen merkatu batera egokitzea (enpleguen arteko trantsizioak izanda) saihestu ezinezko erronka da. Europako goi mailako instantziek jadanik eman dute kezka horren berri. Adibide gisa, Enplegurako Europako Estrategiak ezarritako hiru lehenetasunetako bat da langileen eta enpresen egokitzeko gaitasuna hobetzea. Horretan sakontzeko asmoz, Europar Batasunaren Kontseiluak egindako Enpleguari buruzko txosten bateratua 2006/2007 izeneko agiriak jasotzen du lan-merkatuaren egoera hobetzera bideratutako neurriek, beste zeregin batzuen artean, langileen egokitzeko gaitasuna sendotu eta gaitasunak orokorrean garatzea lortu behar dutela.

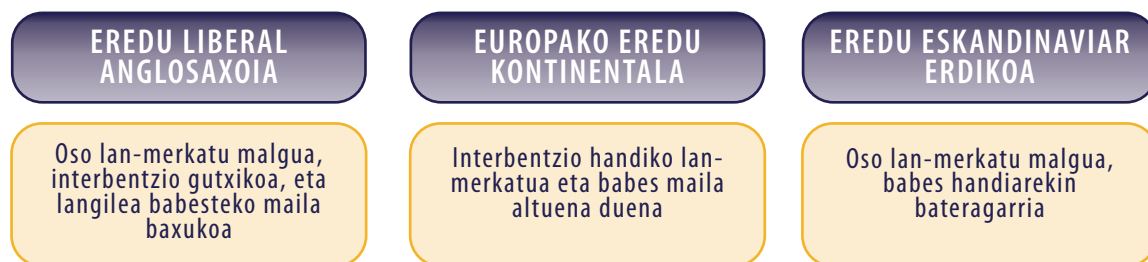
Gaur egun merkatuan kontraesana dago; izan ere, alde batetik atzerapena dago enpleguen arteko trantsizioei aurrea hartzeko gaitasuna hobetzera bideratutako politiketan —langileen eta enpresen egokitzapena— eta, aldi berean, lana “bizitza osorako” izateari utzi dio, eta, ondorioz, ez da lehen bezain garrantzitsua pertsonen bizimodua antolatzeke garaian.

Gizarte mailan debatea beti presente egonda ere, badago nolabaiteko adostasuna esateko lan-merkatuek behar bezain malguak izan behar dutela aldaketa ekonomikoa onartu ahal izateko, batez ere globalizazioaren ondorioz aldaketa ekonomiko nabarmena eman baita. Debatearen puntu horretan, eredu batzuei, frantziarrari kasu, leporatu egiten zaie bi hamarkadetan zehar “bizi bitarteko funtzionarioaren” eredu bultzatu egin dutela, herritar gehienek nahi luketen eredu, eredu horiek mugikortasun handiago bat eskatzen duen testuinguru berrira egokitzea eragotzita. Planteamendu horren egiturazko akatsen aurrean, politikak langabezia-sorospenak ematean zentratu dira; “bilakatzeari uko egin izanak pentsarazi die langabezia kalte-ordainak emanez konpon zitekeela, lanerako eskubideari jaramonik egin gabe, eta bitartean lan-zuzenbidea babestu eta langileen baldintzak hobetzea bilatzen zuten (...) lanaldia 35 orduetara jaitsita, adibidez, lanaldiaren eta soldataren arteko konpentsaziorik gabe” (EAPN, 2006).

Estatu mota desberdinen eta malgutasun politiken artean dagoen erlazioa era erraz batean adierazteko, hiru eredu desberdin aurkez daitezke: liberal anglosaxoia, oso malgua, ia ez da interbentzionista eta langilea babesteko maila txikia du; horren aurrean, Europako eredu kontinentala, interbentzio handikoa eta babes maila altuena duena. Azkenik, hirugarren eredu bat aipatu beharko litzateke, bitartekoa, eskandinaviarra bezalakoa, lan-merkatu malgua duena eta babes handiarekin bateragarria, hau da, malgu-segurtasuna (La Caixa, 2006).

Gaur egun merkatuan kontraesana dago; alde batetik atzerapena dago enpleguen arteko trantsizioei aurrea hartzeko gaitasuna hobetzera bideratutako politiketan eta, aldi berean, lana jada ez da “bizitza osorako”, eta, ondorioz, lanak ez du lehen bezala pertsonen bizimodua antolatzen

Grafikoa 9. Lan-merkatuen ereduak



Iturria: La Caixa (2006).

Gaur egun, eredu eskandinaviarrak erreferenteak dira. Hala eta guztiz ere ez da beti horrela izan. Orain dela hamarkada batzuk Danimarkak langabezia-tasa handiak eta hazkunde ahula izan zituen eta, egoera horren aurrean, gobernuak ekonomia zabaltzeari eta aktibatzeari ekin zion, eskaera handitzeko helburuarekin.

“Horrek esan nahi du lanaren alorreko politika aplikatzea berez ez dela nahikoa. Horrekin batera politika ekonomiko aktiboa gauzatu behar da, malgu-segurtasunari eragile pape-
ra eskainiz, nahiz eta eragile nagusia izan ez” (EAPN, 2006).

2.1. MUGIKORTASUNA ETA ENPRESA-KULTURA

Lan-merkatuan dagoen mugikortasunak enpresek duten antolamendu erarekin ere zerikusi handia du. Ekonomia testuinguru bakoitzak historia bat eta hainbat tradizio ditu atzetik. Enpresetan instalatutako lanaren antolaketaren ondorioz herrialdeen artean sortzen diren desberdintasunak aztertzeak lagundu egin dezake mugikortasun handiagoa izateari bidea emango dioten eszenatokiak begiztatzeko. “Lanaren eta funtzionamendu berritzailearen antolaketa” (Arundel, A.; Lorenz, E.; Lundvall, B.; Valeyre, A., 2006) izeneko agirian Europako herrialdeei buruzko ikuspegi konparatiboa proposatzen da, herrialde horietako enpresen antolaketa ereduaren arabera eginda. Ikuspegi horretan lau antolaketa mota proposatzen dira:

- Ikastearen kultura
- Produktibitatearen zentralitatea
- Antolaketa taylorista
- Antolaketa tradizionala

Ikastearen kulturen langileak bere arazoak konpon ditzan espero da eta, horretaz gain, jarrera proaktiboa ere izatea nahi da, aldaketei aurrea hartzen lagunduko dion jarrera izaten, hain zuzen ere. Izan

Ikastearen kulturen langileak bere arazoak konpon ditzan espero da eta, horretaz gain, jarrera proaktiboa ere izatea nahi da, aldaketei aurrea hartzen lagunduko dion jarrera izaten, hain zuzen ere

ere, egitura ekonomikoaren atal bat gaur egun ikasteko gaitasunaren eta sortzen diren arazo berri eta konplexuei erantzuteko gaitasunaren mende dago. Testuinguru horretan, talde- lana ez da bortxaz ezarrita-ko zerbait eta ez da partekatutako lanaren habitat soiltzat hartu behar, baizik eta sinergiak sortzeko aukera ematen digun bitartekotzat hartu behar da, pertsona aditu profesional batzuek modu zehatz batean definitutako arazoei konponbidea emateko ideia-jasaren teknika erabiltzen dutenean bezala, esate baterako.

Produktibitatearen zentralitateak ere arazoa konpontzea eta ikastea inplikatzeko du, baina kasu honetan arazoak definituago daude eta horiek konpontzeko aukerak askoz gutxiago dira. Lanak etengabeko arreta mantentzera behartzen du eta sarri errepikakorra eta monotonoa da. Lana txandakatzea eta taldean lan egitea bezalako kanpoko politikak maiz erabiltzea ekoizpen tayloristaren mugak gainditzeko ahalegintzat har daiteke, langileen nolabaiteko parte-hartze aktiboaren maila sortuta.

Lanaren antolaketan egiten diren aldaketen ondorioz beharrezkoa da langileek gaitasun berriak eskura ditzaten, zereginak bakarka egiten ikas dezaten, esate baterako, edo lanpostu berean hainbat zeregin desberdin egin ditzaten; baita ohiko zereginetan gertatzen diren irregularitasun eta etenei erantzun eta laneko ingurunean sortzen diren erantzukizun eta aukerei aurre egin diezaieten ere (LANE, 2002).

TOYOTISMOA. 70eko hamarkadan ekoizpenean izan zen krisiaren ondorioz, Mendebaldeko ekoizpen ereduak eredu japoniarri begira jarri ziren, urte gutxiren buruan herrialde hori herrialde azpigaratua izatetik potentzia mundiala izatera pasa baitzen. Eredu horren oinarritzko jarraibideek kateko ekoizpen fordistan ematen zen krisia gainditzea lortu zuten, honakoak bezalako puntu batzuei esker:

Laneko malgutasuna eta lanpostuetan/zereginetan txandakatze handia.

Gizarte arloko pizgarriak, taldean lan egitea sustatuz eta nagusi eta mendekoen arteko identifikazioa lortuta.

Just in time izeneko sistema; langilearen kontrol txikiagoa ekoizpen prozesuan, demanda handiago baten testuinguru batean, era horretan "stocka" minimoetara murriztuta.

Kosteetan izandako murrizketa kontsumitzailearengana irisaraztea, gizarte klase guztiek gehiago kontsumi dezaten lortzeko.

Lanak etengabeko arreta mantentzera behartzen du eta sarri errepikakorra eta monotonoa da. Lana txandakatzea eta taldean lan egitea bezalako kanpoko politikak maiz erabiltzea ekoizpen tayloristaren mugak gainditzeko ahalegintzat har daiteke

Taylorismoa lantegietan lanerako jarraitzen zen estilo zaharraren paradigma da, eta, Ongizate Estatuaren eguneratzeari buruzko atalean dagoeneko landu dugun fordismoa baino lehenagokoa da. Taylorismoaren helburua alferrikako mugimenduak saihestea zen eta, kronometroen bitartez, zeregin zehatz bakoitza gauzatzeko beharrezko denbora baino ez ezartzea. Horri “lanaren antolamendu zientifikoa” deitu zioten.

Sistema horren bidez enpresak pieza bakoitzarengatik diru gutxiago ordaintzera ere iritsi ziren, langileek azkarrago lan egin zezaten. Sistema horrek zuzen funtziona zezan langileak ikuskatu behar izan ziren, eta langile talde berezi bat sortu zen: lana ikuskatu, antolatu eta zuzentzen zuten langileak ziren. Taylorismoak ikaste maila txikia dakar berekin, baita langileen autonomia maila txikia ere gatazka eta arazoak konpontzeari dagokionez. Lana ezarri egiten da eta oso monotonoa da. Antolaketa mota honetan eskatzen diren kualifikazioak oso zedarrituta daude eta langilea ordezkatzeko erraza da, bere ordezkari bat edo makina bat jarrita.

Taylorismoak ikaste maila txikia dakar berekin, baita langileen autonomia maila txikia ere gatazka eta arazoak konpontzeari dagokionez

Taula 3. Enpresen ehunekoak, herrialdeen eta lan-antolaketaren arabera

	Ikastearen kultura	Produktibitatea	Antolaketa taylorista	Antolaketa tradizionala	Guztira
Belgika	38.9	25.1	13.9	22.1	100.0
Danimarka	60.0	21.9	6.8	11.3	100.0
Alemania	44.3	19.6	14.3	21.9	100.0
Grezia	18.7	25.6	28.0	27.7	100.0
Italia	30.0	23.6	20.9	25.4	100.0
Espainia	20.1	38.8	18.5	22.5	100.0
Frantzia	38.0	33.3	11.1	17.7	100.0
Irlanda	24.0	37.8	20.7	17.6	100.0
Luxenburgo	42.8	25.4	11.9	20.0	100.0
Holanda	64.0	17.2	5.3	13.5	100.0
Portugal	26.1	28.1	23.0	22.8	100.0
Erresuma Batua	34.8	40.6	10.9	13.7	100.0
Finlandia	47.8	27.6	12.5	12.1	100.0
Suedia	52.6	18.5	7.1	21.7	100.0
Austria	47.5	21.5	13.1	18.0	100.0
EU-15	39.1	28.2	13.6	19.1	100.0

Iturria: “Third Working Condition survey. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions”, Arundel, A.; Lorenz, E.; Lundvall, B.; Valeyre, A. (2006) in The Organization of Work and Innovative Performance: A comparison of the EU-15. DRUID Working Paper N. 06-14.

Grafikoa 10. Enpresentzat langile atipikoak erabiltzeak dituen abantailak eta desabantailak



Iturria: Lasierra (2002).

Antolaketa tradizionalak inpliatzen dituen arazoak ez dira aurrekoak bezain konplexuak. Antolaketa indibidualizatuagoa da, eta ez da ekoizpena eta taylorismoa lehenesten dituzten ereduak bezain monotona. Bere baitan zerbitzu lan tradizionalak hartzen ditu, hain zuzen ere bezeroekin zeharkako elkarreragina inplikatzen duten lanak, eta eredu taylorista baino paradigma malguagoa izan liteke.

Enpresen antolaketa-kulturak malgutasunaren eta segurtasunaren artean dagoen harremana zehazten badu, gauza bera gertatzen da Estatu ulertzeko erari dagokionez. Estatu erduei dagokienez, lanaren malgutasun eta segurtasunaren artean dagoen harremana azaltzen duten bi tesi daude: “trade-off” izenekoa —edo konpen-tazioa— eta malgu-segurtasunaren paradigma.

“Trade-off” tesiarentzat, merkatuan gero eta lehia handiagoa eta aurrerapen teknikoak ematen direla-eta, burutzen den lana zen-

**“Trade-off”
tesiarentzat, merkatuan
gero eta lehia
handiagoa eta
aurrerapen teknikoak
ematen direla-eta,
burutzen den lana
zenbat eta
espezializazio
txikiagokoa izan orduan
eta txikiagoa da
enpleguaren
segurtasuna**

bat eta espezializazio txikiagokoa izan orduan eta txikiagoa da enpleguaren segurtasuna.

Malgu-segurtasunaren arabera, berriz, ezagupenean oinarritutako ekonomia sortu dela-eta, “harreman bikoitza” sortzen da. Harreman horren arabera, arrakastaz lehiatzeko eta enpleguan segurtasun maila handia lortzeko beharrezkoa da malgutasun maila handia izatea, eta hori, aldi berean, aldez aurreko baldintza da malgutasun maila handia jasan ahal izateko.

Europar Batasunaren arabera, Ongizate Estatuak dagoeneko hasita daude lanaren malgutasunaren eta segurtasunaren artean dagoen harremana (Muffels, Luijkx, 2005) enpirikoki azaltzen. Egindako balorazioek adierazten dute marko sozioekonomiko eta laboral bakoitzak eragin esanguratsua duela eredu bakoitzean malgutasuna (lanaren mugikortasun terminoetan neurtuta) eta lanaren segurtasuna (irteera eta sarreraren mugikortasunaren arabera neurtuta) azaltzeko garaian.

Puntu honetan, badago ondorio orokor bat ateratzea, alegia, lan-merkatu malguenak erregimen liberalei dagozkien bitartean, erregimen sozialdemokratikoek dituzten lan-merkatuak zurrun samarrak dira, arautuagoak direlako eta era korporatibistan segmentatuak daudelako, bereziki Europaren Hegoaldeko erregimenak.

Hortaz, erregimen liberaletan gainerako erregimenetan baino malgutasun handiagoa dago, baina, hala eta guztiz ere, segurtasunean lortutako maila txikiagoa da. Análisi horren arabera, erregimen sozialdemokratikoak malgutasunaren eta segurtasunaren arteko aldiberekotasun handiena izango luke, eta eraginkortasunean galera txiki bat izango luke.

2.2. MALGUTASUNA EUROPAN

Malgu-segurtasunaren deskripzioaren baitan (Wilthagen eta Tros, 2004) malgutasunaren lau interpretazio egin litezke: numeriko kanpoko, numeriko barrukoa, funtzionala eta soldaten araberakoa. Autore horiek politikaren testuinguruan aztertzen dute malgu-segurtasuna, hainbat herrialdetan zein neurri eskaintzen diren zehaztuta. Hori horrela, kanpoko malgutasun numerikoaren politikak —kaleratzeko eta kontratatzeko erraztasuna— Danimarka, Holanda, Espainia eta Erdialdeko eta Ekialdeko Europako herrialde batzuetan aplikatzen dira, eta barruko malgutasun numeriko handiagoa dago —lan-orduak aldatzeko erraztasunak— Belgika eta Alemanian.

Malgu-segurtasunaren deskripzioaren baitan malgutasunaren lau interpretazio egin litezke: numeriko kanpoko, numeriko barrukoa, funtzionala eta soldaten araberakoa

Kanpoko malgutasun numerikoa	Kaleratzeko eta kontratatzeke erraztasuna.
Barruko malgutasun numerikoa	Lan-orduak aldatzeko erraztasunak: lana aldatu, aldaketak garaien arabera eta lan-ordu aldakorrak.

Garrantzitsua da definizio guztiak kontuan hartzea; izan ere, Europako herrialdeak alderatzen dituen gaur egungo literatura malgutasunaren inguruan dauden ikusmolde desberdinei buruzkoa da. Esate baterako, Reginik (2000) egiten duen konparazioa kanpoko malgutasun numerikoari buruzkoa da, hau da, langileak kaleratzeko eta kontratatzeke erraztasunari buruzkoa. Autore horren arabera, enplegua babes-teari buruzko marko arautzaileak bi erregimen mota kontsideratzen ditu lan-merkatuaren malgutasunari dagokionez: lehenengoan malgutasuna kontrolatutako salbuespen gisa erabiltzen da, Frantzia, Italia, Alemania, Norvegia eta Espainian; bigarrenean, berriz, printzipio orokor gisa erabiltzen da, Danimarka, Irlanda, Holanda, Suedia eta Erresuma Batuan, adibidez.

Gareis eta Kortek (2002) Europako herrialdeen analisi konparatiboa egiten dute langilearengan oinarritutako eta enpresan oinarritutako malgutasun terminoetan. Horretarako, lanaren malgutasuna aztertzen dute hainbat alderditan arreta jarrita, hala nola denbora, lantokiaren ezaugarriak eta lan-kontratuaren tipologia eta edukia. Honakoa ondorioztatzen dute: Danimarka, Finlandia eta Holandak malgutasun handiko herrialdeen multzoa osatzen dute, langileei zein enpresari dagokionez.

Beste aldeko errealitatea Frantzia eta Espainiak erakusten dutena da, bi alderdi horiei dagokienez malgutasun eskasa erakusten baitute. Italia, Alemania eta Suediak hirugarren multzo bat osatuko lukete, hain zuzen ere, lan-merkatu horrek langileen aldeko joera erakusten duena. Azkenik, Erresuma Batuan eta Irlandan malgutasun handia dago enpresan oinarritua, eta langileekikoa, berriz, txikia da.

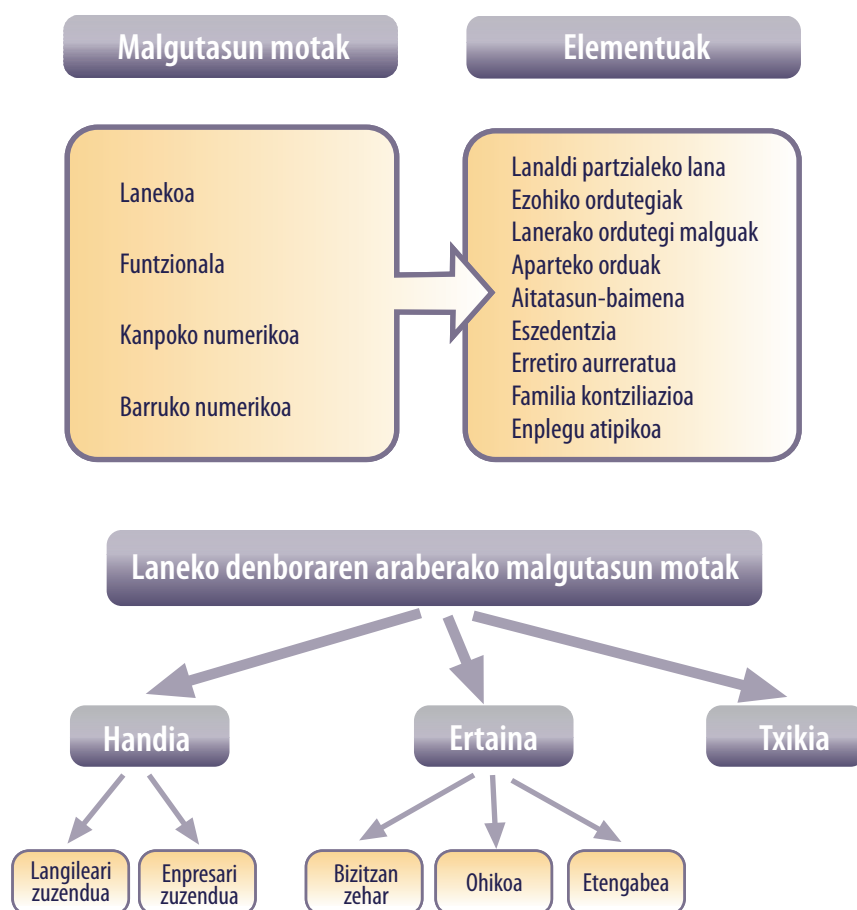
Chung, Kerkhofs eta Esterrek (2007) enpresa mota eta herrialdeen arteko desberdintasunak aztertzen dituzte, Ongizate Estatuaren eta malgutasunaren tipologiei jarraiki. Herrialdeen analisisa egiteko abiapuntua da nola antolatzen diren aztertzea, kontuan hartuta laneko denboraren banaketa —lanaren banaketa bizitza osoan zehar— eta beti

Herrialdeen artean konparatiba egiteko ondorengo faktore-aldagaiak erabiltzen dira: lanaldi partzialeko lana, ohiz kanpoko orduak, lan-ordutegi malguak, aparteko orduak, baimena aitatasunarengatik, eszedentzia, erretiro aurreratua, familia kontziliazioa eta enplegu atipikoa

kultur desberdintasunak zein erakundeek egindako doikuntzetatik eratorritako desberdintasunak kontuan hartuta. Horretarako, laneko denbora sei malgutasun maila desberdin eraikitzen dira, malgutasunaren inguruan adierazitako definizioen hainbat faktore-aldagaiari jarraiki. Kategorizazio horren arabera, malgutasuna handia izan daiteke —langileari nahiz enpresari bideratua—, ertaina —bizitza osoan zehar, ohikoa edo etengabea— edo txikia.

Herrialdeen artean konparatiba egiteko ondorengo faktore-aldagaiak erabiltzen dira: lanaldi partzialeko lana, ohiz kanpoko orduak, lan-ordutegi malguak, aparteko orduak, baimena aitatasunarengatik, eszedentzia, erretiro aurreratua, familia kontziliazioa eta enplegu atipikoa.

Grafikoa 11. Malgutasun mota laneko denboran, konparatiba egiteko



Hortaz, enpresa moten eta herrialdeen arteko desberdintasunak laneko denboran dauden sei malgutasun mota horien bitartez erakuts daitezke, eta kategoria bakoitzean, herrialdeka, kokatzen den enpresen ehunekoa adierazita.

Hortaz, enpresa moten eta herrialdeen arteko desberdintasunak laneko denboran dauden sei malgutasun mota horien bitartez erakuts daitezke, eta kategoria bakoitzean, herrialdeka, kokatzen den enpresen ehunekoa adierazita

Taula 4. Sei enpresa moten banaketa

Malgutasun motak laneko denboran							
	Handia		Erdikoa			Txikia	Guztira
	Langileari zuzendua	Enpresari zuzendua	Bizitza osoan zehar	Egune-rokoa	Etengabea		
Guztira	14	22	18	7	18	21	100
Finlandia	33	26	24	2	8	7	100
Suedia	32	25	11	7	14	11	100
Frantzia	14	29	16	5	18	19	100
Txekia	17	27	26	1	12	16	100
Belgika	11	26	17	6	14	26	100
Erresuma Batua	17	26	21	12	14	10	100
Polonia	12	21	35	3	7	22	100
Holanda	14	24	30	10	11	11	100
Letonia	13	24	28	5	9	22	100
Danimarka	19	21	23	5	18	14	100
Austria	13	13	9	11	32	22	100
Irlanda	12	17	21	10	29	12	100
Alemania	17	19	15	12	23	13	100
Grezia	5	17	13	2	13	51	100
Hungaria	7	17	20	3	12	41	100
Espania	8	15	15	4	19	40	100
Portugal	7	24	14	1	15	39	100
Italia	11	18	6	5	26	35	100
Zipre	3	22	15	4	24	33	100
Eslovenia	12	23	16	2	22	27	100
Luxemburgo	13	21	17	4	22	23	100

Iturria: Chung, H., Kerkhofs, M., Ester, P. (2007).

Herrialde nordikoetan eredu sozialdemokratiko argi bat da nagusi, eta malgu-segurtasunaren “bi hankak”, malgutasuna eta segurtasuna, alegia, maila handi batean eskuratzen dira. Beste alde batetik, azken urteetan, itxura guztien arabera bi elementu horien arteko konpentsazio edo oreka bat sortzen ari da herrialde kontserbadore eta liberaletan. Europaren Hegoaldeko herrialdeetan, Grezia, Italia, Portugal, Es-

painia edo Zipren, esate baterako, malgu-segurtasun eza dagoela esan liteke, bi mailak oso baxu izateagatik: malgutasuna eta segurtasuna (Chung, H., Kerkhofs, M., Ester, P., 2007).

Europako enpresen heren batetik gora malgutasun handiko erakundetzat kataloga daiteke. Proporzio hori are handiagoa da Finlandia eta Suedian; izan ere, herrialde horietan enpresa gehienen ezauzgarria da langileari zuzendutako malgutasun handia izatea. Bigarren multzo bat enpresari zuzendutako malgutasun handia duten erakundeek osatzen dutena litzateke. Bi kategoriek, batera, Finlandia eta Suediako enpresen %59 eta %57, hurrenez hurren, biltzen dute.

Europaren Hegoaldeko herrialdeak —Zipre, Grezia, Italia, Portugal eta Espainia— Belgika, Hungaria, Luxenburgo eta Esloveniarekin batera, malgutasun txikiko herrialdeen kategorian koka litezke. Multzo horretako herrialde gehienetan, enpresa gehienen ustez malgutasuna aplikatzea aukerako aparteko orduak sartzea da, hau da, malgutasuna enpresari zuzendua dago. Datuek erakusten dutenez, herrialde horietan malgutasun neurriren bat hartzen denean enpresaren beharren bati erantzuteko egiten da, eta ez langileen beharrei begira.

Lanaldiaren malgutasunari buruzko azterketa horretan bertan adierazten denez, lanaldi malgua eskaintzen duten enpresen proportzio handiena Letonia, Suedia, Finlandia eta Erresuma Batuan aurki daiteke. Aitzitik, Zipre, Portugal, Grezia eta Hungaria beste muturrean daude. Ondorio gisa, azterketak adierazten du bai enpresek bai langileek abantaila izan dezaketela ordutegi malgua izateko aukera baliatuz gero, batez ere lan-bizitza eta familia-bizitza bateragarriak egiteko garaian.

Ondorio gisa, azterketak adierazten du bai enpresek bai langileek abantaila izan dezaketela ordutegi malgua izateko aukera baliatuz gero, batez ere lan-bizitza eta familia-bizitza bateragarriak egiteko garaian

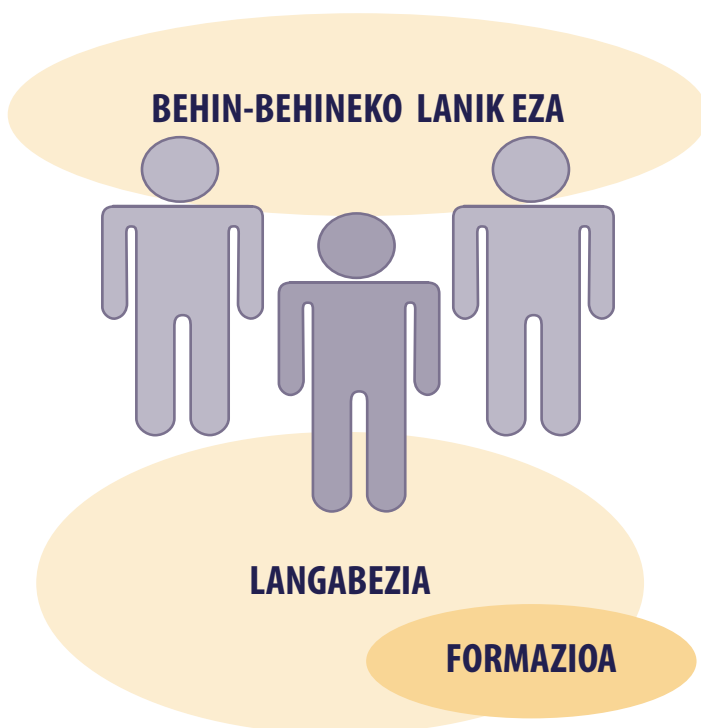
Taula 5. Herrialdeen sailkapena, malgutasunaren arabera

	Ezaugarriak	Herrialdeak
Herrialde Nordikoak	Malgutasun handia eta langileari zuzendua	Finlandia eta Suedia.
Europa Erdialdekoak 1	Malgutasun handia/ertaina eta langileari zuzendua	Txekia, Danimarka, Letonia, Holanda, Polonia eta Erresuma Batua.
Europa Erdialdekoak 2	Malgutasun txikia/ertaina eta enpresari zuzendua	Austria, Belgika, Frantzia, Alemania, Irlanda, Luxenburgo eta Eslovenia.
Hegoaldekoak	Malgutasun txikia eta enpresari zuzendua	Zipre, Grezia, Espainia, Hungaria, Italia eta Portugal.

Iturria: Chung, H., Kerkhofs, M., Ester, P. (2007).

Herrialde eskandinaviarren ezaugarria da langileei zuzendutako malgutasun handia izatea. Danimarkak 90eko hamarkadaren hasieran langileak txandakatzeko sistema hartu zuen. Sistema horretan, funtsean, aldi baterako hutsik geratzen diren lanpostuak langabezian dauden pertsonak okupatzen dituzte, baina aldez aurretik prestakuntza egokia izan duten pertsonak izan behar dute. Geroago, lanpostu hori okupatzen zuen pertsona lan-mundura itzultzen denean berreskuratu egiten du hasieran zuen lana.

Grafikoa 12. Langileak txandakatzeko sistema



Sistemak aurreikusten du lanpostuak hutsik egotea langileei baimenak ematea arrazoitzen duten hiru kasurengatik (Euzéby, 2004):

- Baimen sabatikoak, gehienez urtebeteko iraupenarekin.
- Amatasun baimenak, 13 eta 52 aste bitarteko eperako.
- Formaziorako baimenak, langabeziaren aseguruaren kontura, jasotako azkeneko soldataren %60 eta %90 bitarte gehienez.

Danimarkak 90eko hamarkadaren hasieran langileak txandakatzeko sistema hartu zuen. Sistema horretan, funtsean, aldi baterako hutsik geratzen diren lanpostuak langabezian dauden pertsonak okupatzen dituzte, baina aldez aurretik prestakuntza egokia izan duten pertsonak izan behar dute

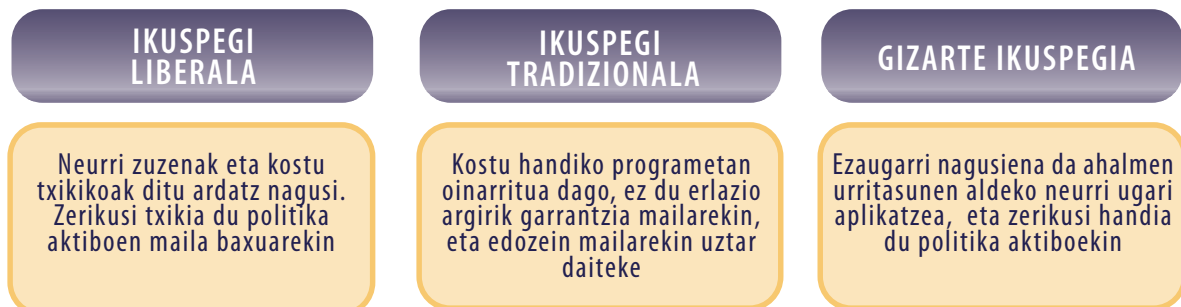
*3. 2. Ardatza:
politika aktiboa enplegu
eta prestakuntzan*

3. 2. ARDATZA: POLITIKA AKTIBOA ENPLEGU ETA PRESTAKUNTZAN

Malgu-segurtasunaren bigarren ardatza enpleguan eta formazioan aktiboa den politika batek osatzen du, langileak merkatuaren barruan lehiakorak izan daitezten eta enplegua aurkitzeko aukera izan dezaten, eta, era horretan, enpleguan merkatu malgu baten ziurgabetasuna konpentsatzen duen segurtasun maila izan dezaten.

Herrialde bakoitzaren politika aktiboen desberdintasunak aztertzeko, politika horiek ikuspegi orokor batean kokatu behar dira. Dagoeneko ikusi den bezala, lan-merkatuen hiru paradigma dauden bezala —herrialde anglosaxoien eredu liberala, kontinental europarra eta eskandinaviarra, erdikoak —, badira beste hainbat ikuspegi nola-baiteko paralelismoa dutenak eta enpleguaren politika aktiboei garrantzi handiagoa edo txikiagoa ematen dietenak: ikuspegi liberala, tradizionala eta soziala.

Grafikoa 13. Politika aktiboetarako ikuspegia



Iturria: Alujas (2002).

Zenbait herrialdetan enpresaren inplikazioa langileen prestakuntza eta trebakuntzan handiagoa da, hala nola Alemania, Austria eta Suitza, eta beste zenbaitetan, Finlandia, Frantzia edo Suedian, esaterako, irakaskuntza publikoan oinarritutako sistemak daude. Herrialde eta ikuspegi artean dauden desberdintasunak gorabehera, badira printzipio komun batzuk giza baliabideen prestakuntza, garapena eta ikaste-sistemak eta politikak garatzera bideratuak. Giza baliabideen garapenaren eta formazioaren alorreko bost printzipio funtsezkoenak, alegia, politika, legezko eta praktiken bidez garatu beharreko printzipioak ondorengoak dira (LANE, 2002):

- Ingurune egokia ezartzea, interesa duten alderdi guztiak giza baliabideen garapen eta formazioaren alorrean inbertitzera animatuko dituenak.

Herrialde eta ikuspegi artean dauden desberdintasunak gorabehera, badira printzipio komun batzuk giza baliabideen prestakuntza, garapena eta ikaste-sistemak eta politikak garatzera bideratuak

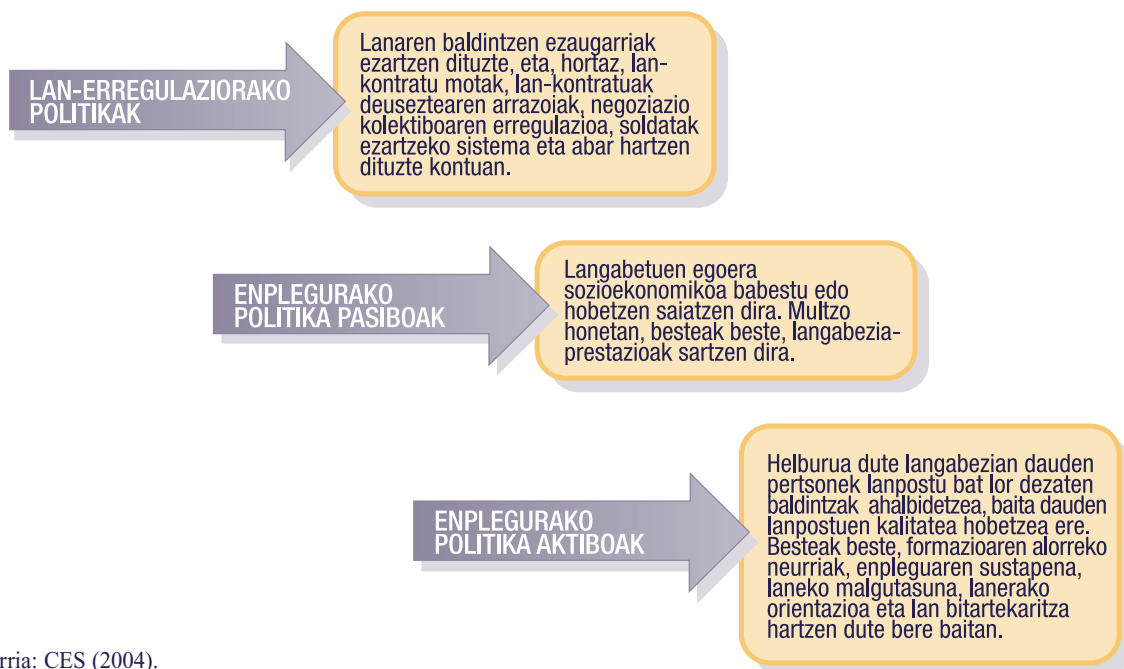
- Giza baliabideen eta formazioaren garapena lortzeko moduko marko instituzionala sortzea, herrialdeen gizarte eta ekonomia testuinguruarekin eta garapen mailarekin bat datorrena.
- Bermatzea denok giza baliabideen eta formazioaren garapenerako eskubide berdintasuna izatea, egoera sozioekonomikoa, diru-sarreak, jatorri etnikoa, generoa, adina eta abar edozein direla ere.
- Ikaste-, hezkuntza- eta formazio-programak jasotzeko interesa duten alderdi guztien artean asoziazioak sortzea.
- Gero eta gehiago jotzea ikasleari bideratutako estrategia eta formazio praktikak erabiltzera, TICen erabileraren bidez.

Hau da, lan-merkatuan politiken garapen eraginkorra lortzeko beharrezko testuingurua da politika horiekiko ikuspegi positiboak dituen ingurunea, politikak ahalbidetzen dituen marko administratiboa duena, politika horietarako sarbidea lortzeko aukera ematen duena, eta koordinatuta eta sarean lan egiten dakiten gizarte-eragileak dituena.

Enplegurako politiken multzoa, hortaz, Ongizate Estatuaren oinarrizko alderdia da hasieratik bertatik, XX. mendeko hirurogeita hamarreko hamarkadatik. Politika horiek hiru lan-ildo nagusiren arabera sailka daitezke.

Lan-merkatuan politiken garapen eraginkorra lortzeko, beharrezko testuingurua da politika horiekiko ikuspegi positiboak dituen ingurunea, politikak ahalbidetzen dituen marko administratiboa duena, politika horietarako sarbidea lortzeko aukera ematen duena, eta koordinatuta eta sarean lan egiten dakiten gizarte-eragileak dituena

Grafikoa 14. Enplegu-politikak



Iturria: CES (2004).

Hiru lan-ildo horietatik azkena da, enplegurako politika aktiboek definitzen dutena hain zuzen ere, malgu-segurtasunaren ardatz nagusienetako bat osatzen duena. Politika aktiboak zuzenduta daude, batez

ere, “lan-merkatuaren funtzionamendua hobetzera, mugikortasunaren eta lan-doikuntzaren bitartez, langileak birkolokatzea ahalbidetuta eta, oro har, langileak trebatuta aldaketa tekniko, ekonomiko eta sozialen ondorioz sortzen diren enplegu aukera berriak aprobetxatzen jakin dezaten” (CES, 2004).

Enplegurako politika aktiboek tradizio luzea dute Suedia, Danimarka eta Alemanian, eta, langabezia handitzen doan neurrian, ia herrialde guztietan joera orokorra da horien inplementazioa handitzea. Testuinguru horretan garatzen diren neurri aktiboak normalean eraginkorragoak izaten dira (LANE 2002) elkar osatzen duten zerbitzu multzo baten zati direnean, esaterako prestakuntza zuzentzailea, prestakuntza enplegurako, enplegua bilatzeko laguntza eta lan-eskarmentuaren eskaintza zuzena, LANE erakundearen (2002) giza baliabide eta formazioaren garapena ahalbidetzen duten bost printzipio nagusiei jarraiki.

Hori dela-eta, enplegurako politika aktiboak lan-merkatuan jarduteko erabilitako baliabideen arteko eraginkorrenetakoak dira, Europar Batasun batez ere, Luxenburgoko Gailurraren ondoren, eta Europar Batasunaren kide diren herrialdeek dituzten enplegu arazoan erantzun gisa.

Politika aktiboak zuzenduta daude, batez ere lan-merkatuaren funtzionamendua hobetzera mugikortasunaren eta lan-doikuntzaren bitartez, eta lana doitzera langileen birkokapena erraztuz

Grafikoa 15. Europako enplegu-politikaren zutabeak



Iturria: Europako Batzordea, CES (2004).

Dagoeneko azpimarratu da herrialde bakoitzak bere historia propioa duela eta Danimarkako erreferentzia oso lan-merkatu malguak eta gizarte lankidetzak markatutako tradizioaren ondorioa dela. Herrialde eskandinaviarrean paradigma horren funtzionamendu ona

ulertzeko beste oinarrizko datu bat honakoa da: langileen %80 inguru sindikaturen bateko kide da (EAPN, 2006). Horrek esan nahi du langile horiek egiten dituzten errebindikazioek indar handia dutela, eta lan batetik beste batera pasatzerakoan segurtasun handia dutela. Estimaten da egoera hori, lana aldatzea alegia, maiz gertatzen dela (lanerako indarraren laurden eta heren batean artean gutxi gorabehera urtero aldatzen du enplegua). Sistema eraginkorra da, daniarrek ez baitute lana galtzeko edo aldatzeko beldurrik, eta aldi beran, konfiantza handi samarra dago langabeziak ez duela marjinalitatera eramango (Frederiksen, 2007).

Konfiantza horrek zerikusia du, halaber, formaziorako eta lanera berregokitzeko programen funtzionamendu egokiarekin. Herrialde askotan programa horiek politika aktiboen barruan daude, eta horien %40 eta %60 artean suposatzen dute. Danimarkan proportzio hori %75etik gorakoa da (LANE, 2002); izan ere, eredu daniararen ezaugarri nagusia da etengabe ikasten aritzea. 80ko hamarkadan onartu egin zen ekialdeko herrialdeen lehiak ez zuela atzera bueltarik eta langileak beste zeregin batzuetan aritzeko trebatu behar izan ziren, ez baitziren sekula berriro arituko hasieran beraienak ziren zereginak egiten. Hori dela-eta, lau enplegu programa garatu dira (Calcagno, 2006):

- Diruz lagundutako enpleguak sektore pribatuan: enpresak gutxieneko soldataren erdiari dagokion laguntza publikoa jasotzen du.
- Sektore publikoan enpleguak eskuratzea.
- Formazio- edo hezkuntza-programa.
- Langabezian dauden pertsonen laguntzeko hainbat programa.

Danimarkan arrakasta handiena izan duen programa sektore pribatuan enpleguak diruz laguntzearen ingurukoa izan da. Programa horren bidez, Estatuak gutxieneko soldataren erdia ematen du. Herrialde horretan sindikatu bakoitzak bere lan-hitzarmenak negoziatzen ditu enpresaburuekin. Negoziazioaren bidez ez bada akordiorik lortzen, Bitartekaritzarako Institutuzioak esku hartzen du (Danimarkako Patronala, DA, zein Sindikatua, LO, deituta). Gutxieneko soldatak sektore handi batzuei eragiten die —industria, merkataritza, zerbitzuak eta eraikuntza— eta negoziazio zentraletan hitzartzen dute. Ondoren, langileek enpresa bakoitzean soldata igoera osagarriak adosten dituzte (Lan eta Gizarte Gaietarako Ministerioa, 2007).

3.1. BIZIARTEKO PRESTAKUNTZA

Enplegurako politika aktiboen eremu espezifiko gisa, bizitza osoan zehar formazio etengabea jasotzea mugikortasun handiko

Enplegurako politika aktiboak, beraz, lan-merkatuan jarduteko erabilitako baliabideen arteko eraginkorrenetakoak dira, European batez ere eta Europar Batasuneko herrialde kideek dituzten enplegu arazoaren erantzun gisa

merkatuaren egokitzea ahalbidetzen duen baliabidea da. Erabateko malgutasuna duen eredu batean langileak etengabe prest egon behar du enplegu batetik beste batera pasatzeko: merkaturaren lehiakorra izateak, “enplegarria” izateak, bizitza osoan zehar formazioa jasotzea eskatzen du.

Danimarkako langile bat langabezian dagoenean, langabezian ematen duen lehenengo urtean hiru hilabete arteko formazio epea izan dezake. Denbora hori igaro ondoren, ez baldin badu oraindik enplegurik aurkitu, formazioa bideratuko da langileen benetako eskakera dagoen lanetara.

Langabetuaren interesa asebetetzen saiatzen gara, baina zenbait pertsonak beren trebetasunen inguruan dituzten itxaropenak ez dira batere errealistak... (Frederiksen, 2007).

Lehia globalaren munduan onartu beharra dago, batez ere mendebaldean, lanerako indarraren zati handi batek bere burua berrezi egin beharko duela eta, gerora, lan-bizitzaren uneren batean, enplegua bilatu beharko duela, eta zenbait zeregin burutu beharko dituela nahiz eta hasiera batean prestakuntzarik jaso ez. Ildo horretan, erronketako bat izan da enpresek inbertsioetatik hartzea, eta ez kostutzat, langileek enpresaren ikuspegitik berehalako premia bati erantzuten ez dioten kualifikazioak eskuratzea, eta ulertzea hori epe ertainera egindako inbertsioa dela, seguruenik, errentagarria izango den inbertsioa izango dena, gainera.

Lana, dagoeneko, ez da “bizitza osorako”, baina prestakuntza bai da. Hori gauza berria da, ez baita gai horren inguruko aurrekari historikorik ezagutzen, alegia bizitza osoan zehar prestakuntza prozesuetan sartuta dagoen hiritar kopuru esanguratsurik ez dago; eta, gizartearen hainbat sektore, jakina, ez dira prestakuntza behar hori bere zerbait bezala hartzearen aldekoak izango.

Merkatu malgu, aldakor eta gorabeheratsuak, eta ez bakarrik aurrerapen teknologikoengatik, baizik eta antolatzeke era berriengatik, aldatu egin du adin altuena duten langileekiko ikuspegia. Nolabait, gazteagotu egin ditu, orain, prestakuntza prozesuaren ikuspegitik, herritar “gazteak” baitira, eta haiekin jardun beharra dago.

Berriro ere, balio eta kulturari buruzko aipamena egin beharra dago. Bizitza osoan prestakuntza jasotzeko beharraren aurrean, ez dago asoziazio itxirik egiterik, are gutxiago onartzea adina eta ikas-tearen inguruan aurreiritzirik izaterik; beharrezkoa da herritar guz-

Lehia globalaren munduan onartu beharra dago, batez ere mendebaldean, lanerako indarraren zati handi batek bere burua berrezi egin beharko duela eta, gerora, lan-bizitzaren uneren batean, enplegua bilatu

tiek, eta batez ere landunek, onartzea bizi osoan zehar ikasten jarraitzeak berebiziko garrantzia duela.

Bizitza osoan zehar ikasteko kontzeptua etengabe garatzen joan da sortu zenetik. Hasiera batean, etengabeko ikaskuntza kontzeptuak bere gain hartzen zituen izaera formala zuten formaziorako hezkuntza azpisistemak (hortaz, hezkuntza-sistemak eta formazio-sistemak inplikatu zituen). “Etengabeko ikaskuntza” esamoldearen edukia ez dago argi definitua. Definizio unibertsalik ez dagoen arren, Europako herrialdeek termino horren ulermen globala izatea lortu dute, eta zenbait gaitan nolabaiteko adostasuna lortu dute (CIDEK 2002):

- Pertsonen bizitzaren aldi guztietan ikasten dute.
- Gaitasun eta trebetasun sorta handi bati dagokio, gaitasun eta trebetasun orokor eta profesionalak zein pertsonalak.
- Hezkuntza- eta formazio-sistema formalek zein sistema horietatik kanpo antolatutako jarduerak ez-formalek antzerako garrantzia dute.
- Etengabeko ikaskuntzaren edozein estrategia gauzatzeko, beharrezkoa da sektore publiko eta pribatuaren arteko lankidetzak.
- Arreta berezia eskaintzen zaio hasierako ikaskuntzan oinarri sendoa izateari, eta batez ere ikasteko grina eta motibazioa sortzeari.

Ikastea zertan dantzan adostuta, eta enplegarritasuna handiagotzeko asmoz, beharrezkoa da ikasteko eta prestakuntza eskuratzeko aukera gehiago izatea, eta aukera horiek merkatu malgu batean bizitzaren ziklo guztietara (helduen ziklora esaterako) eta aldatzen doazen beharretara egokitzea.

Grafikoa 16. Biziarteko ikaskuntzaren osagaiak



Iturria: LANE (2002).

Beharrezkoa da herritar guztiek, eta batez ere landunek, onartzea bizitza osoan zehar ikasten jarraitzeak berebiziko garrantzia duela

Bizitza osoan zehar ikasteko prozesua kontzeptu eragingarri bihurtzeak etengabeko ikaskuntza lan-bizitzan aurrera egitearekin identifikatzeko joerari jarraitzen dio eta, hortaz, malgu-segurtasunaren paradigma errazten duen elementu konsubstantzial bihurtzen da. Etengabeko ikaskuntzak bere baitan biltzen dituen elementuak ondorengoak dira (CIDEC 2002):

- Erabilgarritasuna. Portaera, informazioa, ezagupenak, jarrera, balioak edo trebetasunak hobetzera bideratutako ekintzak.
- Jarraitutasuna. Ekintzak etengabe gauzatzen dira, hau da, ez dira behin-behinekoak edo ustekabekoak, iraupen eta jarraitutasuneko beharrezko elementuak dituzte, hasiera batean, gutxieneko denbora mugarik gabe.
- Ez da kontuan hartzen ikaskuntza formala den ala ez. Ikaste mota desberdinak hartzen ditu, hala nola ikasleek egindako praktikak, bigarren aukera emateko eskolak, heziketa eta formazioa lanean eta lanetik kanpo edo autoikaskuntza:
 - ◆ Ikaskuntza formala: hezkuntza- edo formazio-zentro batek eskainia, normalean, ongi egituratua (helburu didaktikoen, iraupenaren eta euskarriaren arabera) eta egiaztagiri bat ematen duena. Ikaskuntza formala ikasleen ikuspegitik gurarizkoa da.
 - ◆ Ikaskuntza informala: lanarekin, familiarekin edo aisiarekin zerikusia duten eguneroko jardueretatik datorrena. Ez dago egituratua (helburu didaktiko, iraupen eta euskarrietan) eta oro har ez du egiaztagiririk eskaintzen. Ikaskuntza informala gurarizkoa izan daiteke, baina gehienetan ez da horrela gertatzen (ezustekoa edo ausazkoa).
 - ◆ Ikaskuntza ez-formala: ez da eskaintzen hezkuntza- edo formazio-zentro batetik eta normalean ez du egiaztagiririk ematen. Hala eta guztiz ere, egituratua dago (helburu didaktiko, iraupen edo euskarrietan). Ikaskuntza ez-formala gurarizkoa da, ikasleen ikuspegitik.
- Finantziazio iturria edozein izan daiteke. Ekintzak sektore publikoak, sektore pribatuak edo era indibidualizatuan ordaindutakoak izan daitezke.
- Betetzeko modua: baliabide tradizionalak edo modernoak erabiltita, informazioaren eta komunikazioaren teknologiak bezala.

Beharrezkoa da aipatzea formaziorako prozesuak enplegarritasuneko profil baxuena duten herritarrei bideratu behar zaizkiela; ezagupenak menderatuta dagoen mundu batean, helburua izan behar du

Bizitza osoan zehar ikasteko prozesua kontzeptu eragingarri bihurtzeak etengabeko ikaskuntza lan-bizitzan aurrera egitearekin identifikatzeko joerari jarraitzen dio eta, hortaz, malgu-segurtasunaren paradigma errazten duen elementu konsubstantzial bihurtzen da

jarduera sustatzea eta langabeziari aurrea hartzea, formazioaren bitartez, eta, bereziki, enplegurako gaitasun mugatuagoa erakusten duten lagunak babestea.

Lan-merkatuaren politikak zabaltzeko, integrazioa sustatzeko asmoz, batez ere pobreziaren eta gizarteko bazterkeriaren mende erortzeko arriskua duten pertsonen integrazioa, estatuak hezkuntza-eskaintza zabalagoak egin behar dituzte, baita bizitza osoan formazioa jasotzeko aukera eskaini ere (Europako Batasuna, 2004). Helburua da, beraz, aukera berdintasunaren printzipioa inplementatzea eta egun enplegurako kualifikazioaren inguruan dauden gabeziak zuzentzea.

Hala eta guztiz ere, errealitateak erakusten du merkatuan aukeratze-prozesua ematen den bezala bizitza osoan hartzen den formazioan ere aukera gutxien duten pertsonak bazterrean uzteko joera dagoela. Hori dela eta, bete egin beharko litzateke pertsona guztiek etengabeko formazioa jasotzeko duten eskubidea, bizitza osoan zehar, norbanakoaren eskubide gisa, besterengarria eta era kolektiboan bermatua (Euzéby, 2004). Beste era batera esanda, bizitza osoan zehar jasotzen den formazioarekin batera formazio hori eskuratzeko moduko politikak gauzatu behar dira.

3.2. POLITIKA AKTIBOAK ETA PASIBOAK KONBINATZEA

Enplegurako politika eraginkor batek lortu behar du lan-merkatutik kanpo dagoen pertsona batek benetako aukerak izatea bere gaitasun eta trebetasunetara ondoen egokitzen den lanpostua eskuratzeko. Eta garrantzitsuena, benetako aukera horietan “konfiantza” izan dezan lortu behar du eta “antzman” dezan sistemak, izaera unibertuala duela-eta, biztanleria aktibo osoa babesten duela, era horretan, bere burua ere babestuta dagoela antzman dezan. Hori lortzeko, formaziorako politika aktiboekin batera, akonpainamendua eskaini behar da politika pasiboan bitartez; hain zuzen ere, funtsean laguntza-sistema batez osatutako politika pasiboak eskaini behar dira.

Jadanik adierazi den bezala, enplegurako politika aktiboak etengabe aldatzen den merkatu batera egokitzeko baliabidea dira, baita enplegu berrietan aritzeko baliabideak ere, eta historikoki politika pasiboekiko jauzi kuantitatiboa suposatu dute; izan ere, lehen politika pasibo horiek enplegu batean aritzeko gaitasun txikiagoa zuten langileei zuzendutako jarduera multzoa osatzen zuten (eta horrekin batera, bere kasa, enplegu desberdinen artean dagoen egokitze-epea betetzeko erronka gainditzeko gai ez zirenak).

Hala eta guztiz ere, errealitateak erakusten du merkatuan aukeratze-prozesua ematen den bezala bizitza osoan hartzen den prestakuntzan ere aukera gutxien duten pertsonak bazterrean uzteko joera dagoela

Beste alde batetik, enplegurako politika aktiboak, bere aldetik, beste politika batzuen barruan kokatu behar dira, politika globalagoak, ekonomia, gizarte eta lan arloko politikak bezalakoak; hazkunde ekonomikoa eta enplegua handitzea sustatzen duten politikak. “Ekonomian eskari agregatuaren hazkundera sustatzen duten politikak, neurri makroekonomikoak eta beste izaera batekoak, eskaintzaren alderdian beste politika batzuekin konbinatu behar dira, esate baterako zientzia eta teknologia, hezkuntza eta formazioa eta enpresa politikei buruzkoak” (LANE, 2002).

Gogoan hartu behar da politika aktiboak aplikatzeko garaian politika pasiboak ere aplikatu behar direla, langabezian egoteagatik ematen diren prestazioak, adibidez. “Aipatu erregimena oso gaizki kudeatua baldin badago oso zaila da neurri aktiboak arrakastaz aplikatzea. Aitzitik, neurri aktibo horiek eskala handian erabiltzen baldin badira, eta prestazioak jasotzeko eskubidea berreskuratzeko, azkenean neurri pasiboak bilakatzeko arriskua dute” (Alujas, 2002).

Tradizionalki politika pasiboak kontraprestazio ekonomiko soiltzat hartu izan dira: “laneko zirkuitutik kanpo” daudenentzako ordainsaria ziren. Ez zen aurreikusten formazio, orientazio, gizarteratze eta abarren inguruko akonpainamendua egitea, politika pasiboaren helburu bakarra diru-sarrera eza konpontzea baitzen. Enplegurako Zerbitzu Publikoak prestazioak onartzeko eta ordaintzeko funtzio administratibo batekin identifikatzen ziren, ia laguntza funtzioa zuten.

Beste alde batetik, eskarmentuak erakutsi du Enplegurako Zerbitzu Publikoek eskaintza eta eskaeran monopolio izaera dutenean burutzen dituzten jardueretan ez dutela bermatzen ez lanean hasteko aukera gehiago ez eraginkortasun handiagoa. Arrazoi horrengatik, egungo joera da zerbitzu horietatik kentzea lanean hastera bideratu beharreko jarduerak. “Joera horrek, funtzioen integrazio eta deszentralizazioarekin batera, definitu egingo lituzke azken hamarkadan gauzatu diren erreformak” (Alujas, 2002).

Gaur egun, Enplegurako Zerbitzu Publikoek prestazioak kudeatu baino askoz zeregin gehiago burutzen dituzte, zenbaitetan beren funtzioak beste arlo administratibo batzuekin nahasteraino. Horiek horrela, dauden helburu eta baliabide ugariak direla-eta “batzuetan oso zaila da bereiztea zer den politika pasiboa edo politika aktiboa”, “eta batzuetan ez dago batere garbi definitua enplegurako politika aktiboak beste hainbat politikarekin duen muga (gizarteratzeko politika, immigrazioaren alorrekoa, pobreziaaren kontrakoa...)” (CES, 2004).

Gogoan hartu behar da politika aktiboak aplikatzeko garaian politika pasiboak ere aplikatu behar direla. Aipatu erregimena oso gaizki kudeatua baldin badago oso zaila da neurri aktiboak arrakastaz aplikatzea

LANERAKO POLITIKA PASIBO ETA AKTIBOEN ELKARRERAGINA: DANIMARKAKO KASU ARRAKASTATSUA

Politika aktibo eta pasiboak batera aplikatzearen eredu garbia Danimarkan langabeziaren kasuan erabiltzen den konpentsazio-sisteman aurki dezakegu. Langabeziaren aseguruan afiliatua dauden langile guztiek eskubidea dute aurretik kobratzen zuten soldataren %90aren adinako etekinak jasotzeko, gehienez lau urteko eperako, lan-bizitzara berriro sartzeko epeak barne. Diru-sarrera txikiak dituzten langileen kasuan, aseguruak beste transferentzia batzuekin konbinatzen da, eta horrek %90eko ordezen-tasa suposatzen du. Ordezen-tasa horren balizko pizgarri ezari aurrea hartzeko, sistemak langabetuei eskatzen die lanaren bilaketa aktiboa egiteko eta lanaldi osoko lan batean hasteko langabezian sei hilabete egon ondoren 25 urtetik beherakoei, eta 12 hilabete egon ondoren gainerakoei. 1979tik 1993ra aseguruaren osagarri moduan politika aktiboak gauzatu ziren: lan- eskaintzak eta trebakuntza eta laguntzak norbere kontura enpleguak sortzeari. Politika horien eragina eskasa izan zen eta 1994. urtearen hasieran erreforma orokorra egin behar izan zen.

Erreforma horrek, funtsean, politika aktiboak berriro definitu beharra ekarri zuen eta aseguruak indarrean egongo zen epea ere progresiboki murriztuz joan zen. Etekinak jasotzeko bi epe sartu ziren, hasieran bat lau urte pasiboena, eta ondoren aktibatze hiru urteko beste bat. Etekinak emateko sisteman ere aldaketak sartu ziren: langabeziaren oinarriaren gaineko sistema izatetik eragindako langilearen beharretan oinarritutako sistema izatera pasa zen.

Era berean, aseguruaren erabilera deszentralizatu zen, eta erregioetako hirutariko kontseiluetara pasa zen, eta tokiko beharretara egokitzeko malgutasuna eskaini zen. Aurretik zegoen trebakuntzaren osagaia eliminatu zen (kontzeptu horrengatik langabezia-sariaren osagarria kobratzen zen) eta hiru baimen mota sartu ziren soldata kobratzeko aukera ematen zutenak, hain zuzen ere haurrak zaintzeko eta hezteko eta urte sabatikoa hartuz gero ematen zen langabezia-etekinaren soldata proportzionala kobratzeko aukera ematen zutenak, hori guztia lana txandakatzea sustatzeko asmoz. 1994. urtetik aurrera progresiboki aseguruaren indarraldia murrizten joan zen, lau urtetik bi urtera 1996an, eta bi urtetik urtebetera 1999an; epe hori sei hilabetera murriztu zen 25 urtetik beherakoen kasuan. Neurri horiei esker, 2000. urtean Danimarkak bete egiten zituen Europar Batasunak enpleguari buruz zituen lehe-

Tradizionalki politika pasiboak kontraprestazio ekonomiko soiltzat hartu izan dira: "laneko zirkuitutik kanpo" daudenezako ordainsaria ziren. Ez zen aurreikusten formazio, orientazio, gizarteratze eta abarren inguruko akonpainamendua egitea

nengo bi jarraibideak, langabetu gazte eta helduak lehenbait-lehen lanean jartzea gomendatzen dutenak.

Adierazi beharra dago, aldaketa horiek sartu ondoren ere Danimarka dela BPG produktuaren proportzio altuena duen eta lan-politikak aplikatzera bideratzen duen herrialdea; zehazki, produktuaren %4,5 (%3 politika pasiboetara bideratzen du). Horretaz gain, esan daiteke 1993an langabezia-tasa %10,2 zela eta 1999. urtean %5,2ra jaitsi zela, eta jaitsiera hori erreforma garaian eman zela.

Iturria: Madsen (2002) CEPALen (2006).

Langabeziaren kontrako borrokan, eta Austria, Holanda eta Irlandarekin batera, malgu-segurtasunean erreferentzia den herrialdeak, Danimarkak, lan-merkatuaren politika aktibo eta pasiboak egoki konbinatzen jakin du, eta, era horretan, ez da kontraesanik sortu enpleguaren babesaren eta gizarte babesaren artean.

Biztanleriak politika aktiboetan parte-hartzea nahitaezko baldintza izaten da politika aktiboetarako sarbidea izateko; azken horiek batez ere malgu-segurtasunaren triangeluaren hirugarren ardatzarekin identifikatzen dira: laguntza-sistema.

Biztanleriak politika aktiboetan parte-hartzea nahitaezko baldintza izaten da politika aktiboetarako sarbidea izateko; azken horiek batez ere malgu-segurtasunaren triangeluaren hirugarren ardatzarekin identifikatzen dira, hau da, laguntza-sistemarekin

4. 3. Ardatza: laguntza sistema

4. 3. ARDATZA: LAGUNTZA SISTEMA

Malgu-segurtasunaren triangelua osatzen duen hirugarren eta azken ardatza pertsona kopuru handi batengana iristen den laguntza-sistemak osatzen duena da, eta, aldi berean, kopuru altuko prestazioak ematen dituena.

Malgu-segurtasunaren paradigmak bateragarria egiten du laguntza-sistema on bat izatea eta enplegua babestea. Hori dela eta, nabarrena da beharrezkoa dela eredu horretan elkarrizketa soziala eta adostasun politikoa handiak izatea.

Antzematen den beste behar bat da laguntzak eta lan-gizarteratzeko politikak lan-merkatu arruntean parte hatzen duten eragileek kudeatu behar dituztela. “Enpleguak berezituak kudeatzea, alde batetik enplegu egonkorrak eta langabezian dauden pertsonak beste alde batetik, gizarteratzeko merkatua merkatu gutxietsia egitea da”. (Lefresne eta Tuchsirer, 2004). Hau da, ulertu behar da mugikortasuna eta aldi batean lanik ez izatea lan-jardueraren berezko errealitatea dira, eta, hortaz, lan-harremanen sistemak berak egin behar die aurre egoera horren ondorioz sortzen diren beharrei.

Danimarkan, zergak eta gizarte ekarpenek barne produktu gordinaren erdia dira gutxi gorabehera, eta langabezian dagoen lagun batek 4 urtez bere soldataren %90eko kalte-ordaina jaso dezake. Enplegua duten lagunen %30 inguru lana aldatzen du urtero, eta horrek nolabaiteko langabezia-tasa izatea dakar. Horiek horrela, pertsona horien laurden bat egoera horretan dago epe motz batean, eta estimatzen da ehuneko bat inguru luzaroan dagoela egoera horretan. Mugikortasun horrek gizarte haustura sortzeko arrisku handia izango luke eredu daniarrarekin zerikusirik ez duten sistema guztietan: egoera hori onartu ahal izateko oinarrian laguntza-sistema egokia eduki behar da. Horretaz gain, estimatzen da langabezian urtebete eman ondoren, pertsonen %75 lanean hasten dela berriro ere.

Sistema horrek badu bere kostua, eta handia dela azpimarratu behar da. Danimarkako Enplegu ministroak adierazten duenez “Europako politiko asko sistema aztertzeraz etortzen dira eta oso interesgarria dela iruditzen zaie, oso malgua da eta, baina segurtasunaz eta hezkuntza politikaz hitz egiten dugunean aurpegia aldatu egiten zaie” (Frederiksen, 2007).

Mugikortasuna eta aldi batean lanik ez izatea lan-jardueraren berezko errealitatea direla ulertu behar da, eta, hortaz, lan-harremanen sistemak berak egin behar die aurre egoera horren ondorioz sortzen diren beharrei

4.1. LANGABEZIAREN TRANPA

Azken urteotako joera da lanera eta beste laguntza-sistema bazuera sarbidea dutenen lanerako disposizioa aseguratzea. Malgu-segurtasunaren hiru ardatzetako bat osatzen duen laguntza-sistemaren ezaugarri nagusienetako bat “eskuzabaltasuna” izan beharko luke.

Enplegurako Perspektibak. 2007 txostenean (OCDE, 2007) lan-merkatuaren gaineko politikek produktibitatean duten eragina aztertzen da, eta ondorioztatzen da langabezia-sariak murrizten dituzten erreformek produktibitatea murrizteko joera ere izaten dutela.

Horretaz gain, txostenak ez du inolako zerikusirik ikusten langabezia-subsidioen “eskuzabaltasunaren” eta biztanleko BPG produktuaren artean, eta adierazten du produktibitatearen gaineko eragin positiboek enpleguaren gaineko eragin negatiboak neurri batean arindu egiten dituztela. Langabezia-sorospen handiak ematen dituzten sistemak dira, hain zuzen ere, langileei beharrezko baliabideak izateko aukera eman-go lieketenak, enplegu berri egokiago bat lortu ahal izateko, enplegu eskaintza eta lan-eskuaren ezaugarriak hobeto doituta. Eta alderantziz, langabezia- sorospen txikiagoak ematen dituzten sistemek enplegu hobea bilatzea zailagoa egiten dute; izan ere, langilearentzat lehentasunezkoa da lan segurua izatea, eta hori kalitatearen aurretik jartzen dute.

Hori horrela izan arren, zenbait analisik adierazten dutenez laguntza ekonomiko handiegiak emateak —langilea lanean arituta kobratzen zuen kopuruaren zati inportante baten adinakoa izango litzatekeena— lanaren bilaketa aktiboa ez egitea eragiten du. Egoera hori “langabeziaren tranpa” izenez ezagutzen da.

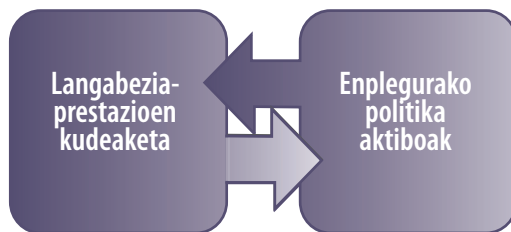
Izaera liberala izan duen garai batek markatutakoaren ildotik, Ekonomia Lankidetzeta eta Garapenerako Antolakundeko (ELGA) herrialde batzuek “etekinak kobratzeko eskubideetan zegoen eskuzabaltasunari murrizketa marjinal batzuk ” ezarri dizkiote (CES, 2004). Murrizketa marjinal horietako bat izan da ahalik eta gehien mugatzea laguntzak jasotzen dituzten pertsonen lan-eskaintza bat egiten zaienean duten hautatzeko aukera, eta era horretan, esate baterako, mugikortasun geografiko handiagoa, ordutegi disponibilitatea, eta hasiera batean hartuko ez liratekeen enpleguak onartzeko eskatzen da. Helburua izango litzateke ekiditea laguntza-sistema pertsonak desaktibatze faktore bat izatea, eta aktibatze programetan esku hartzea soilik prestazioak kobratzen jarraitu ahal izateko.

Epe luzera prestazioen mende egotea ekiditeko beharrezkoa da komunikazio egokia izatea langabezia-sariak kudeatzen dituen adminis-

Malgu-segurtasunaren hiru ardatzetako bat osatzen duen laguntza-sistemaren ezaugarri nagusienetako bat “eskuzabaltasuna” izan beharko litzateke

trazioaren artean eta enplegurako politika aktiboak kudeatzen dituen administrazioaren artean.

Grafikoa 17. Elkarrizketa arinaren beharra



Helburua bikoitza izango litzateke: batetik, laguntza-sistema pertsonak desaktibatzeke faktore bat izan dadin ekiditea, eta bestetik, pertsona horiek aktibatzeke programetan parte-hartzea ez dadin izan soilik prestazioak kobratzen jarraitu ahal izatea

5. Malgu-segurtasuna EAE-n?

5. MALGU-SEGURTASUNA EAE-N?

Laneko koadernoaren atal honetan EAEn egoera aztertuko da malgu-segurtasunaren eredu bat inplementatzeari begira. Lehenengo hurbiltze-lana izango da, eta dagoeneko adierazi diren baldintza batzuk aztertuko dira, gure egoeraren eta Danimarkan dagoen egoeraren arteko konparazioa eginez, herrialde hori baita malgutasun-segurtasun paradigmatikaren arrakastaren berri jasotzen duen erreferentea.

Herrialde horretan malgu-segurtasuna inplementatu izanaren analisiak jasotzen du, aurretik adierazi den bezala, badirela hainbat baldintza makroekonomiko, zalantzarik gabe, ereduaren bideragarritasunean eragina dutenak: hazkunde garaian dagoen egoera ekonomiko batetik hasita produktibitate maila handi bateraino, eta enplegu-tasa nabarmen altuagoa Europako batez bestekoarekin alderatuta (Autonomia Erkidegoaren tasa baino ia hamar puntu gorago dago). Horretaz gain, presio fiskal handia ezartzen duten zerga-sistema du, hain zuzen ere gastu handi horri erantzuteko beharrezko diru-sarrerak sortzeko gauza den zerga-sistema, bai politika aktiboak (BPG produktuaren %4,4) bai politika pasiboak (BPG produktuaren %2,7) gauzatzeko.

Taula 6. Erreferentziatzko adierazleak

	DANIMARKA	EAE
Presio fiskala	BPG produktuaren %49	BPG produktuaren %31 (2005)
Batez besteko enplegua	77,5% (2000-2005)	55,1% (2008)

Iturria: Europako Batzorde Ekonomiko eta Sozialaren Irizpena honako gaiari buruz: "Malgu-segurtasuna: Danimarkaren kasua". Europar Batasunaren Aldizkari Ofiziala. 2006.8.16. Eustat, jardura-tasa eta langabezia 16 urteko eta gehiagoko biztanleriaren artean, hiruhilabetekoka eta lurralde historikoaren arabera, eta Herri Kontuen Euskal Epaitegia.

5.1. LAN-MERKATUAREN POLITIKA AKTIBO ETA PASIBOEN MARKO OROKORRA

EAEn egoeraren ezaugarrietako bat da, arlo honetan, eskumen transferentziarik ez izatea lan-merkatuan politikak aurrera eramateko. Politika pasiboak dagokienez, Autonomia Erkidegoan Estatuko araudia gainerako erkidegoetan aplikatzen den baldintza beretan aplikatzen bada ere, politika aktiboak gaitan eskumenik ez izateak eragin du Enplegurako Euskal Zerbitzu bat sortzea, INEMek ematen dituen zerbitzuen sistema paraleloa eskaintzen duena.

EAEn egoeraren ezaugarrietako bat da, arlo honetan, eskumen transferentziarik ez izatea lan-merkatuan politikak aurrera eramateko

5.1.1. Enplegurako politika aktiboak

Hortaz, EAeren egoera, politika aktiboen gaietan, desadostasun batean du abiapuntua, nolabaiteko zehaztugabetasun politikoa eta eskumenen arlokoa baitago. Eskumenak ez zaizkio Autonomia Erkidegoaren administrazioari eskualdatu, baina administrazioak, ahal duen neurrian, dagoeneko ekin dio enplegurako eta formaziorako hainbat politika gauzatzeari. Gaur egun arte, eskualdatzeko egungo proposamenak (“Enplegurako Politika aktiboak eskualdatzeko egungo egoera gainditzeko moduak” izeneko agiria) ez du inolako aurrerapenik izan.

Euskal eremu ekonomikoari transferitu ez zaizkion eskumenak SPEE-INEM erakundeari dagozkio. Etengabeko formazioaren alorreko ekintza nagusienak honakoak dira (Enplegurako Sistema Nazionala, 2007):

- Enpresen formazio-ekintzak eta formaziorako banakako baime-nak. Enpresak dira langileentzat formazio-ekintzak planifikatu eta kudeatzen dituztenak; ekintza horiek finantzatzeko enpresa bakoitzari duen langile kopuruaren arabera esleitzen zaion kopurua erabiltzen dute.
- Kontratuak. Langileen formaziorako programa. Horien xedea da langileak jardura ekonomikoaren sektore batzuen gaitasun transbersalak eta horizontalak lortzeko formazioa prestatzea.
- Ekintza osagarriak eta formazioarekin batera gauzatzen direnak. Helburua da inestigazio lanak egitea eta etengabeko formazioa-ekin zerikusia duten produktu eta tresna berritzaileak sortzea.

INEMen jarduketan ondorioz egin litekeen analitika haratago, EAEn enplegu eta formazio gaietan gauzatzen den politika aktiboaren ardatzari egiten zaion hurbiltze-lan honetan hainbat kontsiderazio hartuko dira gai nagusitzat, bi alderdiren inguruan: formazioa bizitza osoan zehar eta politika aktiboak eta pasiboak batera gauzatzea.

Danimarkako kasuaren bitartez ikusi den bezala, bi hurbiltzeek lotuta egon behar dute egitura sendoa edukitzearekin, horren gainean garatu beharra baitute: lan-merkatu bat, euskal merkatua gure kasuan, marko instituzional egonkor eta argi baten gainean finkatua.

Herrialde askoren eskarmentuak erakusten du enplegurako eta formaziorako politika berriak garatu ahal izateko erakunde sendoak eduki behar direla, horrelako erakundeak izan ezean ikaskuntzaren eta formazioaren alorrean egiten diren inbertsioak eraginkorrak ez izateko arriskua baitago. Giza baliabideen eta formazioaren garapen ego-kia lortzeko beharrezkoa den marko instituzionalak honelako elementuak behar ditu garapenerako (LANE, 2002):

Egitura sendo baten premia da garatzeko: lan-merkatu bat, euskal merkatua gure kasuan, marko instituzional egonkor eta argi baten gainean finkatua

- Formazio-zerbitzuak eskaintzen dituzten instituzio eta hornitzai- le publiko eta pribatuen sistema dibertsifikatua, bere baitan pro- gramen kalitatea eta egokitasuna gainbegiratzeko mekanismoak hartzen dituen.
- Egitura deszentralizatua hainbat erabaki hartzeko: formazioaren inguruko beharrak antzemateko erabakiak, irakaskuntza- eta for- mazio- programen edukiei buruzkoak, eta baliabideak eskuratu eta erabiltzeari buruzkoak.
- Marko instituzionalean sartzea etengabeko ikaskuntzaren kon- zzeptua eta praktika; eta kualifikazio eta mekanismoen marko bat ezartzea kualifikazioak homologatu eta egiaztatzeko, etenga- beko ikaskuntza sustatzeko asmoz.
- Erakundeak, lan-merkatuari buruzko informazioa bildu eta az- tertu eta kolokazio agentziei eta enplegu bila aritzeko asisten- tziari horren berri emateko.

Herrialde askoren eskarmentuak erakusten du enplegurako eta prestakuntzarako politika berriak garatu ahal izateko erakunde sendoak eduki behar direla, horrelako erakundeak izan ezean, ikaskuntzaren eta prestazioaren alorrean egiten diren inbertsioak eraginkorrak ez izateko arriskua baitago

Taula 7. 2001eko urtarrilaren 19an kontseiluak Espainian aplikatutako enplegu- politikei buruz emandako gomendioak (laburpena)

Diagnostikoa	<p>Espainiako Erresumak azken urteotan ekonomia eta enpleguaren alorretan hazkunde handia izan badu ere, oraindik arazo garrantzitsuak ditu:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enplegu-tasa, handitzen ari den arren, Europar Batasuneko baxuenetakoa da. Langabezia-tasa oraindik handia da (%15,9), nahiz eta 1996 urteaz geroztik jaitsiera nabarmena izan. Iraupen lu- zeko langabezia-tasa ere murriztu egin da, baina emakumezkoek eta adineko langileek bereziki langabeziaren arazoa nozitzen jarraitzen dute; • Iraupen mugatuko kontratuen proportzioa handia da. Gehienbat iraupen laburreko kontratuak dira, eta batez ere emakumezko eta gazteei egiten zaizkie; • Erregioen arteko desberdintasunak handiak dira oso, eta lurralde mugikortasuna oso txikia da; • Emakumezkoen enplegu-tasa handitu den arren, oraindik ere Europar Batasuneko txikiena izaten jarraitzen du (%37,6). Emakumezko eta gizonezkoen arteko desberdintasuna, enpleguari dago- kionez, %30,3 da, Europar Batasuneko handiena. Emakumezkoen langabezia-tasa %23,1 da; • 25 eta 64 urte bitarteko biztanleriaren %35 baino gutxiagoren hezkuntza maila da bigarren hez- kuntzaren parekoa gutxienez. Eskola abandonuaren kasu asko ematen dira eta helduen artean hezkuntzan eta formazioan dagoen parte-hartzea nabarmen txikia da. Ez dago etengabeko ikas- kuntzaren ikuspegi orokorrik. <p>Bidezko analisisia egin ondoren, badirudi beharrezkoa dela ahalegin handiagoa egitea enplegurako ja- rraibideei eta ondorengo puntuei buruzko gomendioei erantzun ahal izateko: aurrea hartzeko eta ak- tibatzeko neurriak; jarraipen estatistikoa egiteko sistemaren hobekuntza; gizonezko eta emakumez- koen berdintasunaren integrazioa politika eta neurri guztietan; etengabeko prestakuntza; egokitze-ko gaitasuna eta prestazio- eta zerga-erregimenak.</p>
---------------------	--

Taula 7b. 2001eko urtarrilaren 19an kontseiluak Espainian aplikatutako enplegu-politikei buruz emandako gomendioak (laburpena)

Gomendioak	<ul style="list-style-type: none"> • Enplegurako zerbitzu publikoen modernizatzen jarraitzea, haien eraginkortasuna hobetzeko asmoz, eta ikuspegi prebentiboaren aplikazioa hobetzea balizko onuradun guztiei erantzun ahal izateko. Ahalegin horiekin batera jarraipen estatistikoa egiteko sistema prestatu behar da, Ekintza Plan Nazionalaren eta enpleguari buruzko Txosten bateratuaren arabera. • Aukera berdintasuna sustatzeko ahalegin handiagoa egitea, epe jakin batean emakumezkoen enplegu-tasa Europako batez bestekoraino igotzeko asmoz; izan ere, arazo hori oso handia denez, berehala lortu beharreko helburua da. • Etengabeko formazioaren alorrean estrategia koherentea prestatu eta aplikatzea, helburuak ezarri eta heziketa eta hasierako formazioa eta etengabeko formazioa bere baitan hartzen dituen, hezkuntza mailak eta helduen parte-hartzea heziketa eta formazio jardueretan handiagotzeko. Arreta berezia jarri beharko litzateke eskolako abandonu goiztiarren arazoa konpontzeko. • Lan-harremanak egokitzeko ahaleginekin aurrera jarraitzea, gizarte-solaskideekin batera, lan araudia barne, eta lana antolatzeko modu berriak garatzea, langile guztientzat malgutasunaren eta segurtasunaren arteko oreka egokia bermatuta. • Aztartzea prestazio-erregimen eta zerga-erregimenen faktore bultzatzaileak eta atzera eginarazten dutenak, lan-merkatuan eta enplegu egonkorrean dagoen parte-hartzea handiagotzeko asmoz.
-------------------	---

Iturria: Europako Batasuna, CESeN (2004): EAEko enplegurako politika aktiboak EBn.

Jarraian, Batzordeak Estatuan aplikatzen diren enplegurako politiken inguruan emandako gomendioen laburpena ematen da, EAEn enplegurako politika aktiboari buruzko hausnarketa egiteko, marko generiko gisa erabil daitekeelako.

EAEn enpleguaren egoeraren diagnostikoa zenbait alderditan hobea bada ere —enplegu-tasa, kualifikazio maila, langabezia-tasa...—, egindako gomendioen kopuru handi bat oraindik indarrean dago.

Taula 8. Erakundeen arteko 2003-2006 eperako Enplegu Planak proposatutako helburuak eta 2006. urtean lortutako emaitzak

	Proposatutako helburuak	Lortutako emaitzak
Enplegu-tasa guztira (15-64 urte bitarte)	%63	%66,5
Jarduera-tasa guztira (>16 urte)	%54,5	%54,6
Langabezia-tasa guztira	%7	%4,1
Emakumezkoak. Enplegu-tasa	%50	%57,0
Emakumezkoak. Jarduera-tasa	%44	%45,2
Emakumezkoak. Langabezia-tasa	%11	%4,5
Gazteak. Langabezia-tasa	%9	%8,2

Iturria: Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saila (2007).

EAEn enpleguaren egoeraren diagnostikoa zenbait alderditan hobea bada ere, egindako gomendioen kopuru handi bat oraindik indarrean dago

Azken urteotan Enplegurako Euskal Zerbitzuaren garapen handia eman da (Lanbide). 2007-2010 eperako Enplegu Planak hainbat helburu ditu gai horren inguruan, Lisboako Estrategiaren ildotik. Beste alde batetik, azpimarratzekoak dira Erakundeen arteko 2003-2006 eperako Enplegu Planak izandako emaitza batzuk, lorpenak izan baitira enplegu-, jarduera- eta langabezia-tasetan, besteak beste.

Enpleguen arteko trantsizioarekin zerikusi handiena duen politika aktiboetako bat langileen formazioari dagokiona da. Danimarkako kasuan trantsizio hori intentsitate handiz ematen bada ere, EAEn, Estatuako joerari jarraiki, bereizketa garbia ematen da langileei bideratutako formazioaren eta langabezian dauden pertsonen ematen zaien formazioaren artean, organismo/erakunde desberdinek garatzen baitituzte, eta haien artean dagoen harremana eskas samarra da.

Egoera hori aldatzen ari da, arestian aldaketa bat egin baita, Enplegurako Formazio Sistema izeneko (2007/395 ED). Horren xedea da aurretik dauden bi “azpisistemak” (Formazio Okupazionala eta Etengabeko Formazioa) arautzeko eta antolatzeko marko bateratu eta bakar batean integratzea.

EAEn langileen formazioa Hirutariko Erakunde Autonomo baten esku egon da —HOBETUZ—, etengabeko formazioa kudeatzen duena, Estatuaren eremuan Enpleguaren Formaziorako Hirutariko Fundazioa izenekoak egiten duen bezala. Bi erakunde horiek batera egoteak ahalbidetu egin du bilakaera ematea, eta hainbat lorpen identifikatzen dira horren ondorioz, hala nola Estatuan baino lehenago Kualifikazio Sistema bat inplementatzea eta enpresetan formaziorako estrategia osagarriak abian jartzea. Hala eta guztiz ere, bi erakunde horiek egotearen ondorioz enpresa zein langileentzat nahikoa egoera nahasia sortu da zenbaitetan.

Oro har, etengabeko formazioa finantzatzeko sistemaren bitartez formatu diren langileen portzentajeak —eskaintza eta eskaera, Hobetuz eta FTFEk kudeatuak— adierazten du Erkidego hau lehenengo postuetan dagoela formazio estalduraren rankingean. Nolanahi ere, oraindik oso urruti dago Europako beste herrialde batzuetan erregistratzen den egoeratik.

5.1.2. Laguntzen oinarrizko sistema

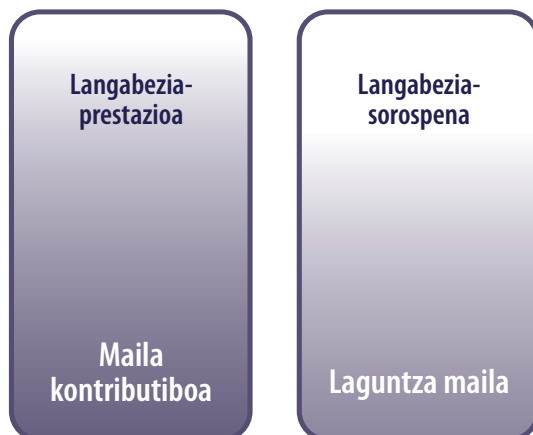
Laguntzen oinarrizko sistema langabezia-prestazioarekin identifikatzen da. Prestazio hori Administrazio Zentralaren eskumenekoa da eta Enplegurako Institutu Nazionalak kudeatzen du.

Bi dira langabezian dauden lagunak babesteko ezarritako dauden sis-

Enpleguen arteko trantsizioarekin zerikusi handiena duen politika aktiboetako bat langileen formazioari dagokiona da

temak: maila kontributiboan, langabezia-prestazioa; eta laguntza mailan, langabezia-sorospena.

Grafikoa 18. Babesteko bi sistema



Maila kontributiboan, langabezia-prestazioa gutxieneko kotizazio epea duten lagunei bideratua dago, baldin eta ez badaude hainbat bateraezintasun egoeratan.

Langabezia-prestazioak babesten ditu "lan egin nahi duten eta ahal duten pertsonak, baina aldi baterako edo behin betiko enplegua galtzen dutenak, edo aldi baterako lanaldia gutxienez heren batean murriztua duten pertsonak, enpleguaren erregulazio espedientea egin zaielako, eta ondorioz soldata galdu eta proportzio horretan murriztua dutenak, langabeziaren egoera legal gisa jasota dauden arrazoietakoren ondorioz".

INEMek gida sorta berezituak garatu ditu prestazio hori jasotzeko eskubidea duten pertsonen profil ohikoenei bideratuak. Profil horietako batzuk ondorengoak dira:

- Enplegua nahi gabe galdu bada eta langabeziarako 360 egun edo gehiago kotizatu bada.
- Maila kontributiboko prestazioa agortu bada eta oraindik lanik ez bada aurkitu.
- 52 urte beteak eduki eta erretiroa kobratzeko beharreko urte kopurua kotizatu bada.
- Atzerrian lanean aritu bada edo beste herrialde batera joan nahi baldin bada.
- Autonomo gisa jardueraren bat abian jarri nahi bada edo kooperatiba edo sozietate laboral bateko kide izan nahi bada.
- Langile atzerritarra izan eta Espainian bizi bada.

Langabezia-prestazioak babesten ditu "lan egin nahi duten eta ahal duten pertsonak, baina aldi baterako edo behin betiko enplegua galtzen dutenak, edo aldi baterako lanaldia gutxienez heren batean murriztua duten pertsonak, enpleguaren erregulazio espedientea egin zaielako"

- Langabeziarako 180tik eta 359ra bitarteko egun kopurua kotizatu bada, 90-179 bitarteko egunetan familia ardurak baldin badaude.

Prestazioaren iraupena ezartzerakoan langabezia egoeraren aurreko sei urteetan kotizatutako okupazio epea hartzen da kontuan.

Taula 9. Langabezia-prestazioaren iraupena, azkeneko 6 urteetan kotizatutako okupazio-epearen arabera

360 - 539 egun	120 egun
540 - 719 egun	180 egun
720 - 899 egun	240 egun
900 - 1.079 egun	300 egun
1.080 - 1.259 egun	360 egun
1.260 - 1.439 egun	420 egun
1.440 - 1.619 egun	480 egun
1.620 - 1.799 egun	540 egun
1.800 - 1.979 egun	600 egun
1.980 - 2.159 egun	660 egun
2.160 egunetik aurrera	720 egun

Iturria: INEM (2007).

Laguntza mailan, egun dagoen babesteko sistema langabezia-sorospena da. Funtsean, laguntza hori prestazio ekonomikoa eta Gizarte Segurantzari egiten zaion ekarpena da. Sorospena jasotzeko eskubidearekin batera, eta enplegu egonkorra lortzeko helburuarekin, beste eskubide batzuk daude, hala nola ekintzetan parte hartzeko eskubidea, formazioa, hobekuntza, orientazioa eta birmoldatzea, eta lan gizarteratzea lortzeko asmoz.

Langabeziaren tranpa saihesteko (aurreko atalean azaldu da dagoeneko), kasu honetan langabezia-sorospenaren onuradun izateko eskubidea izango dute langabezian dauden pertsonak, eta enplegu eskatzaile gisa inskribatuta egonda egin zaien enplegu egokiko eskaintzarik baztertu ez dutenak, eta justifikaziorik gabe lanerako sustapen-, formazio- edo birmoldatze-ekintzetan parte hartzeari uko egin ez diotenak. Beste alde batetik, jasotzaileen errenten kopurua ez da izango Lanbide arteko Gutxieneko Soldataren %75etik gorakoa.

Sorospen horren onuradun ondorengo pertsonak izango dira:

- Langabeziaren kontribuzio prestazioa agortu duten langileak eta familia-zamak dituzten langileak.

Langabezia-sorospena da prestazio ekonomikoa eta Gizarte Segurantzari egiten zaion ekarpena da. Sorospena jasotzeko eskubidearekin batera, prestakuntza-ekintzetan parte hartzeko eskubidea dago, baita hobekuntzan, orientazio eta birmoldatzean, eta laneratze prozesuan parte hartzeko eskubidea ere

- Langabeziaren kontribuzio prestazioa agortu duten 45 urtetik gorakoak diren eta familia-zamarik ez duten langileak.
- 45 urtetik gorako langileentzako sorospen berezia, 24 hilabeteko langabezia prestazioa agortu dutenak.
- Langabezia egoera legala gertatu denean prestazio kontributibo bat eskuratzeko gutxieneko kotizazio epea bete ez duten langileak.
- Itzuli diren langile emigratuak.
- Kartzelatik ateratakoak.
- Ohiko lanbiderako minusbaliotasun handia, minusbaliotasun iraunkor absolutua edo erabatekoa aitortua zuten langileen kasuan, egoera hori hobetu delako espedientea berraztertzearen ondorioz erabat gai edo ezindu partzial deklaraturako langileak.
- 52 urtetik gorakoentzat langabezia-sorospena.

Estaldura-tasa langabezia prestazio motaren baten onuradun den pertsona langabeen proportzioa da. EAEn egoera zehaztea ez da baxterez zeregin erraza; izan ere, 2006. urtean, eta kontuan hartzen badira INEM erregistraturako langabeziaren kopuruak, estaldura-tasa ia %60koa den bitartean, EUSTATen datuen arabera %110,9koa da.

Horretaz gain, EAEn babeserako sistema osagarri bat dago, funtsean Oinarrizko Errentaren bidez ematen dena, soldata maila txikia duten enpleguekin bateragarria dena. Prestazio ekonomiko horren izaera behin-behinekoa eta subsidiarioa da, eta bideratua dago “gutxienez urtebete aurretik Erkidegoaren edozein udalerritan erroldatuta dauden pertsonen, eta, bizikidetzaren errenta eta ondarea kontuan izanik, oinarrizko premiei eta lan- edo gizarteratze-prozesu baten ondorioz sortutako premiei aurre egiteko nahikoa baliabide ekonomikorik ez duten pertsonen”. 2006. urtean programaren onuradunak hogeita hamahiru milatik (33.000) gora izan ziren. Pertsona bakar batek osatutako bizikidetzaren unitate batentzat hilabeteko ezarritako kopuruari dagokionez, 2008. urtean 616 euro ziren, eta bost kidez osatutako bizikidetzaren unitateentzat, berriz, 875 euro.

Horretaz gain, EAEn babeserako sistema osagarri bat dago, funtsean Oinarrizko Errentaren bidez ematen dena. Prestazio ekonomiko horren izaera behin-behinekoa eta subsidiarioa da, eta bideratua dago “gutxienez urtebete aurretik Erkidegoaren edozein udalerritan erroldatuta dauden pertsonen, eta, bizikidetzaren errenta eta ondarea kontuan izanik, oinarrizko premiei eta lan- edo gizarteratze-prozesu baten ondorioz sortutako premiei aurre egiteko nahikoa baliabide ekonomikorik ez duten pertsonen”

Taula 10. Oinarrizko Errentaren kostearen estimazioak

Urtea	Euro kopurua
2007. urtea	182.520.000
2008. urtea	200.360.000
2009. urtea	213.650.000
2007-2009 urteak	596.530.000

Iturria: Eusko Jaurlaritza (2008).

5.2. IKUSPEGI KUALITATIBOA

Malgu-segurtasuna laneko gaien inguruko “hirugarren bide” gisa definitu izan da, enpresaburuen eta langileen arteko harremanak arautzen dituen marko berria baita. Marko horrek hitzarmen baten beharra du, eta bere bitartez enpresarentzat errazagoa da langileak kaleratzea, eta, ordain gisa, berme erreala existitzen da, bai langabezian dauden pertsonen zuzendutako diru-sarrerei dagokienez bai pertsona horiek enplegura bideratuko dituen prozesu batean sartzeari dagokionez.

Laneko koaderno osoan zehar agertzen joan diren hainbat ukiezin beharrezkoak dira malgu-segurtasuna inplementatzeko, hala nola sisteman eta eragileetan eduki beharreko konfiantza eta mugikortasuna, eta egokitze-kultura batera bideratzen duten sinesmen partekatuak.

Konfiantza hori kontrolari lotua dago: hori horrela, gehiegikeriak ekiditen dituen kontrol estua, enpresaren nahiz langileen aldetik, beharrezko faktore bilakatzen da eredia behar bezala gara dadin.

Koaderno honen bidez egindako analisiak ondorioztatzen du desberdintasun nabariak daudela EAren eta Danimarkaren artean; eta desberdintasun horiek, era berean, garrantzi txikiko gaia dirudien arren, erlijioaren inguruan ere ematen dira, bi herrialdeek ez baitute erlijio bera. Erlijioak, mendeetan zehar, ideologia eta munduaren ikuspegi jakin bat ematen du. Oro har, Weber-en teoria onartu izan da, eta, horren arabera, kapitalismoa garatu zen protestantismoak bere aldeko balioak sartu zituelako, katolizismoaren oso bestelako balioak zirenak. Ikuspegi horri jarraiki, katolikoek joera handiagoa izango lukete xahutzeko bildu edo pilatzeko baino, eta ustelkeriarako joera handiagoa ere izango lukete, protestanteen moralak joera horrekin oso zorrotza delako. Salbuespenak ere badaude, jakina, Erdi Aroko Venezia eta Florencia “kapitalistak”... edo Euskal Autonomia Erkidegoa bera. Weber-ek berak salbuespen gisa aipatzen du Euskal Autonomia Erkidegoaren kasua, nabarmen katolikoa izan arren joan den mendearen hasieraz geroztik kultura kapitalista baitu (Vivanco, 2004).

Baina, EAren ibilbide kapitalista albo batera utzita, ustelkeria onartzeko tolerantzia maila handiagoa edo txikiagoa izateak zerikusi zuzena du malgu-segurtasunean oinarritutako lan-merkatu batekin batera agertu behar diren konfiantza eta kontrolarekin.

Gaur egun ustelkeria maila txikiena duten herrialdeak dira, hain zuzen ere, Danimarka eta Suitza (eta horien atzetik Suedia, Islandia... kokatuko genituzke).

Malgu-segurtasunaren ereduak hitzarmen baten beharra du, bere bitartez enpresarentzat errazagoa izan dadin langileak kaleratzea, baina ordain gisa, berme erreala egon behar da, bai langabezian dauden pertsonen zuzendutako diru-sarrerei dagokienez bai pertsona horiek enplegura bideratuko dituen prozesu batean sartzeari dagokionez

Taula 11. Ustelkeriaren pertzepzioaren adierazlea. 2007²

Danimarka	9.4	Eslovenia	6.6
Finlandia	9.4	Estonia	6.5
Suedia	9.3	Portugal	6.5
Islandia	9.2	Malta	5.8
Holanda	9.0	Hungaria	5.3
Suitza	9.0	Zipre	5.3
Norvegia	8.7	Txekiar Errepublika	5.2
Luxenburgo	8.4	Italia	5.2
Erresuma Batua	8.4	Eslovakia	4.9
Austria	8.1	Letonia	4.8
Alemania	7.8	Lituania	4.8
Irlanda	7.5	Grezia	4.6
Frantzia	7.3	Polonia	4.2
Belgika	7.1	Bulgaria	4.1
Espainia	6.7	Errumania	3.7

Iturria: Nazioarteko Gardentasuna (2007).

Estatuan dagoen pertzepzio orokorra da ustelkeria izan badela. Gaiak garrantzi handia du, eta “jokatzeko kode bat” izatea, Estatuan zein EAEn, beharrezko baldintza bada ere ez da nahikoa. Malgu-segurtasunaren inplementaziorako beharrezkoa den enpresaburu eta langileen arteko harremanen markoak egoera hori kontuan hartu beharko luke.

Horrekin batera, zerga iruzurra dagoelako pertzepzioa ere oso zabaldua dago. Estatuan, herritarren %41ek uste du zergen ordainketa “akastuna” dela. Bere aldetik, euskal sindikatuek zerga iruzur handia dagoela salatzen dute; haien ustez, enpresa jardueretatik eratorritako “diru kopuru handiak” ez dira aitortzen.

Taula 12. Zerga iruzurraren hedadurari buruzko iritzien gaineko bilakaera

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Oro har, zergak nahikoa zuzen ordaintzen dira	%65	%58	%58	%50	%55	%59
Zergen ordainketa akastuna da oso	%35	%42	%42	%50	%45	%41
Guztira	%100	%100	%100	%100	%100	%100

Iturria: Zerga Azterketetarako Institutua (2006).

2. Oharra: Puntuazioa hainbat herrialdeko enpresarietako eta analistek ustelkeria mailaren inguruan duten pertzepzioari dagokio, eta 10 (oso garbia) eta 0 (oso ustela) bitartekoa da.

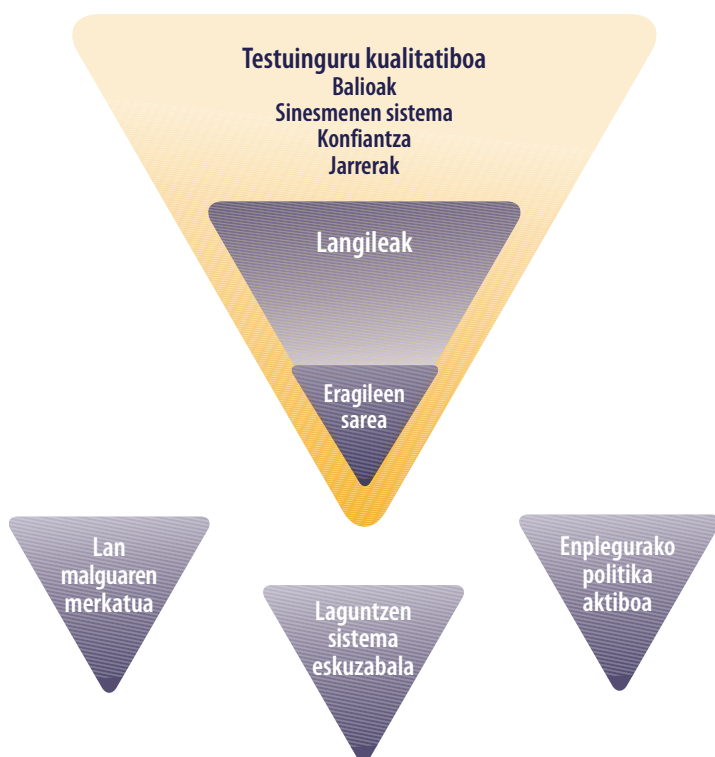
Ustelkeria onartzeko tolerantzia maila handiagoa edo txikiagoa izateak zerikusi zuzena du malgu-segurtasunean oinarritutako lan-merkatu batekin batera agertu behar diren konfiantza eta kontrolarekin

Euskal testuinguruan, malgu-segurtasunaren inplementazioak berrikuntza kualitatibo nabarmena ekarriko luke; izan ere, balioen sisteman aldaketa handiak egitea inplikatuko luke, konfiantzaren alde eraiki beharko litzatekeen kulturarengatik eta garatu beharko litzatekeen jarduketa marko koordinatuarengatik.

Konfiantzaz gain, lan-merkatuan garatzen diren politikak eraginkorrak izan daitezten sortu beharreko testuinguruan beharrezkoa da politika horiekiko balio positiboak dituen ingurune bat, politikak abian jartzea ahalbidetzen duen administrazio markoa egotea, politika horietarako sarbidea izatea, eta gizarte-eragileak koordinatuak egotea eta sarean lan egiten jakitea.

Ikuspegi kualitatibo horretan sakondu eta EAEn malgu-segurtasuna erreferentziazko eredu gisa inplementatzeari buruz aurreikus daitezkeen bideragarritasun mailaren gaineko ondorioak atera ahal izateko, dagoeneko bere hiru ardatzetarako definitutakoaren ildotik, gaur egun dagoen balioen sistema aztertzeari ekingo zaio. Horretarako, Autonomia Erkidegoko langileek ondorengoei buruz dituzten balioak aztertuko dira: mugikortasuna, formazioa eta eredu honetan parte hartu beharko luketen eragileak.

Grafikoa 19. Malgu-segurtasunaren ardatzetarako testuinguru kualitatiboa



Euskal testuinguruan, malgu-segurtasunaren inplementazioak berrikuntza kualitatibo nabarmena ekarriko luke, balioen sisteman aldaketa handiak eragingo litzukeelako, konfiantzaren alde eraiki beharko litzatekeen kulturarengatik eta garatu beharko litzatekeen jarduketa marko koordinatuarengatik

5.2.1. EAEn lanean ari diren lagunengandik lortutako datuak

Euskal langileen balio eta jarrera batzuk ezagutu eta horiek malgu-segurtasunaren ereduaren txerta litezkeen edo ez ikusteko, 2006. urtean egindako Lan-Merkatuaren Erroldatik eta 35. Euskal Soziometrotik ateratako datu batzuk aurkezten dira (Eusko Jaurlaritzaren Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Saila, 2007).

Kontuan hartu beharreko lehenengo datu bat da lanean ari diren lagunen ia hiru laurdenek hamar urtetik gora daramatela gaur egun duten enpleguan. Hau da, langileak ez daude ohituta enplegua aldatzen. Ohar hori egin da pertsona horien adinaren inguruko zehaztasun handirik jaso gabe; izan ere, seguruena, gazteenak izango dira enplegua aldatzen eta enplegu berrietara egokitzen eskarmentu handiena dutenak.

Taula 13. Egungo enpleguan emandako denbora

10 urtetik gora	%73,4
3 eta 10 urte bitarte	%15,3
Azkeneko 3 urteak	%11,3
Guztira	%100,0

Iturria: Eusko Jaurlaritzaren Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Saila (2007). Lan-Merkatuaren Errolda, 2006.

Koadernoan zehar ikusi da egokitzeko gaitasunak zerikusirik handia duela izandako formazioarekin eta bizitza osoan zehar formazioarekin izandako jarrerarekin. Hala eta guztiz ere, datuek adierazten dute lanerako adinean dauden lagun gehienek azken urtean ez dutela inolako formaziorik jaso.

Taula 14. Azken urtean egindako ikastaroak (15 eta 74 urte bitarteko pertsonak)

Langabetuentzat INEMek, Lantegi Eskolak edo bestelakoek emandako ikastaroak	%0,7
Enpresak sustatutako formaziorako ikastaroa (lanean ari direnak soilik)	%3,1
Bestelako ikastaroak (informatika, oposaketak prestatzea, hizkuntzak akademietan, kultur edo aisia ikastaroak)	%6,8
Ez du ikastarorik egin	%89,5
Guztira	%100,0

Iturria: Eusko Jaurlaritzaren Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Saila (2007). Lan-Merkatuaren Errolda, 2006.

EAeko langileak ez daude ohituta laneko mugikortasunera

Landunen erdia asteko 40 orduko estandarretik bestelako iraupe-
na duten lanaldietan ari dira; gehienek, astean 20tik 39ra bitarteko la-
naldia dute (batez beste 37 ordu lan egiten dira). Ildo horretan, badi-
rudi badagoela lanaldia malgutzearen aldeko nolabaiteko jarrera.

Taula 15. Lan-orduak astean

20 ordutik behera	%4,0
20 eta 39 ordu bitarte	%35,5
40 ordu	%50,0
40 ordutik gora	%10,4
Guztira	%100,0

Iturria: Eusko Jaurlaritza, Prospekzio Soziologikoetarako Kabinetea (2007). 35. Euskal Soziometroa.

Lanaldia malgutzearen aldeko jarrera hori berretsi egiten da lan
bat burutzeko onartuko liratekeen baldintzetan. Kontsultatutako per-
sona gehienek astean 30 ordutik beherako lanak edo nahi luketena
baino maila baxuagoko lanak onartuko lituzkete, edo, kopuru txikia-
go batean, duten kualifikazioari dagozkion diru-sarreretak behera-
ko lanak onartuko lituzkete. Gehienek, ordea, ez lukete onartuko bi-
zilekua aldatu behar izatea.

Parametro horiek, hala ematen du behintzat, handitu egin beharko
lirateke lan-merkatu malgu eta mugikortasun handiko lan-merkatu
batean.

Taula 16. Lan bat onartzeko baldintzak

	Bai	Ez	Guztira
Lana onartzea bizilekua aldatuta	31,5%	68,5%	100,0%
Duen kualifikaziotik beherako diru-sa- rreterak ematen dituen lana onartzea	56,2%	43,8%	100,0%
Espero den baino kategoria baxuagoko lana onartzea	65,0%	35,0%	100,0%
Astean 30 ordutik beherako iraupena duen lana onartzea	67,2%	32,8%	100,0%

Iturria: Eusko Jaurlaritzaren Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saila (2007). Lan-Merkatuaren
Errolda, 2006.

Mugikortasun fisikoaren gaian sakontzeko, lan bila ari diren lagu-
nen hiru laurdeni ez zaio interesatzen bizi den lurralde historikotik
kanpo kokatua dagoen lanik, eta %37k ez du onartzen bizi den uda-
lerritik kanpo kokatua dagoen lanik.

**Mugikortasun
fisikoaren gaian
sakontzeko, lan bila ari
diren lagunen hiru
laurdeni ez zaio
interesatzen bizi den
lurralde historikotik
kanpo kokatua dagoen
lanik, eta %37k ez du
onartzen bizi den
udalerritik kanpo
kokatua dagoen lanik**

Taula 17. Lana bilatzen den eremu geografikoa

Bizilekua duen udalerrian	%37,0
Bizilekuan duen lurralde historikoan	%39,4
Bizilekua duen autonomia erkidegoan	%17,2
EAEEn eta Nafarroan	%1,6
Estatu osoan	%3,3
Baita atzerrian ere	%1,6
Guztira	%100,0

Iturria: Eusko Jaurlaritzaren Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saila (2007). Lan-Merkatuaren Errolda, 2006.

Malgutasun egoera sortuko lukeen baldintza ezak isla du, era berean, herritarren ustez, sindikatuek enpresaburuekin negoziatu beharreko gaien lehentasunean. Ez sustapena eta mugikortasuna lanean, ez lanerako formazioa ez dira negoziazioaren lehentasuneko gaiak, eta hortik ondoriozta daiteke alderdi horiek ez dutela kezka handiegirik eragiten.

Taula 18. Sindikatuek enpresaburuekin negoziatu beharreko gaiak

	1. gaia	2. gaia	3. gaia
Lanaldiaren erregulazioa	%25,2	%7,8	%7,7
Soldatak eta soldataren osagarriak	%32,0	%22,1	%9,0
Osasuna eta segurtasuna lanean	%19,0	%21,4	%17,0
Lanpostuen balorazioa	%6,4	%12,2	%12,4
Sexuen arteko berdintasuna sustatzea	%3,6	%8,1	%12,6
Oporrak eta egun libreak	%1,6	%4,2	%6,2
Gizarte-prestazio osagarriak (haurtzaindegiak, jangela...)	%2,7	%7,0	%6,9
Lanerako formazioa	%1,5	%5,7	%8,5
Familia- eta lan-bizitza bateragarriak egitea	%6,5	%7,2	%11,2
Euskararen normalizazioa	%0,9	%1,8	%3,3
Lanerako sustapena eta mugikortasuna	%0,7	%2,3	%5,2
Guztira	%100,0	%100,0	%100,0

Iturria: Eusko Jaurlaritza, Prospekzio Soziologikoetarako Kabinetea (2007). 35. Euskal Soziometroa.

Malgutasun egoera sortuko lukeen baldintza ezak isla du, era berean, herritarren ustez, sindikatuek enpresaburuekin negoziatu beharreko gaien lehentasunean. Ez sustapena eta mugikortasuna lanean, ez lanerako formazioa ez dira negoziazioaren lehentasuneko gaiak, eta hortik ondoriozta daiteke alderdi horiek ez dutela kezka handiegirik eragiten

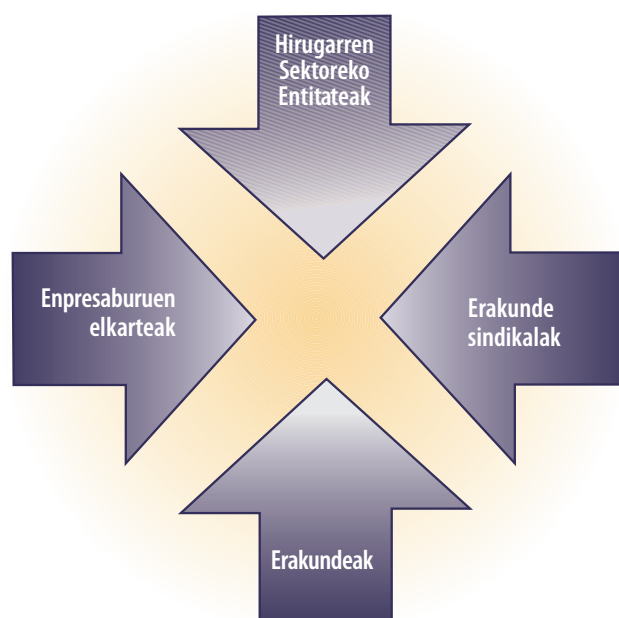
Ondorio gisa, pentsatzekoa da, gaur egun, EAEko landunen balioak ia ez zaizkiola egokitzen nahiko legitimatua legokeen merkatu malgu batean beharrezkoak liratekeen balioei.

5.2.2. Eragileen saretik

Gure ustez eragileen sarea erakunde publikoek, enpresaburuen elkarteek, sindikatuak eta gobernuz kanpoko erakundeak osatzen dute.

Eragileen sareak lagundu behar du sinesmen partekatuen sistema sortzen, sistemari legitimitatea ematen, eta gehiegikeriarik gabeko malgutasuna eta benetako segurtasuna sortzen, eta era berean, bitartekari izan behar du politika aktiboek langabezia-presztazioekin eta formazio-sistemarekin duten erlazioan. Hortaz, beharrezkoa da lan-munduko ordezkarien artean lankidetzaz sendoa izatea lan-merkatua malgua eta inklusiboa izan dadin eta ongi funtziona dezan.

Grafikoa 20. Eragileen sarea



Aurreko atalean landunen balioak eta jarrera aztertu ondoren, batez ere lan-merkatu malgu bat inplementatzeari begira, badago galdetzea eragileen sareak nahikoa kide izango dituen EAEn behar bezala garatzeko edo finkatzeko.

Enplegua bermatu eta segurtasuna emango lukeen sistema bat eraikitzen parte hartuko luketen eragileengan konfiantza izatea funtsezko elementua da malgu-segurtasunean oinarritutako eredu arrakastatsua izateko. Ildo horretan, euskal herritarrek konfiantza

Ondorio gisa, pentsatzekoa da, gaur egun, EAEko landunen balioak ia ez zaizkiola egokitzen nahiko legitimatua legokeen merkatu malgu batean beharrezkoak liratekeen balioei

eza nabarmena adierazten dute. Legebiltzarra edo Gobernua bezalako erakunde politikoek konfiantza maila handiagoa pizten dute, baina magnitude horrek zeharo kontrastatzen du alderdi politikotan jarritako konfiantzarekin (horiek dira, paradoxikoki, aurreko bi erakundeak osatzen dituztenak) eta sindikatuekiko adierazitakoarekin (%42,9k konfiantza du sindikatuetan eta %43,5ek ez du). Datu hori are adierazgarriagoa da, kontuan hartu behar baita sindikatuetan jarritako konfiantza enpresetan jarritakoa baino nabarmen txikiagoa dela.

Sindikatuak langileen elkarte iraunkor bat da, eta xedea du langileak defendatzea eta enpresaburuekin soldata eta beste-lako lan-baldintzei buruz negoziatzea. Esan liteke, era berean, sindikatu bat dela bere kideentzat ahalik eta etekin handienak lortzera bideratua dagoen kartel edo monopolio bat. Pampillón (2007).

Paradoxikotzat har liteke herritarrek konfiantza handiagoa izatea enpresetan sindikatuetan baino, azken horiek, teorian, langileen interesak ordezkatzen baitituzte, langileak izanik biztanleriaren zatirik nagusiena.

Taula 19. Konfiantza erakundeetan

	Fidatzeko joera du	Ez fidatzeko joera du	Ed/Ee	Guztira
Eusko Jaurlaritza	%65,9	%26,7	%7,4	%100,0
Eusko Legebiltzarra	%62,1	%28,1	%9,8	%100,0
Alderdi politikoak	%23,5	%66,7	%9,8	%100,0
Sindikatuak	%42,9	%43,5	%13,6	%100,0
Enpresak	%50,1	%37,0	%12,8	%100,0

Iturria: Eusko Jaurlaritza, Prospekzio Soziologikoen Kabinetea (2007). 35. Euskal Soziometra.

Sindikatuetatik aldentzeko joera horren isla lortzen duten afiliazio eskasean aurki daiteke. Maila globalean, mundu osoko herrialdeetan, afiliazio kopuruan jaitsiera erregistratzen da. Herrialde eskandinaviarretan jaitsiera hori pixkanaka eman da, baina beste batzuetan, Erresuma Batuan batez ere, oso nabaria izan da. Hori horrela, hogeitau urteetan sindikatu batean afiliatutakoak herritarren erdia izatetik herritarren heren batetik behera izatera pasa dira. Frantzian portzentajea %20tik %10era jaitsi da, eta Italian %50etik %35era (Fuller, 2005).

Enplegua bermatu eta segurtasuna emango lukeen sistema bat eraikitzen parte hartuko luketen eragileengan konfiantza izatea funtsezko elementua da malgu-segurtasunean oinarritutako eredu arrakastatsua izateko. Ildo horretan, euskal herritarrek konfiantza eza nabarmena adierazten dute

Danimarkan langileen %80 sindikaturen bateko kide den bitartean (EAPN, 2006), EAEn portzentajea hori, gutxi gorabehera %30 da. Herrialde nordikoan sistemarekiko segurtasunaren eta sindikatu batean afiliatua egotearen tasa handiaren artean dagoen erlazioa argia da. Testuinguru horretan, ondoriozta daiteke EAEn, malgu-segurtasunaren eszenatoki batean, langileek eragileen sarean konfiantza edukitzeko arazoak izango lituzketela.

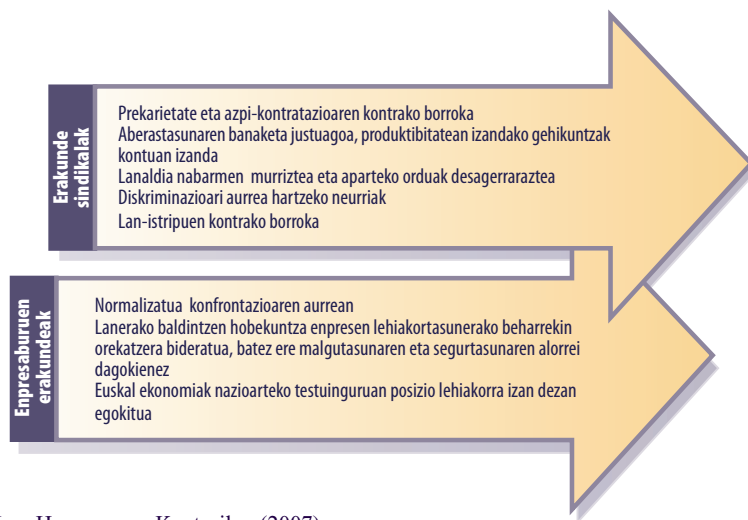
Taula 20. Afiliazioa sindikatuetan EAEn

Gaur egun afiliatuta daude	%30,5
Gaur egun ez, baina afiliatuta egon dira	%12,2
Ez da inoiz afiliatua egon	%57,3
Guztira	%100,0

Iturria: Eusko Jaurlaritz, Prospekzio Soziologikoen Kabinetea (2007). 35. Euskal Soziometroa.

EAEn negoziazio kolektiboa eragileen sarearen zeregin nagusienetako bat da eta malgu-segurtasunaren hiru ardatzak finkatzeko bideetako bat izango litzateke. Eragile bakoitzaren interesak, jakina, desberdinak dira. Sindikatuek eta patronalak negoziazio kolektiborako dituzten orientabideak partikularretik orokorrera doaz.

Grafikoa 21. 2006. urteko negoziazio kolektiborako orientabideak



Iturria: Lan Harremanen Kontseilua (2007).

Enpresa erakundeen orientabideen artean, malgu-segurtasuna lortu beharreko helburu bezala dago jasoa. Horrek adierazten du gaur egun, eta “Paradigma berria” atalean adierazitakoaren ildotik, malgu-segurtasuna diskurtso kontserbadoreari baino gehiago diskurtso progresistari dagokiola.

Enpresa erakundeen orientabideen artean, malgu-segurtasuna lortu beharreko helburu bezala dago jasoa. Horrek adierazten du, gaur egun, malgu-segurtasuna diskurtso kontserbadoreari baino gehiago diskurtso progresistari dagokiola

Lan Harremanen Kontseilua (LHK) da lan-munduan alderdi sozialaren —langileak eta sindikatuak— eta enpresaburuen artean elkarriketa eta gatazkak konpontzea sustatzea helburu duen EAEko erakunde publikoa. Esan liteke erreferentziazko eragileen sarea suposatzen duela, eta bere parte-hartzea ezinbestekoa dela malgu-segurtasunaren eredura bideratutako politikak gauzatu ahal izateko.

Ez dago inolaz ere ukatzerik Kontseiluaren ekarpen espezifikoak eta duen benetako balio erantsia dela lanean aritzea gizarte-solaskideen artean elkarriketa aktibatzeke, eta lanaren alorrean funtsezko gaiei buruzko adostasunak bilatzea eta akordio orokorrak eta gai jakin batzuei buruzko akordioak sinatzea bultzatzea. Badirudi begien bistakoa dela gaur egungo egoera oso urruti dagoela helburu horietako edozein erabat edo partzialki betetzetik (...) Are gehiago, 2006. urterako negoziazio kolektiboan, dagoeneko bukatua, izandako balantze urrian isla duen desadostasunak, aurreko urteetan gertatu den bezalaxe, berriro gabeko hitzarmen portzentaje handi batekin, adierazten du mementoko egoera bati buruz baino izatera estrukturala duen egoera bati buruz ari garela.

Martin Auzmendi LHKren 2006ko Oroitidazkian.

Gaur egun, politika horiek gauzatzeko testuingurua ez da batere egokia; izan ere Lan Harremanen Kontseiluko buru zen presidente dimitituak 2006ko Oroitidazkiaren hitzaurrean autokritika gogorra egin du (Lan Harremanen Kontseilua, 2007). Aipatu hitzaurrean jasotzen da ELA erakunde sindikalak utzi egin diola Kontseiluan parte hartzeari, eta onartu egiten dira Hobetuz —Lanerako Etengabeko Formaziorako Euskal Fundazioa —, Osalan —Lanerako Segurtasun eta Osasuneko Euskal Institutua— eta Ekonomia eta Gizarte Kontseilua osatzen duten sindikatuen eta enpresaburuen ordezkarien artean dauden gatazkak. Egoera horrek, jakina, ez du batere laguntzen konfiantzazko klima bat sor dadin.

Afiliazio kopuruan izandako jaitsierak, arestian aipatu den bezala, ongizate ekonomikoaren hobekuntzarekin erlazionatzen da. Hori dela eta, herrialde batzuetan sindikatuek gatazkatik aldentzeko hautua egin dute eta enpresaburuekin eta gobernuekin adostasuna bilatzen saiatu dira (Pampillón, 2007). Baina EAE, antza denez, adostasuna lortzetik urruti dago oraindik. Lan Harremanen Kontseiluak ez du lortu gizarte-solaskideen arteko elkarriketa aktibatzea sustatzeko helburua, lanaren alorrean funtsezko gaiei buruzko adostasunak bilatzekoa edo akordio orokorrak eta gai jakin batzuei buruzko akordioak sinatzea bultzatzekoa.

Lan Harremanen Kontseilua (LHK) da lan-munduan alderdi sozialaren eta enpresaburuen artean elkarriketa eta gatazkak konpontzea sustatzea helburu duen EAEko erakunde publikoa. Bere parte-hartzea ezinbestekoa da malgu-segurtasunaren eredura bideratutako politikak gauzatu ahal izateko

Horretaz gain, Euskal Ekonomia eta Gizarte Kontseiluak (2004) kritikatu egiten du “EAEko enplegurako politiketan deskoordinazioa dagoela, eta ez direla eraginkorrak dio” eta Estatuak berehala transferitzeko eskatzen du. Egoera horri erantzuna emateko, ondorengoak bezalako proposamenak egiten ditu:

- Enplegurako politika aktiboa kudeatzen duten eragile guztiek sarean lan egitea.
- Leihatila bakar bat sortzea lan-gizarteratzea errazteko, batez ere motibazio txikiena duten pertsonen kasuetarako.
- Enplegurako zerbitzu publiko integral eta doakoa sortzea, bere baitan gizarte-eragileak biltzen dituen, eta EAEko enplegurako politika aktiboen erantzukizuna hartuko duena.
- Enplegua sustatzeko abian jartzen diren programen jarraipena eta ebaluazio eraginkorra egitearen beharra.
- Gastuak lurraldeka ekitatez banatzea, zenbait eremuk beste batzuek baino baliabide gehiago eta eragindako kolektiboentzako baliabide gehiago behar dituztelako.
- Datu-base komun bat sortzea, enplegurako politika aktiboen xede diren lagunen diagnostiko egokia egiteko eta orientabidea emateko. Horretarako, beharrezkoa da sarean lan egitea eta eragileek elkarren arteko konfiantza izatea.
- Gizarte-laguntza onartzeko eta ordaintzeko lan administratiboa espezifikoki enplegurako zerbitzuak ematen aritzen den lanetik bereiztea. Horrek inplikaturiko luke “kontsumitzailearen zerbitzurako” orientazio handiagoa ematea, antolaketa era berriak sartzea, banakako ekintza planak, emaitzen adierazleak jasotzea eta abar.

Prestazioak eta formazioa emateko sistemaren kudeaketa marko instituzionalaren mende dago, eta berari dagokio merkatu malgu baten gaineko kontrola egiten dela bermatzeko erantzukizuna, gehiegikeriak saihestu eta konfiantza sortzeko. Erakundeen ardura da — EAEn oso sare konplexua da— eragileen sare osoan ikasteko eta formazioa eskuratzeko kultura komuna garatzea.

Konfiantza da, hain zuzen ere, malgu-segurtasunaren ereduak euskal erakunde sindikalen artean sortzen ez duena. Sindikatu batzuk malgu-segurtasunaren inguruan adierazitako iritziak (prentsan, Noticias de Gipuzkoa, 07/03/05ean argitaratua) jasotzen du haien ustez eredu hori EAEn eremuan abian jartzea ez dela bideragarria:

- ELA: "pertsona batzuei interesatu egiten zaie hitz magikoak bi-

Konfiantza da, hain zuzen ere, malgu-segurtasunaren ereduak euskal erakunde sindikalei falta zaiena. Sindikatu batzuk malgu-segurtasunaren inguruan adierazitako iritziak jasotzen du haien ustez eredu hori EAEn eremuan abian jartzea ez dela bideragarria

latzea gobernatzen gaituztenek sustatzen duten errealitate gordi- naren perbertsioa eta beraiek errealitate horrekiko duten erantzuz- kizuna ezkutatzeko erabili ahal izan daitezen”. Danimarkarekiko hainbat desberdintasun jasotzen dira. Esaterako, herrialde nordi- koan “gizartearen presioa askoz handiagoa da eta gehien irabaz- ten dutenen tipo marjinalak EAEn ditugunak baino 16 puntu go- rago daude”.

- LAB: “Euskal Herriaren errealitate soziolaboralean honako ezaugarriak aurkitzen ditugu: prekarietatea, kalitatezko enple- guaren eza eta gizarte-zerbitzuak ez dira nahikoak. “Hori dela- eta kontsideratzen da patronalarentzako malgutasunez eta lan- gileentzako segurtasunez hitz egitea kontrako gaiez hitz egitea dela”. “Enpresei malgutasuna eskaini zaie lana antolatzerakoan langileak kontratatzeke eta kaleratzeko”. Gaur egungo testuin- guruan “ezinezkoa da segurtasunaren eta malgutasunaren arte- an oreka bilatzea”.

- Euskadiko ELK : ez du baloratzen EAera sistema ekartzeko au- kera “ezin delako malgu-segurtasunaren gaia gainerako gai guztietatik isolatu”. “Danimarkako sistemaren gakoa da han akordioak eta adostasunak bilatzeko kultura dagoela”. Ildo horretan, azpimarratzen du “Danimarkako patronala ez dela soilik enpresen etekinak handitze- az arduratzen, eta sindikatu daniarrek enpresen kudeaketaren alor as- kotan parte hartzen dutela enpresaburuekin batera”.

Beste alde batetik, nahiz eta Lan Harremanen Kontseiluko kide ez izan, Hirugarren Sektoreko Entitateek ere badute hitza malgu-segur- tasunaren eredia eratzeko prozesuan; izan ere, elkarlanean aritzen dira merkatu ez inklusibo baten ondorioei aurrea hartzeko zereginean, hori baita kontrolatu gabeko merkatu malgu batek duen arrisku “larriena”. Horretaz gain, aipa liteke entitate horien presentzia lan-mer- katuan gero eta handiagoa dela, Gizarteratzeko Enpresen Programa bezalako ekimenen bitartez, esate baterako. Eta, horri dagokionez, ai- patzekoa da malgu-segurtasunari emandako atalean dagoeneko jaso direla haren inguruan Pobreziaren kontrako Borrokarako Europako Sareak egiten dituen eskaerak (2006).

Hirugarren Sektoreko Entitateen ikuspegiak kontuan hartzen ditu aldatzen doan eta mugikortasun handikoa den lan-merkatuari egokit- zeko gaitasun urriena duten pertsonak, eta osatu egiten ditu erakunde sindikalek eta enpresaburuen erakundeek emandako orientazioak.

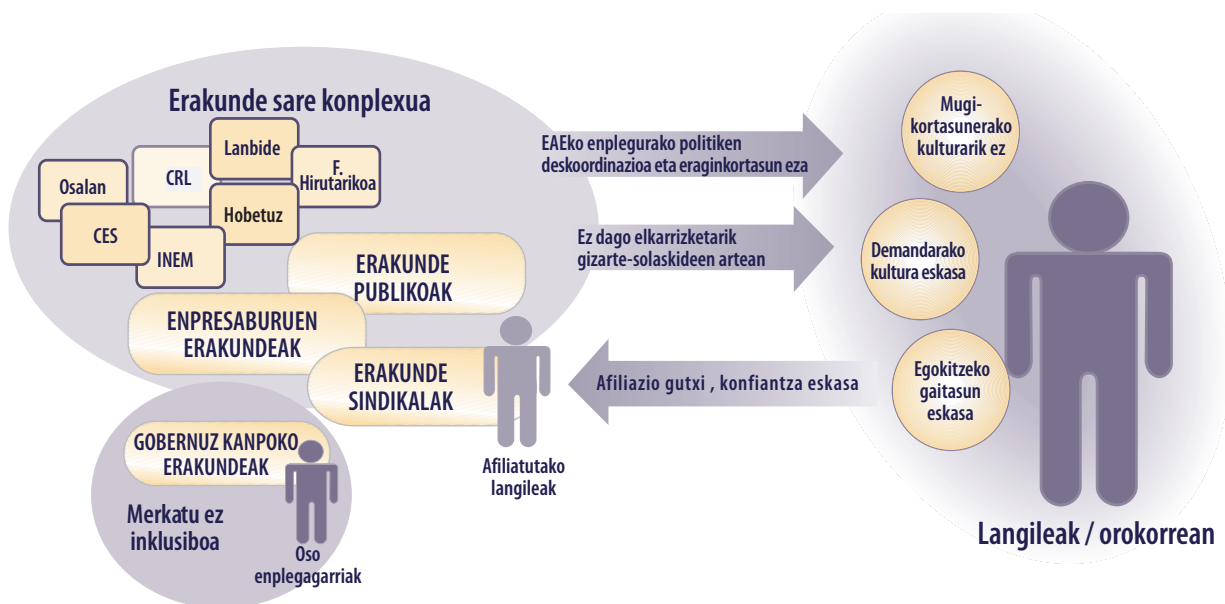
Hirugarren Sektoreko Entitateek ere badute hitza malgu-segurtasunaren eredia eratzeko prozesuan; izan ere, elkarlanean aritzen dira merkatu ez inklusibo baten ondorioei aurrea hartzeko zereginean, hori baita kontrolatu gabeko merkatu malgu batek duen arrisku “larriena”

Grafikoa 22. Hirugarren sektoreko entitateen orientazioak



Hirugarren Sektoreko Entitateen ikuspegiak kontuan hartzen ditu aldatzen doan eta mugikortasun handikoa den lan-merkatuari egokitzeko gaitasun urriena duten pertsonak

Grafikoa 23. Euskal testuinguru kualitatiboa



5.3. ONDORIO GISA

Ez dirudi EAEn gaur egun ditugun baldintzak egokiak direnik Danimarkan duten malgu-segurtasunaren sistema bezalakorik hemen arrakastaz implementatzen saiatzeko. Ez enplegu-tasek ez egungo presio fiskalak ez lukete berrmatuko horrelako ereduak implementatze-

ko politika aktibo eta pasiboetan egin beharreko gastu handia ahalbidetuko luketen diru-sarrerak izatea.

Horretaz gain, eskumenen transferentziarik ez izateak eta lan-merkatuan makina bat eragile instituzional izateak ere ez dute eredu hori garatzeko beharrezko giroa sortzen laguntzen.

Hala eta guztiz ere, ereduaren alderdi larriena, seguruena, gizarte-eragileengan dagoen konfiantza eza da, sindikatuenganakoa batez ere, baita langileek malgu-segurtasunari buruz duten ustea ere, alegia ez baitute uste malgu-segurtasunak binomioaren bigarren alderdia (segurtasuna) bermatzen duenik, eta, are gehiago, pentsatzen dute ez ote den aitzakia bat izango Europa osoan atzerantz egiten ari den Ongizate Estatuaren azken hondarrak desagerrarazteko.

Egia da EAEn ematen diren beste baldintza batzuk kontuan hatuz gero errazagoa dela Autonomian malgu-segurtasunaren eredia garatzea, Estatuaren gainerako autonomietan baino: langabezia-tasa txikiagoa, produktibitate handiagoa, “diru-sarreraren bermea” ematen duen sare bat egotea —kasu honetan gizarte-prestazioei lotuak eta ez enpleguarekin zerikusia dutenak— finkatuagoa, edo biztanleriaren hezkuntza maila altuagoak. Garatutako politika aktiboak, enplegurako euskal sistemak erabiltzaileei egokitzeko egindako ahalegin handia, kalitatezko enplegua bilatzea... horiek guztiak Autonomia Erkidetako abantailazko posizioan kokatzen duten faktore positiboak dira.

Aldi berean, badira beste elementu kritiko batzuk, hala nola erakunde mapa zehaztugabea, oraindik transferitu gabe dauden eskumenen ondorioz sortua, edo hirutariko erakundeen egoera ekonomiaren eta lanaren arloetan —CES, LHK, Hobetuz —, oso egoera txarra dela esan daitekeena, eragileek lan-merkatuaren eta lan-harremanen euskal ereduaren kontzeptuaz duten gatazkaren ondorioz sortu dena.

Horregatik guztiagatik, ildo horretan hasitako edozein prozesuk inplizituki eraman beharko luke baldintza batzuk garatzea, hain zuzen ere malgu-segurtasunaren markoa gainditzen duten baldintzak eta, era berean, XXI. mendeko lan-merkatuak dituen erronka ekonomiko eta sozialei berme handiagoz ekiteko nahitaezkoak direnak.

Ereduaren alderdi larriena, seguruena, gizarte-eragileengan dagoen konfiantza eza da, sindikatuenganakoa batez ere. Baina langileak ere ez dira asko fidatzen malgu-segurtasunak binomioaren bigarren atala, segurtasuna alegia, bermatuko dienaz

Bibliografia

Alujas Ruiz, J. A (2002). *Políticas activas de mercado de trabajo en España (1985-2000)*. Tesis sin publicar.

Arundel, A.; Lorenz, E.; Lundvall, B.; Valeyre, A. (2006): *The Organization of Work and Innovative Performance: A comparison of the EU-15*. DRUID Working Paper N. 06-14.

Calcagno, A. (2006): “La política de empleo danesa”. *Hoy de La Plata* egunkarian argitaratutako artikulua, Buenos Aires, 2006ko ekainaren 29a

Chung, H., Kerkhofs, M., Ester, P. (2007): “Working time flexibility in European companies. Establishment Survey on Working Time 2004—2005” in *European Foundation for the Improvement of Living and Working*.

CIDEC (2000): *Reorganización del tiempo de trabajo. Medidas y efectos*. Laneko Koaderno, 32. alea. Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailaren ekimena. Eusko Jaurlaritzak.

CIDEC (2002). *Biziarteko ikasketa*. Laneko Koaderno, 36. alea. Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailaren ekimena. Eusko Jaurlaritzak.

Europako Komunitateen Batzordea (2007): *Liburu Berdea. Lan Zuzenbidea modernizatu beharra XXI. mendeko erronkei aurre egiteko*.

Europako Komunitateen Batzordea (2007): *Malgu-segurtasunaren printzipio bateraturantz*. Batzordeak Europako Parlamentu, Kontseilu, Europako Batzorde Ekonomiko eta Sozial eta Erregioetako Batzordearekin izan behar duen Komunikazioari buruz Europako Batzorde Ekonomiko eta Sozialak emandako irizmena.

Europako Komunitateen Batzordea (2006): *Malgu-segurtasuna: Danimarkako kasua*. Europako Batzorde Ekonomiko eta Sozialaren irizmena.

Latinoamerika eta Kariberako Ekonomia Batzordea (CEPAL), 2006. *Babes soziala etorkizunari begira: Irisbidea, finantzabidea eta elkartasuna*.

Europako Batzordea (2004). Estatu-kide berrietan esku-hartze sozialari buruzko Batzordea. *Gizarteko esku-hartzeari buruzko memorandum bateratuen laburpenak*.

Euskadiko Langile Komisioak — Komunikazio eta Garraio Federazioa (2007): *Documentos y análisis federales. Flexiseguridad*.

Europako Ekonomia eta Gizarte Batzordea (2006): *Malgu-segurtasuna: Danimarkako kasua gaiari buruzko irizmena*. Europar Batasuneko Aldizkari Ofiziala, 2006.8.18

Europako Ekonomia eta Gizarte Batzordea (2006): “EEGBk Danimarkako malgu-segurtasuna iker-tu du: Zer ikas dezakegu hortik Europarako?” Prentsa jakinarazpena, 50/2006 zk.a, 2006ko maiatzaren 16a.

Nazioarteko Lan Konferentzia (2002). *IV. Txostena. Jakintzaren gizartean lan egiteko ikasi eta prestatu*. Lanaren Nazioarteko Erakundea.

Europar Batasuneko Kontseilua (2006). *Gizarte-babesa eta gizarte-bazterketari buruzko txosten bateratua*.

Europar Batasuneko Kontseilua (2007). *Enpleguari buruzko txosten bateratua, 2006/2007*.

Lan Harremanen Kontseilua (2007): *Txosten soziolaborala, 2006*.

Lan Harremanen Kontseilua (2007): *Kontseiluaren jardueraren urteroko Memoria, 2006*.

Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordea (2004): *EAEko eta EBko Enplegu Politika Aktiboak*.

Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila (2007): *Enplegu-plana, 2007-2010. Behin betiko txostena*.

Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila (2007): *Lan merkatuaren 2006ko errolda*.

EAPN Position Paper (2006): *Will Flexicurity meet the needs of people experiencing poverty and social exclusion*.

EAPN: Pobrezia eta gizarte-bazterketaren kontrako Europako Sarearen buletina. 119 zk. 2006ko uztail-abuztua.

European Working Conditions Observatory, EWCO (2007): *Earnings of older employees lagging behind*.

Euzéby, C. (2004): "La activación "a la Francesa" de las personas en situación de desempleo y de los beneficiarios de la asistencia pública: entre el Workfare anglosajón y la inserción escandinava". In *Encuentro Renta Básica y Procesos de Inserción*, 1. eta 2. aleak, 2004ko abenduaren 2a.

Frederiksen, C. (Danimarkako Enplegu ministroa) (2007): Elkarrizketa "Nueva Economía" gehigarrian, 378 zk., *El Mundo* egunkaria, 2007ko ekainaren 24a.

Fresno, J.M. (2006): "Descripción y análisis de las políticas europeas en materia de empleo: los fondos estructurales 2007-2013". Cruz Roja Almería jardunaldietan.

Fuller, T (2005): "Power ebbs at Europe's unions". *International Herald Tribune*, 2005eko urtarrilaren 10a.

Gareis, K., Korte, W.B. (2002): "ICTs and the adaptability of work arrangements in the EU". In *European Conference on Information Systems*, Gdansk, 2002ko ekainaren 6-8a.

Eusko Jaurlaritzak, Prospekzio Soziologikoen Kabinetea (2007). *Euskal Soziometroa*, 35 zk.

Instituto de Estudios Fiscales (2006): *Opiniones y actitudes fiscales de los españoles en 2005*. 10/06 zk.ko dokumentua.

La Caixa (2006). *Reforma del mercado laboral: un decálogo*. Informe mensual 2006ko otsaila.

Lasierra, J.M. (2006). "La flexiseguridad: cómo conciliar intereses de empresas y trabajadores en el mundo del trabajo". In lamp.itcilo.org.

Madsen, K. (2002): *Security and flexibility: friends or foes? Some observations from the case of Denmark*. Second France/ILO Symposium. *The future of work, employment and social protection: The dynamics of change and the protection of workers* (Lyon, 17/18 enero 2002).

Madsen, K. (2004): "The Danish model of "flexicurity": experiences and lessons. Transfer". In *European Review of Labour and Research*, 10.

Madsen, K. (2004): *The Danish model of "flexicurity": a paradise with some snakes*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Interactions between Labour Market and Social Protection, Bruxelles, 2004ko maiatzaren 16a.

Martínez, L. (2007): "¿Existe un modelo social europeo? Una contrastación de las experiencias británica y española". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 66 zk. Economía y Sociología.

- Muffels, R., Luijkx, R. (2005): "Job mobility and employment patterns across European welfare states. Is there a "trade-off" or a "Double Bind" between flexibility and security?" TLM Working paper 2005—12zk., Amsterdam, SISWO/Social Policy Research.
- Muñoz, A. (ELAko negoziazio kolektiboaren arduraduna) (2007): "Ahora toca la flexiseguridad". *Gara* egunkaria, 2007ko otsailaren 3a.
- Noticias de Gipuzkoa* (2007): "Flexiseguridad: el paraíso imposible" artikulua, 2007ko martxoaren 5a.
- OCDE (2008): *Perspectivas de Empleo 2007*. Lan eta Gizarte Arazoetako Ministerioa.
- Nazioarteko Lan Bulegoa: *Cambios en el mundo del trabajo*. Lanaren Nazioarteko Konferentzia, 95. bilera, 2006.
- Pampillón, R (2007): *¿Qué es un sindicato?* Economy Weblog, 2007ko otsailaren 4a.
- Regini, M. (2000) : "Between deregulation and social pacts: The responses of European economies to globalisation". *Politics and Society*, 28. liburukia, 1 zk.
- Safón, V. (1998): *¿Del fordismo al postfordismo? El advenimiento de los Nuevos modelos de organización industrial*. I Congreso de ciencia regional de Andalucía.
- Subirats, J. (2005): "Democracia, participación y transformación social". Universidad Bolivariana-ko on-line aldizkaria, 4. liburukia, 12 zk.
- Subirats, J. (2007): *¿Qué servicios sociales necesitamos?* Jornada *Sistema vasco de servicios sociales: nuevos derechos de ciudadanía*. 2007ko apirilaren 20a.
- Transparencia Internacional* (2007). Índice de Percepción de la Corrupción 2007.
- Valeyre, A. (2006): *Conditions de travail et santé au travail des salariés de l'Union européenne: des situations contrastées selon les formes d'organisation*. Centre d'études de l'emploi
- Weiler, A. (2007): *Conditions Working conditions surveys. A comparative analysis*. European Foundation for the Improvement of Living and Working.
- Wilthagen, T., Tros, F. (2004): "The concept of flexisecurity: a new approach to regulating employment and labour markets". *Transfer*, 10. liburukia, 2 zk., 2004.

