

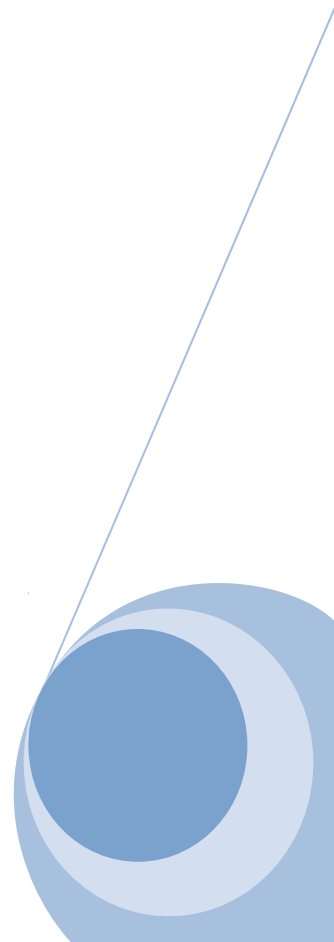


EKONOMIA ETA ENPRESA FAKULTATEA (DONOSTIA)

LANBIDEARTEKO GUTXIENEN SOLDATA (LGS) NAHIKOA OTE?

GRADU AMAIERAKO LANA

Egilea: Nadet Arrizabalaga Urbieta
Zuzendaria: Aitor Bengoetxea Alkorta
2019ko ekainaren 28an



AURKIBIDEA

1. Sarrera.....	5
2. LGS kontzeptua	6
3. LGS Historian Zehar	7
3.1 1980tik 1990era.....	10
3.2 1991tik 1998ra.....	11
3.3 1999tik 2004ra.....	11
3.4 2005etik gaur egunera.....	13
4. LGS Langileen Estatutuan	15
4.1. 26 artikulua.- Soldatak.....	16
4.2. 27 artikulua.- Lanbide arteko gutxieneko soldata	17
5. Abenduaren 21eko 1462/2018 LGS Errege Dekretuen Azterketa.....	20
5.1. Puntuz puntuko azterketa.....	20
5.2. Zergatien azterketa.....	22
5.2.1. <i>Proposamenaren egokitasuna</i>	22
5.2.1.1. <i>Agenda 2030</i>	23
5.2.2. <i>Edukia, analisi juridikoa eta tramitazioaren deskribapena</i>	24
5.2.3. <i>Eraginen analisia</i>	24
5.2.3.1. <i>LGSren gora beheren azterketa laburra</i>	25
5.2.3.2. <i>LEko 27 artikuluaaren irizpideen azterketa</i>	26
5.2.3.3. <i>Aurrekontuetan eragina</i>	29
5.2.3.4. <i>Generoaren eragina, haurtzaroan, nerabezaroan eta familian izan dezakeen eragina</i>	29
5.3. Ordezkaritzarik gehien duten sindikatu eta enpresaburuen elkarteen iritzia.....	29
5.3.1. <i>Espanian ordezkaritza gehien duten sindikatuak</i>	30

5.3.2. <i>Espainian ordezkariak gehien duten enpresaburu elkarteak: CEOE eta CEPYME.</i>	31
5.3.2.1. <i>Akordio Soziala 2018-2020.</i>	31
6. LGS zenbatekoaren kalkulua	32
6.1. K.P.I.	33
6.1.1. <i>Garapena eta kausen azalpena.</i>	33
6.1.2. <i>Zehazte Prozedura</i>	34
6.2. Lanaren parte hartzea Nazio Errentan.....	36
6.2.1. <i>Definizioa eta garapena</i>	36
6.2.2. <i>Zergatiak.</i>	37
7. Europako Karta Soziala (EKS): behar besteko soldata	38
7.1. 1961eko Europako Karta Soziala.	38
7.2. 1996ko Berrikusitako Europako Karta Soziala	40
7.3. Konpromisoen betetze mailaren azterketa	41
8. LGS zenbatekoa handitzearen aldeko eta kontrako eraginak zein eragileak.....	42
8.1. Europako Batzordearen Espainiari buruzko Txostena	45
8.2. Espainiako Bankuaren LGSren 2017ko igoera aztertuta 2019ko igoeraren eraginak aurreikustea.....	47
8.3. Fundación de las Cajas de Ahorro (FUNCAS)	49
9. ONDORIOAK	50
ERREFERENTZIA BIBLIOGRAFIKOAK	55
1 Taula: Iturria: Estatistika laboralen inkestako datuekin propio egindakoa	56
2 Taula. Iturria: Famili aurrekontuen inkestako datuekin propio egindakoa	56
1 Grafikoa. Iturria: Eurostat.....	57
2 Grafikoa. Iturria: Eragin Normatiboaren Analisiaren Memoria Eurostaten bitartez.....	57

3 Grafikoa. Iturria: Carmen Vizán (Kontseilu ekonomiko eta sozialeko aholkularia) Europako Kontseilua eta AMECO datu basearen bitartez	57
4 Grafikoa. Iturria: “Economía crítica y crítica de la economía” web orria.....	57
5 Grafikoa. Iturria: “Economía crítica y crítica de la economía” web orria.....	57
6 Grafikoa. Iturria: INE Eurostatek erabiltzen duen Diru sarreren eta Bizi baldintzen inguruko inkesta europearraren bitartez	57

1. Sarrera

Soldatak gure bizitzan eta bizitzeko eran duen garrantziaren jabe izanda, hurrengo orrialdeetan Espainiako soldata minimoaren inguruan arituko gara. Izan ere, bizitza aurrera ateratzeko lana dugunon kasuan, eguneko ordu asko igarotzen ditugu lanean; eta beste faktore batzuk tarteko egon baitaitezke ere, inor gutxi joango litzateke lanera hilabete bukaeran soldata kobratuko ez balu.

Jakina da lan guztiak ez direla berdinak, eta ezta, berau egiteagatik kobratzen diren soldatak ere. Baina soldata maximoa, momentu behintzat, legez mugatuta ez badago ere, soldata minimoa bai, Lanbidearteko Gutxieneko Soldata (LGS) legez dago mugatua. LGS zer den aztertuko dugu lerro hauen bitartez, baita bere aldaketak zein eragin dituen ere; horrela, bere egokitasunaren inguruko gogoetak egin ahal izateko.

Hasteko, kontzeptua bera landu eta honek Espainiar araudian duen isla ikertuko dugu. Ikusiko dugu nola LGSk berme bat eskaintzen duen, soldata minimoaren bermea, hots, lanaldi osoan lan egiten duen langilerik ez da egongo soldata minimo horren azpitik kobratuko duenik.

Legediari eusteko, Espainiako Konstituziotik hasiko gara: Konstituzioa espainiar guztiak duten lan egiteko behar eta eskubideaz mintzo da 35 artikuluan, eta lan horrek norbera eta norbere familiaren beharrei aurre egiteko behar besteko ordainsaria izateaz.

Ondoren, urtero LGS arautzen duten Errege Dekretuetatik igaroko gara eta LGSk izandako garapen zehatza aztertuko dugu. Hirugarren pauso bezala, berriz, Langileen Estatutura (LE) iritsiko gara. LEko 27 artikulua zehaztuko du LGS urtero Gobernuak finkatuko duela ordezkariarik gehien duten sindikatu eta enpresaburuen elkartearen iritzia jasota eta lau adierazle kontuan izanda: Kontsumorako Prezioen Indizea (KPI), estatuan lortutako batz besteko produktibitatea, lanaren partaidetza zenbatean gehitu den estatuko errentan eta ekonomiaren egoera orokorra.

Printzipioz ez dago hierarkiarik kontuan hartzen diren lau adierazleen artean, baina KPIk garrantzia berezia hartu ohi izan du, eta horregatik, "LGS historian zehar" puntuan LGSren hazkundeak eta KPIren hazkundeak konparatzen dituen taula bat daukagu.

Ondoren, momentu honetan indarrean daukagun LGS Errege Dekretua sakon aztertuko dugu eta ekarri dituen berrikuntzen inguruan ere solastuko gara. LGS kalkulatzeko kontuan hartzen diren aipatu irizpideen lanketa edukiko dugu gero, eta nazioarteko legeriaren erregulazioa Europako Karta Sozialaren (EKS) bitartez landuko dugu. Azkenik, eragile ekonomiko ezberdinek 2019ko LGSren hazkundearen inguruan egindako txosten eta aurreikuspenak izango

ditugu hizpide, lana amaitutakoan ateratako ondorioetara iritsi aurretik. Hau guztiarekin, izenburuak planteatzen duen galderari erantzuten saiatuko gara, ea nahikoa den dugun LGSren zenbatekoa.

Esandakoak esanda, Espainiako lege eta araudi ezberdinetan soldatari ematen zaion garrantzia eta trataera aztertzeko sarrera polita ematen digu Gérard Lyon-Caen irakasle frantsesaren ondorengo aipuak, soldatak duen oinarrizko izaeraz jabetzea ahalbidetzen baitigu :

El Derecho del Trabajo es el conjunto de reglas aplicables a las relaciones individuales y colectivas que nacen entre los empresarios privados y los asalariados que trabajan bajo su autoridad mediante una remuneración denominada salario. El derecho del trabajo está en su totalidad construido alrededor de la cuestión del salario, siendo el corazón de las relaciones individuales y colectivas del trabajo (Goerlich, 2016, 519 orri).

2. LGS kontzeptua

Espainiar Konstituzioaren 35 artikulua arautzen du soldata:

35. artikulua

1.- Espainiar guztiek lan egiteko eginbeharra dute, eta lanerako eskubidea dute, lanbide edo ogibidea askatasunez aukeratzeko eta lanean igotzeko eskubideak dituzte, eta beren beharrizanak eta beren familiarenak asetzeko adina ordainsari jasotzeko eskubidea ere, inoiz sexu-arrazoiarengatik bereizkeriarik gertatu gabe.

2.- Legeak langileen estatutua arautuko du.

Nahiz eta zehazki ez aipatu, artikulua honen lehenengo zatiaren erredakzioak Lanbidearteko Gutxieneko Soldata (LGS) dakarkigu burura. Izan ere, logikoa dirudi LGS, besteren kontura lan egiten duen edozein langilek Espainian lansaio osoa lan egiteagatik kobra dezakeen soldata minimoaren bermea, norbera eta familiaren beharrizanak asetzeko adinakoa izatea gutxienez. Artikuluaren bigarren zatiak, berriz, Langileen Estatutuari (LE) egiten dio erreferentzia, eta hor bai, LEN erregulatzen da LGS.

Escajedo, L. (2008)ren arabera Espainian soldatari edo ordainsariari erreferentzia egiten dion legerik garrantzitsuena da Espainiako Konstituzioa. Konstituzioari, legeen legea deitzen zaio Estatuaren egitura politikoaren funtsezko elementuak ordenatzen dituelako. Oinarrizko legea ere deitzen zaio, lege guztien gainetik dagoen legea delako.

1978an Diputatuen Kongresu eta Senatuak onartu ondoren erreferendum bitartez berretsi zen Espainiako Konstituzioa. Bozkatu

zezaketenen %67,11ak erabili zuten sufragio eskubidea eta horietatik %87,87ak baiezkoa eman zion konstituzio horri. Hala ere, aipagarria da Gipuzkoa edo Bizkaia bezalako lurraldeetan parte hartzea ez zela %50era iritsi eta hori EAJk egin zuen abstentziorako deialdirekin lotu izan da. Baina gehitu beharra dago, Ourense edo Lugo bezalako lurraldeetan ere abstentzioa izan zela nagusi.

Konstituzioaren hitzaurrean ordena ekonomikoa eta soziala aipatzen dira. Orden sozialean kokatuko genuke 35 artikuluko lana eta soldataren inguruko aipamena; hiritarren eskubide eta betebeharren alorrean hain zuzen ere. Hori horrela izanda, kontuan hartzekoa da, konstituzioaren aurreproiektua aurkeztu zen testutik tramitazio osoa egin eta onartu zen testu bitartera oso aldaketa gutxi egon baziren ere artikulua honetan, prozesuan "lanaren bitartez sustapen soziala lortzea" aipatzen zen lekuan "sozial" hitza kendu eta "lanaren bidezko sustapen" soilak geratu zela. Esanguratsua da baita, hurrengo artikulua izatea, hitzarmen kolektiboa eta asoziazio sindikala arautzen dituenak, lana eta soldataren artikulua baina eztabaida sutsuagoak sortu zituenak. Hau guztia, ongi azalduta dator Arias, A.k (2019) "Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social" aldizkarian idatzitako artikuluan.

3. LGS Historian Zehar

Arias, A.(2019) aipatu dugunez, goazen bere eskutik LGSren momentu ezberdinak aztertzen. LGSren figura 1963an sortu zen, urtarrilaren 17ko 55/1963 Dekretuak, hileko 1.800 pezetako soldata ezartzen zuen eta hiru urtetan mantendu zen 1966an %40 handitu eta hileko 2.520 pezeta izatera pasa zen arte. Aipamen hau eginda, egungo erregulazioa (Konstituzioa eta LE biak indarrean egotea) 1980 urtetik aurrera aplikatu zenez, ordutik aurrerako garaian zentratuko gara. Lau denbora tarte egingo ditugu eta tarte bakoitzeko ezaugarriak aipagarrienak zehaztu:

1. 1980tik 1990era:1980an martxoaren 10ean 8/1980k Langileen Estatutuaren legea onartu zelako 1978an Espainiako konstituzioa indarrean sartu ondoren. 1990 arte, urte horretan legearen egitura juridikoan aldaketa esanguratsuak egon zirelako.
2. 1990etik 1998ra: azken urte horretan langileri osoarentzat LGS zenbateko berdina izatera pasa zelako, adina kontuan izan gabe.
3. 1998tik 2004ra: OAEAP adierazlearen sorrera dela eta
4. 2005etik gaur egunera; bereziki indarrean dagoen abenduaren 21eko 1462/2018 LGS Errege Dekretua

Hasteko, landuko dugun garai guztirako baliagarria den taula bat daukagu. Lehenengo zutabeak, LGS Errege Dekretu bakoitza indarrean noiz sartu zen adierazten digu, bigarren zutabeak ED horrek ezartzen zuen eguneko soldataren zenbatekoa (1990 urte arte ez zen urteko soldatarik aurreikusten), hirugarrenean eguneko LGS zenbatekoak aurreko urtekoarekiko izandako hazkundearen portzentajea eta laugarren zutabeak epeari dagokion KPI. **KPI > LGS hazkundera**, **KPI < LGS hazkundera** eta **KPI = LGS hazkundera**

URTEROKO EDetan LGSren hazkundera KPIrekiko

Noiztik aurrera aplikagarria urteko LGS Errege Dekretua	Eguneko LGS	LGS Aurreko urtearekiko hazkundera %	KPI %
1-VI-1980	136,85	10,2	15,20
1-IV-1981	153,98	12,5	14,40
1-I-1982	170,93	11,0	14,00
1-I-1983	193,29	13,1	12,20
1-I-1984	208,79	8,0	9,00
1-I-1985	223,40	7,0	8,20
1-I-1986	241,25	8,0	8,30
1-I-1987	253,33	5,0	4,60
1-I-1988	264,69	4,5	5,50
1-I-1989	280,55	6,0	5,80
1-I-1990	300,57	7,1	6,90
1-I-1991	320,04	6,5	6,50
1-I-1992	338,25	5,7	5,30
1-I-1993	351,77	4,0	4,90
1-I-1994	364,03	3,5	4,30
1-I-1995	376,83	3,5	4,30

1-I-1996	390,18	3,5	3,20
1-I-1997	400,45	2,6	2,00
1-I-1998	408,93	2,1	1,40
1-I-1999	416,32	1,8	2,90
1-I-2000	424,80	2,0	4,00
1-I-2001	433,45	2,0	2,70
1-I-2002	442,20	2,0	4,00
1-I-2003	451,20	2,0	2,60
1-I-2004 1793/2003 ED	460,50	2,0	3,20
1-VII-2004 3/2004 ED legea	490,80	6,6	3,20
1-I-2005	513,00	4,5	3,70
1-I-2006	540,90	5,4	2,70
1-I-2007	570,60	5,5	4,20
1-I-2008	600,00	5,2	1,40
1-I-2009	624,00	4,0	0,80
1-I-2010	633,30	1,5	3,00
1-I-2011	641,40	1,3	2,40
1-I-2012	641,40	0,0	2,90
1-I-2013	645,30	0,6	0,30
1-I-2014	645,30	0,0	-1,00
1-I-2015	648,60	0,5	0,00
1-I-2016	655,20	1,0	1,60
1-I-2017	707,70	8,0	1,10
1-I-2018	735,90	4,0	1,20

1-I-2019	900,00	22,3	
----------	--------	------	--

1 Taula. Iturria: Estatistika laboralen inkestako datuekin propio egindakoa

LGS gutxienez KPI beste hazten bada soldata hori kobratzen dutenek eroste ahalmena mantenduko luketela esango genuke. Beste kontu bat izango litzateke zein eroste ahalmen duten eta mantentzea nahikoa den edo ez.

Taula honen arabera, parekoak dira LGS KPIren gaintetik hazi den urte kopurua eta KPI LGSren gaintetik hazi den urte kopurua. Hala ere, nabarmentzekoa da 2017 urtean izan zela bi aldagai hauen arteko alderik handiena, LGS KPI baina %6,90 gehiago handitu zenean. Gainera, 2019 urtea amaitu aurretik sorpresa handirik ez badago behintzat, 2019ak aise gaintutuko du 2017ko muga LGSa KPI baina dezente gehiago hazita, ikusi beharko da zenbatean geratzen den alde hori.

3.1 1980tik 1990era.

Egungo erregulazioa finkatzeak ez zuen berarekin ekarri zuzeneko aldaketa garrantzitsurik LGS Errege Dekretuetan (ED). Erreferentziatzat hartutako legeetan izandako aldaketek haratago (LE onartu aurretik Lan Harremanetako legeari egiten zitzaion erreferentzia) ezer gutxi aldatu zen 1980ko EDn aurreko urtekoarekin alderatuz. Egoera ekonomiko eskasa aipatzen zuen ekainaren 6ko 1257/1980 ED horrek eta langabeziari aurre egiteko neurri bezala soldata minimoaren hazkundea mugatzen zuen. Hiru zenbateko ezberdin zituen LGSk garai hartan, langile gazteek esperientzia eta esfortzu txikiagoa behar zuten lanak egiten zituztela argudiatuta: 17 urte bitartekoentzat bat (baxuena), 18 urte bitartekoentzat beste bat (ertaina) eta 18 urtetik gorakoentzat (handiena) azkena. Soldata minimorako kobratutako guztia hartzen zen kontuan: diru bitartez jasoak eta baita gauza bidez jasotakoak ere.

Hurrengo urteetako EDetan ere egoera ekonomiko txarrari egiten zitzaion erreferentzia eta langabeziari aurre egitea zen lehentasuna eroste ahalmenaren mantentzea hainbeste zaindu gabe. Hori bai, 1983ko urtarrilaren 10eko 100/1983 EDn KPIz gaineko puntu bateko hazkuntza aurreikusi zuten aurreko urteko hazkunde ezak eroste ahalmenean jasandako galera zertxobait konpentsatu ahal izateko.

Ondorengo urteetan, berriz, LGS KPI beste hazi zen. 1983ko ED horretan, hurrengo urteetakoek egingo zuten bezala, krisi ekonomikoa zela eta egin beharreko egiturazko doikuntzaz ere hitz egiten zen.

1989an, LGSren hazkundea KPIarena baina txikiagoa izan zen eta 1990eko otsailaren 9ko 170/1990ko EDk egitate hau konpentsatzeko

neurriak hartu zituen. Errege Dekretu hau aurrekoak baina luzeagoa zen eta ondorengo neurrik ere barnebiltzen zituen:

1. LGSren urteko balorazioa egiten zuen LEn zehazten zen legeen arteko konparazioa eta soldata konpentsazioak aplikatzeko.
2. Hogeita hamar egunei zegokien ezohiko bi soldata ere aurreikusten zituen, lehen 21 eguneko bi soldata ziren.
3. Adin tarteetako bat ere deuseztatzen zuen. Horrela, hemendik aurrera bi kantitate ezberdin izango zituen LGSk 18 urtetik azpikoena eta 18 urtetik goragokoena.

3.2 1991tik 1998ra

Denbora tarte honetako ED guztiak 1990ekoak ezarritako irizpideak jarraitu zituzten. Baina aipatzekoa da maiatzaren 19ko Lanaren Sustapenerako 10/1994 legeak formakuntzarako kontratuak jasotzen zituela eta ikasketak bukatu ondorengo lau urteen egin zitezkeen modu horretako kontratuak; horien bitartez langileek lehenengo urtean LGSren %70 kobra zezaketen, bigarren urtean %80a eta hirugarren urtean %90a.

1996rako LGS EDrekin, abenduaren 28ko 2199/1995 ED alegia, 18 urtez azpikoen LGS 18 urtetik gorako LGSrekin parekatzeko prozesua hasi zuten. Horretaz gain, aipagarriena EDk 1980ko Leri erreferentzia egin beharrean onartu berri zen martxoak 24ko 1/1995 Leri egiten ziola erreferentzia, horiek ziren berritasun handienak.

1998an, abenduaren 26ko 2015/1997 EDren bitartez, 1996an hasitako prozesua amaitu eta 18 urtez azpikoen LGS 18 urtetik gorako LGSrekin parekatu zen. Horrela, momentu horretatik aurrera, LGS zenbateko bakarra egon da soldata honek eragiten dien langile guztientzat, adina kontutan izan beharrik gabe.

3.3 1999tik 2004ra

1999tik 2003 urtera izandako ED guztietan, ez zen izan aipatzeko moduko berritasunik. Denetan, oso modu orokorrean esaten zen LEko 27.1 artikuluko faktore guztiak kontuan hartuta erabaki zela LGSren hazkundea.

2004an, berriz, bi ED onartu zituzten. Bata aurreko urteetako jarraipena, abenduaren 26ko 1793/2003 ED alegia. Bestea, ekainaren 25eko 3/2004 Errege Dekretu Araua. Azken honetan bi aldaketa nabarmen zeuden:

1. Ondorio Askotarako Errenta Adierazle Publikoa (OAEAP edo gaztelaniaz IPREM) sortu zuten: Administrazioaren jardunbide askotan lanbide arteko gutxieneko soldataren lekua hartuko zuena. Modu horretan,

LGSren funtzio laborala, soldata minimoaren bermearena, indartu nahi zutela zioten orain arte ematen zitzaizkion beste zenbait funtzio (dirulaguntza publikoen ematea, etxebizitza sozialetarako aukera izatea...) OAEAPri egotziz.

Gainera, ED honek, soldata minimoarekin zerikusi zuzenik ez zuten egiteko horiek jartzen zituen LGSk Konstituzioan zehazten den behar bestekotasunean behar adinako pausoak ez ematearen erantzule gisa. Egia esan, hori horrela balitz, ekainaren 25eko 3/2004 Errege Dekretu Arautik aurrera asko igarri beharko luke LGSren zenbatekoaren hazkuntzak, eta ez zen horrela izan. Beraz, funtzio anitzak LGSren hazkunderako muga baldin baziren, badirudi arrazoi gehiago ere bazeudela LGS gehiago ez hazteko.

Hori bai, argi dagoena da, LGSk funtzio anitzak izateak kontrolatzeko zailagoa izatea zekarrela, eta funtzio banaketa honen arrazoia soldata berme funtzioak indarra hartzea baldin bazen, gainerako funtzioak beste adierazle baten bitartez neurtzeak nahiko logikoa dirudiela.

Errege Dekretu Legearen 2 artikuluan zehazte da adierazle berriaren ezarpena:

1 Adierazle hau sortuko da zenbait prestazio lortzeko errenta maila zehazteko edo zenbait onura edo zerbitzu publiko lortu ahal izateko errenta neurtzeko. Modu horretan LGS ordezkaturako du funtzio horietan.

2 Urtero, Estatuko Aurrekontu Orokorreko Legean zehazturako da adierazle honen zenbatekoa. Horretarako, gutxienez, aurreikusitako inflazio tasa edo helburu den inflazio tasa hartuko da kontuan. Urteroko aurrekontu proiektua onartu aurretik ordezkartza gehien duten sindikatu eta enpresaburu elkarteekin kontsultatuko da OAEAPren zenbatekoa

3 ED lege hau indarrean sartzen den momentutik aurrera indarrean dauden eta LGSri erreferentzia egiten dioten estatuko edozein mailako legeen erreferentzia OAEAP izango da. Errege Dekretu Lege honetako lehen artikuluan eta garapena ematen dioten artikuluetan aipatzen direnak salbu.

4 Autonomi elkarteek, herri erakundeek eta Ceuta eta Melillak OAEAP erabil dezakete erreferentzi moduan. Beraiek ere adierazle propioak sor baditzakete ere konstituzionalki dagozkien eskumenak betetzeko

OAEAP sorreratik nabarmendu zen LGSren zenbatekotik hileko 460,50 eurotan sortu baitzen eta ekainaren 25eko 3/2004 Errege Dekretu Arauak LGSri hileko 490,80 euro ezartzen baitzizkion. Orduz geroztik,

OAEAPk beti izan du LGS baina zenbateko txikiagoa eta momentu honetan hileko 537,84 eurotan dago, LGSk dituen 900 euroetatik urrun.

2. ED honetan zuzenean eta esplizituki erlazionatu ziren lehenengo aldiz Espainiako konstituzioaren 35 artikulua eta hurrengo puntuan landuko dugun LEko 27 artikulua. Beraz, legegilearentzat ere erlazio zuzen bat dago konstituzioko behar bestekotasun eta LEko LGSren artean. Horrek, behar bestekotasuna eta soldata minimoaren arteko gatazkara garamatza.

LGS interpretatzerakoan, Tarabini-Castellani, M. (2016)k, berehala jartzen du mahai gainean konfliktu hau. Izan ere, kontuan izaten badugu LGSren helburuetako bat pobrezia arintzeko segurtasun sare bata sortzea dela (SEMPERE Y PÉREZ), ez dirudi pobrezia arintzea behar bestekotasunera iristea denik. Baina beste aldetik, langile orok behar luke bera eta bere familiaren beharrezan asetzeko besteko ordainsaria, teoriarik Konstituzioak bermatzen dio eskubide hori eta baita 2004ko ED lege honek ere. Izan ere, aipatu guztiarekin, ED legeak, ondorengo zuzen helburu zehatza:

Contribución a la efectividad del derecho constitucional del trabajador a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, la reparación de la pérdida de poder adquisitivo del SMI, su aproximación a una cuantía más cercana al 60% del salario medio de los trabajadores tal y como recomienda la Carta Social Europea del Consejo de Europa y, en fin, razones de justicia social constituyen el objetivo principal de las medidas incluidas en este real decreto ley

Beraz, konstituzioko 35 artikulua eta LEko 27a zuzenki erlazionatzeaz gain, Europako Karta Soziala ere hizpide zuzen eta justizia sozialaz ziharduen.

3.4 2005etik gaur egunera

2005erako abenduaren 30eko 2388/2004 ED onartu zuzen Gobernuak. Dekretu honetan LEko 27.1 artikuluko irizpide guztiak batera kontuan hartuta erabaki zuzen LGSren hazkundearen zenbatekoa. Zenbateko hori duintzeko bidean, ekainaren 25eko 3/2004 Errege Dekretu Arauak hasitako bideari jarraipena eman nahi zuzen gainera. Horrela, Gobernuak, eragile sozialak adostasunarekin, pausoak eman nahi zituzten Europako Karta Sozialak gomendatzen duen zenbatekoetara iristeko; baita Europar Batasuneko batuz besteko LGS zenbatekoetara iristeko ere.

2006, 2007 eta 2008 urteetarako EDetan ez zuzen aipatzeko moduko berritasunik sartu. 2009rakoan, berriz, abenduaren 26ko 2128/2008 EDn LEko 27.1 artikuluko irizpide guztiak batera kontuan hartuta erabaki zuzen LGSren hazkundearen zenbatekoa, baina bi aipamen berezi egiten zuzen:

1. Ekainaren 25eko 3/2004 Errege Dekretu Arauak hasitako bideari jarraipena eman nahi zitzaion ED honetan ere. Pausoak ematen jarraitu nahi zen Europako Karta Sozialak gomendatzen duen zenbatekoetara iristeko.
2. Aldi berean, egoera ekonomiko zailaren ondorioz langabeziari aurre egin eta lana sortzeko neurri bezala LGSren hazkundera mugatzea ere bideratzen zuen Gobernuak.

Beraz, kontrakoak diruditen bi argumentu uztartu zituzten ED berean.

2010erako EDk 2009koaren bidea jarraitu zuen baina 2011rakoak, abenduaren 30eko 1795/2010 EDk, nobedade esanguratsu bat ekarri zuen LEko 26.1 artikulua aldatzearen ondorio zuzena izan zena: gauzako soldata LGSren zenbatekotik atera zuen, hots, hemendik aurrera ugazabak gutxienez LGSren zenbateko osoa dirutan ordaindu beharra izango zuen. Ordainketa ohiko edozein bidetatik egiten jarraitzeko aukera izango luke baina gauzako soldaten balorazioa kontuan izan gabe egin beharko litzateke kalkulua.

2012rako EDn 2011rakoan onartutako zenbateko bera onartu zen. Egoera ekonomiko txarraren ondorioz; egoera hori hobetu eta lana sortzeko neurri bezala.

2013 urterakoan ere, egoera oso antzekoa zen, eta beraz, lehenetsunak ere berdinak izaten jarraitzen zuten, egoera ekonomikoa hobetzea eta enplegua sortzea. Baina LGSren zenbatekoa zertxobait bazen ere igotzea aurreikusi zuten, bi urteetan zenbateko bera mantendu ostean eroste ahalmenak berriz ere galerarik jaso ez zezan. Hori bai, 2014ko EDan berriz ere geraldia aplikatu zuten eta 2013rako ezarritako zenbateko berbera izan zuen LGSk.

2015ean (urriaren 23ko 2/2015 Langileen Estatutuaren Legearen Testu Bategina izango da erreferentzia hemendik aurrera) egoera ekonomiko orokorra hobetuz gero zela nabarmendu zuen Gobernuak. Baina bai 2015erako EDn eta baita 2016erakoan ere, LGSren zenbatekoa gutxi handitu zuen. Izan ere, soldaten garapena lanaren berreskurapenaren prozesuarekin uztartu behar zela zioen.

2017tik aurrera, ordea, egoera bestelakoa izan zen, nahiz eta 2017 eta 2018rako EDetan 2015 eta 2016rakoetan erabilitako argumentazio berbera erabili, hazkundera handiagoa izan zen. Beraz, oraingoan ere, Gobernuak ez zen azalpenetan gehiegi luzatu eta adibidez 2016ko %1eko igoera azaltzeko balio izan zioten arrazoi berberak balio izan zioten 2017rako %8ko igoera azaltzeko (2017rako %8ko igoera bat aplikatu zuten, 2018rako %4koa eta 2019rako %22,3koa).

Indarrean dagoen abenduaren 21eko 1462/2018 EDrekin ematen den LGS zenbatekoaren hazkundera, berriz, bereziki adierazgarria da; tresna hau sortu eta gaur arteko hazkunde errealik handiena izan

delako, beti ere aurreko urtekoarekin konparatuta. Adierazgarria da baita, %22,3ko hazkundera irazteko ere oso argudio gutxi ematea Gobernuak ED honetan ere.

Azken Errege Dekretu honetan, geroago, puntuaz puntu aztertuko badugu ere, laburbilduz: ekonomiaren egoera orokorra hobetu izana erabiltzen da laneko miseria aurreikusi eta soldata igoera orokor bat bultzatzeko helburuarekin.

Aurreko zenbait Errege Dekretuetan LGSren hazkundera mugatzen zen lana sortzeko eta ekonomia hobetzeko neurri bezala. Abenduaren 21eko 1462/2018 EDk, berriz, LGSren hazkundera lana sortzeko faktore garrantzitsu bat dela dio; baita ekonomia suspertzeko eragile ona ere. Beraz, LGSren hazkundeak lanaren sorreran eta ekonomiaren suspertzean duen eraginaren hausnarketa aldaketa nabarmen bat sumatzen da. 1462/2018 EDren titulua eta hitzaurrea ere aldaketa horren testigu dira:

Titulua: enplegu eta soldata duinak aldarrikatzen ditu *"Por un empleo digno, con salarios dignos"*

Hitzaurrea: aurreko gobernuaren lan politikari kritika gogorra egiten zaio eta lan zein enplegu politika publiko orokorrak berbideratu beharraz dihardu.

4. LGS Langileen Estatutuan

LGSren kontzeptuari buruz aritu gara eta baita kontzeptu horrek, dekretu ezberdinen bitartez, izan duen bilakaeraren inguruan ere. Orain, Langile Estatutuak (LE) LGS nola jasotzen duen aztertuko dugu. Izan ere, Konstituzioak Langile Estatutua (LE) arautzeko mandatua egin zuen, eta mandatu hori jarraitu zen martxoaren 10eko 8/1980 Langileen Estatutuaren legean: II kapituluko laugarren atalak (26-33 artikulua) zehazten ditu soldatak eta soldataren bermeak. 26 artikuluan soldata zer den azaltzen da eta 27an LGS erregulatzen da. Momentu honetan indarrean dagoena LE urriaren 23ko 2/2015 Errege Dekretua da, baina guri dagokigun soldataren alorrak, eta bereziki LGSri dagokionez, Konstituzioko 35 artikulua bezala, aldaketa gutxi jasan izan ditu historian zehar.

Zehatzagoa izateko, 1980ko LEko proposamenari bi zehaztapen bakarrik gehitu zitzaizkion. Lehenengoa LGS kalkulatzeko irizpide gehiago ezartzea, hots, proposamenean KPI bakarrik aurreikusten zen eta beste hiru irizpide batu zitzaizkion: estatuan lortutako batez besteko produktibitatea, lanaren partaidetza zenbatean gehitu den estatuko errentan eta ekonomiaren egoera orokorra. Bigarrena, Gobernuak urteko LGS finkatzeko sindikatuen eta enpresaburuen elkarten iritzia jasoko zuela.

Baina bi alderdi hauek martxoaren 10eko 8/1980 LEn jaso ziren eta orduz geroztik 27 artikulua ez du inongo aldaketarik jaso. 26

artikuluak, ordea, lehen esan dugun bezala, LGSri zuzenean eragiten dion aldaketa bat jasan zuen irailaren 17ko lan merkatuaren erreformarako neurriak biltzen dituen 35/2010 legetik eratorri zena. Horrela, geroztik, gauzako soldata ez da kontuan hartuko LGS kalkulatzeko momentuan. Ondorengo puntuetan landuko ditugu LEko 26 eta 27 artikulua.

4.1. 26 artikulua.- Soldatak

1. Soldatatzat hartzen dira inoren kontura egindako lanagatik langileek dirutan eta jenerotan jasotzen dituzten hartzeko ekonomiko guztiak, bai benetan egindako lana ordaintzeko direnean, ordainketa-modua edozein izanda ere, bai lanekotzat zenbatzen diren atsedeen-aldiak ordaintzeko direnean ere.

Jenerotan ordaintzen den soldatak ezin du, inola ere, langilearen soldataren ehuneko hogeita hamar baino handiagoa izan, ezta 2. artikuluan jasota datozen lan-harreman berezietan ere, eta ondorio modura ezin du ekarri lanbide arteko gutxieneko soldataren diru kopurua murriztea.

2. Ez dira soldatatzat hartzen langileak bere lan-jarduera dela-eta egindako gastuen kalte-ordainez edo ordejarri (suplido) moduan jasotako kopuruak, ez eta Gizarte Segurantzaren prestazio eta kalte-ordainak, ez lekualdaketen, etenaldien edo irazpenen ondoriozko kalteordainak ere.

3. Hitzarmen kolektibo bidez, edo, halakorik ezean, bakoitzaren kontratuan, zehaztu egin behar da soldataren egitura: batetik, oinarrizko soldata bat jaso behar du langileak, eta denbora-unitateka edo lan-unitateka finkatutako ordainketa izango da, eta bestetik, halakorik badago, soldata-osagarriak izango ditu, langilearen egoera pertsonalen, egindako lanaren, eta enpresaren egoeraren eta emaitzen arabera finkatuta, beti ere horretarako itundutako irizpideen arabera kalkulatuta. Era berean, soldata-osagarriak finkagarriak diren edo ez ere itundu egin behar da; kontrako akordiorik ez badago, ez dira finkagarriak izango lanpostuari lotuta daudenak, edo enpresaren egoerari eta emaitzei lotuta daudenak.

4. Langilearen konturako zerga-kargak eta Gizarte Segurantzako karga guztiak langileak ordaindu behar ditu, eta deusezak izango dira kontrako itun guztiak.

5. Urte osoan benetan ordaindutako soldata guztiak batera hartu, eta erreferentziako arauetan edo hitzarmenetan finkatutakoak baino hobeak badira langileentzat, konpentsazioa eta xurgapena gertatuko dira (Estatuko Aldizkari Ofiziala, 2015eko urria)

Garrantzitsua da, soldatari buruz ari garenean, zehazki zertaz ari garen jakitea, soldata minimoaz ari garenean ere zertaz gabiltzan ongi ulertzeko. Izan ere, soldata minimoa soldata kontsideratzen dugun hori, zehaztutako minimotik behera ez joateko bermea izango da.

LEko 26 artikulua azaltzen digu soldataren kontzeptua eta LERI egiten zaizkion Montoia, A., Galiana, J.M., Sempere, A.V. eta Rios, B. (1996) bezalako iruzkin edo komentarioek azalpen gehiago ematen dizkigute.

Soldataren egiturari buruz azalpenak ematen dizkigute adibidez. LEk soldataren egitura Lan Hitzarmenetan, edo horrelakorik ez badago norberaren kontratuan, finkatuko dela dio; oinarritzko soldata eta soldata osagarriak (ez dira derrigorrezkoak) zehaztuz. LERen komentarioak berriz, egitura horri buruzko xehetasun gehiago ematen dizkigu. Oinarritzko soldata deituko zaio inongo inguruabarrik kontuan hartu gabe aplikatzen den soldata zatiari eta LGS oinarri hartuta landuko da. Gainerakoak soldata osagarriak izango dira. Alde batetik, langilearen egoera pertsonalen oinarritutakoak: antzintasuna, tituluak, hizkuntzak...Bestetik, egindako lanean oinarrituak: gaueko lanaren plusa, arrisku-plusa...Eta azkenik, enpresaren egoeraren eta emaitzen arabera finkatutakoa: zenbait sustapen neurri, emaitzetan parte hartzea...

Epaitegietako jurisprudentziak ere lagundu du soldata zer den argitzen, eta horrela, zenbait irizpide finkatu dira.

1. Lan harreman bat tarteko dagoenean soldatapeko langileak eskuratutakoa soldata izango da orokorrean; bai diruz eta baita gauza bidez jasotakoa ere. Soldataz apartekoa izateko, lanaren eta jasotakoaren arteko lotura ezak garbia izan behar du.
2. Ez du garrantzirik izango enpresak ordaintzeko momentuan erabili duen kontzeptuak, hots, soldata bezala ordaindu den edo soldataz aparteko dirusari bezala... Epaileek soldata dela interpretatu ohi dute lanarekin erlazio zuzena baldin badu.
3. Ez du garrantzirik izango zein modutara ordaindu eta jasotzen den soldata hori: zenbateko finkoa den edo aldagarria, komisio bitartez jasotzen den, diruz edo gauzaz jasotzen den...
4. Nominan azaltzen den zenbatekoak ez du zertan kobratu den zenbatekoaren berdina izan: posible da beste modu irregularren batean gehiago jaso izana.

4.2. 27 artikulua.- Lanbide arteko gutxieneko soldata

1. Gobernuak finkatuko du urtero lanbide arteko gutxieneko soldata, ordezkaritza handieneko sindikatuen eta enpresaburuen elkarteen iritzia jaso eta gero. Honako puntuok izango ditu kontuan:

- a) Kontsumoko prezioen indizea.
- b) Estatuan lortutako batez besteko produktibitatea.
- c) Lanaren partaidetza zenbatean gehitu den Estatuko errentan.
- d) Ekonomiaren egoera orokorra.

Kontsumoko prezioen indizerako aurreikuspenak betetzen ez badira, berriro aztertu beharko da sei hilabetera.

Lanbide arteko gutxieneko soldata berriro aztertzen denean, horrek ez die eraginik sortuko lanbide-soldaten egiturari eta zenbatekoari, batera hartuta eta urtekoa kontuan dela, hura baino handiagoak badira.

Lanbide arteko gutxieneko soldataren kopurua enbargaezina da (Estatuko Aldizkari Ofiziala, 2015, 24 orri).

LEren 27 artikulua LGS urtero Gobernuak finkatuko duela dio. Tarabini-Castellani, M. (2016)k azaltzen digu hori ez dela horrela Europako herrialde guztietan, zenbaitetan Gizarte Eragileak dira LGS finkatzen dutenak. Hala ere, Espainiak 1970eko Nazioarteko Lan Erakundearen (OIT)ren 131 hitzarmena berretsi zuen, eta bertan, estatu bakoitzak lan kategoria guztientzat LGS aplikatzeko sistema bat izan behar zuela zehazten zen, tarteka aldatu eta doituko litzatekeena. Arau horrek Gobernuak LGS finkatzera behartzen ez baditu ere, horretara bideratzen duela dirudi: Gobernuek finkatzea da modu horretako LGS izateko biderik errazena.

Beraz, Espainian, Gobernuak finkatzen du LGS, lau puntu kontuan hartuta: Kontsumorako Prezioen Indizea (KPI), estatuan lortutako batz besteko produktibitatea, lanaren partaidetza zenbatean gehitu den Estatuko errentan edo Nazio Errentan (NE) eta ekonomiaren egoera orokorra; ordezkari gehien duten sindikatu eta enpresaburuen iritzia ere jasoko du gainera. Ez dirudi arauak hierarkizaziorik egiten duenik irizpideen artean, nahiz eta KPI izan den tradizionalki garrantzi berezia izan duen irizpidea.

Irizpide hauek tarteko badaude ere, Montoia, A., Galiana, J.M., Sempere, A.V. eta Rios, B. (1996) bezalako iruzkin edo komentarioek azaltzen digute Gobernuaren erabakitzeke tartea oso handia dela. Izan ere, LEn aipatzen diren elementu guztiak kontuan hartu behar dira baina ez dira inolaz ere automatikoki aplikatzen.

Gainera, badirudi, KPIren aurreikuspena betetzen ez bada sei hilabetetan LGS berrikusi behar izatea, berrikuste automatiko bezala aurreikusten zela, baina hori ere ez da horrela izaten. Praktikan, kasu horretan, Gobernuak berrikusi dezake LGS baina ez da betebeharrak. Honetaz gain, ekonomiaren egoera orokorra bezalako irizpide hain orokor bat tartean izateak ere, margena handitzen du Gobernuarentzat. Horri gehitzen badiogu epaitegiek ez dutela eskumenik gai honetan, argi geratzen da zenbaterainoko eskumena duen materia honetan Espainiako Gobernuak.

Gauzak horrela, eta adibide bezala KPI hartuta, gerta daiteke urteko KPI altua izanda Espainiako Gobernuak LGS igotzea erabakitzea errenta hartzaileen eroste ahalmena ez murrizteko ahaleginean adibidez. Baina kontrako ere gerta daiteke, egoera berdinarean aurrean LGS ez handitzea erabakitzea inflazioa kontrolatzeko intentzioarekin; likidezi handiagoak prezioak igo ditzakeen argudiopean. Esan bezala, Gobernuak du hitza.

Berriz ere, Espainiako konstituzioari eutsiz, 35.1 artikulua " ... beren beharrezkoak eta beren familiarenak asetzeko adina ordainsari jasotzeko eskubidea ..." dio. Behar besteko soldata hori zein den argitzen saiatuko gara lan honetan zehar, ea soldata minimoaren kontzeptuarekin bat egiten duen, baina familiaren beharrei ere egiten die erreferentzia konstituzio artikulua. Aldiz, LEn LGS arautzen duen 27 artikulua ez ditu bere egiten ez behar bestekotasun edo sufizientzia

kontzeptua ezta familia kontzeptua ere. Badirudi familiaren babesa beste bide batetik landu beharreko zerbait bezala ulertzen duela legegileak: familia dela eta legediak soldata handiago bat aurreikustea kaltegarri izan baitaiteke langilearentzat, babes horrek enpresak uxatu ditzakeen heinean.

Oraintxe aipatutako argudioaren erabilera orokortuz, enpresak uxatzen dituela lanari eraginez, LGSren ezarpenaren kontra ere erabili izan dute Perez, C. (1995) bezalako zenbait ekonomialarik: teoria tradizionalak LGSk kualifikazio gutxiko langileen enpleguan sortzen duen ustezko murrizketari ematen baitio indarra. Aldiz, badago aipatu enplegu prekarioaren (kualifikazio gutxieneko langileek bete ohi dituzte askotan enplegu prekarioenak) murrizketaren errudun LGS jarri beharrean "balio gutxiko" lanak sortzen dituen eta produktibitatea behar beste garatzen ez duen espainiar ekonomia jartzen duenik ere, hots, arazoa produktibitate gutxiko enplegu prekario horietatik direla alegia. Tarabini-Castellani, M. (2016) dugu horietako bat.

Izan ere, Espainiak duen produkzio sistemaren aldaketarik gabe, LGSren hazkundearen aurrean, enpresek lehiatzeko biderik aurkitzen ez badute, zaila da enplegua sortzea. Gainera, horrek, ezkutuko ekonomiaren hazkundera ere ekar lezake.

Aipatu autorearen arabera, beharbada hobe litzateke bat-batean LGS handitzea baino epe luzerako apustuak egitea eta produkzio sisteman aldaketan eman ondoren igotzea LGSren zenbatekoa. Balio edo produktibitate handiko enpleguak sortzeko langileen formazioa eta kualifikazioa landu beharko lirateke, lanaren kalitateari kantitateari baina garrantzia gehiago eman, ikerkuntza eta garapenean inbertsioak egin... Soldata minimo altuak mantentzeak Nazio Errentan parte hartze handia duten lanpostuak edukitzea eskatzen baitu. Kontuan hartzekoa da azalpen honetan LGS kalkulatzeko erabiltzen diren bi kontzeptu lantzen direla: Estatuan lortutako batz besteko produktibitatea eta Lanaren parte hartzea Nazio Errentan. Beraz, legegileak ere onartzen du kontzeptu hauek LGSkiko duten garrantzia.

Hausnarketa honen ondoren interesgarria da H.Ayala, I. (2018ko azaroa)k zitatzen dituen Rebecca Riley y Chiara Rosazza Bondibenek Ingalaterran egindako ikerketa bat aipatzea. Ikerketa horretan, LGSren hazkundearen aurrean zenbait enpresek dituzten produkzio kostuen hazkundera produktibitatea haziz erantzuten diotela ondorioztatu dute; horrela, lan kostuetan duten hazkunde hori konpentsatuz. Eta ez dute produktibitate hazkunde hori lortzen lana kapitalaz ordezkaturik, produkzioaren efizientziari lotutako faktore guztien bitartez produktibitate osoaren hazkundera lortuz baizik. Espainian ere datu berak lortuko balira, argi dago soldata minimoa handitzen jarraitzeko arrazoi sendoa izango liratekeela.

5. Abenduaren 21eko 1462/2018 LGS Errege Dekretuen Azterketa

Abenduaren 21eko 1462/2018 LGS Errege Dekretua da momentu honetan indarrean dagoen LGS ED. Ondorengo puntuetan ikusiko dugun moduan dekretu berritzailea da bai erabiltzen dituen zenbait terminotan eta baita ezartzen dituen zenbatekoetan ere.

5.1. Puntuz puntuko azterketa.

- 1 artikulua LGSren zenbatekoa

Soldata orduko zehaztuta baldin badago 30 euro/ orduko izango da eta hileka zehaztuta badago 900 euro/ hileko; edozein jardueretarako eta sexu edo adinagatik zenbateko horrek inongo aldaerarik izango ez duelarik. Soldata hau, lanaldi osoari dagokiona da (1826,27 ordu), lanaldia murriztagoa izan ezker, soldata ere proportzioan murriztuko litzateke eta dena jaso beharko da dirutan (gauzazko soldata edo jeneroetan jasotakoaren balorazioa kontuan hartu gabe).

- 2 artikulua Soldata osagarriak

1 artikuluan aipatutako oinarrizko soldatari, horrela badagokio, hitzarmen kolektibo edo banakako kontratuetan zehazten delako, LE 26.3 artikuluko soldata osagarriak batuko zaizkio. Baita dagozkion prima eta soldata pizgarriak ere.

- 3 artikulua Konpentsazioa eta xurgapena

LEko 27.1 artikulok azken parrafoan dioena aplikatzeko *“Lanbide arteko gutxieneko soldata berriro aztertzen denean, horrek ez die eraginik sortuko lanbide-soldaten egiturari eta zenbatekoari, batera hartuta eta urtekoa kontuan dela, hura baino handiagoak badira”*

Ondorengoak izango dira jarraibideak:

- Urteko 12.600 euro baino gutxiago kobratzerik ez da izango.
- 12.600 eurotara iristeko orokorrean langileek jaso dituzten zenbateko guztiak hartuko dira kontuan. Bai modu legal edo konbentzionalean jasotakoak eta baita laudo arbitral bitartez jasotakoak ere.
- Jasotako guztia kontuan izan eta gero, 12.600 eurotara iritsi ezean, soldata handitu beharko da zenbateko horretara iritsi arte.

- 4 artikulua behin behineko langileak, sasoikako langileak eta etxeko langileak
- Enpresa berarentzat 120 egun baino gutxiago lan egiten duten behin behineko langile eta sasoikako langileek 1 artikuluan aipatutako soldatatik dagokionaz gain, igande eta jai egunetako zenbateko proportzionala jasoko dute eta baita urteko bi aparteko ordainsarien (bakoitza 30 egunei dagokiona) zati proportzionala ere. Gainera, laneguneko gutxieneko soldatak ezingo da 42,62 euro baino gutxiagokoa izan. Lan egindako denbora dela eta oporrak disfrutatzeko aukerarik izango ez balute, kontzeptu horri dagokion zati proportzionala ere kobratuko lukete.
- Etxean bertan bizi ez diren eta orduka lan egiten duten etxeko langileen erregimen bereziari dagokionez, azaroaren 14ko 1620/2011 EDko 8.5 artikuluan arautzen denaren arabera, eta oinarri bezala behin behineko eta sasoiko langileek dutena hartzen delarik, lan egindako ordu bakoitzeko gutxienez 7,04 euro jasoko dituzte.
- Xedapen iragankorra LGSri erreferentzia egiten dioten arau estatal eta erlazio pribatuetan LGS kantitate berriaren eragina

Artikulu honen helburua LGSren hazkundeak indarrean dauden arau eta negozioetan desitxuratze handirik ez sortzea da.

ED honek ezartzen duen hazkundera ezohikoak izanda, hazkunde hori ez da aplikatuko ondorengo kasuetan:

- Udal Administrazio, Administrazio autonomiko edo Ceuta eta Melillaren kasuan dagoeneko indarrean dauden xedapenak (prestazioei dagozkienak, zenbait zerbitzu publikoren onuradun izatekoak...) baldin badira. Erakunde hauek zehazki esaten ez badute behintzat zenbateko berriak izango direla aplikatuko direnak.
- Dagoeneko indarrean dagoen edozein motatako kontratu pribaturi dagokionean ere berdin, aldeek zehazten ez badute behintzat zenbateko berriak izango direla aplikatuko direnak.

Zein izango da aipatu bi kasu horietan kontuan izango den zenbatekoa:

- 2017/01/01ean indarrean zeudenentzat: abenduaren 29ko 1171/2015 EDko zenbatekoak OAEAPk (IPREM) 2019rako hazi den portzentaje berdinean handituta.
- 2018/01/01erako indarrean zeudenentzat: abenduaren 30eko 742/2016 EDko zenbatekoak OAEAPk (IPREM) 2019rako hazi den portzentaje berdinean handituta
- 2018/01/01 eta gero baina ED hau indarrean sartu aurretik indarrean zeudenentzat: abenduaren 29ko 1077/2017 EDko zenbatekoak OAEAPk (IPREM) 2019rako hazi den portzentaje berdinean handituta

Hala ere, kontuan izan behar da, langileak kobratutako guztiak beti izan beharko duela 12.600 euro baina gehiago, bestela doikuntzak egin beharko dira zenbateko horretara iristeko.

- Lehenengo azken xedapena Aplikazioa eta garapena

ED honen aplikazio eta garapen xedapenak emateko eskumena Lan, Migrazio eta Gizarte Segurantzako ministroak izango du

- Bigarren azken xedapena Indarraldia

Estatuko Aldizkari Ofizialean (BOE) argitaratu eta hurrengo egunetik aurrera izango da aplikagarria. Indarraldia 2019-01-01tik 2019-12-31ra.

5.2. Zergatien azterketa.

2019ko Espainiar Estatuko aurrekontuetarako alderdi politiko ezberdinek sinatutako akordioan oinarritzen da abenduaren 22ko 1462/2018 ED. Akordio hau 2018ko urriaren 11ean sinatu zuten Espainiako Gobernuak eta Unidos Podemos- En Común Podem- En Mareak, eta ED proiektua 2018ko abenduaren 10ean argitaratu zen derrigorrezkoa den eragin normatiboaren analisiarekin batera. Analisi normatibo honetan, hiru puntu nagusi aztertzen dira. Hiru puntu horiek aipatu eta bakoitzaren gako garrantzitsuenak landuko ditugu indarrean dugun EDren nondik norakoak ulertzeko baliagarria izango zaigulakoan. Bide batez, analisi honetan aipatzen diren zenbait kontzepturen lanketa zabalagoa ere egingo dugu.

5.2.1. Proposamenaren egokitasuna

Ekainaren 25eko 3/2004 Errege Dekretu Arauak hasitako bideari jarraiki, eta LEko 27.1 artikuluko faktore guztiak kontuan hartuta,

LGSren zenbatekoa handitzean Espainiako Konstituzioaren 35 artikuluko behar bestekotasunera iristeko pausoak ematen dira. Eta horrela, baita Europako Karta Sozialak gomendatzen dituen, eta Espainiak bere egiten dituen, zenbatekoetara iristeko ere, hots, LGS Espainiako langileen batz besteko soldataren % 60ra gerturatzeko pausoak alegia. Gainera Agenda 2030 betetzeko urrats batzuk ere ematen dira. Gehien batean agenda horretako 1.2 eta 10.4 puntuak betetzeko.

5.2.1.1. Agenda 2030

Nazio Batuen web orrialdearen arabera 2015eko irailaren 25ean 193 herrialdek hartu zuten Nazio Batuen Garapen Iraunkorrerako 17 helburuekiko konpromisoa, horien artean Espainiak. Helburuak ondorengoak ziren:

1 Pobreziarekin amaitzea, 2 goserik ez, 3 osasuna eta ongizatea, 4 kalitatezko hezkuntza, 5 genero berdintasuna, 6 ur garbia eta saneamendua, 7 energia eskuragarria eta ez kutsagarria, 8 lan duina eta hazkunde ekonomikoa, 9 industria, berrikuntza eta azpiegitura, 10 berdintasun ezen murrizketa, 11 herri eta komunitate jasagarriak, 12 ekoizpen eta kontsumo arduratsuak, 13 klimaren aldeko jarduera, 14 itsaspeko bizitza, 15 lurreko ekosistemen bizitza, 16 bakea, justizia eta instituzio sendoak, 17 helburuak lortzeko aliantzak.

Abenduaren 21eko 1462/2018 LGS Errege dekretuaren eragin normatiboak zehazki aipatzen dituen bi puntuak, berriz, ondorengoak dira:

1.2 Puntua: pobrezia erlatiboa bere dimentsio guztietan murriztea

Definizio nazionalen arabera edozein motatako pobrezian bizi diren pertsonen proportzioa erdira jaistea 2030erako.

Pobreziaz ari garenez, aipatu beharrekoa da non dagoen muga hori baina egia esan zehaztapena ez da batere erraza. Izan ere, A Coruñako unibertsitateko Docampo, A., González, T., Lamas, A., Martínez, C., Rodríguez, G., Santiso, A., Solleiro, R., Teijo, A. (2014) ikasleek LGS kobratzen duten langileak pobreak ote diren aztertzeke egindako lanaren arabera Espainiak promulgatutako legeetan "pobre" hitza desagertuta dago hitz horrek dakarren konnotazio negatiboa dela eta. Besteak beste, herrialdean pobreak daudela onartzeak politikoki kostea izan dezakeelako. Beraz, Europako legeetara jo behar dugu horiek zer dioten aztertu eta Espainiari eragiten dioten jakiteko. Horrela "Estrategia Europa 2020" txostenaren bitartez Espainia kide den Europako Batasunak pobreziaren muga estatuko batz besteko diru sarrera erabilgarriaren %60an ezartzen du.

Estatistiken Institutu Nazionalaren (INE) web orrira baldin bagoaz, berriz, ondorengo zehaztapenak ditugu:

Espanian pobrezia arriskuaren muga kontsumo unitateen arabera sailkatzen diren familien errentaren arabera neurtzen da. Zehazki, familia horien errenta medianaren %60an ezartzen da pobrezia arriskuaren muga hori. Beraz, neurri erlatibo bat da (agenda 2030ek 1.2 puntuan neurtzen duen pobrezia bezala), gainerako familien errentak hartzen baititu kontuan. Gainera, kontsumo unitateak ditu oinarri, hau da famili horien tamaina eta familia kideen adinak ere garrantzitsuak dira kalkulurako.

10.4 puntua: babes sozial, soldata eta politika fiskalak

Pixkanaka berdintasun maila handiago lortzea, horretarako gehienbat babes sozialeko politikak, soldata politikak eta politika fiskalak erabilia.

Agenda 2030ean aipatu helburu guzti hauekin pobreziarekin bukatu nahi da, planeta babestu eta pertsona guztientzako etorkizuna bermatu.

2030erako helburu guzti horiek lortzea izango litzateke desiragarriena eta horretarako Gobernuak helburu horiek bere ekintzen erdigunean jarriko dituela dio. Gainerako eragileei ere lanketa bat eskatzen zaielarik: sektore pribatua, gizarte zibila, pertsona fisikoak.

5.2.2. Edukia, analisi juridikoa eta tramitazioaren deskribapena

ED honek ohiko edukia duela zehazten da eta eduki horrek lau artikulua, xedapen iragankor bat eta bi azken xedapen izango dituela. Ondoren, puntu bakoitzaren edukia lantzen du (5.1 puntuan azalduta dago) eta Ministroen Kontseiluak 2018ko abenduaren 28an onartzea espero dela, abenduaren 29an publikatzeko.

5.2.3. Eraginen analisia

Txostenaren puntu honetan, alde batetik, guk "LGS historian zehar" puntuan egin dugun azterketaren pareko lanketa bat egingo du Gobernuak, baina kontuan hartutako epea laburragoa izango da eta bereizitako epe tarteak ere desberdinak izango dira. Gainera, bereziki nabarmenduko dutena LGSren hazkundeak inflazioaren garapenarekiko duen erlazioa izango da. Beste aldetik, LEko 27 artikuluko irizpideak ere landuko ditu.

5.2.3.1.LGSren gora beheren azterketa laburra

Espainia Europar Batasuneko Ekonomia eta Moneta Batasunean (1999) sartu zen momentutik gaur egunera LGSk izan dituen gora beheren azterketa laburra egiten da:

- 1999tik 2004ra igoerak %2 ingurukoak izan ziren. Europako Banku Zentralak ezarritako inflazio helburua lortzeko bidean.
- 2004ko ekainetik 2009ra igoera esanguratsuak izan ziren, urteko %5 ingurukoak
- 2010etik 2016ra igoerak ez ziren %1,5 baino handiagoak izan, eta gainera, 2012 eta 2014an ez zen igoerarik izan.
- 2017 eta 2018 urteetan aurreko urteetako tendentzia aldatu eta 2017an %8ko igoera bat ezarri zen eta 2018rako %4koa.

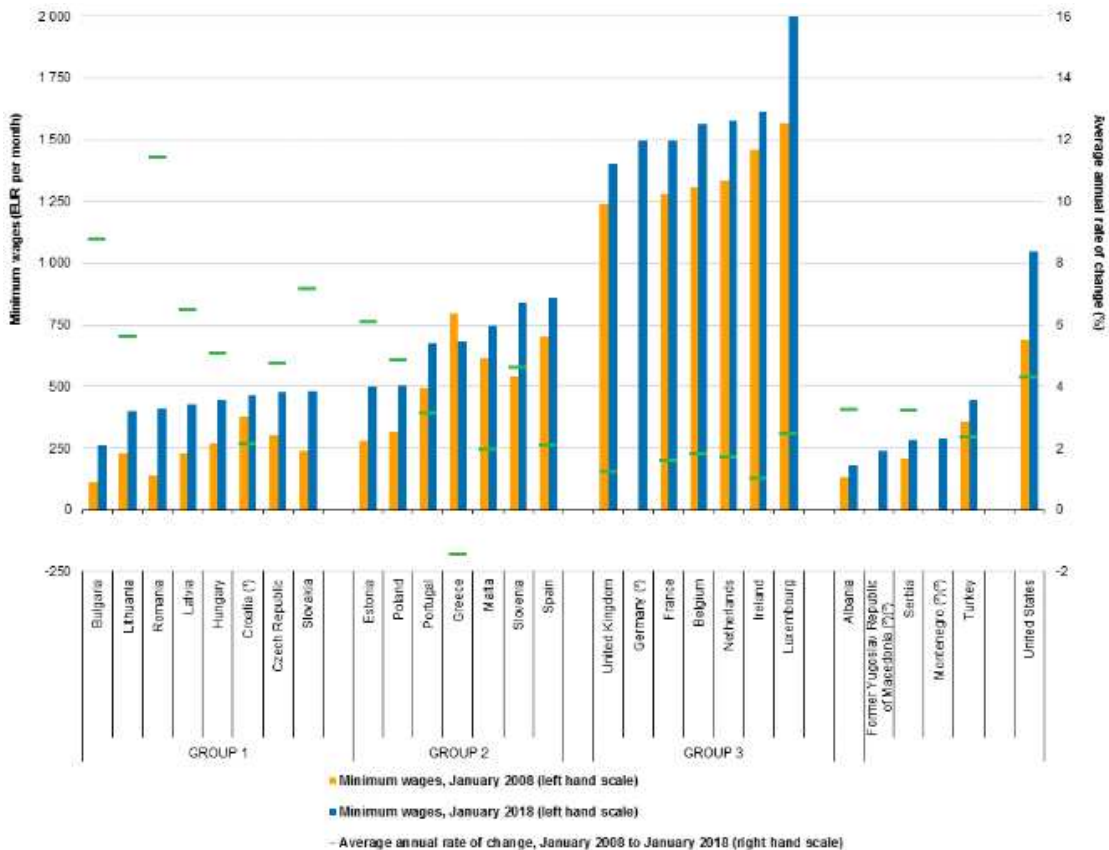
Ibilbide honen ondorioz, LGS Espainiako batz besteko soldata baina abiadura biziagoan hazi da bai krisialdi aurretik eta baita ondoren ere. Hala ere, kontuan izan behar da, ze abiapuntu zuen LGSk, hots, beste zenbait herrialde esanguratsutako LGSekin konparatuta, Espainiako LGS, zenbateko erlatiboki baxu batetik abiatzen zela.

Eurostatera jo eta 2018ko datuak hartzen baditugu, Espainia, Portugal eta Grezia bezalako herrialdeen pareko dabilela ikusiko dugu LGS mailan. Luxenburgok gainerako herrialde guztiei alde handia ateratzen badie ere (2.000 euro inguruan dabil), Holanda, Frantzia, Belgika edo Alemania bezalako lurraldeak ere oso pareko dabilta beraien artean (1.500 euro inguru). Egia da Espainiako LGSren 2019ko %22,3ko hazkundera ez dagoela jaso, baina oraindik ere ez da iritsi 1.000 eurotara ere, eta beraz, oraindik gertuago dago Portugal eta Greziatik gainerako potentzietatik baino.

Hurrengo orrialdean daukagu Europan soldata minimoa duten herrialdeek 2018an zein soldata minimo zuten erakusten duen grafikoa. Gainera, kontzeptu honetan 2008an zuten zenbatekoarekin konparatzen da eta epe tarte horretan (hamar urte) herrialdean eman den urteko batz besteko aldaketa ere aipatzen da.

Hiru talde nabarmentzen dira eta Espainia tartekoan dago. Lehenengo taldean 500 eurotara iristen ez direnak daude, bigarrenengoan 1.000 eurotara iristen ez direnak eta hirugarrenengoan soldata minimo altuenak dituztenak daude. Gainera, taldeetatik at, lehenengo taldekoek baina oraindik soldata minimo baxuagoa duten Europako zenbait herrialde ere badaudela nabarmentzen da eta AEBeko datua ere ematen da herrialde honek munduko ekonomian duen garrantzia dela eta.

EUROPAKO LGS 2008/2018



1 Grafikoa. Iturria: Eurostat

5.2.3.2. LEko 27 artikularen irizpideen azterketa

Ondoren, LEko 27 artikularen arabera, LGS kalkulatzeko erabili behar diren irizpideen garaiko azterketa dator; beharrezko pausoa LGS ED berriarekin LEko artikulatu honek dioena betetzen dela justifikatzeko. Hala ere, praktikan, hemen azalduko zaizkigun interpretazio murrizteko datuek ez digute dekretuan jasotako erabakia ulertzeko bidea gehiegi argituko. Izan ere, aurretik esan dugun moduan, erabaki horiek ez dira formula matematiko batek emandako emaitzei zuzenean erantzuten dieten erabakiak.

KPI:

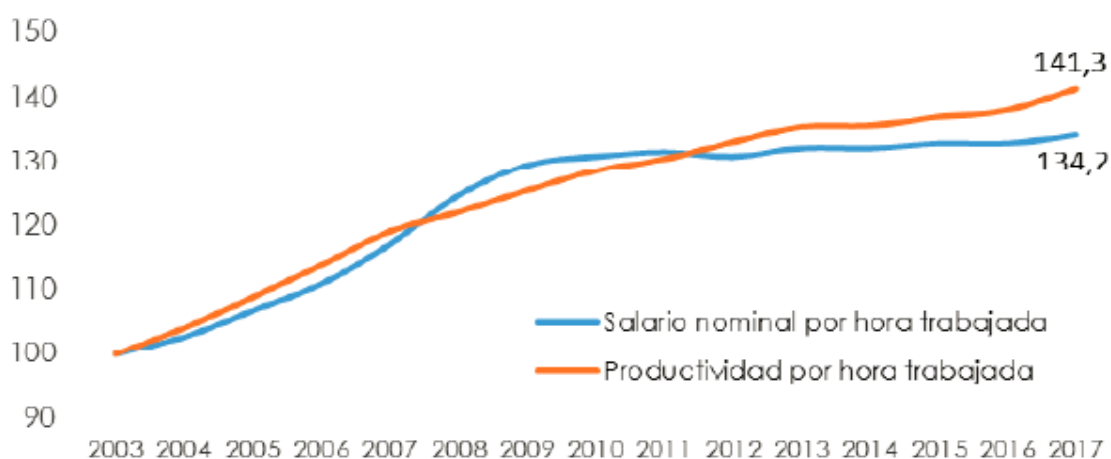
2013ko azken hiruhilekotik 2016ko urte erdialde arte KPI negatiboa izan zen. Ondoren, positibo izatera pasa zen 2017ko urtarrila eta otsailean %3 izatera iritsi arte. 2017 eta 2018an positibo mantendu zen, urtarrilean izan zuen balorerik baxuena, %0,6 eta ondoren %2,3an egonkortu zen maitzetik aurrera. Gainera, Europako Batzordearen aurreikuspenen arabera inflazioa moteldu egingo da datozen urteetan 2020an %1,5era iritsi arte.

Estatuan lortutako produktibitatea:

Produkzioaren tamaina eta langile kopuru edo erabilitako ordu kopuruen arteko erlazioa alegia.

Azken urtean lanaldi osoko lanpostu asko sortu dira, 450 milioi, baina produktibitatea ez da neurri berdinean hazi. Eta aurrerantzean ere linea berean jarraitzea espero da: lau urteetan 1,7 milioi lanpostu berri sortuko direla aurreikusten bada ere, ez da espero produktibitatean aldaketa handirik emango denik. Soldatari dagokionez, berriz, krisialdiaren lehenengo urteetan soldatak produktibitatea baina neurri handiagoan hasi baziren ere, 2010etik aurrera tendentzia hori aldatu egin zen. Gainera, 2017 urtetik aurrera diferentzia hau nabarmen handitzen ari da urtez - urte langileen soldataren kaltetan, hori da tendentzia eta horrela ikusten da ondorengo grafikoan:

SOLDATA ETA PRODUKTIBITATEA 2003=100



2. Grafikoa. Iturria: Eragin Normatiboaren Analisiaren Memoria Eurostaten bitartez

Herrialdeko LGSren zenbatekoa ere baxua da produktibitatea kontuan izaten badugu eta Europar Batasunean LGS duten herrialdeek bi aldagai horien artean duten proportzioa aztertuta. Izan ere, produktibitate mailak oso antzekoak badira ere, zehazki batz besteko haztatuaren %97,3an egongo litzateke Espainia, LGS zenbatekoetan diferentzia nabarmenak daude, kontzeptu honetan herrialde horien batz besteko haztatuaren %65,9an egongo bailitzake. LGS 900 euro tara handitzeak zertxobait hobetuko luke diferentzia hori eta LGS aipatu herrialde horien batz besteko LGS haztatuaren % 80,6an jarriko luke.

Lanaren Parte Hartzea Nazio Errentan:

Nazio Errentan (NE) lanaren parte hartzea aztertzeko beharrezkoa da Nazio Errenta zer den jakitea, eta Guenaga, G. eta Vicente, S.(2009)ren arabera Nazio Errenta denbora-tarte batean (urtebetean) ondasunen eta zerbitzuen ekoizpenean parte hartu duten produkzio-faktore nazionalak parte-hartze horren truke jasotzen dituzten diru-sarreraren edo ordainketen (errenten) multzoa da; eta oinarrizko lau atal ditu:

1) langileen ordainketa edo lanari dagokiona: langileek beren lanaren truke jasotzen duten errenta, soldatak eta "soldatak kanpoko" ordainsariak barne.

2) enpresen irabaziak (kapitala, ekoizpen faktoreen "jabe" izateagatik): bai elkarte anonimoen irabaziak eta bai elkarte anonimoak ez diren enpresen jabeen errentak ere.

3) alokairuetatik datorren errenta (kapitala, propietateen jabe izateagatik): lurra, espazioa, pabiloiak eta abar alokatzeagatik jasotzen dena.

4) interes garbiak (kapitala, diruaren jabe izateagatik): familiek jasotzen dituztenak enpresen eskuetatik edo atzeritik, kapitala maileguz ematearen truke.

Behin NE zer den jakinda, eutsi diezaiogun lanaren parte hartzeari, berriz ere, aztertzen dihardugun Analisiaren zehaztapenetara jota. Azken urte eta erdian (2018ko abenduko datuak) NEn lanak duen parte hartzea nahiko egonkor mantendu bada ere,%47,8 eta %47,9 artean ibili da, beheranzko joera duen adierazlea da hau. Izan ere, 2008 urtean langileek beren lanaren truke jasotzen zuten errenta, Nazio Errentaren %51,7 zen eta hamar urteetan lau puntu murriztu da. Aurreko puntuan azaldutakoarekin erlazio zuzena dute datu hauek. Izan ere, produktibitatea soldatak baina gehiago haztearen ondorioz Nazio Errentan kapitalaren pisua handitu da lanarenaren kaltetan.

Egoera ekonomiko orokorra:

Egoera ekonomiko orokorra positiboa da. Aurreikuspenek BPG %2,6 haziko zela zioten eta horrela izan da azkenean. Gainera, lanpostuak sortu dira, 450.000 lanaldi osoko lanpostu berri. Soldatapeko langileen ordainsaria %3,8 hazi dela dio EDren eraginaren txostenak. Aurreko puntuetan aipatu bezala produktibitatea apenas igo da baina igo dena soldatekiko duen diferentzia da.

Hurrengo urteetan lanpostuak berri gehiago sortuko direla aurreikusten da (2018an %2,4, 2019an %1,7, 2020an %1,5) eta langabezia %15,6 arte murriztuko dela 2018an 2020an %13,3ra iritsi arte.

Defizit publikoa ere murriztu egingo da. 2018an BPGren %2,7 izateko eta 2019an %2,1. Helburu horiek lortuko direla uste da egoera ekonomikoaren hobekuntzaren ondorioz eta 2019rako aurrekontu legerako aurreikusitako neurrien eragina tarteko.

Egoera orokorraren balorazio positibo horrek, ez du esan nahi erronkarik ez dagoenik, beti ere, aipatu LGS eraginaren txostenaren arabera. Krisialdiak eragin dituen ondorioak leuntzen jarraitu beharko delako eta zahartze orokorrak, globalizazioak edo digitalizazioak bezalako fenomenoek dakartzaten ondorioak ere landu beharko direlako. Gainera, langabezia tasak, oraindik ere, handia izaten jarraitzen du nahiz eta neurri onean jaisten ari den. Denbora luzeko langabezia ere arazo larria da eta izaera sozialeko adierazleek krisi aurreko egoerara itzultzeko asko falta dela nabarmentzen dute.

5.2.3.3. Aurrekontuetan eragina

Eragin honen berri izateko txosten ezberdinak atxikitzen zaizkio Eraginen Memoriari. Gizarte Segurantzaren txostenean, LGS handitzeak kuota bidezko diru sarreretan eragina izango duela zehazten da. Izan ere, Gizarte Segurantzako kotizazio oinarrien tope minimoa indarrean dagoen LGSn dago. Prestazioen gastuetan ere eragina izango du.

Soldatak Bermatzeko Funtsak (FOGASA: Fondo de Garantia Salarial) ere eragina aurreikusten du bere aurrekontuetan. Eta INEMek ere (Servicio Público de Empleo Estatal) bere txostena atxiki zuen. Bertan, bi puntu lantzen zituen. Alde batetik, LGS handitzeak onuradunen kopurua haztea ekar dezakeela. Bestetik, erakunde honen kargura diren kotizazioetan ere hazkundera emango dela.

5.2.3.4. Generoaren eragina, haurtzaroan, nerabezaroan eta familian izan dezakeen eragina

LGSren hazkundera faktore hauetan eragin positiboa izango duela uste da. Bai emakumeen kasuan, beraiek direlako soldatarik baxuenak jasotzen dituztenak eta LGS zenbat eta handiagoa izan berमतutako soldata ere handiagoa izango delako. Eta baita haur, nerabe eta familien kasuan ere. Arrazoi beragatik, soldata minimo handiago bat bermatzen delako.

5.3. Ordezkaritza gehien duten sindikatu eta enpresaburuen elkarten iritzia

LEren 27 artikulua dio "Gobernuak finkatuko du urtero lanbide arteko gutxieneko soldata, ordezkaritza gehien duten sindikatuen eta enpresaburuen elkarten iritzia jaso eta gero". Beraz, bereziki esanguratsua da eragile

sindikala eta enpresaburu elkarte horien iritzia. Iritzi horiek aztertuko ditugu Rojo, E. (2018)k bere blogean egindako sarreraren bitartez.

5.3.1. Espainian ordezkariak gehien duten sindikatuak

CCOO

CCOOK ED proiektuaren bi alderdi kritikatu zituen eta baita alegazioak aurkeztu ere. Alde batetik, orain arte ez bezala, behin behineko langile eta sasoiko langileentzat orduko eta laneguneko LGS ezartzen zuela; aurreko urteetako EDetan lanegunekoa bakarrik ezartzen zenean. Bestetik, etxean orduka lan egiten duten langileentzako (60 ordu baina gutxiago hilean) LGS ez zelako gainerakoena bezainbeste handitzen.

Lehenengo alderdia ED honetan arautzea Gizarte Segurantzaren Testu Bateginaren legearen 19.2 eta 148 artikuluen kontrakoa zela zioen eta EDaren eskumenak gainditzen zituela:

19.2 artikulua: *"Las bases de cotización a la Seguridad Social, en cada uno de sus regímenes, tendrán como... tope mínimo las cuantías del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, incrementadas en un sexto, salvo disposición expresa en contrario".*

148 artikulua: *"...el Ministerio de Empleo y Seguridad Social adecuará, en función de los días y horas trabajados, los topes mínimos y las bases mínimas fijados para cada grupo de categorías profesionales, en relación con los supuestos en que, por disposición legal, se establezca expresamente la cotización por días o por horas"*

Aipagarria da, CCOOK ordukako erregulazio honi oztopoak jartzea Tarabini-Castellani, M. (2016) adibidez, justu kontrakoaz kexatzen denean, hau da, langile guztientzat ordukako LGS erregulatzaren aldekoa izango litzateke irakasle hau. Izan ere, gaur egun ordukako lanak oso zabalduak daudenez, erregulazio hori langile batzuentzat bakarrik aurreikusteak gainerakoak diskriminatzen dituela uste du. Gainera, lanbide mota guztientzat ordukako LGS balorazio bat egon arte ez du uste benetan soldata honek bere funtzioa ongi beteko duenik, hots, babes edo berme soldata izatea alegia.

Bigarren alderdia, berriz, etxeetan orduka lan egiten dutenen LGS %22,3 baina gutxiago haztea, justifikaziorik gabe diskriminatzea eta guztiz feminizatutako sektore bat zigortzea dela uste dute. Izan ere, ez dago arrazoirik kolektibo honek prezioen eboluzioaren eragina gainerako langileek baina gutxiago sufritu dutela pentsatzeko, eta beraz, igoera bera izan beharko lukete.

Bi eskaera horiek onartuak izan ziren eta ondorioz CCOOK arauaren balorazio positiboa egin zuen, nahiz eta nabarmentzen zuen EDak onartu aurreko benetako kontsulta epe bat erregulatu beharra zegoela.

UGT

UGTk balorazio positiboa egiten zuen eta aurreko Gobernuak gogor kritikatu zuen 2010 eta 2017 urteen artean LGS jasotzen zutenen eroste ahalmena asko murriztu zutelako. Izan ere, urte guzti horietan 74 eurotan bakarrik handitu zen LGS zenbatekoa. Kontuan izan behar da, LGS jasotzen dutenak soldatarik baxuenak jasotzen dituzten langileak direla eta 2020 urterako zenbateko hau 1.000 eurotaraino iritsi beharko litzatekeela defendatzen dute Europako Karta Sozialaren helburuetara gerturatzeko.

5.3.2. Espainian ordezkari gehien duten enpresaburu elkarteak: CEOE eta CEPYME.

Ordezkaritza gehien duten bi enpresaburu elkarteak, CEOE eta CEPYME, ildo berdinetik joan ziren eta biak izan ziren oso kritikoak ED proposamenarekin. Elkarriketa Sozialaren aurkako eraso bezala kalifikatzen zuten. Izan ere, 2017ko abenduaren 26an Gobernuak, CCOO-UGT eta CEOE-CEPYMEren artean sinatutako Akordio Soziala ez betetzea egozten zioten Gobernuari. Horrela, langile eta enpresari ordezkari organoei, zein negoziario kolektiboari, Espainiako konstituzioak ematen dien lekuari desleial izanez. Adostutakotik haratago joatean, Gobernuak adostuari balio kentzen diola salatu zuten.

Gainera, LGSren hazkunde hain handiak (%22,3) izan ditzaketen ondorio negatiboak nabarmentzen zituzten. Hazkunde honek Espainiaren lehiakortasuna zalantzan jarri zezakeela aipatzen zuten eta lehiakortasuna galtzeak lanpostuetan eragin negatiboa izango lukeela. Izan ere, LGS zenbatekoa 900 eurotaraino igotzeak enpresentzat 2.100 milio euroko gastu gehigarria suposatuko lukeela kalkulatu zuten. Horretaz gain, erakunde publikoekin kontratuak dituzten enpresen kasuan, LGSren aldaketatik langileei soldadak igo behar badizkiete, igoera hori ezingo diote Administrazioari egotzi, eta horrek enpresarentzat galera dakarrela salatu dute.

5.3.2.1. Akordio Soziala 2018-2020.

Aurretik esan bezala, Akordio hau 2017ko abenduaren 26an sinatu zen Gobernuak, CCOO-UGT eta CEOE-CEPYMEren artean. CEOE (2017)k bere web orrian argitaratutako dokumentuaren arabera akordio honen helburua, ekonomiaren hobekuntzaren eragin positiboak herritarrei ere helaraztea zen eta modu orekatuan hobetzea lehiakortasuna eta lanpostuen sorrera.

Horretarako, 2018, 2019 eta 2020rako LGSren hazkundeak adostu zituzten:

- + 2018rako %4koa: 736 euro hileko 14 ordainketa, eta beraz, 10.304 euro urtean
- + 2019rako %5ekoa: 773 euro hileko 14 ordainketa, eta beraz, 10.819 euro urtean
- + 2020rako %10ekoa: 850 euro hileko 14 ordainketa, eta beraz, 11.901 euro urtean

Igoera hauek mantenduko lirateke BPGren igoera errealak %2,5 baino handiagoa izanda eta Gizarte Segurantzari afiliazioaren igoera batz besterik 450.000 pertsonakoa izanda, urtero, LGS zehaztu beharreko momentuan. Egoera hori emango ez balitz, Gobernuak negoziazio prozesu bat irekiko luke ordezkartzarrik gehien duten sindikatu eta enpresaburuen elkarteekin.

Akordio Sozialean bertan aitortzen zaizkio LGSri dituen onura sozial eta ekonomikoak:

- + Emakumeen eta gizonen arteko soldata arrakala leuntzen du. Baita eskusio egoeran dauden beste kolektibo batzuen ere (gazteak, etorkinak...)
- + Lan merkatuaren kohesioa eta errentaren banaketa justuago bat lortzeko balio du
- + Lanaren kalitatearen hobekuntza dakar
- + Kontsumoari bultzada ematen dio
- + Gizarte Segurantzaren diru sarreren gehikuntza kotizazio handiagoen bitartez

6. LGS zenbatekoaren kalkulua

LEren 27.1 artikulua eta bertako LGS kalkulatzeko irizpideak aztertu ditugu dagoeneko, baina beraz osatzen duten KPI eta Nazio Errentan lanak duen parte hartzearen azterketa sakonagoa burutuko dugu orain. Izan ere, abenduaren 21eko 1462/2018 LGS Errege Dekreturako Eragin Normatiboaren Analisiaren Memorian adierazle bakoitzari aipamena egiten bazaio ere, ondo mugatuta dauden eta duela gutxiko datuak dituzten bi adierazleak aipatutako biak direla ere esaten du. Produktibitatearen garapenaren inguruan, berriz, adierazle desberdinak kontutan har daitezkeela dio, baina ez du aipatzen zein den erabilitako adierazlea, eta ekonomiaren egoera orokorrari dagokionean, zenbakiez haratago doazen balorazioak ere barnebiltzen dituela dio. Beraz, lau adierazleak aztertzea lortuko bagenu ere ez genuke lortuko LGSren zenbatekoaren zergatia jakitea, baina zehazgarriak diren biak aztertzea Gobernuak LGS zenbatekoa ezartzeko erabilitako jarraibideen nondik norako bat sumatzera eraman gaitzake.

6.1. **K.P.I.**

Guenaga, G. eta Vicente, S.(2009)ren arabera KPI aztertzeke inflazioaren inguruko zenbait aipamen egitea komeni da. Inflazioa herrialde bateko ondasunen, zerbitzuen eta produkzio-faktoreen prezioen hazkunde orokor eta iraunkorra da; bi epealdien artean kalkulatzeko dena tresna gisa inflazio-tasa erabilita :

$$\text{Inflazio-tasa t urtean (pt)} = \frac{(\text{prezioen indizea t urtean}) - (\text{prezioen indizea t-urtean})}{\text{prezioen indizea t-1 urtean}} * 100$$

Prezioen indizea ondasun eta zerbitzuen multzo batek une jakin batean duen kostua da eta prezioen indizek ezagunena eta erabiliena kontsumorako prezioen indizea (KPI edo gaztelaniaz Índice de Precios al Consumo edo IPC) da. KPI Espainiar Estatuko Estatistika Institutu Nazionalak (INE) kalkulatu du eta batez besteko familia batek erosten dituen ondasun eta zerbitzuen saski finko baten kostua zenbatekoa den adierazten du.

Datuak hilerok argitaratzen dira, sortu eta bi astetara, horixe da KPIaren abantaila nagusia azkar eta maiz kalkulatu dela, eta datuak oso atzerapen gutxirekin plazaratu direla; horrek ahalbidetzen du herrialdeko egoerari buruzko diagnostikoa berehala egitea.

Hala ere, datu solte batek adierazten duena baina garrantzitsuagoa da indize horrek une batetik bestera jasan duen aldaketa; indize horren bilakaera.

6.1.1. Garapena eta kausen azalpena.

Inflazioaren gora behera hauek arrazoi desberdinengatik eman daitezke baina kausa nagusiak bi multzotan bana ditzakegu: eskariaren inflazioa eta eskaintzaren edo kostuen inflazioa.

Eskariaren inflazioa ematen da produktu eta zerbitzuak erosteko nahia eskaintzaren gainetik hazten denean. Kasu horretan prezioak igo egiten dira eta zenbait ekonomialariek moneta politika desegoki bati egotzen diote errua. Izan ere, diru asko inprimatzen denean, likidez handia dago produktu eta zerbitzu "gutxi" erosteko.

Eskaintzaren edo kostuen inflazioa da prezioak eskaintzaren eraginez handitzen direnean: enpresariak prezioak igotzea erabakitzen dute sektorean pisu handia izateagatik horretarako ahalmena dutelako edo soldatapeko langileen soldatak produktibitatearen gainetik igotzeak hauek Nazio Errentan duten pisua ez handitzeko (prezioen igoerarekin gutxienez tarta orain arte bezala banatuta geratzea lortu nahi dute, lanak ez hartzea pisu handiagoa kapitalarekin duen

gatazka horretan). Baina azken urteetako erreforma laborekin negoziatio ahalmena murriztu egin da, eta soldatak produktibitatearen azpitik hazten direnez, lanak gero eta pisu gutxiago du Nazio Errentan.

6.1.2. Zehazte Prozedura

Inflazioa neurtu ahal izateko, INEk, 5 urtetik behin, espainiar familien kontsumorako ohiturak aztertzen ditu, "*Encuesta de Presupuestos Familiares*" delakoaren bidez. Horrela, kontsumitutako produktu eta zerbitzuen multzokako sailkapen bat egiten da eta talde bakoitzari familien gastuetan izan duen garrantziaren arabera pisu jakin bat ematen zaio; haztapena edo ponderazioa deitzen zaio horri. Beraz, oso garrantzitsua da inkesta horiek ondo egin eta emaitzak ondo jasotzea, bestela KPI kalkulatzeko oinarritzko arazo bat izango baikenuke.

Familien kontsumo ohiturak aldatzen joaten dira etengabe, eta inkesta hauen bitartez, aldaketa horiek azterketarako oinarri hartzen den saskian isla izan dezatela lortu nahi da. Horixe baita, otar zehatz baten prezioa bakarrik neurtzen duela, KPIari egiten zaion kritiketako bat Perez, A.(2012)k bere blogean zehazten duen bezala. Haztapen horrekin konpondu nahi da arazoa, baina benetan lortzen ote den esatea zaila da: inkesta bost urtetik behin egiten baita eta tartean ez da kontuan hartzen, adibidez prezioen aldaketak direla edo eta kalitatea tarteko dela, erosten diren ondasun eta zerbitzuetan eman daitezkeen aldaketak. Horrek, eros ahalmenaren bilakaera adierazteko baliagarritasuna ken diezaioke KPIri.

Azkeneko inkesta 2016koa izan zen eta 2011ko inkestan 489 produktu aztertu baziren, 2016koan 479 izatera pasa ziren; baina 2016ko oinarriak informazio xeheagoa eskaintzen du eta azterketa detaile gehiagorekin egiteko aukera ematen du: 177 herrietan eta 29.000 tokietan jasotako 220.000 produkturen bitartez jaso zen azterketarako lagina. Hori bai, ez oinarri batek ez besteak, ez ditu inbertsio-ondasunak biltzen, ez esportazioak, ez inportazio ugari, ezta nekazaritza-produktu guztiak ere.

Zerrenda hau, 5 urtetik behin eguneratzen dela esan dugu (...2006,2011,2016), baina produktu jakin horiek familien otarrean daukaten pisua urtero eguneratzen da. Ondorengo taulak espainiar familia estandarrak kontsumitu ohi dituen ondasun eta zerbitzu talde horiek momentu ezberdinetan izandako pisua azaltzen du (haztatzea edo ponderazioa).

HAZTATZEEN DATUAK

TALDEAK	2007 urtea%tan (2006ko oinarria)	2012 urtea%tan (2011ko oinarria)	2017 urtea%tan (2016ko oinarria)
1. Janariak eta alkoholik gabeko edariak	22,06	18,26	19,77
2. Edari alkoholodunak eta tabakoa	2,82	2,88	3,02
3. Jantziak eta oinetakoak	9,02	8,34	6,73
4. Etxebizitza	10,36	12,00	13,30
5. Etxeko hornidura	6,15	6,68	5,88
6. Medikuntza	2,83	3,14	3,96
7. Garraioa	14,89	15,16	14,67
8. Komunikazioak	3,58	3,85	3,60
9. Aisia eta kultura	7,11	7,42	8,52
10. Irakaskuntza	1,60	1,42	1,68
11. Hotelak, kafeak eta jatetxeak	11,55	11,46	12,12
12. Beste ondasun eta zerbitzu batzuk	8,02	9,25	6,75

2 Taula. Iturria: Famili aurrekontuen inkestako datuekin propio egindakoa

Lau dira hamabi taldetako zerrenda honetan %10ekoa baina zati handiagoa duten taldeak eta horrela mantendu dutenak aztertutako hiru epeetan: "Janariak eta alkoholik gabeko edariak", "Etxebizitza", "Garraioa" eta "Hotelak, kafeak eta jatetxeak". Taula osotasunean aztertuz gero aldaketa nabarmenik ez dagoela ondorioztatzen da:

- "Janariak eta alkoholik gabeko edariak" taldearen pisua jaitsi zen 2012 urterako eta 2017an zertxobait errekuperatu bazuen ere ez da iritsi 2007 urteko neurrira: dugun diruaren zenbatekoak erosten ditugun jaki eta edarien kalitatean eragin dezake (ez dugu gehiago jaten baina hobeto jan dezakegu)

zenbat eta diru gehiago orduan eta gehiago inbertitu dezakegu kalitatean eta KPIk ez du hori kontuan izaten. Hori da egiten zaion beste kritiketako bat.

- "Etxebizitza" etengabeko hazkundera izan du partida honek urteetan zehar nahiz eta jabe goan izandako etxebizitzak ez dituen kontuan hartzen aztertzaile honek; horixe egiten zaion beste kritiketako bat.
- "Garraioa" kasu honetan, krisialdi garaia izan da talde honek indarririk handiena izan duen garaia: lanpostuak galtzearekin batera, besteak beste, langileak prest egon baitaitezke bizilekutik urrutiago dagoen lanpostu bat hartzeko
- "Hotelak, kafeak eta jatetxeak" pisu pixka bat galdu zuen krisialdi garaian baina ondoren, 2007an zuena baina indar gehiagoz errekuperatu da 2017an.

6.2. Lanaren parte hartzea Nazio Errentan

Lanaren parte hartzea zer den, izan duen garapena, eta horrek, ekonomian duen garrantzia aztertuko ditugu orain. Baita parte hartze honen beherakadak izan dituen arrazoiak landu ere

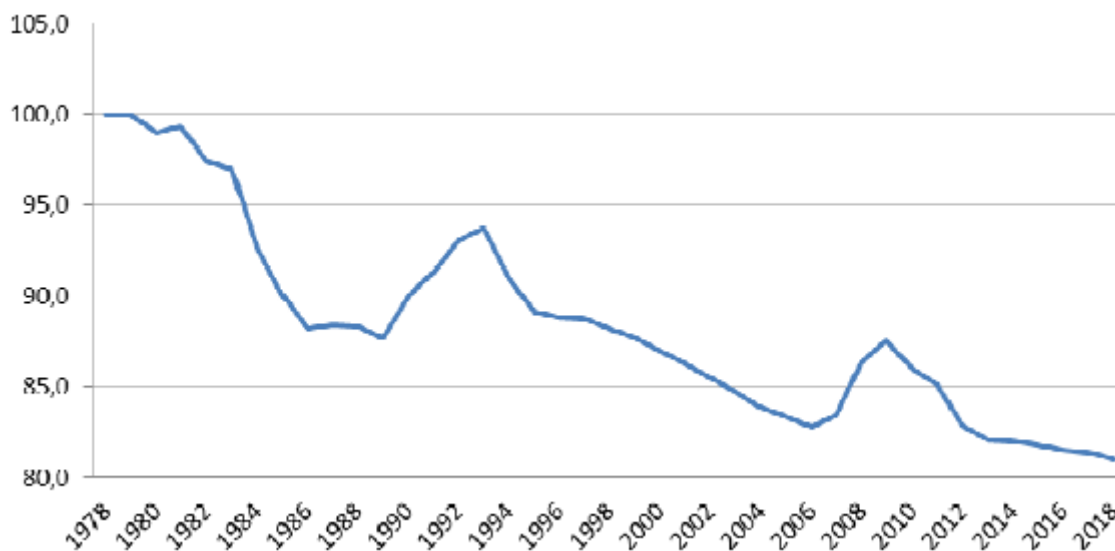
6.2.1. Definizioa eta garapena

Espanian sortzen den errenta guztitik lan edo soldatapeko langileen zatia izango litzateke lanaren parte hartzea Nazio Errentan. Beste zatia kapitalari dagokiona da, kapitalaren jabeen artean enpresa jabeak, aurrezleak eta higiezinaren jabeak egongo lirarteke besteak beste, eta azken urteetan pisua irabazten joan dira Nazio Errentarekiko.

Izan ere, Espainian, inguruko herrialde gehienetan bezala, 80 hamarkadatik aurrera, langileen parte hartzea Nazio Errentan jaisten joan da etengabe. Vizán, C. (2018)k dioenez, ekonomia ziklo ezberdinek ere ez dute eragin murrizketa honetan. Izan ere, krisialdien hasieretan lanaren parte hartzea pixka bat handitzen bazen ere, egoera horren arrazoia, enplegu eta soldaten doiketa kapitalarena baina beranduago ematea zen. Beraz, esan bezala, langileen parte hartzeak etengabeko jaitsiera jasan izan du 80 hamarkadatik egoera koiuntural horietan salbu.

Horra hor jaitsiera hori azaltzen duen grafikoa (2018ko datuek parte hartze hori %48,6 inguruan jartzen dute):

Soldatapeko langileen ordainketa / Langileko BPG merkatu prezioan; indizea: 1978=100



3 Grafikoa. Iturria: Carmen Vizán (Kontseilu ekonomiko eta sozialeko aholkularia) Europako Kontseilua eta AMECO datu basearen bitartez

Jaitsiera hau jarduera guztietan eman da, orokorrean, lehiatzeko, produkzio kostuen murrizketa bitartez produktuaren prezioa jaitea erabili izan delako, balio erantsi handiagoa lortzen saiatu beharrean: kalitatea. Eta oraindik eta nabariagoa da sektore publikoa eta soldatarik altuenak dituztenen taldea (gero eta handiagoa da talde honen eta gainerakoen arteko diferentzia) kontutan hartzen ez badira.

Gainera, azken urteetan lana eta kontsumoa fiskalizatu dira kapitala baino gehiago. Horrela, barne kontsumoaren oinarri diren soldatak murrizten dira ekonomiaren hazkundera baldintzatuz.

Horretaz gain, lanaren parte hartzearen pisuaren murrizketak errentaren banaketari ere negatiboki eragiten dio gutxi batzuen eskuetan uzten baitu aberastasuna, egonkortasuna ere baldintzatuz.

6.2.2. Zergatiak.

Arrazoi asko egon daitezke lanaren indarraren galera honen atzean baina teoria gehienek ondorengoak aipatzen dituzte:

Alde batetik, sektore publikoak publiko ziren zerbitzuak privatizatu eta lan merkatua arautua egotetik ez egotera bideratzeko egin duen ibilbidea. Izan ere, privatizazio eta azpikontratazioekin zerbitzu publikoak merkantilizatzen dira teoriarik sektore publikoaren helburua

ez delako posibleak maximizatzea, eta aldiz, enpresa pribatuena bai. Gainera, hori, langileen bizkar egiten da sarritan.

Lan merkatuan bideratutako aldaketekin, berriz, emandako lan erreforma desberdinen bitartez, langileen negoziatzeko indarra murrizten joan da. Negoziazio kolektiboari indarra kenduz, tresna honek duen lan baldintzen babeserako bermea murriztuz.

Beste aldetik, Teknologian aurrerapenak egitearekin batera, behe eta erdi mailako kualifikazioa duten zenbait lanpostu makinekin ordezkatu dira.

Globalizazioak ere izan du zerikusia, produkzio kostu txikiarekin lan egiten duten herrialdeek gero eta gehiago esportatzen dutelako eta horrela, herrialde garatu deritzen herrialdeetako lan kostuak murrizteko joera ere indartu delako; kostu murrizketa, gainera, lehen aipatu bezala, soldatapeko langileen bizkar egin da sarritan. Eta ezin dugu ahaztu enpresen kontzentrazio gero eta handiagoak ere NEN lanak duen pisuaren murrizketan duen eragina. Izan ere, enpresak beren artean batzeko duten tendentzia honekin, konpetentzia murrizten dute, eta horrela, ahalmen handiagoa dute marginak handitu eta irabaziak lortzeko. Baina soldatak ez dira hazten, normalean, ez irabazi horiek bezainbeste behintzat.

7. Europako Karta Soziala (EKS): behar besteko soldata

EKS zer den eta zein garapen izan duen aztertuko dugu puntu honetan. Bereziki Espainiak EKS bitartez hartu dituen konpromisoak aztertuko ditugu eta zein erlazio duten konpromiso horiek behar besteko soldataren kalkuluarekin. Gainera, konpromiso horien betetze maila ere ikertuko dugu.

7.1. 1961eko Europako Karta Soziala.

Europako Karta Soziala 1961an sinatu zen Turinen eta Espainiak 1980ko maiatzaren 6an sinatu zuen urte bereko ekainaren 5ean indarrean sartzeko. Hitzaurrearen arabera, sinatu zuten Gobernuen helburua ondorengoa zen besteak beste: garapen ekonomiko eta soziala bultzatzea Giza Eskubideak eta Oinarrizko Askatasunak garatuz.

Helburu horretara iristeko 19 eskubide eta printzipio lantzen zituen akordioaren lehenengo atalak; horien artean laugarrena: langile guztiek dute eskubidea beraiek eta beraien familiak duin (nivel de vida decoroso) bizitzeko behar besteko soldata jasotzeko (Espainiar konstituzioko 35.1 artikuluan jasotzen denaren oso antzekoa).

4.artikuluak bost puntu zerrendatzen ditu EKSren bigarren atalean:

- 1 Langileek eta beren familiek duin bizitzeko behar besteko soldata izateko eskubidea dutela aitortzea.
- 2 Aparteko orduak direla eta, gain soldata bat jasotzeko eskubidearen aitortza; kasu zehatz batzuetan salbu.
- 3 Lan berdinatik soldata berdina jasotzeko eskubidearen aitortza; emakume edo gizonezko izanda ere.
- 4 Lana bukatzekotan, garaiz abisua jasotzeko eskubidearen aitortza
- 5 Soldataren gaineko atxikipenak estatuko lege edo araudien arabera edo Hitzarmen Kolektibo eta Laudo Arbitralen arabera izateko eskubidea aitortzea; ez da baimenduko baldintza horietan ez den atxikipenik

Eskubide hauen aplikazioa bermatu beharko da adostutako Hitzarmen Kolektibo, soldatak ezartzeko modu legal edo estatuak baimendutako edozein bide bitartez.

Hirugarren atala, EKS sinatzen duen Gobernu bakoitzak hartzen dituen betebeharez ari da, horrela dio 20 artikuluak:

- 1 Sinatzaile bakoitzak ondorengoarekiko konpromisoa hartzen du:
 - 1a Adostasunaren lehenengo zatia helburuen aitorten bat da eta adostasuna sinatzen duen Gobernu bakoitza horietan lortzen saiatuko da
 - 1b Bigarren zatiko ondorengo zazpi artikuluetatik gutxienez bost betetzeko betebeharra egongo da: 1,5,6,12,13,16 eta 19 artikuluak. Beraz, lehen aipatu dugun 4 artikulua ez da betebehar honetan sartzen.
 - 1c Bigarren zatiko gainerako artikuluetatik batzuk aukeratu eta gutxienez hamar izango dira Gobernu bakoitzak bete beharreko artikuluak; hamar artikulua edo berrogeita bost zenbakitutako paragrafo.
- 2 1b eta 1c ataletan aukeratutako artikulua edo paragrafoak Europako Kontseiluko Idazkari Orokorrari jakinaraziko zaizkio.
- 3 Aipatu jakinarazpena ondorengo edozein datetan gehitu ahalko zaizkio artikulua gehiago aurretik egindako aukeraketari; jakinarazpena egin eta hogeita hamar egun ondoren izango du eragina jakinarazpen berri honek.
- 4 Idazkari Nagusiak EKS sinatu duten Gobernu guztiei eta Lanaren Nazioarteko Bulegoko (OIT) Zuzendari Nagusiari helaraziko dizkie jasotako jakinarazpen guztiak
- 5 Sinatzaile bakoitzak dituen baldintzen arabera lana ikuskatzeko sistema egoki bat izan beharko du

Terrández, D. (2014)k zehazten du Espainiak EKSren artikuluz guztiekiko hartu zuela konpromisoa, 38 artikuluekiko alegia. Beraz, EKSk berak 4 artikulua bete beharreko artikuluen artean sartzen ez badu ere, Espainiak badu konpromisoa hartuta artikuluz horrekiko ere. Hori bai, Espainiako Gobernuak artikuluz guztiak bere egiten baditu ere, EKSren 5 eta 6 artikuluentzat adierazpenak egin zituen. Artikuluz hauetan eskubide sindikalak eta negoziazio kolektiboa arautzen dira eta Espainiak adierazpen horiek egin zituen puntu hauek bere konstituzioan datozen bezala interpretatu eta aplikatuko dituela zehaztuz. Laugarren zatia karta betetzeko mekanismoen inguruan mintzo da. Gobernu bakoitzak bi urtero informe bat helarazi beharko dio Europako Kontseiluzko Idazkari Orokorriari betetzeko konpromisoa hartu duen artikuluz garapenaren inguruan. Informe horiek aztertzeko erabiliko den sistema ere zehazten da: giza eskubideetan adituak diren 15 batzordekidek osatuko duten Eskubide Sozialen Europako Batzordeak aztertuko ditu informeak eta konklusioak argitaratu.

Bosgarren zatian, berriz, gerra edo arrisku publiko kasuetan sinatutako indarririk gabe gera daitekeela dio. Gainerakoan, konpromisoa hartutako eskubideetan murrizketa edo mugaketa egoteari ateak ixten dizkio, salbuespeneko egoeretan ez bada behintzat. Firma, berrespen eta indarrean sartzearen inguruzko xehetasunez gain, zuzenketa eta salaketarako bideak ere aurreikusten ditu EKSk bosgarren eta anexo aurreko azken atalean. Bukatzeko, anexoak, artikuluz eta paragrafo ezberdinen argitzea eskaintzen digu.

7.2. 1996ko Berrikusitako Europako Karta Soziala

1996ko maiatzaren 3an Berrikusitako (revisada) Karta Soziala sinatzeko aukera sortu zen eta 1999ko uztailaren batean sartu zen indarrean. Espainiak 2000ko urriaren 23an sinatu zuen baina berrespena geroago egitekotan geratu zen, espainiar legediko zenbait alor aldatzea eskatzen zuela aitzakia edo argudiotzat hartuta. 2019ko otsailaren 1 arte ez zuen bidali Ministroen Kontseiluak Gorteetara dokumentua, berrespen horretarako tramitea egin dezan. Beraz, hasi berri dira tramite horiekin.

1996ko karta honek, 1961ekoa eguneratzen du gizartean gertatutako aldaketa sozial garrantzitsuenak kontuan hartzeko. Horrela, eskubideen katalogoa handitzeaz gain, zuzenketa batzuk barnebiltzen ditu pertsona zaurgarriak bereziki kontuan hartuz. 1995eko protokolo gehigarri bat sinatzeko aukera ere gehitzen du, erreklamazio kolektiboen inguruzkoa. Baina ez da derrigorrezkoa gehigarri hori sinatzea kartaren sinatzaile izaten jarraitzeko eta Espainiak ez du bere egiten prozedura hori

1996ko EKS bitartez Gobernu bakoitzak gutxienez bere egin beharreko artikuluko edo paragrafoak hamar eta berrogeita bost izatetik hamasei eta hirurogeita hiru izatera pasa dira. Eta lehen zazpitik bost baldin baziren 20 artikuluko 1b ataletik derrigorrez aukeratu beharreko artikulua, orain 9tik 6 dira: 7 eta 20 artikulua batzen dira hautagaitzara, baina berriz ere guri dagokigun 4 artikulua ez da bertan sartzen. Beraz, EKS berak, oraingoan ere ez dio lehentasunezko garrantzia ematen artikuluko honi. Baina aurretik esan bezala, Espainiak 1980 urtetik du norbera eta familiarentzat behar besteko soldata eskubidea aitortzen duen artikuluko honekiko konpromisoa. Gehiago esan dezakegu, konpromiso hori, Espainiar Konstituzioa onartu zen momentutik duela (1978) baina azter dezagun zer gertatzen den konpromiso horren betetze mailarekin.

7.3. Konpromisoen betetze mailaren azterketa

“Conclusions XXI-3 (2018)”

Espainiako Gobernuak bidalitako informeen azterketatik, horretarako eskumena duen batzordeak (Eskubide Sozialen Europako Batzordea), ondorengo ondorioztatu du 2018an emandako azken konklusioetan, Espainiak Europako Karta Sozialeko 4 artikuluen betetze mailaren inguruan:

2014ko XX-3ko konklusioetan (2018koak atera aurreko azkeneko konklusioak) Batzordeak zioen Espainiak ez zituela betetzen soldataren behar bestekotasunari dagokionez, bete beharko litzkeen neurriak. Neurri egokiak herrialdeko batz besteko soldataren %50 eta %60 tartean zehazten zituen eta Espainia ez zen iristen inondik inora ere. Gaineratzen zuen, herrialderen batek esaten bazuen duin bizi zitekeela aipatu soldata baina baxuagoarekin, herrialdeak izango zuela hori frogatzeko betebeharra.

2018ko XXI-3 konklusioetan ere berdina ondorioztatzen du, Batzordeak zituen azken datuetatik soldata minimoa zerbait igo bada ere, ez baita nahikoa. Horretarako LGS Abenduaren 28ko 1717/2012 Dekretua hartzen du oinarritzat eta bertan 2013rako ezartzen den hileko 645,30 euroko soldata ez du nahikotzat ematen. Izan ere, batz besteko soldata mailaren %34,10 izango litzateke zenbateko hori. Egia da, 2019rako hileko 900 euroko soldata aurreikusten duela Abenduaren 21eko 1462/2018 LGS Errege Dekretuak. Ikusi beharko da 2019ko batz besteko soldaten zenbatekoa izango den hau eta ea hurrengo konklusioetan emaitza hobetoagoak lortuko ote dituen Espainiak. Hala ere, LGS eta batz besteko soldataren %34,10etik %50 edo %60ra pasatzeko tartea oso handia da eta ez dirudi hazkunde honekin ere helburua lortuko denik.

Konklusioek oinarri hartzen dituzten 2013ko datuak begiratuta, beraz, LGS herrialdeko batz besteko soldata mailaren %34,10 da. Aipatu %50 eta %60 zenbatekoetatik urruti egongo litzateke eta

oraindik urrutiago Euskal Herriko errealitateak. Izan ere, LAB sindikatuak 2016ko otsailean argitaratutako txosten baten arabera "Lanaren eta bizitzaren prekarizazioaren aurka 1.200 euroko gutxienerako soldata" Hego Euskal Herriko soldatak Espainiakoak baino %13 altuagoak dira batzbestek. Kalkuluak egiteko 2014 urtea hartzen dute oinarri. Estatuari dagokionez, LGS batz besteko soldata mailaren %34,2an egongo litzateke 2014an (2013koaren oso antzekoa) eta aldiz Hego Euskal Herriaren kasuan, erlazio hori %31 inguruan ibiliko litzateke.

2014 urtean urteko hileko LGS (14 paga) 645,30 eurokoa zen (2013an bestekoa):

9.034,20 euro urteko--batz besteko soldataren %34,2 Espainian--%31 Hego Euskal Herrian

LAB sindikatuak, EKSn edo EKSren konklusioak ematen dituzten irizpideak oinarri hartuta, gutxienerako soldataren maila 1.200 eurotan ezarri beharko litzatekeela ondorioztatzen du. Zentzu berdinean doa EH Bilduk Legebiltzarrean aurkeztutako "Bizitza Hobe" txosteneko lehenengo puntua: LGSren 900 euroko zenbatekoa gutxiegitzat jotzen dute EAEn bizitzaren kostea estatuan baino altuagoa denez, 1.200 euroko gutxienerako soldata eskatzen dute.

Espainian, aldiz, gehiengo sindikala osatzen duten CCOO eta UGT 2020 urterako LGSa 1.000 eurora iristearren beharraz ari dira aspaldian. Egungo legediarekin jarraituz gero, estatu osoarentzat zenbateko berak izan beharko luke baino 2020rako 1.000 eurotara iristea pausu on bat izango litzateke. Izan ere, 2019an LGSren igoera handia izan da baino aurtengoa ez da ohiko egoera izan. Ez dugu ahaztu behar urte askotan zehar ohikoena hazkunde eza edo hazkunde txikia izatea zela. Beraz, berriz ere Gobernuaren borondatearen esku egongo da sinatuta daukaten EKS betetzeko pausoak ematen jarraitzea.

8. LGS zenbatekoa handitzearen aldeko eta kontrako eraginak zein eragileak

2019rako LGSren azterketa sakona egin dugu eta Gobernuak LGS igotzeko ematen dituen argumentuak zehaztu ditugu EKS aztertzearekin batera, baita Espainiako gehiengo sindikal eta enpresaburu elkartearen iritzia jaso ere. Horrela, ikusi dugu alde batetik, Gobernuak egindakoa justifikatzera jo duela, nahiz eta ez duen gehiegi sakondu argudioetan, eta sindikatuak 900 euroko LGSaren aldeko iritzia dituztela Gobernu bide horretan jarraitzea animatuz eta 2020rako 1.000 eurotako LGS eskatuz. Gainera, badirudi, hauteskundeak ondoren zeinu berdinekoa izaten jarraituko duen Gobernuak, aurtengo hauteskunde kanpainaren baitan, sindikatuarekin igoera hori adostu izana filtratu dela, baino hori ez dugu

jakingo urteko azken zatian LGS Errege Dekretua onartzeko bidea hasi arte seguruenik.

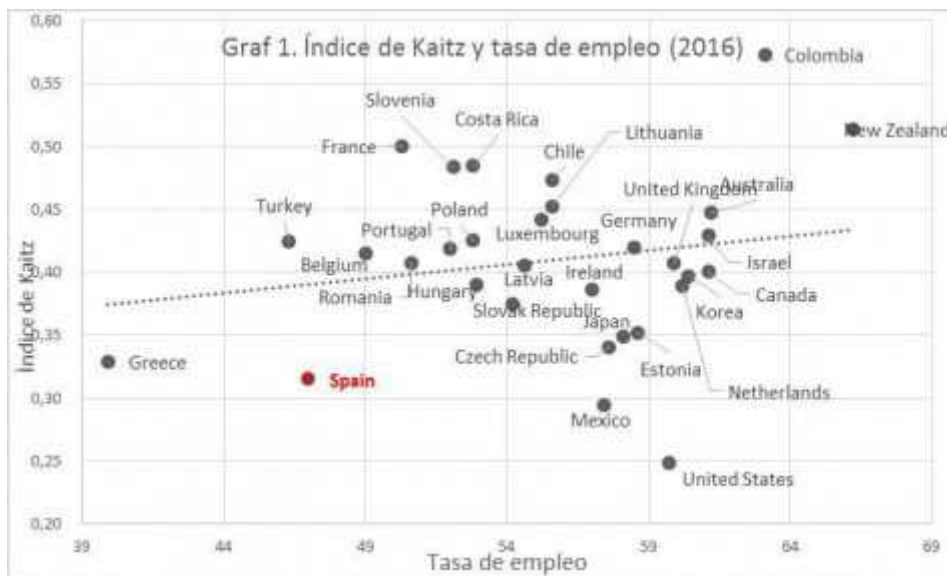
Bestetik, enpresaburuen elkarteen jarrera guztiz bestelakoa izan da, eta 2019rako LGSa 900 eurotara igotzeak ekar ditzaken arriskuak nabarmendu dituzte. Langabeziarena edo uste baino enplegu gutxiago sortzearena da gehien errepikatu duten arazoa: LGS handitzeak justu babestu nahi diren (hazkunde horrek eragin beharko lieken kolektibo zaugarriak) kolektiboaren langabezia handituko duelakoan. Ildo horretan doaz, besteak beste, Europar Batzordea, Espainiako Bankua edo Fundación de Cajas de Ahorro (FUNCAS)en balorazioak. Baina ikusiko dugun moduan, ondorio nabarmenena da ziurgabetasuna dela nagusi 2019ko LGSren %22,3ko igoerarekin egoera berri baten aurrean aurkitzen garelako.

Hala ere, ez dator bat ziurgabetasunaren ondorioarekin H.Ayala, I. ekonomilaria (2018). Autore honek dio ekonomilari asko eta askok erabiltzen dituztela "no es concluyente" bezalako esamoldeak azterketak edo aurreikuspenak egitean, baina bere ustetan ezin dela begi bistatik galdu LGS kobratzen duten langileen kopurua txikia dela. Beraz, hainbeste aipatzen den enpleguaren kasuan adibidez, LGS ezin dela izan enplegu bolumena zehaztuko duen faktore garrantzitsua. Ondorio hori nabarmena dela dio (concluyente).

Izan ere, soldata eta enpleguaren erlazioa aztertzean ikusten dugu soldata kostu bat dela enpresarentzat eta kostuen hazkundearen aurrean enplegua galtzen dela (eskaintzan eragingo luke) ondorioztatzen dutela zenbait teoriek. Langileen kasuan, aldiz, soldata diru sarrera da, eta kontsumoaren bitartez, enplegua sor dezake (eskarian eragingo luke). Enplegua sortu edo galdu eztabaida horretan garrantzitsua izango litzateke indar gehiago zerk duen jakitea, eskariak edo eskaintzak.

Baina herrialde ezberdinetako Kaitz indizea (LGS/ batatz besteko soldata) aztertzen badugu, konturatuko gara LGSk ez duela eragin nabarmenik ez enpleguaren tasan (4 grafikoa) ezta langabeziarenean (5 grafikoa) ere.

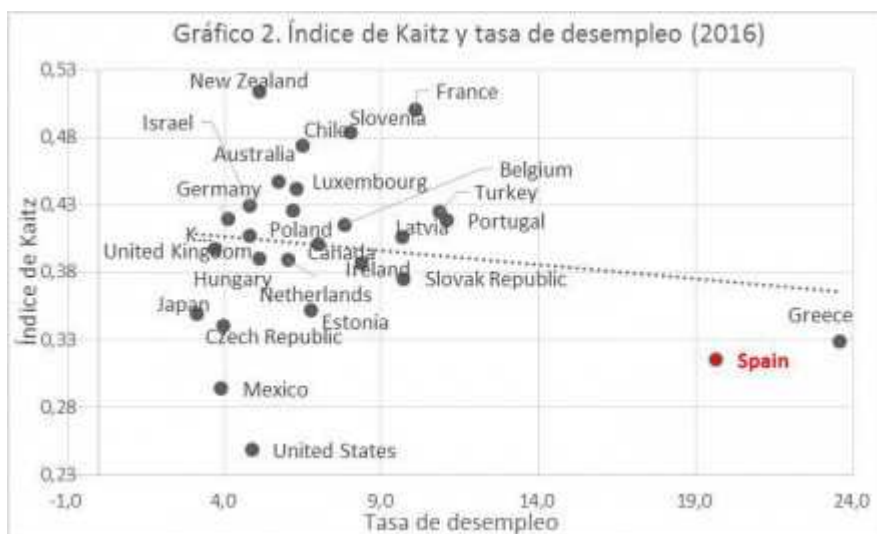
KAITZ INDIZEA ETA ENPLEGU TASAREN ARTEKO ERLAZIOA (2016)



4 Grafikoa. Iturria: "Economía crítica y crítica de la economía" web orria

LGS handia izateak eragin negatibo nabarmena izango balu enpleguaren sorreran, Kaitz indize txikiena duten herrialdeek izango lukete enplegu tasa handiena, baina kontrakoa nabari da grafikoa: Espainiak Kaitz indize txikia du baina enplegu tasa ere konparatzen diren herrialdeetatik txikienetakoa, Grezia eta Turkia bakarrik ditu atzetik.

KAITZ INDIZEA ETA LANGABEZIA TASAREN ARTEKO ERLAZIOA (2016)



5 Grafikoa. Iturria: "Economía crítica y crítica de la economía" web orria

LGS handia izateak eragin negatiboa izango balu langabezian, Kaitz indize txikiena duten herrialdeek izango lukete langabezia tasarik txikiena baina hori ere ez da betetzen 2 grafikoaren arabera: Kaitz indize txikia duen Espainiak langabezia tasa altua dauka, Greziak bakarrik dauka langabezia tasa handiagoa.

Espainiako Kaitz indizea beti mantendu izan da inguruko herrialdeena baina baxuago, hots, LGS espainiarra batz besteko soldatatik urrutiago ibili izan da inguruko herrialdeen LGS beren batz besteko soldatatik baino. Badirudi, 2019ko LGSren igoerarekin Espainia gainerako herrialdeen neurrietara asko gerturatuko litzatekeela Kaitz indizeari dagokionez, baina oraindik ere ez litzateke iritsiko sinatuta duen Europako Karta Sozialak aipatzen duen neurrira, %60ra.

Berriz ere, Europar Batzordea, Espainiako Bankua edo Fundación de Cajas de Ahorro (FUNCAS)en balorazioaei eutsiz, esan ondoren banan banan aztertuko ditugula baina aurrerapen bezala aipatu Espainiako Bankuak, adibidez, 2017ko LGS igoerarekin gertatutakoa hartu nahi izango duela analisirako oinarri bezala (lan galtzeetan zentratuko da gehienbat), baina orduko igoera %8koa izan zela eta 2019koa, berriz, %22,3koa, diferentziak agerikoak dira. Gainera, LGSaren igoeraren ondorioak ez dira momentuan sortu daitezkeenetara mugatzen, eta momentukoak baloratzeko egoera ekonomikoak garrantzi handia baldin badu, gerora sortutako ondorioak neurtzeko ere garrantzia bera du; sarritan egoera ekonomiko hori ez da berdin mantentzen aztertutako denbora guzti horretan zehar, ondorio horien analisia zailduz. Hau esanda, goazen aipatu eragileek egiten duten balorazioa lantzerara.

8.1. Europako Batzordearen Espainiari buruzko Txostena

Europako Batzordeak (2019) Espainiako ekonomiaren jarraipena egiten du 2020 bitarteko aurreikuspen bat ere eginaz; adierazle makroekonomikoen egoera aztertzen du eta azken urteetan aplikatutako neurrien eragina neurtu. 2018a Espainiako aktibitate ekonomikoak hedatzen jarraitu zuen ondoz ondoko bosgarren urtea izan zela dio, eta hedapen horren eragile nagusietako bat kontsumo pribatua izan zela. Beraz, kontuan hartzekoa izango da LGS handitzeak familien errentak haztea ekar dezakeela eta horrek kontsumoaren bitartez ekonomiaren egoeran eragin. Izan ere, soldata minimoaren hazkundeak soldata nominalen hazkunde orokorra ere ekarriko duela uste da. Horrela, murrizketak edo hazkunde txikiak jasan dituzten soldata horiek, 2019an %2,4ko hazkunde maximo batera heltzea espero da. 2020an, berriz, hazkunde hori moteltzea, baina inflazioaren gaintetik mantentzea.

Inflazioari buruz ere hitz egiten du txostenak, 2018an 1,7ko inflazio orokorra izan zela dio, 2019rako inflazio hori 1,2ra jaistea (soldatarekin zerikusirik ez duten faktoreen eraginez: petroleoa)

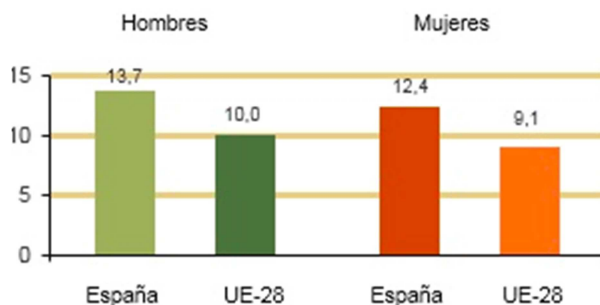
aurreikusten da, baina 2020an igoera berriz, 1,5era igotzea, besteak beste, LGSk ekarriko duen soldata igoeraren ondorioz.

Puntu horiek alde batera utziz, lehen aipatu dugu, LGS handitzearekin sortzen den kezka nagusietako bat langabezia sortzearena dela. Europar Batzordearen txostenak langabeziaren inguruko puntuan lantzen duenean, LGS aipatzen du noski, baina aurreikuspenek diote 2020 arte behintzat langabeziak jaisten jarraituko duela 2020an langabezia %13,3 arte jaitsiko litzateke (2008a geroztik baliorik baxuena) ekonomiaren susperraldiak enplegua sortzen jarraituko lukeelako nahiz eta lanpostuen sorreran moteltze bat emango litzatekeen. Hori bai, moteltze horren arrazoietako bat LGSren hazkundera izango litzatekeela dio.

Esandakoa zehaztuz, Espainiako Bankuaren simulazioa (2019) aintzat hartuta, 16 urtetik 64 urte bitarteko %6,2ri eragingo liokeen 900 euroko LGSak sortuko lukeen enpleguaren efektu negatiboa %0,8 bitartekoa izango litzatekeela (125.000 lanpostu) dio. Eta gainera, talde batzuetan eragin nabarmenagoa izango lukeela %0,8 horrek, talde horietan LGS kobratzen dutenen zenbatekoa handiagoa den neurrian: 16 eta 24 urte bitarteko gazteak (%24,5), kualifikazio gutxiko langileak (%16,8) eta behin behineko langileak (%14,4) Geroago aztertuko dugu Espainiako Bankuaren balorazioa. Hala ere, LGSk eragingo lieken langile portzentajearen datu hauek ez datoz guztiz bat Europar Batzordeak Eurostateko datuen arabera egiten dituen kalkuluekin. Horien arabera, autonomia elkarteetan artean diferentzia nabarmenak baldin badaude ere, 2019an 900 euroko LGSak langileen %11ak jasoko luke, 2017an %4a zirenean orduko LGSa jasotzen zutenak.

Europar Batzordearen Txostenak beste puntu batzuetan ere aipatzen du LGS, eta beraien hazkundera laneko pobrezia murriztu dezakeela ere badio, nahiz eta langile gazte eta gutxi kualifikatuen lan aukerak ere murriztu daitezkeen. Laneko pobrezia hori murriztuko litzateke lanaren gaineko efektu negatiboa ez bada lanean daudenei sortzen zaien onura baina handiagoa. Espainiako Bankuak ez du efektu positiboa negatiboari gailenduko zaionik uste, baina ez dugu ahaztu behar, Espainiak pobrezia murrizteko konpromisoa hartua duela, besteak beste Agenda 2030ean. Laneko pobrezia murriztu ezean zaila izango da lanik gabe daudenen egoera zuzentzea, eta egoera kezkagarria da, 2016ko datuen arabera ondorengo gizon eta emakumeak egongo lirateke eta lana izanda ere pobrezia arriskuan:

LANA DUTEN PERTSONEN POBREZIA ERLATIBOA (2016)



6 grafikoa. Iturria: INE Eurostatek erabiltzen duen Diru sarreren eta Bizi baldintzen inguruko inkesta europarraren bitartez

8.2. Espainiako Bankuaren LGSren 2017ko igoera aztertuta 2019ko igoeraren eraginak aurreikustea

Europar Batzordearen Txostenari buruz hitz egitean ere azaldu zaizkigu Espainiako Bankuari erreferentziak eta iritsi da momentua Espainiako Bankuak LGSren 2017ko igoeraren bitartez 2019ko igoeraren inguruan egiten duen azterketaren xehetasunak aztertzeko.

Lehenik eta behin, LGSaren eragin eremua zehazten saiatzen da eta aipatzen du nola egin izan diren azterketa ekonomiko gehienen arabera LGSren aldaketek soldata murrizta duten kolektiboetara eragiten die gehienbat, nahiz eta beste kolektibo batzuetan ere eragin dezakeen. Gainera, zehazten du LGS handitzeak ez duela zuzenean eragiten pobrezia mugaren azpitik dauden edo diru sarrera baxuenak dituzten familietan, nahiz eta azterketa guztiak ez datozen baieztapen horrekin bat. Aipatu argumentua indartzeko diote, LGS igoera horrek eragin handia izaten duela langile gazteetan, gazte horietako asko oraindik ez direla independizatu, eta ez dutela zertan familia behartsuetan bizi. Argumentu hori erabili ohi izan da LGS familia behartsuen diru sarrerak igo eta pobrezia murrizteko duen eragirik gabekia kritikatzeko.

LGS hazkundera kontsumoan duen eraginari buruz, berriz, analisi ekonomiko gutxiago egin direla dio txostenak baina badirudi LGSren igoerak lana mantentzen dutenen kontsumoan eragin handia duela; soldata hau duten familiak kontsumitzeko jarrera marginal handia izan ohi dutelako.

Hala ere, kontsumoan eragin positibo hori, prezioek izan dezaketen hazkunderarekin konpentsatua ikus daiteke neurri batean, eta horrela, familien eros ahalmen hazkundera mugatu. Izan ere, LGS kobratzen duten langileek lan egiten duten sektoreak, normalean, kompetentzia handia daukaten sektoreak izan ohi dira, ez dituztelako produktu eta zerbitzu espezializatuak eskaintzen. Horregatik, produkzio faktoreetan jasandako igoera guztiak prezioetan islatzeko tendentzia

izaten dute. Gainera, prezio igoera hori jasaten duten produktuen kontsumitzaile nagusiak LGS kobratzen duten langile horiek berak izan ohi dira.

Lanari dagokionez, maila internazionalen egindako azterketa guztiak ez doaz zentzu berdinean, baina egia da, gehienek LGSren hazkundearekin langabezia zertxobait hazi edo lanpostuen sorrera mugatzen dela diotela. Baina azterketa guztiak zentzu berdinean ez joateaz gain, merkatu bakoitzaren marko instituzionala desberdina izateak, azterketa horien emaitzak estrapolatzea zailtzen du. Gainera, azterketa ekonomiko bakoitza egoera ekonomiko zehatz batean egitean, lortutako emaitzak beste momentu ekonomiko baterako baliagarriak ote diren eztabaidagarria da.

LGSren hazkundeak lana dutenek lan hori ez galtzea ekar dezakeela ere badio Espainiako Bankuaren azterketa honek Belman y Wolson (2014) zitatuz. Autore hauen arabera, gerta daiteke LGS hazkundearekin enpresek langile berriak kontratatzeke inbertsioa handitu behar izatea eta beraz, nahiago izatea dagoeneko dituztenak mantentzea. Hortxe dago eztabaida, LGS hazkundeak lana duten zenbaitzuk lan hori gal dezatela dakar edo kontrakoa, lana dutenek mantentzea dakar baina lanpostu berri gutxiago sortzea ere bai, eta beraz, lana aurkitu nahi dutenek aukera gutxiago izatea.

2017ko LGS hazkundeak lanean izandako eraginekin jarraituz, Lacuesta, A., Izquierdo, M. eta Puente,S.(2019)k Espainiako Bankuarentzat egindako azterketa honetan. 2016ko hilabete jakin batean LGS kobratzen zutenak identifikatu eta 2017ko hilabete berdinean (gutxienez egun bat) lanean jarraitzen zuten ikertzen dute 2017ko LGSren hazkundeak zein eragin izan duen neurtu nahian. Baina, lortuko den datua izango da soilik langile horien zenbatekoak galdu duen lana urtebetean eta duen garrantzia eman beharko diogu. Izan ere, posible da 2016an lanean zegoen langile bat (2016ko LGS zenbatekoaren truke) 2017an lanean ez egotea baina horren ordez beste langile bat aritzea (2017ko LGS zenbatekoarekin).

Emaitzen arabera, hamabi hilabete beranduago lana galtzeko probabilitatea %22,9koa da eta 2017an LGS handitu ez balitz %17,1eko izango litzateke. Langilearen adinaren arabera, ordea, zenbateko hau aldatu egingo litzateke, eta horrela, 45 urtetik gorakoek %40,9ko probabilitatea izango lukete lana galtzeko igoera honen ondorioz, igoerarik gabeko kasuan %14,1 izango litzatekeenean. Aldiz, 25 urtez azpiko langileen artean ez luke aldaketa handirik suposatuko igoera honek, %1,6ko aldea bakarrik igoera egon edo ez egonda. Beraz, esan daiteke, beti ere datu hauen arabera eta LGS kobratzen duten kolektiboetan, enpresek hobeto jasaten dutela langile gazteen soldata igoera 45 urtetik gorakoena baino. Lana galtzeko probabilitatea zuten horien artea, estimatzen da %3,1 izan zela benetan lana galdu zuena.

Ondoren, 2017ko datuak kontuan hartzen dira 2019an gerta daitekeena aurreikusteko. Hasteko, 2019rako diferentzia nabarmen bat egongo litzateke eragin eremuan, hots, 2017ko datuak kontuan hartuta, langileen %6,2ak kobratuko luke 2019ko LGS berria bezainbeste edo gutxiago. Aldiz, 2017an %2,4 zela estimatzen da LGS kobratzen zuen langileen portzentajea. Askoz langile gehiagori eragingo lieke LGSk 2019an eta estimatutako datuen arabera, betiere kontuan hartuz eskaintzen diren emaitzen ziurgabetasuna handia dela, langile horien %12,4ek galduko luke enplegua 2017an %3,1 izan zela estimatzen denean. Beraz, 2016an LGS kobratzen zuten langileak langileriaren %2,4 zirela dio lan honek eta 2017ko LGS hazkundearekin %2,4 horietatik %3,1ek galdu zuela lana. 2017ko datuak 2019ra estrapolatuta, berriz, %6,2tik % 12,4ek galduko luke lanpostua.

8.3. Fundación de las Cajas de Ahorro (FUNCAS)

LGSren hazkundearen eraginak neurtzen dituzten teoriak bi taldetan banatzen direla azaltzen digu Aurrezki Kutxen Fundazioak bere informazio ekonomikorako koadernoaren bitartez (Fernandez, D. 2019ko urtarrila-otsaila, 268 zenbakia). Lehenengo taldea teoria klasikoena da eta horien arabera, langileen soldata beraien produktibitate marjinalaren arabera da, eta beraz, LGSren hazkundeak lanik gabe utziko lituzke LGSren azpiko produktibitate marjinala duten langileak, hots, LGSk produktibitatearen gaintik ezartzen du soldata. Teoria hauen arabera LGSk beti suntsitzen du enplegua oreka soldata beti baitator lanaren produktibitate marjinalarekin bat. Baina lan honetan zehar aipatu izan dugun moduan, azken urteetan soldatak eta produktibitateak ez dute bide berdina jarraitu eta kapitalak pisua irabazi du lanaren kontura. Honi lanaren eta produktibitatearen arteko desakoplamentua deitzen zaio eta teoria klasikoek esaten dutenaren aurka doa zuzenean. Desakoplamentu horren arrazoiak ez daude garbi baina badirudi desberdintasun handiak daudela sektoreen artean eta lehen sektorea, sektore publikoa eta etxebizitzarena analitik atera ezker, desakoplamentua asko murriztuko litzatekeela edo baita desagertu ere(OCDE, 2018).

Bigarren taldeak, uste du soldatak langile eta enpresaren arteko negoziatio bitartez finkatzen direla, baina negoziatio horretan indar gehiago duela enpresak. Beraz, soldata horiek lanaren produktibitate marjinalaren azpitik daudela. Teoria hauen arabera, LGSren hazkundeak ez luke eragin handirik izango enplegu mailan eta enpresarien gehiegizko negoziatio boterea zuzenduko luke.

Beraz, berriz ere, LGSren hazkundeak lanean sor dezakeen eraginaren inguruko adostasun falta nabaria egongo litzateke. LGSk pobrezia zuzentzeko duen eraginari dagokionez berriz, Espainiako

Bankuaren txostenean bezala, koaderno honetan ere erlazio hau hauskorra dela nabarmentzen da eta aurretik genuen arrazoiari (sarritan familia behartsutakoak ez diren independizatu gabeko gazteak izaten direla LGS kobratzen dutenak) beste bi gehitzen dizkio. Lehenengoa, familiaburutzat 16 eta 64 urte bitarteko kide bat duen familia pobre gehienek ez dutela lanean dagoen kiderik, eta beraz, LGSk ez diela eragiten, zuzenean behintzat. Bigarrena, Espainian langile asko pobreak direla kontratu prekarioak dituztelako lanaldi partzialekoak edo etenak jasaten dituztenak, horiei ere ez die eragiten LGSk zuzenean.

Aipatutako guztia kontuan izanda, 2019rako LGSren igoera bat egotea justifikatua ikusten du autoreak gehienbat soldata eta produktibitatearen arteko desakoplamentua dela eta. Hala ere, 900 eurotaraino igo eta %22,3ko hazkundera ematea gehiegizkoa edo gutxienez arriskutsua iruditzen zaio. Izan ere, ez dago garbi igoera horrek ekar ditzakeen ondorioak zein izango diren. Gainera, kontuan izanda badirudiela LGS ez dela gero eta handiagoa den familien arteko desberdintasunei eta pobreziari aurre egiteko tresna eraginkorrena, egokiago dirudiela hazkunde pausatuago bat egitea.

9. ONDORIOAK

Aztertu ditugun gai guztietatik zati interesgarrienak berriz aipatu eta lanketa horrekin atera ditzakegun ondorioak azaltzea da bederatzigarren puntu honen helburua. Lanbidearteko Gutxieneko Soldata izan dugu hizpide lanean zehar eta arautua dagoen modua ikertu dugu. Espainiako Konstituzioan hasi dugu ibilbidea eta bertan formalki LGSri aipamena egiten ez bazaio ere, inplizitua den hori, 2004ko LGS 3/2004 Errege Dekretu Arauan esplizitatzen da. Errege Dekretu Arau honek zuzenki lotzen baititu Konstituzioko 35 artikulua, LGS lantzen duen Langile Estatutuko 27 artikulua, eta baita, Europako Karta Sozialaren interpretazioa den duin bizitzeko soldata minimoa izango litzatekeena ere: herrialdeko batz besteko soldataren %60.

Beraz, LGS erregulatua dagoela ezin uka baina idatzia dagoen hori betetze ote den edo zein terminotan betetzen den aztertzean egoera lausotu egiten da. Izan ere, egia da urtero LGS EDk onartzen direla eta hauetan garbi jasotzen dela urte horretarako LGSren zenbatekoa zein izango den. Baina urteroko Errege Dekretu horren aldaketak zenbait egitate kanpoan utzi ohi ditu:

Alde batetik, oinarrizko soldataren ezarpenerako erreferentea LGS bada ere, dagoeneko LGS azpiko oinarrizko soldata duten langileen kasuan, ez zaie igoera aplikatzen, beren urteko soldata LGSren urteko zenbatekoa baina txikiagoa ez bada behintzat.

Bestetik, udal administrazio, administrazio autonomiko edo Ceuta eta Melillaren esku utzi ohi da zenbateko berriaren aplikazioa LGSri

lotutako prestazio, zerbitzu etab.en kasuan. Azken honek, zerikusi zuzena du momentu honetan EAEko partidu politikoen eztabaida gai den Diru sarrerak Bermatzeko Errentarekin (DBE edo gaztelaniaz RGI). Izan ere, DBE LGSri lotua dago legez, baina LGSren 2007ko %8ko igoeraren aurrean, Eusko Jaurlaritzak, LGS EDk aurreikuste zuen puntu hau erabilita, DBEren hazkundera LGSren hazkundera baina txikiagoa izatea erabaki zuen.

Erabaki horrek polemika sortu zuen, baina hala ere badirudi, 2019ko LGSren %22,3ko igoeraren aurrean, artikulua bera erabili edo zuzenean DBE LGStik bereizteko bidea ireki nahi duela Jaurlaritzak. LGS kobratzen dutenak langile pobreak ote diren hausnartzerakoan gogoan izan beharko dugu zer gertatzen den orain arte behintzat LGSri lotua egon den DBErekin.

Izan ere, ez dugu ahaztu behar, Ondorio Askotarako Errenta Adierazle Publikoa (OEAEP) LGSk zituen funtzio batzuk bereganatzeko sortu zela, zenbait prestazio lortzeko errenta maila zehazteko edo zenbait onura edo zerbitzu publiko lortu ahal izateko errenta neurtzeko; baina bereiztearekin batera hasi zela bien zenbatekoen arteko diferentzia, OEAEPren kaltetan. DBE LGStik bereizteak ere murrizketak ekarriko baditu, zaila dirudi LGS bitartez soldata duina bermatzen ez bada, dagoeneko LGS baina txikiagoa den (bakarrik bizi direnen kasuan) DBE batekin diru sarrera duinak bermatzea.

Arlo sozialarekin jarraituz, eta Konstituzioari berriro eutsiz, zehazki Konstituzioaren lanketa garaiari, aztertze moduko puntuak iruditzen zaizkit ondorengo biak. Alde batetik lanaren bidez sustapen soziala lortu nahi zela zegoen lekuan, azkenean, lanaren bidezko sustapen soila geratu izana.

Bestetik, 35 artikulua eztabaida gutxi sortzea, eta aldiz, hitzarmen kolektiboa eta asoziazio sindikala arautzen ziren artikuluek eztabaida gehiago sortu izana. Izan ere, lehenengo puntuak soldatak duen izaera soziala ezkutatu nahia dakarrela dirudi eta puntu hori erraz adostu zen. Bigarrena, berriz, soldaten negoziatioari lotua dago, zein izango diren negoziatioarako terminoak, eta horretan, asoziazio sindikalek izango duten indarra.

Nolabait ere badirudi, estatuak edo eta Gobernuak bermatu behar duen soldata minimoari ez zaiola merezi duen atentzioa ematen edo ez behintzat beste bi puntuei adinakoa. Izan ere, Europako Karta Sozialarekin ere berdina gertatu zen, Espainiak zehaztutako gehiago egin zizkien hitzarmen kolektiboa eta asoziazio sindikala lantzen zituzten 5 eta 6 artikuluei soldata minimoa lantzen zuen 4 artikuluari baino.

Testuinguru honetan ulertzen da Konstituzioak soldatak norbera eta norberaren familiaren beharrezkoak asetzeko bezainbestekoa izan behar duela baldin badio ere, ez jartzea hori neurtzeko baliabiderik. Egia da LE sortzeko mandatua egiten duela eta martxoaren 10eko

8/1980 Langileen Estatutuaren legearen 27 artikulua LGS arautzen duela. Baina artikulua honek Gobernuaren esku jartzen du LGSren ezarpena, eta lanean zehar ikusi dugun bezala, zenbatekoa irizpide batzuen baitan landu beharko balitz ere, Gobernuak margen handia du komeni zaion erabakia hartu ahal izateko. Sindikatu eta enpresaburu elkarte esanguratsuenekin ere hitz egin beharra dauka, baina esan bezala, praktikan Gobernuak hartzen du erabakia, eta erabaki hori desberdina izan daiteke kontuan hartu beharreko irizpideek balio berak emanda ere.

Hori horrela izanda, badirudi, Konstituzioan jasotzen den hori (soldata duina edo norbera eta familiaren beharrak asetzeko besteko soldata jasotzearen bermea), aurrera eraman beharreko neurria baina, intenzionalitate erakustaldi edo itxura emate aldera emandako neurri bat dela. Izan ere, Espainiak sinatua duen Europako Karta Sozialaren bitartez interpreta daiteke zein den soldata duinaren neurri hori, baina Espainiak ez du betetzen.

Esan beharra dago, LGS ED ezberdinetan EKS aipatu eta bertako helburuetara iristeko pausoak ematen ari dela zehaztu duela Gobernuak, baina momentuz behintzat, lanari dagokion 4 artikulua ez du betetzen. Behin baina gehiagotan jaso du kontrako txostena EKSren betetze maila aztertzen duen Eskubide Sozialen Europako Batzordetik. Espainiak, beraz, ez luke bermatuko Konstituzioan arautua duen eskubide hori, eta gainera, oraindik ere kezkarriagoa dena, ez dizkio helarazten EKSren betetze maila aztertu behar duen aipatu Batzordeari azterketa hori egiteko behar dituen datu guztiak.

Teorian Espainiak bi urtetik behin EKSren inguruko txostenez gain, azterketa horri lotura dauden eta eskatzen zaizkion datu guztiak emateko derrigortasuna dauka. Baina Europako Batzorde hori behin baina gehiagotan kexatu izan da, bere ondorioetan, datu horiek jaso ez izanaz. Behin eta berriz eskatu izan dizkio datuok Espainiari, eta azkenean, beste bide batetik lortu behar izan dituela ere salatu du. Ez dirudi jarrerarik egokiena EKS markatutako helburu horretara iritsi nahi duen lurralde batentzat.

Hala ere, egia da, jarrera egoki edo desegokiarekin, baina Gobernuak hartutako erabaki batzuk EKS soldatarekin ezarritako helburutik gertuago jartzen dutela Espainia. 2019ko LGS hazkundera da horietako bat.

Lanaren hirugarren puntuan LGS momentu ezberdinak izan dituela aztertu dugu: nola garatu den LGS hiru adin tartetarako zenbateko desberdinak izatetik denentzat zenbateko berdina izatera, nola aldatu diren kontuan izan beharreko kontzeptuak eta gauzako soldata LGSrako baloratzeatik ez baloratzera pasa den...

LGS dekretuen arrazoiketek ere izan dute aldaketa eta aurreko LGS ED guztiek arrazoiketa berdina egin dituztela esan ezin badaiteke ere, nabarmena da indarrean dagoen Abenduaren 21eko 1462/2018

LGS Errege Dekretua berritzailea izan dela bai terminoetan eta baita zenbatekoetan ere. Hori horrela dela diot, LGSren %22,3ko igoera lana sortzeko faktore garrantzitsu bat dela esaten duelako, eta baita, ekonomia suspertzeko eragile ona ere. Aldiz, urte askotako LGS EDe igoera mugatzen zuten arrazoi berberari helduz, enplegua sortu eta egoera ekonomikoa hobetzea.

Espanian ordezkari handiena duten sindikatuei gehiago gustatzen zaie indarrean dagoen LGS EDk egiten duen irakurketa. Aldiz, enpresari, banku edo beste zenbait erakunde aurreko urteetako LGS EDetan azaltzen ziren tesietatik gertuago daude. Azken bloke honen txosten ezberdinak aztertu ditugu zortzigarren puntuan, nahiz eta puntuari hasiera emateko Kaitz adierazlearen datuak aztertu ditugun. Kaitz indizearen emaitzek ondoren datozen teoriak sortu nahi dituzten mamuei indarra kentzen die: besteak beste, LGSren igoerek lan galtzeak bideratu edo lan sorrerari mugak jarriko dizkiela.

Izan ere, Kaitz indizeak LGS eta herrialdeko batz besteko soldataren arteko aldea neurtzen du. Zortzigarren puntuan dauzkagun 4 eta 5 grafikoek argi erakusten dute Espainiak baloratzen diren herrietatik Kaitz indize txikienetakoa duela. LGS altua izateak langabezia sortuko balu edo lan sorrerako muga garrantzitsuak jarriko balitu Espainiak abangoardia izango luke lanpostuen sorreran eta langabezia baxua ere izango luke. Baina errealitatea beste bat da, Espainiaren egoera ekonomikoa baloratzen denean puntu beltzetako bat izan ohi da langabeziarena eta adibidez Kaitz indize handiagoa duten Frantziak edo Alemaniaren kasuan enpleguaren egoera hobetagoa da.

Beraz, LGS igoera batek eragina izan badezake ere, neurri txiki batean, aipatu enpleguaren egoeran, ez da faktorerik garrantzitsua. Aldiz, txosten hauetan, LGS hazkundeari lotzen zitzaizkion zenbait faktore positibo ere ikusi ahal izan ditugu. Adibidez, laneko pobrezia murriztearena oso datu positiboa litzateke, eta baita, horri lotua dagoen kontsumo hazkundera ere. LGS kobratzen duten familien kontsumo marjinala handia dela adierazi digute, eta beraz, errenta pixka bat handituta kontsumoan eragin positiboa duela.

LGS bitarteko laneko errenta hazkundera horri, zerga sistema egoki bat lotuko bagenio egoera asko hobetuko genuke. Aberastasuna banatzera bideratutako zerga sistema bat beharko genuke. Momentu honetan adibidez errentaren gaineko zergan errentak bi multzotan banatzen dira, oinarri orokorrean (laneko etekinak bertan sartzen dira eta %49 bitartean zergapetu daitezke) eta aurrezkiaren oinarrian (orokorrean kapitalaren etekinak barnebiltzen dituena eta %25 bitartean zergapetu daitezkeenak). Laneko errentak kapitalarenak bezala edo gutxiago zergapetzea lortuko balitz beste faktore garrantzitsu bat izango litzateke LGS kobratzen dutenen errenta erabilgarria hazi eta kontsumoa bideratuz ekonomia hazten laguntzeko.

Gainera, Ingalaterran egin zen ikerketa baten inguruan ere hitz egiten digute: LGS igota enpresek produktibitate handiagoko lanpostuak sortzeko joera hartu zuten han. Hemen ere posible da aldaketa hori gauzatzea eta beldurren gainetik gizartearen ongizatea bultzatu beharra dago.

Izan ere, eta lanaren hasierako galderari berriro helduz, nire ustez nabarmena da 900 euro ez direla nahiko duin bizi ahal izateko. EKSren interpretazioak hori dio eta gure eguneroko bizitzak ere bai. Egia da, lanean zehar esan dugula Euskal Herrian eta Espainiako zenbait lurraldeetako bizi maila ez dela berdina. Gainera, Euskal Herrian bertan ere, produktu eta zerbitzuen prezioak ez dira berdinak leku guztietan. Baina 900 euroak motz geratzen dira nik bizi dudako Gipuzkoako errealtatean bizitzeko behintzat:

Hasteko, 900 euro hauek gordinak dira, eta beraz, dena ez da erabilgarria. Baina dena erabilgarria (garbia) izango balitz ere soldataren erdia behintzat beharko genuke alokairua ordaintzeko, eta ez dugu ahaztu behar, K.P.I.ren azterketa egin dugunean datuek ziotela etxebizitzan baina gehiago gastatu ohi dugula jaki eta edari ez alkoholdunetan. Beraz, 900 euroko soldata batekin bizitzea zaila dela dirudi. Batzuk esango dute bakarrik bizi direnek seguruenik ez dutela hainbeste gastatuko janari eta edarietan (datuekin ziurtatu beharko litzatekeena) edo bi gutxieneko soldatekin bizi ahalko genukeela... Baina argi dagoena da sistemak, bakoitzak nahi duen bezala bizitzea ahalbideratu behako lukeela. Beraz, bakarrik bizitzea edo adibidez familia dela eta bi soldata ez eskuratzeko hautua egitea ere posible izan beharko luke LGS kobratuta ere (familia laguntzak ere ez dira oso ugariak Espainiar estatuan).

Kalitatezko lan merkatu batera iristeko pausoak eman behar ditugu eta LGS ere eraldaketarako tresna gisa erabili. Izan ere, 5.3.2.1. puntuko Akordio Sozialean enpresarien elkarteek ere onartzen zizkioten LGSri dituen onura sozialak: soldata arrakala leuntzea, lan merkatuaren kohesioa eta errenta banaketa justuago bat, lanaren kalitatearen hobekuntza, kontsumoari bultzada ematea... Eman dezagun aldaketa hori eta lor dezagun kalitatean oinarritutako soldata duinen lan merkatu bideragarri bat.

ERREFERENTZIA BIBLIOGRAFIKOAK

- Arias, A. (2019). Estudios Doctrinales: La configuración normativa de la suficiencia constitucional del salario y su proyección en el SMI. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 52, 11-59 orriak.
- CEOE (2017). Acuerdo Social Salario Mínimo Interprofesional 2018-2020. <https://www.ceoe.es/es/informes/laboral-social-Infomes/acuerdo-social-salario-minimo-interprofesional-2018-2020>
- Comisión Europea (2019). Informe sobre España 2019, con un examen exhaustivo en lo que respecta a la prevención y la corrección de los desequilibrios macroeconómicos https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/2019-european-semester-country-report-spain_es.pdf
- Docampo, A., González, T., Lamas, A., Martínez, C., Rodríguez, G., Santiso, A., Solleiro, R., Teijo, A. (2014). ¿Son Trabajadores Pobres los trabajadores que sólo perciben en España el Salario Mínimo Interprofesional?. Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de A Coruña
- Escajedo, L. (2008). Konstituzio Zuzenbidea (Ikasmateriala) E.H.U. <https://ikasmaterialak.ehu.eus/zuzenbidea/konstituzio-zuzenbidea>
- Eurostat (2018). Soldata Minimoak 2008-2018. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics/es
- Guenaga, G. eta Vicente, S. (2009). Makroekonomiara sarrera (ikasmateriala). E.H.U.
- Goerlich, J.M. (2016) (Gonzalez-Posada, E., Tarabini-Castellani, M.) Comentario al estatuto de los trabajadores. [Valencia]: Tirant lo Blanch
- H.Ayala, I. (2018). Verdades y mentiras de la subida del salario mínimo. *Economía crítica y crítica de la economía*. <http://www.economiccritica.net/?p=11624#more-11624>
- INE (2016). Población en riesgo de pobreza relativa según situación laboral y en las personas con trabajo. http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925455948&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

- Lacuesta, A., Izquierdo, M., Puente, S. (2019). Un Análisis del impacto de la subida del salario mínimo interprofesional en 2017 sobre la probabilidad de perder el empleo (Banco de España). Documento ocasional 1902.
<https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSeries/DocumentosOcasionales/19/Fich/do1902.pdf>
- Ministerio de Justicia (2018). Memoria del Análisis de Impacto Normativo: Proyecto de Real Decreto por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019.
http://www.mitramiss.gob.es/es/participacion/ficheros/historico/informacion-publica/2018/RD_12_20181211_MAIN_gabinete_empleo.pdf
- Nazio Batuek (datarik gabe). Objetivos de Desarrollo Sostenible.
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>
- Perez, A. (2012). ¿Cuales son las críticas al IPC?. <http://www.ipcblog.es/cuales-son-las-criticas-del-ipc/>
- Perez, C. (1995). Los efectos del salario mínimo sobre el empleo y el desempleo evidencia empírica para España.
https://www.researchgate.net/publication/257609477_Los_efectos_del_salario_minimo_sobre_el_empleo_y_el_desempleo_evidencia_empirica_para_Espana_Actas_de_las_Primeras_Jornadas_de_Economia_Laboral_Alcala_de_Heneres
- Rojo, E. (2018). SMI para 2019. La Traslación del Acuerdo Gobierno- Unidos Podemos- En Comú Podem- En Marea para E 2019. Texto comparado de las normas reguladoras del SMI 2019 y 2018. *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una Mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales.*
<http://www.eduardorojotorrecilla.es/2018/12/smi-para-2019-la-traslacion-del-acuerdo.html>
- Terrández, D. (2014). La Carta Social Europea en el orden Constitucional Español (Doktoretza tesia). Valencia.
<https://core.ac.uk/download/pdf/71024067.pdf>
- Vizán, C. (2018). La caída del peso económico de las rentas del trabajo. *Zoom Económico.*
https://www.fundacionalternativas.org/public/storage/laboratorio_documentos_archivos/67191fa0e178c4aff9bca00189d2210a.pdf

Taulen informazioa

1 Taula: Iturria: Estatistika laboralen inkestako datuekin propio egindakoa

2 Taula. Iturria: Famili aurrekontuen inkestako datuekin propio egindakoa

Grafikoan informazioa

- 1 Grafikoa. Iturria: Eurostat
- 2 Grafikoa. Iturria: Eragin Normatiboaren Analisiaren Memoria Eurostaten bitartez
- 3 Grafikoa. Iturria: Carmen Vizán (Kontseilu ekonomiko eta sozialeko aholkularia) Europako Kontseilua eta AMECO datu basearen bitartez
- 4 Grafikoa. Iturria: “Economía crítica y crítica de la economía” web orria
- 5 Grafikoa. Iturria: “Economía crítica y crítica de la economía” web orria
- 6 Grafikoa. Iturria: INE Eurostatek erabiltzen duen Diru sarreraren eta Bizi baldintzen inguruko inkesta europarraren bitartez