



SITUACIÓN

La cuestión del empleo constituye un elemento nuclear en la vida de la mayoría de las personas, por multitud de razones. De entre todas esas razones la seguramente fundamental y más evidente es que la remuneración ligada al empleo constituye nuestra principal fuente de rentas, y por tanto es lo que nos permite acceder a aquellos bienes y servicios necesarios para satisfacer nuestras necesidades, a unos niveles aceptables de bienestar; y en ese sentido un mecanismo básico de protección frente a la pobreza y una vía eficaz para evitar la exclusión social.

Uno de los principales frentes de la ofensiva neoliberal de las últimas décadas, junto con el ataque al sector público (desregulación y contracción de la intervención pública tanto en el ámbito productivo como en el social), ha sido el dirigido a disminuir la participación de los trabajadores en el reparto del crecimiento económico, vía reducción salarial, aumento del

paro y retroceso en derechos laborales.

En Euskal Herria, la carencia de competencias en el ámbito laboral es claramente perjudicial para nuestro pueblo, no sólo en términos de de distribución de la renta y cohesión social, sino también en cuanto al futuro de nuestro tejido productivo, puesto que prioriza la competitividad vía precios y la flexibilidad adaptativa vía ajustes rápidos de plantilla. Por poner unos ejemplos de esa situación, en la CAV existen más de 140.000 personas desempleadas, más de la mitad de ellas sin ninguna prestación por desempleo; más de 14.000 personas perciben la Renta de Garantía de Ingresos aún teniendo un empleo y casi todos los nuevos contratos (el 96%) son temporales, la mitad para menos de un mes. Debemos, por tanto, hablar de un desempleo estructural de larga duración y de trabajadores y trabajadoras en situación de pobreza.

OBJETIVOS

Nuestro objetivo consiste en la implementación de una política integral de empleo, eficaz, acorde con las aspiraciones de una sociedad avanzada y enmarcada en una estrategia de supervivencia y futuro de nuestro tejido económico. Desde una perspectiva de justicia social y desarrollo humano, la única alternativa real pasa por articular propuestas sólidas que además de contemplar el empleo como objetivo prioritario, consideren, a su vez, los límites del actual modelo de desarrollo capitalista, tanto en el aspecto medioambiental o ecológico como en el social; e incorpore el trabajo reproductivo y establezca las condiciones sociales y laborales para la asunción colectiva y equitativa del mismo.

Consideramos que una estrategia de empleo que quiera responder a la realidad socio-laboral actual de Euskal Herria debe afrontar este reto complicado desde una posición ambiciosa, que persiga precisamente una transformación radical de dicha realidad. Es por eso que no entendemos una respuesta integral a la problemática del empleo que no contemple las siguientes tres líneas de intervención: la creación de empleo (tanto público, como privado y cooperativo), el reparto del trabajo y la dignificación de las condiciones laborales en los empleos existentes (y en los nuevos).

MEDIDAS

1

MARCO VASCO DE RELACIONES LABORALES PARA LA CREACION DE EMPLEOS DIGNOS

En la actualidad el problema del paro, la precariedad y las malas condiciones de trabajo son uno de los principales problemas de la ciudadanía. Los últimos años de crisis además de perpetuar las altas tasa de paro, han sido utilizados por la clase empresarial para llevar a cabo una reducción salarial que tiene que acabar inmediatamente.

La C.A.V carece, no obstante de las competencias laborales para poder regular el mercado laboral y padecemos las consecuencias de las diferentes reformas laborales. Consideramos que para dar fin a todo ello resulta urgente el rescate de las competencias laborales que nos permitan la creación de un marco vasco de relaciones laborales propio que tenga como objetivo la creación y el reparto de puestos de trabajos dignos y estables, tanto en ámbito público como en el privado.

2

1200 EUROS DE SALARIO MÍNIMO

Tal y como vienen reclamando la mayoría sindical vasca, la instauración por ley de un salario mínimo de 1.200 euros acorde con las condiciones de vida y de trabajo de nuestro entorno tiene que ser un objetivo prioritario unido irremediabilmente a las mencionadas competencias en materia laboral.

En todo caso, mientras carecemos de dichas competencias las instituciones pueden colaborar apoyando una negociación colectiva entre trabajadores y empresarios con los mismos objetivos y la puesta en marcha de cláusulas sociales en el sector público que garanticen el salario mínimo de 1.200 euros a todo aquel o aquella que trabaje directa o indirectamente para el sector público.

3

REPARTO DEL EMPLEO Y 35 HORAS DE JORNADA LABORAL

El reparto del empleo se puede plantear de diferentes formas. La más ambiciosa e interesante desde el punto de vista del progreso social viene de la mano de de planteamientos de reducción generalizada de la jornada para el conjunto de la economía. El objetivo de 35 horas semanales defendido por la mayoría sindical vasca resulta a todas luces razonable y es motivo de reflexión y pruebas piloto con grandes éxitos en países como Suecia o Dinamarca.

En todo caso, mientras avanzamos hacia ello se puede implementar una batería de instrumentos como: la reducción de las horas de trabajo, medido en términos anuales, semanales y/o diarios, o mediante expansión de de las vacaciones; la regulación de la contratación parcial en condiciones laborales dignas; los permisos y excedencias (maternidad/paternidad, años sabáticos, otras); las jubilaciones anticipadas, o progresivas. El sector público debe ser en todo momento una referencia en la implementación de dichas medidas.

4

AUMENTO DEL EMPLEO PÚBLICO HASTA EL 21%: 40.000 PUESTOS DE TRABAJO

En la actualidad el número de empleados públicos es muy inferior a los estándares de los países del norte de Europa y además los recortes públicos y sociales de los últimos años han empeorado gravemente la situación. Frente a la rentabilidad estrictamente privada, los empleos públicos deben generarse atendiendo a criterios de rentabilidad social.

Proponemos elevar la participación del número de trabajadores públicos hacia la media europea priorizando los siguientes ámbitos: Consolidación y ampliación del estado de bienestar, tanto en materia de educación, sanidad y políticas sociales, y apuesta por la creación de empleo público tanto en el ámbito científico-tecnológico como en actividades para una economía sostenible.

5

APOYO A LA CREACIÓN DE EMPLEO ESTABLE Y DIGNO EN EL SECTOR PRIVADO

La actuación de los poderes públicos debe orientarse a estimular la creación de empleo estable y digno; y en una línea de transformación estratégica del tejido productivo, priorizando industrias tecnológicamente avanzadas y ecológicamente sostenibles, e impulsando asimismo la economía social y cooperativa.

Para ello se han de reforzar las políticas de carácter general, orientadas a generar unas condiciones del entorno que permitan el mantenimiento y la mejora de la actividad productiva y a través de ayudas directas al empleo, básicamente en forma de subvenciones y de incentivos fiscales y financieros.