

GAZTE TE LAN

01

Martxo
// 2009

**Lan Harremanen Unibertsitate
Eskola Ikasketa Eskeintza gaurkotua**

**Nola eta noiz sar gaitezke lan
merkatuan?**

Gazteak eta lana

**Gazteria eta lan-merkatua orotariko
krisi aldi batean**

**Sandra López eta
Emma Lópezekin elkarrizketa**



Lan Harremanen U.E.
E.U. de Relaciones Laborales



eman ta zabal zazu
Universidad
del País Vasco Euskal Herriko
Unibertsitatea

AURKIBIDEA

Lan Harremanen Unibertsitate Eskola Ikasketa Eskeintza gaurkotua	3
Nola eta noiz sar gaitzke lan merkatuan?	5
Gazteak eta lana	9
Gazteria eta lan-merkatua orotariko krisi aldi batean	13
Sandra López eta Emma Lópezekin elkarrizketa	15

AURKEZPENA

Bizitzeko egiten dugu lan eta lan jarduketa hobetzeko ikasten dugu.

Euskal Herriko Unibertsitateko Lan Harremanen Unibertsitate Eskolatik, Lan Harremanetan Diplomatura eskeintzen den Euskal Autonomia Erkidegoko zentru bakarretik, beharrezkotzat jotzen dugu bigarren mailako irakaskuntzan edota lanbide heziketan dauden gazteek, kasu askotan ikasketak amaitu baino lehen lanaren errealitatean murgilduko direnek, lan harramen alderdi garrantzitsuenak ezagut ditzatela, bereziki, beren gazte izateko ezaugarri gehien eragingo dieten alderdiak, hain zuzen ere.

Helburu honekin, Gaztelan aldizkariaren lehen zenbakia aurkezten dugu, lanaren eta lan harremanen errealitateari buruzko alderdi historiko, ekonomiko, soziologiko, psikologiko eta juridikoak ezagutzera emateko, euskeraz eta gazteleraz printzipioz seihilabeteko maiztasunez argitaratuko dena. Gaztelan 16-18 urte bitarteko gazteei lan harremanen alderdi garrantzizkoenak helarazten saiatuko da, eta batez ere, beren ezaugarri bereziekin lotuta daudenenak (lan adina, kontratu motak, gazteriaren lanarekin lotutako bestelako arauketa berezia, etab.). Artikulu batzuk lan harremani buruzko oinarritzko alderdiak jakinaraztera bideratuko dira (kontratu eta beka motak, lan-kontratua, gazteen lanaren arauketa, sindikazio edo grebaren arauketa, ...) eta beste batzuk, luzeagoak, Giza arloetako Epaitegietako

erabakiekin lotutako bestelako gai bereziagoak jorratzera.

Horrekin batera, gure eskolaren ikasketa eskeintzaren berri ere emango dugu, gai hauetan interesatuta legokeen edonork unibertsitate mailako kalitatezko heziketa jaso dezakeela jakin dezan. Heziketa honek jarduera profesional desberdinetarako prestatu ahal izango du ikaslea, hala nola, enpresa bateko giza baliabideetako zuzendari izateko, Giza arloetako Epaitegian bere bezeroen interesak defendatzen diharduen Gizarte Graduatua izateko, sindikatu batean edo Administrazio Publiko batean lan gaietan aditua izateko edo irakaslea izateko, ohiagoko profilen artean, eta heziketa bereziago batekin osatuz gero, Lan Arriskuen Prebentzioan teknikaria izateko, adibidez.

Ainhoa Saitua

UPV/EHUko Lan Harremanen U.E.ko Lehen
Zuzendariordea eta Irakaslea

Lan Harremanen Unibertsitate Eskola Ikasketa Eskeintza gaurkotua

Gaur egun, hiru ikasturtetan banatzen da Lan Harremanen diplomatura, 207 kreditu eskeintzen direlarik guztira; hauetatik, 181,5 kreditu derrigorrezko ikasgaiak osatzen dute, 4,5 hautazko ikasgaiak eta gainontzeko 21 kredituak ikasgai eta ekimen ezberdinen bitartez zein enpresa edo instituzioetan praktikak eginez (12 kredituraino) lortu daitezkeen aukera askeko kredituak dira. Praktiken programan parte hartzen duten enpresa sare zabalak, aukera hau nahi duen ikasle ororen aukera izatea ahalbidetzen du. Informatika gelak egoteak, ikasgela guztietan interneterako konexioa izateak zein lan harremanen inguruko datu basea edukitzeak, ikasleak bere formakuntzan lan harremanen informatika prozeduren eremua txertatzea ahalbidetzen du.

Diplomatura ikasketez gain, Lan Harremanen Unibertsitate Eskolak “Lan Harremanen eta Enpleguaren kudeaketa” eta “Segurtasuna eta Osasun Laborala” master ofizialen eskeintza ere egiten du, urte bete eta urte ta erdiko iraupen dutenak hurrenez hurren. Horrela, diplomatuek beraien formakuntza osagarritu dezketen ikasketa espezializatuagoen bidez, diplomatuek izatearren lortutako lanarekin batera egiteko ikasketa aukera izatearekin batera.

Egun lanean dauden diplomatuek onartzen dutenaren arabera, honakoak dira diplomatura ikasketen ezaugarriak:

- Aldakortasuna. Titulazioak jarduera ezberdinetan aritzea ahalbidetzen du.
- Praktikotasuna. Lan Harremanetako graduatuak araua edo prozedura aplikatzen ditu. Araua edo prozedura gauzatu edo betearazi egiten du Lan Harremanetan diplomatua denak eta eginbidea praktikoa eta dinamikoa da.
- Lan Zuzenbidean adituak. Abokatuarekin alderatuta, jarduera profesional liberalean daukan lehiakortasun abantaila funtsezkoa da.
- Enpresa arlo juridiko eta ekonomikotik ulertzen da, enpresa antolaketaren ikuspegi orokorrak hornituz titulatuak.

Aipatutakoei, berezko izaerari lotutako bestelako ezaugarri batzuk gehitu beharko genizkioke:

- Erlazio osagaia. Pertsonekin eta pertsonentzat lan egiten da.
- Inplikazio pertsonala. Pertsonekin eta pertsonentzat lan egitekin eratorritako aukera eta konpromezuekin batera.
- Justizia soziala. Langileen eskubideen babesa eta defentsa.

Lan Harremanetan diplomatuek Lan Harremanetan graduatuak diren funtzioak betetzen dituzte – zerga, kontabilitate eta lan aholkularitzan egin beharreko bulego lana- eta Lan Harremanen sailtan *hard-lanak* egiten dituzte – nominak, negozioaz kolektiboa, Sindikatu Askatasunaren Lege Organikoa, gizarte aseguruak... Hirugarren zeregin bat ere existitzen da, sindikatuarekin aholkularitza laborala ematean datzana, agian minoritariodena baina oso ezaguna eta sinbolikoki oso esanguratsua lanbidearen baitan. Gaur egun gainera, hain espezifikoa ez diren bestelako jardunak aurkitu ditzakegu, besteak beste, lan arriskuen prebentzioa, kalitate aholkularitza, hezkuntza, aukera berdintasuna edo eta lan harremanen teknikariak (munizipalak).

Ezaugarri bereizgarri hauekin, Lan harremanetan titulatuak edo graduatuak pertsonen, partzialki bada ere, honako enplegu guneak bete ahal izango dituzte:

- Lan arriskuen prebentzioa
- Gizarte sektorea
- Aukera berdintasuna
- Lan orientazioa
- Kalitate aholkularitza
- Giza baliabideen zuzendaritza
- Komertziala (prebentzioan...)
- Lan bitartekaritza
- Kontu ikuskaritza soziolaborala
- Giza baliabideen garapen informatikoa

Lan harremanen inguruko eduki ezberdinek osatzen duten diplomatura izanik, lan jardueran garatu beharreko aspektu partzialekiko erakargarrtasuna sortu daiteke (irakasgai batzuk, eduki batzuk), bere aldakortasunari esker.

Titulazioa praktikoagoa egiteari begira, hau da, teoria mundu errealekin lotzeari begira, eskolako metodologiari dagozkion hurrengo elementuak garatzen doaz gero eta gehiago: Partehartzaileentzat esanguratsuak diren zereginak.

- Talde lanak
- Jendaurreko adierazpenak
- Eztabaidak
- Dokumentalak bezalako ikusentzunezko bitartekoak
- Ikasle bakoitzaren interes eta itxaropenekin bat egiten duten lanak
- Kanpoko bisitak
- Kasu konplexuak eta adibideak ikasgelan
- Esperientzia errealak igorri
- Ikasle-irakasleen arteko elkarreragitea
- Egoera eta kasuen eszenifikazioa

Mikel de la Fuente
UPV/EHUko Irakaslea



lan harreman guztiak ez ditu Lan Zuzenbideak arautzen; are gehiago, beste batentzako egiten den jarduera bera (esaterako, klaseak eman, ondasun edo zerbitzuak saldu edo jartzea, soroko lana... zentzu hertsian lan harremana izan daiteke edo ez (lan kontratua egon daiteke) zerbitzu horien egiteko moduaren arabera. Eta orduan... zeren arabera da? Bada, batik bat jarduera horrek araudiak adierazten dituen lan harremanaren ohar edo bereizgarri guztiak biltzearen arabera. Beste batentzako **jarduera pertsonala, borondatezkoa eta ordaindua** izan behar da **eta era berean mendekoa eta besteren konturakoa**. Eta lanekoak ez diren beste harreman edo kontratu askotan ere beste batentzako borondatezko zerbitzuak, pertsonalak eta ordainduak ematen diren neurrian, dependentzia (mendekotasuna) eta besterentasuna (besteren kontura) izaten dira lan kontratua eta lan autonomo edota besteren konturakoaren irudi propioak bereizten dutenak.

Mendekotasunak langilearen zerbitzuak enpresari edo enplegu-emailearen –lan eskagarria modalizatu edo zehazten duena- antolaketa eta zuzendaritza eremuaren barruan egitea dakar. Eta besterentasunak langileak enpresariari egokituko zaion arrisku ekonomikoa bere gain ez hartzea dakar; izan ere, laneko kostuak beronen kontura izaten dira eta horren emaitzen jabe da.

Adierazitakoaren arabera, lan arauditik kanpo geratzen dira honako zerbitzu harreman hauek: Norbere konturako edo norberarentzako lana: ematen duenak emaitza berarentzat hartzen du eta era berean arriskuak bere gain hartzen ditu, ondoren hirugarrenei ematen badie ere (merkataria, artisaua, lana bazkide gisa, familiako lana...) Lan autonomoa: norberarentzako edo beste batentzako lana, baina jasotzen duenaren botere eta zuzendaritza eremutik kanpo, langilea baita gauzatzeko erari buruz erabakitzen duena (lanbide liberalak, garraiolariak, lanbide klasikoak autonomiaz ematen direnean).

Harreman horiek eskuarki arau zibilek, merkataritzakoek edo administratiboek arautzen dituzte. Horrela, askotan familia eremuan egiten den adingabeen lana (negozioan laguntzea edo beraiekin bizi diren guraso eta senideen esplotazioa) lan legeriatik kanpo egoten da (dependentzia eta besterentasun faltagatik), beraiekin bizi den bigarren gradura arteko odolkidetasuna edo ahaidetasuna duen senidearentzat lan egiten badute; interesatuek soldatapeko direla frogatzen badute salbu.

GOGORATUZ...

- Beste batentzako egindako lana beti ez da zentzu hertsian lan harremana edo lan kontratua.
- Lana = Lan harremana edo Lan kontratua (Lan Zuzenbidea) = Beste batentzako borondatezko jarduera, pertsonala eta ordaindua (enplegu-emaile edo enpresaria) mendekotasunez eta besteren kontura.
- Lan kontratupeko langilea zentzu hertsian = Besteren konturako mendeko langilea.
- Norbere konturako edo beste batentzako lana era autonomoan = Lan kontratupekoa ez den langilea = Lan kontraturik ez. Kontratu zibilak, merkataritzakoak edo administratiboak.
- Familiako lana ez da lan kontratupekoa, langilearen soldatapeko izaeraren kontrako frogarik ez bada.

Baina errealitatea beti ez dator bat itxurarekin. Zenbaitetan zerbitzu harreman batek lan kontratuduna –eta beraz, araudi honen bitartez arautua- izateko ezaugarri guztiak biltzen ditu. Baina kanpo ezaugarri antzekoak dituen beste kontratu baten pean (zerbitzuen errentamendu-kontratua, obra-kontratua...) “mozorrotu” edo disimulatzen da, hain zuzen laneko eta gizarte segurantzako behar eta betebeharrak alde batera uzteko. Garrantzitsua da kasu horretan zera aipatzea: lan arauak zerbitzua egin eta ordaintzen duenaren artean lan kontratua dagoela susmatzen duela eta lan harremanaren bereizgarriak daudenean jasotzen duela. Epaaileek kontratuaren izaerari buruzko auzietan errepikatzen duten legez, garrantzitsuena betebeharrak eta errealitatean jarduera burutzeko era dira, ez aldeek kontratuari ematen dioten izena edo hori ezkutatzeko idazten dituzten itunak. Zentzu horretan gogoratu behar da lan kontratua egin eta lan harremanaren hasierak formalitate eta betebeharrak batzuk (arau orokor gisa idatziz kontratatzea, INEMeri jakinarazi edo berri ematea, langilearen Gizarte Segurantzako erregimenean alta...) eskatzen baditu ere, horietako batzuk edo guztiak ez betetzeak hainbat enpresa-erantzukizun sorraraziko dituela; baina ez dio lan harremana edo kontratua egoteari eta baliotasun osoari eragingo. Hori borondateen berariazko adostasuna (ahozkoa edo idatzizkoa) egiten denean sortzen da edo isilekoa ere; alegia, aldean jokaera edo ekintzetatik lan konpromisoa ondoriozta daitekeenean.

Beste batzutan lan harremana edo kontratua erabat gordetzen da isilean; hori lan “beltza”, “isilpekoa” edo “ezkutukoa” deiturikoa da, edozein



arau saihesteko xedeaz egiten dena. Harreman juridikoa da, kanpotik horren itxurarik ez duena; eta bertan ez dira harreman horretatik datozen betebeharrak betetzen eta zaila da kontrolatzea. Hasiera batean lan harremanak dira; eta aginduriko formalitate eta betebeharrak bete ez badituzte ere, guztiz baliozkoak dira, 16 urtetik beherakoen –lanerako “ezgai” direnak- lanean gertatzen den legez, beste balio gabetasun arrazoi batzuetan erortzen badira salbu.

GOGORATUZ...

- Lan kontratua egongo da egiatan lan harremana badago bere ohiko ezaugarriekin, honako hauek egon arren:
- Kontratuzko beste irudi baten itxura egin arren (autonomo faltsua)
- Formalitate batzuk bete ez arren, akordio idatzirik egon ez arren (edo ezta ahozkoa ere).
- Berau guztiz gorde arren (“isilpeko lana edo beltza”)

Espainiako lan arauak ez dio Europako beste herrialdeetan legez Europako Erkidegoko arauak 15 urtetik behera lanerako zenbait salbuespen egiteko ezartzen duen aukerari eutsi: noizbehinkako lanak familia eremuan, etxeko zerbitzuko lanak, kultura, arte, kirol edo publizitate jarduerak, prestakuntza lanak txandaka edo praktikak enpresetan (14 urte), lan arinak (14 edo 13 urte ordu/astero zehaztuz)... 16 urtetik beherakoak lan egiteko duen debeku horren salbuespen bakarra ikuskizun publikoetan zerbitzuak ematea da; salbuespen horri zenbait baldintza eta arreta ezartzen zaizkiolarik. Salbuespen bera biltzen da 16 urtetik beherako langile autonomoarentzat, lan legeriak ezartzen dituen baldintzak aplikatuko zaizkiolarik.

Baina, zer zerbitzu edo jarduerari buruzkoa da araudia? Abuztuaren 1eko 1435/1985 EDak, ikuskizun publikoetako artisten lan harreman berezia arautzen duenak, honakoak hartzen ditu jarduera artistikotzat: *«jendaurrean zuzenean garaturiko edo grabatzaera zuzenduriko edozein motatakoak bitarteko hauetan hedatzeko: antzerkia, zinea, irratia, telebista, zezen plazak, kirol instalazioak, zirkua, dantzalekuak, diskotekak eta, oro har, ohi legez edo halabeharrez ikuskizun publikoetara edo jarduera artistiko eta erakustaldietara zuzenduriko edozein lokaletan»*. Aipaturikoan guztiok ezagutzen ditugun adingabeen parte hartze kasuak agertuko lirateke; hala nola, hainbat

ikuskizunetako (iragarkiak, pelikulak, telesailak, emanaldiak...) aktore, abeslari, modeloak...

16 urtetik beherako batek jarduera horietan parte hartu ahal izateko baldintza nagusia lan-agintarietara idatziz adingabeak ikuskizun publikoan parte hartzeari buruzko **baimena** ematea da. Baimen hori adingabearen ordezkarietara alegia, bere guraso edo tutoreek eskatu behar dute **haurrak burubide nahikoa balu** haren onespenerekin. Lan-agintarietara adingabeak ikuskizun publikoan parte hartzea onartuko du, esku hartze horrek **«haren osasun fisiko zein lanbide eta giza prestakuntzarako arriskurik eragiten ez badu»** betiere. Baimen horrek izatera murriztailea duela dirudi eta jarduera bakoitzerako eskatu beharra dago.

Adingabearen lana lan arauak 16 eta 18 urte bitarteko langileentzat gauzez lan egiteko eta beren osasunerako zein bere lanbide eta giza prestakuntzarako osasunaren kalterako, neketsuak, kaltegarriak edo arriskutsuak... diren lanak egiteko debekuari buruz ezartzen dituen muga guztiak errespetatu beharko dituela uste dugu. Eta pentsatu behar dugu egoera guzti horiek edota beste nabarmenago batzuk (esaterako, haurren adin zehatza, ordezkatzeko dutenen aldetikako balizko esplotazio ekonomikoa, haren ikasketen jarraipenaren eraginik eza, haren atsedeen eta aisiarako eskubidearen errespetua... hitz batez, haurrak edo gazteak bere adinaren arabera garatu eta hazteko eskubidea dakarren guztia) Administrazioak kontuan hartuko ditu administrazio baimena emateari buruzko erabakia hartzean.

Administrazio baimena emandakoan, eta adingabeak kontratua berak bakarrik egiteko gaitasunik ez duela aintzat hartuz, gurasoak eta tutoreak izango dira –baina burubide nahikoa izango balu, haren onespenerekin- kontratua gauzatu eta horretatik datozen ekintzak egin ahal izango dituztenak.

GOGORATUZ...

- **16 URTETIK BEHERAKOA:** Erabateko debekua besteren kontura eta autonomo gisa lan egiteko, baita familiako lana bada ere.
- **Salbuespena:** Lan Administrazioak **baimenduriko** lan artistikoak ikuskizun publikoetan, honako kasu hauetan:
 - Lanak haren osasun fisikorako zein lanbide edo giza prestakuntzarako arriskurik eragin ezin badezake.



Adingabearen ordezkariak (gurasoek eta tutoreek) Administrazioari, adingabeak nahikoa burubide izango balu, haren onspenaz lagunduta baimena eskatzen badiote.

Idatzizko baimenak ikuskizuna eta beratu ematen den jarduera jakina zehazten badu.

2- Arauak ez betetzeak dakartzan ondorioak:

Debekatuta dagoenaren arazoa ez betetzetik datorren erantzukizuna eta kontrola saihesteko logikoki gorde egiten dela da; hori dela eta, 16 urtetik beherakoan lan jarduera lan beltza edo ezkutukoa deiturikoaren zati izan ohi da.

16 urtetik beherakoak kontratatzeke erabateko debekua ez betetzeak kontratua baliorik gabe –existentuko ez balitz bezala- uzten du; baina hori aitortzen denetik ondorioak ditu, dagoeneko egindako lan prestazioak eta ordainketak mantenduz. Horri dagokionez, lan arauak zera gogorarazten du: langileak dagoeneko egindako lanagatik baliogabe kontratuaren ondoriozko ordainsaria eska dezakeela. Arauak betetzen ez dituenaren aberaste bidegabea saihestean datza.

Nahitaezko administrazio baimenik gabe jarduera artistikoak egiten dituzten adingabeen kasuan, badiudi kontratua deuseztagarritzat hartu beharko litzatekeela edo baliozkotu ahalko litzatekeela ondoren beharrezko lizentzia lortuz gero.

Gainera, adingabea babesteko lan arauak ez betetzea enpresa edo enpresariaren lan administrazioako arau-hauste oso larritzat hartzen da eta 6.251 eta 187.515 euro bitarteko isunarekin zigortu liteke. Jokaera hori, Kode Penaleko 311. Artikuluaren arabera, delituzkotzat ere har liteke. Aipaturikoak delitua honela deskribatzen du: *“Iruzuraren bidez, beharizan egoeraren gehiegikeriaz beren zerbitzura dauden langileei lan edo Gizarte Segurantzako baldintzak inposatzen dizkienak legezko xedapenek, hitzarmen kolektiboek eta banako kontratuek aintzat harturiko eskubideak kaltetu, kendu edo mugatzen badituzte”*. Kasu horretan aurreikusitako zigorra sei hilabetetik hiru urtera bitarteko espetxe zigorra eta sei eta hamabi hilabete arteko isuna da.

Ez betetzearen ondorioak:

- **Enpresa eta langilearentzat:** lan kontratua baliogabea da, ez dago halakorik (adingabeak dagoeneko egindako lanarengatik ordainsaria jasotzeko eskubidea badu ere).
- **Enpresa edo enpresariarentzat:** administrazio erantzukizuna (zigor ekonomiko garrantzitsua) eta baliteke erantzukizun penala (askatasun-gabetzea)

Azterturiko araudiaren arabera 16 urtetik beherakoek ezin dutela beren eskolako jardueraz gain inolako zereginik egin pentsa genezakeen arren, arauak ezartzen diren errealitatearen beraren arabera ulertu behar dira; horri dagokionez, NLEak honakoa dio: **“Hurrek egiten dituzten zeregin guztiak ez dira deuseztatu beharreko hurren lan gisa hartu behar. Eskuarki, haur eta nerabeek osasunari eta beren garapenari erasotzen ez dien eta beren eskolatzea oztokatzen ez duten lanetan parte hartzea positibotzat jotzen da. Beste jarduera batzuen artean, aipatzekoak dira beren gurasoei etxean ematen dien laguntza, familiako negozio batean laguntzea edo poltsikorako dirua irabazteko eskolako ordutegitik kanpo edo oporretan egiten dituzten zeregin txikiak”**

Marta Arrue
UPV/EHUko irakaslea

Gazteak eta lana

Artikulu honetan funtsean 16 eta 18 urte bitarteko langileez arituko gara: horien kontratatzeko gaitasuna zein den ikusiko dugu, zeintzuk diren helburu gisa langile horiek babestea duten lan arauak eta arau horiek ez betetzearen ondorioak zein izan daitezkeen. Gazteei eragiten dien enplegua sustatzeko neurriei buruzko epigrafe bat ere erantsi dugu.

Kontratatzeko gaitasuna

Lan kontratua egin eta hobetzeko legezko gaitasunari dagokionez, lan legeriak langilearen gaitasunari buruzko zenbait arau finkatzeko ardua dauka; arau horiek Kode Zibilak arautzen duenean oinarritzen dira, baina berezitasunen batekin. Kontratatzeko gaitasuna aipatzean, gizabanakoaren jarduteko gaitasunaz, pertsona batek Zuzenbideak lan kontratu balioduna egiten utz diezaion bildu beharreko baldintzez ari gara.

Gaitasun osoak negozio juridikoak egiteko aukera adierazten du; gure kasuan, lan kontratua, baldintza bakarra kontratua egiteko langilearen borondatea soilik delarik, hirugarren batek esku hartu gabe.

Lan kontratazioak egiteko gaitasunaren mugek zerikusia dute adina eta nazionalitatearekin. Lantzen ari garen gaia aintzat hartuz, adinean jarriko dugu arreta.

Kontratatzeko gaitasuna adinaren arabera.

Adina negoziatzeko gaitasuna zehazteko alderdi oso garrantzitsua da, ordenamendu juridikoak aplikatzeko irizpide orokor gisa kontratua egin ahal izateko adina betetzea eta beharrezko heldutasun psikiko eta fisikoa eskuratzea xedatzen du.

Horrela, adinaren irizpideari erreparatuz, hiru egoera bereiz daitezke: gaitasun osoa, gaitasun mugatua eta ezintasuna; lan kontratua egiteko baimena beharrezkoa izatearen edo ez izatearen arabera:

• **Gaitasun osoa:** "Kode Zibilean xedatutakoaren arabera jarduteko gaitasun osoa dutenek" daukate; alegia:

- 18 urtetik gorakoek, beren gurasoekin bizi badira zein ez.
- Emantzipatuek, alegia, guraso-ahaletik irten diren 16 eta 18 urte bitarteko adingabeek. Emantzipazioa ezkontzaren bidez (14 urtetik aurrera arrazoi bidezkoagatik Epailearen baimenaz ezkondu badaiteke ere, lan eremuan ez da benetako gaitasuna 16 urtera arte

lortuko), guraso-ahala dutenen emakidaz eta epailearen emakidaz lor daiteke.

- 16 urtetik gorakoek eta 18tik beherakoek, beren guraso eta tutoreen baimenaz horietatik bereizita –alegia, familiako etxetik kanpo eta gurasoek mantendu gabe- bizi direnek. Izatezko emantzipazioa da, lan eremuan onartzen dena, baina gainerako alderdietarako beren gurasoen edo tutoreen guraso-ahalpean dauden adingabeak izaten jarraitzen dute.

• **Gaitasun mugatua:** 16 urtetik gorakoek eta 18tik beherakoek, emantzipatu gabeak eta legezko guraso edo tutoreen mende daudenek aurretiazko baimena, berariazkoa edo isilekoa beharko dute kontratatzeko. Baimenak adingabeak kontratatutik datozen eskubide eta betebeharrak erabiltzeko gaitasuna lortzea dakar, iraungitza jotzeko eta, era berean, gaitasun prozesala dauka (Lan arloko prozedura legearen 16.2 art.).

• **Ezintasuna:** LEren artikuluari jarraiki, 16 urtetik beherakoek ez dute inola ere kontratatzeko gaitasunik.

Adingabea lanerako kontratatzearen ondorioak.

Adingabearen baimenik ezak kontratua eman zuenak eta lan arloko epaileak deuseztatu ahal izango du. Adingabearekin egindako kontratua deuseztatzeak baliogabetasuna aitortzen den unetik izango ditu eraginak; alegia, baliogabetasuna aitortu aurretik trukaturiko lana-soldata prestazioak finkatzen dira. Hala ere, adingabearen lana prestazioa hasitakoan ere baimendu daiteke. Gerta daiteke baita ere baimen egokirik gabe lanean hasi den adingabea ondoren emantzipatzea; beraz, baimena ordurako ez litzateke beharrezkoa izango.

Baimendu gabeko adingabea kontratatzen duen enpresariari dagokionez, kontratatzeko adinaren inguruko arauak hausten ari da; ondorioz, administrazio erantzukizunean erori da.

Gazteen kontratazioa sustatzen duten arauak.

Enplegu politikaren barruan **enplegurako laguntzak –enplegua sustatzeko neurriak** izenez ere ezagunak- aurki ditzakegu, nagusiki botere publikoek enpresei pizgarriak ematean oinarritzen dira. Aldi baterako laguntzak dira eta Estatuak zein Autonomia Erkidegoek eman ditzakete, kasu bietan Europar Batasunak ezartzen dituen ildoak eta jarraibideak jarraitzen badira ere.

Duela zenbait urtetik hona enplegua sustatzeko neurriek enpleguko egonkortasuna errazteko joera dute. Horren erakusgarri dira, alde batetik, **kontratazio mugagabea sustatzeko kontratuak** egiteko jaso diren **hobariak**; eta, bestetik, **aldi baterako kontratazioa atzera egiteko** hartu diren neurriak –esaterako, aldi baterako kontratuetan Gizarte Segurantzari egindako kotizazioen gehitzea.

Enplegurako laguntzen beste helburuetako bat lana aurkitzeko zailtasun bereziak dituzten langile-taldeak –alegia, **gazteak**, emakumeak, ezinduek, 45 urtetik gorakoak, luzaro langabe daudenak edo gizarte bazterketan dauden pertsonak- lanean jartzea sustatzea da.

Horrela, enplegurako laguntzek **helburu bikoitza** dutela esan daiteke: talde horretakoak diren pertsonen enplegua suspertzea eta pertsona horien enpleguak egonkortasuna izan dezan saiatzea.

Enplegu-emaileei ematen zaizkien laguntza ekonomikoak honakoak izan daitezke: **laguntza zuzenak** (diru-laguntzak, hobariak Gizarte Segurantzako kotizazioetan edo zerga-hobariak) edo **zeharkako laguntzak** (esaterako, enplegu-emaileak bere gain hartzen duen kostu ekonomiko

merkatzen duten lan-baldintzak legez arautuz, adibidez kontratua iraungitzen den kasu jakin batzuetan kalte-ordaina gutxituz. Horrelako beste bat langilearen lanbide prestakuntza diruz laguntzea izan daiteke).

Une honetan indarrean dauden enplegua sustatzeko neurriei dagokienez, **Gizarte Segurantzako enpresa kuotako hobariak** aipa daitezke, lehenago aipaturiko talderen bateko langileren batekin mugagabeko kontratazioa sustatzeko kontratuak egiten direnean. Batez ere lanaldi osoko kontratuei hobaria ematean datza. Baina lanaldi partzialeko zenbait kontraturentzat eta aldi baterakoentzat –baita aldi baterako kontratuak mugagabe bihurtzeko- ere hobariak aurreikusten dira.

Hobariak langilea den taldearen arabera aldatu egiten dira. **Gazteen kontratazioari** dagokionez (16 eta 30 urte bitartean), **4 urtean zehar hilean 66,67 euroko** (urtean 800 euro) hobaria ezarri da; beraz, denbora tarte horretan enplegu-emaileak langile gazte horrengatik Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko kuota kopuru hori murriztuko da.

Kontratazioa lagundu nahi den beste taldeetako bat **gizarte bazterketan** dauden pertsonak osaturikoa da. Talde horren barruan adingabeak Babesteko Erakundeetatik datozen **hemezortzi eta hogeita hamar urte bitarteko gazteak** eta askatasun zainduan dauden eta haien egoerak enplegura sartzeko aukera ematen dien barneko adingabeak aurki ditzakegu.

Azken kasu horretan Gizarte Segurantzako enpresa kuotako hobaria 4 urtean zehar hilean 50 eurokoa (urtean 600 euro) da kontratu mugagabeen kasuan; aldi baterakoa bada, aldiz, hilean 41,67 euro (urtean 5000 euro) kontratuaren indarraldi osoan.

Epigrafe hau bukatzeko, adierazi beharra dago bereziki jende gaztearen kontratazioa laguntzera zuzenduriko kontratu mota jakin batzuk daudela. **Praktiketako kontratua** da; horren helburua unibertsitateko edo lanbide heziketako titulua duen langileak dagozkion ikasketen bidez eskuraturiko ezagutzak praktikan jartzea da. Baita **prestakuntzarako kontratua** ere; horren helburua langileari prestakuntza teoriko eta praktikoa ematea da eginkizun edo jarduera jakin batzuk egiteko beharrezko gaitasuna eta prestakuntza eskura dezan.



Adingabeen arau babesleak

Lehenengo lan arauak onartu zirenetik (1873 inguruan), lan arloko ordenamendu juridikoan beti egon dira helburu nagusi gisa 18 urtetik beherako langileak babestea izan duten eta duten arauak. Egun honakoak ditugu: alde batetik, adingabeei lan jakin batzuk egitea debekatzen dieten arauak; bestetik, laneko denborarekin loturiko mugak ezartzen dituztenak; eta, azkenik, adingabeari arreta berezia jartzen dieten lan arriskuen prebentzioari buruzko arauak.

Lan jakin batzuk egiteko debekua.

Langileen Estatutuak adingabeak haren osasunerako zein lanbide eta giza prestakuntzarako Gobernuak osasungaitz, neketsu, kaltegarri edo arriskutsutzat aitortzen dituen lanak egiteko debekua ezartzen du. Arautze berriagorik ezean, **1957ko uztailaren 26ko Dekretuak** jarraitzen du indarrean. Dekretu horrek 18 urtetik beherakoei lan jakin batzuk debekatzen dizkie. Hauek dira **debekaturiko** zenbait **lan**:

- Martxan dauden makina edo mekanismo arriskutsuak koipeztatu, garbitu, aztertu edo konpontzea.
- Prentsak, gillotinak, zizailak, zintako zerrak edo zirkularrak, zulagailu mekanikoak, eta oro har egiten duten lanengatik, erabilitako erreminta edo gailuengatik edo laneko abiadura handiengatik istripua izateko arrisku nabarmena adierazten duen edozein makina erabiltzea; segurtasun gailu egokien bidez hori guztiz saihesten bada salbu.
- Lur edo lurzorutik lau metro baino gehiagoko altueran egiten den edozein lan; zoru jarraian edo egonkorrean –esaterako, behar bezala babesturiko zaldain, zerbitzu-plataforma edo antzekoetan- egiten bada salbu.
- Gehiegizko esfortzu fisikoa eskatu edo beren egoera pertsonaletarako kaltegarri izateagatik langile horien osasunerako egokiak ez diren lan guztiak.
- Dekretuak xedatzen dituen baldintzetan zamak eskuz maneiitzea.
- Dekretuaren eranskinetako batean gehituriko lanak (nekazaritza, baso- industriak, erauzteko industriak, metalurgia, eraikuntza, industria kimikoak... bezalako sektoreetako lan zerrenda luzea; neketsu, arriskutsu, kaltegarri edo toxikotzat hartzeagatik debekatuak).

Europar Batasuneko araudiak adingabeei honako lan hauek debekatzen dizkie, beren lanbide prestakuntzarako ezinbestekoak badira izan ezik:

- Objektiboki beren gaitasun fisiko edo psikologikoak gainditzen dituztenak.
- Agente toxiko, kantzerigeno, mutageno, teratogenoak eta beste arazo kroniko batzuen eraginpean egotea dakartenak.
- Erradiazioen eraginpean egotea dakartenak.
- Istripua egoteko arriskua dakartenak; gazteek segurtasunaren zentzurik ezagatik edo esperientzia edo prestakuntza ezagatik ezagutu edo saihestu ezin dituztenak.
- Hotz edo bero izugarriagatik eta zarata edo bibrazioen eraginpean egoteagatik beren osasuna arriskuan jartzen dutenak.



Zehazki debekua ez bada ere, komeni da gogoraraztea sindikatuen alorrean -lantokiko **langileen ordezkarien aukeraketa**ko parte hartzeari dagokionez hain zuzen- 18 urtetik beherakoek mugaketa garrantzitsua dutela; izan ere, boto-emaile izan daitezke, baina ezin daitezke hautatuak izateko hautagai gisa aurkeztu.

Adingabeen mugatzeak lan denborari dagokionez.

Aipaturiko mugaketak honakoak dira:

- **Ezin** dute **gaueko lana** egin; alegia, ezin dute gaueko 10etatik goizeko 6ak arte lanik egin (merkataritza-nabigazioan gaueko ordutegia gaueko 10etatik goizeko 7ak artekoa da)

- Langile horien **eguneko gehieneko lanaldia 8 lanorduko** da; dagokionean, prestakuntzarako erabilitako denbora sartuz. Adingabeak hainbat enpresarientzat lan eginez gero, zortzi orduko muga ezin daiteke gainditu lanaldi biak batzean (gainerako langileentzat eguneko muga 9 ordukoa da, hitzarmen kolektibo bidez alda daitekeelarik).
- **Ezin** dute **ohiz kanpoko ordurik** egin.
- **Eguneko lanaldi jarraitua lau ordu eta erditik gorakoa** bada, langile horiek gutxienez **30 minutuko atsedena** izango dute (gainerako langileek, eguneko lanaldi jarraitua 6 orduetik gorakoa bada, gutxienez 15 minutuko atsedena dute).
- **Lanaldi batetik hurrengora arteko atsedena** gutxienez **12 ordu**koa izango da.
- Adingabeek **asteko atsedena** gutxienez **etenik gabeko 2 egun**ekoa izan behar da eta egun horiek ezin izango dira hamalau eguneko epealdietan metatu (gainerako langileek, arau orokor gisa, astean egun bat eta erdiko atsedena dute eta egun horiek hamalau eguneko epealdietan metatu ahal izango dira).

Mugaketa guzti horiek, adingabea babesteko pentsatuak daudenak, hemezortzi urtetik beherako baten lan ordutegia oso malgua ez izatea dakarte.

Adingabeak eta lan arriskuen prebentzioa

Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko Legean 18 urtetik beherakoa kontratatzeko asmoa dagoenean errespetatu beharreko zenbait neurri aurreikusten dira. Zehazki honakoa esaten da: enpresariak adingabeak bete behar duen lanpostuaren **arriskuak ebaluatzean** kontuan hartu behar dituela haren esperientzia eta heldutasunik eza eta oraindik haren garapena ez dela amaitu.

Horrez gain, enpresaria behartuta dago gazteari zein kontratuan esku hartu duten haren guraso edo tutoreei gerta litezkeen arriskuen eta haren segurtasuna eta osasuna babesteko harturiko neurri guztien **berri ematera**.

Azkenik, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko Legeak Gobernuak arrisku zehatzak dituzten lanetan 18 urtetik beherakoen kontratazioan mugaketak ezartzea ere aurreikusten du. Baina, lehenago adierazi legez, Gobernuak ez du zeregin hori egin; eta, beraz, indarrean jarraitzen duen arau bakarra lehen aipaturiko 1957ko Dekretua da.

Adingabeen arau babesleak ez betetzearen ondorioak.

18 urtetik beherakoekin egindako kontratuetan, arauak ezarritakoaren kontrakoa adierazten duten klausulak baliogabeak izango dira; baina kontratuaren gainerakoa balioduna izango da. Horrela, gaueko lana denean, nahikoa izango da ordutegia aldatzea; lan arriskutsua edo debekatua balitz, lanpostua aldatu beharko litzaioke.

Enpresariak adingabeen arau babesleak ez betetzeak lan arloko arau-hauste oso larria da eta enpresariarentzat zenbait zigor sortzen ditu. Oro har, adingabeen lanari buruzko lan arloko arauak haustea arau-hauste oso larria da eta 6.251 eurotik 187.515 eurora bitarteko isunaren bidez zigor daiteke.

Lan arriskuen prebentzioari dagokionez, adingabeen segurtasuna eta osasuna babesteari buruzko arau zehatzak ez betetzea (lan debekatuen ingurukoa ez betetzea barne) arau-hauste oso larria da eta 40.986 eurotik 819.780 eurora bitarteko isunaren bidez zigor daiteke.

Edurne Lopez Rubia
UPV/EHUko irakaslea

Gazteria eta lan-merkatua orotariko krisi aldi batean

Dagoeneko desagertu dira aurreko belaunaldietako lanaren ezaugarri izan ziren lan arloko ibilbide lineal eta goranzkoak; izan ere, enpleguaren egungo ezegonkortasunak langile gazte gehienentzako enpleguen txandatzeara eta lan biografia etena eta zatikatua sortu du.

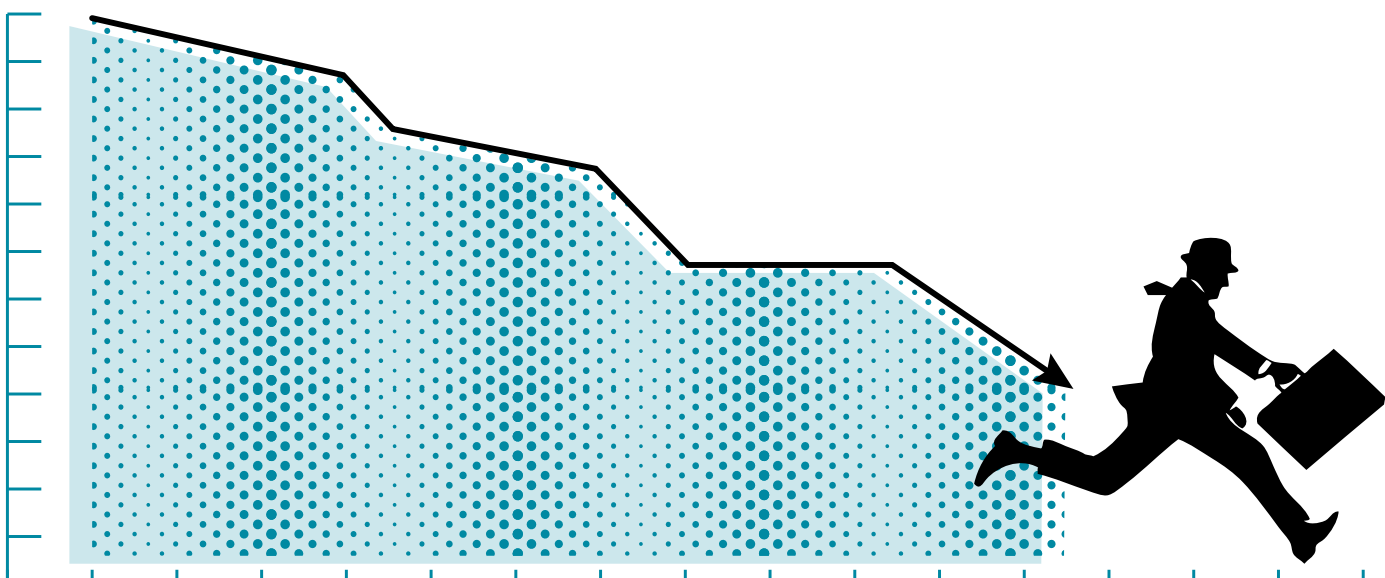
Teknologia-, ekoizpen- eta lan-eraldaketak lan merkatuan biztanle gazteentzat kalte handiagoa eragiten ari dira. Biztanle horiek aldi baterakotasun eta ezegonkortasun izugarria, lan baldintzen areagotzea eta gogortzea eta lan malgutasun nabarmena pairatzen ari dira enpleguan; baita soldata desberdintasunen igoera handiagoa, soldata baxuen areagotzea eta, lanerako adinean dauden gainerako biztanleekin alderatuz, langabezia-tasa handiagoen iraupen luzea ere.

Laneratzearen lehenengo aldietan, gazteek enplegu txarrak, gaizki ordainduak, ezegonkorak eta prekarioak izaten dituzte; lan etorkizuna zalantzazkoa dela-eta itxaropen ez oso positiboak sorrarazten dituelarik. Zalantzarik gabe kontratazioen –kontratu aldaeretan: lan edo zerbitzu-kontratu, aldi baterakoak, denboraldikoak, ordezkapenagatikoa eta praktiketako eta prestakuntzarakoak- aldi baterakotasuna bereziki 30 urtetik beherakoei eragiten dien ezegonkortasunaren iturri da (aurreko 2001eko biztanleriaren erroldak Euskal Autonomia Erkidegoan %44,3k kontratu finkoa zuela adierazten du; %45,9k, aldiz, aldi baterakoa zuten. Emakume gazteen kasuan, %48,9ra iritsi zen).

Orokortzea komeni ez bada ere –emakumezko eta gizonezko gazteen enplegu egoerak ez baitira homogeenak-, gehiegizko prestakuntza, kontratuaren babesik eza, soldata baxuak eta lanaldi luzeak bezalako alderdien ondorioz, prekariotasun esperientziak daude lan merkatuko laneratze prozesuetan.

Langabezia bereziki gazteei eragiten dien arazoa da. 16 eta 24 urte bitartean duela 15 urte lorturiko %54,8ko langabezia-tasatik urrun bagaude ere, egia da gure Autonomia Erkidegoan 2009ko urtarrilean 9.275 (langabezia osoaren %9,22) izan dira lan eskakizunean dauden langabetu gisa erregistraturiko 25 urtetik beherako pertsonak. Halaber, 2008ko hirugarren hiruhileko INEMeko datuen arabera, erregistraturiko langabezia %26,7koa izan zen 25 urtetik beherakoen artean eta biztanleria osoaren %8,3. Eta ikertzaileek zera diote: atzerapen garaian helduen langabezia ehuneko puntu bat igotzea gazteen langabezia-tasan bi puntu igotzearekin lotzen dela.

Egoera orokorra ikusirik, UPV/EHUn beren unibertsitate-titulazioa 2004an amaitu zuten gazteen promozioa (%61,4 emakumezkoak



eta %38,6 gizonetzkoak) laneratzearen inguruko lkerketako –hiru urte geroago, 2008ko urtarrilean zehazki, egin dena- zenbait datu garrantzitsu ekarri nahi ditut.

Lehenengo datua enplegu-tasa da; alegia, ordainduriko enplegua duten edo jarduera askea burutzen duten promozio osoaren pertsonen portzentajea. Bataz besteko tasa hori %89,8koa izan zen, gizonetzkoen kasuan %90,4ra arte igo bazen ere; emakumezkoen kasuan, aldiz, %89,5koa izan zen.

Langabezia-tasari dagokionez –alegia, ordainduriko enplegurik ez duten baina lan bila dabiltzan eta lanerako prest dauden pertsonen portzentajea-pertsona aktiboen guztizkoaren gainean %6,9koa izan zen, emakumezkoen kasuan %7,2ra arte igo bazen ere; gizonetzkoen kasuan, aldiz, %6,3koa izan zen.

Unibertsitate titulua duten ikasleen ikasketak bukatu ondorengo hiru urteetako lan baldintzei dagokienez, gizonetzkoen kasuan %94,6 lanaldi osoan aritu zen; emakumezkoen kasuan, aldiz, portzentaje hori %84,1koa izan zen. Beren lehen enplegua (egindako ikasketekin loturikoa) lortzeko behar izan zuten denborari dagokionez, 9,8 hilabetekoa izan zen, gizonetzkoen kasuan 9,2 hilabetera jaitsi bazen ere; emakumezkoen kasuan, berriz, 10,1 hilabetekoa izan zen. Lan egiten duten jarduera-sektoreari dagokionez, gizonetzkoen kasuan %64k zerbitzuetan egiten du eta %29k industrian; emakumezkoen kasuan, ostera, %86k zerbitzuetan eta %11k industrian. Azkenik, hileroko ordainsaria gizonetzkoen kasuan batz bestea

1.530,7 eurokoa da; beraz, emakumezkoek jasotzen dituzten 1359,9 euroak baino %12,6 gehiago.

Ziurrenik egun unibertsitatera iristen diren gazteen kopuruaren balore absolutuetako beherakada garrantzitsu horrek etorkizun hurbilean datu horiek hobetzea ahalbidetuko du. Baina unibertsitatean pixkanaka ezartzen ari den eta irakasleria-ikasleriaren arteko ikaskidetzari –azken horrek beren prestakuntza prozesuan zeregin askoz aktiboagoa duen- mesede egiten dion egungo metodologia-aldaketak ere lagundu behar du.

Unibertsitatean egungoa bezalako mundu espezializatuan ikasleek etorkizuneko lanpostuetako eskakizun zehatzetara egokitzeke baliozko eskumenak lortzea ahalbidetzen duen prestakuntza eman behar dugu. Prestakuntza-baliabide horiek –teorikoak dei ditzakegunak-benetako munduarekin lotzea ahalbidetuko duten metodologia eta esperientziekin eman daitezten aurreratzen ari da; alegia, honako elementu hauetan zehazten den praktikotasuna:

- Egiten dituenarentzat zerbait adierazten duten zeregin eta lanak, bere interes arloekin eta itxaropenekin bat datozelarik
- Jendaurrean hitz egiteko gaitasuna
- Taldekako lanak eta debateak
- Agiri-baliabideez gain, ikus-entzunezko baliabideen erabilera
- Benetako esperientziak eramatea ahalbidetzen duten egoera eta kasuak antzetztea
- Bisitak kanpora eta praktikak

Deslokalizazioa eta kapitalaren onura ezarri nahi den lan mundu honi buruzko hausnarketa amaitzeko, egun lan-segurtasun eta osasun arlotik egiten diren ekarpen garrantzitsuak aipatu nahi ditut. Ekarpen horiek lanean elementu nagusi pertsonak garela gogorarazten dizkigute; lan baldintzek, beraz, lan egiteko era segurua eta iraupen duina ahalbidetzeaz gain, gure garapen pertsonala eta sozialari lagundu behar diote.

Ángel Elías

UPV/EHUko Lan Harremanen U.E.ko
Zuzendaria eta Irakaslea



Jarraipena prestakuntzan Diplomaturaren ondoren: zein prestakuntza eta egitearen arrazoiak

Emma: LAPrako Graduondokoa ikasten ari naiz, Diplomaturan ikasitako ikasgaien bitartez argi ikusi bainuen interesatzen zitzaidana zela. Horrez gain, ingelesean matrikulatuta nago Hizkuntza Eskola Ofizialean.

Sandra: Ni ere LAPrako Graduondokoa egiten ari naiz, LAPrako teknikari lana oso garrantzitsua dela eta batere monotonoa ez dela iruditzen baitzait. Horrez gain, EGA ateratzen ari naiz eta horretarako Euskaltegia joaten naiz.

LAN MERKATUA:

Lan Harremanetako diplomadunen laneratzea eta lanbide garapena ulertzeko modua

Sandra: Laneratzea zaila da prestakuntza egokirik eduki ezean. Diplomatura honekin hainbat eremutara irits zaitezke, batez ere prestatzen jarraituz gero.

Emma: Bide asko irekitzen ditu, ondoko tituluetara zein lanetara jotzeko. Laneratzeko aukera onak daudela uste dut.

Tituluaren eta lanbidearen ezaugarri bereizgarriak beste titulu batzuekiko

Emma: Hainbat alorretan hezten zaitu.

Sandra: Pixka bat denetarik ikasten duzu

Genero arrazoiengatiko aukeren ezberdintasuna ulertzeko modua

Sandra: Oraindik soldatan ezberdintasunak daudela uste dut, pixkanaka emakumeok lan hobeak lortzen ari bagara ere.

Emma: Ez dut uste emakume izateagatik bazterketa handiak daudenik; behintzat ez dute zerikusirik lehenagoko garaietan zeudenekin alderatuz.

