

Prekariatetik babesteko: 1.500 euroko gutxieneko soldataren eragina Hego Euskal Herriko lan-merkatuan. Azterketa juridiko, ekonomiko eta enpirikoa

Protecting Against Precarity: The Impact of a €1,500 Minimum Wage on the Labour Market in Hego Euskal Herria. A Legal, Economic and Empirical Analysis

JOSEBA PERMACH MARTIN
AINHOA OZAETA MENDICUTE
NAGORE EMBEITA IZAGUIRRE

Universidad del País Vasco, España

Laburpena:

2026ko martxoaren 17ko greba orokorrak agerian utzi du Hego Euskal Herrian 1.500 euroko Lanbide Arteko Gutxieneko Soldata (LGS) propioaren aldeko aldarriaren garrantzia. Lan honek eskakizun horrek zenbat langileri eragiten dion aztertu eta segmentu horren ezaugarriak ikertzen ditu. Horretarako, Gizarte Segurantzaren Muestra Continua de Vida Laboral (MCVL) inkesta erabili da tresna nagusi gisa. Kotizazio-oinarrien arabera, segmentuak lan-merkatuan duen pisua neurtu eta adin, jatorri eta generoaren araberrako ezaugarriak aztertzen dira. LGSren aldarri eta eskubideak zuzenbidean izan duen bilakaerari erreparatu, hura ekonomikoki justifikatzen duen oinarri teorikoa barneratu eta prekariatatea aztertzen duen neurrian, ekonomia feministaren ikuspegia ere txertatuta du uneoro. Azkenik, emaitza enpirikoak oinarri teorikoekin uztartuz eta Lan-harremanetarako Euskal Esparruaren norabidean, LGS propioaren ezarpenak Hego Euskal Herriko lan eta gizarte-egituran izango lituzkeen ondorioak eztabaidatzen dira.

Hitz gakoak: gutxieneko soldata; prekariatatea; Euskal Herria.

Resumen:

La reivindicación de un SMI propio de 1.500 euros en Hego Euskal Herria ha adquirido especial relevancia tras la huelga general del 17 de marzo de 2026. El objetivo del trabajo es estimar cuántos trabajadores se verían afectados por el mismo y analizar las características de dicho segmento. Para ello, se utiliza como fuente principal la Muestra Continua de Vida Laboral (MCVL) de la Seguridad Social. A partir de las bases de cotización, se estima el peso de este segmento en el mercado laboral y se examinan sus características según edad, origen y género. Asimismo, el estudio revisa la evolución jurídica de la reivindicación del salario mínimo, incorpora los fundamentos teóricos para

Correspondencia a: Joseba Permach Martin, Ainhoa Ozaeta Mendicute, Nagore Embeita Izaguirre
Email: joseba.permach@ehu.eus – ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8980-4288>. Email: ainhoa.ozaeta@ehu.eus – ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-0975-8306>. Email: nagore.embeita@ehu.eus – ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0740-9776>
Recibido: 18-03-2026; aceptado: 15-05-2026.
ISSN 1575-7048 - eISSN 2444-5819 / © 2021 UPV/EHU



su justificación económica e integra, para el necesario análisis de la precariedad, la perspectiva de la economía feminista. Finalmente, combinando los resultados empíricos con el marco teórico y en la perspectiva de un Marco Vasco de Relaciones Laborales, se discuten las implicaciones de su implantación.

Palabras clave: salario mínimo; precariedad; País Vasco.

Abstract:

The demand for a 1,500 euro Minimum Wage (SMI) for Hego Euskal Herria gained particular prominence following the general strike of March 17, 2026. This study aims to estimate how many workers would be affected by such a measure and to analyze the characteristics of this segment. To this end, the Continuous Sample of Working Lives (MCVL) from the Social Security is used as the main data source. Based on contribution bases, the study estimates the weight of this segment in the labor market and examines its characteristics according to age, origin, and gender. The paper also reviews the legal evolution of minimum wage claims, incorporates the theoretical foundations that justify it economically, and integrates the perspective of feminist economics in the analysis of labor precariousness. Finally, combining the empirical results with the theoretical framework and from the perspective of a Basque Framework for Labor Relations, the implications of its implementation are discussed.

Keywords: minimum wage; precariousness; Basque Country.

1. Sarrera

2026ko martxoaren 17an Euskal Herriko gehiengo sindikalak deituta greba orokorra izan da Araba, Bizkaia, Gipuzkoan eta Nafarroan Lanbide arteko Gutxieneko Soldata (LGS) propioaren alde. Zehazki, deitzaileek 1500 euroko (gordin) LGS aldarrikatu dute, nazioarteko legedian oinarrituta (LANE, 1970; Europako Kontseilua, 1996) eta merkatuak eragiten dituen ondorioen aurrean babes edo tresna gisa (Polanyi, 1944).

Lan honen helburu zehatza, hain zuzen ere, aldarri horrek zuzenean zenbat langileri eragiten dion neurtzea eta langile-segmentu horren izaera eta ezaugarriak aztertzea da. Ikerketa honetarako espresuki eskuratu den Gizarte Segurantzaren Muestra Continua de Vida Laboral (MCVL) izeneko inkesta hartu da tresna nagusitzat. Tresna baliagarria izan da, batetik, kotizazio-oinarriak kontuan hartuz, segmentuaren identifikazioa egiteko eta, zehazki, Hego Euskal Herriko lan-merkatuan duen pisua neurtu ahal izateko. Bestetik, inkestak padrioren datuak ere barne biltzen dituzenez, adinaren, jatorriaren eta generoaren araberrako azterketa ere egin ahal izan da, kolektibo horren izaera ezagutzen hasteko, eta, beraz, Hego Euskal Herriko sektore prekariatuen (Standing, 2011) ezaugarriak aztertzeko. Jakina, inkesta horren datuak lan-merkatuaren populazio osora estrapolatu eta eros ahalmenean eragin zuzena duten bestelako datu batzuekin ere harremanetan jarri nahi izan dira, adibidez, etxebizitzaren prezioarekin.

Horren aurretik, jakina, testuinguru juridiko eta ekonomikoa aztertzea beharrezkoa da. LGSren aldarrria eta eskubidea historikoki nazioartean nola joan den egituratzen eta garatzen aztertuko da, baita sektoreka edota lurraldeka zehazteko jazo diren adibide adierazgarrienak.

Juridikoki ez ezik, ekonomikoki ere haren beharra justifikatzeko oinarri teorikoak ere arakatuko dira. Soldatek langileen bizi-baldintzak eta autonomia materiala baldintzatzen dute eta, beraz, soldata ez da aldagai ekonomiko hutsa, gizarte-egituraren oinarriak zehazten dituen instituzioa baizik (Bhattacharya, 2017; Fraser, 2016). Bide batez, ekonomia feministak erakusten du, soldata baxuen feminizazioa lan produktiboaren eta zaintza-lanen banaketa bidegabearekin lotuta dagoela (Pérez Orozco, 2014; Gálvez, 2016). Ondorioz, begirada horrek, ezinbestean, lana zeharkatzen du. Hein berean, LGSk merkatuak lan-harremanetan eragiten dituen desparekotasunak leuntzeko ezinbesteko tresna instituzional garrantzitsu gisa funtzionatzen du (Stiglitz, 2012; Grimshaw, 2011).

Hori guztia, Hego Euskal Herriko testuinguru politiko, ekonomiko eta sindikalaren barnean azertu nahi izan da, alegia, Lan-harremanetarako Euskal Esparruaren aldarrikapenaren ibilbideari erreparatuz eta haren baitan LGS propioaren aldarrikapenak duen garrantzia azpimarratuz.

Oinarri juridiko eta ekonomiko horren gainean garatu da lehen adierazitako analisi enpiriko zehatza, betiere Hego Euskal Herriko lan-merkatua izanik aztergai. Datuak interpretatu, oinarri teorikoekin harremanetan jartzen duen analisiarekin uztartu eta Hego Euskal Herrian 1.500 euroko LGS propioa ezartzeak izango lituzkeen ondorioak ere planteatuko dira.

2. Lan-harremanen eta Lanbide arteko Gutxieneko Soldataren gaineko oinarri juridiko eta ekonomikoak

2.1. Nazioarteko testuinguru juridikoari begirada azkarra

Nazioarteko Lan Erakundearen arabera, LGS ezartzearen helburua da langileak babestea bidegabeak izan daitezkeen ordainketa edota soldata baxuen aurrean. Haren ustez, herrialdean sortutako aberastasunaren banaketa zuzenago eta justuagoa bermatzen lagundu dezake. Era berean, enplegua izan, baina babes mota hori behar duten guztiei gutxieneko diru sarrera berma diezaieke. Hartara, pobrezia gainditzeko eta desberdintasuna murrizteko politiken osagaia ere bada, besteak beste lan munduan generoagatiko dauden ezberdintasunei aurre egiteko tresna oso garrantzitsua (LANE, 2017).

Duela berrogeita hamar urte luze zehaztu zituen aipatu Nazioarteko Lan Erakundearen batzarrak LGS ezartzeko irizpide orokorrak eta gaur arte horiek dira erreferentzia nagusia. 1970eko hitzarmenaren 3. artikulua hala dio, hitzez hitz, hura zehazteko kontuan hartu beharreko irizpideen inguruan: Gutxieneko soldaten maila zehazteko kontuan hartu behar diren elementuen artean, nazio mailako praktika eta baldintzekin bat etorri, posible den neurrian, honako hauek bildu beharko liriateke:

- (a) langileen eta haien familien premiak, herrialdeko soldata-maila orokorra, bizi-kostua, gizarte-segurantzako prestazioak eta beste gizarte-talde batzuen bizi-maila erlatiboa kontuan hartuta.

- (b) faktore ekonomikoak, garapen ekonomikoaren eskakizunak barne, produktibitate-mailak eta enplegu-maila handia lortzeko eta hari eusteko egokitasuna (LANE, 1970).

Urteak pasatu dira erabaki hori hartu zenetik eta, honez gero, Erakunde beraren arabera, munduko estatuaren %90ak du LGS ezarrita. Edonola, horrek ez du esan nahi ezarpen hori herrialde guztietan berdina denik, ez eta modu homogeen egiten denik. Testuinguru horretan kokatzen da azken hamarkadetan indarra hartu duen living wage edo bizirauteko adinako soldataren kontzeptua. Ikuspegi horren arabera, LGSk ez luke soilik biziraupen biologikoa bermatu behar; aitzitik, pertsonak gizartean modu duin batean parte hartzeko beharrezko baldintza materialak bermatu behar ditu (Anker, 2011; LANE, 2026). Horrek esan nahi du LGSren maila ezin dela modu arbitrarioan ezarri, baizik eta lurralde bakoitzeko bizi-kostu errealekin eta lan-indarraren gizarte erreproduzioarekin lotuta definitu behar dela: Remuneration received for a standard work week by a worker in a particular place sufficient to afford a decent standard of living for the worker and her or his family. Elements of a decent standard of living include food, water, housing, education, health care, transport, clothing, and other essential needs, including provision for unexpected events (Anker, 2011:22).

Ildo horretan, ezinbestekoa da azpimarratzea LGSren aldarria eta LANEk sakon landu duen lan duinaren decent work kontzeptua estuki lotuta daudela. LANEren arabera, lan duinak lau zutabe ditu: enplegua, lan-eskubideak, gizarte babesa eta gizarte elkarrizketa (LANE, 1999). LGS egokia, beraz, lan duinaren oinarritzko baldintzetako bat da. Era berean, Garapen Jasangarrirako Helburuen (GJH) 8. helburuak (lan duina eta hazkunde ekonomikoa) esplizituki jasotzen du 2030erako LGS egokiak bermatzeko konpromisoa (NBE, 2015).

2.1.1. Europako markoa

Norabide berean, 1996ko Europako Gutun Sozialak haren laugarren artikuluan horrela zehaztu zuen Europako herrialdeentzat hartu beharreko konpromisoa: Bidezko ordainsarirako eskubidea benetan gauzatu dela bermatzeko, aldeek honako konpromiso hauek hartzen dituzte: 1. Langileek duten eskubidea aitortzea, behar adinako ordainsaria jasotzeko, haiei eta haien familiei behar bezalako bizi-maila emateko (Europako Kontseilua, 1996).

Aurrekoaz gain, Europako Gutun Sozialaren garapenerako batzordeak zenbait irizpide proposatu eta zehaztu zituen ondoren haren berme eta zehaztasun gisa. Zehazki eta LGSri dagokionez, batez besteko soldataren %60aren gainetik kokatu beharko litzatekeela ebatsi zuen.

Urte asko pasatu dira aipatu hitzarmen, gutun eta proposamen zehatz horretatik. Edonola, berriki, 2022an, Europar Batasunak LGS egoki batzuetarako Zuzentarauaren bidez, gaiaren gaineko konpromisoa eguneratu du, baita zenbait zehaztasun proposatu ere. Hala, haren 5. artikulua hala dio bere lehen eta bigarren ataletan: Atxikipen eta eguneratze horiek egokitzen laguntzeko ezarritako irizpideen arabera bideratuko dira, bizi-maila duina lortzeko, landunen pobrezia murrizteko, gizarte-kohesioa eta gizarte konbergentzia gorantz sustatzeko, eta genero soldata-arrakala murrizteko helburuarekin. 1. paragrafoan jasotako estatu-irizpideek, gutxienez, honako elementu hauek jasoko dituzte: a) gutxieneko legezko soldaten erosteko ahalmena, bizitzaren kostua kontuan hartuta; b) soldaten zenbateko orokorra eta

banaketa; c) soldaten hazkunde-tasa; d) mailak eta produktibitate nazionalen epe luzeko bilakaera (Europar Batasuna, 2022).

Hein berean, eta haren zehaztapenerako, laugarren atalak ere hala dio, hitzez hitz: Estatu kideek erreferentziazko balio adierazleak erabiliko dituzte legezko gutxieneko soldaten egokitzapenari buruzko ebaluazioa bideratzeko. Horretarako, nazioartean erabili ohi diren erreferentzia-balio adierazleak erabili ahal izango dituzte, hala nola, soldata gordinaren medianaren %60 eta batez besteko soldata gordinaren %50, eta nazio-mailan erabilitako erreferentzia-balio adierazleak (Europar Batasuna, 2022).

Azkenik, azpimarratu behar da Zuzentarauak atea irekita uzten duela estatuek talde espezifikoen araberrako gutxieneko soldata ezberdinak ere erabaki ahal izateko. Estatu kideek, langile-talde jakin batzuentzat, legezko gutxieneko soldataren indize desberdinak onartzen badituzte, edo ordaindutako ordainsaria dagokion legezko gutxieneko soldataren mailatik behera murrizten duten kenkariak onartzen badituzte, bermatu egingo dute aldaketa, eta kenkari horiek diskriminaziorik ezaren eta proportzionaltasunaren printzipioak errespetatzen dituztela, azken horretan zilegizko helburu bat lortzea barne (Europar Batasuna, 2022).

Lurralde artekoa baino, logika sektoriala somatu daiteke artikulu horren oinarrian. Edonola, garrantzitsua da azpimarratzea, batetik, Europar Batasunak berak LGS bat baino gehiagoren aukera irekita uzten duela eta, bestetik, diskriminazio eza eta proportzionaltasuna dituela, betiere, helburu nagusi gisa. Jakina, aipu honetatik ezin da zuzenean ondorioztatu Europar Batasuna estatu azpiko lurraldeentzat LGS ezberdinetarako aukera proposatzen ari denik, baina bederen argi geratzen da ez duela zertan estatu bakoitzean bat eta bakarra egon.

Adibide gisa, sektore ekonomiko ezberdinetarako LGS ezberdinak ezarrita dituzten herrialdeak badira jada Europan bertan. Alemaniak, adibidez, 2015ean ezarri zuen lurralde osoarentzat, baina mekanismo zehatza finkatu zuen ere, negoziazio kolektiboaren bidez sektore ezberdinetan adostu daitezkeenak ondoren legez arautzeko eta orokortzeko (Eurofund, 2025).

Era berean, lurralde mailako ezberdintasun ekonomiko eta sozialak dituzten errealitateari erantzun asmoz, badira munduan aspaldi azpi-eremu edo probintzietako LGS ezberdinak ahalbideratzen dituzten herrialdeak, hala nola, AEB (Neumark, D. eta Wascher, W. L., 2008), Canada (Dickson, V. eta Myatt, T., 2002) edota Australia (McGrath-Champ, S. 2005).

Aurrekoa gutxi ez, eta eremu administratibo mugatuago batzuei begiratuta, adierazi behar da munduan badirela LGS propioak ezartzen dituzten hiriak ere. Bide batez, esan beharra dago geroz eta gehiago direla gainera. 2010ean munduan soilik hiru hirik finkatuta zuten haien estatu mailako LGS baino handiagoa. Alta, 2020ean jada berrogeita bi hiri dira egoera bera dutenak (Dube, A. eta Lindner, A., 2021).

Hots, sektore zein lurralde mailako LGSren gaineko ezberdintasunak ez dira anomalia, hedatuta dagoen errealitate ekonomikoa da munduan eta, beraz, estaturik gabeko nazioentzat, aldarrikapen hori legitimoa izateaz gain, munduko beste herrialde batzuetan den bezalaxe, bideragarria ere bada.

Ondorioz, aspaldikoa den LGSren eskubidea, gaur arte mantendu eta eguneratzen joan da, nazioarteko eta Europako arautegian etengabe eraberrituz, estatu ezberdinetan interpretatuz eta haien ekonomietako sektore edota lurraldeetarako ezarpen modu eta lege ezberdinak proposatuz.

2.2. Espainiar estatuaren eta Hego Euskal Herriko Autonomia Erkidegoen araubidea

Espainiako Konstituzioak, batetik, eta Euskal Autonomia Erkidegoaren Autonomia Estatutuak eta Nafarroako Foru Eraentza Berrezarri eta Hobetzeari buruzko Lege Organikoak, bestetik, zehazten dute esparru ezberdinetarako eskumenen banaketa eta instituzio maila bakoitzari dagokion ardura eta zeregina. Hala, uneoro legalki gailenduko diren arau-esparruak zedarritzen dira, baita aztertzen ari garen lan-harremanen atalari dagozkionak ere.

Espainiako Konstituzioak haren 149.1 artikuluan zehazten ditu harentzat gordetzen dituen eskumen eskusiboak eta, zehazki, lan-harremanei dagokionez honakoa dio: 7. Lan legeria; Autonomia Erkidegoen organoek betearazi dezaketzen aldetik (EAO, 1978ko abenduaren 29koa).

Beraz eta aurrekoaren osagarri gisa, EAeko Estatuaren 12. artikulua (EAerako Estatutua, 1979) eta Nafarroako Hobekuntzaren Legearen (Amejorramendu Legea, 1982) 58.1.b atalak zehazten dute, lan-harremanen esparruan, Estatuak araututakoa exekutatzeko dagokiela soilik bi Autonomia Erkidego horiei.

Kaiero Uriak (1999) zioen ondoreneko garapen legegilea are zentralistagoa izan dela esparru honetan eta horretarako, besteak beste, 1980ko Langileen Estatutua bera aipatuko du. Hain zuzen ere, Espainiako Langileen Estatutuak haren 27. Artikuluan jasotzen zuen Lanbidearteko Gutxieneko Soldataren beharra eta Gobernu espainolari ezartzen dio, enpresa eragile eta sindikatuekin hitz egin ostean, hura zehazteko potestatea (EAO 1980ko martxoaren 14koa).

Jakina, lan-harremanen arautzea gobernu zentralaren esku geratzen bada eta LGSren ezarpena ere bai, lan eskubide askoren gaineko borroka, ezinbestean, negoziazio kolektibora mugatuko da. Hurrengo atalean ikusiko den moduan, horrek justifikatzen du, besteak beste, Euskal Herriko gehiengo sindikalaren jarrera eta ibilbidea.

Edonola, eta negoziazio kolektiboari dagokionez, kontuan hartu behar da Espainiako Konstituzioak ezarritako esparru juridikoaren gainean, lan-harremanak arautzeko askotariko lege eta erreforma onartu direla ondorengo urteetan. Era berean, Estatuko gobernu ezberdinek eta haien inguruan eratu diren gehiengo politikoak baldintzatu dute gaiaren inguruan hartutako erabakiak.

Adibidez, PSOEn gobernuak 1994an onartutako 11/1994 Legeak langileen estatutuaren birmoldaketa ezberdinak eragin zituen, baita gatazka politiko eta sindikal handia eragin ere. Edonola, Arrieta Idiakez-ek (2024) dio, aipatu erreforman, besteak beste, negoziazio kolektiboa tokian tokiko baldintzei egokitzeko norabidea ere aurreikusita zegoela haren hitzaurrean. Autore berak gogora ekartzen digu 1/1995ko Errege-Dekretuak norabide hori berretsi zuela eta, ondorioz, erregulazio horrekin eta beti ere haren ustez: se respetaba el ámbito de negociación de Euskadi, de forma y manera que las condiciones de trabajo pudieran adaptarse mejor a la realidad socioeconómica de esta comunidad autónoma (Arrieta Idiakez, 2024: 283).

Errotik aldatuko zen egoera handik oso gutxira. Robles Arangiz Fundazioaren ustetan, 2001eko PPren gehiengo absolutuarekin etorri zen “pairatu izan ditugun lege-proposamen guztietan zentralizatzaileena” (Robles Arangiz, 2018: 8) non estatu-mailako marko eta eragileei lehentasun osoa eman zitzaion.

Alta, aurrekoa hala izanik ere, probintzietako hitzarmenek pisu handia izaten jarraitu zuten negoziazio kolektiboaren garapenean. Hain zuzen ere, hauen pisua indargabetzera etorriko dira Atzeraldi Handiaren garaian PSOEn eta PPren Gobernuen eskutik 2011an eta 2012an onartutako lan erreforma berriak. Horietan enpresa hitzarmenaren garrantzia indartu, besteen aurrean lehenetsi eta, gainera, hitzarmen kolektiboen ultrajarduera urtebetera mugatu zen (LAB, 2012).

Urte asko igaro dira harrezkero. Jakina, deskribatzen ari garen esparru juridiko horrek guztiak urteetan erantzun politiko eta sindikal handia eragin du Hego Euskal Herrian. Horretaz arituko gara zehazki hurrengo atalean. Edonola, garrantzitsua da, hain zuzen ere, negoziazio kolektibo propio baterako aldarri iraunkorrak 2024ko Espainiako Langileen Estatutuan eragin duen azken moldaketa gogora ekartzea. Hala dio hitzez hitz haren 84. artikuluan: 3. No obstante lo establecido en el artículo anterior, en el ámbito de una comunidad autónoma, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88, podrán negociar convenios colectivos y acuerdos interprofesionales de comunidad autónoma que tendrán prioridad aplicativa sobre cualquier otro convenio sectorial o acuerdo de ámbito estatal... (Langileen Estatutua, 2024).

Dударik gabe, lan-harremanetan izaera zentralista duen eta beronen garapenean are zentralistagoa izan den araubidean aukera lehi gisa interpretatu behar da aipatu atala. Hala ulertu du, hain zuzen ere, Euskal Herriko gehiengo sindikalak, izan ere, bide hori ere proposatu baitu gutxieneko soldata adosteko aukera moduan.

2026ko Autonomia Erkidegoko Auzitegi Nagusiaren 2026ko urtarrilaren 30eko epaiak, ordea, gehiengo sindikalaren asmoen kontra jo du. Izan ere, negoziazio kolektiboaren bitartez gutxieneko soldata negoziatu nahi ez izateagatik ELAk eta LABek Confebasken aurka aurkeztutako salaketaren harira, epaileek argi utzi dute LGSa arautzeko ahalmena Espainiako Gobernuari dagokiola. Hala ere, interpretazio ezberdinak ere izan ditu aipatu ebazpenak. Salaketa aurkeztu zuten sindikatuek adierazi dute, adibidez, Euskadiko Auzitegi Nagusiak eskatu ez zaion atalaren gaineko iritzia ebatsi duela. Bide beretik, Rojo Torrecillas (2026) jurista ezagunak dio LGSa eta maila autonomikoan negoziazio kolektiboaren bidez adostu daitekeen gutxieneko soldata gauza ezberdinak direla: lehena, gaur gaurkoz, Espainiako gobernuaren esku dago, baina, bigarrena, nahiz eta langile guztiei eragiteko gaitasunik ez izan (soilik hitzarmena dutenei) posible eta legezkoa den alternatiba da.

Orobat, negoziazio kolektiboaren eta LGS propio bat arautzeko legediaren garapena bide luze, aldakor eta erreforma zein epai bidez beterikoa izan da, baita irakurketa eta ikuspegi ezberdinak izan dituen prozesua ere.

2.3. Lanbide arteko Gutxieneko Soldataren justifikazio ekonomikoa

LGSren eztabaida ezin da, soilik, lan-merkatuaren funtzionamendu mekaniko gisa ulertu. Aitzitik, lanaren balioari, errenten banaketari eta gizarte erreproduzioari lotutako eztabaida teoriko zabalago baten baitan kokatzen da.

Ekonomia politikoaren ikuspegitik, soldatak ez dira merkatu prezio hutsak. Lan-indarraren erreproduzio materiala bermatzeko gizarte mekanismo nagusienetakoak dira. Horregatik, soldata ezin da soilik eskaintza-eskariaren emaitza gisa ulertu, botere harremanek eta politika publikoek baldintzatutako instituzio gisa baizik.

Ildo horretan, Polanyik (2001) *The Great Transformation* lanean azaltzen duen moduan, lana fikziozko merkantzia da, eta horrek justifikatuko luke merkatuaren

egiturazko desorekak zuzentzeko LGS ezartzeko instituzioen esku-hartzea. Banaketaren ikuspegi batetik berriz, Pikettyk (2014) kapitalaren errentek lanaren errenten gainetik hazteko joera dutela ohartarazi du, alegia, errenta banaketa gero eta polarizatuagoa bihurtzen dela. Hala, LGSk funtzio garrantzitsua betetzen dute soldaten beheko segmentua babesteko eta desberdintasun ekonomikoak mugatzeko.

Lan-merkatuaren egiturari dagokionean, soldata txikiak hedatzea negoziazio boterearen desorekarekin lotuta dago, baita lan-merkatuaren segmentazioarekin (Grimshaw, 2011). Azken hamarkadetan ekonomia aurreratuetan gertatutako aldaketek, hots, zerbitzu-sektoreak hedatzea, lanaldi partzialak areagotzea edota lan-harremanak malgutzea, soldata baxuagoak dituzten enpleguak proportzionalki handitzea eragin du. Ondorioz, enplegua izateak ez du beti pobrezia arriskutik babesten (Standing, 2011).

Ekonomia politikoaren ikuspegitik, LGSk lan-harremanen botere-asimetriak zuzentzeko tresna instituzional garrantzitsu gisa funtzionatzen du (Stiglitz, 2012; Grimshaw, 2011). Gainera, ekonomia politiko feministak dimentsio gehigarria eranstean dio analisiari. Desberdintasun hori ezin da azaldu soilik produktibitate- edo kualifikazio-irizpideekin. Sexuaren arabera lanaren banaketak, zaintza-lanen feminizazioak eta sektore feminizatuen gutxiespen historikoak emakumeak soldata-maila apalagoetara bultzatzen dituzte modu sistematikoan (Pérez Orozco, 2014; Carrasco, 2017; Gálvez, 2016). Era berean, lan-merkatuaren segmentazioak gazteak eta jatorri migratua duten langileak ere posizio prekarioagoetan kaketzen ditu (Standing, 2011).

Azkenik, gizarte erreproduzioaren teoriak azpimarratzen du soldatek funtsezko zeregina dutela bizitzaren erreproduzioan. Soldatak lan-indarraren bizi-baldintzak eta autonomia materiala baldintzatzen dituzenez, soldata-maila ez da soilik aldagai ekonomikoa, gizarte-egituraren oinarriak zehazten dituen instituzioa baizik (Bhattacharya, 2017; Fraser, 2016).

Finean, gutxieneko soldata egoki baten definizioa ezin da soilik lan-merkatuaren oreka mekanismoaren emaitza gisa soilik ulertu. Aitzitik, lan-indarraren gizarte erreproduzioa baldintza duinetan bermatzeko beharrezko tresna instituzional gisa ulertu behar da.

3. Lan-harremanetarako Euskal Esparruaren eta Lanbide arteko Gutxieneko Soldata Propioaren aldarria gehiengo sindikalaren eskutik

3.1. Begirada historiko laburra

Lan-harremanen Euskal Esparruaren beharra lehenago ere mahai gaineratu bazen ere, 1994ko otsailaren 19an aldarrikapen horren defentsan ELAk eta LABek deituriko manifestazioa mugarriztat hartu ohi da. Bertan, bi sindikatuek izaera estrategikoa zuen aldarria mahai gaineratu eta urteetan luzatuko den elkarrekintza eta batasunerako oinarria finkatu zuten.

2002an, adibidez, Aznarren gobernuak dekretuz ezarritako lan erreformari aurre egiteko greba deialdi propioa egin zuten sindikatu abertzaleek Hego Euskal Herrian. Horren harira, argi azaldu zuten erreforma horretan nagusi zen joera zentralistari eta estatalizazio prozesuari aurre egin nahi izanak, hain zuzen ere, justifikatzen zuela haien aparteko deialdia (Elorrieta, 2002). Era berean, lehen aipatutako Atzeraldi Handiaren garaian, Espainiako gobernu ezberdinek onartutako lan-erreforma ezberdinei erantzuteko asmoz bost greba orokor deitu zituzten 2009tik 2013ra doan epe laburrean. Horietan

guztietan, besteak beste, lehen aipatutako estatalizazio-prozesua gogor salatu eta lan-esparru propioa aldarrikatu zen (Simancas, 2012).

Edonola, krisi ekonomikoa zela eta onartutako erreformek ondorio larriak izan zituzten negoziazio kolektiboari eta, oro har, Euskal Herriko lan-harremanen esparru propioa garatzeari begira. Hasierako lurzoru zentralistari, are zentralistagoa zen lan eta enplegu erreforma prozesu iraunkorra gehitu zitzaion.

Egoera horretan, Lanbide Arteko Akordioak negoziatzea eta ahal zela adostea zen, beraz, negoziazio kolektiboari bestelako egitura bat emateko aukera edo “ihesbide bakarra” (Robles Arangiz, 2018). Eta hala izan zen. 2017an Confebaskek, ELAk, LABek, UGTk eta CCOOek garrantzia handiko eta historikotzat jo daitekeen Lanbide Arteko Akordioa sinatu zuten. Bertan, “EAEn sinatutako lurraldeko edo lurralde arteko hitzarmenak eta akordioak aplikatzeko lehentasuna” (LAA, 2017) ezartzen zen. Dударik gabe, estatu mailako hitzarmenen inbasio edo eraginetik babesteko eta eremu propioa ezartzeko urrats garrantzitsua izan zen.

2017ko akordio horrek ez du gerora bestelako garapen praktiko edo zehatz handiegirik izan. Edonola, berriz ere, gogora ekarri behar da 2024an Espainiako Kongresuak onartutako Langileen Estatutuen azken moldaketa. Haren arabera, negoziazio kolektiboan parte hartzen duten eragileek ordezkagarritasun nahikoa badute, Autonomia Erkidego mailako konbenio eta lanbide arteko akordioak adostu ditzakete eta gainontzeko akordioen aurrean lehentasuna izango dute, baita estatu mailakoak badira ere.

3.2. Lanbide arteko Gutxieneko Soldata propioaren aldarria

Bitarte horretan guztian, Lan-harremanetarako Euskal Esparruaren sorkuntzaren logika horretan, LGS propioaren beharra hedatzen joan da. 2023ko martxoan EAEko legebiltzarrak (PNV, EHBildu, PSE eta Podemosen bozekin) deia luzatzen zien sindikatuei eta Confebaski adostasun batera iristeko.

Nola nahi ere, deialdi horren harira patronalak erakutsitako borondate faltaren aurrean, ELA, LAB, ESK, Steilas, Hiru eta Etxaldek ekimen herrigilea abiatu zuten gaiaren inguruan. 2025eko abuztuan, 138.495 herritarren babesarekin aurkeztu zuten eta, zehazki, EAEko legebiltzarrari deia luzatzen zitzaion bertatik Langileen Estatutuaren moldaketa eskatu zezan eta, horren arabera, Autonomia Erkidegoak haren gutxieneko soldata ezartzeko eskubidea eta aukera izan zezan. Urte bereko azaroan, legebiltzarraren mahaiak atzera bota zuen ekimena bertako eskuduntzak gainditzen zituela argudiatuta: zehazki, Legebiltzarraren iritziz, eskumenen banaketaren arabera, aldarrikatutako neurriak Estatuaren esparru eskusiboan kokatzen ziren lan-legegintzaren arloan (Espainiako Konstituzioa, 149.1.7 art.).

Testuinguru juridiko eta politiko horren barnean kokatzen da, beraz, 2026ko martxoaren 17rako aipatu sindikatuak deitutako greba orokorra LGS Hego Euskal Herrian 1.500 eurokoa izan dadin. Deialdian, zehazki, bi aukera planteatzen dira haren inplementaziorako eta bien baliozkotasuna aldarrikatzen da: Indarrean dagoen legediaren arabera, sindikatuen eta Patronalaren arteko lanbide arteko akordioaren bidez LGS propioa ezar daiteke, negoziazio mahaiari adosten den irismen eta kopuruarekin. Era berean, herri ekimen legegilearen bidez Langileen Estatutua alda daiteke, bertako instituzioek (Eusko Jaurilaritzak eta Nafarroako Gobernuak) Estatukoaren gainetik legokeen LGS ezartzeko eskumena izan dezaten (LAB, 2026).

Hain zuzen ere, deialdi eta aldarrri garrantzitsu horrek zenbat pertsonari zuzenean eragiten dion eta langile segmentu horren izaera eta ezaugarriak aztertzea izan da ikerketaren helburua eta, zehazki, lan enpirikoaren jomuga.

4. Metodologia

Artikuluak ikuspegi kuantitatibotik eginiko ikerketari erantzuten dio. Horretarako, bereziki, Hego Euskal Herriko lan-merkatuaren eta soldaten banaketaren inguruko informazio estatistiko ofiziala erabili da.

Helburu zehatza, lehenago deskribatu den Euskal Herriko gehiengo sindikalaren aldarrikapen zehatzak, zuzenean, zenbat langileri eragingo zien neurtzea, eta langile horien ezaugarriak ikertzea izan da, alegia, 1500 euroko (gordin) hamalau paga kobratzen duten pertsonen segmentua eta haren izaera identifikatzea. Espresuki, soldata txiki horien hedadura modu fidagarrian neurtu eta fenomeno horren barne-desberdintasun nagusiak aztertzea, bereziki generoaren, adinaren eta jatorriaren araberrako arrakalak identifikatuz.

Horretarako ondoko iturriak erabili dira nagusiki:

1. Bizitza Laboralaren Lagin Jarraituaren datu-basea (MCVL), Gizarte Segurantzak eta INEk sortua. Funtsezko iturria izan da soldaten banaketa aztertzeko, langileen profil sozio-demografikoak identifikatzeko eta soldata-mailen inguruko estimazioak egin ahal izateko. Horretako Gizarte Segurantzaren Ikerketa Gelan parte hartzeko baimena eskatu eta lortu ostean, bertan egin da datu-basearen kudeaketa. Aurrerago, tresna estatistiko honekin eginiko lanaren ohar teknikoak azalduko dira.

2. Gizarte Segurantzako datu administratiboak, erregimen ezberdinetako afiliazio-eta kotizazio-datuen bitartez laginetatik populaziorako estrapolazioak egin ahal izateko.

3. Eustat eta Nastaten adierazle estatistikoak, testuinguru ekonomiko eta sozialaren karakterizaziorako: enplegu-egitura, soldata ertainak, lanaldi motak, inflazioaren bilakaera eta bizi-kostuaren adierazleak.

4. Europar mailako iturri konparatiboak (Eurostat, Eurofound, OECD, LANE), emaitzak nazioarteko joerekin alderatzeko.

4.1. Bizitza Laboralaren Lagin Jarraituaren datu-basearen erabilpenaren gaineko eta estrapolazioaren inguruko ohar tekniko eta metodologikoak

- Azterketaren unibertsoa zehazterakoan, erregimen orokorreko soldatapeko langileak eta etxeko langileen erregimena hartu dira oinarri. Bi arrazoi gailendu dira hautu metodologiko hau egiteko: batetik, MCVL-n bidez erregimen orokorreko soldaten inguruko informazio administratibo fidagarria eta sistematikoa eskuragarri izanik, langile gehienak barne biltzen dituen delako. Bestetik, etxeko langileen kasuan, kolektiboa soldata txikien fenomenoaren adierazgarri nagusietakoa delako, bereziki generoaren eta jatorriaren ikuspegitik (Gálvez Muñoz eta Rodríguez-Modroño, 2016; LANE, 2021).
- Aitzitik, autonomoen eta beste erregimen berezietako langileak ez dira barne hartu. Kolektibo horien eta, bereziki, autonomoen heterogeneotasunak ez zuen bermatzen estrapolazio egoki baterako aukerarik. Horregatik, hemen aurkezten diren emaitzak gutxieneko estimazio gisa ulertu behar dira; alegia, soldata txikien

benetako hedadura handiagoa izan liteke. Are gehiago, kontuan hartu behar da, soilik kontratupean lanean ari diren langileak aztertzen direla.

- MCVL-ren manipulaziorako *Calc* eta, bereziki, *R Studio* programa erabili dira eta ondoko urratsak eman ostean iritsi dira lanean aurkezten diren emaitzak:
 - o Erabili diren datuak Gizarte Segurantzaren Ikerketa Gelan eskura jarri diren azkenak izan dira, alegia, 2024ko abenduko datuak eta azterketa, zehazki, abenduko afiliazio datuetara mugatu da.
 - o MCVLren ohar teknikoei jarraiki eta laginaren ordezkagarritasuna helburu, erregistro administratiboan kodifikazio arazoak izan zitzaketen kontratu mota (“0” tipologia) eta lanpostu kategoriaren bat (adib. hezkuntza kontzertuko langileak) alboratu dira arazketa prozesuaren lehen urrats gisa.
 - o Bide batez, gogora ekarri behar da MCVLren erabilpena erregimen orokorreko langileen azterketara mugatu dela.
 - o Era berean, kontratu partzial eta tenporalen kasuan (egunetako kontratuak), zegokien koefizientea kontuan hartu da kontratu oso batekiko estrapolazioa egin ahal izateko.
 - o Aurreko erabaki tekniko eta metodologikoak hartu ostean, lehenik, afiliazioen taula erabili da Araba, Bizkaia, Gipuzkoa eta Nafarroa Garaiko erregimen orokorreko enpleguak identifikatzeko.
 - o Ondoren, pertsonen taula erabiliz eta aurreko taularekin lotura egiten duen afiliazio kodea kontuan hartuz, lau herrialde horietako pertsonen lagina osatu da MCVL-ak eskaintzen dituen ondoko aldagaiak kontuan hartuz: bertako enplegu batean lanean egotea, sexua (gizona eta emakumeak), jaiotza (Hegoa Euskal Herrian edo kanpoan) eta adina (30 urtetik behera edo gorakoak).
 - o Hasiera batean, 2024ko abendu osoa eta soilik egun batzuk lan egin zutenen artean, 36.576 pertsonako lagina eskuratu zen Hego Euskal Herriko azterketa egin ahal izateko: 14.136 emakume eta 18.187 gizon.
 - o Aitzitik, estrapolazioa egiterako orduan, beste aldagaietan ez bezala, sexuaren kasuan emakumeen parte hartzea laginean beharko lukeenaren azpian zegoela egiaztatu zen eta, ondorioz, aurrerantzean bi laginekin lana egin da eta bi lagin horien estrapolazioa egin da ondoren Gizarte Segurantzaren afiliazio datuak kontuan hartuz zegokien proportzioan.
 - o Bi lagin horiek eskutan, kotizazio-oinarrietara jo eta hilabetean 1500 euro (gordin) baino gutxiago jasotzen duten langileen kopuruan kalkulatu da. Euskal Herriko gehiengo sindikalaren aldarria 1500 euroko hamalau paga direnez, zehazki, 1750 euro (gordin) azpitik kotizatzen duten langileak eta haien ezaugarriak kontabilizatu dira. Hala, aurreko aldagaiei, ikerketaren helburu nagusia zen soldata txikien kopurua eta, ondorioz, ehunekoa ere gehitu ahal izan zaio.

- o Behin bi lagin horiek eta aipatu aldagaiak eta datuak eskuratuta, Gizarte Segurantzaren erregimen orokorreko afiliazio datuetara jo eta dagokion estrapolazioa egin da.
- o Aurreko prozesuaren bidez, lau herrialdeetan eta betiere Erregimen Orokorrean, hileroko 1750 euro (gordin) baino gutxiago irabazten duten pertsona kopurua eta kolektiboa identifikatu da, baita, bere ezaugarri nagusienak ere.
- o Datu horiei Etxeko langileen erregimenean lanean diharduten Araba, Bizkaia, Gipuzkoa eta Nafarroako langileena gehitu zaio, ikerketa ezberdinek erakutsi bezala langile horien gehiengo oso handia, ia erabatekoa, lan baldintza horietan daudelako. (AHT-ELE, 2023).

Gizarte Segurantzaren datuen erabilpenaz gain, gainontzeko bigarren mailako datu estatistikoaren erabilpenak ez du bestelako argipen edo ohar metodologiko zehatzik eskatzen eta une bakoitzean dagokion erreferentzia egingo da aurrerantz.

5. Emaitzak

Atal honetan Hego Euskal Herriko soldata-egiturari erreparatuko zaio eta, zehazki, soldata txikienak jasotzen duten segmentuaren analisi kuantitatiboa da jarraian azalduko dena. Adierazi bezala, lan bidezko pobrezia potentziala aztertzeko erreferentzia gisa 1.500 euroko soldata gordina hartu da, alegia, gehiengo sindikalak une honetan mahai gaineratu duen aldarrikapenaren kopurua.

Aztertutako populazioa 1.111.272 soldatapekok osatzen dute (erregimen orokorra eta etxeko langileen erregimena), horietatik 558.620 emakumeak eta 552.652 gizonak.

5.1. Soldata egitura eta 1500 euroko atalasea

Egindako kalkuluen arabera, 239.535 langilek jasotzen dute 1.500 euroko soldata gordina baino gutxiago; hau da, soldatapekoen %21,55ek. Beste modu batera esanda, bost langiletik batek ez du aipatutako atalasea gainditzen.

1. taula. Soldata egitura (1.500 euroko atalasearen arabera)

Egoera	Langile kopurua	%
1.500€>	239.535	21,55
1.500€<	871.737	78,45
GUZTIRA	1.111.272	100

5.2. Soldata txikien feminizazioa

Generoaren araberako azterketak agerian uzten du fenomenoak izaera argi feminizatua duela. 1.500 eurotik beherako soldata jasotzen duten 239.535 langileen artean, 160.292 emakumeak dira (%66,9) eta 79.243 gizonak (%33,1).

Eragin erlatiboa aztertuta, emakume soldatapekoen %28,69k jasotzen dute 1.500 euro baino gutxiago; gizonen artean, berriz, proportzioa %14,34koa da. Horrek esan nahi du emakumeek gizonek baino ia bi aldiz probabilitate handiagoa dutela soldata baxuko segmentuetan kokatzeko.

2. taula. Soldata txikiak generoaren arabera

Generoa	1.500€ azpitik	%
Emakumeak	160.292	28,60
Gizonak	79.243	14,19

5.3. Gazteen egoera

Adinaren araberako azterketak erakusten du soldata txikien fenomenoak bereziki eragiten diola gazte kolektiboari. Zehazki, 30 urtetik beherako 65.393 langilek jasotzen dute 1.500 eurotik beherako soldata, hau da, soldata txikiak dituzten langile guztien %25,8a.

Gazteen artean, 30 urtetik beherako soldatapekoen %32,24k ez du 1500 euroko soldata-atalasea gainditzen, alegia, hirutik batek. Era berean, gazteen artean, generoaren araberako banaketa honakoa da:

- 36.840 emakume gazte
- 28.553 gizon gazte

Eragin erlatiboari dagokionez:

- Emakume gazteen %35,71
- Gizon gazteen %28,86

3. taula. Soldata txikiak adinaren eta generoaren arabera

Taldea	1.500€ azpitik	%
Emakume gazteak	36.840	35,71
Gizon gazteak	28.553	28,86

5.4. Jatorriaren araberako segmentazioa

Jatorriaren araberako azterketak ere segmentazio nabarmena erakusten du. 1.500 eurotik beherako soldata jasotzen dutenen artean, 118.999 pertsona Euskal Herritik kanpo jaiotakoak dira. Hau da, kolektibo osoaren %49,7a. Eragin erlatiboari dagokionez, kanpoan jaiotako langileen %32k jasotzen du 1.500 euro baino gutxiago.

Hein berean, generoaren eta jatorriaren arteko gurutzaketak desberdintasun handiagoak erakusten ditu: emakume migratuen %41,7k jasotzen du 1.500 euro baino gutxiago. Gizon migratuen kasuan, berriz, %21,3k jasotzen du.

4. taula. Soldata txikiak jatorriaren eta generoaren arabera

Taldea	1.500€ azpitik	%
Euskal Herritik kanpo jaiotako langileak	118.999	49,7
Emakume migratuak	-	41,7
Gizon migratuak	-	21,3

6. Lanbide arteko Gutxieneko Soldata propioaren analisi eta hausnarketa ekonomiko eta soziala

Egindako analisisia enpirikoak Hego Euskal Herriko soldaten egiturari buruzko hainbat ondorio esanguratsu erakusten ditu, lan-merkatuaren funtzionamendua eta desberdintasunen dinamika ulertzeko funtsezkoak direnak.

Lehenik eta behin, soldata txikien presentzia ez da fenomeno marjinala, baizik eta lan-merkatuaren egiturazko ezaugarrietako bat. Aztertutako soldatapekoen %21,55ek 1.500 eurotik (gordina eta 14 paga) beherako soldata jasotzen du; beste modu batera esanda, bost langiletik batek ez du atalase hori gainditzen. Horrek erakusten du enplegua izateak ez duela berez bermatzen bizi-baldintza duinak izateko adinako diru-sarrerarik. Ondorioz, lan bidezko pobrezia arriskua lan-merkatuaren segmentu esanguratsu batean kokatzen da. Emaitza horiek bat datoz nazioarteko literaturarekin, zeinak azken hamarkadetan soldaten polarizazioa eta lan-merkatuaren dualizazioa mendebaldeko ekonomien ezaugarri nagusietako bat bihurtu direla azpimarratzen duen (Autor, 2014; OECD, 2018).

Bigarrenik, soldata txikien banaketa ez da homogenea gizartean. Aitzitik, desberdintasun-ardatz egiturazkoen arabera kontzentratzen da, bereziki generoaren, adinaren eta jatorriaren arabera. Aztertutako datuen arabera, soldata txikien %66,9 emakumeek jasotzen dituzte, eta emakume soldatapekoen %28,69k ez du 1.500 euroko soldata-maila gainditzen; gizonen artean proportzio hori %14,34koa da. Era berean, gazteen artean soldata txikien intzidentzia handiagoa da (%32,24 30 urtetik beherakoan artean), eta jatorri migratua duten langileen artean ere presentzia nabarmen handiagoa da. Banaketa horrek agerian uzten du soldata txikiak ez direla lan-merkatuaren funtzionamendu neutroaren emaitza, baizik eta lan-merkatuaren segmentazioaren eta botere-harreman desorekatuen ondorio.

Hirugarrenik, soldata txikien hedadurak ondorio ekonomiko eta sozial garrantzitsuak ditu. Hego Euskal Herriko bizi-kostua kontuan hartuta —bereziki etxebizitzaren, energiaren eta oinarritzko kontsumo-ondasunen garestitzea— 1.500 eurotik beherako soldata-mailak zailtasun handiak sortzen ditu bizi-baldintza egonkorak bermatzeko. Egoera horrek eragin zuzena du autonomia ekonomikoan, etxebizitza eskuratzeko aukeretan eta bizi-proiektu independenteak garatzeko gaitasunean, bereziki gazteen eta errenta txikiko kolektiboen artean.

Ikuspegi horretatik, soldata txikiak gizarte-desberdintasunak erreproduzitzeko mekanismo garrantzitsu bihurtzen dira. Soldatak lan-indarraren erreproduktzio materiala bermatzeko nahikoak ez direnean, langileak beste diru-sarrera osagarrien edo familia-unitatearen mendekotasunean geratzen dira, eta horrek autonomia ekonomikoa mugatzen

du. Bereziki emakumeen kasuan, soldata baxuek mendekotasun ekonomikoa indartu dezakete eta genero-desberdintasunak erreproduzitzen lagundu.

Ondorioz, aurkeztutako emaitzek erakusten dute soldata txikien fenomenoaren ezin dela ulertu salbuespen edo aldi baterako desoreka gisa. Aitzitik, lan-merkatuaren egitura eta gizarte-antolamenduaren funtzionamendu arruntarekin lotuta dago. Horrenbestez, gutxieneko soldata egokiaren ezarpena tresna garrantzitsua izan daiteke soldaten beheko segmentua babesteko, lan bidezko pobrezia murrizteko eta gizarte-desberdintasunen erreproduzio mekanismo nagusietako bati aurre egiteko.

6.1. Lan-indarraren gizarte erreproduzioa eta soldata-maila

Soldatek funtsezko papera jokatzen dute lan-indarraren gizarte erreproduzioan, pertsonen bizi-baldintzak eta autonomia materiala zuzenean baldintzatzen dituztelako (Bhattacharya, 2017; Fraser, 2016). Soldata-maila nahikoa ez denean, enplegua izateak ez du bermatzen oinarrizko bizi-baldintzak asetzeko gaitasuna.

Ondorio nabarmenetako bat etxebizitza eskuratzeko zailtasunetan agertzen da. Hego Euskal Herrian etxebizitzaren prezioen igoera etengabeak soldaten hazkundea gainditu du azken urteetan. Datu ofizialek erakusten dutenez, alokairuaren prezioak etengabe igo dira azken hamarkadan. Etxebizitzaren Euskal Behatokiak, 2024ko EAEko Etxebizitzaren arloa eta 2025eko Aurrerapena txostenean, alokairu librearen batez besteko prezioa hilean 819,4 eurokoa zela dio, eta 2016arekin alderatuta %30 inguru garestitu dela; gainera, urteko igoerak %5etik gorakoak izan direla udalerrri askotan. Eustaten datuen arabera, 2024ko hirugarren hiruhilekoan alokairuaren batez besteko prezioa 859,9 eurokoa izan zen Bizkaian, 826,7 eurokoa Gipuzkoan eta 743,1 eurokoa Araban, eta hirigune nagusietan prezioak are handiagoak dira. Oro har, alokairu-prezio altuenak Gipuzkoan erregistratzen dira, ondoren Bizkaian eta Araban. Hala ere, desberdintasun handienak hirigune nagusietan agertzen dira: Donostian, Bilbon edo Getxon, batez besteko alokairuak sarritan 900 eurotik gorakoak dira hilean, eta udalerrri txikiagoetan, berriz, 600 eta 700 euro artekoak izaten dira (Etxebizitzaren Euskal Behatokia, 2025).

Gainera, etxebizitzaren salmenta-prezioek ere igoera nabarmena izan dute, 2024an %8,5 eta %12,9 arteko hazkundearekin. Eustaten datuen arabera, 2025eko hirugarren hiruhilekoan etxebizitza libreen salerosketen batez besteko prezioa 3.274 eurokoa izan zen metro koadroko Euskal Autonomia Erkidegoan. Lurraldeka, prezio altuenak Gipuzkoan erregistratu ziren (3.817 €/m² inguruan), ondoren Bizkaian (3.153 €/m²) eta Araban (2.545 €/m²).

Testuinguru horretan, etxebizitza ordaintzeko behar den ahalegin ekonomikoa ere handia da. Etxebizitza-behatokiaren arabera, familiek batez beste diru-sarreraren %37,9 bideratzen dute alokairua ordaintzera; portzentaje hori nabarmen handiagoa da politika publikoetan jasotzen den %30eko erreferentziatzko mugarekin alderatuta, eta horrek adierazten du merkatuaren tentsioa handia dela.

Prezioen igoera etengabeak eragin zuzena du etxeen ekonomian, etxebizitzaren kostuak etxeko aurrekontuaren zati gero eta handiagoa hartzen baitu. Literaturaren arabera (Stone, 2006), etxebizitza-ahalegina neurtzeko erreferentziatzko muga diru-sarreraren %30 ingurukoa izaten da; hortik gorako mailak finantza-presioaren adierazletzat hartzen dira. Hala ere, egungo merkatu-egoeran, kasu askotan etxebizitzaren kostua errenta erabilgarriaren %40 edo %50era irits daiteke, batez ere alokairu-merkatuan

sartzen diren gazteen edo errenta txikiagoak dituzten familien kasuan. Gazteen Euskal Behatokiaren arabera, egungo prezioekin gazte askok gainzorpetu egin beharko lukete merkatu librean etxebizitza eskuratu ahal izateko, eta horrek emantzipazio-prozesua nabarmen atzeratzen du (Gazteen Euskal Behatokia, 2024). Ondorioz, egoera horrek, gainera, errenta txikiko familien bizi-egonkortasunean du eragina, bereziki, etxebizitza-gastuek beste oinarrizko gastu batzuetarako gaitasuna murrizten baitute.

Bestalde, soldata txikiek pobrezia energetikoaren arriskua ere handitzen dute. Fenomeno hori etxebizitza bateko oinarrizko energia-beharrak asetzeko ezintasunarekin lotuta dago, eta diru-sarrera mailarekin, etxebizitzaren efizientzia energetikoarekin eta energiaren prezioen bilakaerarekin estuki erlazionatuta dago (Herrero, 2022). Errenta txikiko etxeetan energia-kostuek etxeko aurrekontuaren proportzio handiagoa hartzen dute, eta horrek oinarrizko gastuen arteko lehentasun-gatazkak sortzen ditu.

6.2. Genero eragina

Soldata txikien banaketak dimentsio genero-estrukturala ere baduela ikusi da. Ekonomia feministaren arabera, soldata baxuen feminizazioa lan produktiboaren eta zaintza-lanen gizarte banaketarekin lotuta dago (Pérez Orozco, 2014; Gálvez, 2016). Aztertutako datuek argi erakusten dute: emakumeen %28,69k jasotzen du 1.500 euro baino gutxiagoko soldata, gizonen %14,34aren aldean, eta desberdintasun horren atzean egitura-arrazoak daude, ez produktibitate-arrazoi hutsak.

Emakumeek lan-merkatuan maizago aurkitzen dituzte lanaldi partzialeko enpleguak, sektore feminizatueta lanpostuak eta zaintza-erantzukizunak baldintzatutako lan-ibilbideak. Faktore horiek guztiek soldata-maila apalagoak eragiten dituzte modu sistematikoan. Baina ezinbestekoa da azpimarratzea: lan-munduko berdintasunerako bidea ez da enpresatik hasten soilik. Ardurakidetasunak, hau da, zaintza-lanen banaketa orekatuak gizonen eta emakumeen artean, funtsezko zeregina du soldata-desberdintasunak murrizteko. Emakumeek zaintza-karga handiagoa izaten duten bitartean, lan-ibilbideak eten egiten zaizkie, lanaldi partzialak areagotzen, eta soldata-arrakala handitzen. Ondorioz, gutxieneko soldata ezartzearen politika soila ez da nahikoa: enpresa-politikak (presentzia-ordutegiak murriztea, malgutasuna), zerbitzu publikoen sarea (haur eta menpekotasunen zainketa) eta hitzarmen kolektibo bidezko ardurakidetasun-neurriak ere beharrezkoak dira egiturazko aldaketa bermatzeko (Carrasco, 2017; Fraser, 2016).

Era berean, analitika kanpo geratu den dimentsio bat aipatu behar da: LGTBI+ kolektiboak lan-merkatuan jasaten dituen desabantailak. Ikerketek erakusten dutenez, sexu-orientazio eta genero-identitateagatiko diskriminazioak eragin zuzena du enpleguan, soldata-mailan eta lan-ibilbideen egonkortasunean (LANE, 2015; Eurofound, 2020). Datu-iturriek (MCVLk kasu) ez dute oraindik aldagai hori sistematikoki jasotzen, eta horrek ikerketa honen muga metodologiko garrantzitsua suposatzen du. Hala ere, 1.500 euroko LGS propioaren ezarpenak bereziki onuratu luke kolektibo hori, soldata baxuetan gainordezkatuta baitago. Etorkizuneko ikerketetan beharrezkoa da datu-bilketa hobetzea sexu-orientazioa eta genero-identitatea bezalako aldagaietan, ezinbestekoa baita lan-merkatuaren diskriminazio-dinamika osoa ikusarazteko.

Lanaren antolaketa horrek, gainera, interseksionalki eragiten du eta kolektibo jakin batzuen, emakume eta LGTBI pertsonen, zaugarritasun ekonomikoa areagotzen du. Hau da, emakumeek joera handiagoa dute lanaldi partzialeko enpleguetan kokatzeko, baita

sektore feminizatueta edo zaintza-erantzukizunek baldintzatutako lan-ibilbideetan ere; faktore horiek guztiak sistematikoki lotzen dira soldata maila baxuekin.

Testuinguru honetan, berebiziko garrantzia du, Euskal Autonomi Erkidegoko 4/2024 Legeak, otsailaren 15ekoa, genero identitateagatik ez diskriminatzeari eta pertsona transen eskubideak, berdintasun erreal eta eraginkorra bermatzera bideratua (EAO, 2024ko martxoak 13koa). Lege horrek ikuspegi normatibo integrala ezartzen du diskriminazioaren debeku formal hutsa gaindituz eta berdintasun material eta eraginkorra lortzera bideratutako tresna publikoak artikulatuz. Horretarako beharrezkoa da politika publikoek diskriminazioaren aurkako ikuspegi integrala eta interseksionala txertatzea, genero-ikuspegiak harago, aniztasun sexuala eta genero-aniztasuna ere kontuan harturik, desberdintasun ekonomikoaren erro estrukturaletan eragiteko. Azken ikuspegi horrek bereziki garrantzi handia du, soldata baxuen errealitatea ulertzeko, izan ere genero-identitateak, sexu-orientazioak edo bestelako faktoreek elkarreraginean jarduten dute lan merkatuan posizio zaurgarriagoak sortuz.

Honez gain, genero desberdintasunaren egiturazko erreproduktzioa ulertzeko ezinbestekoa da ardurakidetasunaren dimentsioa txertatzea. Izan ere, zaintza-lanen eta etxeko lanetan banaketa desorekatuak funtsezko eragina du emakumeek lan merkatuan duten posizioan eta, ondorioz, soldata baxuen feminizazioan.

Ikuspegi juridikotik, ardurakidetasunak dimentsio bikoitza hartzen du: alde batetik familia unitatearen barruko erantzukizunean banaketa simetrikoagoa sustatzea eta, bestetik, botere publikoen esku-hartzea eskatzen duen politika publikoen multzoa garatzea (kontziliazio neurriak, zaintza-sare publikoak edo lan antolaketa malguagoak...). Zentzu honetan, 4/2024 legeak ikuspegi hori indartzen du, genero-identitatearen eta aniztasunaren errespetuan oinarritutako berdintasun materiala sustatuz, eta aldi berean, lan eta gizarte egituren eraldaketa bultzatuz.

Horrela, ardurakidetasuna ezin da ulertu soilik kontziliazioaren luzapen gisa, baizik eta berdintasun erreal baterako ezinbesteko baldintza, eta honek zuzenean eragiten du diru sarreretan banaketan. Ondorioz, ardurakidetasun politikak funtsezko tresna bihurtzen dira soldata-arrakala eta soldata baxuen feminizazioa murrizteko estrategietan.

Soldata-maila baxuek, gainera, mendekotasun ekonomikoa indartu dezakete. Autonomia materialik eza funtsezko oztopoa izan daiteke berdintasunezko harreman sozial eta pertsonalak garatzeko, eta horrek genero-desberdintasunen erreproduktzioa indartu dezake (Pérez Orozco, 2014).

6.3. Eragin makroekonomikoak

Soldata txikien hedadurak ondorio makroekonomikoak ere baditu. Errenta maila baxuek kontsumo-ahalmena mugatzen dute, eta horrek barne-eskariaren dinamikan eragin zuzena izan dezake. Soldata-egitura polarizatuan, errenta-hazkundera segmentu altuenetan kontzentratzen denean, kontsumo-ahalmen agregatua ahulagoa izan daiteke.

Era berean, soldaten mailak eragin zuzena du zerga-sarreretan eta ongizate-sistemaren finantzaketan. Enpleguaren bidez lortutako diru-sarrerak nahikoak ez direnean, herritar askok prestazio publikoetara jo behar dute oinarrizko bizi-baldintzak bermatzeko, eta horrek lan-merkatuaren kalitatearen eta gizarte-babes sistemaren arteko lotura estua dakar.

6.4. Enpleguan izan dezakeen eragina, ebidentzia enpirikoa

Ikuspegi ekonomiko neoklasikoaren arabera, gutxieneko soldaten igoerek enplegua murriztu dezaketela argudiatu izan da, lan-kostuen igoerak enpresen kontratazio-gaitasuna mugatu dezakeelako (Neumark eta Wascher, 2008). Hala ere, azken hamarkadetako ebidentzia enpirikoak emaitza konplexuagoak erakusten ditu.

Card eta Kruegerrek (1995) egindako ikerketa klasikoak ere, ildo berean, igoerek ez zutela enpleguan eragin negatibo esanguratsurik izan erakusten zuten. Ondorengo ikerketek emaitza hori berretsi dute neurri handi batean. Dube-ren (2019) lanek eta Nazioarteko Lan Erakundearen azterketek adierazten dute gutxieneko soldataren igoerek, oro har, eragin txikia edo neutroa dutela enpleguan, eta aldiz eragin positiboa izan dezaketela errenta-desberdintasunen murrizketan eta lan-pobrezia gutxitzean. Hego Euskal Herriko lan-merkatuak, gainera, langabezia tasa nahiko mugatueta dihardu eta, ondorioz, ez dirudi horretan aparteko faktorerik suposatuz dezakeenik, errenta ezberdintasunean bai, ordea, eta positiboki gainera.

6.5. Gutxieneko soldata eta errenta banaketa

Norabide horretan, azpimarratzekoa da 1.500 euroko LGS propioaren ezarpenak ez lukeela soilik langile zaurgarrienen diru-sarrerak handituko. Aldi berean, gaur egun soldata baxuen bidez gertatzen den errenta-transferentzia partzialki zuzenduko luke, eta lanaren eta kapitalaren arteko errenta-banaketa orekatuagoa sustatuko luke. Beste modu batean esanda, gutxieneko soldataren igoerak ez luke soilik gizarte ongizatearen ikuspegitik garrantzia; errenta-banaketa egitura bera ere eraldatzeko gaitasuna izango luke (Piketty, 2014; Stockhammer, 2017).

7. Gutxieneko soldata propioaren eragina eta potentziala

Datuak eta horien analisi eta ondorioak aztertu ostean, 1.500 euroko LGS propioaren ezarpen hipotetikoak hainbat ondorio ekonomiko eta sozial esanguratsu izan ditzake. Atal honetan, neurri horren eragin potentzialak aztertu dira.

Lehenik eta behin, neurriaren eragin zuzenari dagokionez, kalkuluek adierazten dute gutxienez 239.535 langilek jasoko luketela gutxieneko soldata-igoera, alegia, aztertutako soldatapekoen bostetik bat. Datu horrek agerian uzten du gutxieneko soldataren inguruko eztabaida ez dela multzo marjinal bati eragiten dion afera, lan-merkatuaren erdigunean kokatzen den fenomeno baizik.

Bigarrenik, kontuan hartu behar da, emaitzen arabera, soldata txikien %66,9 emakumeek jasotzen dituztela. Beraz, LGS propioaren ezarpenak genero-eragin bereziki positiboa izango luke inolako zalantzarik gabe, bereziki zaintza eta zerbitzu sektoreetan lan egiten duten emakumeentzat. Rubery eta Grimshawek (2015) azpimarratzen duten bezala, soldata-politikak funtsezkoak dira emakumeen lanaren gizarte balioa eta balio ekonomikoa aitortzeko, baita desberdintasun estrukturalak zuzentzeko ere.

Hirugarrenik, errenta txikieneko kontsumorako duten joera marjinal handiagoa dela eta, soldata-igoerek barne-kontsumoaren hazkundera eragin ohi dute. Keynesiar tradizioan oinarritutako ikerketek erakutsi dute errenta apalenetan egindako transferentziek biderkatzaile ekonomiko handiagoa dutela (LANE, 2022). Hego Euskal Herriko kasuan, 239.535 herritarren diru-sarrerak handitzeak eragin positiboa izango luke tokiko ekonomian, batez ere oinarritzko kontsumo-sektoreetan: merkataritzan, norbanakoen

zerbitzuetan, ostalaritzan, eta hurbileko ekonomian. Horrek esan nahi du LGS propioaren eragina ez litzatekeela soilik banatzailea izango, baizik eta jarduera ekonomikoaren sustatzaile aktibo ere bai.

Gainera, soldata txikien igoerak zuzenean eragiten du administrazio publikoen diru-sarreretan. Berarekin baitakartza, hainbat berme eta hobekuntza. Hala nola, Gizarte Segurantzako kotizazioen hazkundea gertatuko litzateke, Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zergaren (PFEZ) bidezko zerga-bilketa handiagoa, eta kontsumoari lotutako zergen igoera ekarriko lituzke. Hori guztia bereziki garrantzitsua da zaintza- eta ongizate-sistemaren finantzaketa indartzeko, ekonomia feministak azpimarratzen duen moduan (Fraser, 2016). Datuen arabera, soldata txikiek zuzenean lotura dute enpleguak eragindako pobrezia-rekin eta bizi-baldintza duinen zailtasunarekin. 1.500 euroko atalaseak, Hego Euskal Herriko bizi-kostuaren testuinguruan, oinarriko duintasun ekonomikoaren muga gisa funtzionatzen du. Horregatik, LGS propioak pobrezia horren murrizketa nabarmena ekar lezake, bereziki emakumeen, gazteen eta migratuen artean. Ekonomia feministak defendatzen duen bezala, lanaren prekaritatea murriztea ezinbestekoa da bizitzaren gizarte-jasangarritasuna bermatzeko (Pérez Orozco, 2014).

Ondorioz, ikuspegi horiek guztiak kontuan hartuz, gutxieneko soldata 1.500 eurokoa izatea edo ezartzea neurri ekonomiko bideragarria da, eta gizartearentzat onuragarria, betiere, Hego Euskal Herriko egitura produktiboa eta errenta-mailak kontuan hartuta.

8. Azken ondorioak

Ikerketa honetan, Hego Euskal Herrian 1.500 euroko LGS propio ezartzeko arazoak aztertu dira, bai juridikoki, bai ekonomikoki eta bai enpirikoki. Jarraian, lan-osotik eratorritzen diren ondorio nagusiak aurkezten dira modu antolatuan.

Lehena, soldata txikien presentzia ez da fenomeno marjinala. Aztertutako soldatapekoen %21,55ek —bost langiletik batek— 1.500 eurotik beherako soldata-gordina jasotzen du. Horrek erakusten du lan-bidezko pobrezia-aren arriskua lan-merkatuaren erdigunean kokatzen dela, eta ez dela gertakari salbuespengarrien ondorio.

Bigarrena, soldata txikiak ez dira modu homogeneoan banatzen: egitura-ardatzen arabera kontzentratzen dira. Generoaren arabera, emakumeen %28,69k jasotzen du soldata-atalase hori, gizonen %14,34aren aldean. Adinaren arabera, 30 urtetik beherakoek %32,24k ez du atalasea gainditzen. Jatorriaren arabera, kanpoan jaiotako langileen %32k eta emakume migratuen %41,7k jasaten dute egoera hori. Datu horiek erakusten dute soldata-desberdintasuna ez dela merkatuaren funtzionamendu neutroaren emaitza, baizik eta lan-merkatuaren segmentazioaren eta botere-harreman desorekatuen adierazpena.

Hirugarrena, soldata-maila ezin da aldagai ekonomiko huts bat bezala tratatu. Lan-indarraren gizarte erreproduktzioari lotutako instituzioa da. Soldata txikiek etxebizitza eskuratzeko zailtasunak, pobrezia energetikoa eta mendekotasun ekonomikoa sortzen dituzte, eta horiek elkarrekin egitura-mailako mugak ezartzen dizkiete, bereziki, emakumeei, gazteei eta jatorri migratua duten langileei.

Laugarrena, marko juridikoa mugatua bada ere, bideragarritasunerako aukerak badaude. Nazioarteko zuzenbideak eta Espainiako Langileen Estatutuaren 84. artikulua 2024ko aldaketak negoziazio kolektiboaren bidez gutxieneko soldata adosteko aukera zabaltzen dute. Era berean, munduko adibide konparatiboak (AEB,

Kanada, Australia, Alemania) erakusten dute lurralde-mailako LGSk ez direla anomalia juridikoa, baizik eta ohiko tresna instituzionala.

Bostgarrena, 1.500 euroko LGS propioaren ezarpenak eragin ekonomiko positiboa izango luke Hego Euskal Herrian. Gutxienez 239.535 langilerengan zuzeneko eragina izango luke, barne-kontsumoaren hazkundera bultzatuko luke, zerga-bilketa handituko luke eta gizarte-babes sistemaren finantzaketa sendotuko luke. Horrez gain, soldata-politika eraginkorra bideragarria da enplegua mantentzeko moduan, azken hamarkadetako ebidentzia enpirikoaren arabera.

Seigarrena, LGS propioak genero-eragin bereziki esanguratsua izango luke, soldata txikien %66,9 emakumeek jasotzen baitute. Hori dela eta, neurria ezin da soilik soldata-politikatzat hartu: lan-merkatura emakumeen parte-hartze berdintsuagoa bermatzeko politiken —ardurakidetasuna, zaintza-zerbitzuak, antidiskriminazio-neurriak— osagarri ezinbestekoa da.

Zazpigarrena, ikerketak kontuan hartu beharreko zenbait muga ditu. Lehenik, MCVLren erabilera erregimen orokorreko soldatapekoetara eta etxeko langileengana mugatu da; beraz, lan informala eta autonomoen kolektiboa ez dira barne hartu, eta ondorioz aurkeztutako estimazioak gutxieneko balioak dira. Bigarrenik, LGTBI+ kolektiboari buruzko aldagaiak ez daude eskura iturri estatistikoetan, eta horrek ikerketa lerro garrantzitsu bat irekitzen du etorkizunerako. Hirugarrenik, 1.500 euroko atalasearen egokitasuna bizi-kostuaren estimazioan oinarritzen da; lurralde barruko desberdintasunak eta sentsibilitate-analisiak ikerketa berezi baten helburua izan beharko lukete.

Ondorio gisa, Hego Euskal Herrian LGS propioa ezartzea ez da soilik aukera politikoa: lanaren bidezko gizarte integrazioa eta genero-berdintasuna bermatzeko baldintza materialetan oinarritutako proposamena da. LGSk ezin du bere kabuz desberdintasun-egitura osoa zuzendu, baina oinarritzko pieza izan daiteke errenta-banaketaren doikuntzan, bizi-jasangarritasunaren bermean eta gizarte-kohesioaren sendotzean, betiere zerga-politika progresiboarekin, etxebizitza-politika publikoarekin eta zaintza-sistemaren birbanaketak osatuta.

Erreferentzia bibliografikoak

ATH-ELE (2023). Estadísticas trabajadoras del hogar. <https://ath-ele.com/es/estadisticas/>

ANKER, Richard (2011). *Estimating a living wage: A methodological review*. *International Labour Organization*.

ARRIETA IDIAKEZ, Francisco Javier (2024). De la concurrencia de Convenios colectivos invasiva y hostil hacia la gobernanza multinivel en la concurrencia: Una propuesta que llegó desde Euskadi y que ha supuesto la modificación del Estatuto de los Trabajadores. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (69), 268-321.

AUTOR, David H. (2014). Skills, education, and the rise of earnings inequality among the “other 99 percent”. *Science*, 344(6186), 843–851.

BHATTACHARYA, Tithi (Ed.). (2017). *Social reproduction theory: Remapping class, Recentering Oppression*. Pluto Press.

CARD, David eta KRUEGER, Alan Bennett (1995). *Myth and measurement: The new economics of the minimum wage*. Princeton University Press.

CARRASCO, Cristina (2017). La economía feminista. Un recorrido a través del concepto de reproducción. *Ekonomiaz: Revista Vasca de Economía*, (91), 50-75. <https://www.euskadi.eus/web01-a2reveko/es/k86aEkonomiazWar/ekonomiaz/abrirArticulo?idpubl=87®istro=7>

DICKSON, Vaughan eta MYATT, Tony (2002). The determinants of provincial minimum wages in Canada. *Journal of Labor Research*, 23(1), 57-67.

DUBE, Arindrajit (2019). *The minimum wage*. IZA World of Labor.

DUBE, Arindrajit eta LINDNER, Attila (2021). City limits: What do local-area minimum wages do?. *Journal of Economic Perspectives*, 35(1), 27-50.

Euskal Autonomia Erkidegoaren Estatutua (1979). Estatuto de Autonomía para el País Vasco. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1979-30177>

ELORRIETA, José (2002). Entrevista a José Elorrieta. <https://www.ela.eus/es/noticias/ela-convoca-huelga-general-para-el-19-de-junio>

Etxebizitzaren Euskal Behatokia. (2025). 2024ko EAEko etxebizitzaren arloa eta 2025eko aurrerapena. <https://observatoriovivienda.euskadi.eus/2024ko-eae-ko-etxebizitzaren-arloa-eta-2025eko-aurrerapena/webovv00-content/eu>

Eurofund (2020). Sexual orientation and gender identity discrimination in employment. *Publications Office of the European Union*.

Eurofund (2025). Minimum wage in Germany. <https://www.eurofound.europa.eu/en/countries/germany/minimum-wage>

Europako Kontseilua (1996). Europako Gizarte-Gutuna (berrikusia) / *Carta Social Europea (revisada)*. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-9719

Europar Batasuna (2022). Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022 sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2022-81556>

FRASER, Nancy (2016). Contradictions of Capital and Care. *New Left Review*, 100, 99-117.

GÁLVEZ, Lina (2016). *Economía y género*. Editorial Tirant lo Blanch.

GÁLVEZ, Lina eta RODRÍGUEZ-MODROÑO, Paula (2016). *Una crítica desde la economía feminista a la salida austericida de la crisis*. *Atlánticas. Revista Internacional de Estudios Feministas*, 1(1), 8-33. <https://doi.org/10.17979/arief.2016.1.1.1346>

Gazteen Euskal Behatokia (2024). Euskadiko gazteen egoeraren diagnostikoa 2024. https://www.gazteukera.euskadi.eus/contenidos/informacion/ovj_publicaciones_fecha/eu_liburuak/adjuntos/Diagnostikoa_2024_eus_portadarekin.pdf

GRIMSHAW, Deborah (2011). What do we know about low-wage work and low-wage workers? *International Labour Review*, 150(3-4), 241-267.

HERRERO, Yolanda (2022). *Miradas ecofeministas para transitar a un mundo justo y sostenible*. Icaria.

KAIERO URIA, Andoni (1999). Sindicatos y Marco Vasco de relaciones laborales. *Revista Internacional de los Estudios Vascos*, 44(1), 89-116.

LAA (2017). EA Eren eremuko negoziazio kolektiboaren egiturari dagokion lanbide arteko akordioa. <https://www.euskadi.eus/web01-bopv/es/p43aBOPVWebWar/VerParalelo.do?cd2017001155>

LAB (2012). 2012ko Lan Erreformari buruzko txostena. <https://www.lab.eus/2012ko-lan-erreformari-buruzko-txostena/>

LANE (1970). *Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131)*. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C131

LANE (1999). *Decent work*. 87th Session of the International Labour Conference. ILO. https://webapps.ilo.org/public/english/standards/reim/ilc/ilc87/rep-i.htm?utm_source=

LANE (2015). *Discrimination at work on the basis of sexual orientation and gender identity*. International Labour Organization.

LANE (2017). *Guía sobre políticas en materia de salario mínimo*. LANE. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/genericdocument/wcms_542028.pdf

LANE (2021). *Global wage report*. Geneva. <https://www.ilo.org/es/publications/flagship-reports/informe-mundial-sobre-salarios-2020-2021-los-salarios-y-el-salario-m%C3%ADnimo>

LANE (2022). *Global wage report 2022–23: The impact of inflation and COVID-19 on wages and purchasing power*. International Labour Organization.

LANE (2026). *Tendencias sociales y del empleo 2026: resumen ejecutivo*. <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/encyclopediaEntry/995684768802676>

Langileen Estatutua (1980). Estatuto de los trabajadores. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1980-5683>

Langileen Estatutua (2024). Estatuto de los trabajadores (eguneratua). https://www.boe.es/biblioteca_juridica/publicacion.php?id=PUB-DT-2025-139

MCGRATH-CHAMP, Susan (2005). Enterprise bargaining and regional prospects: The effects of rescaling wage regulation in Australia. *Economic and Industrial Democracy*, 26(3), 413-442.

Nafarroako Foru Eraentza Berrezarri eta Hobetzeari buruzko Lege Organikoa (1982). Ley orgánica 13/1982 de reintegración y mejoramiento del régimen foral de Navarra. <https://www.lexnavarra.navarra.es/detalle.asp?r=87> \l "Ar.58

NBE (2015). *Garapen Jasangarrirako 2030 Agenda*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda>

NEUMARK, David eta WASCHER, William L. (2008). *Minimum wages*. MIT press.

OECD (2018). *Good Jobs for All in a Changing World of Work*. OECD Publishing.

PÉREZ OROZCO, Amaia (2014). *Subversión feminista de la economía: Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*. Traficantes de Sueños.

PIKETTY, Thomas (2014). *Capital in the twenty-first century*. Harvard University Press.

POLANYI, Kari (2001). *The great transformation: The Political and Economic Origins of Our Time*. Beacon Press. (Jatorrizkoa 1944an argitaratua).

Robles Arangiz Fundazioa (2018). Estatalizazioa: Balizko lan erreforma bati buruzko ELAren proposamena. <https://mrafundazioa.eus/eu/artikuluak/estatalizazioa-balizko-lan-erreforma-bati-buruzko-elaren-proposamena>

RUBERY, Jill eta GRIMSHAW, Deborah (2015). The 40-year pursuit of equal pay: a case of constantly moving goalposts. *Cambridge Journal of Economics*, 39(2), 319–343. <https://doi.org/10.1093/cje/beu053>

ROJO TORRECILLAS, Eduardo (2026). Una vez más sobre las posibilidades y los límites de un salario mínimo autonómico... negociado. Análisis del conflicto y examen de la importante sentencia dictada por la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco el 30 de enero de 2026. <http://www.eduardorjotorrecilla.es/2026/02/una-vez-mas-sobre-las-posibilidades-y.html>

SIMANCAS, Pilar (2012). Miles de voces exigen un marco vasco y la retirada inmediata de la reforma laboral. <https://www.noticiasdegipuzkoa.eus/economia/2012/03/30/miles-voce-exigen-marco-vasco-4408208.html>

STANDING, Guy (2011). *The precariat: The new dangerous class*. Bloomsbury Academic.

STIGLITZ, Joseph E. (2012). *The price of inequality: How today's divided society endangers our future*. W. W. Norton & Company.

STOCKHAMMER, Engelbert (2017). Determinants of the wage share: A panel analysis of advanced and developing economies. *British Journal of Industrial Relations*, 55(1), 3–33. <https://doi.org/10.1111/bjir.12165>

STONE, Margaret E. (2006). What is housing affordability? The case for the residual income approach. *Housing Policy Debate*, 17(1), 151–184. <https://doi.org/10.1080/10511482.2006.9521564>