



## Europar Batasunaren lan erreforma



**ENDIKA ALABORT  
AMUNDARAIN**  
EKONOMIALARIA

**N**afarroan eta Euskal Autonomia Erkidegoan, behin behineko langileak %20tik gora dira enpresa gehienetan. Heren batean, lanpostu finikorik ez duen langileen ehuneko horrek plantilla osoaren %40 gainditzen du. Kontratazio mota nagusia produkzioaren gorabeherengatiko behin-behineko kontratua da, eta obra eta zerbitzu kontratuak jarraitzen dio. Nafarroaren kasuan, 2021. urtean sinatutako kontratuetatik, behin betikoak %6,85 izan ziren; kontratuen erdia produkzioaren gorabeherengatiko behin-behineko kontratu motakoa izan zen, eta kontratuen %22, obra eta zerbitzukoa.

Datuek agerian uzten dute Euskal Herri penintsularreko lan merkatuan dualtasun nabaria dagoela, baita sistemikoa dela ere. Postfordismoaren garai honetan, azpikontratazioa eta lan baldintzen prekarizazioa da kapitalaren lanarekiko estrategia, azken 50 urteetan sakonduz joan dena. Lan-malgutasuna ziurtatzeko, beharrezkoa da lan-eskubideak ukatzea, eta eskubide horien erabilera murriztea, enpresen jazarpenaren eta errepresioaren ondorioz. Horrela azal daiteke aldi baterako kontratazioaren iruzurrezko erabilera masiboa. Ez da anomalia, normaltasuna baizik.

Hara non Madriletik lan erreforma berria eskaintzen diguten, langileontzako aurrerapauso handia dela esanez, dualtasun horrekin bukatzeko bidea hartzen ari dela azpimarratuz. Lan-merkatua-

Gobernuaren,  
patronalen eta  
sindikatuaren arteko  
akordioak ez du  
2010eko eta 2012ko  
Lan Erreformen  
elementu nagusien  
aurka egin

ren dualtasuna eten nahi bada, ziurrenik lan-harreman osoan eragin beharko da, ez bakarrik kontratazio atalean. Erreformen, sartze-malgutasuna landu da –hots, kontratu motak–, baina ez da landu irteera-malgutasuna –kaleratzeak eta lan kontratuen amaierak–, langilearen posizioa indartzen duten neurriak. Kaleratzea librea da gaur egun; enpresak, ordainduz, legezkontrakotasuna egin dezake.

Gobernuaren, patronalen eta sindikatuen arteko akordioak ez du 2010eko eta 2012ko Lan Erreformen elementu nagusien aurka egin; hau da, enpresen barne- eta kanpo-malgutasunaren hedapenaren aurka. Barne-malgutasunak lan baldintzen hainbat atal aldatzea enpresaren esku uzten du: ordutegia, lantokia, lan txandak... Kanpo-malgutasuna kaleratze librea oinarritzen da, zeina erraz-

tu egin den, geroz eta merkeago jarritz. Arrazoi ekonomiko, produktibo, tekniko eta antolaketa alorrekoetan oinarritutako neurrien malgutasuna aipagarria da, kaleratze merkeak eta enpresaren barne neurriak hartzea errazten duena.

Atzean Europako Batasuna dago, Europako funtsak jasotzeko baldintzetako bat lan erreforma hau izanik. Horretarako, iruzurgile-joko hau planteatu da, latsa eragiten duen behin-behineko kontratazioa estatistiketan murrizteko, beste kontratu mota prekario batzuk sustatuz. Sistemikoa den arazoa ez da Langileen Estatutuko artikulua bat aldatuz gaindituko. Bestetik, 1978ko Erregimenak bultzatutako eta lagundutako eredu sindikalaren birlegitimatzea dago, hainbat alternatiba sindikal kanpoan utzi nahi duena.

Hamarkada hau ekonomikoki eze-gonkorra izango da. Aldaketa teknologikoak azkar barneratu nahi izango dira eta enpresa egituretan eraldaketak izango dira. Lurralde bakoitzak Europako eta munduko ekonomian gaur egun jokatzen duen papera kolokan dago, etorkizuneko ekonomia espezializazioaren inguruan ziurgabetasuna hedatuz. Horren aurrean, botere ekonomikoek lan gatazkak kontrolpean nahi dituzte, sistemarekin konpromisoa duen sindikalismo bat behar dute. Asmo horri jarraitu diezaiotza Europatik bideratu eta Madriletik aplikatu nahi den azken lan erreformak. ●