

# *2001eko Martxoaren Lan Erreforma*



MAIATZA - 2001

# *2001eko Martxoaren Lan Erreforma*

Idazketa: **M<sup>a</sup> Paz Garcia Ortega**  
Gai Juridikoetarako Idazkaria

Argitarazleak: **Ipar Hegoa Fundazioa.**



EUSKO JAURLARITZA  
JUSTIZIA, EKONOMIA, LAN  
ETA GIZARTE SEGURANTZA SAILA



GOBIERNO VASCO  
DEPARTAMENTO DE JUSTICIA,  
ECONOMIA, TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

2001eko Maiatzak

1. - "Zabor-kontratua" izenez ezagutzen dugun prestakuntza kontratua. ....	8
2. - Lanaldi partzialeko kontratua. ....	8
3. - Etenkako kontratu finkoa. ....	10
4. - Merkatuaren gorabeherengatik edo lan pilaketagatik egiten den behin-behineko kontratua. ....	10
5. - Lan merkatuan integratzeko kontratua. ....	10
6. - Kontratazio mugagabea sustatzeko kontratua. ....	11
7. - 8 eguneko kalteordaina, aldi baterako kontratua bukatzen denean. ....	12
8. - Kontratazioari buruzko beste neurri batzuk. ....	12
9. - Azpikontratak. ....	13
10. - Kontratua arrazoi objektiboengatik bukatzeko arrazoi berria, Langileen Estatutuaren 52. artikuluan xedatutakoa baliatuz. ....	13
11. - Lan egiteko gehieneko adina - Erretiroa. ....	14
12. - Ondorioa. ....	14

# 2001eko MARTXOAREN LAN ERREFORMA

2001-3-4tik aurrera indarrean dago PPko gobernuaren azken lan erreforma. Euskal langile klasearen borondatea alde batera utzi bada ere, erreforma horren ondorioak Hego Euskal Herrian ere pairatuko ditugu. UGT eta CCOO sindikatuak ez dira gai izan patronal harrotuaren eraso geldiarazteko, eta, gainera, Euskal Herriari erabakitzeko ahalmena ukatzen dion gaur egungo esparru juridikoa baliatuz, euskal langileen ordezkarietaz jabetu dira. Gaur egungo esparru juridiko-politikoak estatu mailako sindikalismoaren eskutik uzten ditu euskal langileak, eta gogoan izan behar dugu sindikalismo horrek aspalditik egin duena, hots: langileak ikusle hutsak izatera behartu ditu negoziazio mahaietan, eta mahai horietan egin duena lan eskubideak murriztea izan da, bertan negoziatu diren erreformetan.

Lanaren eremuko neurri berriak aurrekoen ildo beretik datoz: ahalmen handiagoa ematen zaio patronari lan harremanak antolatzeke, langileen eskubideak enpresarien interes gordinen menpe jarritz. Beste alde batetik, ez da ezta neurri bakar bat ere zuzendu enpresarietara aldi baterako kontratazioan egiten dituzten iruzurrak kontrolatzera eta zigortzera.

Erabilitako formula ez da inola ere berria; langabeziak eta aldi baterako lanak lan merkatuan tasa izugarriak badituzte ere, horra hor antidotoa: lan ezegonkorra. Ezegonkortasuna oso errentagarria da enpresarentzat: lan kostuak txikiagoak dira, langileriak errebendikazio-ahalmen aski mugatua du, kontratua berriztatzeke itxaropenaz bizi delako...; aldi berean, langileentzat kostuak ezartzen dira: lan egonkorrari uko egin behar diote eta lanaldi malguak zein lansari-eskala bikoitzak pairatzen dituzte; laneko istripuen gaia ez da ezta aipatu behar.

Badira erreformen ondorioak modu oso bortitzean jasaten ari diren talde espezifiko batzuk: gazteak eta emakumeak. Lan merkatuan sartu ahal izatearen ordaina ezegonkortasuna da, eta emakumeen lana subsidiariorat hartzen da lan merkatuan, beraien familiaren ekonomiari laguntzera zuzentzen dela esaten baita.

Gogoan izan behar dugu lan erreforma berri hau CCOO eta UGTekin 1997an itundu zen lan erreformaren jarraipen bat dela eta egoera are txarrago bihurtzen duela. Urte horretan kontratu mugagabea jarri zen indarrean, kaleratze objektibotik datorren kaleratze bidegabeetan ezartzen zen kalteordaina merkeagotuz. Kontratu horren indarraldia aurtengo maiatzaren 17an bukatzekoa zen. Akordio haren sinatzaileen konpromisoa kontratu horrek lan merkatuan lortzen zituen emaitzak baloratzea zen, berriztatu behar zenentz erabakitzeko. Kontua da emaitza horietaz ez dela inolako autokritikarik egin. Izan ere, aldi baterako lan tasa izugarria bada ere, kontratu mugagabe "merkea" luzatzeaz gain beste neurri batzuk ere hartu dira egoera baliatuz.

Hartu diren neurriak hauexek dira:

## 1.- "Zabor-kontratua" izenez ezagutzen dugun prestakuntza kontratua.

Orain arte gutxi erabili den kontratu mota hau praktikaldiko lan-kontratu bat gauzatzeko eskatzen den titulazioa ez duten 16 eta 21 urte bitarteko pertsonengana zuzentzen da. Bere xedea hau da: "prestakuntza maila jakin bat eskatzen duen lanbide edo lanpostu bat era egokian gauzatzeko eskatzen diren teoria eta praktika eskuratzea". Prestakuntzarako erabili behar den denbora lanaldiaren %15 da gutxienez. Kontratu hau aldi baterako izaera du: gutxienez 6 hilabetez eta gehienez 2 urtez iraun dezake, eta hitzarmen kolektiboaren bitartez 3 urte bete arte luza daiteke.

**Erreformatan eraginez, kontratu mota horren xede diren pertsonak ez dira 16 eta 21 urte bitartekoak soilik, baizik eta baita kolektibo hauek ere, euren adina zeinahi delarik ere:**

- Minusbaliatu langabeak.
- Atzerriko langileak, euren lan-baimenaren lehenengo bi urteetan.
- Lan jarduerarik gabe gutxienez 3 urte daramatzaten langabeak.
- Bazterketa soziala pairatzen duten langabeak.
- Lantegi-eskola, lanbide-etxe eta enplegu-tailerren programetan sartzen diren langabeak.

**Beraz, egin dena zabor kontratua indartzea izan da,** gazteak ezezik aurreko zerrendan dauden pertsona guztiak ere kontratatu ahal izan daitezten.

**Gogoan izan behar dugu kontratu honek aldi baterako ohiko kontratuek baino eskubide gutxiago ematen dituela.** Hala, kontratu honek ez du langabeziarako kotizatzen, eta, hortaz, bukatzen denean ez du langabezi soldata kobratzeko eskubiderik ematen. Kontratu mota hau duten pertsonen lansariari dagokionez, eta hitzarmen kolektiboak besterik esaten ez badu, lansaria lanbide arteko gutxieneko lansaria izango da, prestakuntza teorikorako gutxienez gordetzen den %15 deskontatuta, hau da, 61.302 pezeta/hilero 2.001. urtean.

## 2.- Lanaldi partzialeko kontratua.

Lanaldi partzialeko kontratuaren definizioa hau da: aplikatzekoa den Hitzarmen Kolektiboan ezarritako lanaldi osoaren edo, horren ezean, legezko gehieneko lanaldi arruntaren %77 baino gutxiagoko lanaldi bat egiteko sinatzen den kontratua.

Erreformatan %77ko muga ezabatzen du, baita hitzarmenean ezarritako lanaldia edo legezko gehieneko lanaldia erreferentziatzen hartzeko beharra ere. **Beraz, lanaldi partzialeko kontratua hau da orain: lanaldi osoko kontratua duen langilearena -"alderagarritzat" jo daitekeen langilearena, alegia- baino laburragoa den lanaldi bat ezartzen duten kontratu guztiak.** "Alderagarritzat" jotzen den lanaldi osoko langilea enpresa berean, lan kontratu mota berberarekin eta antzeko lan bat egiten diharduen langilea da. Erreferentzia hori ez dagoenean soilik hartuko da erreferentziatzen hitzarmen kolektiboaren lanaldia edo -horren ezean- legezko gehieneko lanaldia.

Lanaldi partzialeko kontratuak **bere ordutegia alde aurretik ezagutzeko eskubidea kentzen dio kontratatutako pertsonari**. Hala, orain esaten dena da "kontratuan agertu behar dela zenbat lanordu arrunt kontratatzen diren egunean, astean, hilabetean edo urtean eta nola banatzen diren". Era horretan, lehen derrigorrezkoa zena desagertzen da, hots, "kontratua hilabete, aste eta egunetan konkretatzeko betebeharra eta langilea zein egunetan lan egin beharko zuen zehazteko betebeharra" desagertzen dira. Horrenbestez, **lanaldi partzialeko kontratuak enpresaren esku egotera behartzen du langilea lanaldi errealetik kanpo; horrek garbi adierazten du kontratu horri egozten zaion xedea gezurrezkoa dela, modu horretan oso zaila baita lana familiako eginkizunekin edo ikasketekin benetan bateratzea**.

**Lanaldi partzialeko kontratu mugagabeak ezaugarri berezi bat du, hots, enpresaren beharrengatik baimena ematen dela kontratatutako lanaldia luzatzeko, "ordu osagarrien" bitartez**. Ordu osagarri horiek egiteko beharrezkoa da kontratatutako langilearekin itun bat egitea. Itun hori kontratua sinatzen denean edo geroago egin daiteke, baina idatziz eta eredu ofiziala erabiliz beti ere.

**Erreformak ordu osagarrien araubide juridikoa ere aldatu du, beraien erabilera malgutuz**. Ordu osagarrien "borondatezko" izaerari eutsi zaio. **Erreformak ezabatu egiten du ordu osagarriak egiteko ituna indarrrik gabe uzteko langileak zuen aukera, urtea betetzen denean, eta, hortaz, ituna eginez gero betirako da derrigorrezkoa lanordu horiek egitea**.

**Orain arte, ordu osagarrien gehieneko muga** kontratatutako orduen %15 zen, nahiz eta sektore edo horren azpiko mailako hitzarmenak %30era igo zezakeen ehuneko hori. Orain, berriz, **%60ra** igo daiteke muga hori hitzarmenaren bitartez.

**Ezabatu ere urterako itundu diren ordu osagarriak hiruhilekoen arte proportzionaltasunez -hiruhileko bakoitzean egin daitezkeen- banatzeko beharra ezabatzen da**. Horrenbestez, ordu osagarriak egiteko era aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboak eta ordu osagarrien itunak ezartzen dutena izango da. Lehen bezala, langileak 7 egun aurretik ezagutu behar du ordu osagarriak zer egunetan eta zer ordutan egin behar dituen, hitzarmenak kontraktorik esan ezean.

Kontratua lanaldi partzialekoa dela esateko lehen ezartzen zen muga -osoko lanaldiaren %77ko muga, alegia- desagertzeak zera esan nahi du: kontratatutako orduak gehi ordu osagarriek muga hori gaindi dezaketela orain. Horren eraginez, lanaldi partzialeko kontratu batzuk ia osoko lanaldira irits daitezke ordu osagarriak gehitzen bazaizkie (%99ra, adibidez). Horren berezitasuna da kontratu mota hori ordutegi malgua duela, osoko lanaldikoa ez bezala.

**Lanaldi partzialeko kontratu mugagabea duten pertsonak orain arte zuten aukera bat galtzen dute, hots: ordu osagarrien zati bat euren lanaldi arruntean arian-arian (denborarekin) finkatzeko aukera**.

Beraz, lanaldi partzialeko kontratua izanik ordu osagarri horiek bete behar dituen pertsonari hobera egiteko aukera eragozten dio erreformak: hasieran itundutako lanaldi arrunta luzatzeko aukera kentzen dio, eta, hortaz, bere lanaldia lehendabiziko egunean bezain partziala izango da beti.

Erreforma horren eraginez, lanaldi osokoa baino laburragoa den lanaldi bat egiteko sinatzen den edozein kontratu mugagaberi lehen azaldutako araubide juridikoa ezar dakioko.

### 3.- Etenkako kontratu finkoa.

Bereizkuntza hau egiten da:

- etenkako lan finkoen izaera duten eta beti egun berberetan errepikatzen ez diren lanak.
- beti egun berberetan errepikatzen diren etenkako lanak.

Lehenengo lan mota egiteko etenkako kontratu finkoa egingo da. Bigarren kasuan, berriz, lanaldi partzialko kontratu mugagabearen arauak aplikatuko dira.

### 4 - Merkatuaren gorabeherengatik edo lan pilaketagatik egiten den behin-behineko kontratua.

Legearen arabera, kontratu horien gehieneko iraupena 6 hilabetekoa da, 12 hilabeteko garai baten barnean, arrazoi horiek sortzen diren unetik aurrera kontatuz. Estatu mailako hitzarmen sektorialaren bidez edo -horren ezean- beheragoko mailako hitzarmen sektorialaren bidez 13,5 hilabetera arte luza zitekeen kontratu horren iraupena. **Lan erreformak, berriz, 12 hilabetetan jarri du kontratu horren gehieneko muga.** Neurri horrek ez du inolako eraginkortasunik; izan ere, kontuan hartu behar dugu Euskal Herrian egiten diren behin-behineko kontratuen %80,2 ez dela hiru hilabetera iristen, eta %59 ezta hilabete batera ere.

### 5. - Lan merkatuan integratzeko kontratua.

**Aldi baterako kontratazio mota berri hau Administrazio Publikoan erabiltzeko** sortzen da. Integrazio kontratu horren xedea enplegu eskatzaileak kontratatzea da, "interes orokorra edo soziala duten lan edo zerbitzuak gauzatzeko, bere eskumenean esparruaren barnean, ekimenean parte hartzen duen langabeak bere lan esperientzia eta lan egiteko ahalmena hobe ditzan". Bere helburuetako bat lan esperientzia eskuratzea da, baina, hala eta guztiz ere, ez denez betekizun gehiagorik ezartzen, kontratu mota hori edozein pertsonari egin dakioke, bere esperientzia edozein delarik ere, zeren kontrata daitekeen pertsonari buruz esaten den gauza bakarra "enplegu eskatzailea" izan behar dela baita. Kontratu mota horren bidez kontratatzen diren pertsonak ezin dute gisa bereko kontratu berririk egin izaera horretako aurreko kontratua bukatu eta hiru urte iragan arte. Beste lan batzuen artean, badirudi honelako zereginak soldaduzkako kontzientzi eragozleek egiten zituztenak izan daitezkeela.

**Kontratzen diren pertsonari ez zaizkie aplikatzekoa den hitzarmenaren lansari-baldintzak aplikatuko;** aitzitik, beren-beregi esaten da kontratazio horien lansari-erreferentzia kontratatutako langilearen maila profesionalari dagokion kotizazio taldearen gutxieneko oinarria izango dela. Horrenbestez, lan erreforma horrek "zabor kontratu" mota bat eskaintzen dio Administrazioari, aldi baterako kontratu arruntek baino are eskubide gutxiago dituen aldi baterako kontratu bat, hain zuzen ere.

## 6. - Kontratazio mugagabea sustatzeko kontratua.

1997tik indarrean dagoen kontratu honen ezaugarri nagusia hau da: kaleratze objektibo batetik datorren kaleratze bidegabeen kasuan txikiagoa dela langileak kobratzen duen kalteordaina. Hau da, langilea kaleratzerakoan arrazoi ekonomikoak, teknikoak edo ekoizpenaren alorrekoak adierazi dituen enpresak gutxiago ordaintzen dio kaleratutakoari, kaleratzea legearen kontrakoa dela eta bidegabetzat deklaritzen bada ere. **Kalteordaina 33 eguneko lansaria da, lanean emandako urte bakoitzeko, gehieneko muga 24 hilabeteko lansaria izanik; kontratu mugagabe arruntaren kasuan, berriz, kalteordaina 45 eguneko lansaria zen, lanean emandako urte bakoitzeko, gehieneko muga 42 hilabeteko lansaria izanik.** Kontratu hori honako pertsona hauentzat zen: minusbaliatuentzat, langabezia 12 hilabete baino gehiago eman duten langabeentzat, gehienez 29 urte dituzten enplegu eskatzaileentzat, eta 45 urtetik gorako pertsonentzat. Kontratu horren bidez ez da lortu aldi baterako kontratazioaren tasa jaistera; gainera, kontratazio mota hau hasi zeneetik egin diren kontratu guztien %30 bertan behera utzi omen da.

**Lan erreformaren eraginez, kontratu mugagabe "merke" mota hori talde gehiagori egin dakieke orain.** Talde berri horiek hainbeste direnez, esan daiteke kontratu horrek kontratu mugagabe arrunta ordezkatzeko duela, honezkero ordezkatura ez badago. **Hainbeste dira kontratazio mota horren bidez kontrata daitezkeen pertsonak, non esan baitaiteke langile gehien-gehienak kontratu mugagabe "merke" horren bidez kontrata litezkeela.**

Kontratu hori talde hauei egin dakieke orain, besteak beste:

- a) Ondorengo taldeotako batean sartuta dauden pertsona langabeak.
  - 16 eta 30 urte bitarteko gazteak (bi urte horiek barne).
  - Emakume langabeak, emakumeen presentzia txikia duten lanbide edo zereginetan aritzeko kontratatzen direnean.
  - 45 urtetik gorako pertsonak.
  - Enplegu eskatzaile bezala gutxienez 6 hilabetez erregistratuta egon diren pertsonak.
  - Minusbaliatuak.
  
- b) Aldi baterako kontratua duten langileak, kontratu finko bihurtzen diren prestakuntza-kontratua dutenak barne.

Epaitegiak bidegabetzat jo duen kaleratze objektibo baten bidez kaleratutako pertsona baten lanpostuaren maila edo talde profesional berbera duen lanpostua betetzeko 6 hilabete pasatu behar dira orain, eta gauza bera gertatzen da akordio sindikalik gabeko kaleratze kolektiboen kasuan. Lehengo legedian, aldiz, 12 hilabetekoa zen epe hori.

## 7. - 8 eguneko kalteordaina, aldi baterako kontratua bukatzen denean.

Kalteordain hori ez zaie aplikatuko ez bitarteko izaera duten kontratuei, ez prestakuntza kontratuei eta ezta lan merkatuan integratzera zuzendutako kontratuei ere. Lanean emandako urte bakoitzeko ordaintzen diren 8 egun horiek 0,66 eguneko lansariaren adinako dira hilabete bakoitzeko. Horixe da benetan erabili behar den modulua, aldi baterako kontratuen iraupena zein den ikusirik. Hego Euskal Herrian iraupen mugatu eta ezaguna duten aldi baterako kontratu guztien %99 ez dira 12 hilabete baino luzeagoak. Beraz, neurri horrek ez du inola ere aldi baterako kontratazioa mugatu edo murriztuko.

Kalteordain hori **erreforma indarrean sartzen denetik aurrera -hau da, 01-3-4tik aurrera- egiten diren kontratuei ordainduko zaie**, ez lehenago egindakoei, horietako batzuk erreforma hasi ondoren buka daitezkeen arren.

## 8. - Kontratazioari buruzko beste neurri batzuk

Erreformen agertzen diren beste neurri batzuk formulazioak baino ez dira, euren eraginkortasuna hutsaren hurrengoa delako. Erreforma honekin batera doan "literatura" baino ez dira:

- Sektore edo estatu mailako hitzarmen kolektiboaren bidez edo -horren ezean- beheragoko mailako hitzarmen sektorialetan neurriak hartu ahal izango dira aldi baterako kontratazioa jarraian gehiegi erabili ez dadin.
- Aldi baterako kontratuak dituzten langileek kontratu mugagabea duten langileek dituzten eskubide berberak izango dituzte. Klausula hori erabilgarria izan behar zaigu lansari-eskala bikoitzei aurre egiteko.
- Eskubide edo lan baldintza baterako alde aurretiko antzintasun jakin bat eskatzen denean, berau irizpide berberen arabera zenbatuko da langile guztientzat, beraien kontratu mota edozein delarik ere. Aldi baterako kontratuen iraupena laburra izaten denez edo bata bestearen ostean jarraian egiten direnez, egoera horretan dauden langileek nekez eskura ditzakete antzintasunarekin zerikusia duten eskubideak.
- Enpresak informazioa eman behar die aldi baterako kontratatuei hutsik geratzen diren lanpostuei buruz. Informazio hori enpresa edo lantokian leku egoki baten jarritako iragarki baten bidez jakinaraz daiteke.
- Hitzarmenek neurriak ezarriko dituzte aldi baterako kontratatuek lanbide-prestakuntza iraunkorrean parte hartu ahal izan dezaten.

## 9.- Azpikontratak.

Kontratak dirauen bitartean kontratistek eta azpikontratistek enpresa nagusiaren langileekin egin ditzaketen zorren kasuan -dela lansariari dela gizarte segurantzari lotutako zorrak- enpresa nagusiak hartzen duen erantzukizun solidarioari dagokionez, lehengo muga desagertzen dela aipatu behar da. Orain arte haxe zen enpresa nagusiaren erantzukizun solidario horren muga: bere langile finkoek maila edo lanpostu bereberean arituz gero enpresak hartu beharko lukeena.

Horrez gain, enpresa kontratista eta azpikontratistek idatziz jakinarazi behar diete euren langileei zein enpresarentzat lan egiten ari diren une bakoitzean. Informazio hori zerbitzuen prestazioa hasi baino lehen eman behar da eta honako datu hauek jasoko ditu: enpresa nagusiaren izena, helbidea eta identifikazio fiskaleko zenbakia.

Aurreikusitako azpikontratazioari buruz eman beharreko informazioaz Langileen Estatutuaren 64.1.1. artikulua aipatzen duenaz gain, kontratak erabiltzen dituen honako gai hauen inguruko informazioa eman behar die enpresak ordezkari sindikalei:

- Enpresa kontratista edo azpikontratistaren datuak: izena, helbidea eta identifikazio fiskaleko zenbakia.
- Kontrataren xedea eta iraupena.
- Kontrataren lana non egin behar den.
- Kontratak edo azpikontratak enpresa nagusiaren lantokian zenbat langile izango dituen lanean, baten bat izatekotan.
- Jarduerak koordinatzeko aurreikusi diren neurriak, lan arriskuen prebentzioaren ikuspuntutik.

Kontratistek eta azpikontratistek euren ordezkari sindikalei ere eman behar diete informazio hori, kontratatutako lana hasi baino lehen.

**Lan erreforma honek ez du inolako neurririk hartzen azpikontratetako langileen benetako arazoez.** Ez da ezer esaten azpikontratek lanean sortzen duten ezegonkortasunaz. Izan ere, lan harremana enpresa nagusiarekin kontratatutako lanaren iraupenaren menpe egoten da kasu gehienetan, subrogazio klausula espezifikorik egon ezean. Azpikontratetako langileen lan baldintzak enpresa nagusiko langileenak baino txarragoak izaten dira, baina ez da ezer proposatzen egoera horri aurre egiteko.

## 10. - Kontratua arrazoi objektiboengatik bukatzeko arrazoi berria, Langileen Estatutuaren 52. artikuluan xedatutakoa baliatuz.

Langileen Estatutuaren 52. artikulua lan harremana bukatutzat emateko onartzen dituen arrazoiei beste bat gehitzen zaie, kaleratze objektiboko kasu berri bat alegia:

Zuzkidura ekonomiko egonkorrik ez duten eta urteko aurrekontuetatik esleitutako diru-kopuruen bidez finantzatzen diren plan eta programa publikoak egiteko sinatzen diren kontratu mugagabeen kasuan, lanpostuari eusteko behar den aurrekontua nahikoa ez denean bukatutzat eman daiteke kontratua".

"Programa publikoak" eta "urteko aurrekontuetatik esleitutako diru-kopuruak" esamoldeak erabiltzen direnez, badirudi **arrazoi horrengatik langileak kalera ditzakeena Administrazioa dela; hala eta guztiz ere, hori ez denez argi eta garbi azaltzen, badirudi Administrazioaren kontratak eta azpikontratak ere arrazoi horretaz balia litezkeela langileak kaleratzeko.**

## 11.- Lan egiteko gehieneko adina - Erretiroa.

Derrigorrezko erretiroa enplegu politika gauzatzeko tresnatzat hartzen zuen L.E.aren hamargarren xedapen gehigarria indarrik gabe uzten da. Beraz, negoziazio kolektiboan ere ezin da erretiroaren inguruko itunik egin erretiroa borondatezkoa ez bada. Horrenbestez, 65 urte bete ondoren lanean jarraitzeko aukera sortzen da.

## 12.- Ondorioa.

Aurrekoaren ondorioz zera esan daiteke erreforma honi buruz: aurreko erreformek bezala ez duela enpleguaren sorrera bultzatuko; egingo duena enpleguaren kalitatea areago hondatzea izango da, ezegonkorrago bihurtuz.

Lan erreforma hau beste lan erreforma sakonago baten atari gisa iragarri da; bigarren erreforma horrek eragina izan lezake sindikalismoarentzat funtsezkoa den tresna batean: negoziazio kolektiboan, alegia. Iragarri den erreforma berri horren ardatza negoziazio kolektiboa zentralizatzea izango omen da. Alde horretatik, estatu mailako hitzarmen kolektiboak bultzatuko dira, langileen lan baldintzak hobetzeko tresna gisa duen balioa indargabetzeaz batera.

Egoera horren aurrean garbi dago zein den LAB sindikatuaren apustua: ezinbestekoa dela lan harremanen euskal esparrua ahalik eta arinen sortzea. Beharrezkoa da legeak egiteko eskumena duen euskal esparru bat eraikitzea, beraren bidez gaurko koordenadetatik guztiz urruntzen den bestelako enplegu-politika propio bat eratzeko; horren bitartez, euskal sindikalismoaren ahalmena eta lan merkatuaren egoera dela-eta euskal langileok patronalari eta euskal administrazioei eskatzen dizkiegun erantzukizunak ez dira gobernu eta patronal arrotzen menpe geratuko, zeren eta horiek, gure ordezkari zilegiak ez izateaz gain, eskaintzen diguten alternatiba bakarra langileen kaleratzea merketzea eta lanaren egonkortasuna hondatzea baita.

Gaurko egoerak euskal langile klasearen konpromiso aktiboa eskatzen du. Gure erronka bakarra ez da etengabeko erreformei eta gure eskubideen aurkako erasoei erantzutea, zeren horrez gain iritsi baita Euskal Herrian lan eta gizarte egitura propio bat eraikitzeko, euskal gizartetik datozen erabakiak eta gehiengo sindikalak euskal enpresariekin eta instituzioekin hartzen dituen akordioak oinarri bakartzat harturik, hau da, kanpotik ezartzen dizkiguten mugak onartu gabe.