

Lan araudiaren erreforma: prozesu ideologiko bat

IRURZUN, Koldo

Gizarte-graduatu Eskolako irakaslea, EHU
Gizarte-Graduatuen Unibertsitate Eskola
Sarriena auzoa, z/g.
48940 Leioa

BIBLID [1137-1951 (1996), 0; 68-74]

Sarrera

Azken urte hauetan gobernuaren helburu ekonomiko nagusia errekonferazio ekonomiko lortzea izan da, eta horretarako giltza konpetitibitate maila mantentzean datzala azaldu duten aldi berean, ekonomiaren indartze hori merkatu librearen eta arlo pribatuko agente ekonomikoen eskutik etorriko zela adierazi dute behin eta berriz. Ingurune honetan, eta aipatu helburua lortze asmoz hartutako erabaki ekonomikoak, bi ardatz nagusi hauetatik zuzendu dira: batetik gizarte-gastua murriztuz baliabideak arlo publikotik pribatura desbideratzea, azken hau izango delakoan ekonomiaren dinamizatzailer, eta bestetik eskulan faktorea produkzio beharkizunetara, egokitzea, horretarako lan-araudia erreformatuz.

Ondorengo lerroetan gizarte-lan araudiak jasandako erreforma prozesuan zehar izandako eraldaketa nagusiei begirada bat ematen zaie. Eta erreforma prozesu bat dela diot, ikusiko den bezala aldaketa nagusiak 1994an indarrean jarri ziren arren, lehenago ere izan zirelako, eta ondorenekoei buruzko gogoeta irekia dagoelako.

Prozesuaren mugarrak

1. 32/1984 Legea, Langileen Estatutuaren (aurrerantz LE) hainbat artikulua aldatzen dituena.

Ohizkoan, enpresa eta langilearen arteko harremanaren iraunaldia epe mugaturik gabekoa

zen, eta ondorioz araudiak erregulatutako lan-harreman eredu arrunta kontratu finkoa edo mugagabea zen, salbu LEan araututako salbuespen berezi batzuetan¹. Hauetan posible zen iraunaldi mugatuko kontratua sinatzea, baina beti ere, legeak aurreikusitako zio edo kausa bereziak gertatuz gero. Beraz, denbora mugaturako kontratatu ahal izateko oinarritzko baldintza, kausa edo zio berezia sortzea zen.

32/84 Legearen berrikuntza, enplegua sustatzeko kausarik gabeko denbora mugatuko kontratu mota berri bat arautzeko Gobernuari baimena ematea da². Zioen desagertze honen helburua, langabezi estatistiken gorakada nabarmen baten kontestuan, enplegua sortzea da, eta gobernuarentzat horretarako giltza enpresei kontratatzeke eta harremana eteteko bide malguagoak ematea da.

Lege honekin hasten da, beraz, (nahiz eta aurrerago pauso berriak emango diren zentzu berean) ordurarte kontratatzeke eredu arrunta izan zenaren beheakada, hau da, iraunaldi mugagabeko kontratuaren gainbehera, eta honekin batera aldaketa sakona hasten da lan-harremanen eta gizarte egituraren baitan, enplegu egonkorraren gizarretik enplegu iragan-korraren gizartera bideratzen baikara, horrek dakartzan ondorio sakonekin.

2. 26/1985 Legeak eta berau garatzen duen erreglamenduak, 1799/1985 Errege-Dekretuak, jubilazioko prestazioak jasotzeko baldintzak aldatzen dituzte, ukanbehar zorrotzagoak eskatuz³. Legearen baldintzak beteko ez dituen

1. 1980. urteko LE ko 15. artikulua onesten du iraunaldi mugatuko kontratuak egitea ondorengo kasuetan: 1-Obra edo zerbitzu zehatz bat egiteko 2-Merkatuaren egoerak, lan pilaketak edo gehiegizko eskariek hori eskatuko balute 3-Lanpostua gordetzeko eskubidea duten langileak ordeztu behar direnean 4-Iharduera berri bat merkaturatzean.
2. Baimen hau erabiliz, Gobernuak 1989/84ko Errege-Dekretua eman zuen, enplegua sustatzeko neurri bezala kontratu mugatu berriak arautuz, hain zuzen, gehienez 3 urteko iraunaldia eta gutxienez 6 hilabetekoa zutenak.
3. Prestazio hau jasotzeko eskubidea sortu dadin kotizatu beharreko gutxieneko epea 10 urtetik 15era igotzen da eta gainera horietatik gutxienez 2 urte eskubidea sortu aurreko azkeneko 8 urteren bamean kotizatu beharko dira.

