

# Lan-merkatuaren erreforma (35/2010 Legea, irailak 17koa)

(The Labour Market Reform (Law 35/2010 of 17<sup>th</sup> September))

BENGOETXEA ALKORTA, Aitor

Euskal Herriko Unibertsitatea  
Zuzenbide Fakultatea  
Enpresa Zuzenbidea Saila  
Manuel Lardizabal, 2  
20018 Donostia  
aitor.bengoetxea@ehu.es

BIBLID [1137-1951 (2010), 20; 125-129]

Sarrera eguna: 2010.11.02  
Onarpen eguna: 2010.12.15

**2**008n hasitako krisi finantzarioaren ondorioz, Espainiar Estatuan, langabezia izugarri igo da populazio aktiboaren % 20a gaindituz. Egoera horri aurre egiteko, lan-merkatua erreformatzeko 35/2010 legea indarrean jarri da eta, zioen azalpenari erreparatuz gero, lau xede zehatz bilatzen dira: enplegu egonkorra; barruko malgutasuna; enpleguaren sustapena; eta lan-bitartekotza hobetzea. Legeak aipaturiko helburuetaz haratago, kronika honetan neurri berrien azterketa kritikoa egiten da, lan merkatuan ustez edukiko duten eragina aztertuz.

**Giltza-Hitzak:** Langabezia. Lan-merkatua. Enplegu egonkorra. Enplegu sustapena. Lan-bitartekotza. Malgutasuna.

**a** consecuencia de la crisis financiera que comenzó en 2008, la tasa de paro se ha incrementado significativamente en el Estado español y se sitúa ya por encima del 20% de la población activa. Para hacer frente a dicha situación ha entrado en vigor la Ley 35/2010 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, la cual establece los siguientes objetos en la exposición de los motivos: empleo estable; flexibilidad interna; fomento del empleo; y mejora de la mediación laboral. En esta crónica, más allá de los objetos mencionados, se realiza un análisis crítico de las nuevas medidas y se analiza el impacto que pudieran tener en el mercado de trabajo.

**Palabras Clave:** Paro. Mercado de trabajo. Empleo estable. Fomento del empleo. Mediación laboral. Flexibilidad.

**S**uite à la crise financière qui a commencé en 2008, le taux de chômage a augmenté de façon importante dans l'État espagnol et est maintenant supérieur à 20 % de la population active. Pour faire face à cette situation, la Loi 35/2010 des mesures urgentes pour la réforme du marché du travail est entrée en vigueur, laquelle établit les objets suivants dans l'exposition des motifs : emploi stable ; flexibilité interne ; développement de l'emploi et amélioration de la médiation laborale. Dans cette chronique, au-delà des objets mentionnés, il s'agit de faire une analyse critique des nouvelles mesures et de l'impact qu'elles pourraient avoir sur le marché du travail.

**Mots-Clés :** Chômage. Marché du travail. Emploi stable. Développement de l'emploi. Médiation laborale. Flexibilité.

- 
1. **Enplegu egonkorra.**
  2. **Barruko malgutasuna.**
  3. **Enpleguaren sustapena.**
  4. **Lan-bitartekotza.**
  5. **Balorazio orokorra.**
- 

Espainiar Estatua txapelduna da Europar Batasunako langabezia-tasan<sup>1</sup>. Egoeraren larritasunak bultzatuta, Espainiako Gobernuak lan-merkatuaren erreforma eragin du, 35/2010, irailak 17ko legearen bitartez. Zioen azalpenari erreparatuz gero, legearen helburu nagusiak enplegua sortzea eta ekonomia-erproduktibitatea handitzea dira. Horretarako, lau xede zehatz bilatzen ditu legeak, bakoitzari kapitulu bat dedikatuz: enplegu egonkorra (aldi baterako kontratazioa murriztuz eta kontratazio mugagabea sustatuz); barruko malgutasuna (kaleratzei alternatiba gisa); enpleguaren sustapena (batez ere zailtasun gehienak dituzten langabetu, gazte, emakume, eta helduena); lan-bitartekotza hobetzea (aldaketak enplegatze-agentzien eta aldi baterako laneko enpresen araubide juridikoan). Ikus ditzagun berrikuntzak.

## 1. Enplegu egonkorra

Obra edo zerbitzu zehatzeko kontratuak orain arte ez zuen epemugarik, iraupena egin beharreko lanaren arabera zelako. Horren ondorioz, abusu nabarmena egon da kontratu horren erabileran, denbora luzea eta iraungitze erraza uztartzen zituelako. Orain, obrako kontratuak gehienez hiru urte iraun ditzake (sektoreko hitzarmen kolektibo bitartez beste urte batez luza daiteke), eta, muga hori gaindituz gero, kontratua mugagabe bihurtzen da.

Kontratuen kateatzearen inguruan, mantentzen da lehen zegoen erregelak; ezin direla langile baten aldi baterako kontratuak kateatu, lanpostu berean, 24 hilabetetik gora, 30 hilabeteko epean, eta hori gertatzekotan, kontratua mugagabe bihurtzen dela. Orain, erregela horrek bere esparrua hedatu du, hiru

egoera berri barneratuz: enpresa-taldeak, enpresen arteko subrogazioa, eta lanpostu aldaketak.

Aldi baterako kontratuak egitera desanimatzeko, amaitzen direnean, enpresak ordaindu beharreko kalte-ordainak handitu dira. Lehen, lan urte bakoitzeko 8 egunekoak ziren eta, aurrerantzean, 12 egunekoak izango dira<sup>2</sup>.

Enpresaren egoeraren arabera kaleratzeetan, arrazoi ekonomiko, tekniko, antolakuntzako, edo ekoizpenekoagatik (langileen estatutuko 52 c)-ko kaleratze objektiboa eta kaleratze kolektiboa), aldaketa egon da kaleratzearen legezko arrazoiaren inguruan. Azpimarratu behar da, arrazoi ekonomikoak direla eta, orain arte galerak modu jarraian eduki behar zirela, Auzitegi Gorenaren jurisprudentziaren arabera<sup>3</sup>, eta, aldaketaren ondorioz, “kaleratze prebentiboa” legeztatzen da, *aurreikusitako galerak* onartzerakoan. Arrazoi tekniko, antolakuntzako, edo ekoizpenekoan kasuan, berrikuntza nagusia, baita ere, “kaleratze prebentiboa”n datza, *bilakaera negatiboa aurreikusten* denean.

Kaleratze kolektiboaren prozeduran aldaketak daude, prozesua arindu eta erraztearren<sup>4</sup>. Kaleratzearen ondorio sozialak leuntzeko, *gizarte laguntzarako plana* egin behar da<sup>5</sup>.

Kaleratze objektiboan hainbat berrikuntza daude, guztiak ere errazte aldera. Aurreabisua 15 eguneko izango da (lehen, 30). Kaleratzeak forma akatsak baldin baditu, bidegabea izango da (lehen, nulua zen)<sup>6</sup>. Absentismoak kaleratzea justifikatzeko, lehen plantillaren %5a eskatzen zen; orain, %2,5a.

Kontratu finkoak amaitzeagatik, kaleratze objektibo zein kolektiboetan, lan urte bakoitzeko 20 eguneko kalte-ordaina dela eta, kontratuak urtebetetik gora iraun badu<sup>7</sup>, enpresak 12 egun ordainduko ditu, eta Soldatak Bermatzeko Funtzak (FOGASA), gainerako 8ak. Banaketa

- 
1. Lerro hauek idazteko unean, Eurostat estatistika erakunde ofizialak adierazten digu, 2010eko abuztuko datuak emanez, lan bila eta lanik gabe daudenak populazio aktiboaren %20.5era heldu direla (2010ean zehar etengabeko gorakada erakutsiz), Batasunako batz bestekoa (27 Estatu kideena) %9.6koa den bitartean. Datu aski esanguratsuak, ez bairik gabe.
  2. Aplikazio gradualak ezarri du legeak; 2011tik 2015era, urtero lan urte bakoitzeko egun bat gehiago ordainduko da, honela, 8tik 12ra heldu arte.
  3. Auzitegi Gorenaren Epaiak 29-9-08, Ar. 5536; 11-6-08, Ar. 3468.
  4. Enpresak egin beharreko kontsultak direla eta, ez badaude langileen legezko ordezkariak (langileen delegatuak), Langileen Estatutuko 41.4 artikulua dioena egingo da: langileek hiru ordezkari *ad hoc* hautatuko dituzte, edo bestela sektoreko sindikatu nagusiek egingo dute hiruen hautaketa hori. Kontsulta prozesua edozein unean eten eta, bere ordez, bitartekotza edo arbitrajea erabiltzea erabaki daiteke. Enplegua erregulatzeko espedientea 7 egunetan ebatziko du lan-agintaritzak (lehen, 15).
  5. Bertan neurri desberdinak jasoko dira, hala nola kaleratutako langileak birkolokatzeko, edota lanbide heziketako planak, langileen enplegarritasuna hobetzeko.
  6. Formako betekizunak: kaleratzearen arrazoiak jasotzen duen idazkia; kalte-ordaina (20 egun lan urte bakoitzeko); eta 15 eguneko aurreabisua. Gainera, kalte-ordain kopurua kalkulatzeko egindako akatsa konponduz gero, edo aurreabisua eman gabeko egunei dagokien kalte-ordaina ordainduz gero, kaleratzea bidezkoa izango da.
  7. Kontratu mugagabeak ez badu urtebete iraun, kalte-ordain osoa enpresaren kontura izango da.

honek iraungo du legeak aurreikusitako *Kapitalizazio-Funts* berria indarrean sartu arte<sup>8</sup>.

Kontratazio mugagabea sustatzeko kontratua egin ahal izateko kolektibo berriak baneratu ditu legeak<sup>9</sup>. Kasu deigarriena da enplegu zerbitzuetan hilabete inskribatuta daramaten langabetuena (lehen, 6 hilabete). Gaur egun dagoen langabezia tasarekin ez da batere zaila hilabetez desenpleguan egotea, beraz, aukera honek, *de facto*, kontratazio mugagabea sustatzeko kontratua erabiltzeko aukera ia unibertsalizatzen du<sup>10</sup>.

## 2. Barruko malgutasuna

Legearen apustua da barruko malgutasunaren alde (malgutasuna lan-baldintzetan), erabilia izan dadin, alternatiba gisa, kanpoko malgutasunaren ordez (kaleratzeak).

Ildo horretatik, lan-baldintzen funtsezko aldaketak eta lantoki aldaketak erraztu eta arintzeko, prozeduretan berrikuntzak daude<sup>11</sup>. Gainera, kaleratzearen inguruan gorago ikusi dugun moduan, orain aukera irekitzen da *aldaketa prebentiboak* egiteko, enpresaren bilakaera negatiboa aurreikusten denean, edota perspektibak hobegotzeko. Bestalde estatutuko hitzarmen kolektiboetan jasotako baldintzak aldatzea errazten da<sup>12</sup>.

Enpresa egoera ekonomiko negatiboan dagoenerako, barne malgutasuneko neurri gisa, lehen ere aurreikusten zen enpresa batean ez aplikatzea sektoreko hitzarmenak ezarritako soldatak. Orain, aukera hori errazten da. Berrito ere, ez-aplikatze prebentiboa legeztatzen da, enpresaren *perspektiba ekonomikoak kaltetuak suertatu daitezkeenean*, hitzarmeneko soldatak ordainduz gero<sup>13</sup>.

Enpresan sektoreko hitzarmenak ezarritako soldatak ez ordaintzea erabakitzen bada, akordio horretan adostu behar da langileek jasoko duten soldata zehatza eta, aukeran, programazio bat, egoera ekonomikoa hobegotu ahala, hitzarmeneko soldatarantz jotzeko. Akordio horrek gehienez hiru urte iraungo ditu, eta inoiz ez aplikatzen ari ez den hitzarmenaz haratago.

Hitzarmen kolektibo guztietan, gutxieneko eduki gisa, aurreikusi behar dira blokeoak gainditzeko bideak, hitzarmen kolektiboetako baldintzak aldatu nahi direnean (lan baldintzen funtsezko aldaketan), edo soldatari buruz diotena ez aplikatu (sektoreko hitzarmenaren ez-aplikazioa enpresan).

Bestalde, enplegua erregulatzeko espedienteetan, barruko malgutasuna bultzatu nahian, legeak nahi du gehiago erabiltzea geldiera eta lanaldi murrizketako aukerak, kaleratzeen ordez<sup>14</sup>. Bereziki lanaldi murrizketa bultzatu nahi da<sup>15</sup>. Lehen, lanaldi murrizketa izateko gutxienez 1/3ko murrizketa behar zen, orain, asko malgotu da, %10-%70eko tartea eskaintzen baitu legeak<sup>16</sup>.

8. Kapitalizazio-Funtsa Austriako sisteman inspiratzen da. 2012 urte hasierarako abian egotea eskatzen du legeak. Oraindik guztiz diseinatu gabe badago ere, legeko aurreikuspenak dira langileen bizitza laboral osoan zehar ekarpenak egongo direla; enpresek kotizatzen dutenaren kopurua ez dela handituko; enpresek ordaindu beharreko kalte-ordainak funtsera egiten dituzten ekarpenen neurrian murriztuko direla; eta langileek funtseko dirua baliatu ahal izango dutela ondoko kasuetan: kaleratzea, mugigarritasun geografikoa, lanbide prestakuntza, erretiroa.
9. Emakumeak (erdi osteko 2 urteetan, bost urtez ez aktibo egon ondoren, edo genero biolentziako biktima izanez gero); enplegu zerbitzuetan hilabete inskribatuta daramaten langabetuak; azken bi urteetan aldirerako kontratuekin aritu diren langileak; edo beste enpresa batean kontratu finkoa amaitu zaienak.
10. Uste izatekoa da neurri honek, kontratu ustez berezia eta kolektibo jakinei zuzendua desnaturalizatuz, ondorio perbertsoa edukiko duela aurrerantzean: kontratu mugagabe arruntak egin beharrean kontratazio mugagabea sustatzeko kontratuak egitea (kalte-ordain merkeagoa, 33 eguneko lan urte bakoitzeko, 45 izan beharrean).
11. Kontsulta garaia gehienez 15 eguneko da (lehen, gutxienez 15); enpresan langileen legeko ordezkariak ez badaude, hiru ordezkari hautatuko dituzte langileek edo sektoreko sindikatu nagusiek; kontsulta prozesua edozein unean eten eta, bere ordez, bitartekotza edo arbitrajea erabiltzea erabaki daiteke; kontsulta garaian akordioa egonez gero, uste izango da legeko arazoak daudela funtsezko aldaketarako, eta soilik aurkatu ahal izango da dolu, iruzur, bortxa, edo eskubide-abusuagatik.
12. Langileen legeko ordezkariak egon ezean, 41.4 artikulua aplikatuz *ad hoc* hautaturiko hiru ordezkari onar dezakete aldaketa, eta nahikoa da, ondoren, aldaturiko hitzarmen kolektiboko batzorde parekideari aldaketa jakinaraztearekin. Gainera, lanbidearteko akordioek (Langileen Estatutuko 83. art.), aurreikusi behar dituzte blokeo egoerak gainditzeko bideak, tartean, arbitrajea. Lehen, 39. art.ko esparrua gainditzen zuten funtzio aldaketak ezin ziren aldatu, orain bai.
13. Ez-aplikatzea negoziatze dezaizko enpresako hitzarmena negoziatzeko legitimatuak, eta baita ere 41.4 art.aren arabera hiru ordezkariak (lehen, aukera hori sektoreko hitzarmenak aurreikusi behar zuen, edo, halakorik ezean, enpresako akordio bitartez egin behar zen eta, akordiorik ez bazen lortzen, hitzarmeneko batzorde parekideak erabakitzen zuen). Gorago ikusitako prozedura berrikuntzak errepikatzen dira ez-aplikatze kasuetan: akordioa egonez gero, uste izango da legeko arazoak daudela, eta soilik aurkatu ahal izango da dolu, iruzur, bortxa, edo eskubide-abusuagatik; batzorde parekideari ez-aplikatzea jakinarazi behar zaio; lanbidearteko akordioek aurreikusi behar dituzte blokeo egoerak gainditzeko bideak, tartean, arbitrajea.
14. Hobarri berriak daude gizarte segurantzako kuotetan, %50-%80 bitartekoak, kaleratzeoak ez diren enplegua erregulatzeko espedienteetan, adostutakoak baldin badira, eta eragindako langileen aldeko neurri sozialak hartzen direnean, hala nola, lanbide-prestakuntza edo lana eta familia uztartzeko neurriak. Baita ere, prestakuntza ekimenak egon behar dira espediente horietan, langileen enplegarritasuna hobetzeko. Gainera, hasieran kaleratzeko ez zen espediente kaleratzekoan amaituz gero, kontsumituriko langabezia prestazioak berrituko dira 180 egun arte (lehen, 120 egun).
15. Bizi dugun krisi ekonomikoaren aurrean, Alemaniak nabarmen jo du lanaldi murrizketaren alde, *kurzarbeit* formula erabiliz, ahal dela kaleratzeak ekidin nahian, emaitza onekin.
16. Lanaldi murrizketa egoeran kontsumitzen diren langabezia-prestazioen zenbaketa orduka egingo da, ez egunen arabera, eta kontsumitutako portzentaia baimenduriko murrizketaren parekoa izango da.

### 3. Enpleguaren sustapena

Alde batetik, legeak hobariak ezartzen ditu, hiru urtez, kontratu mugagabeak egiteagatik ondoko kolektiboekin: 16 eta 30 urte bitarteko gazteak<sup>17</sup>; 45 urtetik gorakoak<sup>18</sup>; kontratu hezitzaileak, errelebo kontratua eta ordeko kontratua<sup>19</sup>. Hobaria jaso duen kontratazioaren bitartez, ezinbestekoa da enpresako enplegu finkoaren maila igotzea, eta hobaria indarrean dagoen bitartean, maila hori mantendu behar da. Kaleratzeengatik<sup>20</sup>, enplegu finkoaren maila jaitsiz gero, bi hilabeteko epean sortutako hutsunea kontratazio berriekin estali beharko da, bestela, hobariaren diru-kopurua bueltatu beharko du enpresak.

Zehazki gazteen enplegua sustatzeko, aldaketak eta hobariak egon dira kontratu hezitzaileetan. Formaziorako kontratuan, enplegu zerbitzu publikoan inskribatuta dauden gazte langabetuak kontratatzeagatik, %100eko hobaria dago gizarte segurantzako kuotetan. Gainera, hainbat neurri berri daude formaziorako kontratuak egitea sustatzeko<sup>21</sup>. Kontratuak praktikan egitea sustatzeko, hainbat neurri daude ere<sup>22</sup>.

### 4. Lan-bitartekotza

Enplegatze agentzien inguruan, beren jarduera esparrua zabaltzen da, berrikuntza nagusia da irabazi asmokoak onartzen direla, betiere doan izanik langabetu eta langileentzat. Agentzia hauek publiko zein pribatuak izan daitezke, irabazi asmoz edo irabazi asmorik gabe jardun dezakete, eta, lan-bitartekotzaz gain (kaleratze kolektiboetako langabetuen berkolokazioa barne), langileak informatu,

orientatu, edota hautatu ditzakete. Dagokion enplegu zerbitzu publikoarekin (estatukoa edo autonomikoa) lankidetzaz hitzarmena egin dezakete, edo modu autonomoan jardun, betiere enplegu zerbitzu publikoaren kontrolpean eta berarekin koordinatuta.

Aldi baterako laneko enpresen (ABLE) kasuan ere, berrikuntzaren ildoak beren jarduera esparrua zabaltzea da. ABLE bitartez langileak kontratatze sistemak, lan arriskutsuak egiteko, aldatu da. Legez kasu gutxi batzuk debekatzen dira<sup>23</sup>, eta hortik aurrera, negozioazio kolektiboaren esku uzten da mugak ezartzeko aukera, lanpostu edo zeregin zehatzetarako, eta hitzarmenean muga justifikatzen duen txostena jasoz, langileekiko arriskua dela eta<sup>24</sup>. Sektore publikoan, desagertzen dira zeuden mugak, orain, mugak egotekotan, interes orokorrak justifikatuta egon beharko dira, funtsean ABLEko langileak babesteko<sup>25</sup>. ABLEko langileek enpresa erabiltzaileko langileen *funtsezko enplegu eta lan-baldintza berdina* edukiko dituzte (lehen, bakarrik soldatan zegoen bermatuta berdintasuna)<sup>26</sup>. Bestalde, enpresa erabiltzaileak ordeko erantzukizuna edukiko du kontratua amaitzeagatik kalte-ordainaren gain.

### 5. Balorazio orokorra

Berrikuntzak ikusita, nekez pentsa daiteke aipaturiko helburuak lortzeko balioko dutela: enplegua sortzea eta ekonomiaren produktibitatea handitzea.

Aldi baterako kontratazioa mugatzeko neurriak direla eta, eragin positibo mugatua espero daiteke<sup>27</sup>. Kaleratzea erraztuz kontratazio finkoa suspertuko dela pentsatzea gehitxo dirudi<sup>28</sup>.

17. Azken 18 hilabeteetan enplegu zerbitzu publikoan 12 hilabetez inskribaturik egon direnak, derrigorrezko hezkuntza edo titulazio profesionalik gabekoak. Gizonak kontratatzeagatik, 800 euro urtero; emakumeak kontratatuz gero, 1000 euro.
18. Azken 18 hilabeteetan enplegu zerbitzu publikoan 12 hilabetez inskribaturik egon direnak. Gizonak, 1200 euro urtero; emakumeak, 1400 euro.
19. Gizonak, 500 euro urtero; emakumeak, 700 euro.
20. Bidezko kaleratze diziplinarioak ezik.
21. Malgutasuna gehieneko adinean; kontratuaren iraupena eteten da langilea aldi baterako ezintasun egoeran, edo amatasun, aitatasun, arriskua haurdunaldian edo edoskitze egoeretan baldin badago; formazio teorikoa bultzatzen da, Administrazioaren laguntzarekin; kontratuko bigarren urtean, langileak lanbidearteko gutxienezko soldata osoa bermatuta dauka, eta ez soilik lanorduen araberakoa, orain arte bezala; langabeziagatik babesa, orain arte ez zegoena, dute orain formaziorako kontratuak.
22. Kontratua egiteko, tituluetaz gain, profesionaltasun ziurtagiria onartzen da. Kontratua titulua lortu osteko 5 urteetan egin daiteke (lehen, 4) eta desgaitasunak dituzten pertsonak, 7 urte; kontratuaren iraupena, gehienez 2 urte enpresa eta lanpostu berean, nahiz eta titulu desberdinagatik izan; gradua, masterra eta doktoretza titulu desberdin kontsideratuko dira, hasieratik gorako titulua ez badu langileak; ezin da ontzat hartu profesionaltasun ziurtagiria, kontratatze, enpresa berean egindako formaziorako kontratutik eratorria bada; kontratuaren iraupena eteten da langilea aldi baterako ezintasun egoeran, edo amatasun, aitatasun, arriskua haurdunaldian edo edoskitze egoeretan baldin badago.
23. Tartean erradiazioak ionizagarriak, minbizia eragiten duten agenteak, edota agente biologikoak daudenean.
24. Hainbat jarduera ekonomikotan ezar daitezke mugak: eraikuntza, meatzaritza; lehergaiak, etab.
25. Espresuki argitzen da, noski, ABLE bitartez ezin direla langileak kontratatu funtzionario publikoei gordetako zereginak egiteko.
26. Hala nola, lanaldia; oporrak; haurdunaldiaren babesa; lanbide prestakuntza; bete gabeko postuak betetzea; edota diskriminazio eza.
27. Obra zehatzeko kontratuan epemuga jartzea positiboa da, baina hiru urteko muga betetzear dagoenean, arrisku nabarmena dago langile asko, finko bihurtu beharrean, kalera joateko. Kalte-ordainaren kopurua lan urte bakoitzeko 8 egunetik 12ra pasatzea, iraupen laburreko kontratuetan, ez da aldaketa garrantzitsua.
28. Kaleratze prebentiboarekin, kaleratzeak suspertzeko aukera irekitzen da.

Barruko malgutasunaren alde egitea (lan-baldintzetan), kaleratzeekiko alternatiba gisa, txalogarria litzateke. Baina erreformak kaleratzea ez du zailtzen, erraztu baizik, eta orduan malgutasuna bikoitza da: kaleratzeko, eta lan-baldintzak aldatzeko<sup>29</sup>. Enplegua erregulatzeko espedienteetan, lanaldi murrizketaren alde jotzea positiboa da, ikusi beharko da neurrien eragina<sup>30</sup>, kontuan hartuta kaleratze espedientearen erraztu dela ere (kaleratze prebentiboa eta prozedura arindu).

Enplegua sustatzeko neurrietan ez dago berrikuntza handirik; hobariak berriro ere. Ezin da espero emaitza ikusgarririk. Kontratu hezitzaileak bultzatuz, langabetu gazteen enplegatzea sustatu bai, baina esku lan merke gisa.

Enplegatze-agentzien esparrua zabalduta, bitartekotza neurri batean pribatizatu eta merkantilizatzen da, eta bitartekotza hobetzearen emaitzak ikusteke daude. ABLEen kasuan, esparrua hedatzean indarra irabaziko dute, eta positiboa da beren langileei bermatzea enpresa erabiltzaileko langileen funtsezko enplegu eta lan-baldintzak.

29. Barruko malgutasuna indartzen da, ikusi dugun moduan, aldaketa prebentiboarekin (hitzarmeneko baldintzak aldatzeko aukera barne), eta sektoreko hitzarmenak bermatutako soldatak ordaintzeko aukera zabalduz.

30. Hobariak kotizazioetan, prestakuntza ekimenak langileentzat, langabezia prestazioen berrikuntza.