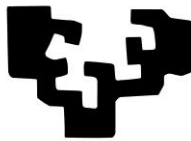


eman ta zabal zazu



Universidad  
del País Vasco

Euskal Herriko  
Unibertsitatea

# Lanaldiaren murrizketa: langabezia gutxitzeko tresna

---

Gradu amierako lana

EGILEA: Peru Domínguez Olabide

ZUZENDARIA: Jose Mari Zendoia Sainz

EKONOMIA ETA ENPRESA FAKULTATEA, DONOSTIAKO ATALA

**ENPRESEN ADMINISTRAZIO ETA ZUZENDARITZAKO GRADUA**

2016ko Ekaina



# AURKIBIDEA

0. SARRERA.....	6
1. I. ATALA: Lanaldia murrizteko dauden ideien analisi eta azalpena.....	9
1.1 Kapituluua: Lan merkatuaren egungo egoera: lan merkatua zehazten duten aldagaien analisia.....	10
1. Sarrera .....	11
2. Aldagaien analisia.....	11
2.1 Jarduera-Tasa .....	11
2.2 Biztanleria Ez-Aktiboa.....	12
2.3 Enplegua.....	16
2.3.1 Enplegu motak.....	16
2.3.1.1 Aparteko Orduak .....	18
2.3.1.2 Merkatuz kanpoko lana .....	19
1.2 Kapituluua: Langabeziaren arazoa: Fenomenoaren analisia iraupenaren ikuspuntutik.....	22
1.Sarrera.....	23
2. Lanaldiaren iraupenaren eboluzio historikoa .....	23
3. Langabezia: Fenomeno koiunturala ala estrukturala? .....	25
3.1 Produktibitate, lana eta ekoizpenaren arteko erlazioa .....	26
3.1.1 Ekoizpena .....	26
3.1.2 Produktibitatea .....	27
3.1.3 Lana.....	28
3.1.4 Hainbat Ondorio.....	30
3.2 Langabeziaren Arazoa kudeatzeko 3 aukerak .....	30
3.2.1 Ekoizpena handitu .....	31
3.2.2 Produktibitatea murriztu.....	32
3.2.3 Lan alorreko estrategia ezberdinak erabiliz langabezia eragiten duten desorekak murriztea .....	33
1.3. Kapituluua: Lanaren banaketa: lanaldiaren murrizketa bitartez .....	35
1.Sarrera.....	36
2. Lanaldiaren murrizketak planteatutako arazoak .....	37
2.1 Produktibitatea .....	37
2.2 Lan Merkatua .....	38
2.3 Enpresarientzako kostua .....	39
2.4 Langileentzako kostua.....	40
3. Lanaren banaketarako lanaldiaren murrizketa proposamenak egungo testuinguruan .	41

3.1 Lanaldiaren murrizketa "defentsiboa" .....	41
3.2 Txandakako lana .....	42
4. Bigarren Txekea .....	45
4.1 Sarrera .....	45
4.2 Ezaugarriak.....	46
4.3 Aplikagarritasuna .....	47
4.4 Finantzaketa .....	48
5. Hainbat proposamen.....	49
5.1 Alain Bihr-en proposamena .....	49
5.2 Michel Albert-en proposamena .....	50
5.3 Michel Rocard-en proposamena.....	51
5.4 Amaierako tesia.....	52
2. II ATALA: Lanaldiaren murrizketa ezartzeko egon diren saioen azterketa.....	54
2.1 Kapituluak: Esperimentu frantziarra: 35 orduko lanaldia ezartzeko saiakera .....	55
1. Sarrera .....	56
2. Lan merkatu eta ekonomia testuingurua, aurrekariak .....	57
3. Aubry legeak.....	59
3.1 Aubry I .....	59
3.2 Aubry II.....	61
4. Aubry legeen deuseztapena .....	64
5. Aubry legeen ondorioak.....	66
5.1 Lanaldiaren iraupena .....	67
5.2 Lanpostuen sorkuntza.....	69
5.3 Malgutasuna eta lan baldintzak .....	71
5.4 Kostua .....	72
5.5 Soldatekiko eragina .....	73
6. Hainbat gogoeta .....	74
2.2 Kapituluak: Lanaldia murrizteko beste saiakera esanguratsu batzuk: Alemaniako Volkswagen-en kasua eta Herbeheretako lanaldi partziala.....	76
1. Sarrera .....	77
2. Alemaniako Volkswagen-en kasua: 28,8 orduko astea .....	78
2.1 Helburu nagusia: kaleratzeak ekiditea .....	78
2.2 Akordioaren berrespena .....	80
2.3 Akordioaren onarpen gradua .....	82

2.4 Lanaldiaren murrizketak langileengan izandako hainbat ondorio .....	84
3. Herbehereetako lanaldi partziala.....	85
3.1 Lanaldi partzialaren garrantzia eta berezitasunak .....	85
3.2 Emakumeek bultzatutako prozesua .....	87
3.3 Lan partzial duin baten finkapenerantz .....	88
3.3.1 WVOA (Wer Verbod onderscheid arbeidsduur) .....	88
3.3.2 WAA (Wet Aanpassing Arbeidsduur) .....	89
3.4 Lan partzialaren ezaugarri nagusiak.....	90
4. Hainbat gogoeta .....	91
3. ONDORIOAK.....	93
4. BIBLIOGRAFIA.....	99
5. ERANSKINA. TAULAK .....	103

## 0. SARRERA

Historia ekonomikoaren liburueta jotzen badugu, egungo krisi ekonomiko eta sozialaren pareko baten bila jarrita, 30en hamarkadako *Depresio Handiarekin* egiten dugu topo. Esan dezakegu, bakoitza bere berezitasunekin, bi krisiek antzekotasun handiak aurkezten dituztela bai kausa eta ondorioei dagokienez. Bai kasu batean zein bestean, erregulatu gabeko eredu kapitalista baten garapena, gizartearen oinarriak kolokan jarri dituen suntsipenaren errudun izan da, eta horrek eragindako ondorioetan ere, ez daude ezberdintasun handiak. Batzuk aipatzearen, langabezia masiboa, gizartearen pobretzea (aberastutako elite txiki baten salbuespenarekin), eta nazionalismo baztertzailen gorakada zerrenda ditzakegu. Gertaerak gertaera, *Depresio Handia* gainditu zen, eta sistema ekonomikoan aldaketa sakonak eragin zituen politika ekonomiko *Keynesiarren* pean, gizartearen ongizatea ziurtatu zuen aroari hasiera eman zitzaion.

Egia da, egungo krisia testuinguru ezberdin batean ematen dela. Adibidez, ekonomiaren globalizazioak inoiz ikusi gabeko tamaina hartu du, teknologiaren garapen azkarraren eta industrializatutako herrialde berriek bultzada handia eman diolarik prozesuari. Aldi berean, gizateriaren etorkizuna mehatxuan jartzen duten arazo ekologikoak gero eta ugariagoak dira. Gainera, SESBen porrotaren ondorioz, kapitalismoa garaile atera da, sistema hegemonikoa bihurtuz, "komunista" bezala izendatutako azken herrialdeek ere besarkatu dutelarik (Txina adibide).

Kapitalismoaren garaipenak, gerra osteko politika *Keynesiarrek* sortutako ongizate estatua ezabatu ez badu ere, merkatu askeak sortutako suntsipena arintzeko tresna batean bihurtu da, horrekin, politika ekonomikoen helburu berria azaleratzen delarik: "Gizartea ekonomiaren beharretara egokitzea, ekonomia gizartearen beharretara egokitu

ordez". Egoera honetan, sozialki onargarria den irteera bat eman nahi badiogu krisi honi, duela 80 bat urte gure aurrekoek egin bezala, sistema ekonomikoan aldaketa sakonak burutzea, erradikal hitza ez erabiltzearen, ezinbestekoa da.

Testuinguru honetan, lanaldiaren murrizketa alternatiba moduan agertzen zaigu. Azkenaldian eztabaida politiko eta sozialetan apenas aipatzen den arren, 80 eta 90eko hamarkadetan, pentsaera ekonomiko heterodoxoan nagusi zen proposamen hau. Hain zuzen, lanaldiaren murrizketaren proposamenaren tesiak, arrazoiketa sakon eta landuagoekin betiere, era labur eta sinple batean esanda honakoa defendatzen du: "Ordaindutako lana dutenek gutxiago lan egin, eta libratutako lan kantitate hori lanik gabe daudenen artean banatzea". Hau da, gutxiago lan egitea denek lan egin ahal izateko.

Alternatiba honen aldekoek proposamen honen egokitasuna defendatzean darabilten pisuzko argumentuetako bat, ekonomiak "martxan" jarraitzeko gero eta lan kantitate gutxiago behar duenarena da. Hau da, aurrerapen teknologikoen ondasun eta zerbitzuen ekoizpen prozesuan lan kantitate izugarria aurrezteko ahalbidetu dutenez, eta tendentzia horrek jarraitzeko joera duenez, lana banatzea ezinbestekoa dela. Lanean zehar, argumentu honetaz gain, beste hamaika ere aipatuko dira lanaldiaren murrizketaren egokitasuna defendatzeko, betiere, ahal den neurrian, ikuspegi inpartzial batetik eta ondo oinarritutako argudioak erabiliz.

Kontuak kontu, lan honen helburua, lanaldiaren murrizketaren proposamena ezagutaraztea izango da. Horretarako, bi ataletan banatu da lana. Lehenengoan, lanaldiaren murrizketa ikuspuntu teoriko batetik landuko dugu, bere inplikazio ekonomikoak aztertuz, eta bere aplikaziorako proposamen eta ikuspuntu ezberdinak jasoz. Bigarrenean berriz, lanaldiaren murrizketa ezartzeko saiakera batzuen berri

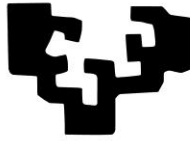
emango dugu. Horretarako, egile ezberdinek burututako analisi ezberdinak erabili ditugu. Antolaketa honen bitartez, gaiari buruz ahalik eta ikuspuntu osatuena ematen saiatu gara bai teoria eta baita praktika ere barneratuz, kasu guztietan ezinezkoa bada ere, beti komeni baita arrazoiketaz proposatutakoa enpirikoki frogatzea.



# **I. ATALA**

**Lanaldia murrizteko  
dauden ideien analisi eta  
azalpena**

eman ta zabal zazu



Universidad  
del País Vasco

Euskal Herriko  
Unibertsitatea

## 1.Kapitulua:

Lan merkatuaren egungo egoera: Lan merkatua  
zehazten duten aldagaien analisia

---

## **1. Sarrera**

Geure lana *Lanaldiaren murrizketa: langabezia gutxitzeko tresna* izaki, beharrezkoa ikusten dugu gaur egungo lan merkatuak dituen ezaugarri seinlatu batzuen analisia burutzea. Arrazoa bikoitza da. Alde batetik, aurrerago tratatuko ditugun gaietarako baliogarria izango dela kontsideratzen dugu, izan ere, geure ideiak, nolabait, testuinguru batean jartzeko eta horiek interpretatzeko balioko digu. Bestetik, lan merkatuaren inguruan jasotzen ditugun estatistika eta zenbakiek, atzean ezkutatzen dituzten errealitate ezberdinak adierazi nahi ditugu.

Gauzak horrela, gure kokapen geografikoak baldintzatuta eta estatistikak lortzeko erraztasun handiagoa dela medio, Espainiar estatuko datuak erabiliko ditugu gure analisirako. Euskal Herriko errealitatea era bereizi batean ez aztertzearen arrazoi nagusia, datu bateratuak lortzeko zailtasuna da. Espainiaz gain, Europar Batasuna eta AEBetako datuak tartekatuko ditugu konparazioa ahalbidetzeko. Herrialde hauek hautatzearen arrazoa, "ekonomia garatu" deiturikoen taldekoak izatea da, izan ere, gure lana ekonomia garatuetan langabezia murrizteko tresna bat azaltzean datza.

## **2. Aldagaien analisia**

### **2.1 Jarduera-Tasa**

Jarduera tasa, lan egiteko adinean dauden pertsonekin alderatuta biztanleria aktiboaren tamainaren adierazlea denez, herrialde bateko lan merkatuaren erradiografia burutzeko tresna baliogarria da.

Gaur egun, Espainiako jarduera-tasa %59,54koa da<sup>1</sup>, hau da, 22.873.700<sup>2</sup> pertsonen lana dute, edota lana aktiboki bilatzen dute.

Zifra hauek, Europar Batasunekoekin konparatzen baditugu, hain zuzen, EB15 delakoarekin konparatuta (zeinek Europar Batasunera batu ziren lehen 15 herrialdeak biltzen dituen), antzekoak direla ikus dezakegu: %58koa baita.<sup>3</sup>

Dena den, Estatu Batuak, %67,41eko jarduera tasa batekin<sup>4</sup>, Espainia baino 7,87 puntu gorago daude. Horrek, **zifra absolututan, Espainiak AEBtako jarduera tasa berdinduko balu, 3.023.447 pertsona aktibo gehiago izatea eragingo luke.** Era berean, aktibo masa berri horrentzat lan postuak ez leudekeenez, jada Espainian dauden 4.779.500 langabeei<sup>5</sup> atxikituko litzaizkieke.

Konklusioak atera aurretik, biztanleria ez aktiboa osatzen duten talde horren nondik norakoak aztertzea komeni da.

## 2.2 Biztanleria Ez-Aktiboa

Aurreko gogoetei konsistentzia ematearren, biztanleria ez-aktiboak Espainian dituen zenbait ezaugarri aztertuko ditugu.

Dakigunez, talde honen barruan lana egiteko adinean egon edo 16 urtetik gorakoak diren (datu iturriaren arabera), baina lanik egiten ez, ezta bilatzen ez duten pertsonak sartzen dira. Talde heterogeneoa da oso; ikasleak, jubilatuak, eta ezinduak bertan

---

<sup>1</sup> INE: Tasas de actividad por sexo y grupo de edad. (2015 T4)

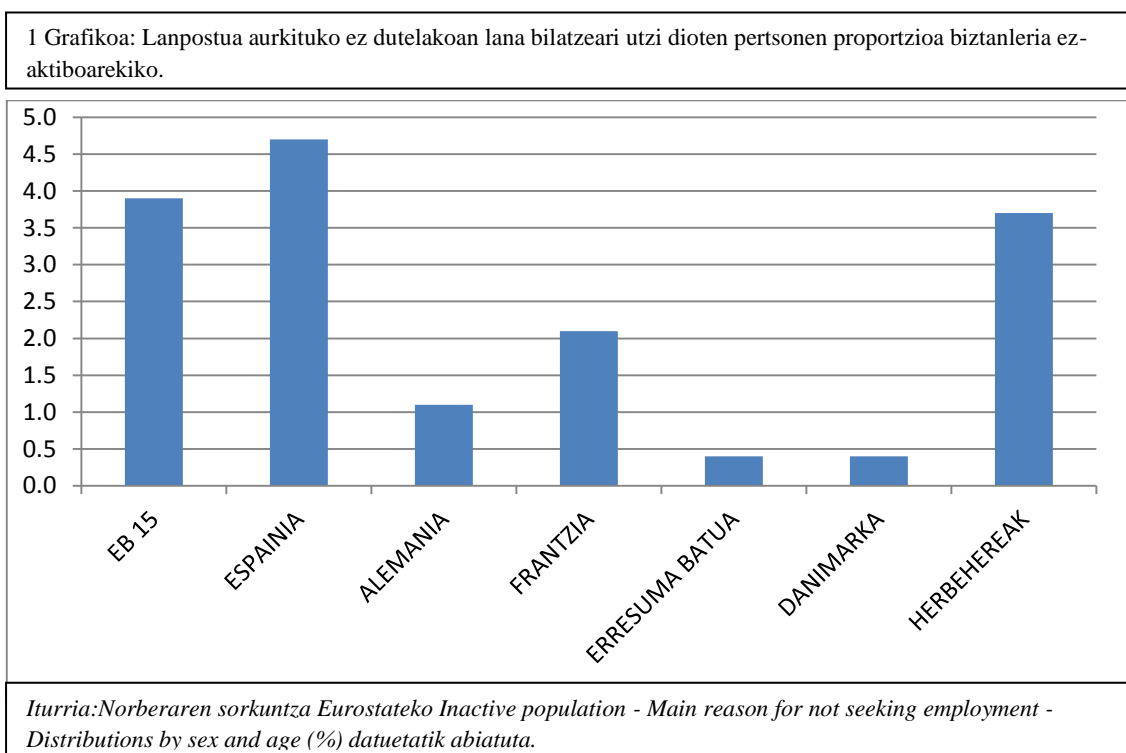
<sup>2</sup> INE: Activos por sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo (2015 T4).

<sup>3</sup> Eurostat: Activity rates by sex, age and citizenship (%)(2015 T4)

<sup>4</sup> Federal Reserve Bank of St.Louis: Activity Rate: Aged 15-74: All Persons for the United States

<sup>5</sup> INE: Encuesta de población activa (2015 T4)

aurkitzen direlarik besteak beste. Aldiz, gure analisiari jarraipena emateko, interesatzen zaigun taldea ondorengoa da: Lana bilatzeari utzi diotenak, lanpostu bat aurkitzea ezinezkoa izango zaiela pentsatzen dutelako. Espainian, 2014an, biztanleria ez-aktiboaren portzentai hori %7,1ekoa<sup>6</sup> zen, zifra absolututan 532.700 pertsonakoa<sup>7</sup>. Jarraian agertzen den grafikoan ikus dezakegun bezala, Espainia, EB15eko bataz bestekotik puntu portzentual bat gorago dago, eta Alemania, Erresuma Batua eta Danimarka bezalako herrialdeekiko 3 puntu portzentual goitik<sup>8</sup> (Ikus 1. Taula).



Datu hauekin, aurreko puntuan aipatutako zifretara iristen ez den arren (3.023.447 pertsona), **532.700 pertsona biztanleria aktibotik at geratzen dira, Espainiako ekonomiak ez baitie eskaintzen inongo lanerako perspektibarik.**

<sup>6</sup> Eurostat: Inactive population - Main reason for not seeking employment - Distributions by sex and age (%) (2014)

<sup>7</sup> INE: Inactivos por grupo de edad, sexo y motivo de no buscar empleo (2014 T3)

<sup>8</sup> Eurostat: Inactive population - Main reason for not seeking employment - Distributions by sex and age (%) (2014)

Bestalde, badira ere talde honen barruan obligazio familiarrengatik eta haur, zahar, gaixo eta bestelakoen zainketagatik lana bilatzen ez dutenak. Datuei erreparatuta, biztanleria ez-aktiboaren barnean duten pisua ikusita, beste behin Espainia EB15 batz bestekotik gora dagoela konturatzen gara (Ikus 2. Taula), Suedia eta herbehereak bezalako herrialdeen batz bestekotik 12,5 eta 8,7 puntutan urruntzen delarik hurrenez hurren. Zifra absolututan, guztira 2.001.600 pertsona <sup>9</sup>lirateke. Errealitate honetatik egiten dugun irakurketa ondorengo bikoitza da. Batetik, **Espainian eskaintzen diren lanpostuek kontziliazio familiarerako daukaten aukera murrizta dela Europako beste zenbait herrialderen aldean.** Bestetik, **zainketa zerbitzuei dagokionez, Espainiako ongizate sistema azpigaratua dagoela Europako beste zenbait herrialdeen aurrean.**

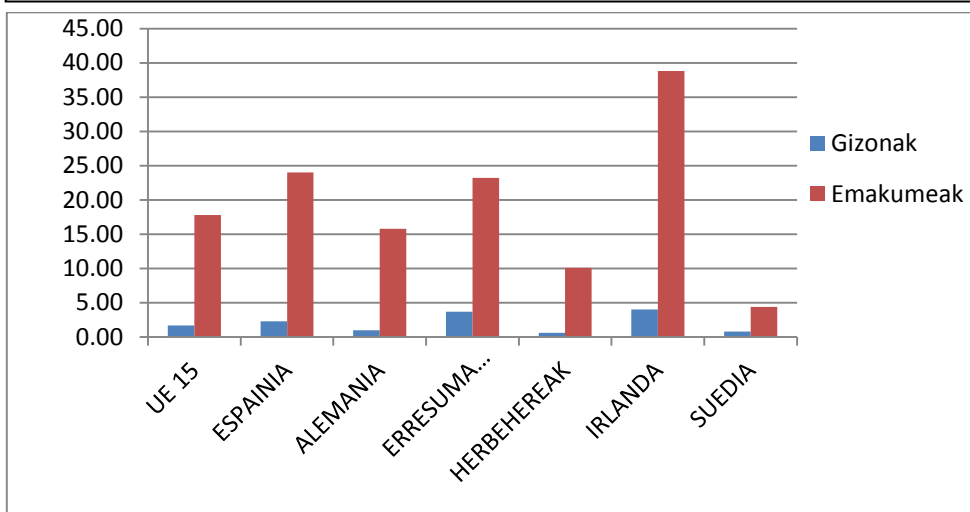
Are gehiago, sexuaren aldagaia sartuz gero, gizon eta emakumeen artean dagoen amildegia tamainaz jabetzen gara. Obligazio familiar eta zainketara bideratzeko euren jarduera, lana bilatzeari utzi dion emakume kopurua 1.850.700koa zen 2014an, gizonena 150.800ekoa<sup>10</sup> zen bitartean.

---

<sup>9</sup> INE: Inactivos por grupo de edad, sexo y motivo de no buscar empleo (2014 T3)

<sup>10</sup> INE: Inactivos por grupo de edad, sexo y motivo de no buscar empleo (2014 T3)

2 Grafikoa: obligazio familiarrengatik eta haur, zahar, gaixo eta bestelakoen zainketaetik lana bilatzen ez dutenak. Sexuaren arabera.



Iturria: EUROSTAT: Inactive population - Main reason for not seeking employment - Distributions by sex and age (%) (2014)

Grafikoan ageri zaigun bezala, EB15ean gizon eta emakumeen arteko diferentzia %16,10ean dagoen bitartean, Espainian %21,75ean dago. Suedia eta Herbehereetan esaterako, diferentzia horiek %10etik beherakoak dira (Ikus 2. Taula). Hortaz, **Espainiako lan merkatuaren antolakuntza emakumeen emantzipaziorako oztopo da eta gizon/emakume rol klasikoaren haustura zailtzen du.**

Amaitzeko, eta Tomas Muñoz kazetariaren ideia plazaratuz, krisia lehertu zenetik, "200.000 pertsona inguruk herrialdetik alde egin dute arrazoi ekonomikoak direla eta, bizimodu hobea baten bila" (Muñoz, 2013). Gainera, hauek 2013ko hitzak izanik, 2015 urteko datuen esperoan, 2014 urtean azken urteotako emigratio nazionalerako kantitate handiena eman zela ikusita, 80.441 pertsona<sup>11</sup> hain zuzen, emigrante ekonomikoaren kopurua handitu dela ziurtatu dezakegu. Modu honetan, lan bila dabiren biztanleria masa handi bat kontabilizatzeari uzten diogu.

<sup>11</sup> INE: Flujo de emigración con destino al extranjero por año, sexo, grupo de edad y nacionalidad (2014)

## 2.3 Enplegua

Atal honetan, batetik, enplegu motaz jardungo gara lanaldiaren iraupena irizpide moduan hartuta, hots, jardunaldi osoa eta partzialaren garrantzia ikusiko dugu hurrenez hurren, eta hainbat konklusio ateratzen saiatuko gara. Bestetik, sektore-ekonomiko ezberdinetako enpleguaren inguruan arituko gara, atentzio berezia ipiniz zerbitzu sektorean.

### 2.3.1 Enplegu motak

Soldatapeko lana, lan erregimen zabalduena da egungo ekonomian. Espainiako datuei erreparatuta, soldatapeko lanek, lanen %82,8a<sup>12</sup> suposatzen du. Beraz, gure analisia sinpleago egiteko soldatapeko lanean jarriko dugu arreta.

Soldatapeko lanaren barruan, bi talde handi bereiziko ditugu, lan orduak izango direlarik bereizketarako tresna. Alde batetik, jardunaldi osoko lana daukagu, eta bestetik jardunaldi partzialekoa, euren banaketa soldatapeko enpleguari dagokionez %83 eta %17koa<sup>13</sup> da hurrenez hurren.

2010-2015 urteen arteko eboluzioei so eginez gero, jardunaldi partzialeko lanaldien garrantzi erlatiboa ia %3an igo dela ikusten dugu, urte hauen artean modalitate honetan 371.700 lanpostu sortu direlarik, jardunaldi osoko 937.600 lanpostu suntsitu diren bitartean.

EB15eko datuei begiratuta (Ikus 3. taula), Espainia batz bestekotik %7,9 puntu beherago aurkitzen da; %50,4eko garrantzi erlatiboa duen herbeheretatik urrun. Datu

---

<sup>12</sup> INE: Ocupados por tipo de contrato o relación laboral de los asalariados, sexo y sector económico (2015T4)

<sup>13</sup> INE: Ocupados por tipo de contrato o relación laboral de los asalariados, sexo y tipo de jornada (2015T4)



hauek ikusita, pentsa genezake, lana eta bizitzaren arteko kontziliazioa hobetze aldera, langileek libreki lanaldi partzialaren alde egiten dutela, eta pixkanaka EB15eko mailalara hurbilduko garela. Egoera aldiz, zeharo kontrakoa da.

Gaur egun, **Espanian soldatapeko lanaldi partzial bat daukaten langileen %69,3ak<sup>14</sup>, lanaldi partzialean dihardu lanaldi osoko postu bat aurkitzea ezin duelako aurkitu.** Beraz, agerian geratzen da lanaldi partzialerako hautua ez dela libreki egiten, are gehiago, hein handi batean **Espanian lanaldi partzialak izaera ez-boluntarioa duela baieztatu dezakegu.**

Hortaz, lanaldi partzialaren ezarpen progresiboaren bultzatzaileak enpresak direla esan dezakegu. Batez ere, *enpresek euren aktibitate muturrak estaltzeko daukaten gero eta behar handiagoarengatik. Izan ere, lanaldi partzialeko kontratuak lanaren eta gizarte segurantzaren alorrean eskubide gutxiago eskaintzen dituenaz, enpresen kostuak merkatzen ditu* (Recio, 1997).

Sexuaren banaketari begira **lanaldi partzialaren barruan, postuen %74,1<sup>15</sup> emakumeen esku daude.** Errealitate horri, *denbora oso eta partzialaren arteko soldaten artean batz bestea 4,62€/orduko diferentzia (14,29€/ordu eta 9,67€/ordu hurrenez hurren)* (De la fuente, Zubiri, 2016) gehitzen badiogu, Albert Recio mahai gainera ekarritako *pobrezia*ren feminizazioarekin topatzen gara.

Laburbilduz, denbora partzialeko lanpostuen garrantzi erlatiboa txikia den arren EB15eko beste herrialdeekin konparatuta, pixkanaka bere pisua handitzeko joera erakutsi du azken urteotan. Hala ere, ikusi dugunez arrazoia ez da izan langileek libreki

---

<sup>14</sup> INE: Ocupados a tiempo parcial por motivo de la jornada parcial, sexo y grupo de edad (2015 T4)

<sup>15</sup> INE: Ocupados por tipo de contrato o relación laboral de los asalariados, sexo y tipo de jornada (2015T4)

lana eta bizitzaren arteko kontziliazioa hobetzeko hartu duten erabakia, enpresen erabakia izan da kostu txikiagoan eta baldintza okerragoetan kontratatzeko.

### 2.3.1.1 Aparteko Orduak

Aparteko orduak, gehienezko lanaldiaren edota hitzarmen kolektibo batean ordu kopurutik gora lan egindakoak dira. Teorian, eskarian ematen diren fluktuazioei erantzuteko erabiltzen dira, modu horretan kontratazio gehigarriak eragingo lituzketen kostuak saihestuz. Dena den, jarraian aurkeztuko ditugun datuek aipatu berri duguna ezbaian jarriko dute.

Krisi garaian aparteko orduen erabilera biziki murriztu da, %40,3 2008-2014 denboraldian (De la Fuente, Zubiri, 2016) eta beraz tresna honen erabileraren benetako magnitudea ezagutzea zailagoa zaigu. Egun, langileen %4,85ak aparteko orduak egiten dituzten bitartean, 2005 urtean zenbateko hori langileen %8,31raino<sup>16</sup> zabaltzen zen. Honez gain, UGT sindikatuak argitaratutako txosten baten arabera, *aparteko orduak, aparteko izaera izatetik, ohiko erabilera izatera pasatu dira*. (UGT, 2015). Gainera, egun Espainian legezko gehiengoa 80 aparteko ordutan badago ere<sup>17</sup>, *bere betekizuna kontrolatzeko zailtasuna agertzen da, batik bat enpresa txikietan, pertsona askok horiek burutzeko prestutasuna agertzen dutelarik* (Recio, 1997). Hortaz, deklaritzen ez diren aparteko orduen existentzia iradokitzen digu. Guzti honek, **aparteko orduak izatera puntuala izan ordez, aplikazio sistematiko bat dutela ematen digute aditzera, enpresariei kontratazio berriak egin ordez komenigarriagoa zaielako aparteko orduen erabilera egitea.**

---

<sup>16</sup> INE: Asalariados según realicen o no, horas extraordinarias por sexo y grupo de edad (2005T4, 2015 T4).

<sup>17</sup> Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Guía laboral-Jornada laboral. Permisos y vacaciones.

Sarritan, langileek prestutasuna erakusten dute aparteko orduak burutzeko. Jakina da, aparteko lan orduak ohikoek baino ordainsari hobea eskaintzen dutela; bai soldata edota denbora libre moduan. *Prestutasun hau handiagoa da soldata baxuko lanpostuetan, langileek honen aldeko hautua egiten baitute kontsumo maila zehatz bat mantentzeko edota beren beharrei aurre egiteko* (Recio, 1997). Dena den, krisiaren hasierarekin fenomeno baten zabalkuntzaren testigu izan gara: ordaindu gabeko aparteko orduen gorakada. *2015eko 2. hiruhilekoan burututako aparteko orduen %58ak ez dira ordainduak izan* (Durán Rodríguez, 2015), proportzio hau 2008.urteaz geroztik %23an igo delarik, urte horretan *ordaindu gabeko aparteko lanorduen proportzioa %35ekoa zelarik* (De la Fuente, Zubiri, 2016). Hau ikusita, **langileek euren ordainsariak handitzeko nahiaz gain, aparteko lanorduak onartzeko beste arrazoiak ere badirenaren susmoa dugu. Gure aburuz, ordaindu gabeko aparteko orduak burutzearen beste arrazoietakoa bat kaleratuak izateko beldurra liteke.**

Beraz, aparteko lanorduak enpresarien kostuak murrizten laguntzen duten tresna dira (kontratazioa ekidinez), eta bere erabileraren *ohikotasuna* zabaltzen ari da. Are gehiago, langileek zenbaitetan horiek burutzeko prestutasuna agertzen duten arren, krisi garaian ordaindu gabeko aparteko lanorduen zabalkuntzarekin, langileen mehatxurako tresna bilakatu direnaren susmoa ere azaltzen zaigu.

### 2.3.1.2 Merkatuz kanpoko lana

Arestian aipatu dugu soldatapeko lana dela egungo ekonomian nagusi den lan erregimena. Izan ere, *soldatapeko lana gizarte kapitalistako instituzio nagusienetarikoa da. Bere orokortzea, biztanleriaren masa handi bati ekoizpen baliabideak erabiltzeko sarrera debekatzen dion jabetza eredu baten garapenak eragin du; gizabanakoei bere kabuz ekoizpen-prozesu autonomoak aurrera eramateko ahalmena kenduz. Hortaz,*

*ekoizpen baliabideen jabeengandik kontratatuak izatea besterik ez zaie geratzen.*

(Recio, 1997)

Soldatapekoak ez diren lanak ere badira, esaterako, talde horretan sartuko genituzke autonomoak eta kooperatibistak. Dena den, atal honetan merkatuz kanpoko lanaren garrantziaren eta honek daukan kontsiderazio txikiaren berri eman nahi genuke.

Laburki esanda, merkatuz kanpoko lana; etxeko lanek, komunitaterako lanek eta antzekoek osatzen dute. Zentzu honetan, interesgarriak dira oso 2009-2010 urteen bitartean INE Espainiako estatistika institutuak argitaratutako inkesta baten emaitzak. Honen arabera, egun batean, batz besterik merkatuko lanean 2 ordu pasatzen ditugun bitartean (kontuan hartzea komeni da langabeak, jubilatuak, ikasleak, eta abar hartu zirela aintzat inkesta honetan, hots, populazio osoarekikoak direla emaitzak), 3 ordu eskaintzen dizkiogu merkatuz kanpoko lanari. Ildo beretik, emaitza hauek astebeteko epera estrapolatzen baditugu, astean batz besterik merkatuz kanpoko lanei 7 ordu gehiago eskaintzen dizkiogula ikusten dugu<sup>18</sup>.

Bestalde, sexuen arteko bereizketari so egiten badiogu, aldeak handi xamarrak direla ikusten dugu. Gizonek, egunean merkatuko lanetan batz besterik 3 ordu ematen dituzte, eta ordubete besterik ez merkatuz kanpoko lanean. Gauzak horrela, astebetean 14 ordu gehiago ematen dituzte merkatuko lanetan. Emakumeei so eginez gero, egunean batz besterik merkatuko lanari ordubete eskaintzen dioten bitartean, merkatuz kanpoko lanei 4 ordu eskaintzen dizkiote. Datu hauek astebeteko epera eramanda, emakumeek 21 ordu gehiago ematen dituztela merkatuz kanpoko lanetan ikus dezakegu.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> INE. *Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010: Actividades principales (1 y 2 dígitos), sexo y tipo de día.*

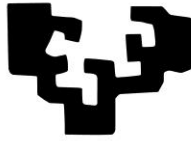
<sup>19</sup> INE. *Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010: Actividades principales (1 y 2 dígitos), sexo y tipo de día.*

Aurkeztu berri dugun informazioari begiratzuz, esan dezakegu, **lana, bi azpisistema handitan banatua dagoela. Alde batetik, merkatuko lana dago, zeinetan ordainsaria jasotzen den lana egiteagatik eta gizonak presentzia nagusia duen. Bestetik, merkatuz kanpoko lana dago, inongo sari ekonomikorik ez duena eta ia erabat emakumeen baitan dagoena** (Durán,1995).

Aipagarria da, eta harritzekoa bederen, merkatuko lanari esleitzen zaion garrantzia lan alorreko politikak diseinatzerako garaian, eta aldi berean merkatuz kanpoko lanak jasaten duen baztertua. Merkatuz kanpoko lanik gabe ezingo liratekeenez merkatuko lanak aurrera eraman, dagokion garrantzia ematea komenigarria liteke.

Amaitzeko, merkatuz kanpoko lanaren garrantzia islatzen laguntzeko, Erresuma Batuan argitaratutako txosten batera joko dugu. Honen arabera, merkatuz kanpoko lanari eskaintzen zaion bataz besteko denbora, **Erresuma Batuko gutxiengo soldataren baliopean kalkulatzuz gero, herrialde horretako BPGaren %21 inguruko balioa hartuko luke.** (Coote et al.,2010)

eman ta zabal zazu



Universidad  
del País Vasco

Euskal Herriko  
Unibertsitatea

## 2.Kapitulua:

Langabeziaren arazoa: Fenomenoaren analisisia  
lanaldiaren iraupenaren ikuspuntutik

---

## **1.Sarrera**

Kapitulu honen bitartez, pixkanaka gure lanaren gaira, hots, *Lanaldiaren murrizketa: langabezia gutxitzeko tresna*, hurbilduko gara. Langabeziaren fenomenoaz aztertuko dugu, baina ikuspuntu zehatz batetik. Lanaldiaren iraupenaren perspektibatik helduko diogu. Langabeziaren arrazoiak elementu bakarrera sinplifikatzea okerra den arren, lanaldiaren iraupenak izan dezakeen garrantziari buruz mintzatzea, fenomeno honi heltzeko ikuspuntu alternatiboa da, ohiko debate eta arrazoiketetan presentziarik ez duena. Denbora aldagaia mahai gainean jarritz eta honen eboluzio historikoa aztertuz, langabezia fenomeno koiunturala ala estrukturala deneko galderari erantzuna bilatu nahi diogu.

Bestetik, produktibitate, lana eta ekoizpenaren arteko erlazioari arreta berezia jarriko diogu. Eredua sinplifikatua den arren, jorratuko dugun eremuan baliogarri izango zaizkigu bertatik atera ditzakegun ondorioak. Era berean, arrazoiketa ezberdinak burututa, lan orduen murrizketak duen potentziala azpimarratzen saiatuko gara.

## **2. Lanaldiaren iraupenaren eboluzio historikoa**

Atal honetan, lanaldiaren eboluzio historikoa aztertuko dugu, XX. mendean zehar izandako gorabeherak aipatuko ditugularik. Hala eta guztiz ere, geure helburua azterketa historiko sakon bat egitea ez denez, azaleko analisisa burutuko dugu.

XX. mendearen hasieraraino egiten badugu atzera, garai hartan urtean 3.200 ordu inguru ematen zituzten lanean. Aldiz, egungo datuei begiratuta, industrializatutako herrialdeetan urtean bataz beste 1.600 ordu ematen ditugula lanean ikusten dugu.

(Rocard,1995). Hain zuzen, Espainian 1.689 ordu<sup>20</sup> ematen dituzte bataz beste langileak lanean.

Murrizketa honen atzean hainbat faktore aurki ditzakegu. Batetik, teknika eta teknologian izandako aurrerapenek, batez ere lurrunik elektrizitaterako trantsizioa egitea ahalbideratu zutenak, prozesu berdinak lan karga txikiagoa erabiliz egitea ahalbideratu zuten. Ez da ahaztu behar hala ere, langile borrokak izandako garrantzia murrizketa hau lortzeko. *8 ordu lanerako, 8 ordu atsedenerako eta 8 ordu aisiarako* lema ezagunaren pean, langileek lan ordu laburragoa erdietsi zuten urte askotako borrokaren ostean 30en hamarkadaren bueltan (Jauregi, 1995). Modu honetan, mende hasieran 12 orduko lanaldia izatetik 6 egunetan, 8 orduko bost lanegunetara igaro gara (Rocard, 1995).

Lan orduen murrizketa prozesu hau aldiz, batzuk pentsa dezaketenaren aurka ez da prozesu konstantea izan. Izan ere, 70. hamarkadaren amaieran, 40 orduko lanaldiaren ezarpenarekin batera, prozesuak geldialdia jasan, egonkortze aldera egin zuen 1981-1982 urteen inguruaz geroztik. Beste era batera esanda, langabezia masiboa lan orduen murrizketa gelditzen hasten denean agertzen da (Rocard, 1995).

Lan orduen murrizketaren eboluzioari so eginez gero (Frantzia hautatu dugu kasu honetan datu serie historikoak 50. hamarkadaraino baitzeuden eskuragai), eta aurrez aipatu dugunaren haritik, 1955 eta 1982 urteen bitartean urtero batez beste lanaldiaren iraupena %1,02an txikitu zen. 1982-2008 urteko epean aldiz urteko %0,52an txikitu da<sup>21</sup>. Langabeziari dagokionez, datu serie historikoa 70en hamarkadarainokoa bakarrik topatu dugun arren, ikus dezakegu, 1975-1982 arteko epean bataz besteko langabezia

---

<sup>20</sup> OECD: Spain-Hours worked (2013)

<sup>21</sup> Kalkulu propioak-OECDko datuetan oinarrituta



tasa %4,52an kokatu zela, 1982-2008 urteen bitartean %8,50ean kokatu delarik.<sup>22</sup>

Hartara, datuek Michel Rocard-ek esandakoa baieztatzen dute, eta langabezia eta lan orduen artean nolabaiteko korrelazioa dagoela pentsatzera eraman gaitzake.

Dena dela, lanaldiaren iraupenak langabezian duen eraginaren magnitudea ezezaguna zaigu, dakigunez, herrialde industrializatuetakoko langabezia tasa altuek kausa anitzak baitituzte. Aipatzearren, besteak beste, globalizazio ekonomikoak eragindako hainbat sektore tradizionalen deslokalizazioak paper garrantzitsua jokatu du langabezia tasak zehazterako garaian; zerbitzu sektorean gero eta automatizazio maila handiagoak erdiesten ari dira, eta horrek ere enplegu mailan eragina du. Ikusten dugunez, egungo langabezia tasa altuen arrazoiak anitzak dira, eta guk, baztertua dagoen lanaldiaren iraupenaren aldagaia gogoratu nahi izan dugu.

Amaitzeko, lanaldiaren iraupenaren eboluzio historikoaren zerikusi handia ez izan arren, lanaldiaren iraupena kalkulatzekoan gure ustez kontuan hartu beharko litzakeen errealitate baten berri ematea gustatuko litzaiguke: *lantokira joateko behar den denbora*. Beste herrialde batzuetako tendentziak jarraituz, Espainian ere, langile populazioaren nukleo handiak lantoki eremuetatik urrun kokatzen dira, eta horren adierazgarri da, langileen %17,21ak<sup>23</sup> ordubete baino gehiago behar duela lanera joan eta etortzeko, hartara denbora propioaren galera nabarmena gertatzen delarik.

### **3. Langabezia: Fenomeno koiunturala ala estrukturala?**

Langabeziaren fenomeno, koiunturala balitz bezala aurkezten zaigu egun hedabide zein botere publikoetatik. Hauen aburuz, hainbat erreforma burutu eta hazkundearen bidetik jarraituz gero langabeziak behera egingo luke.

---

<sup>22</sup> Kalkulu propioak-INSEEk datuetatik abiatuta

<sup>23</sup> Instituto sindical de Trabajo, Ambiente y Salud; istas.net- Consecuencias del modelo de movilidad al trabajo

Hala eta guztiz ere, eta aurreko ataleko arrazoiketa bera erabiliz, 80. hamarkadaren hasieratik aurrera, *enplegu osoko* zifrak iraganeko gauza bilakatu dira. Langabezia herrialde industrializatueta fenomeno kronikoa bilakatu dela ikus daiteke (ikus 4. taula). Beraz, horri ikusita, fenomeno hau estrukturala denaren susmoan gaude, eta ondorengo lerroetan hori azaleratzen ahaleginduko gara.

### 3.1 Produktibitate, lana eta ekoizpenaren arteko erlazioa

Teoria ekonomikora jotzen badugu, *ekoizpena lan kantitate bat bere produktibitate koefizientearekin biderkatuz lortzen den produktua da* (Aznar, 1994), baieztapena aurkitzen dugu. Baieztapen hau errealitatearen sinplifikazioa da, ez baita, inondik ere hain sinplea. Faktore gehiagok parte hartzen dute aipatu berri dugun erlazio honen definizioan, hala ere, ur sakonetan sartu gabe, errealitatearen ulermenerako erabilgarria izan daitekeela uste dugu.

Beraz, jarraian datozen lerroetan, ondorengo erlazioaren inguruan hainbat gogoeta egingo ditugu:

$$\text{Ekoizpena} = \text{Lana} \times \text{Produktibitatea}$$

#### 3.1.1 Ekoizpena

Gure erlazioko *ekoizpen* terminoa BPG kontzeptuarekin lotuko dugu. Izan ere, Barne Produktu Gordinak herrialde batean urtebetean ekoizten diren ondasun eta zerbitzuen guztizko balioaren berri ematen digu.

Hasteko, gure erlazioari erreparatuz, ekoizpena handitzearen arrazoiak lanaren edota produktibitatearen hazkunde izan daitezkeela ikusten dugu. Bide beretik, ekoizpena murriztearen arrazoiak lanaren edota produktibitatearen murrizketa batean egon daiteke.

Gauzak horrela, errealitateari begiratuta, eta Espainia adibide bezala hartuz, ekoizpenaren inguruko datuak honakoak dira. Jarraian atxikita dugun 5. taulan eboluzio historiko hori ageri zaigu.

1.5 Taula: : BPGaren eboluzioa Espainian 1985 eta 2015 urteen artean.

Denboraldia	Hazkundera
1985-1990	%4,20
1990-1995	%1,72
1995-2000	%4,04
2000-2005	%3,72
2005-2010	%1,84
2010-2015	%-0,13

*Iturria: Datosmacro.com*

1985-2015 urteen bitartean beraz, BPGaren bilakaerak gorabeherak izan dituela ikusten da. Batz besteko orokorrari begira %2,48ko urteko batz besteko hazkundera izan duela ikusten dugu, eta Nazioarteko Diru Funtsaren txostenen arabera, %2,17 eta %2,3 hazkundera aurreikusten dira hurrenez hurren 2016 eta 2017 urteetarako<sup>24</sup>.

### 3.1.2 Produktibitatea

Gure erlazioa abiapuntutzat erabiliz, ondorengo definizioa eman genezaioke produktibitate aldagaiari: ekoizpen-prozesu bateko emaitzaren eta emaitza hori lortzeko erabili den lanaren kopuruaren arteko erlazioa da. Definizioa osatzeko, aldagai *teknosoziala* dela aipatu genezake, garapen teknikoa eta lanaren intentsitatea bere baitan hartzen baititu.

Produktibitatearen hazkunde batek (demagun, prozesuak azkartzen dituen makineria erosten dela edota lanaren antolaketa efizienteago bat ezartzen dela), lehengo ekoizpen mailarekin jarraitzeko lan ordu gutxiago behar direla esan nahi du. Beraz, lana aurreztu,

<sup>24</sup> El país: "El FMI sube su previsión para España pese a la incertidumbre política" - 2016/01/19

ekoizpena gehitu edo biak batera eragin ditzake. Aldiz, produktibitatearen murrizketa batek (demagun, soldata maila baxuagatik errentagarriagoa dela eskulanean intentsiboagoa den antolaketa metodo bat makineria berriak lortzeko behar diren inbertsioak baino), lehengo ekoizpen maila mantentzeko lan ordu gehiago behar direla esan nahi du. Hortaz, lanaren hazkundera, ekoizpenaren murrizketa edo biak batera eragin ditzake.

Errealitateko datuak kontuan hartuta, Ekonomia Lankidetzaren eta Garapenerako Erakundearen datuetan jatorria duen 6. taulari begiratzen badiogu, 1985 eta 2015 urteen artean, urteko bataz beste %1,3an hazi dela ikusten dugu. Aurreikuspenei dagokionez, hazkundera %1,1 ingurukoa izatea espero da 2016 eta 2017 urteetan.

1.6 Taula: Produktibitatearen eboluzioa Espainian 1985 eta 2015 urteen artean.

Denboraldia	Hazkundera
1985-1990	%2,1
1990-1995	%1,6
1995-2000	%0,1
2000-2005	%0,3
2005-2010	%1,0
2010-2015	%1,5

Iturria: OECD: Multi-factor productivity

### 1.3.3 Lana

Atal honetan langabezia mintzagai dugunez, bertara itzuliz,  $E = L \times P$  erlaziotik<sup>25</sup> ondorengo baieztapena egin dezakegu: **Hazkunde ekonomikoa lanaren sortzaile izan dadin, BPGaren hazkunde tasa Produktibitatearen hazkunde tasa baino handiagoa izan behar da.**

<sup>25</sup> Ekoizpena = Lana x Produktibitatea

Baieztapen teoriko hau errealitatearekin kontrastatzeko, langabezi tasaren eboluzioa hartuko dugu gure analisisian lagungarri izan dadin.

1.7 Taula: : Langabezia tasaren eboluzioa Espainian 1985 eta 2015 urteen artean.

Denboraldia	Langabezia tasa
1985-1990 (*85,86 urtetako datuak falta)	%18,3
1990-1995	%18,2
1995-2000	%17,8
2000-2005	%11,0
2005-2010	%12,5
2010-2015	%23,1

*Iturria: Eurostat*

5 urteko epeetan taldekatzeak analisirako garaian hainbat errealitate ezkutatu edota eraldatu ditzaketen arren, eta taldekatze honek krisi edota garrantzi handiko gertaera ekonomikoen hasiera zein bukaerekin bat ez datozenez, nahasketak sor ditzaken arren, laburtzearren eta sinpletasunaren izenean, hau erabiliko dugu.

Datuei begira, eta kronologikoki begiratuz, ikusten dugu 1990-1995 periodoan, BPGaren eta Produktibitatearen hazkundearen arteko diferentzia minimoa dela, %0,12koa hain zuzen. Langabezia tasaren eboluzioari begiratuta, garai honetan, aurreko bosturtearekiko %0,1 jaisten dela ikusten dugu. Beraz, hasieran finkatutako erlazioa betetzen dela ikusten dugu.

1995-2000, 2000-2005, eta 2005-2010 denboraldietan BPGaren eta produktibitatearen hazkundearen arteko diferentzia %3,94, %3,42, %0,84koa izan da hurrenez hurren, langabezia tasan murrizketa nabarmenak eraginez, berriro ere, erlazioa nolabait betez.

2010-2015 denboraldian azkenik, BPGaren eta Produktibitatearen arteko diferentzia %1,63koa izan da produktibitatearen alde. Bere partetik, langabezia tasa, %10,6an hazi da, krisiak ere bultzatuta. Berriz ere, erlazioa nolabait betetzen delarik.

### 1.3.4 Hainbat Ondorio

Errotuta dagoen uste kolektiboaren aurka, ekoizpenaren hazkundera (BPGaren hazkundera) lanpostuak sortuko dituenaren ustea hain zuzen, esan beharra daukagu uste hori okerra dela hazkunde ekonomikoak produktibitatearen hazkundera gainditu ezean. *Teknologia berritzaileen garapen mugagabeak, eta herrialde garatuen hazkunde ekonomiko tasa apalak, hazkunde ekonomikoaren eta lanpostuen sorreraren arteko deskonexioa eragin dute* (Riechmann, 1997).

Dena den, De la Fuente eta Zubiri (2016) egileek esan bezala, hazkunde ekonomikoaren eta lanpostu sorreraren fenomenoak indartu egin da azken urteetan **soldata errealeko murrizketaren** ondorioz. Izan ere, **murrizketa honek ez du hain errentagarri egiten eskulana aurrezten duten teknologia berritzaileen eskurapena.**

Aipatu berri dugun fenomenoak, Espainian bete betean ematen da. Ikusi dugunez, hainbat urtetan zehar hazkunde ekonomikoak langabeziaren murrizketa eragin du. Horren atzean, *produktibitatearen hazkunderaren moteltzea, eta urtarokotasuna eta balio erantsi txikia duten zerbitzuen eredu batean izandako espezializazioa* (De la Fuente, Zubiri Rey, 2016) leudeke.

### 3.2 Langabeziaren Arazoa kudeatzeko 3 aukerak

Ikusi berri dugun erlaziotik abiatuta, hots, ekoizpena, produktibitatea eta lana lotzen dituenak, langabezia murrizteko hiru aukera ikusten ditugu: 1) Ekoizpena handitu. 2) Produktibitatea murriztu. 3) Lan alorreko estrategia ezberdinak erabiliz langabezia eragiten duten desorekak murriztea.

Datozen lerroetan aukera bakoitzaren inguruan jardungo gara, beren egokitasuna aztertuz eta hainbat konklusio ateraz.

### 3.2.1 Ekoizpena handitu

Behin baino gehiagotan aipatu dugunez, ekoizpena, lanpostuen sortzaile izan dadin, bere hazkundeak produktibitatearen hazkundera gainditu behar du. Hori horrela, hazkundera neurtzeko erabiltzen den magnitudea dela bide (Barne Produktu Gordina), **hazkundeak eskulana aurrezteko makinarian inbertsioak egin direnaren esanahia izan lezake**. Beraz, hazkundeaz mintzo garenean lanpostu sortzaile bezala, kontu handiarekin ibili behar dugu.

Proposamen honek, bestetik, errealitatearekin egiten du topo. Izan ere, herrialde industrializatuetan atzean geratzen dira jada hazkunde tasa handiko urteak, eta ohikoena, hazkunde tasa baxuak izatea da (Zufiaur, 1995). Halakoa diote aurrez ikusitako Espainiako hazkunde aurreikuspenek, %2,17 eta %2,3koak 2016 eta 2017 urtetarako hurrenez hurren. Urte beretarako aurreikusitako %1,1 inguruko produktibitatearen hazkundeak ikusita, beraz, ekoizpenaren hazkundeak langabezia murrizteko duen ahalmena asko txikitzen du. Are gehiago, %21eko langabezia tasa<sup>26</sup> batekin, formula honetan oinarritzeak aukera okerra dirudi, batez ere **hazkunde ekonomikoak langabezia xurgatzeko duen ahalmen murriztua** kontuan hartzen badugu.

Hori gutxi balitz, gero eta gehiago dira hazkundera mugatzearen beharra ikusten duten ahotsak. Esaterako, *Deshazkunderaren* ideia defendatzen dutenen hitzak paperera ekarriz, "mundu mugatu batean hazkundera mugagabea izan daitekeela pentsatzea burugabekeria da. Gainera, garapen bidean dauden herrialdeak lehen munduko bizimaila erdietsiko balute, planetak ez luke denontzako haina baliabiderik emango".

---

<sup>26</sup> INE: Tasas de Paro por sexo y Grupos de edad (2016 T1)

Hortaz, **hazkunde ekonomikoa, egungo sistema produktiboaren barnean, ekologia eta iraunkortasunarekin gatazkan dagoela esan genezake.**

### 3.2.2 Produktibitatea murriztu

Ekoizpena handitzearen kasuan ez bezala, produktibitatea murriztearen proposamenak eztabaida gehiago sorrarazten ditu.

Batetik, argudiatu genezake, nolabait, produktibitatea murriztea aurrerapen edo progresuari uko egitea dela. Izan ere, jarduera bati lan gehiago eskaintzea, lan gutxiagorekin burutu daitekeenean, planteamendu inozoa izanen litzake askorentzat. Batez ere, desatseginak edota nekagarriak diren lanetan. ***Produktibitatearen aurrerapenek, modu batean bizi kalitatea hobetzen dute, jarduera bat burutzerakoan jarri beharreko denbora eta esfortzua txikitzen baitute.***(Aznar, 1994)

Ildo beretik, egungo ekonomia globalean, herrialde industrialetako enpresek bizirik badiraute, herrialde emergenteetako enpresek baino produktibitate maila handiagoak dituztelako da. Izan ere, produktibitate maila altuek emandako abantailak ezean, herrialde horietako soldata maila baxuekin lehiatu ezinik merkatutik kanpo geratuko litezke. Beraz, baieztatu dezakegu ***merkatu globalean lehiatu ahal izateko produktibitate faktorea giltzarria dela herrialde garatuetako enpresentzat.*** (Aznar, 1994)

Beste aldetik, badira produktibitatea ezbaian jartzen duten zenbait argudio, faktore honek eragin ditzakeen kalteak mahai gainean jartzen lagunduko digutenak. Lehena, **produktibitateak eragiten dituen kostu ez-zuzenak** dira (Aznar,1994). Hau argitzeko nekazaritzaren adibidea erabiliko dugu. Nekazaritzan, produktibitateari esker lursailen ekoizpena handitzea lortu bada ere, horrek kostu ez zuzen ugari eragin ditu. Hainbat



lekutan pestizida eta ongarri kimikoen erabileragatik urak kutsatu dira, hori konpontzeko araztegiak eraiki,... egin behar izan direlarik. Nekazaritzaren produktibitateak bultzatutako basoen suntsipenak, uholdeak gertatzeko aukerak handitzen ditu, horrek ondoren kostu altuak dakartzalarik. Beraz, ***produktibitatea mesedegarri edo kaltegarri izango den ikuspegi global batetik baloratzea komeni da.*** (Aznar, 1994)

Produktibitatearekin loturiko beste arazo bat, ***kalitatearen kaltetan kantitatea indartzen duela*** da (Aznar,1994). Izan ere, produktibitateak serieko ekoizpenarekin lotura dauka, eta horrek eragiten duen uniformizazio kulturalako prozesuaz gain, ***hainbat zerbitzutan kalitatea jaistearen eragin dezake*** produktibitatea handitzeko ahalginetan.

Gauzak horrela, txanponaren bi aldeak ikusita eta enplegua sortzeko helburuari begira, honako ondorioa heltzen gara. Batetik, ***produktibitatea jaistearen kaltegarria*** litzatekeela ***nazioarteko lehiari aurre egin behar dioten sektoreetan***. Hauetan, produktibitatea jaitsiz gero, enpresak merkatutik kanpo geratu eta ondorioz langabezia handituko bailitzake. Bestetik, ***nazioarteko lehia jasaten ez duten sektoreetan***, esaterako osasun alorrean, ***kalitate maila handiagoak erdiesteko produktibitatea murriztea interesgarria*** litzake, ***gainera lanpostu berriak sortuko lituzkeelarik***.

### 3.2.3 Lan alorreko estrategia ezberdinak erabiliz langabezia eragiten duten desorekak murriztea

Faktore hauen desorekatik eratorritako langabeziari aurre egiteko estrategiak dira, hain zuzen, gaur egun erabiltzen direnak. Estrategia honek, langabeziagatik ordainketa, lan

"insertziorako" politikak eta antzekoak hartzen ditu bere baitan, eta guztira, Espainian burutzen den gastu publikoaren %7,57 suposatzen dute<sup>27</sup>.

Gaur egun, **langabeziari aurre egiteko erabiltzen den estrategia, estrategia pasiboa edo** Guy Aznarren (1994) hitzak erabiltzearen "*indemnizazio*" estrategia bat da. Beste era batera esanda, estrategia honek langabezia nolabait "onartu" egiten du eta horren efektuak leuntzeko helburua du.

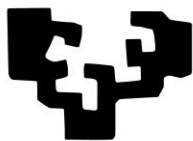
Estrategia honen inguruan eztabaida sakonean sartu gabe, esan beharra dago, langabeziaren azpiproduktu direla egungo gizartea kaltetzen duten hainbat arazo. Esaterako, *drogadikzioak edota preso kopuruak lotura daukate langabeziarekin, eta horiek ere gastu bat suposatzen diote estatuari* (Ruiz Elua, 1995). Gainera, *langabeziaren tratamendu pasibo honek gizartearen dualizazio prozesua areagotzen du* (Recio, 1997), langabeak lana dutenen ondoan baztertzea jasaten dutelarik.

Beraz, langabezia tratatzeko estrategia aldaketa behar honen aurrean, hurrengo kapituluan estrategia aktibo bat azaltzeari ekingo diogu.

---

<sup>27</sup> Presupuestos generales del estado 2015, serie roja

eman ta zabal zazu



Universidad  
del País Vasco

Euskal Herriko  
Unibertsitatea

### 3.Kapitulua:

Lanaren banaketa: Lanaldiaren murrizketa bitartez

---

## 1.Sarrera

Ezer baino lehen komenigarria da gure analisiaren helburua argitzea. Jarraian datozen lerroetan, lanaldiaren murrizketaren proposamen bat aurkeztuko dugu, bere helburu soila langabezia murriztea delarik. Zehaztapen hau burutzearen arrazoia, lanaldiaren murrizketaren planteamenduen helburu edo objektua anitza izan daitekeelako da. Izan ere, lanaldiaren murrizketa ere bizitzeko beste eredu bat defendatzeko, norbanakoaren emantzipazioa lortzeko eta beste hainbat aldarrikapenen gerizpean burutu daiteke. Beraz, gure analisisian zehar ez gara helburu horietan zentratuko, langabezia murrizteko tresna gisa duen erabilgarritasunari erreparatuko diogu.

Era berean, lanaldiaren murrizketa lana banatzeko edo langabezia murrizteko tresna gisa aurkezten denean, proposamen eta ikuspuntu ezberdinen mundu zabal bat gordetzen da atzean. Gure analisisian, mundu horren ikuspegi ahalik eta zabalena ematen saiatu gara, baina ezinbestean, hainbat aspektu kanpoan geratu dira. Ideia hau aurkezterako garaian, Guy Aznar egile frantziarrak "*Travailler moins pour travailler tous*" liburuan (1994) egindako proposamenak hartu ditugu ardatz gisa. Gure ustez, gaiaren inguruan analisi sobera sakona eta zabala egiten baitu.

Aipagarria da ere, irakurleak, datozen orrialdeetan ez duela aurkituko proposamen pragmatiko zehatzik. Beste era batera esanda, egingo ditugun analisi eta proposamenak enplegu politika baterako norabidea zehaztu eta pista batzuk besterik ez ditugu emango, aplikagarritasuna eta proposamen konkretuagoek azterketa sakon bat eskatzen baitute.

Amaitzeko, tratatzen diren gaiak daukaten kutsu ideologikoa azpimarratu nahiko genuke. Gure analisisia ahalik eta modu objektiboenean burutzen saiatu garen arren, askotan, eztabaidagarriak diren gaiak ukituko ditugu, nolabaiteko joera ideologikoak identifikatu daitezkeelarik gure arrazoiketetan. Azken finean, ekonomia, zientzia zehatz

bezala posizionatzen saiatu diren arren, ideologiarekiko menpekotasuna erakusten duen zientzia baita.

## **2. Lanaldiaren murrizketak planteatutako arazoak**

Lanaldiaren murrizketaz mintzo garenean lanpostuak sortzeko tresna gisa, askotan arazo aritmetiko bat bezala aurkezten da. Hau da, demagun, 40 langileko lantegi batean, zeintzuk astean 40 ordu lan egiten dituzten lanaldia 2 ordutan murrizten dela. Horrek 80 ordu askatuko lituzke, eta horiek betetzeko 38 orduko lanaldia duten 2,1 langile berri beharko lirateke.

Dena den, gauzak hain sinpleak balira, ez genukeen horrelako langabezia tasa maila ezagutuko. Izan ere, murrizketa bat planteatzean, denboraz gain aldagai gehiago sartzen dira jokoan; soldatak, produktibitate gehikuntza, etab. Hortaz, lan sortzaileak diren lanaldi murrizketak proposatzen hasi aurretik komenigarria da arazo horiei erreparatzea.

### **2.1 Produktibitatea**

Jadanik ezaguna zaigun aldagai honek hainbat arazo planteatzen dizkigu lanaldia murrizterako garaian. Ikerketa ugari demonstratu dutenez, *lanaldiaren murrizketak kasu gehienetan produktibitatearen hazkunde bat eragiten dute* (Riechmann, 1997). Fenomeno hauen atzean, besteak beste, ordu gutxiagoren erabilgarritasunagatik burututako lanaren antolaketaren optimizazioa; langileen absentismo txikiagoa; eta langileen atsedeen hobe leudeke.

Hortaz, lanaldia murrizteak produktibitate hazkunde bat eragiten badu, lanaldiaren murrizketa apurka eginez gero, produktibitatearen hazkundeak lana sortzeko duen ahalmena xurgatzen duela esan dezakegu. Beraz, errealitate honetatik abiatuta, ondorengo ondorioa atera dezakegu:

*Enplegua sortzeko, lanaldiaren murrizketa nabarmena eta bat batekoa izan behar da. Modu horretan, produktibitatean sortuko den hazkundeak ezingo du murrizketa guzti hori xurgatu, eta enpresak beraz, langile gehiago kontratatu beharrean ikusiko dira* (Recio, 1997). Hala ere, murrizketa horren tamaina planteatzerakoan tentuz ibili beharra dago, aldagai asko sartzen baitira jokoan, horietako batzuk jarraian aipatuko ditugularik.

## 2.2 Lan Merkatua

Lan murrizketa batek, lan merkatuan aldaketa ugari eragingo zituela agerikoa da. Gu, horietatik azpimarragarrienak direnak sintetizatzen saiatu gara datozen lerroetan.

Lehenik eta behin, aparteko orduen inguruan jardungo gara beste behin. Lehen kapituluari aipatu dugunaren ildotik, aparteko orduak azken urteetan izan duten hedakuntza, eta horietatik ordaindu gabekoek izandako hazkundeak, hauen kontrolerako eta mugapenerako tresnak ondo funtzionatzen ez dutela iradokitzen digu. Ondorioz, egungo **testuinguruan, lanaldiaren murrizketei aparteko orduen bitartez erantzuteko aukera** handiak ikusten ditugu. Hartara, aparteko orduen kontrol eta mugaketarako mekanismo egokiak martxa jartzea beharrezkoa da; besteak beste, laneko inspektzioen maiztasuna eta sakontasuna handitzea.

Bestetik, **langileen kualifikazioaren inguruan arazoak** azaldu daitezke. Zenbait sektore eta industri adarretan, gerta liteke, lanaldiaren murrizketak sortutako lanpostuen eskaintzari aurre egiteko, beharrezko kualifikazioa dutenen kopurua nahikoa ez izatea. Horren aurrean, Recio (1997) aipatu bezala, *lanaldiaren murrizketa enplegu handiagoan bilakatu dadin, neurri ezberdinak praktikan jartzea beharrezkoa da: langabeen kualifikaziorako politikak,...*

Beste alde batetik, David Anisi ekonomialariak azalera ekarri bezala, lanpostuen sorrerak, gaur egun langabezia tasaren zenbaketa egiterakoan kontuan hartzen ez diren pertsonak lana bilatzera bultzatu ditzake. Beste hitz batzuetan, egun biztanleria ez-aktiboko kide den multzo bat, biztanleria aktiboko parte izatera bultzatuko luke lanpostu gehigarrien sorrera batek. Lehenengo kapituluan aipatu genuen bezala, Espainian, egun 532.700 pertsona inguru badira, lana aurkitzeko esperantzarik ez dutelako lana bilatzen ez dutenak, beraz, nolabait esatearren, "lan bilatzaile potentzialen" multzoaren tamaina handia da.

Azkenik, aipatzekoa da ere, *enplegu mota bakoitzak ezaugarri zehatz batzuk dituztela zeintzuk lanaldiaren murrizketa baten aurrean enplegua sortzera eraman dezaketena ala ez* (Recio,1997). Zehatzago esanda, ekipo ondasun multzo baten eta lanpostuaren arteko erlazioa zenbat eta zurrunagoa izan, orduan eta zailagoa izango da enplegua sortzea lanaldi murrizketa tresnak erabiliz. Hau da, lanpostu berriak sortzea errazagoa izango da ekoizpen bitarteko gutxiago behar dituzten jardueretan.

## 2.3 Enpresarientzako kostua

Lanaldiaren murrizketa baten bitartez, lanpostu berriak sortu eta enpresak **langile berriak kontratatzeak, kostu gehigarri bat eragiten du enpresan**, murrizketa aurretik existitzen ez zena. Horrek, enpresentzat kostuen hazkunde bat suposatuko luke, eta horrek dakarren lehiakortasun galera kontuan hartuta, enpresek euren merkatu kuota galtzeko arriskua handitu, eta azken batean, langabezia handitzea gerta liteke.

Kostu horiek xehatzen hasita, hasteko, langile gehigarri bat kontratatzeak, enpresari kostu gehigarriak sortzen dizkio. Esaterako, langileen enpresa barruko formazioak baliabide gehigarrien beharra dauka, gizarte segurantzari egin beharreko ordainketa

gehigarriak ez aipatzearren. Beraz, murrizketa aurreko egoerarekin konparatuta, langile gehigarriek enpresaren kostuak handitzea eragiten dute.

Horren aurrean, enpresariatzat neutrala den, hots, kostu gehigarriak eragiten ez dituen, sistema baten beharra azaleratzen da.

## 2.4 Langileentzako kostua

Lanaldiaren murrizketa batek enpresariengan sor ditzaken kostuak ikusita, eta are gehiago indar sindikalek egun duten egoera makurra ikusita, langileengan eduki ditzaken eraginei buruz nolabaiteko ideia bat ematen digu. **Soldatak proportzionalki**, edota kasurik hoberenean, proportzionaltasun horri produktibitatean izandako irabazien produktua gehituta, **murriztea** izango litzake ohiko fenomeno egungo testuinguruan. Fenomeno honek, kolore guztietako eraginak sortuko lituzke.

Soldata altu eta ertainetan onargarria suertatu litekeen arren, soldata baxuenentzako onartezina litzateke. Izan ere, populazioaren segmentu honi soldata proportzionalki jaitzita, bizitza maila duin bat izateko aukera ukatzen zaie, pobrezia egoeran egongo litezkeelarik. Gainera, gerta liteke, bizitza maila duinari eustearren, enplegu bat baino gehiago bilatzea, murrizketa neurriak bilatutako helburuaren aurkako efektua sortuz. Azken fenomeno hau, soldata altu eta ertainekin gerta daiteke ere, batez ere hauek euren bizitza maila mantentzea bilatzen duten kasuetan.

Soldatak proportzionalki murriztearen beste arriskueta bat, erosketa-ahalmenaren murrizketak eragingo lukeen kontsumoaren murrizketa liteke. Oinarrizko nozio ekonomikoetara joaz, kontsumoa murriztuta, enpresek gutxiago saldu, eta horrek aldi berean langabezia handitzea eragingo luke. Beste behin, hasieran bilatutakoaren aurkako efektua lortuz.



Beraz, soldatak proportzionalki jaitea ekiditeko, batez ere soldata baxuenen kasuan, mekanismo ezberdinak sortzeko beharra sortzen da.

### **3. Lanaren banaketarako lanaldiaren murrizketa proposamenak egungo testuinguruan**

*Agerikoa ez den arren, lan orduen banaketa aspalditik dago martxan. Erabiltzen diren modalitateak, lan merkatuan sarrera atzeratzea (batik bat goi-mailako ikasketa tasa handiagoen bidez), eta bizitzan zehar lan egiten dugun denboraldiaren iraupenaren murrizketa (erretiro adina murriztuta) dira (Espina,1995). Dena den, bi modalitate hauek jada agortuta daude. Bistakoa denez, lehen modalitatean jada aurrerapen gutxi lortu daitezke, are gehiago, Espainiak Europar Batasuneko batz besteko unibertsitate ikasleen tasak gainditzen dituela<sup>28</sup> kontuan hartuta. Bestalde, pentsio sistemak bizi duen krisia ezagututa, bigarren modalitatea ere agortua dagoela konturatzen gara.*

Gauzak horrela, lanaldiaren murrizketa lan orduen banaketarako, eta ondorioz, lanaren banaketarako tresna modalitate bezala ulertu behar da. Orain arte aplikatu diren modalitatearen agorpenak, modalitate berrien sorrera bat eskatzen du, eta jokaleku horretan kokatuko genuke lanaldiaren murrizketa.

Beraz, egungo testuinguruan, lanaldiaren murrizketaren arazoak kontuan hartuta eta lan denboraren banaketa modalitate berri baten premiaz, ondorengo proposamenak bideragarriak litezkeela uste dugu.

#### **3.1 Lanaldiaren murrizketa "defentsiboa"**

---

<sup>28</sup> El mundo - *España tiene más universitarios que la media europea* (2014/02/06)

Lanaldiaren murrizketa "defentsiboa", baita ere langabeziaren banaketa terminoarekin ezagutzen dena, lanaldiaren murrizketaren barruan aurki dezakegun modalitatea da.

Modalitate honek, funtsean ondokoan datza: Langileek euren lan denbora murriztu eta soldatak proportzionalki murriztea. Modu horretan, langile gehigarriak behar direlarik hutsik utzitako orduetan jarduteko.

Bistakoa denez, eta aurreko atalean aipatu bezala, langileentzako kostu handiak ekarriko lituzke honek. Hortaz, bere aplikazio, ezohiko egoeretara mugatzea komeni da. Zehatzago, **enpresa bat zailtasun momentutatik igarotzen ari denean, lanpostuak salbatze aldera erabiltzeko tresna** bezala egokia dela uste dugu. Betiere, tresna hau zailtasun egoerak iragankorrak direnean izango da erabilgarria.

Langile arteko solidaritatearen isla litzake tresna hau, izan ere, egoera makurraren aurrean langileen partetik bakarrik eskatzen du sakrifizioa. Hala ere, sakrifizio hau alde bikoa izatea bidezkoena dela iruditzen zaigunez, enpresariak ere pairatu behar du. Honen harira, Aznarrek (1994), langileei ordaintzeari uzten zaizkien soldatak, langileek enpresariari eginiko epe luzerako mailegu bezala ulertu behar dira. Horrela, behin zailtasun egoera igarota, zor zaizkien soldatak pixkanaka itzuliko zaizkielarik.

### 3.2 Txandakako lana

Lanaren murrizketa, eta ondorioz, lanaren banaketa barneratzen dituen modalitate honek ekoizpeneko errealitate sinple batean oinarritzen da. Hain zuzen, ekoizpen ekipoen eta kapital ondasunen erabilera zabaltzean.

**Ekipoak denbora luzeagoz erabiltzen direnean, ekoizpen mailari dagokion kapital finkoaren masa gutxiko egiten da.** Beste era batera esanda, ekoizpen ekipoak denbora luzeagoz martxan daudenez, ekoizpena handiagoa da, eta horrek, amaierako

produktuaren kostuak murrizten ditu kostu finkoak unitate gehiagoren artean banatzen dira eta. Gainera, lantegi industrial handietan erabiltzen diren ekipo industrialetan, kostu handienak makinak behin eta berriro martxan jartzean sortzen dira; beraz, ekipo horiek denbora luzez etenik gabek erabiltzeak abantaila nabarmenak ekartzen ditu.

Hortaz, atal honetan jorratuko dugun proposamena, makinaren iraupen luzeagoa bermatzeko eta lanpostu berriak sorrarazteko, lantegi horietan lanaldiak murriztea da txanda gehigarri bat sartzeko asmoz. Adibide baten bitartez argitzearren, demagun, lantegi batean astean 5 egunez egiten dela lan, 8 orduko 2 txandatan, hau da, lantegiko ekipoak astean 80 orduz daude martxan. Gauzak horrela, lanaren modalitate hau aplikatuta, 6 orduko 3 txandatarara aldatzen bada lan antolaketa, makinak 90 orduz egungo dira martxan astean, langileek 30 orduko lanaldia izango dute 40 orduko lanaldi baten ordean, eta langile gehiago kontratatuko dira txanda berria betetzeko.

Esan dugunez beraz, ekipoak denbora luzeagoan erabiltzeak kostuak murriztea eta ekoizpena handitzea dakar. Gainera, ekipo bat denbora luzeagoan erabiltzeak, antzeko ekipo batean inbertsioak egitea ekidin dezake, hau da, ekoizpen gehigarri bati makina berak erabiliz posible zaio erantzutea. Horrez gain, lanaldiaren murrizketa bat eman denez, produktibitateak hazkunde bat izango du, aurrez aipatutako ekoizpen eta kostu aurrezteari bultzada bat emanez. Ondorioz, baieztatu dezakegu, lanaldiaren murrizketa bitartez txanda gehigarri bat sartzen bada ekipo ondasunak martxan dauden denbora luzatuko duena, onura bikoitza izango dela. **Produktibitatearen hazkundeak eta makinaren funtzionamendu luzeagoak ekoizpena handitzen eta kostuak murrizten lagunduko dute biak elkarrekin.**

Hala eta guztiz ere, lanaren banaketa hau eraginkorra eta posiblea izan dadin, baldintza nagusi bat bete behar du. Zehazki, *lanaldiaren murrizketak eragindako produktibitate*

*gehikuntzak eta ekipoak denbora luzeagoan martxan edukitzearen irabaziek, txanda berriak osatuko dituzten langileen gastuak gainditu behar dituztela* (Recio, 1997).

Honek, arazoari tentuz begiratzen badiogu, inplikazio sakonagoak dituela ikusiko dugu. Esan dugunez, mintzagai dugun lana banatzeko modalitate honek, ekoizpen handiagoa ahalbidetuko luke. Baina ekoizpen gehigarri horrek merkaturik izan ezean, alferrikakoa litzake. Hau da, enpresaren ekoizpen gehigarria xurgatzeko nahikoa eskaririk ba al den ala ez aurreikusi behar da modalitate hau aplikatu aurretik. Beraz, *iniziatiba hau sektore guztietan aplikatzea ezinezkoa da, jada saturatuta dauden sektoretan ekoizpen gehigarri batek eskaria topatzea zaila izango baitu* (Aznar, 1994).

Errealitateko kasuei begiratzen badiogu, sektore industrialean, hainbat adibide topatu ditzakegu. Aznarren (1994) lanean hain zuzen, IBM enpresak Frantzia erabilitako txandakako lanaren sistema azaltzen digu. Bertan, astean 36 orduz lan egiten duten 3 txanda erabiltzen dira, eta 4 egunez egiten dute lan, txanda bakoitzak egun ezberdinak dituelarik. Modu horretan, ekoizpen ekipoak astean 54 orduz martxan edukitzera pasa dira, eta txanda gehigarriari esker (txanda bakarretik, hiru izatera igaro dira) lanpostu berriak sortu dira.

Orain arte, modalitate hau ekipo ondasunetan intentsiboak diren sektoreetara mugatu dugun arren, Aznarren (1994) esanetan zerbitzuen sektorean aplikagarria izan liteke. Hemen, egileak irekitze orduen iraupena luzatzea proposatzen du, lanaldi murrizketa batekin batera txanda berriak sortzeko. Ekipo ondasunak denbora luzean martxan edukitzearen abantailak ez dituen arren, denbora luzeagoan irekita egotean salmentak handitzean legoke giltzarria. Modu horretan, salmenta gehigarriek eta lanaren murrizketatik eratorritako produktibitate hazkundeek sortutako irabaziek, txanda berri

bat kontratatzearen gastuak gaindituko balituzte, onargarria litzake modalitate honen aplikazioa zerbitzu sektorean.

Aipagarria da, sektore publikoan, aipatu berri dugun irekitze orduen luzapena eta lanaldiaren murrizketen konbinazioa bereziki interesgarria dela. Izan ere, Aznarrek (1994) azpimarratu bezala, langabezia murrizteaz gain kalitate handiagoko zerbitzu bat eskainiko luke publikoari arreta ordu gehiago eskainita.

Txandakako modalitate hau, halaber, hainbat kritikaren jomuga da. Aznarrek (1994) adierazi bezala, alde batetik, txandakako lanak suposatzen dituen lanaldi irregular, gaueko lana, etab. direla bide, langileen ordezkarien oposizioa ulergarria da. Bestetik, korrante ekologista batetik ere kritika egitea posible da, metodo honek ezinbestean ekoizpena handitzea inplikatzeko baitu. Hartara, gizarte kontsumista bat bultzatzen duelarik, iraunkortasun eta jasangarritasuna ardatz dituen gizarte baten lekuan.

Amaitzeko, agerian jarri nahiko genuke modalitate honen **izaera neutrala**. Izan ere, enpresariei ez dizkie kostu gehigarriak eragiten. Era berean, langileentzako onargarria da soldata murrizketarik gabeko lanaldi murrizketa suposatzen baitu. Hala ere, azken hau erdiesteko, datorren puntuan, tresna bat proposatuko dugu, zeinek konpentsazio osoko lan murrizketa zabaltzea ekar dezakeen, honen aplikazioa erraztuz.

## 4. Bigarren Txekea

### 4.1 Sarrera

Aurreko atalean, lanaldiaren murrizketa erabiliz lanaren banaketa burutzeko, eta horrela langabezia murrizteko nahiz ekiditeko tresna ezberdinak ikusi ditugu. Lanaren murrizketa "defentsiboa" ezohiko egoeretan erabiltzekoa dela ikusi dugu, eta txandakako lana interesgarria bada ere, oinarritzko baldintza, hau da, "*lanaldiaren*

*murrizketak eragindako produktibitate gehikuntzak eta ekipoak denbora luzeagoan martxan edukitzearen irabaziek, txanda berriak osatuko dituzten langileen gastuak gainditu behar dituzte"-narena betetzea zaila da. Zailtasun hori areagotu egiten da lanaldiaren murrizketa soldataren erabateko konpentsazioarekin burutzen bada. Hizkuntza xeheago bat erabiliz, langileek lanaldiaren murrizketarekin euren soldata mantentzen badute.*

Honen aurrean, Guy Aznar egileak bere "*Travailler moins pour travailler tous*" liburuan (1994) arazo hauek gainditzeko tresna bat proposatu zuen: **2. txekea**

## 4.2 Ezaugarriak

2.txekearekin, orain arte albo batean utzi dugun sektore publikoa jokoan sartzen da. Hau da, gobernuak izango da 2. txekea deritzon tresna honen kudeatzailea. Nolabait definitzearen, **2. txekea gobernuak egindako ordainketa gehigarri bat da, lanaldiaren murrizketaren ondorioz gutxitutako langilearen soldata osatzea helburu duena.**

Hasteko, 2.txeke hau prestazio sozial bat ez dela azpimarratzea komeni da. Lan egiten ez duenari ez zaio ordaintzen, beraz, langilearen ordainsariaren osagarri modura ulertu beharra dago. Are gehiago, aipagarria da lanaldi osoa burutzen dutenek ere ez dutela osagarri hau kobratzeko eskubiderik izango. Soil-soilik, lanaldiaren murrizketa bat onartzen dutenek izango dute hau kobratzeko eskubidea, murrizketaren ondorioz jasandako soldata galera nolabait konpentsatzeko. Horrela, murrizketa aurreko erosketa ahalmen antzeko bat ziurtatuz.

2. txekearen proposamenaren enborrean, **langileen erabakitzeko askatasuna** dago. Baliteke langile batzuk lanaldiaren murrizketa ez onartzea gustura daudelako euren

egungo lanetan, nahiago dutelako euren egungo soldata mantentzea hura murriztua ikusi eta 2.txekearekin osatu beharrean, edota beste edozein arrazoiengatik. Hala ere, tresna honek inongo inposaketarik jartzen ez duenez, langile horien nahia errespetatzen da. Testuinguru horretan, **2. txekoa estimulu bat litzateke langileak lanaldi murrizketaren alde egiteko**, baina derrigortasunezko izaeratik alde egiten du.

Ikusitakoarekin, 2.txekea soldata ez-zuzen bat kontsideratu genezake. Aznarrek (1994) soldata ez-zuzen hori **monetarioa** izatea proposatu bazuen arren, beste zenbait egilek, tartean jada ezaguna zaigun Recio (1997) dagoela, soldata hori **ez-monetarioa** izan zitekeela azpimarratu dute. Adibidez, etxeko alokairuaren zati bat ordaintzea aukera bat litzake.

### 4.3 Aplikagarritasuna

Orain arte ikusitako lanaldi murrizketa proposamenek, ezaugarri nabari bat dute komunean, hain zuzen, **neutraltasunarena**. Neutral izateak, gure kasuan, ez langile eta ezta enpresarientzat kaltegarria izatea ekiditea da. Ikusi berri dugunez, 2.txekeak langileari lanaldi murrizketak bere soldatan eragindako kalteei aurre egiten laguntzen die. Enpresarien kasuan berriz, lanaldiaren murrizketa bitartez langileei ordaindu beharrekoa murrizten du. Baina, lan murrizketak eragindako lan orduen beharra estaltzeko langile berriak kontratatuko lituzkeenez, enpresaria kaltetua aterako liteke bere kostuak igoko litezkeelarik. Izan ere, aurretik ikusi dugu nola langile berriak kontratatzeak kostu gehigarriak sortzen dizkion enpresari, eta hori, egungo ekonomia globalizatu eta lehiakorrean hondamendia litzake.

Beraz, lanaldiaren murrizketa 2.txeke bidez ezarri dadin, eta horrek lanpostuak sortu ditzan enpresaren lehiakortasuna kaltetu beharrean, enpresaren mesederako zenbait neurriekin batera aurrera atera beharko litzake. Egile gehienek ahotan dabilen neurria,

karga sozialen murrizketa da. Era sinpleagoan jarrita, neurri honek, lanaldiaren murrizketari esker langile berriak kontratatzen dituzten enpresei karga sozialak murriztean datza. Bat aipatzearren, interesgarria da Rocard-ek (1995) eginiko proposamena: lehen 32 lan orduetatik behera enpresek gizarte segurantzara eginiko kotizazioak nabarmen murriztuko lirateke, eta hortik gora enpresek bikoiztu egin beharko lituzkete kotizazio horiek.

Laburbilduz, **2. txekearen neutraltasuna ziurtatzeko ezinbestekoa da neurri ezberdinekin konbinatzea.**

#### 4.4 Finantzaketa

Behin kontzeptua ulertuta, gure burura datorren lehen galdera ondokoa da: Nondik aterako da 2.txekea ordaintzeko dirua? Tresna hau gobernuak kudeatuko duenez, diru publikoak izan beharko du proposamen hau erdiesteko diru iturri. Dena den fondo horiek nondik aterako diren erantzutea ez da erraza.

Gaia jorratu duten egileen esanetan, **2.Txekeak arinduko lituzkeen enpleguari lotutako laguntza sozialetatik atera daitezke fondoak.** Beste era batera esanda, proposamen honek teorikoki langabezia gutxitzen lagunduko zuenez, langabezia eta enplegu politikak ordaintzetik aurrezten dena, 2.txekearen ordainketarako erabil daiteke. Aurrez ikusi dugu Espainian langabeziaren ordainketek eta lanaren "inserziorako" politikek gastu publikoaren %7,57a suposatzen dutela, 33.319 milioi € inguru. Dena den, lanaldiaren murrizketa proposamen honek lana sortzeko duen potentziala ezezaguna zaigunez, zein mailataraino arinduko duen gastu hori esatea zaila da. Are gehiago, Espainiako langabezia tasa maila altua ikusita eta enpleguaren sorrerak erakarri ditzakeen "lan bilatzaile" berrien agerpenak, enplegurako prestazio sozialak, hein batean behintzat mantendu behar direla iradokitzen digu.



**Ondorioz, estatuak diru sarrera gehigarriak beharko lituzke. Erreforma fiskal baten beharra** suertatzen da gure iritziz. Gaitik asko aldendu gabe, esan dezakegu esfortzu gehigarria klase ertain eta baxuenei, edo bestela klase ahaldunenei eskatu beharko zaiela. Azken 5 urtetan goi-zuzendaritzako soldatak %9,7an igo izanak langile arrunten %0,7aren aldean<sup>29</sup>, erreforma hori nori zuzentzeko arrastoren bat eman diezaguke.

## **5. Hainbat proposamen**

Ondorengo lerroetan, lana banatzeko lanaldiaren murrizketa barneratzen duten hainbat proposamen bilduko ditugu. Hauen artean, orain arte mintzagai izan dugun Guy Aznarren proposamena ez dugu jasoko, izan ere, zabal eta landuegia baita lerro gutxitan sintetizatzen. Hala ere, bere garaikide izan diren hainbat egileren proposamenak jasoko ditugu, betiere, azaletik azalduz eta gehiegi luzatu gabe. Proposamen guztiek badute elementu bat komunean, aurrez aipatu dugun 2.txekearen funtzio berbera duen tresna baten erabilera hain zuzen. Azkenik, aipatu, bilduko ditugun proposamenen egile guztiak Frantziarrak direla. Izan ere, eta aurrerago ikusiko dugunez, Frantzia izan da lanaldiaren murrizketa eskala nazional batean aplikatzen saiatu den herrialde bakarra, eta beraz, bertako egileek sakontasun gehiagorekin landu dute gaia. Hasi aurretik, esan, jarraian aurkeztuko ditugun proposamen ezberdinak garatzeko Recio (1997) egileak esandakoarengan oinarritu garela.

### **5.1 Alain Bihr-en proposamena**

---

<sup>29</sup> El País: El sueldo de los directivos sube un 9% y el de los empleados, un 0,7% (2016/03/9)

Alain Bihr soziologo Frantziarraren proposamenak, astean 25 orduko lanaldi batera joatea zuen helburu. Bere terminoak erabiliz, lanaldiaren murrizketa *masiboa* proposatzen zuen, urtean 1.000 lanordura eta bizitza osoan zehar 20.000 lanordura murriztu nahi zuelarik langileen lan denbora.

Helburu handizale hau erdiesteko, murrizketa *azkar* bat proposatzen zuen. Lehenik, berehalako murrizketa bat proposatzen zuen, astean 35 lanordutara. Hortik aurrera, modu jarrai eta periodiko batean, lehentasun sozialen eta produktibitatearen alorreko aurrerapenen arabera programatutako murrizketa bat defendatzen zuen. Laburbilduz, murrizketa **bi etapatan**, emango zen, bata bat-batekoa eta bestea jarraitua.

Murrizketaren beste ezaugarri bat, bere izaera *orokorra* edo globala da. Izan ere, murrizketa aldi berean aplikatzea defendatzen zuen sektore eta produkzio-unitate guztietan.

Soldata murrizketei aurre egiteko, Aznarren 2.txekearen funtzio bereko konpentsazio tresna baten erabilera aurreikusi zuen. Murrizketaren ondorioz gertatutako soldata murrizketen aurreko **konpentsazio osoa** defendatzen zuen **soldata baxuenentzako**. Aldiz, **soldata ertainetarako konpentsazio partzial eta erregresiboa** planteatu zuen, **eta inongo konpentsaziorik ez** zuen aurreikusi **soldata altuentzat**.

Soldata baxu, ertain eta altuen artean bereizteko, soldata minimoa hartzen zuen erreferentziatzat. Horrela, soldata baxuak gutxieneko 2 soldataraino definitu zituen, eta soldata ertainak 2 eta 4 soldata minimoen arteko tartean.

## 5.2 Michel Albert-en proposamena

Ekonomialari Frantziar honen proposamenak lan murrizketaren boluntariotasuna eta neutraltasuna ardatz bezala zituen proposamena plazaratu zuen.

Lanaldia erdira murriztea boluntarioki erabakitako langileek, soldataren %50a enpresatik jasoko zuten. Horrez gain, konpentsazio gisa, bere aurreko soldataren %20-%30 bitartean, estatuak emandako diru sarrera batekin estaliko zuten, 2.txekearen funtzio berbera duen tresna baten bitartez. Gauzak horrela, langileak, aurreko lanarekin alderatuz, lanaldiaren **%50a burutuko zuten soldataren %70-%80 bitartean jasoz.**

Murrizketa boluntarioaren pizgarri den proposamen hau, neutrala da bai enpresa eta baita kolektibitatearentzat. Izan ere, *Albert*-en esanetan, era **esklusiboan langabeziaren ordainketara bideratutako fondoekin finantzatu** zitekeen eta. Ildo beretik, lanaldi erdian ziharduten langile-tasa %30ekoa izatearekin, Frantzian enplegu osoa berreskuratuko zela aurreikusitako hainbat kalkuluetatik abiatuta.

Antzeko sistema bat proposatuz, Zendoia et al. (2016) egileek Gipuzkoan lanaldiaren murrizketa aplikatzeko azterketa bat burutu dute. Euren sisteman, lanaldi osoan arituko diren langileekin batera, lanaldiaren %75 eta %50ean arituko diren langileak proposatu dituzte. Azken hauei, lanaldiaren murrizketatik eratorritako soldata galerari aurre egiteko, gutxiengo soldataren %25 eta %50eko balioa duen konpentsazioa emango zaie, hurrenez hurren.

Gauzak horrela, azterketaren emaitzak honela laburbildu daitezke. Guztira, 25.725 lanpostu sortuko lirateke. Kostua, geratuko litzakeen %5eko langabezia tasari ordaindutako langabeziagatiko prestazioak eta soldata osatzeko konpentsazioak batuta, eta, PFEZ zergaren bilketa gehigarriak kenduta, 52 milioi eurotako litzateke. Era berean, lanaldiaren %75ean egongo liratekeen langileen lanaldi osoko soldataren %82,51 kobratuko lukete eta %50ean egongo direnek, soldataren %65,02a.

### 5.3 Michel Rocard-en proposamena

Bere garaian Frantziako lehen ministro izandako egile honen proposamenaren berri aurretik eman badugu ere, modu konkretuago batean landuko dugu jarraian.

Helburu bezala, 32 orduko astera igarotzea zuen proposamen honek, bertara ailegatzeko tresna bezala kotizazio sozialen murrizketa ezarri zuen. Horretarako, lehen 32 lan orduetarako, kotizazio sozialen murrizketa proposatu zuen (bere terminoak erabiliz, *ecu* bateko murrizketa) eta hortik aurrera burututako lan orduengatik ordaindu beharreko kotizazio sozialak lau bider handituko ziren (4 *ecu*-tan *Rocard*-en terminoak erabiliz).

Proposamen honekin, soldata maila mantentzea lortzen da, konpentsazio osoa ziurtatzen duelarik. Are gehiago, enpresen lehiakortasuna mantentzea lortzen da lan-eskuaren kostu gehigarriak zerga aurrezkiekin konpentsatzen direlako. Azkenik, estatuaren diru-sarrera murrizketa, langabeziaren murrizketak eragindako prestazio sozialen aurrezkiarekin, eta langile berriak burututako kotizazio berriekin konpentsatuko zen.

## 5.4 Amaierako tesia

Atal hau, eta haratago joanez, kapitulu hau ixteko, ezinbestekotzat jotzen dugu aipatu berri ditugun proposamen eta tresna hauen inguruan ñabardura bat gehitzea.

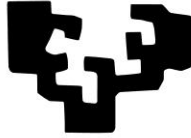
Arestian aipatu bezala, aurkeztutako proposamen multzo anitza, testuinguru bakarrean mugitu da. Hots, proposamenak langabezia murriztearen helburu bakarrarekin landu dira, haratago doazen inplikazioak baztertuz. Dena den, ikuspuntu okerra da aipatutako proposamenak aplikatzearekin soilik arrakasta lortuko dela pentsatzea. Alor ezberdinetan, neurri eta politika ezberdinak abian jarri beharko dira, aipatu ditugun proposamenak funtzionatzeko testuinguru egokia sor dadin. *Hortaz, denbora aldagaiaren gainean lan egiteaz gain, beste hainbat aldagaien gainean lan egin beharko da; formazio alorrean, lan erregulazioan eta antolakuntzan, etab.* (Recio,

1997). Are gehiago, esan genezake erregulazio eta legislazioaren esparrutik haratago, gizakiaren usadio eta kultura hankaz gora jarriko dituen aldaketa bat beharrezkoa dela. Izan ere, lanaldiaren murrizketaren bitartez askatuko litekeen denbora, denbora berri bat da, ezezaguna, eta gizarteak horri aurre egiteko prest egon behar du.

## **II. ATALA**

**Lanaldiaren murrizketa  
ezartzeko egon diren saioen  
azterketa**

eman ta zabal zazu



Universidad  
del País Vasco

Euskal Herriko  
Unibertsitatea

## 1.Kapitulua:

Esperimentu frantziarra: 35 orduko lanaldia  
ezartzeko saiakera

---

## 1. Sarrera

1997. urtean, Jaques Chirac Frantziako presidente zenak, parlamentua disolbatu eta hauteskundeak aurreratu zituen. Garai hartan, Frantziak, bere historian ezagututako langabezia tasarik altuena pairatzen ari zen, %12,5ekoa hain zuzen (De la Fuente, Zubiri, 2016). Egoera honi aurre egiteko, sozialista, komunista eta berdeek osatutako koalizioak 35 orduko lanaldia ezartzeko araua barneratu zuten euren hauteskundeetako programan. 35 orduko lanaldiak, ordura arte enplegu politiketan jarraitutako bidearekiko haustura bat suposatu zuen. Izan ere, aurretik praktikara eramandako enplegu politikak, langabeziari aurre egiteko estrategia pasibo batean barneratzen ziren, hau da, helburua langabeziak eragindako kalteak leuntzea zelarik indemnizazio ezberdinen bitartez. Neurri berriak aldiz, enplegu politika aktiboen bidea hartu zuen, langabezia gutxitzeko estrategia ezberdinak barneratzen zituelarik, langabezia onartu eta haren efektuak txikitzen saiatu beharrean. Gauzak horrela, Lionel Jospinen buruzagitzapean aurkeztutako koalizioak, garaipena eskuratu, eta programan barneratutako 35 orduko lanaldia aplikatzeari ateak ireki zizkion.

Beraz, jada zertzelada batzuk ikusi eta ondorengo lerroetan sakonki azalduko dugun 35 orduko lanaldi honek, enpleguaren mesederako lanaldiaren murrizketa proposatzen zuen lehen saiakera izan zen **estatu mailan**. Are gehiago, esan dezakegu, salbuespenak salbuespen, estatu mailan, enplegua bultzatzeko lanaldiaren murrizketa aplikatzeko saiakera bakarra izan dela orain arte. Kapitulu honen helburua, 35 orduko lanaldiaren nondik norakoak, eta aldi berean, honen aplikazioak izandako ondorioak, enpleguan eta lan merkatuan batik bat, aurkeztea izango da. Horretarako, kapitulua hiru zatitan banatu dugu.



Lehenik eta behin, legearen aplikazio aurreko testuinguruaren berri emango dugu. Hain zuzen, 80. hamarkadako lehen urtetatik hasita, 35 orduko lanaldiaren legea aplikatu arteko lan merkatuko erreforma eta gertaera ekonomiko nagusien inguruan jardungo gara.

Jarraian, 35 orduko lanaldia aplikatzeko legeen edo *Aubry* legeen (izena garaiko gai sozialetako ministra zen Martine Aubryri zor zaio) xehetasunak zerrendatuko ditugu. Lege horien alor juridikoetan gehiegi murgildu gabe, ahalik eta sinpletasun baina zehaztasun handinez azaltzen saiatuko gara legeok. Honekin batera, modu labur batean, ondorengo urteetan legea indargabetu zuten lan merkatuaren erreforma ezberdinen berri ere emango dugu.

Amaitzeko, *Aubry* legeek lan merkatuan izandako ondorioak islatzen saiatuko gara. Geure lanaren hasieratik esan dugunez, lanaldiaren murrizketak enpleguan eragiteko duen ahalmenean jarriko dugu arreta ondorioak ateratzean, beste hainbat aldagai ekonomikoei ere arreta eskainiko diogularik. Erreforma honek, langileen bizimoduan, lana eta etxearen arteko kontziliazioan, eta antzeko aspektu sozialetan izandako ondorioak aipatu ere ez ditugu egingo. Ez gure analisiaren jomugatik aldentzen delako, baizik horren inguruko ikerketak oso urriak eta osatugabeak baitira.

## **2. Lan merkatu eta ekonomia testuingurua, aurrekariak**

1981ean François Mitterrand buru zen "ezkerreko batasuneko" koalizioak gobernua eskuratu zuenean, lanaldiaren murrizketa lehentasunezko helburua kontsideratu zuten lan politiken alorrean. Horren adierazgarri izan zen, urte bete beranduago, 1982an, **39 orduko lanaldiaren legea** ezarri izana. Lege honek, legezko gehienezko lan astea 39 ordukoa bihurtzen zuen, hots, aparteko orduak zenbatzen hasteko muga berria bihurtu

ziren 39 orduak. Horrekin batera, ordaindutako 5. opor astea barneratzen zuen legeak, eta aparteko orduak, gehienez 130 ordutara mugatzen zituen urteko.

Behin lanaldiaren murrizketarako urrats handi hau emanda, *gobernuaren helburua 1985. urterako 35 orduko lanaldia ezartzea izan zen* (Askenazy, 2013). Dena den, 1982-1983 urteen artean, Frantziako egoera ekonomikoak okerrera egin zuen, De la Fuente eta Zubiri (2016) egileen arabera, besteak beste, frankoaren devaluazioak eta gobernuaren defizit publiko maila handiek eraginda. Hartara, egoera ekonomiko makurrak bultzatuta, lanaldiaren murrizketaren aldeko apustua eten egin zen.

Etendura honen adibide da, 1985 eta 1997 urteen artean (ikus eranskineko 8. eta 9. taulak) batz bestea urtean egindako lan orduen kopurua %4,43an murriztu izana soilik<sup>30</sup>. Gainera, Husson-ek (2004) aipatu bezala, murrizketa hori batik bat lanaldi partzialaren zabalkuntzaren ondorioz izan zen. Aurrez aipatutako bi urteen artean, lanaldi partzialeko enpleguak, enplegu totalaren %11,7 izatetik %14,8 izatera pasa ziren, beraz, aurrez egindako baieztapena berretsi dezakegu; hots: **1985 eta 1997 urteen artean lanaldiaren iraupena mantendu egin zen.**

Lanaldiaren murrizketaren debateak itzalia zirudien arren, 90. hamarkadan, *langabezia masiboa eman zen, %10eko langabezia tasa gainditzen zuten zifrak eman zirelarik* (De la Fuente, Zubiri, 2016). Testuinguru hontan, CFDT (*Confédération française démocratique du travail*) sindikatuak, lanaldiaren murrizketaren diskurtsoa berreskuratu zuen, eta pixkanaka alternatiba honen aldeko ahotsak biderkatuz joan ziren. Ildo honetan, eskuin kontserbadoreak gidatutako gobernuak, lanaldiaren murrizketa barneratzeko oinarria jarri zuen 1996. urtean **Robien Legearen** bitartez. Lege honek, %10 eta %15 bitarteko lanaldiaren murrizketa, murrizketarekiko proportzionala zen

---

<sup>30</sup> OECD: Working time in France (1985-1997)

lanpostu sorrera batekin, bultzatu nahi zuen. Estimulu bezala, enpresa horiek gobernutik laguntza handiak jasoko zituzten, kotizazio sozialen murrizketa eran, eta laguntza hauen iraupena 7 urtekoa izatea aurreikusi zen.

### 3. Aubry legeak

Arestian aipatu bezala, 1997ko hauteskundeetan ezkerreko koalizioa garaile suertatu ostean, 35 orduko lanaldia ezartzeko egitekoan murgildu ziren. Ezarpena, 2 urratsetan egingo zela aurreikusi zen, eta modu honetan, lehenik *Aubry I* eta ondoren *Aubry II* legeak, 35 orduko lanaldia ezartzea ahalbidetu zuten.

#### 3.1 Aubry I

*Aubry I* bezala ezagututako legeak, 1998ko Ekainean onartua izan zenak, 35 orduko lanaldirantz lehen urratsa suposatu zuen.

Lege honek, lehenik eta behin, **35 orduko lanaldiaren muga legala** ezarri zuen 2000. urteko Urtarrilak 1etik aurrera. Dena den, 20 langiletik gorako enpresei zen aplikagarria muga hau; langile gutxiagoko enpresei lanaldiaren murrizketa legala 2002ko Urtarrilaren 1ean egingo zitzaielarik aplikagarri. De la Fuente eta Zubiri (2016) egileen arabera, ezaugarri hau dela medio, enpresa askotan zatitze prozesuak eman ziren legearen aplikazioa atzeratzeko. Horretaz gain, lege hau **sektore pribatuko enpresei soilik aplikatuko** zitzaien, beste era batera esanda, sektore publikoa legearen aplikaziotik at geratuko zela. Modu honetan, legezko lanaldiaren murrizketaren onuradunen kopurua 19,9 milioi pertsonatik 10 milioira pasatzen zen. Guzti honekin, aparteko orduak tasa handiagoan, %25ean hain zuzen, ordaintzea aurreikusten zuen lege honek.

*Aubry I* legeak, ez zuen bilatzen 35 orduko lanaldiaren berehalako aplikazioa. Are gehiago, **negoziazio bitartez ezarritako lanaldiaren murrizketa** bilatzen zuen; enpresaz enpresa zein sektorez sektore. *Askenazy* (2013) egileak aipatzen duenez, ikuspegi hau anbizio handikoa zen, izan ere, garai hartan Frantziak ELGEko (Ekonomia Lankidetzeta eta Garapenerako Erakundea, gaztelerazko OCDE) herrialdeetatik sindikatu afiliazio maila txikiena zuen sektore pribatuan, eta horrek negoziatzeko zailtasunak suposatzen zituen.

Hala ere, legeak, negoziaketak bultzatzeko hainbat **pizgarri** barneratzen zituen. Hain zuzen, **lanaldiaren %10eko murrizketa eta %6ko lanpostuen sorrera** aplikatzen bazituzten 35 orduko legezko aplikazioaren data aurretik, hainbat **laguntza** eskaintzen zituzten, bereziki soldata minimotik gertu zegoen eskulanaren kostu altuagoei aurre egiteko: %8 ingurukoa. Ordainsaria soldata minimotik gertu zeukaten langileek, nahiz eta lanaldiaren iraupena murriztu, ez zuten euren soldata nominala murriztua ikusi. Izan ere, euren 4 orduko soldataren berdina zen "BONUS" antzeko bat jasotzen baitzuten (4 ordu izatearen arrazoia, lanaldiaren iraupena 39 ordutik 35 ordura igarotzea da, hau da, 4 orduko lana aurrezteagatik konpentsazioa). Soldata baxuenen erosketa ahalmena mantentzera bideratutako neurria dirudien arren, errealitatean, gutxitu egin zen. Izan ere, gutxieneko soldata inflazioarekin *indexatua* zihoan bitartean, aipatu dugun BONUSAK ez zuen bere balioa aldatzen, eta ondorioz, langileen soldatak termino errealean gutxitu egiten ziren. Guzti honek, *les SMICs* (Soldata minimoak nolabait euskaratzearen) fenomeno sortu zuen. Zehazki, lanaldiaren murrizketaren aplikazio garaiaren arabera, soldata minimo ezberdinak sortzea eragin zuen, BONUS-aren balio ezberdinek eraginda.

Beste alde batetik, enpresa txiki eta ertainetan sindikatuek presentzia txikiagoa zutela ikusita, eta gainera, aurrez aipatu bezala Frantziaren afiliazio maila baxuak kontuan

hartuta, legeak negoziazioa bultzatzeko beste tresna bat barneratzen zuen. Zehazki esanda, 50 langiletik beherako enpresei, euren industria mailan sinatzen ari ziren hitzarmenetako batera atxikitzeagatik, finantza pizgarriak eskaintzen zizkieten.

Legeak lege, *Aubry II* legea indarrean jarri aurretik, negoziazio bitartez 35 ordurako lanaldiaren murrizketa onartu zuten enpresa kopurua, 23.275 ingurukoa izan zen, zeintzuk 2.700.000 lagun inguru enplegatzen zituzten.

## 3.2 Aubry II

*Aubry II* legea 2000. urteko urtarrilaren 1ean sartu zen indarrean. Lege honek, bere aurrekaria izan zen *Aubry I* legeak aurreikusitako 35 orduko lanaldiaren muga legala indarrean jarri zuen 20 langiletik gorako merkatal enpresentzat, eta 2002ko Urtarrilaren 1ean 20 langiletik beherako enpresetan muga hori aplikatuko zela ere arautu zuen.

Horrekin batera, azken lege honek **35 orduko lanaldiaren definizioa** burutu zuen, lehenik eta behin *lanaldia* berriro definitu zuelarik. Zehazki, legeak ondorengo definizioa ezartzen zuen lanaldiarentzat: "*Langilea, enplegataileak behar duen betebeharretarako erabilgarri dagoen eta enplegataileak esandakoa, kontu pertsonaletarako tarterik hartu gabe, bete behar duen denbora da*". Beraz, bistakoa denez, definizio berri honen bitartez, legeak, "produktiboak" ez diren tarteak lanaldiaren zenbaketatik kanpo utzi nahi zituen. Ondorioz, *Askenazyk* (2013) adierazi zuen bezala, 35 orduko lanaldia posiblea izango zen %10eko lanaldiaren murrizketarik gabe<sup>31</sup>, izan ere, "tarte ez-produktiboak" zenbaketatik baztertuta, lanean igarotako benetako denbora handiagoa baita.

---

<sup>31</sup> 39 orduko lanalditik 35 orduko lanaldira igarotzeak, %10,26eko denbora murrizketa suposatzen du.

Lanaldiaren definizio berri honen gerizpean, hainbat enpresak abantaila atera, eta lanaldiaren murrizketaren eragina txikitu zuten. Esaterako, enpresa batzuk, garraio sektorekoak eta okindegiak nabarmentzen zirelarik, "ordu baliokideen sistema" delakoa ezarri zuten. Funtsean, sistema honen bitartez, bezeroei itxoiten emandako denbora ez zen kontuan hartzen langilearen lanaldiaren iraupenaren kalkulua egiterakoan. Horrela, zenbait kasutan, 38 nahiz 40 orduko lanaldi bat, 35 orduko lanaldi baten baliokidea bihurtu zitekeen (Askenazy, 2013).

Ildo beretik, lanaldiaren definizio berritik abiatuta zenbait enpresek lanaldiaren murrizketaren eragina gutxitzeko erabilitako tresnak aipatzen jarraituz, zenbait "lan tarteen estatusaren aldaketa" aipagarria da. Era argian azaltzeko, supermerkatuen adibidea erabiliko dugu. Frantzia, supermerkatuetako kaxetan lanean aritzen diren langileek, lan egindako ordubeteko, 3 minutuko atsedeen baterako eskubidea araututa zuten. *Aubry II* legeak ezarritako lanaldiaren definizio berriaren bitartez, 3 minutuko atsedeen horiek ez ziren lanaldiaren iraupenaren zenbaketan sartzen. Hortaz, 39 ordutik 35 orduko lanaldi batera igarotzeak, errealitatean, 4 orduko murrizketa suposatu beharrean, 2.25 orduko murrizketa bat suposatu zuen<sup>32</sup>.

Bestetik, legeak **lanaldiaren urtekotzea** aurreikusten zuen ere. Hau da, lanaldiaren asteko iraupena aldakorra izan zitekeen, betiere urteko 1.600 orduko mugaren barruan. Are gehiago, muga honen gainetik lan egindako orduengatik soilik jasoko zuten langileek aparteko orduengatik soldata. Gauzak horrela, De la Fuente eta Zubirik (2016) azpimarratzen duten bezala, astean 35 ordutik gora egindako lan orduak ez ziren aparteko lanorduen tasan kobratuko, 1.600 orduko muga barruan.

---

<sup>32</sup> 3 minutuko atsedena orduko x 35 ordu = 1,75 ordu. Beraz, 4 - 1,75 = 2,25 orduko murrizketa.

Hala eta guztiz ere, aipatu berri dugun asteko lanaldiaren iraupen aldakor honi **mugak** ezarri zizkion legeak. Lanaldiaren asteko iraupenak, ezin zuen bataz beste 44 ordutik gorakoa izan 12 aste jarraian kalkulatu. Gainera, eguneko gehienezko muga 10 ordukoa zen, eta astean 48 ordukoa. Aipagarria da ere, aparteko lan orduen gehiengoa aldatu gabe utzi zuela lege honek, hortaz, mugak, arestian aipatu dugun 1982 lan erreformaren mailan jarraitzen zuen, hots, urteko 130 ordutan.

Frantziako patronalaren, MEDEF-en, presioaren ostean, **zuzendaritza eta goi-mailako karguentzako erregimen berezi bat** barneratu zuen legeak. Erregimen honen bitartez, "jatorrizko autonomia" adjektiboarekin bat zetozen lanpostuetarako, esan bezala, zuzendari, goi kargu, gerente, etab, lanaldiaren mugak ez ziren orduen arabera ezartzen, egunen arabera baizik. Zehazki, muga 217 egunetan zehaztu zen. Modu horretan, Askenazyk (2013) adierazi bezala, langile batek urtean 2.800 lan ordu burutu zitzakeen, eta teorian 35 orduko lanaldi baten pean egon. Erregimen berezi honen ezarpena negoziazio bitartez burutzea aurreikuspen bazen ere, sektore pribatuko langileen %12ak lan erregimen honetan barneratu ziren.

Amaitzeko, *Aubry II* legeak, lanaldiaren murrizketatik eratorritako lanaren kostu unitarioaren gorakada konpentsatzeko, kotizazio sozialen murrizketak jaso zituen, batez ere soldata baxuenen inguruan. Horretarako, kotizazio sozialen murrizketa progresibo bat aurreikusten zuen legeak. Soldata baxuenentzat, hain zuzen gutxiengo soldata 1,2 bider baino gutxiago kobratzen zuten langileentzat, %26eko kotizazio sozialen murrizketa ezarri zen. Gutxiengo soldata 1,6 eta 1,8 bider tartean jasotzen zuten langileentzat, %6,2ko kotizazio sozialen murrizketa ezarri zen, eta hortik gorako soldatentzat, hilabetean 4.000 frankoko (edota urteko 650€, 2000 urtean) murrizketa ezarri zen (De la Fuente, Zubiri, 2016).

Eskulanaren kostuen igoera konpentsatzeko ez ezik, legeak, enpresa txikietan legearen aplikazioa errazteko, hainbat salbuespen ezarri zituen. Aparteko lanorduengatik, %25eko tasa ordaindu beharrean, %10 soilik ordaintzen zuten, asteko lehen 3 orduak lanordu normalen tasan ordaintzen zirelarik. Horrez gain, aparteko lanorduen gehiengo kopurua 180 ordutakoa zen, gainontzeko enpresen 130 orduko kopuruaren alboan.

#### **4. Aubry legeen deuseztapena**

2002 urteko hauteskundeetan, sozialistek gobernua galdu zuten eskuin kontserbadorearen mesedetan, eta pixkanaka *Aubry* legeak, eta era orokorrago batean esanda, lanaldiaren murrizketaren ideia, lurperatzeko prozesua hasi zen. Jarraian ikusiko dugun bezala, erreforma ezberdinen bitartez, *Aubry* legeen eskumenak mugatu ziren. Gaur egun arte ofizialki deuseztatu ez den arren, legearen jatorrizko ahalmenak erabat mugatuta daude.

Esan bezala, 2002an gobernura iritsitako alderdi kontserbadoreak, berehala ekin zion *Aubry* legeek ezarritako testuingurua aldatzeari. 2003 eta 2004 urteen artean "*Fillon assouplissements*" (*Fillon* doikuntzak) bezala ezagututako legeak onartu ziren. Horiek, Askenazyren (2013) esanetan, 35 orduko lanaldiaren muga legalaren abolizioa suposatu ez bazuten ere, *Aubry* legeen pizgarri mekanismoa abolitu zuten. Hain zuzen, "doikuntza" hauen bitartez, kotizazio sozialen murrizketak jada ez zeuden lanaldiaren murrizketarekin lotuta. Are gehiago, 35 ordutan zeuden enpresei, 39 ordutan mantendu ziren enpresei baino murrizketa sozial txikiagoak zegozkien. *Fillon* doikuntzek eragindako beste aldaketa bat, aparteko orduen urteko muga handitzea izan zen: 220 ordutara. Modu horretan, enpresa txikiak 39 orduko lanaldian mantendu zitezkeen (35 ordu + aparteko 4), inongo kostu gehigarririk gabe, kotizazio sozialen murrizketa handiek aparteko orduengatik ordaindu beharreko tasak konpentsatzen baitzituzten.



2007an, *Sarkozyren* gidaritzapean alderdi kontserbadoreak hauteskondeetan garaipena lortu ostean, *Aubry* legeak are gehiago mugatuko zituen legea onartu zen, TEPA legea. Funtsean, De la Fuente eta Zubiri (2016) egileen hitzak erabiliz, lege honek aparteko orduen "*desfiskalizazioa*" suposatu zuen. Beste era batera esanda, langileen errenta aitorpenetik salbuetsita geratzen ziren aparteko orduetatik eratorritako ordainsariak, eta enpresariei dagokionez, aparteko orduak erabiltzen zituztenei kotizazio sozialak murrizten zitzaizkien. Egile bera hauek, estatuarentzat kostu handia suposatzeaz gain, enpleguarentzako efektu kaltegarriak izan zitzakeela azpimarratzen dute, izan ere, lanpostu berriak sortu beharrean, aparteko orduak erabiltzera bideratzen baitzituen lege honek. Bestalde, Askenazyk (2013) adierazi bezala, erregulazio berri honek iruzur egitera bultzatzen zituen, bai enpresari, eta baita langileak. Langileek euren partetik, orduko oinarrizko soldata murrizteko interesa eduki zezaketen, deklaratu gabeko aparteko orduen ordainsarien zenbatekoa handitzearen truke. Enpresariak, bestetik, ahalik eta aparteko ordu gehien deklaratzeko interesa eduki zezaketen, modu horretan kotizazio sozialen murrizketa handiagoak eskuratzeko.

2012an, sozialistek berriro ere gobernu eskuratu zutenean, TEPA legeak ezarritako aparteko orduen "*desfiskalizazioa*" eta aparteko orduen erabileragatiko kotizazio sozialen murrizketak deuseztatu zituzten. Hala ere, aipatu berri ditugun kotizazio sozialen murrizketak ukitu gabe utzi zituzten 20 langiletik beherako enpresentzako. Garai honetan, Askenazyk (2013) azpimarratu zuen bezala, bai alderdi sozialistak eta baita sindikatu nagusiek, lanaldiaren murrizketaren aldeko borroka alde batera utzi eta beste zenbait aldarrikapenetara bideratu zituzten beren ekintzak, esaterako, erosketa ahalmena mantentzearen, eta laneko baldintzak hobetzearen alde egindako ahaleginak dira azpimarragarriak.

Are gehiago, esan dezakegu, egun gobernuan dirauen alderdi sozialistak bizkarra eman diola lanaldiaren murrizketaren proiektuari. Errealitate honen adierazgarri dira, batetik, 2013an onartutako "*Securisation de l'emploi*" izenez ezagututako legea. Honek, gehiengoaren adostasunarekin, arrazoi ekonomikoak direla medio kaleratzeak ezeztatzearen truke, enpresariari hainbat neurri hartzeko eskumenak ematen dizkio, horien artean *Aubry* legeen ezeztapena aurkitzen delarik. Bestetik, azkenaldian sona handia hartu duen, eta onartze bidean dagoen lan erreformak, kaleratzeak erraztu eta enpresariei malgutasun handiagoa ematera bideratzen da, modu hontara *Aubry* legeek utzitako ondareari beste astindu bat emanez.

## 5. *Aubry* legeen ondorioak

Ikusi berri dugunez, *Aubry* legeek izandako aldaketa ahalmena mugatua izan zen. Izan ere, 1998-2002 bitarteko tartea izan zuen soilik, handik aurrera legea pixkanaka deuseztatuz joan baitzen. Hortaz, lege hauek epe luzean izandako eraginak zehaztea ezinezkoa zaigu. Epe laburrari dagokionez aldiz, azterketa eta ikerketa ugari burutu dira lanaldiaren murrizketak izandako efektu ekonomikoak zehaztu nahian. Literatura honetan nabigatuz, aspektu berdin baten inguruan emaitza zeharo ezberdinetara iristen diren ikerketak topatu ditugu. Beraz, adituen artean, *Aubry* legeen ondorioei buruzko desadostasuna dagoela esan genezake.

Oztopo hauen aurrean, datozen lerroetan aurkeztuko ditugun ondorioak, zenbaitetan, gure iritziz esanguratsuenak diren eta oinarri objektiboena duten ikerketetan oinarritu dira. Beste zenbaitetan, ostera, datu ezberdinak erabiliz gure ondorio propioak atera ditugu, zeinetan ahalik eta objektiboenak izaten saiatu garen, nahiz eta zenbaitetan gaiaren konplexutasunagatik gure ondorioak gehiegi arrazoitu gabeak izan daitezken batzuen begietan.

Gauzak horrela, *Aubry* legeen ondorioen analisia, fenomeno ekonomiko ezberdinetan taldekatu dugu.

## 5.1 Lanaldiaren iraupena

*Aubry* legeek Frantziako bataz besteko lanaldiaren iraupenean izandako efektuen ulermen sakonagoa eskuratzeko, komenigarria da, 35 ordurako aldaketa burutu zuten enpresen kopuruak ezagutzea. *2003 urtearen bezperan Frantziako lan ministerioaren arabera, sektore pribatuko langileen %60a 35 orduko lanaldia zuen enpresa batean zegoen. 200 langiletik gorako enpresetan, kopuru hori langileen %85eraino iristen zen, baina, era berean, langile kopuru hori %50era jaisten zen 50-20 langile bitarteko enpresetan, eta %25eraino 20 langiletik beherako enpresetan* (Askenazy, 2013).

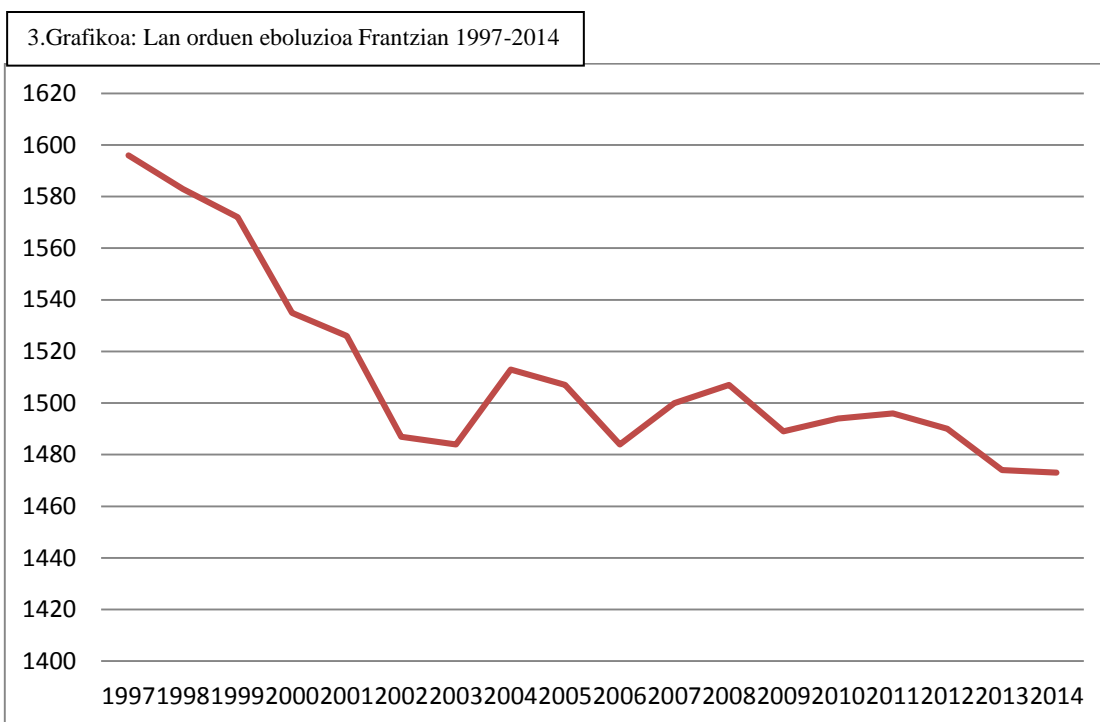
Behin legearen irismena ikusita, iraupenean izandako ondorioei begira diezaiokegu. Jarraian daukagun grafikoan ikus dezakegunez, eta zehaztasun handiagorako 10. taulari so egiten badiogu, **1998 eta 2003 urteen artean** (inongo oztoporik gabe legea martxan egon zen garaia) datu makroekonomikoen arabera Frantziako **langileek bataz beste lan egindako orduak %6,25ean egin zuten behera**, zehazki urteko 1.583 orduetatik 1484 ordotara murriztu zen<sup>33</sup>. Teorian 39 orduko lanalditik 35 orduko lanaldi batera igarotzean, murrizketa %10etik bueltan ibili beharko zen arren, hainbat arrazoi daude murrizketa tamaina halakoa zergatik izan ez den azaltzeko.

Alde batetik, Askenazyk (2013) aipatzen dituen zenbait ikerketek (besteak beste; Passeron, 2000; Ulrich, 2001; Bunel et al., 2002; Pham, 2002; Gubian et al., 2004) diotenaren arabera, *Aubry I* legearen gerizpean 35 ordurako trantsizioa burutu zuten enpresa gehienek lortutako lanaldiaren iraupenaren murrizketa, %10eko murrizketa

---

<sup>33</sup> OECD: Hours worked- France: 1997-2014

teorikotik gertukoa izan zen. Aldiz, *Aubry II* legearen baitan burutu zutenek, %6-8 bitarteko murrizketa erdietsi zuten.



Iturria: OECD

Bestetik, 1998-2003 periodo berdinean, lanaldi partzialaren pisuak enpleguen totalarekiko behera egin zuen (IKUS 11. taula). Zehazki, %1,70ean<sup>34</sup> murriztu zen enplegu totalarekiko zuen pisua, enpleguen %14,68 izatetik %12,98a izatera pasatuz. Errealitate hau kontuan hartuta, De la Fuente eta Zubirik (2016) adierazi bezala, lan orduen murrizketa, Frantzian, lanaldi osoa dutenen lanaldiaren murrizketaren ondorioa da, Europako beste herrialdetan murrizketa hori lanaldi partzialaren garapenaren ondorioa den bitartean. Lanaldi partzialak atzera egitearen arrazoietakoa bat, Askenazyk (2013) aurkezten digu Oliveira eta Ulrich (2002) egileen ikerketa batean oinarrituta. Hain zuzen, lanaldi partzial luzea (20-29 ordu) zutenei 35 ordurako trantsizioa burutzea errazagoa suertatzen zitzairen, eta egile hauen esanetan, onuradun handienak emakumeak izan ziren. Hauek baitira Frantzian tradizionalki zainketa eta etxeko lanez arduratzen direnak.

<sup>34</sup> OECD: Part time work-France: 1997-2014

Azkenik, sektore pribatuan 35 orduko lanaldia onartu ez zuten langile kopurua kontuan hartu behar dugu, 40% inguru, hauen lanaldia berdintsu mantendu baitzen. Ildo beretik, sektore publikoan, gutxienez langileen %25ak ez zuen inolako aldaketarik izan lanaldiaren iraupenean (Askenazy, 2013).

Beraz, ikusi berri dugun bezala, *Aubry* legeak aplikatu zituzten enpresetan lanaldiaren iraupenaren murrizketa %6 eta %10 bitartekoa izan bazen ere. Lanaldi partzialak atzera egiteak, eta batez ere sektore publiko, baina baita ere pribatuko zenbait enpresetan lanaldiaren murrizketaren aplikazio ezak, lanaldiaren iraupenaren murrizketa mugatu zuen. Kontrajarritako indar hauen ondorioz, lanaldiaren iraupenaren murrizketa, %10 teorikotik %6,25era igaro zen.

## 5.2 Lanpostuen sorkuntza

De la Fuente eta Zubirik (2016) **1997 eta 2001 urteen artean, Frantzia, 2 milioi enplegu inguru sortu** zirela gogorarazten digute. Aurreko 25 urteetako lanpostu kopuru bera, eta errekor absolutua XX. mende osoa kontuan hartzen badugu. Kasualitatea edo ez, bereziki zaila da lanaldiaren murrizketak enplegu sorrera horretan izandako eragina zehaztea.

Hazkunde ekonomiko handiko urteak izan baziren ere, 12. Taula ikus dezakegun bezala, produktibitatearen hazkundera ere altua da. Hortaz, lan honen aurreko atalean aipatu dugun produktibitate eta hazkunde ekonomikoaren arteko diferentziari erreparatuz, *Aubry* legearen aplikazio urteetan, hazkunde ekonomikoa batz bestea, %0,32 altuagoa<sup>35</sup> izan da produktibitatea baino. Beraz, hazkunde ekonomikoak enpleguaren sorreran eragin positiboa izan duela ondoriozta dezakegu.

---

<sup>35</sup> Kalkulu propioak, 12. taulako datuetatik abiatuta.

Hala eta guztiz ere, hazkunde ekonomikoak, aurrez aipatu dugun enplegu sorrera izugarriaren atal baten erantzule da soilik. Beste atalaren erantzuleak, Askenazyren (2013) aburuz, *Aubry* legeek eragindako aldaketak izan ziren. Hain zuzen, Crepon et al. (2004), Bunel (2004) eta Gubian et al. (2004) ikerketetan oinarrituta, Askenazyk (2013), 35 ordurako trantsizioa burutu zuten enpresek sortutako enplegu maila adierazten du. *Aubry I* legeak, %6-%9 bitarteko lanpostu sorrera eragin zuten bitartean, *Aubry II* legeak, enplegu sorrera askoz bultzatu zuen, %3 ingurukoa. Testuinguru honetan, ez dugu ahaztu behar *Aubry I* legeak, laguntzak jasotzeko baldintzat %6ko enpleguaren sorrera zuela barneratuta.

Ikerketa ezberdinek *Aubry* legeak enplegua sortu zutela ukatzen ez badute ere, zaila da zehaztea lanpostu sorrera hori zeren ondorio izan zen: lanaldiaren murrizketa, eskulanaren kostuaren murrizketa gutxieneko soldataren inguruan, edota malgutasun handiagoagatik. Honen inguruan, Askenazyk (2013) gutxieneko soldataren inguruko eskulanaren kostuen murrizketaren eragina ezbaian jartzen du ondorengo argudioa erabiliz. 35 ordura igaro ziren enpresen zati handienak enpresa handiak izaki, eta horietan gutxiengo soldataren inguruko ordainsaria duten langileen kopurua enpresa txikietan baino txikiagoa izanik, eskulanaren kostuen murrizketaren argudioa ahula da. Bestalde, malgutasunaren eraginari mugak jartzen dizkio honakoa argudiatuz: Frantzian, *langabezi partziala* deritzon tresna bat dago. Tresna honek, enpresei, euren jarduera ekonomikoak geldialdiak izatean, kaleratzeak ekiditeko *langabezi partzialean* jartzeko aukera ematen zaie. Horrela, jarduera berreskuratzen den arte, langileak lan gutxiago burutuko dute, eta soldata galera estatuko dirulaguntza baten bidez estaliko da. Gauzak honela, 1996an 35.000 enpresek *langabezi partziala* eskatu zuten bitartean, 2005ean kopuru hori 5.000 enpresetan baino ez zen geratu. Beraz, *Aubry* legeen bidez erdietsitako malgutasuna, lanpostu berrien sortzaile izan beharrean, malgutasunerako

beste tresna batzuen ordezkotza izan dela iradokitzen digu, neurri batean. Guzti hau esanda, lanaldiaren murrizketak enpleguarengan efektu positiboak izan zituela baieztatzera ausartu gaitezke.

Askenazy (2013) berak esaten digu, adituen artean nolabaiteko adostasuna dagoela Gubian et al. (2004) egileek egindako ikerketa baliozkoenentzat hartzeko *Aubry* legeek sortutako enplegu zifra zehaztu nahi bada. Ikerketa honek, **350.000 lanpostu inguruko enplegu sorkuntza** bultzatu zuela adierazten du. Antzeko bidetik, De la Fuente eta Zubirik (2016), honen inguruan, enpleguen sorrera lanaldiaren murrizketarekiko proportzionala zergatik izan ez zenaren zergatia ematen digute. Zehazki, hauen esanetan, legeek barneratzen zuten *urtekotze*, malgutasun eta lanaren intentsifikazioak, lanpostuak sortzeko neurri hauek zuten potentziala nabarmenki txikitu zuten.

### 5.3 Malgutasuna eta lan baldintzak

Orain arte, etengabe aipatu ditugu *Aubry* legeek enpresariei malgutasun aldetik eskainitako abantailak. De la Fuente eta Zubirik (2016) adierazten dutenez, enpresariak bere osotasunean erabili zituzten malgutasun neurri berriak. Horrek, lan denboraren eta denbora sozialen arteko kontraesana areagotu zuen. Izan ere, malgutasunaren dimentsio berri honekin, aurreikusteko zailagoak ziren lanaldiak, eta lan erritmo irregularragoak orokortu ziren. Aldaketa hauek gehien pairatu zituztenak, kalifikazio gutxieneko langileak izan ziren. Balio-aniztasuna lantokian eta ordutegien aurreikuspen antolaketa irregularra bereziki jasan izan behar izan zituztelarik.

Malgutasun berri honek ere, emakumearen emantzipaziorako oztopo bat suposatu zuen. Egungo Frantziako sexuen arteko lanaren banaketari so eginez gero, ikusten dugu, emakumean direla oraindik etxeko lan eta zainketa lanak burutzeko ardura dutenak. Beraz, ordutegien irregulartasunak, emakumeak lan esparrutik kanpora geratzea

bultzatzen ditu, alor pribatuko zereginei aurre egin ezinik geratzen baitira bestela. Hortaz, De la Fuente eta Zubirik (2016) esan bezala, malgutasun honek sexuen arteko rolen bereizketa tradizionala apurtzeko oztipoa suposatzen du.

## 5.4 Kostua

Ikusi dugunez, lanaldiaren murrizketaren ondorio bezala eskulanaren kostu unitarioak gora egin ez zezaten, *Aubry* legeek kotizazio sozialen murrizketak aurreikusi zituzten. Modu horretan, enpresentzako neutrala izatea bilatzen zuen neurri honek. Are gehiago, De la Fuente eta Zubirik (2016) baieztatu bezala, **enpresen lehiakortasun eta irabaziak inongo kalterik jasan ez** zutenenez, **neutraltasun hori erdietsi** zela berretsi dezakegu. Hortaz, lege hauen kostuz mintzatuko garen atal honetan, sektore publikoari edo estatuari suposatutako kostuz arituko gara.

35 orduko lanaldiaren ezarpenaren guztizko kostuz ari garenean, ez ditugu soilik, kotizazio sozialen murrizketagatik kostuak barneratu behar. Ahalik eta kalkulu zorrotz eta zehatzena burutzeko, sortutako lanpostuetatik eratorritako zerga eta gizarte segurantzako sarrerak kontuan hartzea beharrezkoa da, baina baita ere, soldaten moderaziotik zerga eta kotizazio sozialetan suertatutako murrizketa. Horrez gain, nahiz eta arestian aipatu bezala, nolabaiteko adostasuna baden sortutako guztirako lanpostuei dagokionez (350.000 lanpostu inguru), sortutako lanpostuen ezaugarriak ezezagunak dira. Beraz, zerga eta gizarte segurantzako sarrerak soldaten eta beste zenbait ezaugarrien arabera bariazioak jasaten dituztenez, kalkulua zaila da.

Zailtasunak zailtasun, De la Fuente eta Zubirik (2016) ezagutzera eman bezala, Frantziako parlamentuko komisio batek burututako azterketa batek, *Rapport Romagnan* izenez ezagutua, *Aubry* legeek Frantziako estatuarentzat suposatutako kostuaren zenbatekoak proposatu zituen. Honen arabera, lege hauek 2,5 mila milioi euroko kostua



suposatu zuten administrazio publikoarentzako, hots, 12.800€ko kostua sortutako enplegu bakoitzagatik. Zifra hau, langabeziagatik 2011n langabe bakoitzak bataz beste jasotzen zituen 12.744€ekin konparatzen badugu (De la Fuente eta Zubiri, 2016), **lanaldiaren murrizketaren politikak, egungo langabeziari aurre egiteko politiken kostuekin alderatzen baditugu, antzekoak direla ikusten dugu; lanaldiaren murrizketa kostu altuxeagoa duen arren.**

## 5.5 Soldatekiko eragina

Ordainsariei dagokionez, azpimarragarria langileek euren soldata murriztua ikusi zutela, batez ere, De la fuente eta Zubirik adierazi bezala, *Aubry* legeek posible egindako malgutasun handiagoa dela eta. **Lanaldiaren "Urtekotzeak" aparteko orduen zati handi baten deuseztapena ekarri zuen**, eta horrek langileen soldatak txikitzea eragin zuen. Izan ere, **aparteko orduen ordainketak, langileen soldataren zati garrantzitsu bat osatu dute historikoki Frantzian**. Honen harira, Askenazyk (2013) langile batzuk bere hileko soldataren %30a galtzeraino iritsi zitezkeela azpimarratzen du.

Aparteko orduen ordainketa ez zen 35 orduko eta 39 orduko enpresetako langileen arteko diferentzia bakarra. Askenazyk (2013) aipatutako Passeron (2002) egileak egindako estimazio batzuen arabera, hileroko soldaten hazkundera %1 baxuagoa izan zen 35 ordutan zeuden enpresetan.

Beste alde batetik, 2002az geroztik, gutxieneko soldataren igoerak burutu ziren, gutxiengo soldata kobratzen zuten eta 35 orduko lanaldian zeuden erosketa ahalmena mantentzeko. Hau, 39 orduko enpresetan lanean zebiltzan soldata minimoko langileentzat bereziki mesedegarria izan zelarik (De la fuente eta Zubiri, 2016).

Gauzak horrela, Askenazyk (2013) adierazi bezala, 35 eta 39 orduko enpresen langileen artean soldatari dagokionez tarte nabarmena sortu zen. Egile berak esanda, desberdintasun hori %11koa izatera iritsi zitekeelarik. Ezberdintasun horrek, aurrerago Sarkozy presidenteak 35 orduko lanaldiaren deuseztapenarekin jarraitzeko erabiliko zuen "*Travailler plus pour gagner plus*" (Lan gehiago egin gehiago irabazteko) leloa indartzeko eragina izan zuen.

## **6.Hainbat gogoeta**

Historiaren joan etorriek hala nahi izan zutelako, Frantziako lanaldiaren murrizketa saiakerak eragin mugatua izan zuen. 4 urte indarrean egon ostean, bata bestearen atzetik etorritako lege ezberdinen bitartez, deuseztatuz joan zenez, estatu mailan lanaldiaren murrizketa politika batek izan ditzakeen eraginak era argiago batean ikustea zailtzen digu. Dena den, esperientzia honetatik hainbat ondorio atera daitezke, batzuetan informazio nahasiarekin ibili garen arren ondorio horietara iristeko.

Hala, enpleguaren ikuspuntutik, positiboa izan zela esan genezake, eta hazkunde ekonomiko handiko denboraldi batekin batera gertatu zen arren, lanaldiaren murrizketak eragina izan zuen lanpostuen sorkuntzan. Gainera, efektu positibo hau, langabeziagatik egiten diren ordainketen kostutik asko aldentu gabe lortzen da, beste era batera esanda, lanaldiaren murrizketaren kostu garbia eta langabezia ordainketen kostua nahiko antzekoak dira.

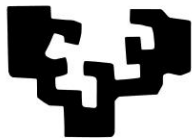
Bestetik, legeek sortutako malgutasun handiagoko testuinguruak, lan orduen murrizketa apaldu bazuten ere, lortutako murrizketak garrantzitsuak izan ziren. Hala eta guztiz ere, malgutasun honek, batetik, langileen lanaldiaren banaketa irregularrak eragin zituen, bereziki emakumeentzat kaltegarria izan zelarik; eta bestetik, aparteko orduen

murrizketa nabarmena suposatu zuen, langileen soldataren parte handi bat osatzen zutenez, hauen diru sarrerak murriztea eraginez.

Honez gain, *Aubry* legeak pixkanaka deuseztatu zituzten legeek, nolabaiteko sistema dual bat sortzea eragin zuen. Alde batetik, 35 orduko enpresak zeuden, eta bestetik, 39 orduko enpresak. Lege deuseztatzaile horiek, bigarrenen mesederako burutu zirenez, Frantziako enpresa testuinguruan, sistema duala sortu zen, soldata baxuko 35 orduko enpresa eta soldata altuagoko 39 orduko enpresen artean.

Hitz gutxitan, Frantziako lanaldiaren murrizketaren proiektua, epe luzerako kontsentsudun proiektu bat izan beharrean, joko politikoko arma bilakatu zen, kontra zeuden alderdiak berehala deuseztatzeari ekin ziotelarik. Dena dela, perfektua izatetik urrun, *Aubry* legeek, efektu positiboak izan zituzten enplegu politika bezala. Haratago joanda, ikusi ditugun oztopo eta desabantailak ezabatzeko ikasketa moduan erabili daiteke, eta tresna eraginkorrago batean bilakatu. Badirudi, bizi dugun krisi ekonomiko sakon eta langabezia maila izugarrien testuinguru honetan, pixkanaka lanaldiaren murrizketaren ideia berreskuratzen ari dela. Esaterako, adibide bezala, Portugalgo gobernuak, 35 orduko lanaldia berreskuratuko du langile publikoentzat, eta bide beretik, Eusko jaurlaritza 35 orduko lanaldia berreskuratzeke ahaleginetan dihardu.

eman ta zabal zazu



Universidad  
del País Vasco

Euskal Herriko  
Unibertsitatea

## 2.Kapitulua:

Lanaldia murrizteko beste saiakera esanguratsu batzuk: Alemaniako *Volkswagen*-en kasua eta Herbeheretako lanaldi partziala

---

## 1.Sarrera

Frantziakoa izan da, gaur egun arte behintzat, estatu mailan eman den lanaldia murrizteko saiakera bakarra. Beraz, aurreko atalean jada aztertu dugunez, beste maila batean eman diren lanaldiaren murrizketa saiakerak edota proposamenarekin lotura duten esperientziak azaltzera pasako gara.

Hauen bilaketan, makina bat adibide aurkitu ditugu era ezberdin askotakoak. Botere publikoak bultzatutako lanaldiaren murrizketak sektore publikoan (aipagarriak EAEko eta Portugalgo 35 orduko lanaldiak), herrialde ezberdinetako sektore zein enpresa mailan adostutako lanaldi murrizketak, eta eskasia energetikoak behartutako lanaldiaren murrizketak (Erresuma Batuko 3 eguneko astea 1974an<sup>36</sup>) zerrendatu ditzakegu murrizketa horietako batzuk aipatzearen. Dena den, hauei buruz topatu dugun informazioa sakontasun gutxikoa, eta askotan kontraesan bezetakoak izan da. Honekin lotuta, deigarria da, kasu hauen inguruan dagoen material akademiko erabilgarri urria, eta are gehiago, erabilgarri dagoen material akademiko horren zati handiena 90. hamarkadakoa da asko jota. Korrante ekonomiko nagusiak, langabezia tasa altuko testuinguru honetan, orain arte ikusi dugun bezala baliagarria izan daitekeen proposamen hau baztertzeko, harridura eragiten digu, ezkutatzeko interes bat iradokitzeaz gain.

Hala era guztiz ere, zailtasunak gaindituz, bi kasu topatu ditugu horien inguruan aritzeko, eta aurretik idatzitako guztiarekin erlazionatu eta itxurazko analisi bat burutzeko. Aurkeztuko ditugun kasuak, Alemaniako *Volkswagen*-eko lanaldiaren murrizketa, eta Herbeheretako lanaldi partzialaren kasua izango dira hurrenez hurren.

---

<sup>36</sup> Coote, A et al. (2010): "21 hours: Why a shorter week can help us all flourish in the 21<sup>st</sup> century", new economics foundation (nef).

Lehenaren bitartez, jada gure lanean zehar hainbatetan ikusi dugun bezala, lanaldiaren murrizketa kaleratze masiboak ekiditeko tresna bezala praktikan erabilia izan dela, eta bere helburu lehenena bete duela ikusiko dugu. Horretaz gain, tresna honen aplikazioak, enpresa mailan, eta batez ere langileei dagokionez, izandako eraginak aztertuko ditugu. Bestetik, bigarren adibidearen bitartez, orain arte azaldutakoaren bide ezberdinetik doan, baina modu batean lanaldiaren murrizketa barneratzen duen beste proposamen bat ikusiko dugu. Aproposa deritzogu, guk orain arte aurkeztutako lanaldiaren murrizketaren kontzeptutik aldentzen den proposamen baten aurkezpena burutzea. Izan ere, honela, geurea murrizketarako bide bakarra ez dela, eta modalitate ezberdinak aplikatu daitezkeela ikusaraztea lortu nahi dugu. Bigarren kasu honen azterketan, bereziki, lanaldi partziala, EBko herrialde gehienetan ez bezala, lan mota duin batean bihurtzen duen testuinguru juridikoan jarriko dugu arreta.

## **2. Alemaniako Volkswagen-en kasua: 28,8 orduko astea**

1993 udazkenean, Alemaniako auto ekoizle handiena, *Volkswagen*, egoera makurrean zegoen. Autoen merkatuan emandako eskariaren jaitsiera bortitzak, *Volkswagenek* Alemanian zituen 6 ekoizpen plantetako 100.000 langileetatik heren bat, hots, 30.000 langile inguru, kaleratzea beharrezkotzat jo zuen auto-ekoizle erraldoiaren zuzendaritzak (Seifert, trinczek, 2000).

Gauzak horrela, enpresaren eta sindikatuen arteko negoziazioen ostean, kaleratzeak ekiditeko irtenbide bat adostu zuten: 36 ordutatik 28,8 ordutarako lanaldiaren murrizketa. (Bosch, Lehndorff, 2001).

### **2.1 Helburu nagusia: kaleratzeak ekiditea**

*Volkswagen*eko egoera larriari irtenbide bat emateko, tresna tradizionalen erabilerak desabantaila asko aurkezten zituzten. Esaterako, kaleratze masiboak burutzeak, edota aurreratutako erretiroak eskaintzeak, kostu handiak eta denbora luzea eskatuko luke, eta gainera, enpresa barnean konfrontazioa piztuko luke (Seifert, Trinczek, 2000). Beraz, akordio bidez adostutako lanaldiaren murrizketa bitartez, bide tradizionalak aurkeztutako oztopoak gainditzeaz gain, hainbat abantaila suposatuko lizkioke enpresari.

Seifert eta Trinczek (2000) egileek aipatu bezala, lanaldiaren murrizketa akordio honetatik eratorritako onurak anitzak izango ziren enpresarentzat. Batetik, milioika *marko alemaniar* (garaiko Alemaniako moneta) aurreztuko baitituzke enpresak epe laburrera. Izan ere, 30.000 langileen kaleratzeak, kaleratzeagatiko konpentsazio izugarriak ordaintzera behartuko luke enpresa, eta *Volkswagen*ek garaian zituen likidezia arazoak ikusita, are egoera makurragoan ipiniko zuen enpresa. Bestetik, giza kapitalaren galera handiak eragingo lituzke neurri honek, baina behin hori ekidinda, enpresak bere *Know How*-a edo jakintza, eta gaitasun oinarria mantendu zuen. Honen harira, 55 urtetik gorako langileak, zeintzuk erretiro aurreratuaren helburu izango ziren bestela, mantentzea ahalbidetu zuen. Alemaniako *Volkswagen* osoan 2.400 bakarrik zirela 55 urtetik gorakoak kontuan hartzen badugu, enpresak izango zuen *know how* galera nabarmena izango zen. Beste alde batetik, hartutako soluzioak lanerako patroiak edota bideak hein handi batean mantendu ahal izatea ahalbidetu zuen. Honekin lotuta, esan beharra dago, garaiko lan legediak, denbora gehien lanean zeramateni mesede egiten ziela gutxiago zeramaten langileen aurrean. Honek, giza baliabideen egitura kaltetuko zuelarik. Azkenik, akordio honek, enpresari malgutasun gehiago eman zion fluktuazioei aurre egiteko. Dena den, aurrerago atal luzeago bat eskainiko diogu malgutasunaren aferari.

Hortaz, Seifert eta Trinczek (2000) egileek esandakoaren bidetik, lanpostuak salbatuko zituela ikusita, eta enpresari aurkezten zizkion abantailak, desabantailak baino handiagoak zirela kontuan hartuta, %20ko lanaldiaren murrizketa adostu zen. Hau da, 36 orduko lanaldi bat izatetik 28,8 orduko lanaldi batera igaro zen. Soldatak ere, %16an murriztu zirelarik. Dena den, langileen erosketa ahalmenean izandako efektua ez zen hainbestera izan. Izan ere, diru sarrera gutxiago izateak zergen ordainketan suposatuzien aurrezkiak, galera hori are gehiago leundu zuen. Are gehiago hileroko diru sarrerak bere horretan mantendu ziren, murriztu zena urteroko diru sarrerak izan zirelarik. Beste era batera esanda, murrizketak ordaindutako oporrak kentzearen edota beste era bateko *bonusak* kentzearen ondorioz etorri ziren. Guzti honen truke, enpresak, 2 urteko epean inongo kaleratzerik ez burutzea adostu zen.

## 2.2 Akordioaren berrespena

Akordioa sinatu eta bi urte igaro ondoren, egoerak nabarmen egin zuen hobera enpresa barruan. Seifert eta Trinczek-ek (2000) adierazi bezala, auto eskaria pixkanaka hobetzen hasi zen, eta horretaz gain, langile kopurua 5.000 pertsona inguruan murriztu zen *frikzio* naturalak eta kontratuen berritze ezak eraginda.

Hala eta guztiz ere, batez beste Alemaniako *Volkswagen* lantegietan lan egindako ordu kopurua 29,2 eta 32,6 ordu artean zegoen. Gainera, lanaldiaren murrizketak eragindako produktibitatearen hazkundeak, enpresak gehiegizko ekoizpen ahalmena izanten jarraitzen zuela esan nahi zuen. Testuinguru honetan, bai enpresako ordezkari eta bai sindikatuetakako kideak, lanpostuak mantentzeko murrizketa haratago eraman behar zela konturatu ziren (Seifert, Trinczek, 2000).

Hartara, aurreko akordioa berretsi egin zen, adostasuneko zenbait termino aldatu baziren ere. Oraingo honetan, ofizialki, definitu gabeko denbora tartean egongo zen indarrean



akordioa, dena den, behin 2 urte igarota, bi aldeetako edozeinek adostasuna deuseztatu zezakeen (Seifert, Trinczek, 2000).

Aldatutako terminoen artean, malgutasuna areagotzen duten zenbait puntu nabarmentzen dituzte Seifert eta Trinczek-ek (2000). Lehenik eta behin, aparteko orduen ordainketa tasa murriztu zen, larunbatetako lana ezarri zen, eta langileen lan astea 1,2 ordutan luzatu zen, ordaindu gabekoak izango zirelarik 1,2 ordu horiek. Jarraian, 28,8 orduko lan astea urtean zehar era ezberdinean banatu zitekeela ezarri zen muga batzuen barruan (Frantziako *urtekotzearen* antzerakoa). Zehazteko, lan asteak, ezarririkotik 10 ordutan handitu zitekeen gehienez, hau da, 38,8 ordutara. Hau ezarri ahal izateko, gutxienez 2 hilabete aurretiko abisua eman beharra zegoen. Ildo beretik, aparteko orduak, ez ziren 28,8 ordutatik kontabilizatzen hasiko, ezarririkotako lanaldiaren arabera baizik. Aparteko ordu horiek, egun libreengatik edota erretiro aurreratua lortzeko "kontu" batean gorde zitezkeen.

Malgutasunerako aukera hauek areagotu egin ziren, 1999an hiru txandako sistema ezarri zenean (Seifert, Trinczek, 2000). Horrela, langileak astean 4 egunez lan egiten zuten 8 orduko txandetan 9 astez, eta 10. astea jai zeukaten, modu horretan 28,8 orduko batez bestekoa erdietsiz. Modu honetan, Bosch eta Lehndorff-ek (2001) adierazi zuten bezala, lantegien urteko operazio orduak 3.700 ordutatik, 5.300 ordu inguru izatera pasa ziren.

Amaitzeko, aipatu ez dugun estatuaren paperari buruzko zertzelada bat eman nahi genuke. Bere papera aktiboa izan ez bazen ere, murrizketa negoziatzerako garaian akordio batera iristera bultzatu zituen bi aldeak, estatuarentzat mesedegarria baitzen. Honen adibide dira Bosch eta Lehndorff (2001) egileek ezagutzera ematen diguten Meinharrdt et al. (1993) burututako ikerketa batetik eratorritako emaitzak. Ikerketa honek, diru sarreren murrizketatik eratorritako estatuaren zerga sarrera murrizketa,

estatuak langabezia prestazioen ordainketan aurreztutakoagatik konpentsatuko zela ondorioztatu zuen. Guztira, 200 eta 350 milioi marko alemaniar artean aurreztuko zela kalkulatu zuten. Dena den, estatuarentzat finantza ikuspegitik positiboa izango zen arren, ez zuen inongo diru laguntzarik ez konpentsazio mekanismorik abian jarri lanaldiaren murrizketa erraztu eta langileenganako ondorioak murrizteko.

### 2.3 Akordioaren onarpen gradua

Datozen lerroetan aurkeztuko ditugun taulak, 1998an Alemaniako *Volkswagen* enpresako 2.767 langileei burututako galdeketa batetik lortutako informazioetatik eratortzen dira. Etengabe erabiliko ditugu taula horiek ondorio suposizio ezberdinak ateratzeko.

13. Taulari erreparatzen badiogu, ikusten dugu, galdeketa burututako langileen ia erdiak (%49) begi onez ikusi zuela mintzo garen lanaldiaren murrizketa hau. Ikuspegi nolabait neutrala eta negatiboa duten erantzuleen pisuak ikusita, %35 eta %16 hurrenez hurren, oro har, proposamen honek harrera positiboa izan zuela langileen artean baieztatu dezake.

13. TAULA: LANALDIAREN MURRIZKETAREN INGURUAN *VOLKSWAGENEKO* LANGILEEN ASEBETETZE MAILA

	Langileak %
Pozik/ oso pozik	49
Partzialki pozik/partzialki pozik ez	35
pozik ez/ zeharoko poza eza	16
Guztira (N=2.767)	100

*Iturria: H.Seifert, R. Trickzek (2000): New Approaches to Working Time Policy in Germany: The 28.8 Hour Working Week at Volkswagen Company*

Bide beretik, Seifert eta Trinczek-ek (2000), analisisian haratago joateko hainbat datu errazten dizkigute. Alde batetik, langileek positiboen baloratzen zutena, lanpostuaren segurtasuna (%72ak), familiarekin denbora gehiago emateko aukera (%60ak) eta

aisiarako denbora (%59ak) ziren. Bestetik, aipatutako desabantaila handienak, diru sarreren murrizketa (%92ak) eta lanean presio handiagoa (%73ak) izan ziren.

14. Taulari so egiten badiogu (ikus eranskinak), ondorengo tendentzia aurki daiteke langileen artean: Zenbat eta handiagoa izan langile baten soldata, orduan eta txikiagoa da lanaldiaren murrizketarekiko duen onarpena. Datuei erreparatuta, ikusten dugu nola 2500 markotik beherako soldata zutenen %9ko baztertze mailatik, 5500 markotik gorako soldata zutenen %26ko baztertze mailara igarotzen garen.

Bestalde, lanaldiaren murrizketaren onarpenari dagokionez, diferentzia handia dago onarpen mailan, langileak eskuzko lan bat burutzen duten ala ez kontuan hartuta. Eskuzko lana terminoarekin, zuzenean produktuaren ekoizpenean parte hartzen duten postuei egiten diegu erreferentzia (muntaketa, kalitate kontrola,...). Beraz, eskuzkoak ez diren lanei buruz ari garenean, gainontzeko lanpostuei buruz ari gara, hau da, ekoizpenean zuzenean parte hartzen ez dutenak (Administrazioa, *marketing* saila,...). Hauek ondo bereizita, 15. taulari begiratzen badiogu, argi eta garbi ikus daiteke, neurri honek onarpen handiagoa izan duela eskuzko lanak burutzen dituzten langileen artean. Zifrei erreparatuz gero, eskuzko lana zuten langileen %53a murrizketaren aldeko agertzen zen bitartean, eskuzko lana ez zutenen onarpena %37ra jaisten zela. Seifert eta Trinczek (2000) egileen esanetan, eskuzko lana burutzen ez duten lanpostuetan, lanaren intentsitatea nabarmenki igo zen, eta langile segmentu honen %58arentzat asteko orduak murriztu beharrean, zabaldu egin ziren. zenbait kasutan 49,5 orduko batez bestekoak eman zirelarik. Egile berdinek, ezberdintasun honen atzean beste faktore bat ere egon zitekeela iradoki zuten. Hain zuzen, eskuzko lanak ez zituzten lanpostuetako langileek, eskuzko lanak zituzten lanpostuetakoak baino seguruago ikusi zitzaketen euren postuak. Hortaz, aurretiko segurtasun horrengatik, baliteke lanpostuak ziurtatu eta

mantentzea helburu zuen lanaldiaren murrizketarekiko jarrera negatiboagoak bertan izatea jatorria.

## 2.4 Lanaldiaren murrizketak langileengan izandako hainbat ondorio

Aurreko puntuan geure analisiaren oinarri bezala erabili dugun inkesta beran oinarritutako datuak erabiliko ditugu datozen lerroetan ere, lanaldiaren murrizketak langileengan izandako hainbat eragin berri emateko.

16. taulan ikusten dugunez, lanaldiaren murrizketatik eratorritako diru sarrera murrizketari aurre egiteko irtenbide ezberdinak izan zituzten langileak. Nabarmenki, gutxiago kontsumitzea (%83) eta gutxiago aurreztea (%63) izan ziren. Ordaindutako lan gehiago egitea (%43) edota aurrezkiak erabiltzea (%27) ez ziren hain aukera zabalduak izan, eta zorpetzea (%10) aukera marjinala izan zen. Datu hauetan oinarrituta ondorengo irakurketa egin genezake. Langabezia kontrako efektua duen lan berri bat bilatzearen aukera ez da modu orokortuan ematen, horrek, lanaldiaren murrizketari lana sortzeko potentziala kentzen ez diolarik. Bestalde, ekologista edota deshazkundearen aldekoa den ikuspuntu batetik, esan dezakegu, lanaldiaren murrizketak, kontsumoaren murrizketa bultzatzen duenez, positiboa dela.

Lan honen lehen atalean, behin baino gehiagotan errepikatu dugu, genero rol tradizionalak puskatzeko eta emakumearen emantzipazioa erdiesteko, tresna egokia izan zitekeela lanaldiaren murrizketa. Modu horretan, etxeko betebeharretan eta familiaren zainketan aritzeko denbora errazago partekatuko baitzen. Dena den, Seifert eta Trinczek-ek (2000) generoen arteko bereizketa arindu denaren froga ematen duen inongo azterketa empirikorik ez dela adierazten dute. Are gehiago, datu empirikoek genero rola mantendu direnaren inpresioa ematen dutela diote egile hauek.

### **3. Herbehereetako lanaldi partziala**

Atal honetan, orain arte aurkeztu ditugun lanaldiaren murrizketa ereduetatik aldentzen den kasu baten berri emango dugu. Lanaldiaren murrizketa erdiesteko beste bide baten aurkezpena izango da datorren lefroetan burutuko duguna. Izan ere, Herbeheretan, 80. hamarkadako langabezia tasa altuei irtenbide bat emateko, lanaldi partzialaren hedapenean oinarritutako lan merkatua eraiki zuten, hau da, langabeziaren arazoari, lanaldiaren murrizketa eredu baten bitartez eman zioten irtenbidea.

Jarraian, modelo honen funtzionamendu egokia ahalbidetu duten neurri, faktore, eta abarri buruz mintzatuko gara.

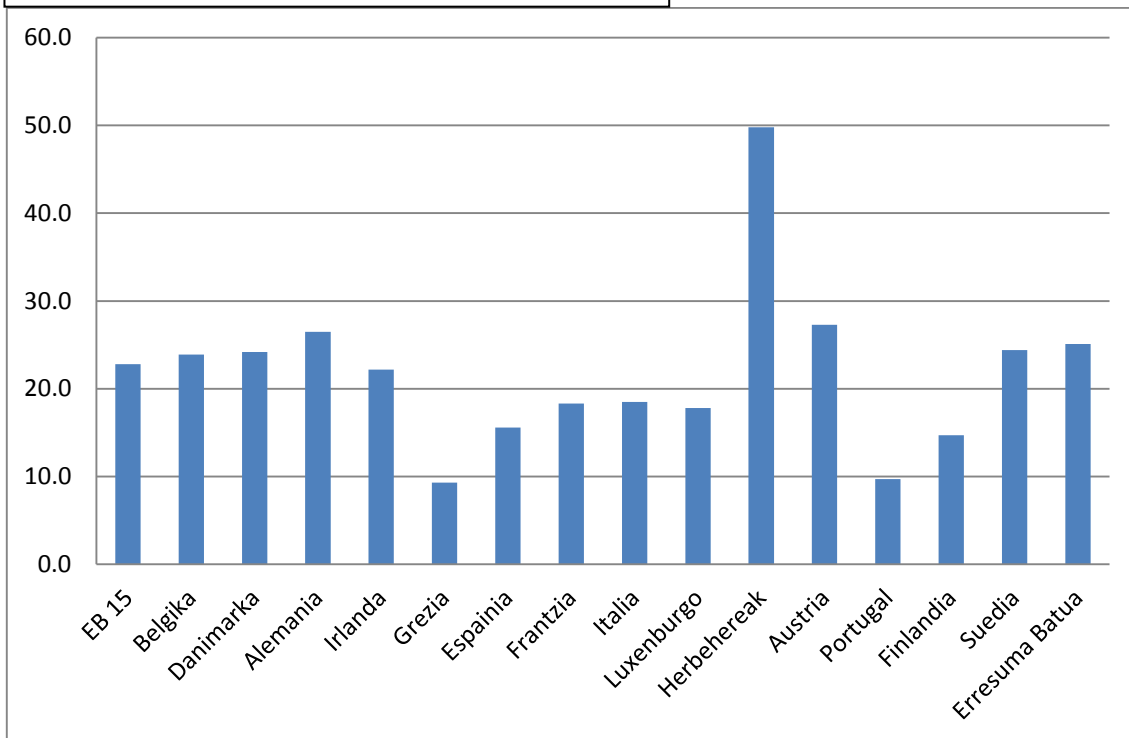
#### **3.1 Lanaldi partzialaren garrantzia eta berezitasunak**

Lan merkatuari buruzko datuak aztertzean Europa mailan, deigarria da, lanaldi partzialaren alorrean, herbehereak nabarmentzen direneko maila. Ondorengo grafikoan ikus dezakegunez, Herbehereetako lanaldi partzialaren zenbatekoa lanpostuen totalarekiko %49,8koa da EB15en batez bestekoa %22,8koa<sup>37</sup> den bitartean.

---

<sup>37</sup> Eurostat (2015 Q4): Part-time employment as a percentage of the total employment (%)

4.Grafikoa: Lanaldi partzialaren %, enpleguaren totalarekiko



Iturria: Eurostat (2015 Q): Part-time employment as a percentage of the total employment (%)

Gainera, Vesser et al. (2004) egileen arabera, lan partzial bat duten langileen %72ak, bere borondatez hautatu du lan hori. 1.atalean Espainiari buruz aurkeztutako datuekiko oso desberdinak dira, izan ere, lehen ikusi dugun bezala, Espainian lan partzial bat duten langileen %69,2ak, jardunaldi osoko lanaldi bat bilatzen ez duelako dauka lan hori. Ikusten dugunez, hain dira ezberdinak bi herrialdeetako lan partzialen ezaugarriak, zein lan partzialen onarpenaren datuak alderantzizkoak dira.

Sexu banaketari so egiten badiogu, bada aldea emakumeen eta gizonen arteko lan partzialen portzentajearen artean. Gizonen %26,2ak jarduten duen bitartean iraupen partzialeko lan batean, emakumeen kopurua %76,8raino igotzen da. Biak ala biak, EB15eko batez bestekoen gaineratik daude, hurrenez hurren %9,9a eta %37,8a direlarik<sup>38</sup>. Vesser et al. (2004) egileen esanetan, 2002. urtean burututako galdeketa batek, lanaldi osoarekiko preferentzia %58koa zen gizonen artean, eta %26koa emakumeen artean.

<sup>38</sup> Eurostat (2015 Q4): Part-time employment as a percentage of the total employment (%), by sex.

Hortaz, ikusi dugunez, Herbeheretan lanaldi partzialari buruz hitz egiten ari garenean, ez gara beste leku batzuetan lan mota honek duen esanahiarekin nahastu behar. Zehazki, segurtasunik gabeko lan malgua denaren esanahiarekin. Ordea, Vesser et al. (2004) egileek esan bezala, Herbeheretan lan partziala erregulariki eta era boluntarioan burutzen den lan bat bezala kontsideratzen da, iraupen laburragoa duenaren berezitasunarekin. Are gehiago, aldi baterako kontratuak, agentzia tenporaletako langileak, eta halakoak ez dira lan partzialdun langileak bezala kontsideratzen.

### 3.2 Emakumeek bultzatutako prozesua

Vesser et al.(2004) egileen aburuz, lanaldi partzialaren hedapena *prozesu espontaneo* baten emaitza izan zen. Prozesu honi hasiera eman zion fenomenoak, emakumeen sarrera lan munduan izan zen, eta esan liteke, emakumeak izan zirela lan merkatu arloan hartutako neurri ezberdinen bultzatzaile. Izan ere, haurren zainketarako azpiegitura faltak, lanaldi partziala aukera bakarra bihurtu zen, haurren bat zuten emakumeentzat.

Denboran pixka bat atzera egiten badugu, hain zuzen 1930eko hamarkadara arte, ezkonduko emakumeei sektore publikoan lan egitea debekatzen zien legea onartu zenaren berri dugu. Lege hori, 1957an deuseztatu bazen ere, sektore pribatuan praktika horrekin jarraitzen zen, sindikatuak ere, egoera onartzen zutelarik. Azkenik, 1975. urtean praktika hori legez kanpokotzat jo zen, eta horrela pixkanaka emakumeei lan mundurako ateak irekitzen joan ziren. (Vesser et al., 2004)

Aldaketa horren adierazle da Vesser et al. (2004) egileek eskaintzen diguten datua. Zehazki, 70eko hamarkadan 10 emakumetik 1ek etxetik kanpoko lan ordaindu bat zuen, baina 90. hamarkadan, etxetik kanpo lan ordaindu bat zutenen emakumeen kopurua erdia baino gehiago zen.

Emakumeek piztutako prozesu hau, hainbat faktoreren elkarretaraztearen ondorioz izugarri indartu zen. Esaterako, 80. hamarkadako langabezia tasa handiek, sindikatuak lanaldiaren murrizketaren alde egitea bultzatu zuten. Enpresariak, hasiera batean oposizioa erakutsi arren, adostasunerako jarrera baterantz mugitu ziren, eta botere politikoek, bere partetik, kolaboratzeko prestutasuna agertu zuten. Gauzak horrela, aktore sozial guztien adostasunarekin lanaldi partziala indartzea erabaki zuten, lan mota honen normalizaziorako marko legal apropos bat eraikiz. (Vesser et al., 2004).

### 3.3 Lan partzial duin baten finkapenerantz

Herbeheretako lan partzialaren egungo estatus eta testuinguru juridikoa transformazio prozesu luze baten ondorioa izan da. Dena den, prozesu luze horretan, badira bi lege, *Wet Verbod onderscheid arbeidsduur* (WVOA deituko dioguna) eta *Wet Aanpassing Arbeidsduur* (WAA deituko dioguna) hain zuzen, zeintzuk lan partzial duin bat sortzeko oinarri sendoak ipini zituzten. Jarraian, azaletik bada ere, bi lege horien nondik norakoak azalduko ditu.

#### 3.3.1 WVOA (Wer Verbod onderscheid arbeidsduur)

1996ko Azaroaren 1ean onartua, WVOA legeak, euskarara itzulita "*Lanaren Bereizketa debekatzeko duen legea*", Herbeheretako kode zibilean artikulua berri bat gehitzea eragin zuen, 7:648 artikulua. Hain zuzen, artikulua honek enpresariei langileak euren lanaldiaren iraupenagatik diskriminatzea debekatu zuen beraien sartzeko, luzatzeko, eta amaitzeko kontratuen baldintzei dagokionez, justifikazio egoki bat egon ezean diskriminazio horietarako. Debeku hau, estatuaren menpeko enpresa eta erakundeei ere luzatzen zitzaien. (Vesser et al., 2004).



Lege honen bitartez, behin betiko, iraupen partzial eta osoko lanak parekatu egin ziren, biek, baldintza berdinetan zeudelarik. Modu honetan, lanaldi partzialak bere baitan dituen prekarietate eta ezegonkortasunaren mamuak uxatzeko urrats handi bat suposatuz.

### 3.3.2 WAA (Wet Aanpassing Arbeidsduur)

2000. urteko ekainaren 1ean onartua, euskara itzulita "*Lan orduen doiketarako legea*", langileei, baldintza batzuen pean, alde-bateko kontratuaren terminoen aldaketa bat burutzea ahalbidetzen zuen lege honek. Zehatzago esanda, lege honek langileei euren lanaldiaren iraupena murrizteko aukera ematen zien legezko mugen barruan. Beste hitz batzuekin, langileei beren ekimenez lanaldi oso batetik lanaldi partzial batera igarotzeko eskubidea ematen zien. (Vesser et al., 2004)

Alde-bateko terminoen aldaketa burutzeko baldintzetako batzuk jarraian aipatuko ditugu. Batetik, iraupen osoko lan batetik iraupen partzialeko lan batera igarotzeko, erregimen partzialen astea espero den data baino 4 hilabete lehenago idatzizko eskari bat egin beharko du, bertan bere aukera arrazoituz. Bestetik, eskaria burutu ahal izateko, urtebetez gutxienez egon behar izan du langileak lanean. (Vesser et al., 2004)

Aitzitik, lege hau ez da aplikatzen 10 langile baino gutxiagoko enpresa eta erakundeetan. Honek, ez du esan nahi bertako langileek ez dutela lan partzialerako trantsizio bat burutzeko eskubiderik, izan ere, legez, beraien erregulazio propioa ezarri beharra daukate lan orduen doiketa burutzeko aukera emateko. (Vesser et al., 2004)

Bigarren lege hau, Vesser et al. (2004) egileen hitzetan, aurrerapauso ikaragarria izan zen ordaindutako lana beste zenbait ardurarekin konbinatzeko bidean. Are gehiago, esan dezakegu, langileari autonomia gehiago ematen diola bere bizitza antolatzerako garaian,

nahi izanez gero, ordaindutako lanari arreta gutxiago eskaini eta denbora beste afera batzuei eskaintzeko.

### 3.4 Lan partzialaren ezaugarri nagusiak

Puntu honetan, herbeheretako iraupen partzialeko lanek ze ezaugarri edo baldintza dituzten ikusiko dugu. Laburki, banan bana lanpostu batean eragiten duten faktore garrantzitsuenei dagokionez bertako egoera zein den ikusiko dugu.

**Ordainsariari** dagokionez, mota berdineko lana burutzen duten edozein bi langilek orduko diru sarrera berak jasoko dituzte, lanaldiaren iraupena edozein izanda ere (Vesser et al., 2004). Betiere, orduko ordainsaria ezingo da gutxiengo soldata baino txikiagoa izan. Ildo honetatik, aipagarria da Herbeheretako gutxieneko soldata 1.501,80€koa<sup>39</sup> dela. Ondorioz, lanaldi partzialean dabilzan langileei diru sarrera minimo duin batzuk ziurtatuz.

**Oporrei** dagokionez, lan partzialdun langile batek lanaldi osoko langile baten opor egun berdinak dagozkio, egindako lan orduen proportzioan. Adibide bat erabiliz laguntza moduan, iraupen osoko langile batek 23 egun opor baditu urtean, bere orduen erdiak lan egiten dituen langile batek 23 egun erdi jai ditu urtean (Vesser et al., 2004).

**Aparteko ordui** buruzko lege espezifikorik ez dagoen arren. Hitzarmen kolektibo gehientsuenetan, aparteko orduak iraupen osoko ordu kopurua gainditzen denean hasten dira kontatzen (Vesser et al., 2004).

**Pentsioak**, lanpostu baten baldintzetan eragin zuzena ez duen arren, interesgarria da aipatzea nola Herbeheretako pentsio sistemak lan partzialdun langileentzat, beste lekuetan ez bezala, faboragarria den. Pentsioak, bi zatitan banatzen dira. Lehen partea,

---

<sup>39</sup> Eurostat (2015): Minimum wage

ez dago diru sarrerei lotuta, soldaten batez bestekoen %40a ordaintzen delarik. Kontuan hartuta, bataz besteko soldata 2.158€-tan dagoela<sup>40</sup>, hilero gutxienez 863,2€-ko pentsioa ziurtatzen du horrek. Bigarren partean, lan egindako orduak hartzen dira kontuan pentsioak kalkulatzeko garaian (Vesser et al., 2004). Beraz, ikusi dugunez, lanaldi partzialdun langileek ez dute inongo trabarik pentsio duin bat jasotzeko beren erretiroan.

**Langabezia** prestazioei dagokionez ere, iraupen partzial eta osoko baldintzak berdinak dira. Hau da, iraupena izanda ere, langileen bere aurreko soldata gordinaren %70 kobratzeko eskubidea dute.

Detale handiagoetan sartu gabe esan ere **kaleratzeentzako**, **aitatasun/amatasun baimenentzako**, **gaixotasunentzako**, **ezintasunerako** eta beste hainbat aspektuetarako ez dagoela inongo bereizketarik lanaldi partzial bat eta lanaldi oso bat dutenen langileen artean.

#### **4. Hainbat gogoeta**

Aurreko lerroetan, gure lanean zehar aurkeztutakotik desberdintzen diren lanaldiaren murrizketaren beste aplikazio praktiko batzuk ikusi ditugu. Bi adibideok, elkarrengandik zeharo ezberdinak dira, bakoitzak bere testuinguru eta hedapen propioa izan duelarik. Dena dela, analisi sakon bat burutu ez badugu ere, bi adibide hauek, bakoitza bere esparruan, arrakastatsuak izan direla edo behintzat beren helburua bete dutela baieztatu dezakegu.

*Volkswagen*eko lanaldiaren murrizketaren kasuan, murrizketak, hasieran zuen helburua bete zuen: Kaleratzeak ekidin eta lanpostuak ziurtatzearena. Murrizketak, lan eremuan malgutasun handiagoko testuinguru bat ezarri, eta gainera, langileen ordainsariak murriztea eragin zuen arren, oro har, langileek begi onez ikusi zuten neurri hauen

---

<sup>40</sup> Labour accounts - Dutch statistical office

aplikazioa euren enpleguei eutsi, eta etorkizunerako ziurtatzeko. Bere aldetik, estatua, murrizketatik ekonomikoki irabazten atera zen arren, ez zuen inolako esku hartzerik burutu langileen erosketa ahalmen galera konpentsatzeko.

Herbeheretako lanaldi partziala, lan osoan zehar aurkeztu dugunetik aldentzen bada ere, lanaldiaren murrizketarako tresna aproposa dela ikusi dugu. Herbeheretako adibidea, bereziki, aktore ekonomiko eta sozial ezberdinak helburu berdinean baterantz elkarlanean jartzen direnean, horiek erdiesteak posible denaren demostrazioa da. Ikusi dugu, nola bai testuinguru legalak eta baita ongizate estatuaren diseinuak lanaldi partzialaren hedapena erraztu eta sustatzen duen, lanaldiaren murrizketa, ez dela soilik politika ekonomikoko gauza, baizik eta gizarte osoaren eraikuntzarekin bat etorri behar duela erakutsiz.

### 3. ONDORIOAK

Ikusi dugunez, Espainiako lan merkatuaren egoera oso makurra da. INEk burututako Biztanleria Aktiboaren Inkestaren azken argitalpenaren esanetan langabe kopurua, jada 4.779.500 pertsonen bueltan dabil. Horrez gain, kontaketa horretan sartzen ez diren enplegu bilatzaile potentzialak ere badira, esaterako, lana bilatzeari utzi dioten "*desanimatuak*" edota atzerrira emigratu behar izan duten biztanleak.

Bestetik, Espainian lanaldi partzialaren igoerak azken urte hauetan, lan prekarietaren hedakuntza bat suposatu du, ikusi bezala, halako lan batean aritzen direnen %70a bere borondatearen kontra dagoelarik. Aurkeztutako Herbeheretako kasuarekin konparatuz, borondatez eginiko lan partziala nagusi dela, eta lanaldi osoko enpleguen baldintza berdinetan lan egiten dela frogatu dugu. Bi lekutan, enplegu hauetan emakumeak nabarmenki nagusi izanik, Espainian lanaldi osoa eta partzialaren artean dauden aldeak ikusirik, pobrezia feminizazio prozesu bat gertatzen ari da. Honekin batera, merkatuz kanpoko lanaren banaketa desorekatuak, bereziki arrotza bihurtzen du Espainiako lan merkatua emakumeentzat.

Are gehiago, azaldutako beste zenbait ezaugarriek ere, aparteko orduen erabilera sistematikoa bat aipatzearen, Espainiako lan merkatuaren egoera okerragotzea eragiten dute. Hau dena esanda, lanaldiaren murrizketa, arazo hauek leuntzen lagun lezakeen alternatiba bezala aurkezten da.

Izan ere, aktore politiko eta ekonomiko gehienek diotenaren aurka, langabezia ez da fenomeno guztiz koiunturala. Osagai koiuntural bat izan arren, arazoa estrukturala da bere sustraietan. Ikuspegi historiko batetik aztertuz, langabeziaren eta lan orduen korrelazio bat ematen da. Hain zuzen, langabeziaren fenomenoak, lan orduen murrizketa

eten zen garaitik (70eko hamarkadan 40 ordutan egonkortu baitzen) hasi baitzen orokortzen.

Horren harira, teoria ekonomikoak lan kantitatea definitzeko ematen duen erlazioa ikusi dugu, hots, ekoizpena produktibitate eta lanaren konbinaziotik eratortzen den produktua dela ( $E=P \times L$ ). Erlazio honetatik abiatuta, langabezia murrizteko aukerei dagokionez ondoko ondoriotara iritsi gara:

1. Ekoizpena handitzea: Besteak beste, ekoizpen gehigarriari merkatuan irteera bat emateko zailtasunagatik, eta ekologiarekin sortzen dituen gatazkengatik aukera hau ez litzake egokiena. Gainera, ikusi dugunez, langabeziaren zifra handiekin amaitzeko beharrezkoak liratekeen hazkunde tasak, errealitatean ematen diren tasekiko oso ezberdinak dira. Are gehiago, hazkundera neurtzeko erabiltzen den magnitudeak, BPGak, eskulana aurrezten duten kapital inbertsioak ere kontuan hartzen ditu bere kontaktetan. Beraz, botere politiko eta ekonomikoak diotenaren kontra, hazkunde ekonomikoa ez litzateke langabeziarekin amaitzeko errezeta eraginkorra.
2. Produktibitatea murriztea: Produktibitatearen inguruan ondorio ezberdinetara iritsi gara. Batetik, nazioarteko lehiara esposizioa duten enpreetan, produktibitatea murriztea ez litzateke bideragarria, hauen lehiakortasuna murriztu, eta enpleguak suntsitzen bukatuko zuelako. Aldiz, bestetik, lehiarik ez duten zenbait sektoreetan, osasun sisteman esaterako, produktibitatea jaistea planteatu daiteke. Izan ere, testuinguru hauetan zerbitzuaren kalitatea lehenetsi nahi bada, askotan produktibitatearen aurka joan beharrean gaude, eta horrek gainera, enpleguarekiko efektu positiboa luke.

Aukera hauek ikusita, erlazioko *Lana* aldagaiarengan eragiteko posibilitatearekin lotuta, lanaldiaren murrizketaren proposamena azaleratzen da. Proposamen honek, gaur egungo

enplegu politika *pasiboekiko* haustura bat suposatuko lukeen arren, bere inplementazioak hainbat arazo planteatzen ditu:

1. Murrizketa: bat-batekoa eta nabarmena: Makina bat ikerketek baieztatu bezala, lanaldiaren murrizketa batek, produktibitate hazkundeak eragiten ditu kasu gehienetan. Hortaz, lanaldiaren murrizketak produktibitate hazkundeengatik konpentsatuak izan ez daitezten, murrizketak bat-bateko izaerakoak eta nabarmenak izan behar dira.
2. Kualifikazio beharrei egokitu: Baliteke, lanaldiaren murrizketatik sortutako lanpostu berriak betetzeko kualifikazioa duten langileen eskasia egotea. Hortaz, formazio politika egoki batekin konbinatu beharko litzateke proposamen hau.
3. Aparteko orduak mugatu: Aparteko orduen erabileraren bitartez murrizketa aurreko lan iraupenetara ez itzultzeko, aparteko orduak kontrolatu eta mugatzeko sistemak ezarri beharko lirateke.
4. Enpresarientzako kostua: langileen soldatak murrizketarekiko proportzionalki jaisten badira ere, enpresarientzako garestiagoa da langile kopuru handiago bat nominan edukitzea.
5. Langileentzako kostua: Lanaldiaren murrizketek diru sarrerak murrizten dituzte.

Guzti hau kontuan hartuta, lanaldiaren murrizketa burutzeko proposamen ezberdinak daudela ikusi ditugu. Proposamen bakoitzak, testuinguru eta helburu zehatz propioak aurkezten dituelarik:

1. Lanaldiaren murrizketa "defentsiboa": Murrizketa honen helburu behinena lanpostuak mantentzea da. Hau da, enpresak zailtasun garaiak dituenean, lanaldia murriztuz, lana eta soldatak langile guztien artean banatuz, kaleratzeak ekiditea. Proposamen hau konponbide tenporal bezala litzake egokia, izan ere, langileen diru sarrerengan ondorio latzak baititu.

2. Txandakako lanaren ezarpena lanaldiaren murrizketa bidez: Proposamen honek funtsean, lanaldiaren murrizketaren bitartez, txandakako lan sistema baten ezarpena defendatzen du, zeinek, ekipoen funtzionamendu denbora luzatuko lukeen. Modu horretan, ekipoen aprobetxamendu handiagoak kostuak jaitsiko lituzke, eskulan kostu handiagoak konpentsatuz. Arazo bakarra, ekoizpen gehigarriari irteera bat ematea litzateke, eta ondorioa, malgutasun handiagoa enpresan. Aipagarria da, ekipo ondasunetan intentsiboak diren enpresetan soilik litzatekeela aplikagarria.
3. Bigarren Txekearen bitarteko lanaldiaren murrizketa: Aurreko proposamenak aplikagarritasun mugatua zuten bitartean, proposamen honek aplikazio unibertsala aurreikusten du. Funtsean, lanaldiaren murrizketatik eratorritako soldaten murrizketa estatuaren diru sarrera baten bitartez konpentsatzean datza, 2. txeke deiturikoa. Hainbat ezaugarri bereizgarri dituelarik:
  - Izaera boluntarioa: 2. txekearen bitartez, langileei lanaldi laburrago batera igarotzeko estimulua eman nahi zaie, diru sarrera duinak ziurtatuz. langileen aukeratzeko askatasunean oinarritzen da.
  - Neutraltasuna: Proposamenak, ez dio kostu gehigarririk eskatzen ez langileei ezta enpresei.
  - Finantzaketa: Sortutako lanpostuek eragindako langabezia ordainketen murrizketatik, eta langile gehigarrien zergetatik lortutako sarrera berrietatik aurreikusten da finantzaketa lortzea. Dena den, herrialde bakoitzaren sistema aztertu beharko litzake.

Behin proposamen ezberdinen aurkezpen teorikoa eginda, praktikan burutu diren lanaldiaren murrizketa saioak aztertzeraz igarota, ikusi dugu, kasu bakoitzean sistema



propio bat eratu dela, nahiz eta proposamen teorikoetan aurkeztutako zenbait elementu barneratu.

Lanaldiaren murrizketaren nazio mailako saiakera bakarra, Frantziakoa izan da. *Aubry I* eta *Aubry II* legeen pean, 1998-2002 urteen artean, lanaldiaren murrizketa saioa burutu zen 35 orduko lanaldi batera igarota. Lege hauen deuseztapen progresiboa dela eta, zaila da saiakera honen ondorioak tentuz zehaztea, dena den, ondorengo baieztapenak egin ditzakegu horren inguruan:

1. Malgutasun maila handiagoa enpresetan: Lan orduen definizio berriak, lan orduen *urtekotzea* eta zuzendaritza eta goi-mailako langileei ezarritako salbuespenak esaterako, malgutasuna areagotu zuten.
2. Lanpostuen sorrera efektiboa: *Aubry* legeen aplikazio urteetan lana 2 milioi enplegu inguru sortu baziren ere, lanaldiaren murrizketaren efektua zehaztea zaila da. Dena den, ikusi dugunez, nolabaiteko kontsentsua dago 350.000 enpleguko sorreraren zifratan.
3. Neutraltasuna: kotizazio sozialen murrizketei esker, enpresen kostuak berdin mantendu ziren eta ez zuten lehiakortasunik galdu.
4. Antzeko kostua: Ikusi bezala, pertsonako langabezi ordainketekin alderatuta, berdintsua izan zen.
5. Langileen erosketa ahalmenaren murrizketa: Soldatak mantendu baziren ere, malgutasun maila handiagoaren eraginez, aparteko orduen erabilera murriztu zen, Frantziako langileen soldatetan parte garrantzitsua osatzen zuenak.

Frantziako kasuaz gain, eskala txikiagoan eman diren beste lanaldi murrizketa saiakeren berri eman dugu. Hain zuzen: Alemaniako *Volkswagen* eta Herbeheretako lanaldi partzialaren kasuak.

Alemaniko *Volkswagenen* kasuan, lanaldi murrizketa "defentsibo" baten aplikazioa ikusi ahal izan dugu. 30.000 lanpostu babeste aldera, 36 ordutik 28,8 orduko lanaldi batera igaro ziren. Bere helburu nagusia bete zuen neurri honek, hots, lanpostuak mantentzearenak. Horrez gain, malgutasun handiagoa ekarri zuen akordioetan hartutako hainbat erabaki direla medio. Dena den, langile sektore ezberdinen artean diferentziak badira ere, langileek begi onez ikusi zutela orokorrean lanaldiaren murrizketaren aplikazioa.

Bestalde, arestian ere aipatu dugun Herbeheretako lanaldi partzialaren kasuarekin, lanaldiaren murrizketa aplikatzeko, guk azaldutakotik haratago aukerak badirela erakutsi digu. Herbeheretan, herrialdearen sistema juridiko, ekonomiko eta politikoak, iraupen osoko lanaldi eta lanaldi partzialaren artean bereizketarik ez egotea, eta lanaldi partziala lan duinean bihurtzea ahalbidetu du.

Konklusio moduan, guzti hau esanda, lanaldiaren murrizketa enplegu politikako neurri soil bat ez dela, baizik epe luzerako gizarte proiektu baten parte litzatekeela esan dezakegu. Are gehiago, krisian zehar oihartzuna izan duten beste alternatiben aurrean, lanerako eskubidea (1948ko giza eskubideen adierazpenean aitortua) defendatzen du, lanaren nahitaezkotasuna gorai patuz gizartea funtzionamenduan mantentzeko tresna bezala.

## 4. BIBLIOGRAFIA

- Anisi, David (1998): "**La reducción de la jornada de trabajo: una evaluación teórica**", Universidad de Salamanca.
- Aranburu, Iker (2016): "**Kaleratzeak merkatu nahi dituen legea**", *Berria* egunkariko artikulua, 2016ko martxoak 10ean argitaratua. Eskuragarri:
- Askenazy, Philippe (2013): "**Working time regulation in France from 1996 to 2012**", *Cambridge Journal of economics*, 37. bolumena, 323-347 orriak.
- Aznar, Guy (1994): "**Trabajar menos para trabajar todos**", José Luis Canoren itzulpena, HOAC, Madrid.
- Börsch-Supan, Axel (2002): "**Reduction of working time: Does it decrease unemployment?**", University of Mannheim, Eskuragarri:
- Bosch, Gerhard eta Lehndorff, Steffen (2001): "**Working-time reduction and employment: experiences in Europe and economic policy recommendations**", *Cambridge Journal of economics*, 25. bolumena, 209-243 orriak.
- Buendía, José daniel eta Sanchez, M<sup>a</sup> del mar (2014): "**Estimación de los umbrales de crecimiento económico para la creación de empleo y reducción del desempleo con datos del panel de las provincias españolas**", Universidad de Zaragoza, Eskuragarri:
- Castrillón, V., Zendoia, J.M., eta Zubiri, J.B. (2016): "**Propuestas de reducción del tiempo de trabajo en Gipuzkoa**", *Lan harremanak aldizkaria*, 34. zenbakia.
- Conferencia Internacional sobre el Reparto del Trabajo (1a. 1995. Bilbao) (1997): "**Empleo y tiempo de trabajo: el reto de fin de siglo**", Gobierno Vasco.

- Coote, A., Franklin, J., Simms A. (2010): "**21 hours: Why a shorter week can help us all flourish in the 21<sup>st</sup> century**", *The Great Transition* txostenaren atala, new economics foundation (nef), Londres.
- EFE agentzia (2016): "**España tiene más universitarios que la media europea**", *El Mundo* egunkariko artikulua, 2014 otsailak 6an argitaratua, Eskuragarri:
- Gozzer, Stefania (2016): "**El sueldo de los directivos sube un 9% y el de los empleados, un 0,7%**", *El País* egunkariko artikulua, 2016ko martxoak 9an argitaratua.
- Guimón, Pablo eta Bolaños, Alejandro (2016): "**El FMI sube su previsión para España pese a la incertidumbre política**", *El País* egunkariko artikulua, 2016ko urtarrilak 19an argitaratua, Eskuragarri:  
[http://economia.elpais.com/economia/2016/01/19/actualidad/1453188360\\_563932.html](http://economia.elpais.com/economia/2016/01/19/actualidad/1453188360_563932.html)  
<http://hussonet.free.fr/rtteuro16.pdf>  
[http://www.berria.eus/paperekoa/1791/003/001/2016-03-10/kaleratzeak\\_merkatu\\_nahi\\_dituen\\_legea.htm](http://www.berria.eus/paperekoa/1791/003/001/2016-03-10/kaleratzeak_merkatu_nahi_dituen_legea.htm)  
[http://www.eldiario.es/theguardian/Jubilacion-Deberiamos-avanzar-trabajar\\_0\\_490651241.html](http://www.eldiario.es/theguardian/Jubilacion-Deberiamos-avanzar-trabajar_0_490651241.html)  
<http://www.elmundo.es/espana/2014/02/05/52f2419a268e3eec738b4575.html>  
[http://www.mea.mpisoc.mpg.de/uploads/user\\_mea\\_discussionpapers/dp03.pdf](http://www.mea.mpisoc.mpg.de/uploads/user_mea_discussionpapers/dp03.pdf)  
<http://www.reunionesdeestudiosregionales.org/Zaragoza2014/htdocs/pdf/p1045.pdf>  
[http://www.ugt.es/Publicaciones/informe\\_horas\\_extras\\_jornada\\_laboral\\_enero%202015.pdf](http://www.ugt.es/Publicaciones/informe_horas_extras_jornada_laboral_enero%202015.pdf)  
<https://www.diagonalperiodico.net/panorama/mas-de-200000-jovenes-convertidos-en-exiliados-economicos.html>

- Husson, Michel (2016): "**Reduction du temps de travail et chômage: un scénario européen**", note hussonet n°98, 2016ko aprilak 26an argitaratua, Eskuragarri:
- Jones, Owen (2016): "**Deberíamos esforzarnos por trabajar menos, no hasta que el cuerpo aguante**", *eldiario.es* egunkari digitaleko artikulua, 2016ko Martxoak 3an argitaratua, Eskuragarri:
- Muñoz, Tomás (2013): "**Más de 200.000 jóvenes convertidos en exiliados económicos**", *Diagonal* egunkariko artikulua, 2013ko Martxoak 13an argitaratua, Eskuragarri:
- Riechmann, Jorge eta Recio, Albert (1997): "**Quien parte y reparte: el debate sobre la reducción del tiempo de trabajo**", Icaria, Bartzelona
- Secretaría de acción sindical-coordinación área externa (2015): "**Análisis de las horas de trabajo y la jornada laboral en España en el periodo 2008-2014**", UGT sindikatua, 2015eko Urtarrilaren 2an argitaratua, Eskuragarri:
- Seifert, Harmut eta Trinczek, Rainer (2000): "**New approaches to working time policy in Germany: The 28,8 hour working week at Volkswagen company**", Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der HansBöckler-Stiftung, Düsseldorf.
- Visser, J., Wilthagen, T., Beltzer, R., Koot-van der Putte, E. (2004): "**The Netherlands: from atypicality to typicality**", Hugo Sinzheimer Instituut (HSI), Amsterdam.
- Zubiri, Jon Bernat eta De la Fuente, Mikel (2016): "**Significado histórico y actualidad de las políticas de reducción del tiempo de trabajo**", Lan harremanak aldizkaria, 34. zenbakia.

- Zubiri, Jon Bernat, eta De la fuente, Mikel. (2016): **"Efectos del empleo de la RTT: Aprendizajes a la vista de la experiencia francesa"**, Lan harremanak aldizkaria, 34. zenbakia.

## 5. ERANSKINA. TAULAK

1.TAULA: LANIK EZ DAGOELA PENTSATZEN DUTEN BIZTANLERIA EZ AKTIBOKO KIDEEN PORTZENTAIK (EB 15)

HERRIALDEA	%
EB 15	3,9
ESPAINIA	4,7
ALEMANIA	1,1
FRANTZIA	2,1
ERRESUMA BATUA	0,4
DANIMARKA	0,4
HERBEHEREAK	3,7

*Iturria: EUROSTAT: Inactive population - Main reason for not seeking employment - Distributions by sex and age (%) (2014)*

2.TAULA: obligazio familiarrengatik eta haur, zahar, gaixo eta bestelako en zainketagatik lana bilatzen ez dutenak

HERRIALDEA	% Guztira	% Gizonak	% Emakumeak	% Diferentzia
UE 15	11,00	1,70	17,80	16,10
ESPAINIA	15,00	2,30	24,00	21,70
ALEMANIA	9,60	1,00	15,80	14,80
ERRESUMA BATUA	15,20	3,70	23,20	19,50
HERBEHEREAK	6,30	0,60	10,10	9,50
IRLANDA	25,10	4,00	38,80	34,80
SUEDIA	2,50	0,80	4,40	3,60

*Iturria: Iturria: EUROSTAT: Inactive population - Main reason for not seeking employment - Distributions by sex and age (%) (2014)*

3 TAULA: LANALDI PARTZIALA GUZTIRAKO EMPLEGUAREKIKO (EB15)

HERRIALDEA	% Guztira	% Gizonak	% Emakumeak
European Union (15 countries)	23,8	11,1	38,6
Belgium	24,1	9,1	41,4
Denmark	25,5	16,3	35,7
Germany (until 1990 former territory of the FRG)	27,6	10,8	47
Ireland	23,5	13,8	35
Greece	9,5	6,8	13,2
Spain	15,9	7,8	25,6
France	18,9	7,8	30,8
Italy	18,4	8,4	32,2
Luxembourg	18,9	5,4	35,7
Netherlands	50,4	28	76,9
Austria	27,9	10,9	46,9
Portugal	13,1	11,5	14,8
Finland	15,4	10,9	20,2
Sweden	26,2	15,1	38,3
United Kingdom	26,8	13,1	42,5

*Iturria: Eurostat: Employment (main characteristics and rates) - annual averages (2014)*



4. TAULA: LANGABEZIAREN EBOLUZIOA ZENBAIT HERRIALDE INDUSTRIALIZATUETAN (1964-2013)

	1964-1969	1969-1973	1973-1977	1977-1981	1981-1985	1985-1989	1989-1993	1993-1997	1997-2001	2001-2005	2005-2009	2009-2013
Kanada	4,08	5,63	6,23	7,88	10,48	9,25	9,33	10,23	7,95	7,43	6,30	7,80
AEB	4,20	5,00	6,68	6,53	8,60	6,48	6,30	6,00	4,43	5,50	5,03	8,98
Frantzia	1,82	2,50	3,48	5,48	8,60	10,45	9,83	12,10	11,33	8,65	8,37	9,35
Italia	5,24	5,63	5,98	7,28	7,85	9,08	8,98	10,70	10,88	8,48	6,83	8,75
Herbehereak	-	-	5,45	5,50	16,53	7,73	6,08	7,45	4,88	4,33	4,70	5,03
Espainia	2,62	2,83	4,30	9,13	13,80	20,08	16,13	20,90	15,08	11,13	9,30	21,00
Erresuma Batua	2,80	3,50	3,00	6,10	10,55	10,30	8,10	8,98	6,05	4,95	5,23	7,83

Iturria: OECD: *Unemployment rate eta Empleo y Tiempo de Trabajo: el reto de fin de siglo*

5. TAULA: BPGaren EBOLUZIOA ESPAINIAN 1985 ETA 2015 URTEEN ARTEAN (5 URTEKO DENBORALDITAKO BATAZBESTEKOTAN)

Denboraldia	Hazkundera
1985-1990	4,20%
1990-1995	1,72%
1995-2000	4,04%
2000-2005	3,72%
2005-2010	1,84%
2010-2015	-0,13%

Iturria: *Datosmacro.com*

6. TAULA: PRODUKTIBITATEAREN EBOLUZIOA ESPAINIAN 1985 ETA 2015 URTEEN ARTEAN (5 URTEKO DENBORALDITAKO BATAZBESTEKOTAN)

Denboraldia	Hazkundera
1985-1990	2,1
1990-1995	1,6
1995-2000	0,1
2000-2005	0,3
2005-2010	1,0
2010-2015	1,5

*Iturria: OECD - Multifactor productivity.*

7. TAULA: LANGABEZIA TASAREN EBOLUZIOA ESPAINIAN 1985 eta 2015 URTEEN ARTEAN (5 URTEKO DENBORALDITAKO BATAZBESTEKOTAN)

Denboraldia	Langabezia tasa
1985-1990 (*85,86 urtetako datuak falta)	%18,3
1990-1995	%18,2
1995-2000	%17,8
2000-2005	%11,0
2005-2010	%12,5
2010-2015	%23,1

*Iturria: Eurostat.*

8. TAULA: BATAZBESTEKO LAN ORDUEN EBOLUZIOA FRANTZIAN 1985-1997 ARTEAN

URTEA	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
<b>ORDUAK</b>	1.670	1.665	1.677	1.686	1.670	1.665	1.655	1.656	1.641	1.630	1.605	1.606	1.596

*Iturria: OECD*

9. TAULA: LANALDI PARTZIALA ENPLEGUAREN TOTALAREKIKO 1985-1997 ARTEAN

URTEA	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
<b>Lanaldi partziala enpleguaren totalarekiko (%)</b>	11,7	12,6	12,5	12,6	12,1	12,2	12	12,6	13,2	13,8	14,2	14	14,8

*Iturria: OECD*

10. TAULA: BATAZBESTEKO LAN ORDUEN EBOLUZIOA FRANTZIAN 1997-2014 ARTEAN

Urtea	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Orduak</b>	1596	1583	1572	1535	1526	1487	1484	1513	1507	1484	1500	1507	1489	1494	1496	1490	1474	1473

*Iturria: OECD*

11. TAULA: LANALDI PARTZIALA ENPLEGUAREN TOTALAREKIKO 1997-2014 ARTEAN

Urtea	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>%</b>	14,77	14,68	14,56	14,25	13,79	13,83	12,98	13,27	13,19	13,21	13,29	12,93	13,34	13,56	13,56	13,74	13,99	14,17

*Iturria: OECD*

12. TAULA: BPG eta PRODUKTIBITATEAREN EBOLUZIOA 1997-2002 ARTEAN

	1997	1998	1999	2000	2001	2002
<b>BPGaren hazkundera (%)</b>	2,3	3,6	3,4	3,9	2	1,1
<b>Produktibitatearen hazkundera (%)</b>	2,2	2,6	1,7	3,7	1,1	3,3
<b>Diferentzia</b>	<b>0,1</b>	<b>1</b>	<b>1,7</b>	<b>0,2</b>	<b>0,9</b>	<b>-2,2</b>

Iturria: OECD

13. TAULA: LANALDIAREN MURRIZKETAREN INGURUAN VOLKSWAGENEKO LANGILEEN ASEBETETZE MAILA

	Langileak %
Pozik/ oso pozik	49
Partzialki pozik/partzialki pozik ez	35
pozik ez/ zeharoko poza eza	16
Guztira (N=2.767)	100

Iturria: H.Seifert, R. Trickzek (2000): *New Approaches to Working Time Policy in Germany: The 28,8 Hour Working Week at Volkswagen Company*

14. TAULA: LANALDIAREN MURRIZKETAREN ONARPENA HILABETEKO DIRU SARREREN ARABERA (\*DM = Alemaniako Markoa)

%	< 2500 DM	2501-3500 DM	3501-4500 DM	4501-5500 DM	> 5500	Guztira
Pozik/ oso pozik	51	50	49	45	43	49
Partzialki pozik/partzialki pozik ez	40	34	37	29	31	35
pozik ez/ zeharoko poza eza	9	16	13	27	26	16
Guztira (N=2.767)	100	100	100	100	100	100

Iturria: H.Seifert, R. Trickzek (2000): *New Approaches to Working Time Policy in Germany: The 28,8 Hour Working Week at Volkswagen Company*

15.TAULA: LANALDIAREN MURRIZKETAREN ONARPENA ESKUZKO LANA EGITEN DUTEN ALA EZ KONTUAN HARTUTA

%	Eskuzko lana	Eskuzkoa ez den lana	guztira
Pozik/ oso pozik	53	37	49
Partzialki pozik/partzialki pozik ez	35	34	35
pozik ez/ zeharoko poza eza	12	29	16
Guztira (N=2.767)	100	100	100

*Iturria: H.Seifert, R. Trickzek (2000): New Approaches to Working Time Policy in Germany: The 28,8 Hour Working Week at Volkswagen Company*

16. TAULA: LANALDIAREN MURRIZKETAK ERAGINDAKO DIRU SARRERA MURRIZKETARI NOLA AURRE EGIN

	%
Gutxiago gastatu	83
Gutxiago aurreztu	66
Ordaindutako lan gehiago egin	43
Aurrezkiak erabili	27
Zorpetu	10

*Iturria: H.Seifert, R. Trickzek (2000): New Approaches to Working Time Policy in Germany: The 28,8 Hour Working Week at Volkswagen Company*