

LAN DENBORAREN MURRIZKETA FRANTZIAN: ZENBAIT IRUZKIN “AUBRY LEGEA”-RI*

MIKEL DE LA FUENTE

Euskal Herriko Unibertsitatea
Lan Harremanen Unibertsitate Eskola
Leioako Kanpusa. Sarriena Auzoa, z/g. - 48940 Leioa (Bizkaia)
dmpdelam@lg.ehu.es

Itzulpena: MARÍA JOSÉ EZEIZABARRENA

* Una versión en castellano de este artículo puede solicitarse en: cjvlahar@lg.ehu.es

ABSTRACT

■ *Para que desempeñe un papel de primer orden en la mejora de la condición asalariada y sea un instrumento de combate contra el desempleo masivo, la reducción del tiempo de trabajo tiene que cumplir determinadas exigencias. Que sea generalizable al conjunto de la población asalariada, que sea brusca, que no sea la contrapartida de concesiones salariales o de una flexibilidad en la organización del trabajo que perjudiquen los intereses de los asalariados en su derecho al tiempo libre. La Ley francesa de las 35 horas no cumple suficientemente estos requisitos, por lo que no está favoreciendo el desarrollo de un empleo importante y con calidad de derechos. En esa medida ha defraudado buena parte de las expectativas que se depositaron en la promesa electoral de la actual mayoría gubernamental. La nueva ley a promulgar en el segundo semestre de 1999, en complemento de la primera, es la ocasión para rectificar las deficiencias de aquélla.*

■ *Lan denboraren murrizketak ezaugarri jakin batzuk eduki behar ditu soldatapeko langileriaren lan-egoera hobetzeko aurreneko bidea, alde batetik, eta erruzko langabeziaren aurkako lanabes egokia bestetik, izango bada: soldatapeko langileria osoari hedagarria izatea, bat-batekoa izatea, eta ez soldata-kontzesioen edo soldatadunen atsedenerako eskubideak urra ditzakeen lan-antolakuntzako malgutasunaren ordezkoa izatea. Frantziako 35 Orduen Legeak ez ditu eskakizun hauek behar bezala betetzen, eta ez da, horregatik, eskubide-kalitatedun enplegua ikaragarri sustatzen ari. Hala bada, zapuztu egin da, neurri handi batean, egun gobernu gehien-goia osatzen duen alderdiak hauteskunderen aurrean agindutakoak piztarazi zuen itzaropena. Hala ere, 1999ko bigarren seihilabetean promulgatzekoa den lehenengo legearen osagarria izango den lege berriak, aurrekoaren hutsak zuzentzeko aukera emango du.*

■ *In orden to develop a first-rate roll in the improvement of the employee condition and be a combat instrument against the massive unemployment, the reduction of work time has to carry out certain exigencies. It has to be generalizable to all the employee population, it has to be true, not to be the compensation of wages concession or of a flexibility work organisation that would damage the interest of the employees in their free time right. The French Law about 35 hours does not carry out enough these requirements, that is why it is not helping the development of an important employment with rights-quality. So it has frustrated a good part from the expectatives that were entrusted in the dective promise of the present governmental majority. The new law, that will be promulgated ind the 2nd semester of 1999, as a complement of the first one is the opportunity for the rectification of the deficiencies of the first one.*

HITZ GAKOIA:

Lan-Denbora

1. Atarikoa

Europako beste lurraldeetan ere antzerakoak diren eztabaidek eta jarduera ekonomiko-sozialen eragina izan arren, Lan Denboraren Murrizketak (LDM) Frantzia hartu du berebiziko garrantzia. Azken hamarkadetan teorian zein praktikan izugarritzko lanak egin dituzte lurralde honetan, hainbait ekonomialari, historialari, soziologo eta enpresa-aholkulari bilduta, eta honelako gaiak izan dituzte aztergai: Lan Denboraren Murrizketak globalizatutako ekonomian izan dezakeen bideragarritasuna, “lanaren amaiera” deitutako testuinguruan enplegugabeziaren aurka izan dezakeen eraginkortasuna, LDMk lan-antolakuntzarako edo langile-riako zenbait talderentzat (emakumeak, goi-mailako langileak) ekar ditzakeen ondorioak, arduraldi partziala bezalako “lana banatzeko” beste moduekiko erlazioa, eta abar.

LDM lege-ekimen bat baino gehiagotarako eta negoziazio zentral zein lokalarako ere gaia izan da. Hauek guztiak gehiago bideratu dira lan-ordutegiak enpresen onerako malgutze aldera, soldatapeko langileen bizimodua hobetzera baino. 1997ko ekainean aurreratuta egin ziren legegintzarako hauteskundeetan “Ezker plurala” deitutakoek hauteskundeak irabaztearen arrazoietakoa bat programako puntu nagusi legez 35 orduko lanaldiaren legearen ezarpena sartzea izan zen, izan ere, hitz emate honek soldatapeko langile askoren itxaropena piztu baitzuen. Agindutakoaren gauzatzea den 98-461 Legeak, ordea, Lan Denboraren Murrizteari dagokion ekainaren 13ko Bideratze eta Sustatze Legeak, alegia, hasierako itxaropen hura asko ahularazi du. Lege hau “Aubry Legea” esanda ere eza gutzen da, bultzatu zuen lan ministro anderearen omenez.

LDMren inguruan maila akademikoan ez ezik maila politiko eta sindikalean ere sortutako eztabaidan zein esperientzia praktikoan Frantziak “ibilitako” bidea izan da esperientzia hau aztertzerantz bultzatu nauena. LDM Estatu espainiarrean eta Euskal Herrian agenda politiko-sindikaleko behin eta berriroko gai bihurtzen ari den gune honetan (zehaztasun gutxiarekin oraindik) interesgarria dirudi Frantziako esperientziara hurbiltzea, ikusteko zein baldintzatan izan daitekeen LDM lana duintzeko eta bereziki langabeziari aurka egiteko tresna.

Lanaldiaren iraupenak Frantzia izandako bilakaera eta Aubry legearen aurrekariak labur aztertu ondoren LDM langabeziari aurre egiteko tresna ote denari buruzko egungo eztabaida aurkeztuko dugu. Analisisako, ordea, giro akademiko eta politikoetan gehien pentsaerarekin kritikoa den ikuspuntua hartu

dugu. Ondoren Aubry Legearen azterketa eta berari lotuta dauden zenbait gai juridiko eta legea ezartzen hasi ondorengo behin-behineko balantzea zirriborratuko ditugu, eta, azkenik, aurtun promulgatzekoa den Lege berriak ukituko dituen gaien berri ere emango dugu.

2. Lanaldiaren iraupenaren bilakaera Frantzian

Marchand eta Thelot-ek (1991, 1997) eta Rigaudiat-ek (1993) xeheki aztertu dute lan denboraren bilakaera Frantzian. 1835ean hasi zenetik gaurdaino lan denboraren murrizte nabarmena izan da Frantzian, garai hartan 3.000 ordukoa zena 1.630 izatera pasa baitzen 1995ean. Murriztea indartsuagoa izan da industrian eta hirugarren sektorean nekazaritzan baino, urteko iraupena erdira urritu baita aurreko bi haietan. Laburtze hau hainbat ikur-legek markatu du: 1841eko legeak lanean aritzea galerazten zien 8 urtez beherakoei, eta eguneko lanaldia mugatu egin zuen gainerako haurrentzat: 8 ordukoa, 8 eta 12 urte bitarteko haurrentzat, eta 12 ordukoa 12 eta 16 bitartekoentzat; 1848ko dekretuak 10 orduko laneguna ezarri zuen Parisen, eta 11koa probintzian; Lan Ikuskaritzari buruzko 1874ko eta 1892ko legeek emakumezko eta haurren lan denbora murriztu zuten; 1900eko Millerand Legeak, 10 orduko lanaldirako bilakabidea antolatu zuen eta 1919ko legeak, berriz, eguneko lanaldia 8 ordutan finkatu zuen eta implizitoki, astekoa 48tan. Lege hau izan da lanaldiaren erreferentzia laneguna izatetik lanastea izateko bidearen abiapuntu.

Front Populaire-ren garaipenarekin batera etorri ziren Matignongo akordioak 1936ko ekainean: 46 orduko lanaste giroan 40 orduko lanastea ezarri zen, soldata berarekin. Lan baldintzen hobetzeaz gainera hemen agertu zen, lehenengo aldiz helburuen artean, langabeziari aurre emateko nahia. Lan denboraren murrizte honek langileei “aisialdia” izateko aukera eman zien, aldi berean onartu ziren ordaindutako bi opor asteak direla eta. Hala ere, hurrengo urtean izan ezik, 40 orduko lanastea ez zen hurrengo urte asko eta hamarkadatan gauzatu. Ordu gehigarri¹ buruzko legeria lasak ahalbidetu zuen bereziki lanaldiaren luzatze hau.

Lanaldiaren iraupenaren laburtzeari ez zitzaion berriro heldu hirurogeiko hamardara arte, eta orduan, *Trente Glorieuses*² garaiko ekonomi hazkundearen ondorengo emaitzen banatu beharraren ideologiaren eta praktikaren testuingu-

¹ *Code du Travail*-en erabilitako “ordu gehigarrien” kontzeptua, Espainiako lan zuzenbideko “aparteko orduenaren” antzekoa da.

² 1945etik 1974ra arteko urteetan lurralde kapitalista aurreratuek ordura arte sekulan ez bezalako garapen ekonomikoa bizi izan zuten.

ruan kokatu behar da. Murrizketa, Grenelle-n sinatutako akordioen ondoren hedatu zen ekoizpen-arlo guztietara, legezko 40 orduko lan denbora benetako lan denbora ere bihurtzeko eskatzea helburu zuten 1968ko maiatzeko mobilizazioen ondorioz. Handik aurrerako legegintza osoa alde aurretik hitzartutako murrizketen atzetik etorri izan da, ez aurretik. Ezkerraren 1982ko garaipenaren ondoren 1982ko urtarrilaren 16ko Ordenantzak legezko 39 orduko lanastea ezarri zuen, gehienezko 48 orduko lanaste-iraupena, eta 46koa batez bestearena,¹² asteko multzoan; aldi berean, ordu gehigarrientzako erregimena apur bat gogortu eta ordaindutako bosgarren opor astea orokortu zuen. Hala ere, onartu zituen ekoizpen-arloko edo enpresako akordioen bidezko, edo urteko modulazioen³ bidezko lan denboraren xedapen indargabetzaileak ere. Modulazio edo egokitze honek lanaldiak gora-beherak izatea ahalbidetzen du, beti ere, gehienez jota batez besteko 39 orduko lanastea izatekotan, aurreikuspen egutegia izanez gero, eta egunean gehienez 10 ordu lan egiten direla.

Gaurko egoera honako oharrek ezaugarritzen dute:

1.) *LDMrekin batera lan antolakuntzaren malgutzeta etorri da.* Adierazgarriena ez da murrizketa bera izan, izan ere, erabat gelarazi baita, baizik eta lan denboraren *aménagement* edo berrantolaketa. Batez besteko murriztea lanaldi partzialaren bilakaeran nabari daiteke gehienbat (%17,4koa 1997ko martxoan, 1982ko %8,6koaren aldean) eta batez ere emakumezkoen, gazteen eta hirugarren sektoreko behe mailako enplegudunei egokitzen zaie, gehienetan “derrigorrez”, lanaldi osorako aukerarik ezean. Europako beste lurraldeetan bezala Frantzia ere ideologia eta politika neoliberalak berarekin dakar “Gizarte- eta hiritartasun- eskubideak lortzen hasita zegoen soldatadunak lortua zuen maila zalantzan jarritakoan lanaldiaren laburtze orokorrak darabilen prozesu historikoa ere gelditzea, langabeziaren hedatze itzelari, ez-egonkortasunari eta eskubide sozialen mozketen esker” (de la Fuente-Otazua 1998:57). LDM era bateko edo besteko malgutzetaren truke lortu izan da, denbora kontuetan ezezik baita lan zuzenbideko beste gaietan ere.

2.) *Legezko eta benetako denboraren arteko bereizketa.* Egin beharreko lan denboraren iraupena legez laburtu egin bada ere, egindako lan denboraren iraupenak bere hartan mantentzen dira eta gora egin dute hainbat arlotan gainera⁴. Oso hedatuta dago 39 orduz gorako lanastea. Bostetik zazpi milioira bitarteko soldatapeko langile dira 45, 50 edo 60 lanordu astean egin beharrean gertatzen direnak. Urtean 1.200 milioi ordu gehigarri lan egiten dira

³ Ordutegien modulazio edo egokitzeak *Code du Travail*en eraldaketa nabaria erakarri zuen. Aldaketek figura honen hedatzea erakarri dute.

⁴ Ondorengo datuak G. Filoche-renak dira. Lan ikuskatzaile honek *Le Travail Jetable* izenburuko lanean era izugarri bizianerakutsi du Frantziako langileen egoera urruti dagoela –berak dioen bezala– “lanaren amaierari buruzko utopia modernistetatik” (Filoche 1997:11-76). Zehatzago, legezko iraupena gaintzen duten arlo ekonomiko askotako lanen iraupenaren adibide errealek jarri zituen.

(1993ko udan Balladur lan ministro zenaren txostenaren arabera), aitortuta edo gabe, 680.000 enpleguren parekoak, alegia. Lanari dagokionean kolokatasun egoeran dauden gutxi gora-beherako 6,7 milioi pertsonak enplegu defizitaren beste alderdia dira⁵. Defizit hau lanik gabeko 3 milioiei halabeharrezko lanaldi partzalean ari direnak eta lanik aurkituko duten itxaropena galduta merkatura joan ere egiten ez diren “etsitakoak” gehitu behar zaizkie. Kopuru hauek kontrajarri egiten dira lan-gainzama eta nekosotasuna jasaten duten ia beste horrenbesteekin. Horregatik esan ohi da estatistika ofizialek errealitatea ezkututzen dutela enpresa handiei edo sektore publikoari bakarrik dagozkien lan denboraren murrizketak erakusten dituztenean, sindikatu-jarduera indartsua duten arloenak alegia, arlo hauek errealitatearen zati txiki bat baino ez baitute osatzen. Hala, arlo pribatuko 14,5 milioi soldatadunetik 7 milioi 50 langilez beherako enpresetan aritzen dira lanean, eta horrelako lantokiek bakarrik osatzen dituzte zenbait ekonomi arlo, hala nola garraioa, ostalaritza, turismoa, eraikuntza, larrua, eta abar.

Adibidez, *Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques* (INSEE)-koen estatistika ofizialetan benetako iraupenak jasotzerakoan, 1997an lanaldi partzalean aritutako 3,6 milioi langileen lanaldiaren pisua ere barne hartu zutenez, estatistika hauek ez dute lan denboraren errealitatea erakusten, ez eta egun osoko lanaldian aritzen direnen bilakaera ere. Benetako iraupenen kalkulak lanaldi osoa eta partziala, industria eta zerbitzuak, edo enpresa handiak eta txikiak nahastu beharrean, arlokako inkestak egitea eskatzen du, arlo edo enpresa bakoitzeko langile kopuruaren arabera.

3. LDM eta enplegu politikari buruzko eztabaida

LDMk sortarazitako kontrako arrazoi eta eztabaidak honako hauek dira:

a) *Lanaren kostua*. Soldata murrizketarik gabeko LDMren aurkako lehenengo argudioa soldata-kostuen igoerak enpresen lehiakortasunean izan lezakeen kalterako eragina da. Soldata-kostua lehiakortasunerako elementu askoren arteko bat baino ez da, ordea. Eta hala erakutsi dute laurogeiko hamarkadan soldata-kostuen igoera handiagoa izan arren irabazi merkataritza-balantzak izan

⁵ CERC elkarteko adituek (Gobernuak 1994an desagindako Diru-sarreraren eta Kostuen Ikaskuntzarako Zentzua izandakotik etorritakoak) 5en bat milioi pertsonako enplegugabezia kalkulatu zuten, aurrez erretiratuak, lagundutako kontratadunak (CES, CEC etab.), prestabideko langabetuak eta adinaren inguruko lan bila ibili beharrik ez daukaten guztiak barne. Lanasmoko Komisariotza Nagusiak enpleguari dagokionean kolokatasun egoeran daudenak 6,7 milioi pertsona zirela adierazi zuen geroago, eta Gobernuak zuzendaria kaleratzea erabaki zuen (J.M.Bezat, *Le Monde* 1998-4-15).

dituzten Alemania edo Japonia bezalako herrialdeek. Frantziako ekonomiak ere gora egin du kokapen erlatiboari dagokionean: dagoeneko 120.000 milioi liberako eszedentea duen kanpo-merkataritza hobera egiten ari da gainera (Ngoc 1998:177).

Ekonomi teoria neoklasikozaleek gainerako ekoizpen-faktoreen aldean ekoizpen-faktore baten urritzeak eskearen gorakada erakarriko duela defendatzen dute. Kapitala eta goi-mailako lana bezalako faktoreen aldean langabeziaren osagarri garrantzizkoagoa den behe-mailako lan eskea hazteak lanaren kostuaren murriztea erakarriko luke. Horretarako gutxieneko soldata, enpresetan sindikatuak egon beharra, eta kotizazio sozialak bezalako “zurruntasunak” biguntzea proposatzen dute, horrela behe-mailako enplegu eskea sortuko delakoan, batez ere merkataritza-zerbitzuetan. Honelako enpleguak ugaritzeko kendu beharreko beste oztopo bat gutxieneko soldatatik langabetu-soldata edo Insertzio-sarrera Minimoa (ISM) bezalako ordezeko diru-sarreretara dagoen alde txikiarena da, izan ere, langileek nahiago izaten baitute maiz lanik gabe egon lan bila ibili baino.

Honelako analisisian bi irtenbide agertu dira. Lehenengoa lan-merkatuko “zurruntasunak” erabat ezabatzea, arazotsua Frantziako testuinguru politiko eta sozialean. Bigarrena, eta erruz ezartzen ari dena, lan-ematea diruz laguntzea eta soldata baxuei eta lanaldi partzialeko⁶ kontratuei ezarritako kotizazio sozialak merketzea. Dena dela ere, burututako ikerketa ekonometrikoak ez dira eztaba-daezinezkoak langabezia eta lan-faktorearen kostuaren arteko erlazioari dagokionean. Azkeneko urteotan egindakoen arabera soldata-kostuak %10 igotzeak %0 edo 1eko lanpostu urritzea ekarri du. 20 urtez behekoentzat bakarrik izan da handiagoa gutxieneko soldataren sentsibilitatea: %10eko igoerak %3tik 6rako lanpostu urritzea erakarri du eta (Clerc 1998:80). Kostuaren araberrako enpleguaren malgutasun urri honek lan-indarraren gastuen gutxitze nabarmenagoaren beharra adierazten du, enplegu kontuetan behar adinako eragina izango badu, behintzat⁷. Langabezia handiak soldaten jaistea erakarri du, beraz. Esate batera Frantzian, lanaren kostu erlatiboa nabari gutxitu da, 1984tik 1997ra bitartean nazio errentaren irabaziak 11 puntu igotzeak adierazten duen bezala, eta hala ere gora egin du langabeziak, behera egin beharrean. Lurrealde honetan lan-indarra merkea da industria-lurrealde gehienek aldean (ikus 1 taulan).

⁶ Lanaldi partzialaren garapena kotizazio sozialen merkeagotzeak bultzatu zuen: honelako kontratuentzat 1992az geroztik dauden kotizazio-merketzei 1996ko soldata kalkulatzeko era berria gehitu zaio. Soldata baxuen kuotak merketzeko kalkulua hileko soldaten arabera egiten da ordukakoena egin beharrean, eta honela egun erdiko lanaldi-kostuen zenbatekoa %18 merkeago ere izatera irits daiteke (INSEE-Liaisons Sociales-DARES 1997:20).

⁷ Soldata baxuen merketze nabarmenaren aldean behe-mailako lanpostu ugaritze txikia izan da Estatu Batuetan. Hala bada, enplegu sortze ahula oso garestia gertatu da soldatadunentzat (Concialdi 1998:267).

1 Taula.

1997ko enpresetako lan-indarraren unitate-kostuak. 1985eko oinarri (100).

(Iturria: OCDE)

Korea	214
Suedia	164
Erresuma Batua	162
Espainia	159
Italia	150
Estatu Batuak	143
Belgika	127
Alemania	120
Frantzia	117
Holanda	115
Japonia	104

Lan-kostuen merketzeak alde sozialak nabarmenagoak bihurtzea erakarri du. Kanpo-lehiakortasuna indartzeko barne-eskeari ezarritako murrizketek gabezia sozial ugariak sortarazi dituzte, langabezia eta kolokatasuna bultzatu dute, eta talde-defizit ikaragarriak sortarazi dituzte osasuna, hezkuntza eta beste arlotan, eta hala jarraituz geroz okerreko eragina izan dezakete lehiakortasun orokorre-rako behar-beharrezkoak diren baldintza sozialetan ere.

Erabateko desarautze anglosaxoiaren kasuan ez bezala “à la françaiseko neo-liberalismoaren” ezaugarri berezia enplegudunen talde-antolakuntza galerazteko moduko enplegu mota sortzearena izan da, erabat ez bada, bai neurri handi batean behintzat: azken urteotan sortu diren lanpostu gehienak lanaldi partzial-leko kontratukoak, ez-egonkorak eta behe-mailakoak dira (Coutrot 1997:45). Ugazabek lan murrizketari ezezkoa eman badiote langabeziak eragiten duen mobilizazioeza amaitu eta soldatapeko langileen elkartzeko joera berrituko ote den beldurrarengatik izan da.

b) *Posible ote da erabateko lana izatea?* LDMren inguruko eszeptizismoaren ohiko arrazoietakoa bat erabateko lana lortzeko ezintasuna da: berrikuntza teknologiko azeleratuaren testuinguruan, erabateko lana lortu ezinezko helburu bihurtu da, eta zenbaitek, lortzea ere nahi ez duena. Oso hedatuta dagoen arren, baieztapen hau, ez egitateek egiaztatuta dago, ez oinarri teoriko sendorik dauka. Izan ere, ez baitago lanaren batez besteko produktibitatearen bilakaera kontuan hartuta osatuta: industrializatutako lurraldeetan ekoizkortasunaren igoerak txikiagoak izan dira azken 20 urteotan, lana erabatekoa –gizonezkoentzat bakarrik,

hori bai— zen 50 eta 60ko hamarkadetan baino (%5etik %2,5era inguru). Ondorioz, egungo hazkunde ekonomikoa lehengoa halako bi lanpostu-sortzailea dela esan genezake, gaur egun.

Produktibitate igoerak nabariak dira industrian baina inbertsioak arrazionalizatzeko egin direnez ekoizte ahalmena handiagotzeko baino gehiago, aldi berean izugarritzko enplegu urritzea izan dute emaitza. Bestalde, lanpostu gehienak gero eta nabariago ugaritu dira, zerbitzuetan batez ere, eta zerbitzu gehienek igoera oso txikia izan dute ekoizkortasunean. Denis Clerc-ek (1997) azalpen makroekonomiko guztia saihesten duten “lanaren amaieraren” inguruko tesiei egindako kritikan dioenez azken urteotan Estatu Batuetako produktibitate igoerak %1ekoak izanda, hortik gorako hazkundeak lanpostuak sortarazi behar omen ditu. Langabeziaren gora egitea, beraz, ekoizpen irabaziak zerbait baretu arren hazkunde ekonomikoa baino gutxiago gelditu direlako gertatu izango da.

c. *Nahikoa ote da hazkunde ekonomikoa langabeziarekin amaitzeko?* Egungo hazkunde ekonomikoaren fasean urtean 300.000 lanpostu sortzen ari badira ere, ez dirudi erritmo hau horrela mantenduko denik, eta hala eutsita ere ez da nahikoa izango zentzuzko epe batean lanik gabeko guztiengana iristeko. Ezin da, beraz, hazkunde ekonomikoaren esku laga langabezia ezabatzeko ardura osoa. Alde batetik, enplegu bolumenerako zerikusi handia duen lan denbora aldagaiak aldaketa handia jasan duelako bere joera historikoan, esate batera, azken hamarkadotan lan denboraren murriztea erabat geldituta dago, ia Europa osoan; eta bestetik, pentsamendu ekologistak dioten bezala hazkunde ekonomikorako kon-tuan izan beharrekoa da errekurtsio fisikoen muga ere, muga horrek hazkunde ekonomikoa ekologi eragin txikia edo hutsa duten ekoizpen arloetara zuzentzea eskatzen baitu.

Teknikoki, pertsonako soldataren igoera zein enplegudun langile kopuruaren araberkoa izan bultzadizoa berdintsua baldin bada ere, ikuspegi sinboliko eta politikotik ez da gauza bera: zilegitze soziala oso bestelakoa da batean eta bestean. Zilegitze honek LDMk gainerako lurralde europarretan lortutako arraste-efektuak ere barne hartzen ditu (Coutrot 1997:53). Europako esparru-kontu hau gakoa da LDMrako eragozpen legez aipatu ohi den enpresen lehiakortasunaren arazoa saihesteko. Sal-erosketa gehienak Europar Batasunaren barruan (EB) gauzatzen dira. EBren ahalmen ekonomikoa eta kanpo-menpekotasuneza mailak progresista eta elkartasunezkoa den LDM hedatzeko aukera ematen du, Europako enpresek lehiakortasun arazo handiegirik izan gabe.

d) *LDMren eragina enpleguan. Observatoire français des conjonctures économiques* (OFCE)-koen 1993ko azterketek LDM-politikek aztertutako beste politiken aldean langabezia urritzeko eragin handia zutela erakutsi zuten, batez ere lan-kostuaren murrizketan oinarritutakoen aldean (Confais-Cornilleaux-Gubian-Mathieu 1993). Asanblada Nazionalean 1997an lagatako lege proiektu-

tuko helburuen azalpenean “ehun milakada batzuk lanpostu” sortuko zirela bakarrik zioten.

Lanaldiaren murrizketa eta lanpostu kopurua kontuan, baina produktibitatearen gorakadarako izan ditzaketen ondorioak kontuan hartu gabeko “Hiruko erregela” ezartzeak zenbait ondorio ekar ditzake enplegurako (Cette-Gubian 1998:94): 39tik 35 ordurako legezko lanaldiaren murrizketaren parekoa den lanaldiaren %10,3ko batez besteko murrizketak ekoizpen bera lortzeko %11,4ko igoera erakarriko luke enplegu kopuruetan. Efektibo guztiak kontuan hartuta, 2,5 milioi lanpostu gehigarri esan nahiko luke murrizketak, hauetako 2,3 milioi soldatapeko langileak. Aldiz, nekazaritzakoa ez den merkataritza arlora mugatuz geroz, 1,5 milioi lanpostu berri izango lirateke.

D. Taddeiren iritzirako (98-2-10eko *Liaisons Sociales* 13, 1) enpleguen balizko ugaritzea ez litzateke praktikan ezarritako LDMren ehunekoaren bi herenetik goragokoa izango, lanik egin gabeko ordu bakoitzak ordu erditik berrogei minutuko gutxitzea baitakar ekoizpenean. “Hiruko erregelari” “sinpleegia” omen dela eta, egindako kritikak, LDMk ekoizpenaren gorakada erakarriko duen ustean du oinarria (%5,1ekoa OFCEko ikerlarien arabera (Cornilleaux-Heyer-Timbeau 1998:31)). Gorakada hau Aubry Legetik ondorioztatzen dute, izan ere, laguntza lortu ahal izateko lanaldi murrizketak %10ekoa eta lanpostuen sortzeak %6koa izan behar baitute⁸. Kalkulu honek aurreikusten duenez LDMrekin batera lanaren indartze ikaragarria gertatuko da eta zoritxarrez nahikoa “errealista” den hipotesi honen bidez hobeto uler daiteke soldatapeko langileei lege honek ematen dien erreparoa.

Enplegu Ministerioko *Direction Générale de l'Assistance, la Recherche et les Statistiques*ek eta OFCEk 1998an eraturako ereduak lanpostuen sorrera kontuan hartuta kalkulatu dituzte, horretarako aldagai asko kontuan izanda:

- Ekipoen erabilitze denbora (industrian batez ere)
- Ordainsari mailako konpentsazioa, soldata errealaren hasierako murriztearen bidez (konpentsazio estatikoa) edo produktibitate igoerak baino txikiagoak diren soldata-progresioen bidez (konpentsazio dinamikoa).
- LDMk eragindako produktibitate igoerak.

Eredu hauek 450.000tik 700.000rako lanpostu sortzea izango dute emaitza, beti ere, soldaten nolabaiteko merketzea eta lan denboraren berrantolatzea gertatuz geroz eta orduan bakarrik. Badira hipotesi ezkorragoak ere. Esate batera, Michel Didier-ena “39 bezala ordaindutako 35 orduak” diren kasuan, 39tik 35 ordutako lanaste-murrizketaren ondoriozko soldata-zamen %2,6ko murrizketak

⁸ Michel Hussonen zifratuta azaldu ditu produktibitatearen igoera kalkulatzeko OFCEko adituek erabilitako kalkulu-neurriak (Husson 1998).

150.000tik 200.000rako lanpostu urritzea erakarriko luke (98-2-10eko *Liasons Sociales* 13, 2. or.), eta handiagoa oraindik OFCEren ustez, 300.000koa izango bailitzateke lehenengo hiru urteetan. CNPF izeneko ugazaba-erakundearen iritzirako “35 orduak lanpostu gehiago ezabatuko dituzte sortarazi baino” (G. Jollès, 1998-1-20ko *Le Monde*).

Ikerketa hauen egileak eta zenbait ekonomialari bat datoz LDMren arrastarako baldintzetan: lan denboraren malgutasunaren bidezko produktibitate igoerak sortzean; enpresetako soldata-zama ez astunago bihurtzean, soldata-kontentsazio osoa edo zatikoa hilabeteko kontuetan bideratuta, alegia, eta ekipamenduen iraupena handiagoa izan dadin taldeko lana bultzatzean datza. Planteamendu hauei egoki erantzun die –gure iritzirako– “Pentsamendu Bakarretik ateratzeko”⁹ korronteko zenbait ekonomialari kritikok eta datozen lerroetan azalduko ditugu erabilitako argumentazioko elementuak.

Beren diskurtsoan baldintza sozialei garrantzirik ez ematean ekonomialari arruntek errealak ez diren prozesuak planteatzen dituzte, baina ez makroekonomiaren aldeko koherentzia faltagatik, baizik eta politikoki ere errealak ez direlako. Egia da, soldatapeko langileak ez daude soldataren murrizketa eta lan baldintzen okerrera egitea besterik gabe onartzeko prest, lantegian ordu gutxiago iragatearen edo noizbait eta nolabait lan gehiago izango den ziurtatu gabeko hitz-ematearen truke. Izan ere, laurogeiko hamarkadaren erdialdetik honuntz lana gogortu egin da, eskeak eragindako presioaren ondorioz (*just in time* adibidez) eta kate-lanetik sortutako presioek bere hartan diraute oraindik ere. Egoera honek langileak –batez ere soldata txikienekoak– mesfidati azaltzean eragiten du ekoizpen prozesuaren, eta bereziki lan denboraren berrantolakuntzaren aurrean. Itxuraz laburragoa izan arren, lan-erritmoaren gogortzea etorriko dela aurreikusiten dute aldaketa hauekin, etenaldien eta hutsarteen urritzea, balioaniztasunaren eta mugikortasunaren ugartzea, eta ordutegi-finkotasunen ahultzea.

LDMk justuaz gainera eraginkorra ere izateko soldatapeko langile gehienak bere aldekoak izatea beharrezkoa da, horrela bakarrik izango baita LDMren aurka daudela argiro adierazi duten lan-emailei aurre egitea. Beraz, LDMk ez dauka soldata-murrizketen kontentsazio izaterik, ez behintzat negoziazio kolektiboko langileen kasuan. LDM ondasun-banaketaren barruan kokatu beharra dago: bere egitekoak azkeneko hamarkadetako ekoizkortasun-irabaziak berreskuratzea izan behar du, orain arte enplegu-emaileak bakarrik eskuratu baititu enpresako eszedente bezala. Hala, bada, soldatak bere hartan utzi ondorengo LDMk gehitutako balioan handituko lituzke soldatak, %59tik %66ra paseaz, baina 1984ko %69koa gainditu gabe (Ngoc 1988:188).

⁹ Pentsamendu Bakarretik ateratzeko Ekonomialarien 1997ko manifestuaren helburua ekonomi politikei buruzko eztabaida zabala sortzea izan zen. Europako hainbat lurraldetako ekonomialariek izenpetu zuten, Frantziatik bakarrik 300etik gora.

Guy Aznar-ek (1994) ezagutzera emandako *Gizarte-Zerga Orokorra* (CSG)-ren bidez jasotako fondoak erabiltzeko Estatuak sinatutako “bigarren txekea” bezalako formulek LDM kostatzen denaren zati bat langileei ordainaraziz jarraitzen dute, oraingoan zerga moduan.

Ez da ordutegi-malgutasuna bezalako atzerapen sozialen truke ere erabili behar, soldatadunaren, bere familiaren eta gizartearen bizimoduari kalte egiteaz gainera lanpostuak sortzeko eragina ahulduaraziko bailuke. LDM, murrizketa handi eta bat-batekoa legez gauzatuz geroz lan-kostuaren murrizketa baino askoz ere inpaktu handiagoa eragingo du lanpostuen sorreran. Baina zatikako eta piskanakako murrizteak lanaren gogortzeak estaltzen ditu, erraz; horregatik dira beharrezkoak arau orokorrak, publikoak zein hitzarmenezkoak. Osotasunari begira jokaturik bakarrik lor daiteke LDMren bidezko langabezi jaistearen kostuek eragindako kanpo-ekonomiek LDMren finantziaketarako erabili ahal izatea (Freyssinet 1998:754).

LDMren ondorien aurreko erreparoa dituztenei zera erantzun dakieke, kontratu “ez-ohikoak”, soldata txikiak, alegia, diruz laguntzeko urtean erabilitako diru publikoko milakada milioi liberek oso lanpostu gutxi sortzeaz batera behin-behinekotasuna eta kolokatasuna¹⁰ sendotzeko bakarrik balio izan dutela. Edonola kritikagarriak izan arren, aipatutako edozein azterketa makroekonomikoak “errentagarriagoa” dela dio LDM beste edozein enplegu politiken aldean.

4. Aubry Legearen legegintzako aurrekariak

Aubry Legea LDMren inguruko legegintza izugarri biziaren ondoren etorri da. Hurrengo lerrootan azken urteotan gehien adierazitako arauak aurkeztuko ditugu labur-labur.

1993ko Bosturteko Legea bezala ezagutu denaz geroztik, LDM, enplegua eta laguntza publikoak batera hartu izan dira (Ray 1998b:312). Pierre Larrouturu

¹⁰ Lefresneren aburuz (1997:59-62) oso zaila izaten da enplegu politiken ondorio makroekonomikoak kuantifikatzen. Egindako ebaluazio-ikerketek lan-merkatuan duten benetako eragina zeharo iluntzen duten ondorio “gaizto” kontrolaezin ugari erakutsi dituzte. Hala, kontratazioetan eragina duen zerak ez du derrigorrez eragin bera izaten lanpostu berrien sortze garbian. Bigarren, ez dago ziur jakiterik jadanik dagoen zerk eragiten duen lanpostu berrien sortze garbia. Batez beste dispositiboek %10etik 30era bitarteko eragin garbia eragin omen dute merkataritza arloan, laguntza emandako 100 lanpostuko 10etik 30era lanpostu berri sortzen baitira. 1995ean 100.000 lanpostu gehigarri osatu ziren, baina 263.000 lanpostu-sortze garbiarekin alderatuz geroz hirutik lanpostu bat baino gehiago lanerako eskubidearen arau arruntak indargabetuta sortua da. Lefresnek dioenez, DARES (Direction Générale de l’Assistance, la Recherche et les Statistiques)-ko ikerketek kontratatutako laguntza-neurrien eraginabeherantz orraztuta dituzte emanak.

aholkulariari jarraiki eskuindar batzuk lanaldia 32 orduko lanastearen ezarpena-jaistera iritsi ziren lau egunetan, parlamentuko izapide baten ondorenean, “lana, enplegua eta lanbide prestakuntzari buruzko” bosturteko legeak ondoko gai hauei buruzko neurriak erabaki zituen:

- Lan denboraren urtekotzea: nahi zuten enpresek lan denbora urtekotzeko aukera zeukaten lanaldia zer edo zertxobait murriztuz geroz (38 art.).

- Ordu-tegi kolektiboen laburtzea: %40ko merketzea erabaki zuten lehenengo urteko kotizazioan, eta %30ekoa hurrengo bi urteetan itun edo hitzarmen kolektibo bidez lanaldia aurreko ordutegi kolektiboa baino zertxobait laburragoa izatea lortutako enpresentzat, beti ere laburtze honek aldi berean soldata-murrizketa, eta gutxienez hiru urtetan zehar, aurreko 12 hilabeteetako batez besteko efektiboen %10eko igoerarekin batera etorri geroz (39 art.).

- Ordu gehigarriak: hitzarmen kolektibo edo enpresa-itunaren bidez onartutako trukea aurreikusi zuten, ordu gehigarriak (guztiak edo zati bat) baliokidea den konpentsazio-atsedenaren bidez ordaintzeko moduan (42 art.).

Lege honen ezarpenaren balantzea ezkorra izan zen. Urtekotzearena, 68 enpresek bakarrik egin zuten 1994an eta 1995ean, eta agi denez, bestalde langileentzako onurarik gabeko malgutze neurria baino ez zen legeko dispositiborik gabe. Ordu-tegi kolektiboak murrizteko laguntzak ere gutxi jaso zituzten, besteak beste, sindikatuak lanpostuak galtzeko mehatxurik gabeko soldata-murrizketa onartu ez zutelako.

Bi urte pasata *Accord National Interprofessionnel sur l'emploi (ANI)*-a sinatu zen, 1995-10-31n, langabeziaren aurka aritzeko eta ekoizpen-arloko kontratupolitika bultzatzeko alderdi sozialak elkartzea nahi zuen hitzarmen-mugimendu zabal giroan. Helburu zehatza lan denboraren iraupena eta urtekotzea zen. ANIk hiru gauza berri zituen lan denbora negoziatziorako ezinbesteko gai bihurtzea, atsedendialdiari truke-balioa ezartzea, eta lanaldi partziala soldatapeko langilearen aukera bezala ezagutzea... baina enpresentzako finantza aldeko sustagarriekin (Favenec 1996). ANI porrot argia izan zen sinatutako akordio kopuruari begiratu geroz: hamar mila soldatapeko langiletik gora zituzten 128 arloetatik 21ean bakarrik ezarri zen, eta hauetan ere ez zien langileei onura handiegirik ekarri. Hala ere, saio hau eredu baliagarria izan zen ondorengoetarako.

Bosturteko legearen porrota ikusita, *Robien Legea* izenez ezagutzen den 1996ko ekainaren 11ko Legearekin bost urteko legeko ordutegi kolektiboen mekanismoa erakargarriagoa egin nahi izan zuten. Malguagoa zen erregulazio berria honako elementu hauetan zertu zen:

- Soldata-murrizketa ezabatu egin zen baldintzetatik.

- Kontratazio berrien baldintza ez zen aldagai bakarra, eta efektiboei eustearrekin batera ezarri zen. Hala, enpresak Estatuaren laguntza jasoz dezakeen ordu-

tegia %10 laburtu eta %10eko kontratu berri eginez gero (aldaera “erasokorra”) edo “plan sozial” testuinguru batean irazpenak ekidinez gero (“defentsa” aldaera).

– Kotizazio-murrizketen finantza-abantailaren iraupena 3tik 7urtekoa izatera iragan zen. Laguntza, ordutegi berriak eragina izandako soldatadun langileen arabekoa zen eta enplegu-emaileak ordaindu beharreko kotizazioen merketzean zetzan (gizarte seguruak, lan-istripuak, familia-prestazioak).

– Kotizazioen merketzea %40koa zen lehenengo urterako eta %30ekoa hurrengo seieterako. %15 laburtutako ordutegia %15eko langile ugaritzearekin batera gertatu edo irazpenak saihesteko asmoa izanez geroz, murrizketa %50ekoa izan zitekeen lehenengo urtean eta %40koa hurrengoetan.

– Laguntzak atzera egingo zuen efektiboak zaindu ezean, lan ordutegia behin eta berriro gaindituz geroz edo enpresa edo lantokiko akordioa salatuz geroz.

– Kontratazio berriak Estatuarekin akordioa sinatu eta hurrengo urtearen barruan gauzatu behar ziren. Efektibo-mailak egonkorra izan behar zuen bi urtetan zehar aldaera erasokorrerako, edo finkatutako epera arte, defentsazko aldaeran.

Robien Legearen ondorengo balantzea aldeaniztuna da. 1997an 1.662 kontratu sinatu ziren, 428 defentsakoak, hots, arriskuan zeuden enpleguei irauraztekoak, eta enplegua sortzea helburu zuten 1.234 erasokor, 174.980 soldatapeko langileen LDMren arabera aurreikusiak ziren 19.280 lanpostuen ordeztuak (Ray 1998b:312). Aztertutako 1.030 kontratuetatik, %37rentzat ezarritako LDM bakarria astekoa zen, %22rentzat urtekotzea, eta %14ri, aldiz, bi eratako murrizketak ezarri zitzaizkien (1998-1-30ko *Liaisons Sociales*, 9). 10 soldatadunetik 9ren kasuan aukeratutako LDM %10ekoa zen eta 10etik 1ek bakarrik hautatu zuen %15eko murrizketa. Hasieran, akordio gehienek aurreikusten zuten soldata bere hartan mantentzea (%58) eta %30k denentzako zati bateko konpentsazioa.

Soldata-izozte nabarmena ez zen lan denboraren murrizketaren akordio garaian gertatu, beranduago baizik. Urte betean sinatutako 1.280 akordioek 15.000tik 20.000 inguru lanpostu sortu edo salbatzeko aukera izan zitezkeen, akordioko 15en bat lanpostu alegia, finantza publikoko bakoitzaren batz besteko urteko kostua 58.000 liberakoa izanda (Girard-Lautier 1998:16). Enpresek bi urtetan efektiboak mantentzeari zegokionean emandako hitza bete gabe geratu zen kasu gehienetan. Sindikatuek ez-betetze lotsagarriak egiaztatuak dituzte, bai legearen hizkerari zein ispirituari zegokionean¹¹.

¹¹ 1998-12-9ko *Le Monde* enpresak efektiboan mantentzeari zegokionean hartutako konpromezuak bete ez ziren bi kasu adierazgarri azaldu zituen, langileek enpresak lanpostuei eutsi edota ugari-tuko zituelakoan onartutako soldaten ez-igotzea, eta lanaldiaren urtekotzearen ondorengoa. Enpresek milioikada libera jaso ondoren langileak enpresaren estrategian erabiliak izan ziren errealitate latzaren jabe egin ziren: “kanpoko eta barruko malgutasuna finantziatzeko diru publikoz ornitzean datza [enpresaren estrategiaz ari da], lanpostuak gutxituta ekoizpen irabazi handiagoak ateratzeko moduan” (Moulinex enpresako sindikatu buru batek adierazia).

5. 35 orduetako buruzko “Aubry Legea”-ren testuinguru politiko eta soziala

Bi elementu aipatu beharra dago. Lehenengoa, “35 orduetako buruzko legea” ateratzeko agindua 1997ko legebiltzarreko hauteskundeetan ezkerreko irabaztearen funtsezko arrazoia izan zela. Lanaldia murrizteko lege baten beharra nabaria zen kolokatasunak eta langabezia ikaragarriak degradatuta, sindikatu mugimendua erabat ahulduta dagoen indar-erlazioaren testuinguruan.

Bigarren elementua, Lionel Jospinek 2000 urterako 35 orduetako adierazita-koan zuenean gertatutako gizarte-astindua. Politika mailan Aubry Legeak politikari eskuindarrak erabateko krisian harrapatu zituen hauteskundeetako porrotaren ondoren. Chirac-ek piztu zuen lehen tirabira ofiziala Jospin lehen ministroarekin batera halaber beharrez zuen egon beharrean Luxembourgen “ez dut uste derrigorrezkoa izanda proiektu honek enpleguari asko lagunduko dionik” esan zuenean (1997-12-11ko *El País*). Frantziako Bankako lehendakaria eta Europako Banku Zentraleko lehendakariarena zen J.C.Trichet-ek ere desadostasuna adierazi zuen legearekin, ekoizpen-gastuen igotzea erakarriko omen duela eta, eta gainera, 35 orduetako ezartzez geroz lanaldia urtekotu, ordu gehigarriena malgotu eta soldaten gorakada geldiarazi beharra zegoela esanaz (1998-1-23ko *Le Monde*).

Baina enpresadunak izan ziren 35 orduetako aurka gogorren azaldu zirenak, %80tik gora zeuden Aubry Legearen aurka. Egun MEDEF baina orduetako CNPF izena zuen ugazaba elkartearen buruzagiek jarrera ikaragarri gogorra hartu zuten, M. Gandois lehendakariaren kargu uztea eta guzti “guda bada, guda da”, “ni negoziatzearen aldekoa naiz gehiago” eta “orain hiltzaile baten beharra dago” (CNPFko zuzendaritzan) esanez. Oposizioaren tonua Ernest Antoine Seillièrek eman zuen CNPFko lehendakari hautatua izan aurretik 35 orduetako legea zela eta, Lionel Jospinen “erabateko basakeria”¹² eta “35 orduetako arazoak Lionel Jospin erorarazteko aukera eman behar digu enpresaburuoi” edo “35 orduetako esan nahi dutenari buruzko kontzientzia har dezaten politika eta administrazioko ardura-dunei eskura ditugun modu guztietara ekin behar zaie”¹³ bezalakoak esaterakoan. Hasieran lege honek desarautzearen, lan-indarraren murriztearen, soldaten murriztearen eta babes sozialaren logika ultraliberala zalantzan jartzera zihoala ematen zuen. Baina, MEDEF astiro-astiro jokaera leunxeagoa hartzen joan da, lege-proiektuaren aurkako jarrera irmoari, abantaila partzialekin eta sindikatuen bateratasuna ahularaztearekin batera eutsi nahian. Hala, Alderdi Sozialistaren

¹² *Le Monde* jasotakoak (1997-11-29ko *Le Monde*, 7.or.).

¹³ *El País*en jasotako adierazpenak (1997-12-2ko *El País*). Era berean jasotzen du MEDEFen mehatxua mutuak bezalako babes sozialaren kudeaketarako erakunde paritarioetatik atzera egiteko, eta baita “nazio mailako negoziatze sozialetik” erretiratzeko ere “arloan” eta “enpresa bakoitzaren barruan” elkarriketa bultzatu ahal izateko.

(PS) hauteskunde-programan zein PS-PC eta PS-Berdeak akordioetan “soldata-murrizketarik gabeko” 35 orduen aldeko konpromezua ageri zen bitartean, MEDEFek Jospinek orain “eslogan antiekonomiko” deitzen zaion konpromezuan atzera egitea lortu zuen¹⁴.

RPR eta UDF alderdi eskuindarreko 140 diputatu inguru joan ziren Konstituzio Kontseilura 35 orduen legea konstituziokontraoa dela azalduz, bost arrazoiengatik, baina Kontseilu honek atzera bota zituen 1998-6-10ean. Aubry Legea 1998ko ekainaren 13an onartu zen (1998-6-4ko Aldizkari Ofiziala). Bost Dekretutan (1998ko 493, 494, 495, 496, 497) eta 1998-6-24ko Zirkular garrantzizko batean zehaztu da.

Legeak soldatei eustea bermatu nahi eza eta lanaldiaren iraupena malguaraztearen aldeko legegintzak neurri handian zapuztu dute langileriaren hasierako poza eta neurriaren aldekotasuna. Soldata eta baldintzak bere horretan mantenduko direnik ziurtatu gabe, soldatapeko langile askok lege hau lan bera ordu gutxiagotan egiteko, eta lan baldintzak zailtzeko (erritmoak, ordutegi malguak, jaiegunetako lana), tresna legez ikusten du, alegia, eta gainera soldata txikiagoarekin eta lanpostuak sortzeko izango denaren itzaropenik gabe.

LDMren garrantziari buruzko sindikatu hitzarmen ezak ere zailago egin du Aubry Legearen ezarpena langileen onerako izan dadin. Izan ere, sindikatu batzuek soldata-igoerei LDMri baino garrantzi handiagoa emateko joera erakutsi dute. Aubry Legearen gabeziak eta ahuleziak jarrera horren alde egiten dute. Sindikatu batzuen jarreraren adierazgarri argia 1998an metalurgia arloan UIMM patronala eta Force Ouvrière, kuadroena den CGC eta kristauena den CFTC sindikatuen artean sinatutako hitzarmena. Hitzarmen honetako Aubry Legearen erabilerak ez du lanposturik sorraraziko, lan denboratik ezabatutako orduak, ordu gehigarri, lanaldiaren urtekotze edo destajuko lanaren hedatzaea bezalako neurri bidez konpentsatuko baitira.

6. Aubry Legearen edukiaren balorazio kritikoa

Aubry Legea “orientatzeko” legea da. Aubry Legeko 1 artikulua 2000-1-1etik aurrera 20 langilez gorako enpresa edo neurri bereko gizarte- edo ekonomia-unitateetan lanaren legezko iraupena astean 35 ordukoa izango dela dioen L 212-1 *bis* bat tartekatzen dio *Code du Travail* (CT)-ri. 1996ko lanean ari ziren

¹⁴ L. Jospinen hauteskunde-programako atzera egitearen beste adierazgarri bat *El País*ekoekin izandako elkarrizketa batean lanaldia enpresaburuen laguntzarik gabe legez erregula ote daitekeen galderata “Asmoa ez da nahi ez dutenei erregelak gainezartzea” erantzun zuenean ikus daiteke (1997-11-30ko *El País*).

efektiboak 22,3 milioietatik 2,5 milioi ez-soldatapekoak izanda, 35 orduak ikutu ditzakeen efektiboak 19,8 milioi ziren. Hauetatik 6,3 milioi merkataritzaz kanpoko arloren batean ari ziren eta hauetatik 4,4 milioi funtzionarioak ziren. Merkataritzan jardundako 13,5 milioietatik %30 inguru ari ziren 20 langilez beheko enpresetan. Legeak harrapatzen zituenak arlo pribatuko 9,5 milioi ziren, enplegudunen %42, eta aktibo guztien herena. Arlo pribatuko gainerako enpresetarako 2002-1-1a da ezarpen data, 2000-1-1etik 2000-12-31 bitartean 20 langileko atalasea iristen dutenak barne.

20 langilez beheko enpresak at geratzeak 4,5 edo 5 milioi langileengan izango du eragina. Enpresa hauek lan iraupen handiena, lan baldintza okerrenak eta lanaldi partzialeko ehuneko handiena duten arloetan kokatzen dira. Lanpostu gehien sortzen dutenak ere badira. Aipatutako baldintza guztiak edukita, enpresa hauek izan behar zuten LDM ezarri beharreko lehenengoak. Bestela, lan iraupe-nak lehiakortasunerako eragina duen heinean, 20 langilez beheko atalasean¹⁵ geratzea edo enpresa unitateetan banatzea bezalako jokabide “okerren” aukera bultzatzen da.

Aubry Legea ez zaie Estatuak, kolektibitate lokalek, edo ospitale publikoek osatzen dituzten hiru funtzio publikoei ere ezartzen. Bere 14 artikulua dio Legea onartu eta hurrengo hamabi hilabeteetan egingo dela Aubry Legea funtzio publikorako izango denaren balantzea eta aurreikuspeni buruzko txostena. Ekainaren 22ko 98/403 Dekretuak Legean aurreikusitako laguntzetarako at uzten ditu 45 erakunde eta enpresa publiko, oso garrantzizkoak diren batzuk barne, trenbideen SNCF, metroaren RATP edo argi-endarra eta gasarena den EDF-GDF, Charbonnages de France edo Postarena, besteak beste.

Gobernuak funtzio publikoan 35 orduak ezartzeak erakarriko lukeen lanpostuak sortzeari muzin egiten badio ere, Aubry Legearekin batera gazteentzako bost urteko 350.000 kontratu sortzea erabaki zuen¹⁶. Gazteen lanpostuak ordea, gutxieneko soldatarekin ordaintzen dira, zuzenbide pribatuaren menpean daude eta funtzionario-estatututik urruti daude, gainera, eta horretan datza, hain zuzen, itxurazko paradoxaren azalpena.

¹⁵ Honetarako joera uxatzeko Aubry Legeko artikulua “Epaileak erabakitako edo hitzarmen bidez ezagututako Unitate Ekonomiko eta Sozialak (UES)”-en nozioa barnehartu du. Jurisprudentziaren arabera UES egon dadin ondorengo irizpide hauek izan behar ditu: a) agintari berak, finantza-endar berak, zuzendaritza-ahalmenaren biltzea, elkarteen interesen komunitatea, jardunen osagarritasuna, lokal berak erabiltzea... bezalako ezaugarrien bidez adierazten den unitate ekonomikoa. b) unitate soziala: langile-kudeaketa bateratua, estatutu eta lan-baldintza berak, etab.

¹⁶ Estatuak 25 urtez beheko gazteen kontratuen kostuen %80 ordaintzen du. 1998-10-8an egin-dako balantzearen arabera 70.000 lanpostu sortu ziren, eta hauetatik %31 (21.700) kolektibitate lokalei zegozkien, %60 elkarrei eta %9 erakunde publikoei (1998-10-13ko *Le Monde*). Sindikatuek, honela, betetako lanpostuek funtzionarioen lekua hartuko ote duten arriskua salatu dute.

Aubry Legea ezartzeko epeak luzeegiak dira, batez ere 20 langilez beherako enpresentzat eta dagokion kostua soldata igoeren gelditzearen bidez finantziatuko ote diren eta lanpostu berriak sortu beharrekoak baino gutxiago izateko arrisku nabaria dago, gainera.

Ez da aginduzko araua, *erreferentzia-araua* baizik: 35 orduak ordu gehigarritarako legezko errekarquetarako, lanaldi partzialerako¹⁷ eta ordutegi egokitzearako abiapuntu bihurtarazten ditu, baina ez du 35 orduetara iragateko derrigorra ezartzen¹⁸. CNPF-MEDEFek egindako “lege autoritario” denaren kritika ez da egokia, beraz. Lanaldia 35 orduetara murrizten ez duten enpresek %25eko errekarqua ordaindu beharko dute 35etik 39 bitarteko ordu gehigarrireratik. Hala zioen M. Aubry ministro andereak 1997-10-20ko prentsaurrekoan: “oraingo erregimena egun ezarriko balitz 39 orduko lanastea ordaintzen jarraitzen duen enpresak 4 ordu gehigarri ordaindu beharko lituzke %25eko gehigarriaz, kostuaren aldetik 40 ordukoaren ia berdina.” (1997-10-27ko *Liaisons Sociales* 100: 1.or.). Ordu gehigarriek eragindako errekarquak gutxi izanik, enpresaburuak lasaitzeko modua da iruzkin hau.

Aubry Legea lege *sustatzailea* da. LDM moduen definizioa hitzarmen kolektiboaren esku uzten du Aubry Legeak. Bere 2 artikulua lanaldiaren murrizketa “akordio kolektibo”¹⁹ bidez aurreratzeko dei egiten die hizketakide sozialei, enpresa, lantegi, edo arlo mailan, zein lanbide edo lanbide-arte mailan, edota 50 soldatapeko langilez beherako enpresa-elkarte mailan. Aubry Legeak enpresa edo lantoki mailako akordioari ematen dio garrantzirik handiena (Pélissier 1998:795), arloko hitzarmen kolektiboa onartzen duen arren, hitzarmen honi enpresa mailako akordio osagarria gehitzea eskatzen baitu, 50 soldatapeko langilez gorako enpresetan.

Lanaldia murrizteko akordioa lortu duten enpresek bakarrik daukate Aubry Legeko 3 artikuluan zehaztutako “sustapen finantzarioak” jasotzea. Laguntzak hobeak izango dira LDM 2000-1-1a aurretik bideratzen dutenentzat. Aubry Legeak aurreko murrizketa erasokorra eta defentsakoaren arteko bereizketari heldu dio berriro, baina oso bestelako laguntza finantzarioen erregimenarekin.

¹⁷ CTko L 212-4-2 legearen arabera lanaldi partzialeko kontratuak merkeenak izaten dira arlo edo enpresan hitzartutako edo legezko iraupenaren %20 gutxiagokoak izan ohi baitira, gutxienez. Espainiako erregulazio berriak 15/1988 Errege Dekretu Legearen bidez ezartzen duenaren antzera, lanaldi partzialak ezarpen konbenioan edo bestela legezko lanaldi oso luzeenaren %77n du muga.

¹⁸ P. Langlois-ek (1998:785) lan denboraren legezko iraupena aginduzkoa izatearen esapidea erabiltzen du kalkulubide bezala gainezarri nahi denez, baina ez da benetan aginduzkoa ordu gehigarriak sartzeko aukera baimentzen duen heinean.

¹⁹ Lanaren Kodeko L. 132-1 artikulua arabera hitzarmen kolektiboak negoziazio kolektiborako gai guztiak lantzeko egitekoa duen bezala, akordio kolektiboak gai jakinen bat edo batzuen lanketa du egitekoa.

Laguntza finantzarioa jasoko bada akordio kolektibo bidez lortutako LDMk indarrean dagoen ordutegi kolektiboaren hasierako iraupenaren %10ekoa izan behar du gutxienez, edonola ere, ordutegiak gehienez 35 ordu dituela. Laguntza LDMk eragina duen langile bakoitzeko izango da eta baita LDMren ezarpenaren ondoren sortutako ordutegi berrirako kontratatutako langile berri bakoitzeko ere. Enplegu-emaileek Gizarte Segurantzari kotizatu beharrekoaren kenkari modura zertuko da, behe-mailako soldatei eta enplegua sustatzeko kontratuei dagozkien kotizazioen merketze metagarriei gehituko zaiena. Zenbatekoa Lanbide arteko gutxienezko soldata edo SMIC (*Salair Minimum Interprofessionel de Croissance*)-aren baliokideak diren soldaten konpentsazio osoa ahalbidetzeko moduan kalkulatuko da.

Laguntzak bi eratako enpleguari dagozkion konpromezuen arabera izango dira: lanpostuak sortzeko den erasokorra, eta arriskuan dauden lanpostuen zaintzarako den defentsakoa. Lehenengo kasuan, 5 urteko iraupeneko da eta bi eratako lan denbora murrizketaren arabera antolatzen da, %15ekoa edo %10ekoa. Bigarrenean, bi urte gehiago luza daitekeen hiru urteko iraupeneko da. Laguntzak txikiagotzen joango dira bost urteetan zehar baina abiapuntua ezartze-dataren arabera aldatuko da. Akordioa 1998an sinatutako enpresentzat 9.000 liberako laguntza izango da, LDM akordioa sinatu eta hurrengo hiru hilabeteetan gauzatu bada; bestela, murrizketa egindako data hartuko da erreferentzia legez. Gobernuak hasiera batean erabateko laguntza LDM 1998an eginez gero bakarrik ematea pentsatzen bazuen ere, atzeratu egin zuen epea 1999ko lehenengo sei hilabeteetan abiatutakoek ere 9.000 libera jasotzeko eta 1999-12-31 aurretik sartzen ziren gainerakoek 7.000 jasotzeko moduan. Laguntza 1.000 libera txikiagoa izango da urtetik urtera, baina beti 5.000 edo gehiagokoa.

Hasieran lanaren iraupen berrirako at geratu arren, *20 langilez beherako enpresek* ere badaukate laguntza jasotzea 2000 urtetik aurrera lan denbora murrizten badute. Eragin-epeak luzeagoak badituzte ere, honelako enpresa hauek ere 1998tik aurrera lan denbora murriztu dezaten bultzatu nahi da. LDM 1998an hasteko sustapen neurriak indartsuagoak dira, gainera, horrelakoentzat, izan ere, laguntzen gutxitzea nabarmenagoa izango da eta, 2000-2002 bitarteko 1998-2002rako baino.

Laguntzetarako diseinu hau zenbait uste sendoen ondoren bideratu da, lehenengo, LDMk nabarmena eta berehalakoa izan behar duela lanpostuetarako eragin handia izango badu, batez ere ekoizkortasun irabaziak ere azkar lortzen diren ekoizpen-arloetan; bigarrena, *Robien Legearen* ezarpenaren balantzeak erakutsi zuen bezala, enpresa txikietan izaten dira lanpostuak sortzeko aukera gehienak; kopuru bateko eta ez proportziozko zenbatekoak ezarrita soldata txiki-tako enpresak ateratzen dira irabazten, eta areago oraindik %60 behe-mailako langilez osatutako efektiboak dituzten enpresak eta ehunetik 70 soldata

SMICa 1,5 bider baino gutxiagoak diren (oso gutxi Frantziako ekonomian).

Aurreko paragrafoan esandakoak esanda ere, esan daiteke Aubry Legeko laguntzen diseinuak ez duela enpresen handiaren edo indar ekonomikoaren arabera gutxiesten. Ekonomia eta gizartearen ikuspuntutik askoz ere logikagoa izango zen 35 orduak enpresa guztientzat ezarrita 20 langilez beherakoak barne, laguntzak, batez ere horrelakoetan eta ertainetan bildu izan balira Aubry Legeak dioena baino neurri handiagoan oraindik, lehiakortasunari eusteko moduan izateko. Hala ere, laguntza hauen onura irabazi itzelak eta zeharoko kontzentrazioa duten arlo eta enpresak jasotzen dute, besteak beste, finantza arloak, telekomunikazioaren inguruko industriak, multinazionalak... Horrelako arloentzat kopuru bateko laguntzek *aubaine* (*pagotxa*) efektua dute. Beste enpresa batzuek behe-mailako soldaten edo lanaldi partzialekoentzat dauden laguntzei gehituko dizkiete beste laguntza hauek.

Laguntza hauetan kritikatu den beste puntu bat *laguntzon eta konpentsazio-kontratazioen arteko proportzionaltasunik eza* izan da: %10 eta %15eko LDM-rako %6ko eta %9ko kontratazioak bakarrik eskatzen baitira, hurrenez hurren. Baldintza hauek *Robien* Legeak eskatutakoak baino neurri leunagoak dira, hark LDMren heineko kontratazioak eskatzen baitzituen²⁰. Laguntzen eta sortuko diren enpleguen ehunekoen arteko aldeak ekoizkortasuna igoko dela ikustarazten du aurrez, lanpostu-sorreraren kaltetan. Kotizazio sozialen merketze bidezko laguntza motak EBk Hazkunde, Lehiakortasuna eta Enpleguari buruzko txosteneko aholkuen artean zehazten dira. *Delors txostena* izena ere baduen honetan behe-kualifikazioko lanei dagozkie zuzeneko soldaten “igoeragelditze”-az gainera zeharreko ordainsarien beharrezko proposatzen da, soldataz kanpoko kostu bezala ezagutzen denaren BPGaren puntu bat edo biko jaitea bezalako neurrien bidez. Soldataz kanpoko kostuak enplegu-emaileek eta langileek ordaindu beharreko zergak eta kotizazioak izaten dira (Comisión Europea 1994:164).

Kalkulatutako finantzatzek, balizko hartzaileekiko erlazio gutxi izateaz gain, ez du urteko aurrekontuetan barnehartzen, bai ordea Aubry Legean, inolako erreforma fiskalik espekulazio- edo higiezinezkoen errentei dagokienean. Lan denboraren murriztea ondasun-banatzearekin lot dezakeen erreforma hau ezinbestekoa da LDM aldaketa teknokratiko hutsa bihur ez dadin.

²⁰ Bost erakunde ezkertiarretako bost lan-ikuskariak sindikatu mugimenduaren aldekatasuna jaso zuen lege-proiektua osatu zuten. Proiektu horretan enpresa txikiak laguntzeko eta estuasunik gabe finantzatzeko maileguen mutualizatzea proposatu zen, sortutako lanpostu kopuruaren eta iraupenaren arabera. Antzeko proposamenak topa zitezkeen CGT sindikatuaren eta CFDTko “borrokolarien” beste bi lege-asmo banatan ere.

Aubry Legea eta soldatak. Gobernuak hartutako soldatei buruzko konpromezu bakarra 2000 urtean *Salair Minime Interprofessionel de Croissance* (SMIC)-ari eustean datza²¹. SMICa lan egindako orduen arabera ordaintzen denez, M. Aubryk 2000 urtean bi eratako ordu-tasak egongo direla esan zuen, SMICarekin 2000ko 35 orduak aurreko SMICarekiko 39 orduak bezala ordainduko badira. Horrela 35era iragandako soldatapekoen eroste ahalmenari eustea lortu nahi da aldaketa egin gabeko enpresei “zama bota” gabe, izan ere %11ko aldea egongo bailitzateke batzuetan eta besteetan jasotako ordainsarien artean. SMICeko ordutegiaren definizio berrikusi beharra zegoela esan zuen, lanaren legezko iraupena astekoa izanda lan denboraren antolaketa gero eta maizago urtekoa izango den testu ingurura egokitzeko moduan. Azkenean, 35 orduetara iragaten diren langileentzat 35 orduekin kalkulaturako Aubry Legea indarrean sartu aurreko SMICaren antzeko Hileko Gutxieneko Ordainketa sistemaren bat eratuko da ziurrenik. Espero izatekoak dira zenbait “konparazio laido” enpresa bereko bi lantokitan ari diren langileen artean: gerta daiteke langile batzuek 39 ordu lan egiteko aukera izanda 40 ordurena jaso ahal izatea, tasa-gehigarria %25ean egonez gero, eta 35 ordurako kontratatutako langile berriek 35 lan egin eta 35ena jasotzea (Girard-Lautier 1998, 367-8).

Aubry Legeak (9 artikulua) *lanaldi partzialeko kontratuatarako* sustagarriak mantentzen ditu, kotizazio sozialen bidez, ordu osagarriak²² sartu gabeko 18 orduko, eta ohiko lan-orduak eta gehigarriak barne 32 ordukoak diren bitarteko asteko kontratuentzat. Urtekotutako²³ lanaldi kontratuentzako merketzeak ere barne hartzen ditu lege honek, lanaldi partziala langileak hala eskatu duelako izanez gero.

²¹ SMICa lanorduko ezarria baina lan egindako orduen arabera ordaintzekoa da. CTko R.141-4 artikulua dioenez SMIC kontuatarako, orduko soldata lan egindako ordu bati dagokiona da. Jurisprudentziaren arabera, lanaren legezko iraupena diruz ordainduta murriztuz gero, SMICari egotzen zaio konpentsazio hau. Soldaten hilekotzetik urrutien dauden langileei laguntzeko CTko L. 141.10 artikulua eta ondorengoak “soldatapeko langile guztientzako hileko gutxieneko lansaria” bermatzen dute. Gutxieneko jasotzeko hau gutxienez asteko lanaren iraupena duen ordutegia osatzen duten soldatapeko langile guzietatik ezartzen zaie, eta SMICaren zenbatekoa erreferentzia-hilabetearen iraupenari legez dagoen ordu-kopurua biderkatuta kalkulatu da. Kontratu-etetea, lanera joate eza, gaixotasuna, istripua edo amatasuna dela eta, langileak behar baino ordu gutxiago lan egin baditu, era berean gutxituko da ordaindu behar zaiona (Lyon-Caen, Pélissier-Supiot 1998:981).

²² Ordu osagarrien kontzeptua lanaldi partzialeko kontratuatan 1998-11-27ko 15/1998 Lege Dekretuaren bidez Espainiako zuzenbidean sartutakoaren antzerakoa da: ordu osagarriak lanaldi partzialeko kontratuan ezarritako lan iraupenekoz gainera lan egindako orduak dira. Legez, kontratuko iraupenaren hamarreneko muga daukate, baina heren batera heda daitezke Konbenio Kolektiboan hala erabakiz geroz, eta langileak sartu beharrekoak izaten dira. Ordu gehigarriak ez bezala errekararik gabe ordaintzen dira.

²³ Urtekotutako lanaldi partzialeko kontratuatan langileak lan-ordu osagarriak egiteko aukera dauka (lanaldi partzialean diharduen garaian), edo gehigarriak (arduraldi osoan diharduenean). Ordu osagarriak errekararekin ordaintzen dira, ordu gehigarrien urteko muga ezartzen zaie eta atsedenaldirik gabe ordain daitezke.

10 art.ak kontratu hauetako *lan-ordu osagarriak* egin ahal izateko baldintzak gogortu egiten ditu, kontratatutako en %10 gainditu ahal izateko enpresa edo lantokiko hitzarmenez gain arloko hitzarmenak ere izatea eskatzen baitu. Artikulu berean lanaldi partzialeko kontratuaren aldaketa automatikoa aurreikusten da, 12 astetan zehar lan egindako ordutegiak hitzartutako ordutegia batez beste bi ordu gainditu badu, beti ere, dagokion langileak berak bestelako nahia adierazi ezean.

12 artikulua lanaldi partzialeko langileek jadanik baduten lanaldi osoaren oinarrian *erretirorako kotizatze*ko aukera mantentzen du.

Soldatapeko enpleguak lanaldi partzialera izan duen bilakaera nabarmena jasan egiten dute, ez aukeratu, gero eta langile gehiagok: 1997ko martxoan arlo pribatuan lanaldi partzian diharduten 100etik 45ek lan gehiago eduki nahi zutela zioten (1997-12-16ko *Liaisons Sociales* 120, 5.or)²⁴. Urteko ordu gehigarriak “ikusteinezkoak” egiten dituzenez dextente gutxitzen da gastua enpresentzat. Erreforma positibo txikiren bat badagoen arren, Aubry Legea neurriak eta 1998ko Aurrekontuen Legea²⁵ beste zenbaitek tratu berezia eskeintzen diete honelako kontratuei, ulerkaitza gertatzen dena ikuspuntu sozialetik, bereziki emakumeak nola gutxiesten dituen ikusi ondoren.

7. Lanaldiaren definizioa eta lege-erregulazioa

Lan denbora nola neurtu, hori da gako lege berriaren norainokoa baloratu nahi bada. Galdera honi ematen zaion erantzunaren arabera da Aubry Legea zentzuzkoa izatea edo erabat baliogabea gertatzea. 35 orduen erregulazioa gauzatzeko ezinbesteko baldintza ez bada ere, pisuzko baldintza dugu 35 orduen arrastarako.

Aubry Legeak lanaren iraupenaren definizioa eguneratu egin du, Frantzia egun horretatik beretik indarrean dagoen Batasunaren 1993-11-23ko²⁶ 94/104/CE Batasunaren Direktibaren eredu eta batez ere Kasazio Auzitegiaren

²⁴ Kontratuta daukatena baino gehiago lan egin nahi dutenak gehiago dira oraindik (%70) guraso bakarreko familiaburuen artean, eta baita beste gurasoa lanik gabe dagoenetan ere. Gainera, emakumezkoen lanaldi hala beharrez partzialak senarren lanaldi murritzei gehitzen zaizkie maiz. Honek guztiak soldata bateko eta diru-sarrera handiagoko familien arteko aldeak areagotzen ditu (Galtier 1999: 1-2).

²⁵ 1998ko Aurrekontu Legeak hileko soldatako oinarriari ezartzen zitzaizkion behe mailako soldatei (SMICekoa bider 1 eta 1,3ra bitartekoak) ezarritako hobari *dégressivea*, eta aldi berean lanaldi partzialeko kontratuentzako merketze bereziaren erregulazio lotsagarria zuzendu zuen. 1998z geroztik merketze hau kontratu denboraren arabera hainbanatzen da.

²⁶ Lan denborari buruzko Batasunaren Direktiba Gizarte-Europarraren ahuleziaren adierazgarri nabaria da. 1975eko Aholku batek soldataren eta ordaindutako lau asteko oporraren galerarik gabeko 40 orduak iristeko beharrezko neurriak hartzeko esaten zien estatu kideei. 1986ko Akta Bakarrak, bere 118

jurisprudenzian oinarrituta, zehazkiago, 1998ko ekainaren 3ko Epaian. Aubry Legeko 5 art.ak paragrafo berri hau gehitu dio L. 212-4 CT artikuluari: “benetako lanaren iraupena soldatapekoa enplegu-emailearen menpean dagoen denbora da eta bere aginduetara egon beharko du, gainerako eginbehar pertsonaletan nahierara aritzerik ez duela”²⁷. Testu berri hau artikulua beraren oraindik aldatu gabe dagoen aurreko idazketaren aurretik dator, lan denboraren iraupenetik “arropak aldatzeko, otarterako edo lantegietan eta dendetan dekretuz finkatutako geldialdiak” baztertzen dituenaren aurretik, alegia, eta honako hau ere erantsi dio “denbora horiek, dena den, ordaintzea egongo da laneko ohitura, hitzarmen edo akordio kolektiboaren arabera bezala”.

39tik 35ordutara igarotzerakoan enpresek benetako lan denboratik Lan Kodea edo Hitzarmen Kolektiboetan finkatutako kanpoko opor egunak edo atsedenaldira denborak ezaba ditzakete, ordaintzen jarraituta, baina orduan ezingo dute laguntza publikorik jaso lan denbora izatez %10 edo 15 murriztu ez dutelako (Belier 1998:530). Definizio berriak etenaldiei, *astreinte* (lanik gabekoaldiak)-ei edo goi-mailako langileen lan iraupenei dagokien kontua ondo ebaki gabe uzten du. Legezko definizioari dagokionean, lanean sartzeko ordutik aritu beharreko lantokiraino (urruti egon daiteke) joateko denbora eta arropaz aldatzekoa ez dira benetako iraupen denbora, langilea ez baita lanean ari, nahiz eta denbora hori nahierara erabili ezin duen. Jurisprudenziak muga batzuk ezarri ditu, ordea: lanpostuan elikatu beharra daukaten soldatapeko langileek horretan iragandako denbora, lan denboratzat hartuko da (1998-3-10eko Kasazio Auzitegiaren Epaia) eta era berean enpresaren egoitzatik joan beharreko lantokira joateko denbora ere (obrara, adibidez).

Definizio berriak bereiztu egiten ditu, alde batera, lanik gabekoaldiak eta langileak bere eginkizunetarako nahierara erabil dezakeen denbora (dei baten bidez lanera ekarraz badezakete ere), atsedenaldira alegia, eta bestera, benetako lan denbora. 1998-6-3ko Kasazio Auzitegiaren epaiak arretaz bereizten ditu lanik gabekoaldi “mugatu samarra”, benetan lanik egin beharrik gabeko bakarra, eta lanik gabekoaldi “ondo mugatua”. Azken honetan langileak non egon behar duen jakina izaten da, eta benetako lan denbora bezala kontatzen da. Honela,

artikuluari, goi-mailakoan gehiengoari ahalbidea ematen dio lan denborari buruzko jokabidea erabakitzeko langileen osasuna eta ongi-izatea zaintzekotan. Aurrekari hauek aipatuta, baiezta daiteke Direktiba erabat atzeratuta dabilela Erresuma Batuz gainerako estatu guztietako araudien aldean, gehienezko lanastea batez beste 48 ordukoa 4 hilabeteko epealdian eta eguneko gutxienezko 11 orduko eta asteko 24 orduko atsedendia onartzerakoan. Hainbat balio gabetze ere baditu, gainera. Arau estuagoko agindu berri batek lan denboraren murrizte bateratuagoa ahalbidetuko luke Europa mailan.

²⁷ Definizio frantseseko ezeztapenerakoan ez bezala (“...aritzerik ez duela.”), Batasunaren aginduak baieztapen irizpidea erabiltzen du “langilea enplegu-emailearen menpean dagoen denbora osoan, bere jardueran edo funtzio-betetzen, nazioetako lege edo/eta ohituren arabera” (2 art.). Lyon-Caen, Pelissier eta Supiot-ek (1998:884) bi definizioen artean alderik ez dagoela diote, alegia “Batasunaren definizioa langilea bere aldeko eginbeharretan nahierara aritu ezin den funtzio-betetzen ari dela onartzen bada bakarrik” omen da eragingarria eta, eta hutsarteak edozein funtzio-betetzeari egokitzen omen zaizkio.

eragin praktiko handiegirik gabe geratzen da lehen aipatutako Europar Batasunaren 94/104/CE Direktibaren agindua, asteko 35 orduko atsedena (24 ordu + 11 ordu), alegia. Soldatapeko langileak ordu hauetan “erraz aurkitzeko moduan” egon behar badu, zalantzarria da denbora hori bizimodu pribatukoa dela esatearena, benetan “hirugarrenen eskaerei ez-entzuna egin ezin zaien” denbora izanik. Benetako lan denbora ez izan arren, lanik gabeko aldia ez da atsedena denbora ere, langilea bizitza pribatuko egitekoetan nahierara aritzeko aske ez den neurrian.

Badira argitu beharrekoak gehiago ere. Hala, pausa denborak benetako lan denboratzat hartu ahal izango dira soldatapekoak enpresatik ateratzea baduen edo bertan geratu beharra duenaren arabera. Gai hau eraikinetako atezainei, amatasun laguntzaile edo zaindariai, eta orokorrean lantokitik urruti ere adi egotea ziurtatzen duten guztiei dagokie. Soldatapeko hauei guztiei *baliokidetza* sistema ezartzen zaie eta, berez lanean aritu behar ez, baina zain egon beharreko denbora lan iraupenaren barruan sartzean datza: hala, lantegietako atezainei (52 ordu), gaueko zaindariai (52 ordu), hotel eta jatetxeetako sukaldariai (43 ordu), edo kamioizaleei, adibidez. Kamioizaleek greba gogorra egingo dute, hilean 250 ordutara iristen zen lan-ordutegiaren aurka.

Gertatzen hasita dago, eta aurrerantzean maizago gertatzeko itxura du, enpresa askok orain arte legezko lan denbora izan ez arren, benetako lan denboratzat hartu eta hala ordaindutako orduak (guztiak edo batzuk) “errekuperatzeko” ahaleginak egitea (Berlier 1998, 530). Enpresa batzuk lan egindako orduen kopuru zehatzak kalkulatu hasita daude “hutsarteak”, edo baimen bereziak ezabatzeko asmoan, 35 ordurako iraganbidea oinazetik gabekoa izan dadin. Aubry Legearen 3-1 artikulua laguntza publikoak jaso ahal izateko “ordutegi kolektiboko elementuen kalkulurako era egonkorra” exijitzen badu ere, baliteke zenbait enpresentzat diruaren aldetik merkeagoa gertatzea laguntza hauei muzin egin eta benetako lan denboraren legezko erregulazioari lotzea. Lan denboraren “kontzepzio notariala” bezala ezagutzen dena eta ordutegien gogortzea ari da gertatzen, eta gogortze hau kontrajarrita dago enpresaburuak ia aho batez aldarrikatzen ari duten malgutzeko behararekin²⁸. Eguneko edo hileko denbora hauek ezabatzeak Aubry Legearen eragingarritasuna neurri handi batean ahultzea izan dezake ondorio.

1982an hasita, lan denbora antolatzeako era gero eta sofistikuagoak jarri dira martxan, modulazioa eta gero urtekotzea, adibidez, ondorioz ordutegi kolektiboa eta urte osoko edo aldi bateko lanaren iraupena aldatzea erakarri dutenak.

²⁸ 1998ko ekaineko *Liaisons sociales-Le mensuel*-en eman dute bilakaera honen berri, pausaldien ezabatzeari eta lan denboraren kalkuluari dagokionean enpresetan hartutako rabakiak eta akordio kolektibo zehatzak argitaratuta.

(1) Lan denboraren modulazio-motak (Cette-Taddei 1997:103-104)

Frantzian hiru modulazio-mota daude:

- I motako modulazioak (1982) asteko lanaldiaren iraupena aldatzen uzten du, negoziatutako esparruaren barruan eta, beti ere, modulazioaren batezbesteko iraupena legezko mugen barruan gertatzen bada. Batezbestekoaz gainera lan egindako orduak ez zaizkio ordu gehigarrien kopuruari gehitzen, baina legean ezarrita dauden diruzko edo atsedenaldi bidezko konpentsazioa jasotzeko esku-bidea ematen dute.
- II motako modulazioa (1987). Honetan, asteko iraupenari dagozkionaz gainera lan egindako orduak ez dute ohizko konpentsazio-moduetarako eskubiderik ematen, ez diruz eta ezta atsedenaldi bidez ere. Akordiozko kontrapartidak aurreikus daitezke (LDM, prestakuntza, enplegu, edo finantzazkoak,) eta enpresa-akordioak abiaraz dezake (modulazioa zabaltzea gehienez 44 ordukoa dela) edo arloko akordioaren hedatzeak (gehienez 48 ordukoa).
- III motako modulazioan (1993), CTak ezarritakoak dira gehieneko mugak (10 ordu egunean, 48 astean eta 46 jarraian lan egindako 12 astetan), baina erreferentzia den lanastearen iraupena akordioan bertan finkatutakoa izaten da. Erreferentzia-kopuru honetatik gora lan egindako orduak bakarrik ematen dute soldata-errekarguetarako eta konpentsazio- atsedenaldirako eskubidea.

Era honek langileak astean *Otik 48 ordu* bitartean lanean aritzea ahalbidetzen du, ordaindu beharrik izan gabe, ez ordu gehigarriak lan handiko aldietan, ezta langabezi-soldata partziala lan gutxiarekin ere. Guzti honek gero eta zailagoa egiten du lanaren iraupenaren neurtzea eta ordu gehigarrien kokatzea. Nahastea ikaragarria da errekarigurik gabeko lan handiko garaiko ordu estrak, konpentsazio-atsedenaldirako ordezkoen bidez ordaintzen diren ordu estrak, eta hobari gisa (ordaintzen direnetan, jakina, ez beti)²⁹ ordaintzekoak diren ordu estren artean bereizterakoan, baita sindikalistentzat eta lan-ikuskarientzat ere.

Ordaindeta eta lanaren iraupenaren arteko loturaezaren beste adibidea *eginkizunekoko* lanak osatzen du, jantzi eta oinetako arloetan oso hedatua, eta 1998ko abuztuan sinatutako Hitzarmen Kolektiboaren arabera horren “oinarrikoa” den metalurgia arloan ere areagotzen ari dena. Ezartzeko muga baka-

²⁹ Aubry Legeak ordu estrei buruzko araudia bere hartan uzten du, errekariguen ehunekoak hazi gabe: lehenengo 8 orduak (39aren ondoren) %25eko errekarigua izaten dute, eta hurrengo 8k %50. Errekargu bidez bezala badago -hitzarmen bidez erabakita- konpentsazio-atsedenaldi bidez ere ordaintzea, hau ere errekariguarekin (Lanaren Kodeko L 212-5 art.). Hamar langilez gorako enpresetan 42 ordutik gora konpentsazio-atsedena nahitaezkoa da eta 35etik gora lan egindako orduen %50eko iraupenekoa (Lanaren Kodeko L 212-5 art.). Aubry Legeak 42ko atalase hau 41era jaitzi du, 1999-1-1etik aurrera, ez oso bat etorrita lan denboraren iraupen berriarekin, izan ere, 42koa, lanaldiaren legezko iraupena 39 ordukoa zenean ezarri baitzen, 3 orduko aldearekin, alegia. Horren arabera, orain 38 orduetan ezarri beharko litzateke.

rra ordutegi SMICa izanda, enpresak askotan gertatzen dira hobari diferentzialak ordaindu beharrean, arloko Hitzarmen Kolektiboetako gutxienekora iritsiko badira. Beste arlo batzuetan azpikontratak eginkizunekoko ordainketa sistemen garapena bultzatu du: zenbait hoteletan gelako ordaintzen zaie garbitzaileei, adibidez. Banaketan, biltegietako arduradunei eta baita saltzaileei ere, saldutakoaren arabera ordaintzen zaie. Baina loturaeza ez dagokie diru-sarrera txikiko eta kualifikazio baxuko langileei bakarrik, hurrengo atalean ikusiko dugun bezala.

LDMren bilakaerearen atalean esana dugun bezala, gizarte-mugimendua asteko edo eguneko lanaldien laburtzearen alde burukatu da. Aubry Legeak behin bakarrik aipatzen du “asteko” 35 orduko hori bere l. artikuluan, eta indarrean mantentzen ditu 1993-12-20ko “bosturteko legea” izeneko legearekin indarrean sartutako urtekotze eta lan denboraren norbanakotzea. Alde batetik lan denboraren urtekotzeak, ez datoz bat erreferentzia legez eguna eta astea dituzten giza- eta gizarte-iraupenekin. Bestalde, enplegua sortzeko beharrak eragindako presioa ahultzeko balio dute.

Aubry Legeak eguneko eta asteko iraupenak gehienez 10 eta 48 ordukoa izan daitezkeela dio, hurrenez hurren, eta urteko ordu gehigarrien kopurua 130ekoa.

Aldi berean, 1982z geroztik langilariarentzako lan denbora poliki-poliki eta neurri txikian laburtzen joan den bezala, koadroei³⁰ luzatu egin zaie lanaldia. Koadroen lan denbora neurtzeko zailtasuna, koadro gehientzat enpresa eta norberaren bizitzaren arteko bereizketa zehatza egiteko ezintasunean datza neurri handi batean. Informatikako eta telekomunikazioetako teknologia berriei esker lana etxean, garraioetan eta abarretan egin daiteke.

Agintaritzako koadroez gainerako koadroei lan denboraren kalkuluari buruzko arautegia ezartzen zaie. Agintaritzakoak ez diren koadroek konpentsazioa jaso dezakete akordio baten bidez, batean emandako ordainsari (*forfait*) moduan. Konpentsazio hori ordu gehigarriei dagokiena gehi errekarquek osatzen dute, baina horretarako akordioak, idatzizkoa, zehatza eta kuantifikatutakoa izan behar du (*Kasazio Sozialeko Auzitegiaren* 1994-10-12ko epaia), eta ordu gehigarri kopuru egonkorra eta dagokion errekarquek ordainketa barne hartu behar du, bertan *forfaité* zenbakia ere baduelarik (*Kasazio Sozialeko Auzitegiaren* 1986-05-29ko epaia). Honela benetako denbora eta soldataren arteko bereizketa gauzatzen da. Hala ere, kopuru bateko ordainsariak ez du lan iraupenari dagokionean dauden legezko eta hitzarmenezko arauak urratzeko eskumenik

³⁰ *Koadroen* taldeak aldaketa nabarmenak ezagutu ditu. Lehenengoa, kopuruaren aldetik: guda ondorengo 600.000 koadroetatik egungo hiru milioitik gorakoetara iragan da, eta aurreratutako teknologiako arloetako enpresetako langilariaren gehiengoa osatzen dute. “Koadrotze”-lana oso mugatua izan ohi da askotan: bostetik batek ez du inor “koadrotu”. Gizarte-arlo honetan izugarriko ondorioak izan dituzte berregituraketek eta berregituratzeen ondorengo lan-kolokatasunak eta irazpenek.

ematen. Kontrako xedapenik ezean (adibidez lan denborari buruzko 1999ko abenduko legekoa) 35erako iragateak ez du printzipio hori eta ezta benetan lan egindako orduen kalkulua ere aldatzen, nahiz eta J-E Ray-k (1998d: 983) dioen bezala, lanaldia lau ordu laburragoa egiteak kopuru bateko ordainsari altuak bezalako ordainketa erakar balezake ere, aldi berean hitzarmenezko gutxienekoaren aldean “hobetze” txikia direnak, batez ere 1999ko abenduko legeak gehieneko iraupena laburrarazten badu. Egoera honek enpresak koadroen ordu gehigarrien kudeaketa kopuruko ordainsariaren bidez errazteko tentaldia areago dezake, 1998ko uztaileko Metalurgiari buruzko Hitzarmenean gertatu den bezala.

Aubry Legeak bereziki lantzen du koadroen ordutegia, gai hau bereziki ukitzen den lehenengo aldia da, beraz³¹. Aubry Legeko 3-II artikulua hitzarmen kolektiboa finkatzea aurreikusten du “lan denboraren antolatze- eta soldatapekoentzako denbora ezargarria kalkulatzeko modua, eta baita koadrotzeko pertsonalari dagozkionak ere modalitateak berarizkoak direnean”. M. Aubry, Lan Ministro *La Tribune* (1998-10-16) egunkariari esandakoaren arabera lan iraupenari buruzko arautegi arrunta koadroetako batzuei bakarrik ezar lekieke, talde-lanean aritzen direnei, alegia, baina beste arlo baterako ordutegi murrizketa azaldu behar da, ez 35 orduen ezartzearen bidez, baizik eta opor-egun gehigarriak edo denbora-aurrezte kontuak bezalako neurriak bezalako formulak erabilita. 1999ko abenduko legerako aurreikus daitekeenaren aurrerakina da.

8. Aubry Legearekin lotutako beste arazo juridiko batzuk

Izaera kolektiboko arazo bat 1982-1-13ko *Auroux Legeak* soldata-, benetako iraupen- eta lan denboraren antolatze-kontuetarako, zigor penal eta guzti, ezarri zuen *negoziatu beharraren* aldi baterakotasunean datza. Arazoa denboraldiak bat ez etortzean datza, arau honen arabera orokorki eta salbuespenik gabe aldiak derrigorrez urte betekoak izan behar duelarik Aubry Legean oinarritutako akordioak urte anitzetakoak izatean, alegia, soldata-izozteari dagokionean, adibidez. Urteanizkotasunaren hipotesia lehenengo “Aubry” akordioetatik ondorioztatu da: gehienak aurreko soldatak bere hartan geratuko direlakoan egon arren (%90), denek aurreikusten dute “soldata moderazioa” datozen hilabete eta urteetarako, maizena ondorengo 2 edo 3 urteetarako soldata-izoztea izanda (Belier eta Favennec-Héry 1998:976). Rayren iritzirako (1998c:769) urteka negoziatzearen man-

³¹ J. Marimbert-ek, dioenez, “koadroak mugimendu horretatik at uzten dituen lan denboraren murrizte prozesua gauzatu litzatekeen egoera eskizofrenikoa” saihesteko (*Droit Social* 1998, 9/10 zkia, 783 or.).

tendu egingo da zalantzarik gabe, hartara lehen sinatutako akordioak berriro negoziatzeko moduan, eta aukera hau batez ere akordioak sinatu ez dituzten sindikatuei interesatuko zaie.

Beste gai batzuk *izaera indibidualekoak* dira, eta *lege-arauen arteko loturen ondoriozkoak* dira. Lan iraupenaren hitzarmenezko aldaerek (2000 urtearen aurretik) eta legezkoek (2000-1-1aren ondoren) soldata murrizketak erakarriko dituzte ordaintzeko ordutegi-tasa handitzen ez bada edo konpentsaziozko ordainsaria erabakitzen ez bada. Mahaigaineratutako gaia, orduan, soldatapekoak erregela berriak ezartzera behartuta gertatuko diren ala kontratuan aldaketa substantzialak izan direla eta, kontratu-etetea eskatzeko eskubidea izango al duten³².

Jurisprudentziak ordainsariaren eta lanaren iraupenaren kontratu-izaera adierazi du (baina ez ordu gehigarriena). Kontua zalantzazkoagoa da ordainketaren jatorria lan-kontratukoa ez, baizik eta erabilerakoa edo hitzarmen kolektibokoa denean. Lanaldia 35 ordutara murrizteak, lanaren iraupena legez murriztu baino lehen, 2000 baino lehen alegia, ordainketaren murrizketa erakar lezake, baina baldin eta legezkoa baino luzeagoa zen kontratuko ordutegia erreferentzia bezela, eta enpresaburuaren aldeko inolako konpromezurik gabekoa izanez gero bakarrik (Langlois 1998:786).

Aipatutako kontratu-izaerak lan kontratuaren aldaketa sakona erregulatzen eta gai ekonomikoengatik gertatutako irazpenarekin batera hartzen duen Lanaren Kodeko L.321-1 artikulua ezarpena eskatzen du³³. Erregulazio honek beste batzuen artean 50 langiletik gorako enpresetan plan soziala egitera behartzen du enpresaburu irazpen kopurua hamarrekota edo gehiagokoa denean. Plan sozialean barne- eta kanpo-birsailkatze jarduerak aurreikusi behar dira, jarduera berriak sortu, prestakuntza edo birmoldaketa jarduerak eta lan denbora murrizteko edo berrantolatze neurriak aurreikusi (CTko 321.4.1 art.). Jurisprudentziak erakutsi du, bestalde, akordio kolektiboak ezin duela lan-kontratu

³² Aurreikus daitezkeen kasuen hedadura eta garrantzia eztabaidagai da. Rayk (1998b:770) esanguratsua izan daitekeela dio, *Robien Legearen* ezarpenak eragindako salbuespentasuna aurrekari egokia ez bada ere. Bi puntutan oinarritzen da horretarako: a) enpresentzako kostu handiagoa Aubry Legearekin, *Robien* Legearekin baino, Aubryrean kopuru bateko ordainketa eta laguntzen izaera *dégressive*-a dela eta, Robien Legeko proportzionaltasunaren aldean; b) Aubry Legeko derrigorrezkotasuna *Robieneko* hautazkotasunaren aldean. Aitortzen du, langile gutxi batzuk bakarrik egingo diotela uko beren lan-kontratuaren aldatzeari, lan-merkatuaren eraginez. Bestalde, goi-mailako kualifikaziodun eta eske handia duten langile kopuru esanguratsuak, goi-mailako informatikariak, adibidez, egoera aprobetxatzeko moduan izango direla kontratuak kalte-ordainsaria jaso eta etetea. J. Marimbert-en usterako (1998:781), soldatapeko askoren isileko edo adierazitako onarpenak garrantzia kentzen die salbuespeni.

³³ Kasazio Auzitegiak oso argi uzten du 1998-5-19ko Epaian: “soldatapekoaren kontratu-ordainsaria aldatu ezin daitezkeen kontratu-elementuetako bat da, ezta apur bat ere, berak onartu gabe. Gauza bera, kontratuan aurreikusitako ordaintze-moduari dagokionean ere, enpresarioak modu berria onuragarriagozat joagatik ere” (Rey 1998b:770).

eraldatu (Kasazio Auzitegiaren Sozialeko Salaren 1998-2-25ko epaia (Pelissier 1998:795)).

Hala ere, hitzarmen kolektibo bidez kontratua aldatzeko ezintasuna hitzarmen horretako xedapenak kontratukoak baino onuragarriagoak direnean bakarrik da egia, bestela, CT L.135.2 artikularen arabera negoziazio kolektiboko xedapen onuragarrienak norbanakoentzako kontratuei ezartzen baitzaizkie. Pelissier-ek (1998:796) dioen bezala kontuan izatekoa da “kontua ez dela bi hitzarmen kolektiboetako klausula konbentzionalak parekatzea, parekatze hau soldatapeko guztientzat onuragarriagoa dena aurkitzeko egin behar baita Kasazio Auzitegiaren arabera”, baizik eta soldatapeko guztientzat eragingarria den konbentziozko klausula eta lan kontratu indibidualako klausularen arteko konparaketa. Froga egokia kontratu-klausulak kolektiboak baino onuragarriagoak izaten datza, eta epaileari dagokio frogatze hori: arau indibiduala kolektiboa baino onuragarriagoa dela erabakitzen ez badu, azkeneko hau ezarriko da, eta bere xedapenak aurkako lan-kontratuko ordez jarriko dira, berdin kontratu indibiduala arau kolektiboaren aurrekoa edo ondorengoa den (Ray 1998c:775).

Arautegi eta jurisprudenzia honek ez dute erantzun erraz bat ematen uzten lan denboraren iraupena eta ordainsaria murrizten duten konbentziozko klausulak kontratuko klausulak baino onuragarriagoak diren erabakitzeko. Konkreтуago, ea lan denboraren %11,4ko murrizketa (39tik 35 ordutara) ezartzen duen konbentziozko klausula, soldataren jaitsiera txikiagoarekin batera, ehunekotan, onuragarriagoa den lanaren iraupena 39 ordutan eta orduei dagokien ordainsaria finkatzen dituen kontratu-klausula baino. Rayrentzat (1998c:775), erkaletari ezezkoa ematen zion jurisprudenzia zaharra legezko arauen versus arau kolektiboaren arteko konparaketan zegoen oinarrituta, eta ezezko erantzuna ezinbestekoa zen arau kolektiboak ezin baitzuen legezko oinarrizko arau baten aurka jo.

Hitzarmenezko klausula kolektibo bat indibiduala den batekin konparatu nahi denean, Rayk uste du aurreko arazoa beste bati gehitzen zaiola, alegia, banan-banako akordio kolektiboaren aldean onuragarriagoa izatearenak, ea norentzat izan behar duen, soldatapekoarentzat ala hitzarmenak eragina duen soldatapeko langileria osoarentzat.

Arazo hau zentzuzkoa da langile guztien bateratasuna eskatzen duen lan denboraren berrantolaketen truke lanpostuei eutsi edo berriak sortarazten dituzten LDM akordioetan. Irtenbidea ez da, ordea, horren bistakoa, egun dagoen jurisprudenzia³⁴ urria baita, eta doktrinaren barruan era askotako iritziak baitaude.

³⁴ Hitzarmen Kolektiboaren arteko konparaketa kontuan, Kasazio Auzitegiak 1997-2-19ko epaian enplegua arriskuan dagoenean egokitzen jo du “langileria osoaren eta ez beraien arteko baten edo besteren interesak” kontuan izatea eta hobari bat kentzearen aukera ere kontuan izatea, konpentsazio bezala “lana arriskuan duten langileei eustea” baldin badu. Jurisprudenzia hau baliagarria izango litzateke LDM

Ordaintze gaian zaila gertatzen den beste arazoa diru-konpentsazioaren onura enpresako soldatapeko guztiek ala LDM jasandakoek bakarrik izan behar duten da. Berdintasun printzipioan eragina duen kontu honek zalantza juridikoak ere planteatzen ditu, bai lanaldi partzialeko langileentzat zein lanaldi osokoentzat, nahiz eta arrazoi juridikoak ez berak izan bi kasuetan. Ematen zaion erantzun juridikoa ematen zaiola ere, arazotsua gertatuko da eginkizun berak bete behar arren era berean ordaintzen ez zaien langileak enpresa berean aritu beharra (Belier 1998:974).

Lan kontratuaren garrantziaren balorazioa eta negoziazio kolektiboarekin duen erlazioa konplexua da. Egia da, Lyon-Caen aipatuz Escribano Gutierrezek dioena: “negoziazio bidezko aldaketen aurrean langile bakoitzaren egoera indartzeak enpresaburuarekin duen menpekotasuna areagotzea dakar berarekin” (Gutiérrez 1998:646). Kontu hau, hala ere, erlazionatuta dago estatu-mailako arauak babes-zereginen izandako ahultzearekin eta mugimendu sindikalaren ahultze orokorrarekin. Testuinguru honetan LDMri buruzko negoziazio kolektiboak ondorio txarrak erakar litzake soldatapekoentzat. Hala, J. Marimbert Enplegu eta Elkartasun Ministerioko lan harremaneko zuzendariak, *Droit Social* aldizkariak antolatutako elkarriketa batean planteatu zuen, negoziazio kolektiboaren arabera lan kontratuen osatzea legegileek zehatz aztertu behar dutela badaezpada, “egungo erregulazioak lan antolaketaren negoziazio ondorengo eraldatzea eragotz baitezake” (Marimbert 1998:782). Hala ere, aitortu du, enplegu kontuetan “orokorrean onuragarriak” diren talde-konpromezuak “soldatapeko batzuen kontura egiten direla objektiboki”. Aurrekoari erants dakioke ondorio kaltegarri horiek Aubry Legearen agintze-indar txikiari esker gertatu edo/eta indartu direla.

9. Aubry Legearen ezartzearen balantzea

Lanaldi murrizketaren lehenengo helburu soziala, erabateko enplegua sortzearen bidez langabezia ezabatzen laguntzea hain zuzen, erdipurdi bete da Aubry Legearekin. Enpresei “azkar joateko” bultzatu nahian 1998an emandako laguntza hobeak sustagarri izan arren, LDMrako 800 milioi libera bakarrik aurreikusi dira 1998an, eta 1999an 3.700 bihurtuko dira³⁵. 1998an sinatutako akordioek

akordio “erasokorren” kasuan. Langloisen iritzirako jurisprudentzia hau ezin da ezarri, enpresak eskaintako zeharreko kontrapartiden truke soldatapekoen kontratuzko ordainsaria gutxitzea ezartzen duten LDM akordio “erasokorren” kasuan (Langlois 1998:791).

³⁵ LDMrako laguntzetarako aurreikusitako kopuruen urritasunak kontrastea egiten du modu bateko edo besteko kontratu “atipikoetarako” banatzen segitzen diren 73.000 milioiekin, salbuespenak eta desgrabazioak direla.

ehun mila langileentzat bakarrik izan dute eragina, soldatapekoen %0,7entzat alegia, eta hamar mila lanposturi eutsi edo lanpostu sortzea lortu da. “Ondorio txar” hauek enpresaburu organizazioek bultzatutako eta enpresa agintaritzek jarraitutako oztopatzearekin dute zerikusia. Akordioak eta hitzarmenak sinatu direnean, enplegurako izan zezakeen eragina erabat ahularazi da besteak, beste, malgutze-, ordutegien urtekotze- eta atsedenaldeen murrizte-konpentsazioen bidez³⁶. Ikus ditzagun adibide batzuk:

Lan denboraren kalkulu berria.

– Hitzarmen Kolektibo bat baino gehiagotan (banka, merkataritza, metalurgia), enplegu-emaileek lan iraupenak negoziazioen aurretik birkalkulatu egin dituzte, janzteko, otartekorako eta bestelako atsedenaldiak, lanik gabekoaldiak, jaiegunak, “jaizubiak” eta abarrak kenduta (G.Filoché 1998:15). Peugeot 35 orduetako negoziazioko bi pausaldi ezabatzerira iritsia da, legezkoa izan ez arren, dagoeneko ikusia dugunaren arabera Aubry Legeak murrizketa “kalkulatze modu egonkor” bidezkoa izatea eskatzen baitu (3.I artikulua).

Ordu gehigarrien ugaritzea.

– Baimendutako ordu gehigarriak ugaritu egin dira. Metalurgiako akordioak urteko 180 eta 150 orduko mugak ezartzen ditu, asteko edo urteko zenbaketaren arabera hurrenez hurren. Muga hauek 25 orduetan areagotzea izango da 2000-2002 biurtekoak 20 langilez gorako enpresetan eta 2002-2004ko biurtekoan enpresa txikiagoetan. Eraikuntza eta Herri-Lanetakoak 145ean finkatu zituen urteko zenbaketarako eta 180an beste kasu batzuetarako.

Urtekotzea.

Erostatxe handiek eta erostatxe herrikoien arloko ugazabek egindako 35 orduen ezarpen-proposamenak, eta 40.000 langile hartzen dituen, lan denboraren urtekotzea barnehartu zuen, 16 astetan jarraian astean 46 ordu ezarriaz, eta 48 orduko “muturrak” beste aste batzuetan, ondoren 35 orduz beheerako aste bidez konpentsatuta. Helburua erostatxeak zabalik edukitzeko denbora luzatzea zen. Proposamen honen emaitza lanpostu bat bakarra ere ez sortzearena izan da, eta joan den urtarrileko 29ko manifestazio sindikal ikaragarriak sorrarazi ditu

³⁶ Akordiorik onuragarrienetako bat EDF-GDFk sinatutakoa da: 35 orduetarako iragatea berandu 1999-10-1erako aurreikusitako ondoren, 37 bezala ordaindutako 32 orduetarako murrizketa “bultzatuko dela” xedatzen du. Guzti honek 18.000tik 20.000 lanpostu berri sortzea ahalbidetuko du (*Le Monde*, 1998-1-14).

Alderdi Sozialistaren ezker sozialistaren aldizkariak dioenez (*Démocratie & Socialisme* 1999, 62.zkia, 15or.). Peugeoteko akordioak 3 urteko ekoizpen erritmoa aurreikusten du, eta dagokion urteanizkotasuna ere, hala, ia ordu gehigarri guztiak ezabatzea ahalbidetzen dela... inolako enplegu-sortzerik gabe (*Le Monde*, 1999-1-31). Metalurgiako akordioak gehieneko lan-iraupena eguneko 10 ordu-tan finkatu du, asteko 48, eta asteko 42an jarraian lan egindako 12 asteetan zehar. Garbitasuna, Eraikuntza eta Herri-lanetako akordioek lanasteko gehieneko muga 44 edo 46 ordutan ezarri zuten, hurrenez hurren (*Le Monde* 1999:169).

Aubry Legearen eragin txikia diseinatutako instituzioei zegokien zatiaren izaera eta ezaugarriekin erlazionatuta dago. Bere eragina bost urteko aldietara luzatzen eta izaera “sustagarria” duten bi legetan egituratuta izateak izugarritzko maniobra tartea eman die lan denboraren murrizketa errefusatzen duten enpresei. Negoziazio kolektiboaren gorespena LDMrako bidea bezala ez da egokia mugikortasun sindikala horren ahula den testuinguru batean, batez ere, enpresa ertain eta txikietan.

Aubry Legea horren gutxi ezarri izana negoziazio kolektiboaren ahultzarekin batera gertatu da. Nabarmen urritu da ordainsari-akordioen kopurua 1998an: 10.000 langiletik gorako 214 arloetatik 42k bakarrik sinatu dituzte akordioak, eta 37k bakarrik lortu dute beren gutxienekoak haztea (1997ko 77en aldean). Sinatutako soldata igoerak 1997koak baino txikiagoak izan dira, eta oraindik txikiagoak LDMk negoziatu direnean. Bilakaera hau enpresa-erakundeen “35 orduak” soldatapekoentzat horren erakargarriak ez izatea lortu nahiarekin bat dator, murrizketa, langileei soldata-izozte eta lan baldintzen okertzearen bidez ordainarazita. Lionel Jospinen gobernuari ospea kendu ondoren Aubry Legeak arrakasta urria izanez gero, eskuin politikoa berriro agintaritzara itzultzea erraztuko luke eta, aldi berean, hasitako aldaketa txikien atzera egitea.

Era malgugarrian erabiltzeak korrante neoliberalak Aubry Legearenaurrean zuten jarrera aldatzea erakarri du. Duela gutxi arte Lionel Jospinen “interbenzisionismoa” errezeloz ikusten zuten finantzabide anglosaxoietakoko komunikabideek orain “begiratu ulerkorra” zuzentzen diote Frantziako politika ekonomiko-sozialari, eta, bereziki, Aubry Legeari. Hala *Wall Street Journal* egunkariak, 1998-11-4ko edizioan, Aubry Legea Frantzian lanaren antolakuntzarako gehiegizko gogortasuna gaintzeko aukera zela azaldu zuen (Bezat 1999:139). Aubry Legeak lana sortzeko baliagarria izango ez bada ere –zioen egunkariak– malgutasuna eta enpresen ekoizpen-irabaziak areagotzea ahalbidetuko du, “ustekabea”, hori bai. Aldi berean pozik azaldu zen akordio askotan soldatapekoek onartutako soldatei-eustea zela eta.

10. 1999ko Aubry Lege berria

Aubry Legeko 13. Artikuluak aurreikusten du “alderdi sozialekiko” kontzertazioaren ondoren Gobernuak legearen ezartzearen balantzearen txostenaurrekeztu beharko diola Lege-Biltzarrari 1999ko irailaren 30 aurretik. Balantze horrek 2 artikuluan aurreikusitako negoziazioen bilakaera eta emaitzak aztertuko ditu, eta lanaren hitzarmenezko eta legezko iraupenaren bilakaera, eta baita 3 artikuluan aurreikusitako laguntzen eragina enpleguaren sustatzean eta enpresen antolakuntzan ere.

Balantze hau, besteak beste, ondoko gai hauek erregulatuko dituen bigarren legea prestatzeko lagungarri izango da:

- ordu gehigarrien erregimena
- lan denboraren antolakuntza eta modulazioa
- “hautatutako” lanaldi partziala sustatzeko erak
- lanbide prestakuntzaren lekua negoziazioetan
- koadroetako langileriarri ezar dakizkiekeen berariazko modalitateak
- LDMrako baldintzak eta ondorioak, enpresen neurrien arabera
- enplegua enpresa ertain eta txikietan garatzeko bideak
- eragina, enpresa nagusi eta azpikontratazioko enpresen artean

Liaisons Sociales aldizkarian diotenez, bigarren Aubry Legea deitutakoak ustez izango duen edukia G.Cette eta D.Taddei ekonomilarien 1997ko lanaren bigarren argitalpenetik (1998) ondoriozta daiteke, Lionel Jospinen Azterketa Ekonomikorako Aholkularitzako kideak direla jakinda, eta bietako lehenengoa baita M. Aubry enplegu ministroaren kabinete teknikokoa ere (*Liaisons Sociales*, 12771 zkia, 1998-10-23). Honako hau izan liteke:

– SMICa eta diru-sarrera bermatua: egileek “hileko gutxieneko ordainsaria-
ren bermea ezartzea” proposatzen dute “lanaldi osoko langileentzat”. Langile
hauen maila gutxienez “orduko SMICeko ekoizpena bider 169 orduko”-ren
parekoa izango litzateke. Igotze honek %11,4ko gainkostua esan nahiko luke,
erdia baino gehiagoan urteko eta langileko 5.000 liberako egitura-laguntzaren
bidez ordaindu beharko litzatekeena. Berme hori lanaldi partzialeko langileentzat
hainbanatu beharko litzateke, hileko soldataren igoera sortaraziz eta horrekin
batera baita SMICaren arabera ordaindutako lanaldi partzialeko langileen lana-
ren kostuarena ere. Enpresetan izango litzatekeen ondorioak kostu-mailan lanaldi
partzialari laguntzeko mekanismoren bat abiaraziz txikituko lirateke.

– Egiturazko laguntza ezarriko litzateke, lanaren iraupenaren arabera, iraupen batetik besterako iragatea kontuan izan gabe, eta benetako lan 35 ordu edo gutxiagoko iraupena duten enpresei legokieke. Zenbatekoa 5.000 liberakoa, soldatapeko/urteko, gehi 1250 libera 35 orduz beheko orduko izango litzateke,

eta ordainsarien batezbesteko bilakaera jarraituko luke. Honela, laguntza hau “kualifikaziorik gabekoak kontratatze laguntza-politika” bihurtuko litzateke. Beste iturri batzuek diotenez, Gobernuak ez omen du oraindik erabaki, laguntza lan denbora murrizten duten enpresa guztietarako izango den, edo langile gehigarriak kontratatzen dituztenentzat bakarrik (Bezat 1999:139). 1998an eta 1999an ordaindutako 9.000 liberako laguntzak ez bezala, 5.000koa lanaren batez besteko kostuaren %2,5aren baliokidea da, ez oso “sustagarria” beraz, lehenago Aubry Legearekin bat egin ez duten enpresentzat.

– “Hautazko” lanaldi partziala lagunduko da, lanaldi mota hau hautatzearen arabera izango baitira laguntzak.

– “Egiturazko” laguntzak ematearena “alderdi sozialen” artean lanaren benetako iraupenaren kalkuluari buruz akordioen sinatzearen arabera izango da.

– Ordu gehigarriak enplegu bihurtuko direla aurreikusten da, “alderdi sozialei” ordu gehigarriak %100ean atsedenaldira denbora bihur daitezela gonbitea eginda, eta “honek inplizitu urteko muga gorena zerora jaitea dakar”.

Ordainsari-konpentsazioari dagokionean, badirudi ikusia dugun SMICekoa salbu, Gobernuak Aubry Legearekin izandako jarrera bera eduki behar duela, erabakitakoa negoziazio kolektiboaren eskuetara bidaltzekoa, alegia, baina honela zazpigarren atalean aipatutako arazo juridiko nahasiak planteatzen dira.

Ia ziur helduko zaion beste gaia koadroen lan denborarena izango da, hiru koadro motatan bereiztuta. Agintaritzako koadroei “kopuruko” ordainketa sistema jarriko litzaike, lanbide liberalekoen antzera geratzen direla. Koadro gehienei soldatapekoen ordutegi orokorra eta langile-zuzenbidea ezarriko litzaike. Hirugarren motak merkatal koadroak hartuko litzuzke eta indargabetze modalitateak izango litzuzke, bereziki, ordukako kalkulua izan beharrean, eguneko kalkulua ezartzearen bidez. Eztabaida zera honetan datza nagusiki: taldeak nola bereiztu eta zein kalkulu mota ezarri ezohizko lan motei (lanik gabeko aldiak, bidaiak, lantokia etxean dutenena...).

Lanbide heziketa LDMrekin lotu da 1998an. *Entreprise et Progrès* izeneko enpresaburuen hausnarketa-taldearen arabera “prestakuntza lan denboraren murrizketarako negoziazio guztietako kontrapartida bihurtu beharra dago” (Bezat 1999:139). M. Aubryk aldarrikapen hau zehaztu baino ez du egin, besterik gabe, langilea bere lanpostuari egokitzearekin zuzeneko lotura duen prestakuntza, lan denboraren zatia izango dena, alde batetik, eta langileei kualifikazio berriak hartzea ahalbidetuko diona “zati batean lanez kanpo” egiterik ere egongo litzatekeena, bestetik, bereiztean.

Bigarren legearen promulgatze egutegiari dagokionean, SMICari 1999ko uztailaren 1ean balio handiagoa eman beharrak legea bi alditan “zatituta” onartzea erakar ote dezakeen esaten hasita daude zenbait (1999-1-13ko *Liaisons*

Sociales, 12826 zkia, 1 or.). Lehenengo osagaia arlo ekonomikoari legokioke: egiturazko laguntzaren zenbatekoa, ordu gehigarrien errekgua eta gehienezko ordu kopurua, bermatutako hileko diru-sarrera... Bigarrena, koadroen lan denborari buruzko erregela juridikoei legokieke, benetako lan denboratik ken daitekeen prestakuntzarako erabilitako zatia, lanaldi partzialeko erregimena, eta abar. Honela, uda aurretik balantzea egin eta saioen hasiera izan behar zuen Lege-Biltzarreko aurkezpena aurreikusten zuen hasierako egutegia aldatzea eta hala, aurrekontuen eztabaidarekin batera aztertu beharra ere gerta liteke. Bigarren legearen bozketa 2000-1-1az gerora atzeratzea, hots, Aubry Legearen 1 artikuluan zehaztutako 35 orduko lanastearen iraupen berria indarrean sartu eta gero, gerta ez dadin, prozesua azkartu egingo dela uste da arlo ekonomikoari dagokionean behintzat, udako oporren aurretik onartzea gerta baitaiteke. Onartu aurretik Konstituzio Kontseilutik iragatea, 1999ko irailetik urrira bitarteko hiru aldiko parlamentu-eztabaida, ministroen Kontseiluan aurretik eztabaidatu beharra, Estatuko Kontseiluak egin beharreko aurreko txostena, guzti honek biren bat hilabeteko tartea uzten du lehenengo legearen eztabaida eratzeko, aldi berean alderdi sozialekin ere gauzatu behar den eztabaida.

Denboraldi honetan izugarritzko presioa izatekoa da –hasita dago, dagoeneko– nagusien aldetik, lehenengo legearen arrakasta urriaz baliatu nahi baitute lege zorrotzagoa onar ez dadin. Azaldutako argudioa orain arte izandako negoziazio gutxi horiek indartu beharrarena da, horretarako “elkarrizketa sozialari”, batez ere enpresa mailan eutsi beharra. Bestela, MEDEFeko lehendakaria den Ernest-Antoine Seillièrek dioenez, “enpresek apurtu eta erantzuteko” arriskua izango du Gobernuak (*Le Monden* jasotako 1999-1-20ko adierazpenak). Enpresarioen erakundeak 35 ordura igarotzearen ondorioak amortizatu egin nahi ditu ordu gehigarriak eta/edo orduen urtekotzearen bidez, eta horretarako metalurgiakoa bezalako akordioetan barnehartutako xedapenei eutsi nahi diete.

Aipatutako neurri hauek ez dituzte lehenengo legearen emaitza eskasen azalpena diren gabeziak berdintzen. Hala, ez da uste lan denboraren gehienezko iraupenak (egunean eta astean) laburraraziko dituenik, ez eta enpresei atzerarazteko moduko ordu gehigarrien errekgu handiagoen legez finkatzea erakarriko duenik ere³⁷. Lanaldi partziala sustatzen jarraituko dute langileek, hala, “hautatuta” baldin badute ere, baina horrela denik ez da batere erraza frogatzen, ez behintzat soldatapeko langileek duten nagusiaren menpekotasuna kontuan izanda, edo kontzeptu honek sortzen dituen arazoak etxeko lana ia erabat emakumezkoei leporarazten dien testuinguru sozialean. “Hautatutako” lanaren sustapenak, benetakoa izateko orain arte kontuan izan ez den baldintza bat bete beharko

³⁷ Ezker Sozialistak gaia jarrita, 1998an Alderdi Sozialistako Enpresak Konbentzioak, “ordu gehigarrien tarifa nabarmen indartzea” onartu zuen, halako orduen ugartzea gelarazteko. Gobernuak bere *status quo*-a mantendu nahian dabilela dirudi: 130 ordu/urte, hasieran %25eko errekguarekin eta handiagoa oraindik lan denboraren urtekotzea bideratzen duten enpresentzat.

luke: lanaldi partzialeko langileek lanaldi osora iragateko aukera izatea –eta nagusiek onartu beharra–.

LDMri buruzko lege-neurrien eragingarritasunak Lan Zuzenbideko beste erakundeetan ere eragina duten neurriak hartzea eskatzen du, egungo malgutze eta desarautze zalantzari amaiera emateko neurri batzuk mantenduta eta beste batzuk aldatuta. Enpresek lan-indarraren kudeaketako malgutasun eskaerei dagokienean LDMk betetzen duen tresna-funtzio hutsa gaintzea, eta berezko hasierako soldatapekoen eskubideak babestean zuen egitekoa berriro bereganatzea ere eskatzen du eragingarritasun horrek³⁸. Horrela bakarrik saihestu ahal izango dira soldatapekoek lana galtzeko duten beldurra, besteak beste, eskeintzen zaien lanaldiaren murrizketa eta ondoriozko soldata jaitsiera onartzen ez badute. Hala ere, lege berriari dagozkion Gobernuaren aurreikuspenak mantentzea, edo enpresarien erakundeek egindako presioaren ondorioz behar bada okerragotzea, langileen eta beren erakundeen esku dago hein oso handi batean. Gizarte-Segurantzaren erreforma zela eta Juppé lehen ministro ohiaren aurka 1995eko abenduan egindako mobilizazio ikaragarrien oroimenak (lehenago ere baziren: 1968ko maiatza, 1986-7ko mobilizazioak) helburu hori zilegi dela pentsatzeko aukera ematen du. Izaten duen arrakastak edo porrotak Europa osoan izango du eragina, eta baita, lan denboraren murrizketa mugimendu sindikalaren erronka nagusienetakoa bihurtuta dagoen Euskal Herrian ere.

³⁸ Hala dio J-E. Rayk lan zuzenbidea lanerako eskubidearen aldera doala esanaz, eta ohizko soldatapekoaren babesa bigarren mailako zera izatera pasa dela lanpostu eskatzailei lana eman beharraren atzetik: “Lanpostua zenbatnahi kosta dela ere”-ren izeneko aldaketa nabarmen honek legearen gero eta eskuzabaltasun handiagoa dakar, eta adibide argienetakoa gizarte-bizimoduaren gero eta malgutasun handiagoa eta sinkronizazioeza uzten duten zenbait akordio indargabetzailek osatzen dute (Ray 1998a:92).

Bibliografía

- Aznar, Guy (1994), *Trabajar menos para trabajar todos*, HOAC, Madrid.
- Belier, G. (1998), "Temps de travail effectif et permanence du lien de subordination", *Droit Social*, 530-533.
- Bezat, J-M. (1999), "Les 35 heures, heure de vérité fin 1999", en VV.AA., *Bilan du Monde. L'analyse de 174 pays et des 26 régions françaises*, Le Monde.
- Cette, G. y Gubian, A. (1998), "Les évaluations des effets sur l'emploi d'une réduction de la durée du travail: quelques remarques", *Travail et emploi*, n.º 74, 91-109.
- Cette, G. y Taddei, D. (1997), *Réduire la durée du travail*, Livre de Poche, Paris.
- Comisión Europea. (1994), *Crecimiento, competitividad y empleo*.
- Clerc, D. (1997), "L'avenir du travail et de l'emploi (suite et sans doute pas fin...)", *Alternatives Economiques*, n.º 144, enero de 1997, 60-62.
- Clerc, D. (1998), "Le Smic n'est pas coupable", *Alternatives Economiques*, n.º 163, octubre de 1998, 78-83.
- Confais, E., Cornilleaux, G., Gubian, A. y Mathieu, C. 1993, "Croissance française à l'horizon 2000: haut niveau du chômage ou réduction de la durée du travail?", *Revue de l'OFCE* n.º 44, abril 1993.
- Cornilleaux, G., Heyer, E. y Timbeau, X. (1998), "Le temps et l'argent: les 35 heures en douceur", *Revue de l'OFCE* n.º 64, enero de 1998, 17-68.
- Coutrot, T. (1997), "La réduction du temps de travail: mesure technocratique ou innovation conflictuelle?", en VV.AA., *Appel des économistes pour sortir de la pensée unique. Pour un nouveau plein emploi*, Alternatives Economiques-Syros, 39-55.
- Escribano, J. (1998), "Autonomía individual y colectiva ante el cambio de funciones de la negociación colectiva en el Derecho francés", *REDT*, n.º 90, 637-651.
- Favennec-Héry, F. (1996), "L'organisation du temps de travail au service de l'emploi", *Droit Social*, 20-25.
- Filoche, G. (1997), *Le travail jetable*, Ramsay, Paris.
- Filoche, G. (1999), "Vite la seconde loi!", *Democratie & Socialisme*, n.º 62.
- Freyssinet, J. (1998), "L'évolution du temps de travail: le déplacement des enjeux économiques et sociaux", *Droit Social*, 752-757.
- Fuente, de la, M. y Otazua, G. (1998), "Reducción del tiempo de trabajo y paro masivo", *Arxius de Sociología*, n.º 2, 57-86.
- Galtier, B. (1999), "Les caractéristiques familiales des salariés à temps partiel dans le secteur privé", *Insée Première*, n.º 626.
- Girard, B. y Lautier, G. 1998, *Réussir les 35 heures*, Laurent du Mesnil, Paris.
- Husson, M. (1998), "Règles de trois et règles de droit", *Le Monde Diplomatique*, abril de 1998.
- INSEE, Liasons Sociales, DARES, *La Réduction du Temps de Travail*, INSEE-Liasons Sociales-DARES, 1997.
- Langlois, P. (1998), "La réduction du temps du travail et la remuneration", *Droit Social*, 785-792.
- Lefresne, F. (1997), "Politique de l'emploi: les vrais enjeux du débat sur son efficacité", en VV.AA., *Appel des économistes pour sortir de la pensée unique. Pour un nouveau plein emploi*, Alternatives Economiques-Syros, Paris, 57-75.

Liaisons Sociales (revista). Varios números.

Lyon-Caen, G., Pélissier J. y Supiot, A. (1998), *Droit du Travail*, 19ª ed., Dalloz, París.

Marchand, O. y Thélot, C. (1991), *Deux siècles de travail en France*, INSEE, París.

Marchand, O. y Thélot, C. (1997), *Le travail en France 1800-2000*, Nathan, París.

Ngoc, Liêm, (1998), *La facture sociale*, Arlea, París.

Marimbert, J. (1998), "Points de vue", *Droit Social*, 799-784.

Pélissier, J. (1998), "La loi dite "des 35 heures": constats et perspectives", *Droit Social*, 793-798.

Ray, J-E., "Les nouveaux enjeux du droit. Le droit du travail", *Cahiers Français*, n.º 288, 1998a, 87-93.

Ray, J-E., "De l'ANI du 31 octobre 1995 à la loi Aubry de 1998", *Droit Social*, 1998b, 312-315.

Ray, J-E., "Quelques cuestiones autour de la loi Aubry I", *Droit Social*, 1998c, 764-772.

Ray, J-E., "Temps de travail des cadres et 35 heures. Un tournant à négocier colectivement", *Droit Social*, 1998c, 979-985.

Rigaudiat, J. (1993), *Réduire le temps de travail*, Syros, París. (hay nueva edición en 1997).