

Sindikatuak eta patronalak, negoiazio kolektiboa eta lan harremanen euskal esparrua

Andoni Kaiero Uria



MANU
ROBLES-ARANGIZ
INSTITUTUA

Editoresa: Manu Robles-Arangiz Institutua
Itzulpena: X. Aranburu «Artzai»
Bilbo Graf-en inprimatua (Bilbo)
ISBN: 84-688-4596-5
Lege gordailua: BI-3199-03
Bilbo, 2004.ko urtarrilla

Aurkibidea

Aurkezpena

<i>Fernando Iraeta</i>	5
1. Planteamendua	7
2. Autonomiaren oinarria: EAEko lan-harremanen protagonistak.....	9
3. Konstituzioaren esparrua eta Espainiako lan-harremanen eredia .	14
4. Autonomia-erkidegoetako gobernuen sustapen-lana	20
5. Lanbide arteko hitzarmenak.....	23
6. Negoziazio kolektiboaren egitura eta edukiak	26
7. Lan-harremanen dinamika.....	32
8. Ondorioak.....	38
Bibliografia	47
Oharrak	49



Andoni Kaierok Madrilgo Universidad Complutensen egin zituen zuzenbide-ikasketak; soziologiakoak, berriz, Parisko La Sorbonen. Soziologia-katedraduna da Deustuko Unibertsitatean (espezialitatea: gizarte-egitura, enplegua eta lan-harremanak) eta Zientzia Politiko eta Soziologia fakultateko dekanoa izana da unibertsitate horretan bertan.

Fernando Iraeta

Manu Robles-Arangiz Institutuko Zuzendaria

‘Demokraziarako trantsizioa’ deritzon hartatik gaur egun arte lan-harremanek Euskal Herrian izan duten bilakaera aztertu digu Andoni Kaierok txosten honetan. Gaur egun, gure herriaren geroko eta oraingo estatus politikoa eztabaidatzen ari den honetan, berebiziko garrantzia du lan-harremanen gaiak. Izan ere, enplegua, babes soziala eta lan- eta gizarte-politikak zeinek kudeatuko dituen, horien gaineko eskumena nori dagokion dago hemen jokoan

Hiru alor jorratu ditu Kaierok soldatapeko enplegua eta horrek gizartean duen arauketa aztertzeko, Mendebaldeko herrialde demokratikoetan ohikoak direnak alegia: lan-merkatua, legeria eta lan-harremanak (negoiazio kolektiboa erabili du harreman horien ardatz gisara). Legeriak eta lan-harremanek mugatu edo baldintzatu egiten dute lan-merkatua Mendebaldean. Sindikatuak, berriz, demokrazietako erakunde bereizgarritzat jotzen dira.

Hona hemen, besteak beste, Andoni Kaierok aztertu dituen gaiak, azken 25 urteotako lan-harremanen historian protagonista izan direnak: Espainiako Konstituzioak ezarritako eskumen-esparru orokorra, bertako lan-harremanen esparrua versus Estatuko esparrua, lan- eta gizarte-gaietan legeak egiteko ahalmena, autogobernua, sindikatu abertzaleen nagusigoa, sindikatu estatalisten jarrera, patronalaren erakundeak eta patronalaren jarrera (lan-merkatuan ahalik eta esku-hartze txikiena egitea), Lan Harremanetarako Kontseiluaren sorrera, lanbide arteko itunak, sindikatuen arteko aliantzak, gehiengorik ez daukaten sindikatuekin patronalak eta administrazioak izenpetzen dituzten hitzarmenak... Gai horiekin guztiekin batera, gobernuek, patronalak eta sindika-

tuek lan-harremanekiko duten jarrera ere aztertu du Kaierek lan honetan.

Ziur gara ezinbesteko erreferentzia izango dela txosten hau lan-harremani buruzko ikasketak egiten diren eskola eta unibertsitate-fakultateetan. Ziur gara, halaber, oso baliagarria izango zaigula Manu Robles-Arangiz Institutuan hezkuntza-lanetan aritzen garenoi.

1 Planteamendua

Hona zein dugun txosten honen gaia: soldatapeko enplegua, eta nola arautzen duen hori gizarteak. Arautze horretan esku hartzen dute, batez ere, izenburuan aipatu ditugun gizarte-eragileek, hots, sindikatuek eta enpresaburuen erakundeek. Negoziazio kolektiboa dute, bestalde, horretarako tresnetako bat.

Hiru tresna erabiltzen dira enplegua arautzeko Mendebaldeko demokrazietan. Ezberdina da tresna horien garrantzi erlatiboa, herrialdea eta aro historikoa zein den. Hauek dira aipatu tresnak: merkatua (lan-eskaria eta eskaintza), legeria (agintaritzaren publikoaren eginkizuna) eta lan-harremanak. Negoziazio kolektiboa da, berriz, lan-harremanen muina. Legeria eta negoziazioa dira merkatuaren arautze-ahalmenari jartzen zaizkion mugak. Mendebaldeko pentsaera humanista du oinarri merkatua mugatze horrek; horrekin batera, sindikatuak onartzea demokraziaren erakunde funtsezko-tzat.

Lan-merkatuan esku-hartzeari dagokionez, herrialde batzuetan legeria da faktore garrantzitsuena lanaren arautzean; beste batzuetan, berriz, nahiago dute sindikatuen eta enpresaburuen arteko negoziatio kolektiboa. Hainbat eratako esku-hartzeak aipa genitzake, herrialdea zein den, bereizketa horren arabera. Ez diogu lan horri ekingo, ez dugu txosten honetan azalduko zerk eragiten duen irizpide-aniztasun hori; aipa dezagun, baina, zer ondorio dakartzan ideologia neoliberalaren hedapen orokorrak, 'malgutasuna' lelotzat harturik: merkatua bera bihurtzen da lan-harremanen arautzaile (hori nahi dute neoliberalak), batetik; bestetik, murriztu (edo erabat baztertu) egiten dira Mendebaldeko demokraziak erabili ohi dituzten 'egitura kolektiboak' (Bourdieu P. 1998). Nolanahi dela ere, bada oso kontuan hartu beharreko faktore bat enpleguaren gaur egungo egoera aztertzeko: lan-merkatuaren egoera.

Hona Barbash irakasleak lan-harremanei buruz egiten duen definizioa: "Egungo enpresa publiko eta pribatuetan, enpleguarekin

zerikusia duen oro aztertzen eta praktikan jartzen duen alorra, langileak, sindikatuak, enpresaburuak, gobernuak eta beste erakunde publiko batzuk biltzen dituen" (Barbash J. 1964). Txosten honetako izenburuaren azken atalak Euskal Herriko lan-harremanen esparrua aipatzen du; atal horretan jorratuko dugu zer autonomia-maila duen esparru horrek estatu espainiarrekoarekiko.

Azterketa sistematikoa eta itxia egin daiteke lan-harremanei buruz (Dunlop J.T., 1978), helburu eta protagonista jakinak baitituzte. Ikertzaile gehienek, ordea, testuinguru ekonomikoaren eta politikoaren garrantzia aztertzen dute, eta bi faktore horiek lan-harremanen egituraketan eta funtzionamenduan duten eragina. Euskal Autonomia Erkidegoko lan-harremanak estatuko sistemaren azpi-sistema gisara aztertzea badago. Baina, laster ikusiko dugunez, 'euskal erabakimen-esparrua' deritzon horren beste kapitulu bat ere bada EAEko lan-harremanen egitura gorabeheratsua.

Hitzaurrea amaitzeko, gogoratu nahi nuke 'ongizate-estatuaren' osagai garrantzitsuak enpleguaren arautzearekin loturarik baluketela (badutela, EAEko egoerari dagokionez behintzat). Ekonomialariek zeharkako soldata deitzen diote osasun publikoa, langabezia-asegurua eta lanbide-hezkuntzaren zati bat finantzatzeko langileek eta enpresaburuek ordaintzen dituzten zenbatekoei; pensio-fondo publikorakoei, berriz, soldata geroratua. Ekarpene horiek garestitu egiten dute, batetik, lan-kostua; bestetik, hainbat eskubide ematen dizkie langileei. Beraz, lan-harremanen autonomia eskatzeak berekin dakar hori guztia ere aintzat hartzea.

2 Autonomiaren oinarria: EAEko lan-harremanen protagonistak

Hona Euskal Herrian lan-harremanen autonomia aldarrikatzearen arrazoi nagusia (autogobernu-nahiaz aparte, jakina): sindikatu abertzaleak oso erro sendoak eta zabalak dituztela langileen artean. Sindikatua da, izan ere, lanaren arautze kolektiboak benetan arduratzen duena; beraz, normalean, sindikatuak ibiltzen dira aurretik eta bultzaka gai honi dagokionez (Sellier F., Tiano A. 1964). Enpresaburuak, berriz, lan-merkatuan ahalik eta gutxien esku-hartzearen aldekoak dira, edo lehendik zeuden babes-legeak murriztu edo kentzearen aldekoak, egonkortasun sozialari abantailarik ere ikusten dioten arren. Enpresaburuak lan-harremanen esparru autonomoagoaren alde agertzeko (kanpotik ezarritakoak baino hobea beren interesentzat, alegia), esparru berriak abantaila ekonomikoak dakarzkielako izango da, edo euskal nazionalismoa indar handiarekin bultzaka datorrelako.

Jakingo duzuen bezala, ELA-STV sindikatua 1911n sortua da –garai hartako nazionalismoaren zati baten kezka sozialak eta joera kristautauak zirela medio–, 1933a arte izen hori erabili ez bazuen ere. Urte horretan berrerratu zuen erakundea ELAk. Zalantzarik gabe, UGTri aurre egiteko sortu zen ELA –hura zen langile etorkinen sindikatu nagusia–, bertako langileak elkartzeko asmoz. Hasieran, kristau irizpideekin bat zetorren ELA –hots, klase sozialen arteko bizikidetzarekin–, sasoi hartako mugimendu nazionalista legez. Gerora, ordea, Errepublika garaian, jarrera erradikalagoetara jo zuen, afiliatu-kopuruak ere gora egin ahala, eta EAJtik urruntzen hasi zen.

1960ko hamarkadan sindikatu barruan izan ziren aldaketak, ordea, ezinbestekoak dira ELAren gaur egungo joera ulertzeko. 1964an sakabanatu egin zen ‘barneko’ erakundea (Hego Euskal herrian, frankismoaren pean, ziharduena) erbesteko zuzendaritza-

aparaturtik, eta sozialismoaren aldera jo zuen, kristau jatorriko Europako sindikatu gehienek egin bezala. Halaber, frankismoaren hazkunde ekonomikoaren bigarren faseak sortutako egoera berriari egokitu zitzaion sindikatua. Franco hilez geroztik, ELAko buruzagi gehienak giro horretan hazitakoak dira.

ELAren gaur egungo eraketa, dena dela, Hirugarren Biltzarretik dator (Euban eta Eibarren egin zen, 1976an). Biltzar hartan lortu zen sindikatua berriro bat egitea; halaber, berretsi egin zen aipatu berri dugun joera ideologikoa, baita sindikatuaren autonomia alderdi politikokoekiko ere (kargu sindikalen eta politikoen bateraezintasun esplizitua estatutueta eraman zuten). Lehenbizikoz erabili zen 'lan-harremanen bertako esparrua' delakoa, enpresaburuekiko negoziazio kolektiboan oinarritua. Helburu horiek lortzeko, bere burua mantentzeko gauza izango zen sindikatua eratzea erabaki zuen ELAk, hau da, euskarri nagusia afiliazioa duen erakundea, kuota garestia ordaindu beharra dagoena, eta erresistentzia-kutxa sortzea. Azkenik, nazioarteko harremanak sustatzea erabaki zuen ELAk (Europako Sindikatuen Konfederazioko kide zen ordurako, baita nazioarteko bi sindikatu-erakundeetako ere, CMT eta CIOSL).

LAB (Langile Abertzaleen Batzordeak) da beste sindikatu abertzalea. ETAk bultzatu langile-fronteetatik sortu zen, eta 1978an egin zuen lehenbiziko biltzarra. Bigarrenengoan (1980) Euskadiko Ezkerratik banandu eta bide erradikalagoetatik jo zuen. Besteak beste, erakunde sozio-politikotzat aldarrikatu zuen bere burua, "Euskadiren askapen nazionala klase-borrokarekin uztartzen duena". Sindikatu honek, sendotu eta afiliatu-kopurua handitu ahala, baretu egin du diskurtso iraultzailea, eta parte hartzen du bai negoziazio kolektiboan bai laneko erakundeetan.

Estatu espainiarreko bi sindikatu nagusiekiko lehian (UGT eta CCOOrekin), euskal langileen gehiengo bereganatu dute bi sindikatu abertzaleek, eta nagusigo nabarmena dute gaur egun. Bederatzigarren Biltzarrean (1997) ELAk jakinarazi zuenez, sindikatuko gastuen % 75 afiliatuen kuotekin ordaintzen omen ditu (100.537 afiliatu zeuzkan ELAK 2002ko amaieran, sindikatuak berak dioenez). Jakina denez, bestalde, Langileen Estatutuak dio sindikatuen ordezkartza enpresetan lortzen dituzten ordezkarien

araberakoa dela. Alderdi horretatik begiratuta, etengabeko hazkundea izan du euskal sindikalismoak frankismoaz geroztiko lehen hauteskunde sindikaletatik hona.

Euskal Autonomia Erkidegoko langileen % 25,62 ordezkatzzen zuen ELAk 1980an; 2002an, berriz, % 40ak baino gehiagok eman zion botoa (% 41,35ak), Eusko Jaurlaritzak plazaratutako datuen arabera. LABek, berriz, ez zuen ordezkarien % 5a ere lortu 1980an; azken hauteskunde sindikaletan, ordea, %16tik gora (% 16,28). Beraz, bi sindikatuon artean EAeko langileen %57 ordezkatzzen dute. UGTk eta CCOOek, aldiz, ez dute –biek batera– ordezkari sindikalen % 33 besterik (%14,17 UGTk, %19,06 CCOOek). Nafarroan, aitzitik, datuak ez dira hain onak sindikatu abertzaleentzat: ELAk botoen % 20,51 jasotzen du, eta LABek, berriz, % 11,98. UGTk botoen % 31,96 ditu Nafarroan; CCOOek, %23,90. Hego Euskal Herri osoan hautatutako ordezkariak batuz gero, ELAk eta LABek % 51,52 daukate (ELAk % 36,28, LABek % 15,24); UGTk eta CCOOek, berriz, % 38,74 (UGTk % 18,50, CCOOek % 20,24).

ELAk eta LABek Hego Euskal Herria dute eraketa-eremu, eta horixe dute nazioarteko harremanetarako abialekua. ELAk, bereziki, harreman estuak ditu munduko sindikatu-erakundeekin. Era berean, bertako lan-harremanen esparrua aldarrikatzen dute bi sindikatuok. CCOOek, berriz, oraindik ere Euskadiko lurralde-antolakuntzaren barruan dauka, eta elkarrekin osatzen dute estatuko konfederazioko erakundeetako bat. Nire ustez, azkenaldian gutxitu egin da Euskadiko CCOOren autonomia espainiar Konfederazioarekiko, UGTrekin elkarlan sindikalean dabilenetik estatu osoan. Bestalde, betidanik aldarrikatu du CCOOek espainiar langileriaren batasuna. Euskadiko UGTk, berriz, bere barruan izan zuen Nafarroakoa 1981a arte. Urte hartan bereizi zen Nafarroako UGT Euskadikotik. Horrenbestez, Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako UGTk bakarrik osatzen dute orduz geroztik Euskadiko UGT. Etengabe azaldu da sindikatu hau lan-harremanen euskal esparruaren aurka, eta gogotik aldarrikatzen ditu espainiar estatuaren merkatu-batasuna eta horko langileriarena.

Sindikatuak dira lanaren arautze kolektiboaren bultzatzaileak; alabaina, ez dago lan-harremanik enpresabururik eta horien elkarterik gabe. Trantsizio politikoaren garaioak dira euskal patronala-

ren elkarteak sortzeko ahaleginak (Nafarroakoak barne zirela). 1976an bilerak egin zituzten Araba, Gipuzkoa eta Nafarroako zenbait enpresaburuk, eta EINKOR erakundea sortu zuten. Urte horren amaieran, ordea, bertan behera utzi zuten proiektua, eta herrialde bakoitzean bertako elkarteak osatzeari ekin zioten enpresaburuek.

1977an sortu zen ADEGUI (Gipuzkoako Enpresaburuen Elkarteak), lehendik ere martxan zeuden hainbat elkarte batuta. SEA (Arabako Enpresaburuen Sindikatua), berriz, urte hartako urrian azaldu zen lehenbizikoz jendaurrera. 1979ko uztailean, Euskal Enpresaburuen Konfederazioa sortzeko asmoa azaldu zuten bi erakundeok. Alabaina, 1983ko martxoa arte ez zen eratu CONFEBASK (Euskal Enpresaburuen Konfederazioa). Herrialdeetako elkarteak konfederazio gisara eratu zen CONFEBASK, Eusko Jaurlearitza Lan Harremanetarako Kontseilua sortu eta berehala (eta horrexek behartuta, seguruenik). Bizkaia aldetik etorri ziren arazoak, Luis Olarrak beste erakunde bat sortua baitzuen (Bizkaiko Enpresaburuen Konfederazio Orokorra), kutsu antiabertzale eta frankista nabarmenekoa. 1981ean, Metaleko Federazioa bereizi eta gutxira, beste erakunde bat sortu zen: Bizkaiko Enpresaburuen Zentroa. 1984an, azkenik, Bizkaiko Industria eta Merkataritza Zentroa sortu zuten, aipatutako erakundeen bat egitetik sortu ere. Duela gutxi aldatu du izena elkarte honek; gaur egun Confederación Empresarial de Bizkaia-Bizkaiko Enpresarien Konfederazioa, CEBEK, deitzen da (Vasco Press.1985: Unanue J.M. 2002).

Aipatu beharrekoa da, bestalde, Euskal Enpresaburuen Zirkulua ere, enpresaburuen erakundea ez bada ere –berez–, gizartean daukan eraginagatik. Bizkaitarrak dira nagusi elkarte horretan, eta itzal handiko enpresaburuak biltzen ditu (norberaren izenean, ez enpresarenean). Helburua: enpresaburuen topagune izatea, politikagintzako eta ekonomiako buruzagiekin harremanak bultzatzea. CEOeko partaideak dira herrialdeetako erakundeak eta CONFEBASK. ADEGUI eta Bizkaiko Konfederazioa ere halaxe dira, sorre beretik gainera. CONFEBASK 1988an egin zen CEOeko partaide; gaur egun, estatu espainiarreko patronalaren erakundeko Batzorde Eragileko kide da. Negoziazioari eta lan-harremanen autonomiari dagokienez, jarrera irekiagoa ageri zuten ADEGUIk eta SEAk,

hasieran bederen. Gerora, ordea, gogortu egin dira patronalaren jarrerak (pragmatikoak betiere), neoliberalismoaren hedapenak enpresaburuaren posizioak hobetu egin baititu.

3

Konstituzioaren esparrua eta Espainiako lan-harremanen eredua

Lan-merkatuan eragiteko aukera handirik ez du Hego Euskal Herriak, enplegua arautzen duten iturrien azterketak dioskunez. Merkatu-ekonomiak, batetik, eta estatu espainiarraren legeriak, bestetik, finkatzen dituzten alor horretako arau gehienak, 1978ko Espainiako Konstituzioa onartuz geroztik. Dena dela, Kontzertu Ekonomikoen ahalmen fiskalak dezenteko baliabideak jartzen dituzte EAeko eta Nafarroako gobernuen eskuetan arauketa ekonomikoa gauzatzeko (estatu espainiarrekoaren menpekoea, betiere). Nolanahi dela ere, lan-alorrean ahalmen legegilea edukitzea ezinbestekoa da gizartean eragiteko.

Jakingo duzueenez, Espainiako Konstituzioak Estatuaren esku jartzen du, oso-osorik, "lan-alorreko legeria, Autonomia Erkidegoek hura aplikatzea badaukaten arren" (149-7 artikulua). Erabaki hori aintzat harturik, EAeko Autonomia Estatutuak honakoa dio (12. art.): "Euskal Autonomia Erkidegoari dagokio Estatuko legeria aplikatzea lan-alorreko legeei dagokienez, eta bere gain hartu behar ditu lan-harremani buruz Estatuak bere esku dituen ahalmenak eta eskuduntzak". Osasunaren eta gizarte-segurantzaren alorrean, Estatuari soilik dagokio "osasunaren oinarriak finkatzeko eta koordinazio orokorra egiteko"eskumena (Espainiako Konstituzioaren 149-16 artikulua) baita "gizarte segurantzaren oinarritzko legeria eta erregimen ekonomikoa finkatzeko ahalmena ere, Autonomia Erkidegoek ere badaukaten arren aplikatzea haren zerbitzuak" (149-17 art.). Estatutuaren 18. artikulua hau dio, berriz: "Euskal Autonomia Erkidegoari dagokio Estatuko legeria garatzea eta oinarritzko legeria aplikatzea" bertako osasun-alorrari dagokienez; gizarte-segurantzari gagozkiolarik, berriz, "Estatuko legeria garatzea eta oinarritzko legeria aplikatzea, haren erregimen ekonomiko-

ari dagozkion arauak eta erregimen ekonomikoaren kudeaketa izan ezik". Gisa bereko arauak ditu Nafarroako Foru Hobekuntzak, hau da, onartu egiten du horrek ere Espainiako Konstituzioaren esku-duntza-erregimena.

Konstituzioak ezarritako eskuduntza-esparru orokorrak mugatu egiten du, bada, Hego Euskal Herrian araudi espezifikoa egiteko aukera lanaren eta enpleguaren, negozioazio kolektiboaren eta Estatuko legeriaren aplikazioaren gainean. 'Aplikazioa' kontzeptuaren irismenaz, bestalde, eztabaida izan zen gerora (Casas M.E. 1.985). EAJ mugatze horien aurka azaldu zen (zalaparta handirik egin gabe) Konstituzioaren testua eztabaidatzen ari zen garaian, eta honakoa proposatu zuen: gerora aldatu ahal izatea, Konstituzioaren 150.2 artikuluz baliatuta. Utopiaren mugetan legoke aldaketa horrela egitea.

ELA-STV onartu egin zuen Gernikako Estatutua Laugarren Biltzarrean (1979ko ekaina), hau da, Estatutua behin betiko aldarrikatu baino lehentxeago, nahiz eta indarrean zegoen jada Konstituzioaren araudia (Estatutuak eta Foru Hobekuntzak onartua, beraz). Biltzar hartako ebazpen batek zioenez: "Gernikako Estatutua abiapuntu baliagarria da Euskadiren autogobernuari ekiteko...". "Ohartzen da ELA-STV Estatutuaren hutsunez IV. Biltzar honetan, bai Euskal Herriaren nazio-helburuei bai euskal langileen zegokienez". "Horregatik, euskal sindikatua garen aldetik, bat egiten dugu Euskal Herriaren autonomia-prozesuarekin. Euskal Herriak eta, bereziki, langileriak aurrera bultzatuko dute autonomia-prozesua, pixkanaka autogobernu-maila handiagoetara ireki dadin". Duela gutxi, 1997ko urrian, gaitzetsi egin du Estatutua ELAk, Gernikako Adierazpenaren bidez. LABek, berriz, inoiz ez ditu onartu ez Konstituzioaren esparrua ez Autonomia Estatutua.

Legeriaren garapenak are gehiago murriztu du Euskal Herriko negozioazio kolektiborako eremua. Aipatzekoak dira, gai honi dago-kionez, batetik, 8/1980 Legea (martxoaren 10ekoa), hau da, Langileen Estatutua (garrantzi handiko testua Espainiako lan-arauketan) eta hari egin zaizkion aldaketak; bestetik, 11/1985 Lege Organikoa (abuztuaren 2koa), Askatasun Sindikalari buruzkoa. Hainbat alderdi aurrerakoi badituzte bi legeok; hala eta guztiz ere, garbi erakusten dute batak zein besteak Estatuak sindikalismoaren

eta lan-harremanen egituraketan muturra sartzeko darabilen gogo.

Langileen Estatutuak (bigarren titulua) finkatzen du nolako behar duen izan langileen ordezkariak enpresan, baita ordezkariaren edukiak ere. Langileen ordezkariak eta enpresa-batzordea dira ordezkari-ta-bitartekoak, Estatutuak agintzen duenez. Askatasun Sindikaleko Lege Organikoak gerora arautu zuen sindikatu-atalen funtzionamendua. 9/1.987 Legeak (maiatzaren 12koak), berriz, administrazio publikoetan lan egiten dutenen parte-hartze eta ordezkari-ta-organoak finkatu zituen. Gai horiei zegokienez, legeak ezarritako gutxieneko mailak hobetzen ahalegindu zen negoziazio kolektiboa. Dena den, Langileen Estatutuaren hirugarren titulua (nola arautu behar diren sindikatuen ordezkari-ta eta aplikazio orokorreko hitzarmen kolektiboen negoziazioa) du eragin handiena sindikalismoaren eta lan-harremanen egituraketan.

Jakingo duzueenez, sindikatuen ordezkari-ta-mailak ez du zerikusirik Espainian afiliatu-kopuruarekin (beste herrialde batzuetan ez bezala), baizik eta aldi behin enpresetan egiten diren hauteskunde sindikaletan lortzen duten ordezkari-kopuruarekin. Hauteskunde horien emaitzen arabera ematen edo kentzen die legeak baimena sindikatuei aplikazio orokorreko hitzarmen kolektiboen negoziazioan parte hartzeko eta enpleguarekin lotutako erakunde publikoetan jarduteko.

Negoizazio-batzordeetan aritzeko eskubidea izateko, hitzarmenaren eraginpeko enpresetan ordezkari-taren % 10 (gutxienez) lortu behar dute sindikatuek. Horrez gain, 'ordezkari-ta handiko sindikatu' deritzon kategoria ere badago, bai Estatu osorako bai autonomia-erkidego bakoitzerako. Izendapen hori lortuz gero, Estatu zein erkidegoko negoziazioetan parte hartzea badauka sindikatuak, baita dagokion erakundeetan aritzea ere. Estatuari dagokionez, hona zer behar den 'ordezkari-ta handiko' sindikatu-izendapena eskuratzeko: Estatu osoan hautatu diren ordezkarien % 10etik gora edukitzea; autonomia-erkidegoetan, berriz, % 15era igotzen da portzentajea (mila eta bostehun ordezkari-tik gorakoa izan behar du kopuruak, eta ordezkariak ez dute autonomia-erkidego batean baino gehiagotan antolatuta egon behar). Azkenik,

autonomia-erkidego bakoitzeko sindikatu nagusiek ('ordezkaritza handikoek') eskubidea dute Estatu osorako negoziazio kolektiboan parte hartzeko, baita Estatuko erakundeetan aritzeko ere, ordezkartzaren arabera betiere.

Frankismoaren azken urteetan zabaldutako bideak baliatuz ari zen egiten negoziazio kolektiboa trantsizio politikoaren hasieratik, bai enpresetan bai sektoreetan. Hau da, frankismoaren sindikatu bertikalaren egitura probintziala erabiltzen zen negoziatorako. Hori zela eta, oso ugariak ziren sektorekako eta, aldi berean, probintziaka eginiko hitzarmenak. Herrialdekako (probintziako) hitzarmen kolektiboak egiten hasi zirenean, euskal ordezkariak (ELA-STVk, bereziki) aukera izan zuten Euskal Herriaren barruan negoziatzeko. Alabaina, Langileen Estatutuaren 81. artikulua negoziazio zentralizatuaren aldeko oinarri legalak finkatu zituen alor horretan, hitzarmenen aldiberekotasuna arautu baitzuen. Artikuluaren 2. atalak ezartzen du, hain zuzen, arau berezi hori: ..."Ordezkaritza handieneko erakundeek, Estatu osokoek edo autonomia-erkidegoetakoek, ezarri ahal dute negoziazio kolektiboaren egitura, lanbide arteko akordioen edo hitzarmen kolektiboen bidez, baita eremu desberdinetako hitzarmenen arteko negoziazioen aldiberekotasun-auziak konpontzeko arauak eta kontratazio-unitateen arteko osagarritasun-printzipioak ezarri ere. Azkena aipatutako alor horretan finkatu behar dira beheragoko mailetan negoziatu ezin ziren gaiak". Artikuluaren 3. paragrafoak, azkenik, estatutuzko hitzarmen kolektibo izaera –erga omnes aplikaziokoa– ematen die (salbuespen gisara) aurreko paragrafoko lanbide arteko hitzarmenei, baldin eta sinatzaileek dagokien ordezkaritza badute.

Langileen Estatutuaren lege-proiektuaren berri jakin zenean –hitzarmen kolektiboen arauketari zegokionez, bereziki–, gogorra izan zen erreakzioa Euskal Herrian. ELA-STV lanuzte orokorra deitu zuen 1979ko abenduaren 7rako lege-proiektuaren aurka protesta egiteko, baita manifestazio bat ere, Bilbon. Alfonso Etxeberriak, ELAko idazkari nagusiak, honakoa zioen ELA-STV aldizkarian: ..."Negotiazio-jarduera handia du gaur egun Euskal Herriak. Horrexek ematen dizkio, hain justu, bere ezaugarri bereziak euskal lan-mugimenduari, eta langile-erakunde gehienek –ez denek– epe ertainera bertako lan-harremanen esparrua eratzeko

oinarritzat daukate. Beraz, onartezina da erabat UCD-PSOEren interes zentralistek aukera horiek zapuztu nahi izatea, Langileen estatutuaren 81. artikulua bitartez, eta Madrilen esku uztea negoziazio kolektiboari dagozkion erabakimen guztiak" (ELA-STV. 1979).

Aldatu egin zen 1994an 81. artikulua (83. artikulua da gaur egun), EAJren eraginez. Jeltzaleak, berriz, ELA-STVk presionatu zituen horretarako. PSOEek EAJren laguntza parlamentarioa behar zuen sasoi hartan. Artikuluaren testu berriak zioenez, behe-mailako hitzarmenek –aplikazio orokorreko hitzarmenentarako behar diren gehiengoak badauzkaten sindikatuak eta enpresaburu-elkarteek sinatzen dituztenek– badaukate 83. artikulua saihestea, honako gai hauetan izan ezik (frankismo garaiko Lan Ordenantzak arautuak): ..."langileen probaldia, kontratazio-motak (enpresaren eremura egokitzeko alderdiei dagokienez izan ezik), talde profesionalak, diziplina-araudia, laneko segurtasun eta higiene gutxienerako arauak eta mugikortasun geografikoa".

Nahiz eta lege-arauketa hori egon eta jada negoziazio kolektibo-rako Konfederazio arteko Esparru Hitzarmenean (AMI) –1980ko urtarrilean CEOek eta UGTk elkarrekin adostua– sinatzaileek hitzeman zuten "negoziazio-unitateen sakabanaketa gainditzen" saiaturiko zirela eta, horretarako, "nazio-eremuko sektore-batasuna" bultzatu zuten. Sinatzaileek ziotenez, "daukaten izaeragatik sektoreka negoziatu daitezkeen gaiak" eremu horretan negoziatu behar dira. Dena den, apenas erabili zen Langileen Estatutuaren 83. artikulua, ezta sektorekako negoziazioa zentralizatzeari ekin ere. Baliteke horren zergatia honakoa izatea: Estatuko bi sindikatu nagusien (UGT eta CCOO) enfrentamenduak eragotzi egiten zuen akordioak eta hitzarmenak gauzatzea estatu osoan. Halaber, 1982an PSOE agintera heldu izanak lan-harremanen ziklo berria abiarazi zuen Estatuan. Ziklo horren ezaugarri nagusia: gobernuaren politika ekonomikoarekin bat egiten zutela enpresaburuak eta sindikatuak. Negoziazio kolektiboa ahuldu egin zuten 1982tik 1986ra bitartean izenpetutako hitzarmen sozialek eta konfederazio arteko akordioek (Zaragoza A. 1988), eta beharbada horixe komeni zitzaion gobernuari: sakabanatuta egotea negoziazioa. Ekonomiaren egoeragatik eta patronalaren izaera korporatiboagatik izan ziren eragin-

korrak –hein handi batean– aipatu hitzarmenak. PSOEk, berriz, Kontseilu Ekonomiko eta Sozialak bultzatu zituen bere agintepeko autonomia-erkidegoetan, lekuan lekuko gobernuen partaidetzarekin, eta erakundeetan parte hartzea bultzatu zuen.

Ez dirudi, alabaina, 1986az geroztiko aroak (UGT eta PSOE elkarrengandik urrundu egin ziren; ekintza-batasunari ekin zioten Estatuko bi sindikatu nagusiek) ezer asko aldatu zuenik egoera. Izan ere, CCOO ere hasia zen erakusten hitzarmen orokorrak zituela gogoko (bazterketa-garaia gainditua zuen ordurako), eta horren lekuko dira bi sindikatuek 2002ko eta 2003ko negoziazorako izenpetutakoak. Garrantzitsuagoak dira, agian, CEOEk, UGTk eta CCOOek 1997an sinatutako hitzarmenak, negoziazio kolektiboaren egiturari eragiten baitiote. Hitzarmen kolektiboaren negoziazioa zentralizatzeko konpromisoa adostu zuten hiru erakundeok eta, besteak beste, Langileen Estatutuaren 83. eta 84. artikuluen hasierako testura itzultzea eskatu zuten.

Ongizate sozialeko erakundeei dagokienez, horiek Euskadiri transferitzeko borondaterik ez dute azaldu, orain arte, Estatuko agintea izan duten alderdiek, eta Gernikako Estatutuan aurreikusitako transferentzia batzuk emateari ere uko egin izan diote, espainiar sindikatuen laguntzarekin. Azken urteotan, istilu ugari sortu dira Enplegu Institutu Nazionala (INEM) transferitzeko eskaria dela eta, baita desenplegu-prestazioak ordaintzeko eta lanbide hezkuntza ordaintzeko dituen transferentziaren inguruan ere.

4 Autonomia-erkidegoetako governuen sustapen-lana

Lan Harremanetarako Kontseilua sortzea izan da, zalantzarik gabe, Eusko Jaurlaritzaren lorpen nagusia lan-harremanen alorrean. 1981eko urrian erabaki zuen Euskal Legebiltzarrak (9/1981 legea) aipatu erakundea sortzea. Belgikako Lanaren Kontseilu Nazionala hartu zuten erreferentziatzat Kontseilua sortzeko. Helburu nagusia, berriz, hau du: "...sindikatuena eta enpresaburuen elkarten arteko etengabeko elkarriketa ahalbidetzea, lan-harremanen alorrean hitzarmenak adostu ahal izateko". Bestalde, kontsulta-erakundea ere bada, "Euskal Autonomia Erkidegoko lan eta gizarte-politikari dagokienez" (2. art.). Negoziazio kolektiboa bultzatzea du eginkizunetako bat Kontseiluak.

Hona Kontseiluaren partaideak: sindikatuetakoz zazpi ordezkari-
autonomia-erkidegoan duten ordezkariaren arabera- eta enpresaburuen erakundeetako beste zazpi. Proporzio berean daude ordezkariak, beraz, alde biak. Eusko Jaurlaritzako lehendakariak hautatzen du, bost urterako, Kontseiluko presidentea, alde bien proposamenak aintzat hartuz, gaur egun (11/1997 Legea, 1981eko partzialki aldatzen duena. Presidenteak, alabaina, ez du boto-eskubiderik Kontseiluko bileretan. Sistema bera erabiltzen da idazkaria hautatzeko.

UCD eta PSOE Lan Harremanetarako Kontseilua eratzearen aurka azaldu ziren. Espainiako gobernuak helegitea jarri zion Auzitegi Konstituzionalean Euskal Legebiltzarraren legegari. Auzitegi horren epaiak zioen, ordea, ez zuela aurkitzen Konstituzioaren aurkako ezer Legean, oro har, baina ez-konstituzionaltzat jo zituen bigarren artikulua 3. eta 7. paragrafoak, Kontseiluaren eginkizunak zehazten zituztenak alegia. Auzitegi Konstituzionalak zioen Kontseilua organo iraunkorra dela, eta, horrenbestez, ez dagokiola lanbide arteko gaien buruz erabakiak hartzea (3. paragrafoa). Hala eta guztiz ere, Kontseiluak lanean

jarraitu du, erakunde horretan adosten diren hitzarmenak alboko kafetegian sinatu baititzakete aldeek. Auzitegi Konstituzionalak ukatu egiten dio Kontseiluari, halaber, hitzarmen kolektiboak hedatzea proposatzeko ahalmena (7. paragrafoa).

Lehenago nioenez, Lan Harremanetarako Kontseiluaren sorrerak bizkortu egin zuen EAeko enpresaburuen konfederazioaren (CONFEBASK) erakuntza. Patronalari Kontseiluan dagozkion zazpi aulkia nola banatu, ordea? Honela konpondu zuten auzia, behin-behingo: lurralde historiko bakoitzeko enpresaburuen erakunde bakoitzak bina ordezkari izango zituen; zazpigarren aulkia, berriz, CONFEBASkeko presidentearentzat izango zen. Bizkaiko patronalak kexu zen, baina sistema hori onartu zen azkenik. Sindikatuei dagokienez, hiru ordezkari izan ditu beti ELAk Kontseiluan. 1994ko hauteskunde sindikaletan LABek 'ordezkaritza handiko sindikatu' izendapena lortu zuen; hori zela eta, ordezkari bat zegokion Kontseiluan. UG Tk, berriz, ordezkari bat galdu zuen. Beraz, gehiengo sindikala ELA eta LABen esku dago Kontseiluan.

CCOO, berriz, ELAekin elkarlanean aritu zen Kontseiluko gai nagusietan, estatu espainiarrean UGTekin harremanak gaiztotuta zebiltzan garaian behintzat. Egoera aldatu egin da bi sindikatu espainiarrak elkarri hurbildu zaizkionetik. Aldaketa horrek enfrentamendu-giroa sortu du Kontseiluan sindikatu abertzaleen eta espainiarren artean, baita erakunde horren martxa motelarazi ere. Areagotu egin da krisia azken urteotan, eta ez dute konpondu 11/1997 legeak (Euskal Legebiltzarrekoak) ezarritako aldaketek. Kontseiluko partaideek hitzarmenak adosteko bideak errazten ditu aipatu legeak. Krisiaren adierazgarri da Kontseiluko presidentea hautatzeko orain gutxi izan den auzia: Lehendakariak izendatu behar du, azkenik, horretarako aurreikusitako ohiz kanpoko prozedura erabiliz, aldeak ez baitziren ados jartzen. (1)

Ez da hori izan, ordea, Kontseiluaren martxa moteldu izanaren eragile bakarra, ez behintzat eragile nahikoa. Eusko Jaurlaritza kasu gutxiago egiten zen lan-harremanei sozialistekin lehenbiziko gobernu osatuz geroztik. Gobernu haren programa-itunean ageri zenez, alde biak ez zetozen bat lan-harremanei zegokienez; beraz, gaia alde batera uztea erabaki zuten. Azkenaldi honetan, berriz, enpresaburuen elkarteak banaketa sindikalaz baliatzen ari dira, nire

ustez, lan-malgutasuna bultzatzeko eta lan-harremanen banakatzea lortzeko, Euskal Herrian dabilkigun giro politikoaz aprobetxatuz.

Nafarroari dagokionez, 1987ko apirilean eratu zen lehenbizikoz lan-harremanak aipatu zituen erakundea, PSN (PSOE) Foru Erkidegoko gobernuan zela. Lan Harremanetarako Batzordea sortu zuen bere baitan Nafarroako Kontseilu Ekonomiko eta Sozialak ("Foru erkidegoko Administrazioaren aholku-organoa gai ekonomiko-laboraletan, eta Nafarroako eragile sozialak elkarrekin jarduteko eta komunikatzeko erakundea". Batzorde horretako partaide ziren (Kontseiluan bezalaxe) Foru Administrazioako kideak, enpresaburuen elkarteetakoak eta sindikatuetoakoak, ELA-STV izan ezik (L.O.L.S. legearen aplikazioagatik). PSOEren ikuspegi instituzionala zen nagusi erakundean, Foru Gobernuak baitzuen gehiengo bai Batzordean bai Kontseiluan. Ikuspegi haren arabera, autonomia-erkidegoetako gobernuak Estatuko hitzarmen eta itun sozialak aplikatu behar dituzte dagokien eremuan, baita Espainiako gobernuaren politika ekonomikoa ere, eragile sozialak elkartuz.

Handik zortzi urtera, Juan Cruz Alliren gobernuak (EA ere partaide zuen) indargabetu egin zuen Kontseilua eta, izen berarekin, beste bat sortu zuen, ezberdina osaerari, eginkizunei eta ikuspegiari zegokienez. Soilik kontsultarako erakundea zen (eta da oraindik ere, indarrean baitago) Nafarroako Kontseilu Ekonomiko eta Sozial berria, eta Europan planifikazio ekonomikoaren garaian sortutako antzeko erakundeen bidetik jotzen du. Hogeita zortzi kidek osatzen dute: Foru Administrazioako ordezkariak, sindikatuetoak (abertzaleak ere tartean direla, oraingoan), enpresaburuen elkarteetakoak eta hainbat sektore ekonomiko eta sozialetakoak. EAEko Kontseilu Ekonomiko eta Sozialaren antzekoa da, administrazioako ordezkari gehiago baditu ere. (2)

5 Lanbide arteko hitzarmenak

ELAk ez du inoiz asmorik izan estatu espainiarreko hitzarmen eta itunetan parte hartzeko. Batetik, sindikalgintza beste ikuspegi batetik ikusten duelako; bestetik, eta batez ere, Euskal Herriko lan-harremanen autonomiaren aurkakotzat jotzen dituelako itun eta hitzarmen horiek. Lan Harremanetarako Kontseiluaren sorrerak ere bertako negoziazio kolektiboa hobetzeko lanbide arteko itunak lorzea zuen helburu.

Lan Harremanetarako Kontseiluaren legeak gomendatzen zuen "negoziazio kolektiboa bultzatzea eta autonomia-erkidegoko, herrialdekako edo sektorekako hitzarmenen egitura egokia sustatzea" eta "laneko gatazketan bitartekaritza eta arbitrajea bultzatzea, aldeek hala eskatzen dutenean" (2., 4. eta 5. art.). Nire iritziz, bete egin du Kontseiluak negoziazio kolektiboa sustatzeko lana, 80ko hamarkadan batez ere, baina ez du lortu aldatzea frankismoarena azken garaiko hitzarmen kolektiboen egitura aldatzea. Beraz, hitzarmen kolektibo gehiegi ditugu, eta oso sakabanatuak; egoera hori ez dator bat EAEko gaur egungo egitura ekonomikoarekin. Alabaina, oso eraginkorra izan da Kontseilua enpresaburuei asko interesatzen zaie gai batean: gatazken ebazpenean. Alor horretan, aitzindariak izan dira Kontseiluaren ekimenak Espainia osoan, eta beste autonomia-erkidego batzuetan zein Estatuan imitatu izan dituzte.

Izan ere, Lan Harremanetarako Kontseiluan lortu zen lehenbiziko Lanbide Arteko Hitzarmena Gatazka Kolektiboak Ebazteko Prozedurei eta Negoziazio Kolektiboari buruzkoa izan zen. 1984an negoziatu zen aipatu hitzarmena, eta indarrean egon zen 1985ean, 1986an eta 1987an. Sinatu zuten hitzarmena enpresaburuen elkarteek eta ELA-STV eta CCOO sindikatuek (zazpi ordezkari sindikaletik bost zeuzkaten bien artean). Aitzitik, UGTk ez zuen sinatu, eta, gainera, gobernu sozialistari eskatu zion hitzarmenaren aurka egiteko Auzitegi Konstituzionalean. Sinatzaileek hitzeman zutenez,

aplikatu egingo zituzten hitzarmenaren edukiak izenpetzen zituzten konbenioetan.

Hiru urtez Hitzarmenik gabe egon ondoren, 1990eko ekainean izenpetu zen Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide Arteko Hitzarmen berria. Denbora-mugarik ez zuen Hitzarmen berriak, eta UG Tk ere izenpetu zuen oraingoan. Azkenik, 2000ko otsailean sinatu zuten aurreko guztiek eta LABek gaur egun indarrean dagoen PRECOa (denbora-epe jakinik gabekoa hau ere, lau urteren buruan inork amaitutzat eman ezean behintzat).

PRECOek (horrela deitzen zaie hitzarmen horiei) honako konpromisoa finkatzen dute: adiskidetzea, bitartekaritza eta arbitrajea erabiltzea gatazka kolektiboak ebazteko, horretarako prozedurak arautuz eta Adostaile eta Bitartekari Elkargoa sortuz, baita Arbitro Elkargoa ere. Lehenbizi sinatu zen PRECOak bazituen negoziazio kolektiboari buruzko konpromiso garrantzitsuak ere; besteak beste, negoziazioaren jarraipena eta aplikazio orokorreko hitzarmenak bakarrik bultzatzea. Hurrengo testuetan ez ziren jada ageri puntu horiek. EAEko lan-harremanen alorrean hitzarmen horiek duten garrantzia ikusirik, ondorioetan sakonago jorratuko dut negoziazio kolektiboarekin duten lotura.

Lan Harremanetarako Kontseiluan (LHK) ez zen negoziatu EAEko Etengabeko Prestakuntzari buruzko Lanbide Arteko Hitzarmena. 1995eko irailean onartu zen aipatu hitzarmena, eta honako hauek sinatu zuten, hasieran: Confebask-ek eta ELA, CCOO eta LAB sindikatuak. Azken orduan UG Tk ere bat egin zuen Hitzarmenarekin eta izenpetu egin zuen. Hitzarmen horrek eta HOBETUZ Fundazioak (EAEn sortu zen, Eusko Jaurlaritza partaide zuela) honakoa proposatzen zuten: EAEn transferitzea etengabeko prestakuntzarako INEMek erabiltzen dituen fondoak. Sindikatuak ez zetozen bat gai honi buruz. Azkenik, LHKren baitan sortutako Enpleguaren Mahaiak lortu zuen (1999ko urtarrila) "aparteko orduak kentzeko" (ezinbestekoak izan ezik), "langileak ordezkatzeko eta berriak kontratatzeko" eta "aldi baterako lan-enpresei eta zerbitzu-enpresei buruzko" hiru lanbide arteko hitzarmen izenpetzea Confebaskek eta lau sindikatu nagusiek. Hitzarmen horiek (konbenioei erantsi beharrekoak) hauxe zuten helburu: sektore

askotako hitzarmenetan jada lortuta zegoena orokor bihurtzea. Langileak ordezkatzeko eta berriak kontratatzeko hitzarmenak diru-laguntzak eskatzen zizkion Eusko Jaurlaritzari. Enplegu Mahaiaren bilerak ez ziren, dena den, bare-bareak izan beti. Sindikatuek proposatu zuten lanorduak gutxitzea langabezia-tasa jaisteko, eta 35 orduko astea martxan jartzea denbora-epe arrazoizko batean, baina enpresaburuen ordezkariak ezezko biribilarekin erantzun zuten.

Nafarroan, berriz, konfederazio arteko hitzarmen bakarra izenpetu da orain artean, bi itun formaletan gauzatzen bada ere: Nafarroako Lan Gatazkak Ebazteko Auzitegia eratzekoa. Horrez gain, UGTk eta CCOOek bi hitzarmen soziala ere izenpetu dituzte: Nafarroako Industriaren eta Enpleguaren Garapenerako Hitzarmena (1993) eta Nafarroako Enplegu Plana (1998) 1999-2001 eperako. Hitzarmen horiek guztiek badute ezaugarri bat: bazterre-ra uzten dute ELA-STV, nahiz eta Foru Erkidegoko ordezkari sindikalen % 20tik gora dituen sindikatu honek. (3)

Nafarroako Enpresaburuen Konfederazioak (CEN) eta UGT-CCOO sindikatuek izenpetu zuten Nafarroako Laneko Gatazken Auzitegia eratzeko erabakia, 1996ko urtarrilean. Bosna ordezkari dituzte erakunde horretan enpresaburuek (CENek) eta sindikatuek (hiru UGTk, bi CCOOek). Adiskidetze- eta bitartekaritza-lanak egiten ditu auzitegiak. Arbitraje-lanetarako, berriz, Laneko Arbitroen Elkargoa sortu zen, "Hitzarmena izenpetu zuten alde guztiek aho batez izendatuak". Arbitraje-prozedurak finkatzen ditu hitzarmenak, eta honako hauei zaie aplikagarri: interpretazioko eta aplikazioko gatazka kolektiboak eta zenbait banakako gatazkari.

Kataluniako Adiskidetze, Bitartekaritza eta Arbitrajeko Laneko Auzitegiaren antzekoa da Nafarroakoa. UGTk eta CCOOek laneko gatazkak bake bidez ebaztea (oro har) erabakia zutenean sortu zen erakundea. Beste zenbait autonomia-erkidegotan ere (Katalunia, Valentzia, Galizia, Errioxa...) hartu zuten parte bi sindikatuek antzeko erakundeak eratzen. Nafarroako auzitegiari dagokionez, estatu espainiarreko ASEC erakundea baino hilabete batzuk lehenagoa da.

6. Negoziazio kolektiboaren egitura eta edukiak

Ezinezkoa zaigu lan honetan aztertzea EAEko konbenio kolektiboaren egitura eta, batez ere, edukiak. Horrenbestez, horiei buruzko datu esanguratsu batzuk bakarrik aipatuko ditut. Lan Harremanetarako Kontseiluak 1997an argitaratu zuen negozioazio-egiturari buruzko lehenbiziko azterketa, 1995ari zegokiona. Gerora, 1997ari eta 1999ari zegozkionak plazaratu dira, eta oraintsu argitaratu da 2001. urteari dagokiona. Urtero argitaratzen du Kontseiluak, bestalde, negozioazioen edukiei buruzko txostena. Hemen aipatuko ditudan datuak azkeneko txostenetatik ateratakoak dira -2001. urteari dagozkionak egiturari buruzkoak, 2000.ari eta 2001.ari (aurrerapena) dagozkionak egiturari buruzkoak (Lan Harremanetarako Kontseilua. 2000, 2001 eta 2002).

EAEko 653.955 langile soldatapekoetatik % 96,75 (hots, 627.984 langile) zeuden hitzarmen kolektibo identifikaturen baten babespean 2001. urtearen amaieran. Multzo horretan sartzen dira sektore publikoko langileak ere (110.130) (4). Haietatik % 81,98 zeuden Euskal Autonomia Erkidegoan erregistratutako hitzarmen kolektiboaren babespean; estatu espainiarreko hitzarmenak zeuzkaten %16,68k (5).

Sektore pribatuan, langileen % 80,3 (415.904) EAEko hitzarmen kolektiboren baten estaldurapean ari zen (sektoreetako hitzarmenak edo EAEn erregistratutako enpresa-hitzarmenak); gainerako % 18,1, berriz (93.548 soldatapeko langile) estatu espainiarreko hitzarmenen estaldurarekin (sektorekoak zein enpresakoak). ABLEek, azkenik, 8.402 langile (%1,6) jarri zituzten enpresen zerbitzura. Kontuan hartuz gero bakarrik EAEko hitzarmenekin ziharduten langileak, sektoreko hitzarmenekin ari ziren 352.602 langile (% 84,8) eta enpresetako hitzarmenekin 63.302 (% 15,2). Estatu espainiarreko hitzarmenekin, berriz, 67.069 langile zeuden EAEn 2.001ean.

Multzo horretako hitzarmen aipagarrienak banka eta kimika sektoreetakoak izan ziren.

Enpresako hitzarmena zeukaten langileetatik 26.479k estatu-mailakoa zuten; gainerakoek (67.079 langilek) EAEn erregistratutako 600 enpresa-hitzarmenetakoren bat, gehienak sektore tradizionalak (siderometalurgia, eraldatze-industria eta kimika). Azken urteotan gora egin dute enpresa-hitzarmenen kopuruak (470 1995ean).

EAEko sektore-hitzarmenei dagokienez, langile gehienek herrialdekoak dauzkate (329.139); aitzitik, gutxi dira hitzarmen lokalak dituztenak (1.646 langile), baita EAEko herrialde arteko hitzarmenak dituztenak ere (21.817 soldatapeko langile). Ikastoletako eta irakaskuntza pribatuko hitzarmenak dira herrialde artekoak. Herrialdekako hitzarmenei dagokienez, sakabanaketa da ezaugarri aipagarriena: 205 daude EAEn. Horietako batzuk langile askoren lan-baldintzak arautzen dituzte (metalgintzakoena, adibidez); beste askok, aldiz, oso langile gutxirenak.

2001ean EAEko administrazio publikoetan ari ziren 110.130 langileetatik 11.233 (% 10,2) Estatuko administraziokoak ziren. Gainerakoak (98.897, hau da, guztizkoaren % 89,8) EAEko administraziokoak: 67.901 Eusko Jaurlaritzakoak, 9.241 foru-administrazioetakoak eta 21.755 administrazio lokalekoak. Estatuko administraziokoek estatu osoko Mahaietan negoziatzen dituzte lan-baldintzak; EAEko administraziokoek, berriz, Mahai Orokor bat dute (sektorekako mahaiekin) Eusko Jaurlaritzako langileentzat eta beste bat Mahai Orokor bat diputazioetakoentzat eta administrazio lokalekoentzat.

ELA-STVren '2001eko negoziazio kolektiboaren txostenak' (ELA, 2002) dioenez, Nafarroan 40 sektore-hitzarmen daude, 94.980 soldatapeko langileri eragiten dietenak. Kopuru horretan sartzen dira foru-administrazio publikoko 16.671 langileen sei hitzarmen arautzaileak. Hogeita hamaika hitzarmen (83.821 langileri eragiten dietenak) 2.001ean negoziatu ziren, edo indarrean zeuden urte hori amaitzerako. Beste bederatzi hitzarmen (11.159 langile), ordea, sinatzeko zeuden data horretarako. Nafarroako hitzarmen nagusiak, langile-kopuruari dagokionez, siderometalurgiakoa (21.634 soldatapeko langile) eta eraikuntzakoa dira (14.000); zerbitzuen

sektoreko hamahiru hitzarmenek, berriz, 19.461 langileri eragiten diete. Horrez gain, 68 enpresa-hitzarmen zeuden Nafarroan 1997an, horietatik lau estatu-mailakoak (ELAren txostena).

EAEko hitzarmen kolektiboen edukiei dagokienez, ez dago azterketarik inguruko herri eta eskualdeetakoekin parekatzeko. Dena den, datu orokor hau behintzat badakigu: EAEko batez besteko soldatak estatu espainiarrekoak baino handiagoak dira, baina Europako Batasunakoak baino txikiagoak, Portugalgoak eta Greziakoak izan ezik. Badakigu, halaber, soldata-igoerak %16,3koak izan zirela EAEn 1994-97 epean (Alemanian, %23,4koak; Frantzia, %24,7koak; AEBetan, % 29,9koak). Kontuan izatekoa da hiru herrialde horietan inflazio-tasa txikiak dituztela. Badakigu, era berean, estatu espainiarrean soldaten arteko aldea Europako Batasunako hirugarren handiena dela –Italiak eta Luxemburgek bakarrik daukate handiagoa– (ELA. 1.998). Urteko lanordu-kopurua, bestalde, zertxobait txikiagoa da EAEn Estatuan baino; langabezia-tasa eta enpleguaren ezegonkortasuna, ordea, estatu espainiarrekoan parekoak dira.

LHKk 2001eko hitzarmen kolektiboetara buruz eginiko ikerketak (Aurrerapena) erakusten duenez, bere horretan segitzen du hainbat urtetarako hitzarmenak sinatzeko ohiturak (hitzarmenen % 89k urtebetetik gorako iraupena du; % 59k, berriz, hiru urtekoa edo hortik gorakoa, urtero berrikusten direlarik bai soldatak bai lanorduen kopurua). Gipuzkoan egiten da iraupen luzeko hitzarmen gutxien; Nafarroan, aldiz, hitzarmen kolektiboen % 63,37k hiru urteko edo gehiago iraupena zuten 1997an.

Batez besteko soldata-igoera % 4,24 ingurukoa izan zen EAEn 2001eko hitzarmenetan (% 3,92koa Nafarroan), hau da, estatu espainiarrekoaren batezbestekoa (%3,48) eta inflazio-tasa baino handiagoa. Handiagoa izan zen igoera sektore-hitzarmenetan (%4,34koa) enpresa-hitzarmenetan baino (% 3,81ekoa), eraikuntzan (% 5,47koa) gainerako sektoreetan baino, Gipuzkoan eta Bizkaian, Araban eta Nafarroan baino. EAEko sektore publikoko soldaten batez besteko igoera % 4,21ekoa izan zen (% 4,10ekoa Nafarroan). Sektore garrantzitsuenetako hitzarmenetan, dezente soldata handiagoak ordaintzen dira Gipuzkoan (lan-kategoria guztietako soldata-taulak kontuan hartuta) gainerako probintzietan baino. 2000. urtean

(2001eko Aurrerapenak ez dakar daturik honetaz), hitzarmen gehienek (% 68,31k) zeuzkaten eta arautzen zituzten konbenioki soldata-erregimena ez aplikatzearen klausulak ("etete-klausulak" deritzenak), eta gehienek sektoreko hitzarmenaren Batzorde Paritarioaren esku uzten zuten aplikazioa. Antzinasun-gehigarriak hitzarmen gutxitan (%20) aldatu ziren 1997an; hurrengo lau urteetan, ordea, aldaketa handiak izan dituzte, metagarriak gainera. Aspalditik zebiltzan enpresaburuen elkarteak antzinasuna aldatu nahian, eta ari dira pixkanaka lortzen (antzinasun-gehigarriak kenduz, izoztuz edo haien ordeztelako konpentsazioak emanez: soldata-igoerak hiru edo lau urtez, sariak enpresan hainbat urte egiteagatik...).

Alabaina, ez dago hain garbi arrakastarik izan duenik patronalaren beste gomendio batek: urteko lanaldiaren gutxitzea galarazteak, alegia. ELA-STVren helburuetako bat da urte batzuen buruan 35 orduko lan-astea hedatzea (1.592 ordu urtean). Estrategia hori dela eta, ELAk ez ditu sinatu zenbait sektoretako hitzarmen garrantzitsu (metalgintzakoa, besteak beste). EAEko sektore publikoan aplikatzen da jada 35 orduko lan-astea, baita Nafarroakoan ere. EAEko enpresa publikoek eta erakundeek lan-aste luzeagoa daukate, baina hitzemanan dute 2003an helduko direla 35 orduko atera. Sektore pribatuan ere etengabekoa da lanaldiaren murrizketa, azken urteotan joera moteldu egin bada ere. 2001eko hitzarmen kolektiboan erdiak baino gehiagok onartu zuten urteko lanordu-kopurua jaistea. EAERI dagokionez, 9 ordu eta 54 minutukoa izan zen batez besteko jaitziera hitzarmenetan. Urteko batez besteko lanordu-kopurua 1.714koa da EAEko sektore pribatuan (1.759 Estatuan); sektoreetako hitzarmenetan, 1.719koa (1.764koa Estatuan) eta 1.694koa enpresa-hitzarmenetan (1.710koa Estatuan). Sektore publikoa ere kontuan hartuta, urteko batez besteko lanordu-kopurua 1.708koa da Euskal Autonomia Erkidegoan (1.741koa Estatuan). Nafarroan (hor ere sektore publikoa barne dela), 1.729koa da batez besteko lanaldia urtean. Negoziazio kolektiboan, beraz, garrantzi handia du lanaldiaren banaketak. Aparteko orduei dagokienez, berriz, badirudi lortzen ari dela, pixkanaka, ohikoak kentzea eta, egiten badira, atsedeen-denboratan ordaintzea, batez ere hitzarmen nagusietan,

1999ko enpleguari buruzko Lanbide Arteko Hitzarmenak direla medio.

Beste gai batzuen arauketan ere izan dute eragina legediak eta Konfederazio Arteko Hitzarmenek: hobera segitzen du laneko arriskuen prebentzioak, enpresek hitzemandako betekizun eta konpromiso guztiak betetzen ez badituzte ere. Dena den, kezkarria izaten jarraitzen du laneko istripuen kopuruak. Aipatutako enpleguari buruzko 1999ko Lanbide Arteko Hitzarmenei dagokienez, langile edadetuen ordezkate-politikak eta plantillen berritzeak aplikazio eskasa izan du. ABLEen bidezko kontratazioei dagokienez, ordea, hitzarmen askotan eragozpenak edo murrizketak jarri zaizkio kontratazio horiei; era berean, ABLEetako eta plantillako langileen soldatak parekatu egin dira, eta ABLEei buruzko informazioa ematen zaie langileen ordezkari. Hitzarmenetan ageri dira, halaber, Etengabeko Trebakuntzari buruzko 1995eko Lanbide Arteko Hitzarmena eta Laneko Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide Arteko Hitzarmena (PRECO). EAEko hitzarmenei bertako itunak aplikatzen zaizkie eta bertako fundazioek ebatzen dituzte; estatu-mailakoei, berriz, Estatukoak (FORCEM eta ASEC). HOBETUZEn funtzionamenduari dagokienez, INEMek murriztu egin dio finantziazioa azken urteotan, eta nabaritzen da horren eragina. Esan dezagun INEM erakundea ez diotela transferitu oraindik Eusko Jaurlaritzari. EAE osoan aplikatzen da, bestalde, PRECOa, azken testua izenpetu zenetik (2000. urtean).

Aldi baterako kontratazioei dagokienez, itun orokorren landa hitzarmen ugaritan ageri da haiek mugatzeko edo horri buruzko legezko araudia osatzeko premia, aldi baterako kontratuen etengabeko joan-etorria saihestearren. Sektoreetako hitzarmenak arduratu dira, batik bat, aldi baterako kontratazioaz: era horretako kontratuen iraupena arautu egin dute, baita diru-sariak ordaindu beharra ere kontratuak amaitzen zaizkienei. Obra- edo zerbitzu-kontratuei dagokienez, negoziazio kolektiboak arautu egiten du haien erabilera (kontratu-mota horien portzentajea, alegia), lana amaitutakoan ordaindu beharreko diru-saria eta kontratu horiek dituztenek egin beharreko lanak. Lanaldi partzialeko kontratuak ere arautu dituzte hitzarmenek: gehieneko edo gutxieneko lanaldia finkatu dute, ordu gehigarriak finkatu, edo era horretako kontratuen erabilera muga-

tu. Azkenik, pentsio-planei buruzko klausulak ere badituzte hitzarmen kolektiboek (BGAEak erabiltzen dira pentsio-planak egiteko), eta beste zenbait gairi buruz ere arduratzen dira: emakumeen diskriminazioa lantokietan, laneko eta familiako bizitzak elkarrekin uztartzea, euskararen sustapena...

7. Lan-harremanen dinamika

EAEko negozioazio kolektiboaren erretratu estatistikoa eta estati-
koa erakusten digute egiturari eta edukiari buruzko datuek. Baina
jo dezagun haratago eta azter ditzagun, labur bada ere, negoziake-
tetan aritzen diren aldeen estrategiak (bistakoak eta ezkutukoak),
testuinguru politiko-ekonomikoan duten jarrera eta, azkenik, nego-
ziazio-prozesuek eta hitzarmenek eragiten dituzten gatazkak.

Lan Harremanetarako Kontseiluaren 2000ko negozioazio kolekti-
boari buruzko txostenak honakoa dio, hasiera aldera: "Konplexua
izan da 2000. urteko negozioazio kolektiboa, hainbat faktore estrate-
gikorengatik batik bat (desadostasunak gaiiei eta negozioazio-ere-
muei buruz, egoera sozio-ekonomikoaren balorazio ezberdinak...),
eta dezenteko gatazkak eragin ditu, aurreko urteekin alderatuta"
(LHK, Bilbo. 2001. 61. orrialdea). Bestalde, honakoa dio
Aurrerapenak 2001eko negozioazio kolektiboaz: "...2001eko datu
aipagarrienak hauek ditugu: ikuspegi desberdinak eragile sozialen
negoiziazio kolektiboaren bidez lortu beharreko helburuei dagokie-
nez, baita testuinguru sozio-ekonomikoaz eta laboralaz ere...;
horrek guztiak dezenteko lan-gatazkak sortu ditu (metalgintza-sek-
torean, adibidez), luzatu egin ditu negozioazio-prozesuak, estatutue-
tatik kanpo adostu dira zenbait hitzarmen, edo beste batzuk sinatu
gabe geratu dira" (LHK, Bilbo. 2002. 13. orr.).

Hitzarmen kolektiboen batez besteko iraupena luzatu egin zen
2001ean (204 egun); hala eta guztiz ere, ez da aldaketa nabarmenik
sumatzen aurreko urteekiko. 1998ko negozioazio kolektiboan, adibi-
dez, antzekoak ziren hitzarmenen iraupenak. Gai honi dagokionez,
Bizkaian ageri dira gorabehera handienak azken urteotan.
Interesgarria da, bestalde, negozioazio-prozesuak eta hitzarmenen
aplikazioak eragindako gatazkak aztertzea, lan-harremanen giroa
adierazten baitute.

LHKren 2000ri buruzko txostenak zioenez, gora egin zuen urte hartan lan-gatazken kopuruak: aurreko urtearekin alderatuta, % 5,6 hazi ziren grebak (ez, ordea, grebak eragindako langileen kopurua, ezta lanik egin gabeko egunena ere, 1999an greba orokorra egin baitzen lanaldia murriztearen eta soldata sozialaren alde); hazi egin zen, halaber, negoziazio kolektiboak eragindako greba-kopurua (168 grebetatik, 65; lanik egin gabeko egunetatik, %74). Gatazka kolektibo ofizialak % 10,8 igo ziren; haiek eragindako langileen kopurua, berriz, % 71,8. Horrenbestez, izugarri gehitu zen PRECOren erabilera (%96,5) aurreko urtearekin alderatuta.

Are gehiago hazi zen gatazka-kopurua 2001ean: azken bost urte-tako ugarienak izan ziren eta 205.600 bat langilek hartu zuten parte, LHKk argitaratutako Aurrerapenaren datuek diotenez. Laneko grebak 192 izan ziren (zazpina egunekoak, batez beste), aurreko urtean baino % 13,6 gehiago; grebetan parte hartu zuten langile-kopurua, berriz, %115,9 hazi zen, eta % 59,3 lanik egin gabeko egunak. Bestalde, 20.000 bat langilek hartu zuten parte enprestatiko 170 grebetan (sektore publikoan nahiz pribatuan); sektore-grebetan (22), 75.000 inguruk. Negoziazio kolektiboa izan zen greba-eragile nagusia: greben erdia baino gehiago (%53) hitzarmen kolektiboen negoziazioagatik egin ziren (grebalarien % 82 eta grebagatik galdutako lanegunen % 84,75). Aipatzekoak dira siderometalurgia-sektoreko grebak hiru herrialdeetan. Aipatzeko moduko beste datu bat, azkenik: greben % 86,5 gatazka formalizatu gabe egin ziren: ez lan-agintaritzan ez PRECOK sortutako erakundeetan ez ziren formalizatu greba-deialdiak.

Lan Harremanetarako Kontseiluaren txostenetan lan-agintaritzan edo PRECOren bidez formalizatutako gatazka kolektiboak bakarrik ageri dira. Formalizatutako gatazken kopuruak ere gora egin zuen, bai kopuruari (363 gatazka, % 31,1 gehiago) bai eragindako langile-kopuruari dagokienez (110.921 langile, %31,2 gehiago). Hori dela eta, berriro ere gora egin zuen PRECO adostutako gatazka ebazteko prozeduren erabilerak (%45,5 gehiago). Enpresetan izan ziren gehienbat greba formalizatuak (348; eragindako langileak). Arrazoi nagusia, berriz, berrantolatze-erabakiak, batez ere lanaldiari dagozkionak (lan-egutegia, ordutegi-aldaketak...). Azkenik, PRECOren bidez ofizial bihurtutako gatazken

%79,8 zerbitzu-enpresetan egin ziren (aurreko urtean, % 20 besterik ez).

Datu horiek adierazten duten gatazka-ugaritzearekin batera etorri zen patronalaren ofentsiba, lan-harremanak malgutzeko eta banakatzeko helburuz. Badago oinarririk beste hau esateko ere: patronala aprobe txatu egin da Euskadiko aniztasun sindikalaz bere helburuak lortzeko.

Berriro ere Lan Harremanetarako Kontseiluak argitaratutako txostenez baliatuko naiz azken bi urteotan negoziazio kolektiboan erabili diren irizpideak erakusteko. Patronalaren erakundeek, hitzarmenak luzeagoak izatea aldarrikatzeaz gain, beste hau ere exijitzen zuten 2000ko negoziazioan: langileen kontratazioan zurruntasunik ez egotea, hau da, soldaten igoera enpresaren edo sektorearen bilakaerarekin bat etortzea, hainbat alderdi kontuan hartuta (etekinak, produktibitatea...). Horrenbestez, patronalak eskatzen zuten kanpoko erreferentzia-formulak (KPI, adibidez) alde batera uztea. Bestalde, patronalaren erakundeek zioten soldata-egiturak langileen egiazko ekarpenaren parekoa izan behar duela (lanaren kalitatea eta kantitatea kontuan hartzea, alegia): "...enpresa-unitate jakin batzuetan lanaldiaren antolaketa eta eraketa negoziatu egin behar da, enpresen beharretara egokitzuz eta malgutzuz, produkzio-instalazioen erabilera egokiena delarik helburu". Confebasken iritziz, negoziazio kolektiboa enpresen egokitze-tresna bat zen, hots, negoziarioari esker behar duten malgutasuna eskura dezakete enpresek inguruko aldatetara egokitzeko. Soldata eta lanaldiaz gain, patronalak beste alderdi batzuetara ere hedatu nahi zuten egokitze hori: lanaren antolakuntza, kalitatea... (LHK, 2001. 62-63 orr.). Iritzi horretaz baliatu zen gerora zenbait egunkari EAEko negoziazio kolektiboa "pobrea" omen dela salatzeko. Alabaina, zaila dirudi irizpide horietako zenbait eduki jakinetan aplikatzea, enpresatik haratagoko hitzarmenetan behintzat.

2001erako negoziatziora ere eskari bereberekin azaldu ziren enpresariak. Confebaskek zioenez, "...negociazio kolektiboa tresna ezin hobeia izan daiteke enpresa kudeatzeko, baldin eta lana antolatzeko eta malgutzeko neurriak hartzen badira, enpresen produktibitatearen eta lehiakortasunaren mesederako betiere" (LHK, Aurrerapena. 2.002. 23. orr.).

Hitzarmen kolektiboak negoziatzeko sindikatuen plataformak bat etorri ohi dira, oro har, gai askotan, hasieran bederen (lanaldia, ohiko ordu estrak kentzea, enpleguaren egonkortasuna...), baina ez dira bat etortzen beste gai batzuei dagokienez (soldaten igoera, hitzarmenaren iraupena, antzinasunari eustea, lanaren antolakuntza eta lanaldiaren malgutzean parte hartzea, batzorde paritarioen eskuduntzak handitzea...). Negoziazioaren hasieran, negoziazioan zehar edo hitzarmena izenpetzerakoan agertzen dira desberdintasunak (sindikatuaren estrategia zein den). Sindikatu bakoitzak nahiago duen lan-harremanetarako esparruak (edo protagonismo-nahi hutsak ere) badu zerikusia diferentzia horiekin.

LHKk eskaintzen du daturik sindikatuek sinatzen dituzten hitzarmen kolektiboek buruz, baina ez dio behar hainbateko garrantzirik ematen azken urteotan hedatzen ari den beste fenomeno bati: estatutuez kanpoko hitzarmenak sinatzeari. Bi gaiok aztertuko ditut jarraian, sindikatuen estrategiak hobeto ulertze aldera. Aztertuko dut, halaber, patronalak sindikatuen banaketatik probetxua ateratzeko egiten duen ahalegina. Tamalez, ez daukat eskura kasuan kasuko azterketarik edo protagonistei egindako elkarrizketarik ondorio sendoagoak atera ahal izateko.

Oro har, negoziazio-mahaietan esertzen diren sindikatuek hala-ko ordezkari-tza-maila bat eduki beharra daukate. Azken urteotan, ordea, sindikaturen batzuk baliatu egin dira 'ordezkari-tza handiko' erakunde izate horretaz (negoziazio-mahaietan egoteko legezko eskubidea ematen diena), nahiz eta negoziazio-unitatean %10eko ordezkari-tzarik ez eduki. Negoziazioan badu zerikusia ordezkari-tza-mailak; ez horrenbeste, ordea, hitzarmenak sinatzearekin. Azter dezagun sindikatu bakoitzak izenpetzen duen hitzarmen-kopurua eta zenbat langileri eragiten dieten hitzarmen horiek: alde handiak daude ELA-STVren eta UGT-CCOOn artean.

2001en amaieran, ELAk 320 hitzarmen kolektibo zituen sinatuak EAEn (guztizkoaren %72,89). Hitzarmen horiek eragina dute negoziazio-unitate horietako langile ia guztiengan (%97,39; 350.070 langile). UGTk, berriz, 231 hitzarmenetako negoziazio-mahaitan hartu zuen parte (%52,62), eta CCOOk 223tan (%50,79). Alabaina, ELAk 272 hitzarmen bakarrik izenpetu zituen (erregistratutakoen %61,69) eta 153.228 langileri eragiten zieten (datuotan ageri direnen

%42,63). UGTk, bien bitartean, 223 hitzarmen kolektibo izenpetu zituen (erregistratutakoen %50,79), baina langileen %87,23ri eragiten zietenak (313.581 laguni). CCOOren datuak honakook dira: 205 hitzarmen izenpetu zituen (%46,69), 274.912 langileri eragiten zietenak (%76,48) (LHK, 2.002. Aurrerapena, 26-28. orr.). Datuok adierazten dute, besteak beste, ELAk negoziazioan parte hartu arren ez zituela hainbat hitzarmen izenpetu, langile askori eragiten zietenak gainera. Horien artean dira hiru herrialdeetako metalgintzako hitzarmen sektorialak, langile askori eragiten dietenak. ELAk ez ditu izenpetu hitzarmen horiek azken urteotan. (6).

Bizkaiko metalgintzako hitzarmen kolektiboa (1997-2000 eperako adostua) UGTk eta CCOOek bakarrik izenpetu zuten. Horrenbestez, estatutuez kanpoko hitzarmena (edo eragin mugatukoa) izan zen, bi erakunde horiek ez baitzeukaten ordezkari-tza sindikalaren gehiengo absoluturik. Tankera berekoa da Arabako metalgintzako hitzarmena (2000-2003 eperako sinatua, gaur egun indarrean dagoena), hura ere UGTk eta CCOOek bakarrik izenpetu baitzuten. Bizkaiko egungo hitzarmena (2001-2003 eperako sinatua) UGTk, CCOOek eta LABek izenpetu zuten, baita Gipuzkoako azken biak ere (1999-2000 eta 2001-2002). LAB sindikatuak hitzarmen horiek sinatu izanak (kontu harrigarria, bestalde) estatutuen baitako konbenio edo erga omnes eraginekoak bihurtu zituen. UGT, berriz, 'ordezkari-tza handiko erakunde' izendapenez baliatu zen Gipuzkoako metalgintzako azken hitzarmenen negoziazioan eta sinaduran parte hartzeko, ez baitauka negoziazio-unitate horretako ordezkarien %10a. Pentsatzekoa da, datuok ikusirik, ikuspegi estrategikoek izango zutela garrantzirik hitzarmen garrantzitsu horien sinaduran, eta –seguru aski– edukietan ere izango zuela eragina. Aipa dezadan beste honako hau ere: metalgintzako sektorean nabaritu da gehienbat sektorekako negoziazio kolektiboa zentralizatze-ko asmoa (CEOE-CEPYME erakundeena eta UGT-CCOO sindikatuena). Gogoratzekoa da Metalgintzako Industriadako Negoziazio Kolektiboa Berregituratzeko Ituna izenpetu zutela 1998an CONFEMETALek eta UGT-CCOOren metalgintzako federazioek.

Azken urteotako negoziazio kolektiboa, bada, testuinguru hone-tan egin da: ideologia neoliberalaren hedapena (lan-merkatua mal-

gutzearen eta lan-harremanak banakatzearen aldekoa), batetik, eta negoziazio kolektiboa zentralizatzeko estatu espainiarreko sindikatu eta enpresaburuek duten asmoa, bestetik. Gogora dezagun 1997ko apirilean sinatu zutela CEOE-CEPYMEk eta UGT-CCOOek negoziazio kolektiboari buruzko Lanbide Arteko Hitzarmena, hitzarmen-kolektiboen zentralizazio egituratua bultzatzeko. 2001eko udaberrian, bestalde, Hiruko Mahaiaren (gobernua, patronala eta UGT-CCOO) bilerak hasi ziren Madrilen, negoziazio kolektiboko eredu berri bat finkatzeko helburuz. Urte hartako irailean aurkeztu zuen gobernuak mahai horretan Langileen Estatutua aldatzeko Legearen Aurreproiektua (Unanue J.M., 2002). Hitzarmenaren eta Aurreproiektuaren helburua berbera da: Langileen Estatutuaren 83. eta 84. artikuluen hasierako testura itzultzea, 1994ko aldaketen aurrekora alegia. Azkenik, 2002ko eta 2003ko negoziazio kolektiborako irizpideak adosteko bi Konfederazio Arteko Hitzarmen sinatu zituzten CEOEk eta UGT-CCOOek (2001eko abenduko hitzarmena eta 2003ko urtarrilaren 30ekoa). Badirudi, beraz, 1980ko hamarkadako adostasun sozialeko eredura itzultzen ari direla Estatuan, oraingo honetan CCOO ere sinatzaile dela. Espainiar enpresariak eta sindikatuak itun horien edukia Euskal Herriko negoziazio kolektiboko plataformetan txertatzen saiatzen direnean areagotu egingo da sindikatuen arteko enfrentamendua, eta hankaz gora jar lezake negoziazio sektoriala, baldin eta hala komeni bazaio patronalari.

8. Ondorioak

Legedia eta negoziazio kolektiboa erabiltzen dira Mendebaldeko demokrazietan merkatuak enpleguaren erregulazioan dituen ondorioak baretzeko. EAeko lan-harremanen protagonistek negoziazio kolektiboa hautatu zuten tresnatzat bertako lan-harremanak garatzeko (beharrak bultzatuta, batetik, Konstituzioak Espainiako gobernuaren esku utzi baitzuen ahalmen legegilea; bestetik, lan-harremanei buruz duten ikuspegiagatik). Hasierako baikortasunaren ondoren, estu lotuta daukate negoziazio kolektiboa Hego Euskal Herrian bi kate hauek: Estatuaren esku-hartze legegileak sindikalgintza eta negoziazioa arautzeko, eta 'adostasunaren' praktika itogarriak. Hala eta guztiz ere, Eusko Jaurlaritzak sortutako Lan Harremanetarako Kontseiluak frogatu du tresna baliagarria dela, eta nabarmen lagundu die enplegua arautzen EAeko hitzarmen kolektiboari eta lanbide arteko itunei. Balorazio orokor honi, ordea, ñabardurarik erantsi behar zaio, eta osatu egin behar da, hemengo lan-harremanen etapak aztertuz, hasi trantsizio politikoa-ren garaitik eta gaur egungo eredu-krisira arte. Sinatu diren hiru PRECO hitzarmenen azterketa –garaian garaiko testuinguru politiko eta sindikaletik begiratuta– baliagarri izan dakiguke zeregin horretan.

Gogora dezagun 1984an izenpetu zela lehenbiziko PRECOa (Gatazka Kolektiboak Ebazteko Prozedurei eta Negoziazio Kolektiboari buruzko Hitzarmena). Hiru urterako zen akordioa (1985, 1986 eta 1987), eta patronalaren erakundeek eta bi sindikatuk –ELAk eta CCOOek– sinatu zuten (bi erakunde horiek zeuzkaten LHKn sindikatuei zegozkien zazpi ordezkarietatik bost). UGTk, aldiz, ez zuen sinatu, eta honakoa eskatu zion Espainiako gobernuari (PSOE): Auzitegi Konstituzionalera eramateko PRECOa, Estatuaren ahalmen legegileak bereganatzen eta negoziazio-gaitasuna mugatzen omen zituelako. Ituna sinatu zuten aldeek hitzeman zuten izenpetzen zituzten hitzarmen-kolektiboetan sartuko zutela PRECOa.

Hiru urtez erregulaziorik gabe egon ondoren, 1990eko ekainean sinatu zen (denbora-mugarik finkatu gabe) Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Konfederazio Arteko Hitzarmena. Oraingoan UGT ere sinatzaileen artean zen. Azkenik, 2000ko otsailean sindikatu guztiek izenpetu zuten (LAB ere barne zela) egun indarrean dagoen PRECO. Oraingoak ere ez du denbora-muga jakinik, baldin eta alderen batek ez du ituna indargabetzeko eskatzen lau urteren buruan.

PRECOak aitzindari izan dira estatu espainiarrean gatazka kolektiboak ebazteko adostasuna, bitartekaritza eta arbitrajea erabiltzen (lehenbiziko PRECOa, batez ere). Ez ditut hemen azalduko martxan jartzen dituzten prozedurak eta bitartekoak, baizik eta negoziazio kolektiboarekin duten harremana aztertuko, Euskal Herriko lan-harremanen historiako bi une jakin erakusteko. Izan ere, lehenbiziko PRECOa lan-harremanen garai baten emaitza izan zen; beste biak, berriz, oso garai ezberdinetan sortuak dira. Eta bada alderik bi horien artean ere.

Lehenbiziko eta hurrengo PRECOen arteko diferentzia nagusia da azkeneko bietan ez dela aipatu ere egiten ia negoziazio kolektiboa. Lehenbizikoari, berriz, honako tankera hartzen zaio: sindikatuek amore eman zuten patronalaren aurrean gatazken ebazpen baketsuaren gaian, horren truke negoziazio kolektiboa indartzearen.

Lehenbiziko itunak legearen aginduak bere gain hartzen zituen, baita beteko zirela bermatzen ere zenbait alorretan. Lan Harremanetarako Kontseilua eratzeke legearen espirituarekin bat zetorren hori, hau da, bertako lan-harremanak egituratzeko asmoarekin.

Lehenik eta behin, itunak erabaki zuen Negoziazio Kolektiborako Batzorde Iraunkorra eratzea, honako helburu hauekin: "...negoziazio kolektiboa bultzatzea EAEn, langile eta sektore gehiago biltzea eremu horretan sinatzen diren hitzarmen kolektibotara, eta negoziazio-maila zein -egitura egokitzea, horretarako aldean artean egin beharreko itunak eginez" (5. art.). Negoziazio Kolektiborako Batzorde Iraunkorraren proposamenek eta ekimenek Lan Harremanetarako Kontseiluaren onespena behar izaten zuten.

Bigarrenik, etengabeko negoziazioaren oinarriak finkatu zituen itunak. Horrenbestez, aldeek hitzematzen zuten negoziatuko zutela "negoziazio kolektiboen eguneratzea, oinarritzat harturik hitzarmen bat agortzean beste batek ordezkatzeko duela" (4. art.). Horretarako, gehieneko epeak finkatzen zituen Negoziazio Batzordea osatzeko eta plataformak aurkezteko hitzarmena amaitzen zenetik, "hitzarmena amaitu eta hilabete igaro aurretik hasteko negoziazioa, beranduenera ere" (4. art.). Hitzarmenak indarrean egoteari utzi eta sei hilabete igaroz gero haren ordezkari itunik gabe, arbitraje-prozedurari ekin beharra zeukaten aldeek (4. art.). Laudo arbitralaren eginkizun bakarra zen "soldata-sortzapenak eguneratzea edo berrikustea", baita –egoera jakin batzuetan– lanaldia ere (31. art.).

PRECO berriek, ordea, gai horri dagokionez bakarrik aipatzen dute negoziazio kolektiboa. Lehenbiziko hitzarmeneko neurrien ordezkari hauen dute indarrean: bitartekari batek esku hartu behar du nahitaez, aldeetako baten gehiengoak hala eskatuz gero, baldin eta akordiorik ez badago bilerak hasi eta sei hilabete igaro ondoren, eta ez bada negoziatzaileekin egon azken hirurogei egunetan. Neurriak, begien bistakoa denez, ez du bermatzen negoziazio kolektiboaren jarraitasuna.

Hirugarrenik, Langileen Estatutuak aplikazio orokorreko hitzarmenarako finkatutako ordezkariak "betetzeko eta beteazteko" konpromisoa hartu zuten sinatzaileek, "espresuki uko eginez arau hauek bete gabe Lan Agintaritzari hitzarmenok aurkezteari Aldizkari Ofizialean erregistratu eta argitara daitezen" (3. art.). Neurri horrek berretsi egiten zuen –batetik– negoziazio kolektiboaren onurak langile guztiei hedatzeko asmoa (sindikatuak eta patronalak adierazia). Halaber, sakabanatze-estrategiak erabiltzeari uko egiten zion patronalak –inplizituki–, gehiengo aintzat hartuz, eta, nolabait, uko egiten zion –duela gutxi gertatu ez bezala– hemen bertako negoziazio kolektiboa desegiteari. Sindikatuak, berriz, honako hau onartu zuten: grebari ekin baino bost egun lehenago horren berri jakinaraztea eta gatazka aurretiazko adiskidetzaren pean jartzea (8. art.).

Azkenik, lehenbiziko PRECO haren sinatzaileek bermatu egiten zuten, nolabait, hitzarmena osorik beteko zutela (hiru urteko irau-

pena), honako sistema honen bidez: auzitegi baten esku jarriz arbitrajea hitzarmeneko klausularen bat ez dela bete dioen salaketa (4 eta 31. artikulua).

Hizpide dugun hitzarmen horrek (lehenbiziko PRECOak) dezentegia lagundu zuen, segur aski, sektorekako negoziazio kolektiboa sendotzen EAEko hiru herrialdeetan.

Bigarren PRECOak -90eko hamarkadan EAEko lan-harremanak arautu zituenak- saihestu egin zuen negoziazio kolektiboaren arautze esplizitua (lehenbizikoak ez bezala). Hala eta guztiz ere, PRECOaren prozedurak bakar-bakarrik estatutuen araberrako hitzarmenen edo eraginkortasun orokorrekoen interpretazio eta negoziatoriori aplikatzea aurreikusten zuen, seguruenik eraginkortasun mugatuko hitzarmen oso gutxi zeudelako, ia batere ez, hura sinatu zenean. Horrenbestez, bakar-bakarrik hauek aipatzen zituen: gehiengoaren onespena zeukaten itunak eta laudo arbitralak (hitzarmenen aplikazio orokorrerako beharrezko gehiengoarena, alegia), eta horiei biltzen zitzaizkien erregistratu eta argitaratu ondoren. Gaur egun indarrean dagoen PRECOaren (hirugarrena) nobedade aipagarria da hedatu egiten duela prozedurak erabiltzeko konpromisoa Estatuko araudi-eko gatazka kolektiboen interpretazioak eta aplikazioak sortutako gatazken ebazpena, edo enpresaren erabakiz zein jardueraz sortutakoetara; bestetik, eta batez ere, hedatu egiten duela konpromisoa (esplizituki) eraginkortasun mugatuko hitzarmen-eta negoziatoriora. Horrenbestez, itunaren sinatzaileek legitimatu edo onetsi egiten dituzte horrelako hitzarmenak. PRECO III.aren 29. artikulua "Gatazka ebazteko bitarteko-eraginkortasuna" aipatzen du. Lehenbiziko paragrafoak hizpide ditu bat etortzeak, onetsitako bitartekaritza-proposamenak eta laudoak edo ebazpen arbitralak, eraginkortasun orokorreko hitzarmen-etarako behar hainbateko gehiengoaren dutenak betiere. Bigarren paragrafoak, baina, hauxe dio, esplizituki: "Horrela egin ezean, loteslea izango da ituna hura hitzartu dutenentzat eta haien ordezkari-entzat". Ez da erraz ulertzen ELA-STV-ko Konfederazio Arteko Itun hori sinatu izana.

Lehendik aipatu dudanez, bigarren PRECOaren sinadura mugari-modukoa izan zen euskal lan-harremanen alorrean, bi garaien arteko bereizketa. Alabaina, 80ko hamarkadako ereduaren krisia

milurteko berriaren hasieran gauzatu zen, hirugarren PRECOa izenpetu zenean, irizpide neoliberalak hedatzearekin batera, alegia. Bagoaz, bada, hitzarmenen testuinguru politikoa eta ideologikoa aztertzeraz.

1984an kolore bakarreko gobernu zegoen Gasteizen (EAJkoa). Garrantzia ematen zien orduko Jaurlaritzak lan-harremanei eta bertako lan-harremanen esparrua eratzeari. Ikusi besterik ez dago Garaikoetxea lehendakariaren programa Lan Harremanetarako Kontseilua eratu ostean eta erakunde horri agindutako zereginetan. Enpresaburuen aldetik, berriz, ez zen aurkako jarrera nabarmenik izan egitasmo haien aurka. Sindikatu estatalisten arteko banaketa-giroak (edo enfrentamenduak), berriz, eragotzi egiten zuen zentralismoaren azpilana eta, aitzitik, erraztu egiten zuen egitasmoen aldeko gehiengo sindikala eratzea Lan Harremanetarako Kontseiluan. Izan ere, CCOOren botoak bat zetozen ELArenekin, hau da, egitasmoen bultzatzaileenekin (Jaurlaritzarekin batera, jakina).

Testuinguru eta giro horretan sinatu ziren, halaber, sindikatu arteko hitzarmen garrantzitsu zenbait. Adibidez, 1980an ELAk, CCOOek eta UGTk izenpetu zuten EAEko hauteskunde sindikalen emaitzak kontrolatzeko ituna (1986an, ordea, UGTk uko egin zion itun hori bera sinatzeari). Akordio hari esker, enpresetako hauteskunde sindikalen emaitzak ez dira zalantzan jartzen EAEn. Aipatzekoa da, baita ere, 1988an (abenduaren 14ko greba orokorren ostean) aipatu sindikatuek izenpetu zuten hitzarmena, urte hartako negoziazio kolektiboari buruzkoa. Plataforma bateratua adostu zuten sindiaktuek, "indarrak batzeko, erreibindikazio-gaitasuna areagotzeko eta negoziazio kolektiboan arrazionaltasuna eta eraginkortasuna sarrarazteko".

1990ean, aldiz, bestelakoa zen egoera: Eusko Jaurlaritzan elkarrekin zeuden EAJ eta PSOE. Koalizio-gobernu hark bazterrera utzi zuen lan-harremanen gaia, eta gainera, PSOEk estatu espainiarrerako zeukan eredia onartu egin zuen EAJk, ELA-STVren aurka jarritz. Horren adierazle dugu lehendakariaren proposamena, enpleguaren aldeko itun soziala, alegia (7). Sindikatuei dagokienez, CCOOren irizpideak aldatzen ari ziren pixkanaka, UGTrekiko ekintza-batasuna zela medio. Gai batzuetan ELArenekin elkarlanean jarraitu zuen

CCOOek, baina ikusten zen ordurako joera-aldaketa: 1992an, sinatu egin zuen estatu espainiarreko Eraikuntza Sektoreko Hitzarmen Orokorra, baita Etengabeko Prestakuntzari buruzko Hitzarmen Nazionala ere. 1997ko apirilean, berriz, Negoziazio Kolektiboari buruzko Konfederazio Arteko Hitzarmena sinatu zuen CCOOek, CEOE-CEPYME eta UGTekin batera. Sektorekako negoziazio kolektiboa zentralizatzeko konpromiso garbia zuen aipatu Hitzarmenak, eta esplizituki eskatzen zion gobernuari aldatzeko Langileen Estatutuko hainbat artikulua, negoziazio-unitatei buruzkoak hain justu.

ELA sindikatuak, berriz, ordura arte baino arreta handiagoa eskaini zien sindikalismoaren eta lan-harremanen adar globalei (politikoei, nahiago baduzue). Testuinguru horretan, bada, LABekiko hurbilketari ekin zion. 1994ko hauteskunde sindikaletan eskuratu zuen LABek ordezkaritza handiko sindikatu-izendapena EAEn, eta erradikaltasuna baretzen hasi zen sindikatua sendotu ahala. Besteak beste, Lan Harremanetarako Kontseiluan sartu zen. 1995ko Aberri Egunerako agiria izan zen ELA eta LABen arteko giro berria gizarteratzeko bidea. Hona zer aldarrikatzen zuten sindikatu abertzaleek agiri hartan: "...ahalmen legegilea lanaren eta prestazio sozialen alorrean, eta berehala eta osorik transferitzea EAeko erakundeei enpleguari, lanbide-hezkuntzari eta gizarte segurantzari buruzko eskuduntzak, 1979tik agintzen ari zaizkigunak...". 1997an, berriz, Gernikako Estatutua agortuta zegoela adierazi zuen ELAk, Gernikan eginiko ekitaldi batean. ETAk su-etena hautsi eta atentatuei ekinez geroztik, ordea, ez da erraza izan ELA eta LABen arteko elkarlana.

Nolanahi ere, euskal patronalburuen norabide-aldaketak eragin zuen, batez ere, EAeko lan-harremanen aldaketa nagusia, UGT eta CCOO lagun dituztela eta Eusko Jaurlaritzaren onespena (inplizitua, bederen) dutela (8). Izan ere, neoliberalismoaren ideologia goitik behera bereganatu du euskal patronalaren zuzendaritzak. Esplizituki onartu ditu patronalak printzipio neoliberalak (lan-harremanen malgutasuna eta banakatzea...); ikusi besterik ez dago 2000 eta 2001eko negoziazio kolektiborako emandako irizpideak, aurreko atalean aztertu ditugunak ("...zurruntasunik ez negoziazioan...", "sektorearen edo enpresaren egoeraren arabera igotzea

soldatak, kontuan hartuz etekinak, produktibitatea...", "...bazterrera utziz kanpoko erreferentziak -KPI, adibidez-..."; CONFEBASKen iritziz, negoziazio kolektiboa da "...enpresak egokitzeko tresna...", "...enpresak kudeatzeko tresna aparta..."). Bestalde, badirudi enpresaburuen elkarteak prest daudela lan-hitzarmenak sinatzeko gehiengo sindikalik ez daukaten sindikatuekin, eta horrek dakarren gatazka-giroa onartzeko. Jarduera horiek baieztatu egiten dute krisian dagoela 80ko hamarkadan EAEn eraikitako lan-harremanetarako eredu. Aplikazio orokorreko negoziazio kolektibo sektoriala zuen oinarri eredu hark, eta Lan Harremanetarako Kontseilua aldean topaleku.

Sindikatuak sakabanaketari leporatzen dio euskal patronalak lan-harremanen egungo hondamena, baita komunikabide gehienek ere. Batzuen eta besteen iritziz, Euskal Herria-Espainia gatazkaren ondorio hutsa litzateke giroaren gaiztotze hori. Enpresaburuen erakundeak, ordea, ezkutuko lana ari dira egiten negoziazio kolektiborako egiturak ahultzeko edo desegiteko, eta ez dute txintik esaten Lan Harremanen Euskal Esparruaz. Sindikatuak sakabanaketak badu zerikusia, bestalde, ikuspegi-desberdintasunarekin, hau da, iritzi desberdinak dituzte euskal sindikatuak neoliberalismoak menperatutako gizarte honetan sindikalismoak duen eginkizunaz. Europako estatu gehienetan eragiten du gai honek sindikatuak banaketa. Euskal gehiengo sindikala (ELA, bereziki) ohartu da desafio horretaz, ongi ohartu ere: biltzar berezia egin du ELAk aurtengo ekainean, desafio berri horiei aurre egiteko barne-antolakuntza aldatzeko. Ez dirudi UGTk eta CCOOek bide horretatik joko dutenik. Ikusi, bestela, azken bi urteotan bi sindikatuok CEOE-CEPYMEekin izenpetu dituzten hitzarmenen edukiak.

Hasierako hariari helduko diot berriro, hausnarketa batekin amaitzeko. Nioen hasieran gizartearen esku-hartzea izan dela men-debaldeko gizarte aurreratuen ezaugarri nagusietako bat (orain arte, behintzat). Esku-hartze horri esker, kohesio eta egonkortasun sozial nabarmena lortu dituzte gizarteek, eta sortu diren egitura kolektiboek (negoziazio kolektiboak, besteak beste) baretu egin dituzte merkatu bidezko erregulazio hutsak dakartzan injustiziak. Alabaina, azken urteotako giro soziala -berariaz horretarako sortua- ez da esku-hartze horren aldekoa. Euskal lan-harremanak

aztertzean ikusi dugu hori. Dena den, ez dezagun amaitutzat jo eztabaida, gauza asko aldatu egin direla onartu behar bada ere.

T.H. Marshallek 1950ean lehenbizikoz argitaratutako idazki labur bat soziologiako testu klasiko bilakatu da, eta eztabaida emankorra eragin du azkenaldian herrialde anglosaxoietako unibertsitateetan. Testuaren azkeneko bertsioan (T.H.Marshall. 1963) (9), "hiritartasuna" kontzeptua (herritarren eskubideak eta betekizunak) aipatzen zuen idazleak, gizarte aurrerabide sozialaren laburpena egiten zuen, eta, azkenik, gizarte modernoaren hiru osagai identifikatzen zituen: "hiritartasun zibila" (norberaren askatasunerako behar diren eskubideak), "hiritartasun politikoa" (politikagintzan jarduteko eskubidea) eta "hiritartasun soziala" ("berdintasun sozialaren aldeko egungo joera"). Lehenbiziko bi kontzeptuek (hiritartasun zibila eta hiritartasun politikoa) hainbat lorpen sozial laburbiltzen dituzte (lorpen onartuak, oro har). Beste zenbait ikerlari ere mintzatu izan da gai berberaz; Marshallek, ordea, honako ekarpena egiten dio gaiari: hiritartasun sozialaren kontzeptua. Hona Marshallek berak hiritartasun sozialaz egiten duen definizioa: "...hainbat eskubide biltzen ditu kontzeptuak, hala nola arrazoizko ongizate ekonomikoa izateko eskubidea, segurtasuna izateko eskubidea, herentzia sozialaren partaide izateko eskubidea eta gizaki zibilizatu gisara bizitzeko, gizarteak daukan ongizate-mailaren arabera betiere". Marshallek elkarrekin lotzen ditu hiritartasun soziala eta ongizate-estatuaren garapena. Halaber, azpimarratu egiten du sindikalismoaren aitortza legalaren garrantzia: "...hiritartasun industrialeko sistema sekundarioa, osatzen duen hiritartasun politikoarekiko paraleloa".

Ez dirudi, ordea, sendotuta dagoenik "hiritartasun soziala". "XX. mendeko hiritartasun nagusiaren garapena" (T.H. Marshall) hankaz gora ari dira jartzen pentsalari neoliberalak ("norberaren askatasuna da garrantzizkoena") eta, praktikan, gizarteak gero eta gehiago menperatzen dituztenak, liberalismoaren lege ekonomikoak "gizartearen berezko zeratzat" aurkezten dituztenak. P. Bourdieuren iritziz, ordea, neoliberalismoa aukera politiko bat baino ez da (beste asko bezalakoxea): "mugarik gabeko esplotazioaren utopia (gauzatu gabea, oraingoz)" (Bourdieu P., 1998). Utopia dio, inon eta inoiz ez baitira bere horretan aplikatu liberalismoaren printzipioak, ezta

iraultza industrialaren garaian ere. Gaur egun, baina, hezurmami-tzen ari da utopia, kontuan hartzen bada zer indar boteretsu dituen alde, zer desberdintasun sozial eta zer segurtasun-eza sortzen dituen.

Nahita aipatu ditut pentsalari ezagun eta sendo horien hitzak, uste baitut arinkeriak bereganatu dituztela gure buruzagi ekonomiko eta politikoez neoliberalismoaren tesiak, horrek gizarteari ekarriko dizkion ondorioak ongi kalkulatu gabe. Esku artean darabilgun gaiari dagokionez, garbi daude ondorioak: gatazka sozialak areagotzeaz gain, hankaz gora jarri nahi dira negoziazio kolektiboa (merkatua erregulatzeko sistema) eta lan-harremanen euskal esparrua; hankaz gora jarri nahi dira gaur egungo sindikalismoaren eginkizun nagusiak, batez ere Euskal Herrian gehiengo duen sindikalismoarenak. Hona ondorioak: soldata bidezko errentak gutxitzea, enplegua behin-behineko bihurtzea eta langileak enpresaburuaren erabat mende uztea. Batzuetan, gainera, gutxiengoak izenpetutako hitzarmenak esplizituki onartu beharra.

Barbash J. 1964. The Elements of Industrial Relations. British Journal of Industrial Relations. March. Londres.

Bourdieu P. 1998. Contre-feux. Liber Raisons d'agir. Paris.

Casas Baamonde M.E. 1985. Las competencias laborales de las Comunidades Autónomas en la Constitución y Estatutos de Autonomía y su interpretación por el Tribunal Constitucional. Relaciones Laborales. 6. zk. 1.985eko ekaina.

Lan Harremanetarako Kontseilua. 2002. Estudio de la estructura de la negociación colectiva. C.A.P.V. 2.001. Bilbo.

Lan Harremanetarako Kontseilua. 2002. La negociación colectiva. Euskadi 2.000. Bilbo.

Lan Harremanetarako Kontseilua. 2002. Negociación colectiva (avance) y conflictividad laboral en Euskadi 2001. Bilbo.

Dunlop J.T. 1978. Sistemas de relaciones industriales. Ed. Península, Bartzelona.

ELA-STV. 1979. El paro y sus razones. Alfonso Etxeberria, idazkari nagusia. ELA-STV Revista sindical. 74. zk. 1.979ko abendua.

ELA-STV. 1998. Aumenta la riqueza, disminuyen los salarios. Manu Robles Arangiz Institutua, 7. txostena. 1.998ko abendua

ELA-STV. 2002. Informe negociación colectiva 2.001. Nazio Batzordea. Negoiazio kolektiborako bulegoa. Bilbo. Nafarroako Foru Gobernua. 1998. Plan de empleo de Navarra. Industria, Merkataritza, Turismo eta Lan Saila. Lan Zuzendaritza Nagusia. 1.998ko iraila.

Kaiero A. 1991. Implantación y perfil de los sindicatos en Euskadi Revista Internacional de Estudios Vascos. 39. urtea, XXXVI. Liburukia, 2. zk, 1.991, 263-300. orrialdeak.

Kaiero A. 1999. Sindicatos y Marco vasco de Relaciones laborales. Revista Internacional de Estudios Vascos, 44-1. zk., 1.999, 89-116. orrialdeak.

Marshall T.H. 1963. *Citizenship and Social Class (Sociology at the Crossroads-en argitaratua)*. Heineman. Londres.

Sellier F, Tiano A. 1964. *Economía del trabajo, XIII. kapituluua. La negociación colectiva*. 462. orrialdea, Ariel. Bartzelona.

Unanue J.M. 2002. *Las relaciones laborales en Euskalerrria. Apuntes históricos y análisis de su evolución desde la transición política*. Manu Robles-Arangiz Institutua. Bilbo.

Vasco Press. 1985. *Organizaciones empresariales del País Vasco. Crónica de Documentación y Actualidad*, 147. zk. 1.985eko abuztua.

Zaragoza A. 1988. *Pactos sociales, sindicatos y patronal en España*. Siglo XXI de España Editores. Madril.

(1) Lege berriak agintzen du akordioak hartzeko gehiengo absolutua behar dela alde bietan, lehen, berriz, botoen %60ko gehiengo kualifikatua. 1994an Langileen Estatutuaren 89-3 artikuluari (aplikazio orokorreko hitzarmen kolektiboak onartzeko gehiengoei buruzkoa) egin zitzaizkion aldaketen ondorio da aipatu berrikuntza. Legearen testu berriak zehaztu egiten du sindikatu bakoitzari dagokion ordezkaritza; bestalde, autonomia-erkidegoan ordezkaritza sindikalaren %10 lortzen duten sindikatuei ere zabaltzen dizkie Kontseiluaren ateak, eta are autonomia handiagoa ematen dio Kontseiluari, presidentearen eta idazkariaren izendapena haren esku uzten baititu. Eusko Jaurlaritzako lehendakariari izendapen formalak besterik ez dagokio (salbuespen gisara, lehendakariari dagokio presidentea izendatzea, baldin eta halako epe bat igarota Kontseiluak ez badu inor hautatzen).

(2). 1984ko azaroan sortua da EAeko Kontseilu Ekonomiko eta Soziala, Euskal Legebiltzarraren lege bat zela medio, Euskadiko Ezkerrak hala eskatuta. Sindikatuetakoa eta enpresaburuen elkartetakoa kideek osatzen zuten, baita merkataritza-ganberek, kooperatibek, aurrezki-kutxek eta abarrek izendatutako ordezkariak eta lehendakariak hautatutako zenbait adituk ere. Eratzeko ere arazoak izan zituen, eta gaur egun ez du eragin handirik EAeko jardura ekonomiko eta sozialean.

(3) Askatasun Sindikalerako Lege Organikoak ezarri zuen autonomia-erkidegoko ordezkaritza handiko sindikatuaren gaia. Besteak beste, erkidegoan lortutako ordezkari sindikalen %15etik gora duten sindikatuei eskubidea ematen die erakundeetan parte hartzeko, 1.500 ordezkariarik gora badituzte betiere eta ez badute autonomia-erkidego batean baino gehiagotan jarduten. Zalantzarik gabe, sindikatu abertzaleei traba egitearren ezarri zituzten bi baldintza horiek, eta Nafarroako erakundeetatik ELA-STV baztertzeko ari dira erabiltzen.

(4). Hitzarmen kolektiboen estaldura-maila aztertzeko, Gizarte Segurantzako soldatapeko kotizatzaileen datuak erabili ditu Lan

Harremanetarako Kontseiluak. Jakina, estaldura-datuok teorikoak dira. Gero eta langile gehiago geratzen da hitzarmen kolektibotik kanpo (beren borondatez, omen), eta maiz erabiltzen dute enpresek jokabide hori. Bestalde, zalantzarria da hitzarmenen egiazko aplikazioa, zerbitzuen sektoreko enpresa txikietan batez ere.

(5). Gainerako %1,34 Aldi Baterako Laneko Enpresetako (ABLE) langileei dagokie.

(6) Industria siderometalurgikoko eta eraldatze-industriako sektore-hitzarmenek 118.234 langileri eragin zieten EAEn 2.001ean. Horietatik, 15.856 langile Arabako metalgintzako langileak ziren, 50.903 Bizkaikoak eta 51.475 Gipuzkoakoak (LHK, 2.002).

(7) Koalizio-gobernuaren hitzarmena 1987ko otsailean argitaratu zen eta bi erreserba zeuzkan bigarren gehigarrian, bata EAJrena eta bestea PSE-PSOEna, lan-harremanen gaia zela eta. EAJrenak zioen, soilik, kontuan hartu beharra zegoela "Lan Harremanen Bertako Esparrua deritzon dinamika sozio-laboral espezifiko bat"; PSE-PSOEnak, berriz, onartzen zituen "Euskal Herriaren berezitasun sozio-ekonomikoak", baina azpimarratzen zuen eutsi beharra zegoela "Estatuko merkatu-batasunari ekonomiari eta lan-harremanei dagokienez". Halaber, "Espainiako langile guztien batasunaren alde" mintzo zen PSE-PSOEn erreserba. Lan-harremanei, ordea, ez zitzaion arreta espezifikorik egin itunean. Gai honetaz eta Ardanza lehendakariaren itun sozial proposamenaz mintzo da nire artikulua, "Sindikatuak eta lan-harremanen euskal esparrua", *Revista Internacional de Estudios Vascos*-en 44. zenbakian argitaratua, 1, 1999, 89-116. orrialdeak.

(8) Eusko Jaurlaritzak bere kasa onartu ditu (edo gehiengorik ez daukaten sindikatuarekin hitzartu du) euskal funtzio publikoko azken urteotako soldata-igoerak (CCOO eta LABekin 1999an, eta CCOOekin bakarrik 2002an), eta bazterrera utzi du bere funtzionarioen artean gehiengoa duen sindikatua, ELA alegia.

(9) *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* aldizkariak (79. zk, 1997) argitaratu zuen gaztelaniaz Marshallen hitzaldia. Geroago, 1998an, Alianza Editorialek argitaratu du *Ciudadanía y clase social* liburua. Tom Bottomoreren iruzkin bat ere ("Berrogei urte eta gero") argitaratu zuten liburuarekin (T.H. Marshall, Tom

Bottomore. Ciudadanía y clase social. Ciencias Sociales. Alianza Editorial S.A. Madril. 1998).

