

# LANAREN EKONOMIA IKASTAROA 4. GAIA

OTAZUA GARMENDIA, GARIKOITZ

# 4. GAIA

## SOLDATA, LAN KOSTUA, LEHIAKORTASUNA ETA NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA

### 1. Soldataren eraketari buruzko teoriak

#### 1.1 Ikuspegi neoklasikoa

1. eta 3. gaietan adierazi dugun moduan, teoria neoklasikoak produkzio kostu gisa ikusten du soldata. Ikuspegi horretatik, soldata lan eskaintzaren eta lan eskariaren arabera fluktuatzen duen magnitude aldakor bat da.

Lan eskariaren teoriaren bidez, enpresa bati zenbat langile kontratatzea interesatzen zaion jakin daiteke. Etekinak maximizatzeko, langile gehiago kontratatu behar dira, baina soilik hartutako langile berri bakoitzarekin lortzen den produkzio gehigarria (produktibitate marjinala) langileari ordaindu behar zaion soldata baino handiagoa baldin bada. Produktibitate marjinala soldata baino txikiagoa bada, enpresak langileak kontratatzeari utziko dio. Horretan oinarrituta, ikus daiteke soldaten bilakaerak produktibitatearen bilakaerara egokitu behar duela. Soldata igotzen bada baina produktibitatea ez, langile gutxiago kontratatuko dira.

Produktibitate marjinala beherakorra da; izan ere, ekipamendu jakin bat duen produkzio prozesu batean gero eta langile gehiago baldin badaude, produkzioa areagotu egiten da, baina gero eta neurri txikiagoan. Adibidez, mahai kopuru jakin bat duen jatetxe batean ezin dugu 13:00etatik 15:00etara zerbitzatutako menu kopurua mugagabeki igo. Zerbitzari gehiago baldin badaude menu gehiago zerbitzatu ditzakegu, baina igoera hori gero eta txikiagoa izango da zerbitzari kopurua igotzen den neurrian, eta zero izatera ere irits daiteke.

Epe luzean ekipamenduak aldatu daitezke eta, beraz, zer ekipamendu eta teknologia erabiliko dituzten erabaki behar dute enpresek. Soldaten maila kontuan hartuta, irabaziak maximizatuko dituzten teknikak aukeratuko dituztela suposatzen da. Soldatak baxuak badira, teknika intentsiboak erabiliko dituzte lanean, eta soldatak igotzen badira, produkzio prozesuak mekanizatu edota automatizatuko dituzte. Ikuspegi honi egin dakizkiokeen kritika nagusiak hauek dira:

- Lan faktorea eta kapital faktorea ordezkagarriak direla suposatzen da, baina hori eztabaidagarria da hainbat produkzio prozesutan. Adibidez, garraio enpresa batean, ibilgailu gehiago izan arren ezin da bidaia kopurua handitu, non eta ez diren gidari gehiago kontratatzen.
- Eta ezin liteke espero enpresek uko egingo dietela langileak aurrezteko teknologiei, soldatak jaisten badira. Baina soldatak baxuak badira, esan daiteke enpresek ez dutela prisarik izango produkzio prozesuaren eraginkortasuna areagotuko luketen berrikuntzak egiteko.

Ikuspegi neoklasikoak iradokitzen duen ingurunean soldatak etengabe fluktuatzen ari dira, enpresen lan eskariaren eta pertsonen lan eskaintzaren aldaketek eraginda. Baina praktikan, soldata errealean beheranzko malgutasunik eza antzematen da eta horrek lan merkatua orekatzea eragozten du. Horregatik, badago ikuspegi neoklasikoa osatzen duen teoria multzo bat, soldaten beheranzko zurruntasun hori azalduko luketen faktoreak iradokitzen dituena.

## 1.2 Kontratu inplizituen eta eraginkortasun soldaten teoriak

Jotzen da lan harremanak epe luzekoak izango direla pentsatuz ezartzen dituztela soldatak enpresek eta, beraz, soldatak ez dira uneoro egokitzen eskaintzaren eta eskariaren aldaketen arabera, eta ezta produktibitatearen arabera ere. Hala, enpresa batek merkatukoak baino soldata handiagoak eskain ditzake produktibitatea gehiago hazteko, langileak gehiegi txandakatu ez daitezten lortzeko, gehiegizko kontrola saihesteko edo langilerik onenak erakartzeko. Sektoreko gainerako enpresek baino soldata hobek eskaintzea edo langabezia handiko garaietan soldatak mantentzea konponbide eraginkorrak izan daitezke enpresetarako.

## 1.3 Insider-outsider ereduak

Langile landunak, enpresa barrukoak (insider) eta horien ordezkari diren sindikatuak lanik ez dutenak (outsider) onartuko lituzketenak baino soldata hobek lortzen saiatzen dira. Hortaz, soldata ez da beherantz egokitzen, ezta langabezia dagoenean ere. Horren arrazoiak bi izan daitezke: batetik, ez delako erraza langile landunak "kanpoan" dauden langileek ordezkatzeko, eta bestetik, langile landunek langabeek baino negoziazio eta presio ahalmen handiagoa dutelako (sindikatuak landunen interesak langabeenen gainetik jartzen badituzte gertatzen da hori).

## 1.4 Giza kapitalaren teoria

1. gaian adierazi genuen moduan, pertsonak produkzio prozesuan duen produktibitatearekin erlazionatzen du soldata maila Gary Becker-en giza kapitalaren teoriak, eta produktibitate hori langileak giza kapitalean egindako inbertsioarekin. Giza kapitalaren teoria oso zabaldua dagoen arren, baditu zenbait ahulgune:

- Bankako produktibitatea neurtzeko zailtasunak. Zaila da zeregin desberdinak dituzten pertsonen produktibitatea alderatzea eta baita talde batean lan egiten duten pertsonen produktibitatea neurtzea ere. Sarritan, enpresetan soldatak ez dira produktibitatearen arabera ezartzen, dauden hierarkien, sindikatuen eskarien, gizartearen balioen edo langileen inguruko politiken arabera baizik.
- Produkzio prozesuan parte hartzen duten pertsonen ezaugarriek ez ezik, lana antolatzeko erak eta erabilitako produkzio teknologiek ere badute eragina produktibitatean. Ikuspuntu horretatik, esan liteke produktibitatea erakundeen ezaugarria dela, eta ez horrenbeste pertsonena.

## 1.5 Segmentazioaren teoria

Segmentazioaren teoria azaldu da jada 3. gaian, eta agerian jartzen du soldata aldeak pertsona bakoitzak duen lanpostu motarekin daudela erlazionatuta batez ere, pertsonaren merezimenduekin baino gehiago.

- Enpresa baten baitan dauden soldata aldeei dagokienez, helburu hierarkikoen eta langileen banaketaren adierazle dira batez ere, eta ez

horrenbeste produktibitate aldean adierazle. Kolektibo batzuek lanbide eta soldata diskriminazioa ere jasan dezakete.

- Enpresen arteko soldata aldeak enpresen merkatu egoeraren mende daude (lehiakortasun handiko merkatuetan edo merkatu oligopolistikoetan badaude), eta baita enpresen lan politikaren mende ere (lana antolatzeke eta sustatzeko sistemak, sindikatuak, soldata aldean inguruko ideologiak).
- Gutxieneko soldataren edo sindikatuen ezarpenaren inguruko politika publikoak, adibidez, edo enpresek desberdintasunen sustapenaren inguruan dituzten ideologiak eta interesak edo sindikatuen estrategiak ere soldata aldeetan eragina duten faktoreak dira. Horregatik, esan daiteke soldata finkatzeko prozesua ez dela prozesu ekonomiko bat, prozesu sozial bat baizik.

## 2. Soldata diskriminazioa eta lan segregazioa

Soldata diskriminazioa lan diskriminazioaren ondorio nagusia da. Talde jakin batzuetako kide diren eta beste batzuen gaitasun, trebakuntza eta esperientzia bera dituzten pertsonak kontratatzen direnean, lanpostu batean hasten direnean, mailaz igotzen direnean edo haien soldata ezartzeko garaian tratatu kaskarragoa jasotzen dutenean gertatzen da. Estatistikek iradokitzen dutenaren arabera, herrialde guztietan daude diskriminazioa jasaten duten pertsonak (sexua, arraza, erlijioa, ezgaitasun fisikoak edo sexu joera direla eta).

Diskriminazioa fenomeno konplexua da, hainbat aurpegi ditu, zaila da hura neurtzea eta kuantifikatzea, eta sakonki errotua dago gizakion jokabidean. Análisi ekonomikoak ideia batzuk baino ezin diezazkiguke eman, baina ez fenomenoaren egiazko azalpen bat, eta, hortaz, ez dugu teoria nagusien berrikuspenik egingo<sup>1</sup>.

Garrantzitsua da zuzeneko diskriminazioa eta zeharkako diskriminazioa bereiztea. Lehenengoa debekatuta dago legez (baina horrek ez du esan nahi ez denik egiten), eta zeharkakoa kolektibo jakin batzuek lortzen duten lanpostu motaren arabera gertatzen da. Lan segregazioarekin erlazionatuta dago. Horrela bada, zuzeneko lan diskriminazioa gertatu dela esango dugu pertsona bati beste norbaitek egiten duen lan beragatik gutxiago ordaintzen bazaio, eta zeharkako diskriminazioa gertatu dela esango dugu, berriz, pertsona bat soldata baxuko lanpostuetan aritzera behartzen bada.

Lan segregazioa gertatu dela esango dugu eskariaren (enpresa) nahiz eskaintzaren (langilea) aldetik langile jakin batzuk lanbide eta jarduera sektore batzuetara mugatzen dituzten joerak baldin badaude. Izan daiteke:

- Segregazio bertikala (lanbideak)
- Segregazio horizontala (jarduera sektoreak eta adarrak)

Horrek zeharkako soldata diskriminazioa eragiten du, eta lanbide eta sektore jakin batzuetan aritzera behartuta dauden taldeei kalte egiten die, soldata txikiagoa kobratuko baitute. Ekonomia osoari ere kalte egiten dio, segregaziorik ez balego pertsona horiek gaitasuna duten zereginetan jardun litezkeelako eta, ondorioz, nazio produktua eta produktibitatea areagotuko liritekeelako.

---

<sup>1</sup> Hemen kontsultatu daiteke: Campbell, R.M. eta Stanley, L.B. (2013) *Economía laboral*. McGraw Hill. Madril.

Lan segregazio nabarmena dago sexuagatik, adinagatik eta nazionalitateagatik. Badaude sektore batzuk, zeinetan gazteak, emakumeak eta atzerritarrak jarduten diren intentsiboki. Emakumeen kasuan, soldata txikieneko produkzio adarretan eta sektoreetan egiten dute lan bereziki. Gizonezkoak, aldiz, sektore gehiagotan aritzen dira. Kategoriei dagokienez, emakumeak baxuenetan kontzentratzen dira.

1. taula. Emakumezkoen enpleguaren ehunekoa sektoreka Espainian, 2011

GUZTIRA	%45
F Eraikuntza	%8
H Garraioa	%19
D Energia	%20
C Manufakturak	%25
A Nekazaritza	%26
J Informazioa eta komunikazioak	%32
R Jarduera artistikoak	%39
O Herri Administrazioak	%43
K Finantzak eta aseguruak	%47
M Jarduera Profesionalak	%48
G Merkataritza	%50
I Hotelak	%54
N Administrazio Jarduerak	%56
S Bestelako jarduerak	%65
P Hezkuntza	%66
Q Osasuna	%76
T Etxeko enplegua	%91

Iturria: Biztanleria eta Etxebizitza Errolda. Eustat.

1. taulan ikusten denez, sektore batzuk, hala nola etxeko enpleguarena, osasunarena edo hezkuntzarena, feminizatuta daude. Beste sektore batzuetan (eraikuntza, garraioa, energia, informazioa eta komunikazioak, eta manufakturak), berriz, ia ez dago emakumerik. 2. taulan sektorekako irabaziak jaso dira. Sektore maskulinizatuetan (berdez) soldatak batez bestekotik gorakoak dira, eraikuntzan izan ezik. Feminizatuetan, berriz, batez bestekotik beherakoak dira, osasun sektoreko jardueren salbuespenarekin.

Emakumeen eta gizonen arteko soldata arrakalaren arrazoi nagusietako bat emakumezkoen enpleguaren sektorekako segregazioa da. Emakumezkoen enplegua ez balego horren kontzentratua soldata txikiko sektoreetan, arrakala murriztu egingo litzateke. Emakumeak sektore horietan kontzentratzen dira lanpostu jakin batzuk betetzeko garaian era diskriminatzailean jarduten delako, baina baita emakumeek egin ohi dituzten ikasketengatik ere, ikasketen aukeraketan genero estereotipoek eragin handia baitute.

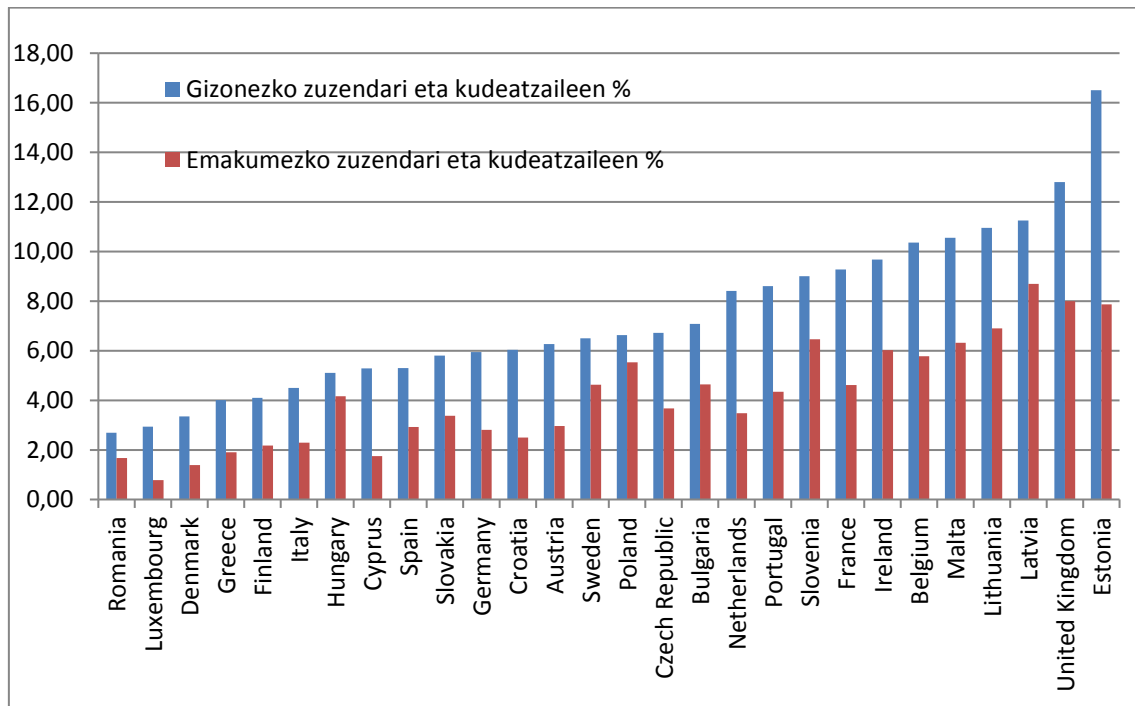
2. taula. Urteko batez besteko irabaziak Espainian

	Urteko batez besteko irabaziak (€)	% batez bestekoarekiko
Jarduera guztiak	22858,17	
B0. Erauzketa industriak	32971,21	144,24
C0. Manufakturen industria	26476,73	115,83
D0. Energia elektrikoaren, gasaren, lurrunaren eta	51034,67	223,27

aire egokituaren hornikuntza		
E0. Ur hornidura, saneamendu jarduerak, hondakinen kudeaketa eta deskontaminazioa	25959,23	113,57
<b>F0. Eraikuntza</b>	<b>22608,41</b>	<b>98,91</b>
G0. Handizkako eta txikizkako merkataritza, ibilgailu motordunen eta motozikleten konponketa	19771,86	86,50
<b>H0. Garraioa eta biltegiatzea</b>	<b>23604,85</b>	<b>103,27</b>
<b>I0. Ostalaritza</b>	<b>13636,04</b>	<b>59,65</b>
<b>J0. Informazioa eta komunikazioak</b>	<b>32754,21</b>	<b>143,29</b>
K0. Finantza jarduerak eta aseguruetakoak	40696,06	178,04
L0. Jarduerak higiezinekin	20619,89	90,21
M0. Jarduera profesional, zientifiko eta teknikoak	26275,51	114,95
<b>N0. Administrazio jarduerak eta zerbitzu osagarriak</b>	<b>15766,08</b>	<b>68,97</b>
O0. Herri Administrazioak eta defentsa, derrigorrezko Gizarte Segurantza	27568,54	120,61
<b>P0. Hezkuntza</b>	<b>20925,83</b>	<b>91,55</b>
<b>Q0. Osasun jarduerak eta gizarte zerbitzuetakoak</b>	<b>24826,42</b>	<b>108,61</b>
R0. Arte, aisialdi eta entretenitzeko jarduerak	16912,45	73,99
<b>S0. Bestelako zerbitzuak</b>	<b>16225,41</b>	<b>70,98</b>

Iturria: Soldata Egituraren Inkesta 2014. Eustat

1. irudia. Langileak zuzendaritza eta gerentzia postuetan sexuka (2015)

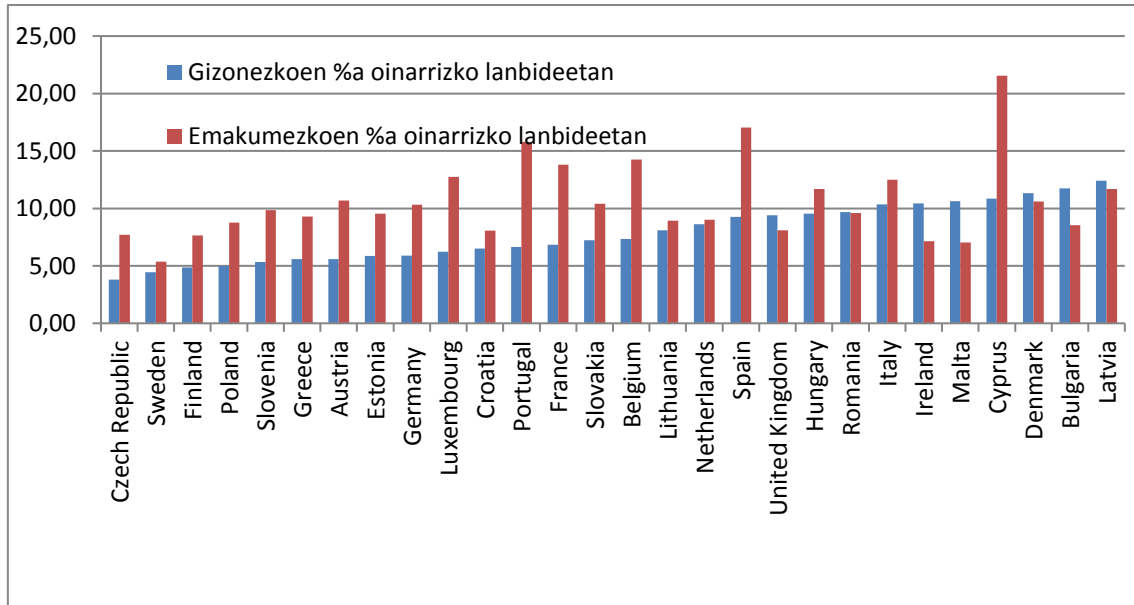


Iturria: Eurostat

Kategoriari dagokienez azpimarratu behar da, 1. irudian ikus daitekeen moduan, zuzendaritza eta gerentzia postuetan dauden gizonezkoen ehunekoa emakumezkoena baino handiagoa dela herrialde guztietan, kontuan hartuta horiek direla soldata eskalan goren postuetan dauden lanpostuak. Aldiz, oinarritzko lanbideetan dauden gizonezkoen ehunekoa emakumezkoena baino txikiagoa da

hainbat herrialdetan (2. irudia). Segregazio bertikala kontuan hartuta, beraz, emakumezkoen eta gizonezkoen arteko soldata aldea uler daiteke.

2. irudia. Emakumezkoen eta gizonezkoen ehunekoa oinarrizko lanbideetan (2015)



Iturria: Eurostat

### 3. Soldata, eskaintzaren osagai gisa: produktibitatea, lan kostua eta lehiakortasuna

#### 3.1 Produktibitatea eta etekina

Produktibitatea handitzeak esan nahi du esfortzu eta dedikazio berarekin produktu kantitate handiagoa lortzen dela, produkzio prozesuaren eraginkortasuna hobetu egin delako. Eraginkortasuna arrazoi hauengatik hobetu daiteke: teknologia berriak erabiltzen hasi direlako, lana beste era batean antolatu delako edo langileen gaikuntza hobetu delako.

$$Ekoizkortasuna = \frac{\text{Produktu Osoa}}{\text{Langile kopurua}}$$

Batzuetan, lanaren intentsitatea handitu delako edo alfer denborak desagertu direlako handitzen da produkzio maila. Errendimendua areagotzen da, baina ez produktibitatea.

Produktibitatea sarritan aipatzen den aldagaia da, batez ere soldaten eta lan kostuen bilakaeraz hitz egiten denean, baina adierazi beharra dago produktibitatea neurtzeko arazoak ere egoten direla:

- Gaur egungo produkzio prozesuak konplexuak dira eta, sarritan, hainbat motatako langileak aritzen dira lan desberdinak egiten. Benetan zaila da

pertsona bakoitzak produkzioari zer ekarpen egiten dion kalkulatzeko. Gainera, zenbat orduz lan egin den ere hartu beharko litzateke kontuan.

- Lanaren produktibitatea langileen esku jarritako kapitalaren mende dago. Gerta liteke bi prozesutan langile mota berak aritzea baina produktibitatea desberdina izatea, erabilitako teknologiak eta lana antolatzeko erak desberdinak direlako.

### 3.2 Lan kostu unitarioa

Lehenago aipatu dugun moduan, soldataren dimentsioetako bat produkzio prozesuaren kostua da. Baina langileen kostuaren baitan, soldaten kostuaz gain, beste kostu batzuk ere sartzen dira eta, horrenbestez, zuzenagoa da lan kostuez hitz egitea. Lan kostuaren baitan, soldataz gain, enpresak Gizarte Segurantzaren kotizatzen duena, soldataz kanpoko ordainketak (espezietan ordaindutakoak, pentsio funtsei egindako ekarpenak) eta pertsonala egokitzeko kostuak (kaleratzeen kostuak funtsean) ere sartzen dira.

Guztizko lan kostua=

Soldata Gordina  
 + Enpresaren ekarpena GSri  
 + Soldataz kanpoko ordainketak  
 + Pertsonala egokitzeko kostuak

Enpresaren ikuspuntutik, garrantzitsua da lanaren ekarpen produktiboa ebaluatzea alde batetik, eta baita lan horrek sortzen duen lan kostua ebaluatzea ere bestetik. Ikusmolde hori lan kostu unitarioa (LKU) deritzon kontzeptuaren bidez aztertzen da. LKUa enpresan fabrikatutako produktu unitate bakoitzaren batez besteko lan kostua da eta osagai oso garrantzitsua da produktuaren prezioa ezartzeko garaian eta enpresaren lehiakortasunari begira.

$$LKU = \frac{\text{Guztizko Lan Kostua}}{\text{Produkzioaren balioa}}$$

$$LKU = \frac{\text{Lan Kostua langileko} \times \text{Langile kopurua}}{\text{Produktu osoa} \times \text{prezioa}}$$

Kontuan hartuta:

$$1 / \text{Ekoizkortasuna} = \frac{\text{Langile kopurua}}{\text{Produktu osoa}}$$

Orduan,

$$LKU = \frac{\text{Lan Kostua langileko}}{\text{prezioa} \times \text{ekoizkortasuna}}$$



Produktibitatea handitzen ez bada, LKUak igo egingo dira lan kostuak prezioak baino gehiago hazten badira. Baina mundu errealean, produktibitatea etengabe handitzen denez, LKUek aldatu gabe iraun dezakete edo txikiagotu ere egin daitezke, lan kostuak prezioak eta produktibitatea baino neurri handiagoan hazten ez badira. Lan kostu errealean igoera produktibitatearen igoerara egokitzen bada, LKUek konstante iraungo dute. Horregatik, soldaten edota lan kostuen igoerak produktibitatearen bilakaerarekin alderatuta ebaluatu behar dira beti.

Beraz, funtsezko aldagaia ez da lan kostua edo soldata maila, baizik eta horren eta produktibitatearen arteko erlazioa, hau da, LKUa.

LKUaren kontzeptua funtsezkoa da enpresen arteko alderaketak egiteko, adibidez. Enpresa batek beste batek baino lan kostu handiagoak izan ditzake, baina bere produktibitate maila ere handiagoa bada, agian bere LKUa berdina edo txikiagoa izango da. Erabilgarria da herrialdeen arteko alderaketak egiteko ere. Herrialde batzuetan lan kostuak altuak dira, baina LKU eta produktuen prezio lehiakorrek lortzen dituzte produktibitate maila altuak dituztelako. Eta beste herrialde batzuetan lan kostuak baxuak dira, baina LKU nahiko altuak dituzte produktibitate baxua dela eta.

### 3.3 Lan kostua eta lehiakortasuna

LKUa ekonomia edo enpresa baten lehiakortasuna neurtzeko erabili ohi den adierazlea da. Lehenago esan dugun moduan, herrialdeen arteko lan kostuen alderaketa ez da lehiakortasunaren adierazle on bat, benetako garrantzia duen aldagaia LKUa delako, hau da, lan kostuaren eta produktibitatearen arteko erlazioa.

Nolanahi ere, lan kostuak ez dira produktuen prezioa eta lehiakortasuna erabakitzen duten faktore bakarra. Hona hemen beste faktore erabakigarri batzuk: produkzio bideen jabeek jasotako errentak, saltzen diren ondasunen eta zerbitzuen kalitatea, lehiakideek produzitutako ondasunen eta zerbitzuen prezioa, edo ondasunak eta zerbitzuak produzitu, esportatu edo inportatzeagatik egon daitezkeen zergak.

Lehiakortasunaren kontzeptu integralago batetik, soldatak eta lan kostuak enpresen edo herrialdeen lehiakortasuna erabakitzen duten faktore ugarietako bat baino ez dira. Lehiakortasun Indize Globalean lehiakortasunaren kontzeptu zabalago bat erabiltzen da, Porter-en lanetan oinarrituta (2008). Lehiakortasuna ekonomia baten produktibitate maila erabakitzen duten erakunde, politika eta faktoreen multzoa dela jotzen da, eta produktibitate hori aldagai erabakigarria da herrialde batek oparotasun maila altuak lortzeko, era horretan herritarrek errenta altuak izateko eta enpresen inbertsioetarako itzulkina ere altua izateko. Lehiakortasuna euskarri hauen funtzionamenduan oinarrituko litzateke:

- |  |  |
|--|--|
| 1. Erakundeak                            | 6. Ondasunen merkatuaren eraginkortasuna |
| 2. Azpiegiturak                          | 7. Lan merkatuaren eraginkortasuna       |
| 3. Ingurune makroekonomikoa              | 8. Finantza merkatuaren garapena         |
| 4. Osasuna eta lehen hezkuntza           | 9. Eskuragarri dauden teknologiak        |
| 5. Goi mailako hezkuntza eta trebakuntza |  |

10. Merkatuaren tamaina

12. Berrikuntza

11. Negozioen sofistikazioa

Herrialdeak zer garapen etapatan dauden, horren arabera izango dira haien lehiakortasun faktoreak eta estrategiak. Hala:

1. Lehia faktoreetan (baliabide naturalak eta lan kostua). Enpresak oinarritzko produktuak salduz lehiatzen dira. Lehiakortasuna 1-2-3-4 euskarrietan oinarritzen da. Garapen maila txikiko herrialdeak.
2. Lehia eraginkortasunean, produkzio prozesu eraginkorrekin eta produktuen kalitatea hobetuta. Euskarriak 5-6-7-8-9-10 dira. Garapen maila ertaineko herrialdeak.
3. Lehia berrikuntzan. Soldatak altuak izango badira eta bizi maila hobetuko bada, produktu berriak eta berdingabeak fabrikatu behar dira. Euskarriak 11-12 dira. Garapen maila altuko herrialdeak.

Sailkapen hau erabilgarria da lehiakortasun estrategia herrialdearen garapen mailara egokitu behar dela ikusteko, era horretan lehiakortasuna bizi mailaren hobekuntzarekin bateragarria izan dadin. Lan kostuak txikiagotze hutsean oinarritzen diren estrategiak sostenga-ezinak dira garapen maila ertain edo altuko herrialde eta eskualdeetan.

Gainera, soldata baxuko inguruneek ez dute berrikuntza sustatzen enpresetan, soldata baxuetan oinarrituta kostuei eusteko joera baitute, teknologian edo antolakuntzan hobekuntzak egin eta produkzio prozesuaren eraginkortasuna areagotu beharrean.

## 4. Soldata birproduktzioarako oinarri, eskari iturri eta pizgarri gisa

2. gaian esan dugun moduan, soldata pertsona gehienek errenta iturria da. Soldata mailen fluktuazioek arriskuan jar dezakete herritarren bizi maila. Lanik gabe ez dago produktioerik, eta lana egoteko ezinbestekoa da bizi maila jakin bat bermatzea pertsonari; beraz, soldatak marjinalki baino ezin dira aldatu. Horrek soldataren beheranzko zurruntasunaren zergatia azaltzen du neurri batean. Soldataren zenbatekoa prozesu sozial konplexuen mende dago, eta faktore hauek eragiten dute besteak beste:

- Gizarte eta garai bakoitzean normaltzat jotzen den bizi maila.
- Indarren korrelazioa negozio kolektiboan eta maila politikoan.
- Balio nagusiak.

Horrez gain, soldatak kontsumoa eta eskaria bultzatzen ditu, haren arabera erabakitzen baita familiek zer errenta erabil dezaketen. Horrek eragin positiboa du enpresen aurreikuspenetan. Eta hala, inbertsio maila igotzen da eta, era berean, eskaria elikatzen da.

Ikuspuntu horretatik, enpresetan soldatak jaitziz gero, kontsumoak eta eskariak ere behera egingo lukete eta hazkunde ekonomikoa etengo litzateke. Enpresak bakarka hartuta soldatei eustea positibotzat har daitekeen arren, neurri hori kaltegarria izan

daiteke enpresa guztietan soldata jaisten bada. Une jakin batean, soldatak jaistek une txar bat gainditzen lagundu diezaioke enpresa bati, baina hori ezin da izan negozioa mantentzeko estrategia nagusia. Eta estrategia hori orokortzen bada, enpresa guztiei egingo die kalte, eskariak behera egingo baitu. Konposizio falazia esaten zaio horri, eta zati batentzat edo batzuentzat zuzena den zerbait osoarentzat ere zuzena dela ondorioztatzean datza. Gure jokabide askotan aplika daiteke: niretzat, unibertsitatean etortzeko erosoena nire kotxea erabiltzea da, baina goizeko bederatzietan unibertsitatean egon behar dugun guztiok gure autoan etortzen bagara, eroso izateari utziko dio, auto ilarak egongo direlako.

Kontuan hartu beharreko beste kontu bat: soldata lan ahaleginaren pizgarri gisa ikustea. Eredu konbentzionalean, soldatak eta produktibitateak zerikusirik ez dutela jotzen da. Baina eredu alternatiboetan, aldiz, uste da soldatak igotzeak ondorio positiboak izan ditzakeela produktibitatean, hainbat arrazoigatik:

- ✘ Langileen bizi baldintzak hobetzen direlako eta tratu justuaren sententzia eragiten duen pizgarri positiboa delako.
- ✘ Goi eskaletan antolakuntza hobetzea eta errutinak aldatzea bultzatzen delako.

Adierazitako guztia baliagarri izan bedi ekonomiaren baitan kostuen, soldaten, produktibitatearen, lehiakortasunaren eta enplegu mailaren arteko erlazioak nahiko konplexuak direla ikusteko.

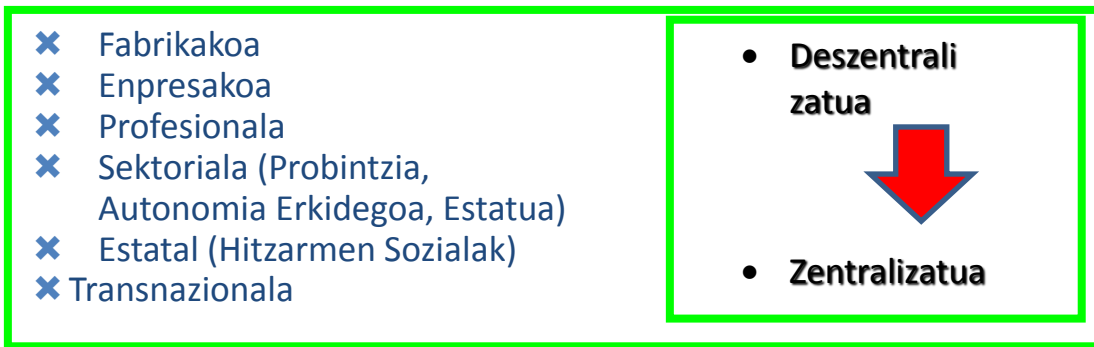
## 5. Negoziazio kolektiboa

### 5.1 Motak, edukiak eta eragileak

Negoiazio kolektiboa lan merkatuaren instituzio nagusietako bat da. Bere funtzio nagusia lan baldintzen ziurgabetasuna murriztea da. Langileentzat babes funtzioa du, haien eskubideak eta produktibitatean parte hartzea bermatzen dielako, eta enplegatzailearentzat, berriz, gatazkak konpontzeko bide bat da eta produkzio prozesuaren plangintza egiteko aukera ematen dio.

Enpresako hierarkiaren gailurreko postuetan eta profesionaletan negoziazioa bakarkakoa izan ohi den arren, herrialde garatu gehienetan negoziazio kolektiboa da lan baldintzak erabakitzeko gehien erabiltzen den tresna; bereziki, soldata erabakitzeko erabiltzen da. Erreferentziako aldagaia LKUa da eta, beraz, diru soldata ez ezik, LKUaren osagai guztiak ere (produktibitatea, lanaldia, pertsonala) kontuan hartzen dira. Gainera, beste gai batzuk ere tratatu daitezke: laneko segurtasuna eta osasuna, erretiroa, aparteko orduak, mugikortasuna, lan bizi eta familia bateragarri egitea, edo langileen trebakuntza, adibidez. Lortutako akordioak hitzarmen kolektiboetan biltzen dira, eta zuzenbide iturri dira.

Parte hartu duten aldean agregazio eta koordinazio mailaren arabera, negoziazio kolektiboa hainbat eratakoa izan daiteke:



Iturria. Egileak sortua.

3. taula. Negoziazio kolektiboaren zentralizazio rankinga (2011)

Zentralizazio maila		Herrialdeak
<b>5</b>	Maila zentrala edo industria barrukoa. Negoziazio maila txikietan kontuan hartu beharreko baldintza minimoak ezartzen dira akordioetan.	Belgika, Grezia, Finlandia
<b>4</b>	Tarteko maila, zentralaren eta sektorialaren artekoa	Espainia
<b>3</b>	Maila sektoriala	Austria, Danimarka, Alemania, Suitza, Italia, Holanda, Norvegia, Portugal, Suedia, Eslovenia
<b>2</b>	Enpresa mailaren eta sektorialaren artekoa	Australia, Bulgaria, Brasil, Txipre, Frantzia, Israel, Luxenburgo, Eslovakia
<b>1</b>	Enpresa edo tokiko maila	Txile (2009), Kanada, Txekiar Errepublika, Estonia, Hungaria, Islandia (2009), Irlanda, Japonia, Hego Korea (2010), Lituania, Letonia, Zeelanda Berria, Polonia, Errumania, Erresuma Batua, AEBak

Iturria: Ruesga, 2014: 159.

Lan harremani eta soldatari buruzko erabakien agregazio maila zenbat eta txikiagoa izan, orduan eta deszentralizatuagoa da eredia. Negoziazio mahai bakarra duen eredia izango litzateke zentralizatuena.

Herrialde bakoitzean negoziazio eremu bat baino gehiago daudenez, mailen arteko koordinazio eta artikulazio mekanismoak behar dira. Zenbat eta koordinazio maila handiagoa, orduan eta alde txikiagoak egongo dira enpresa eta sektore desberdinetako soldata goieren artean.

Eragileak dira:

<b>ENPRESAK</b>	<input type="checkbox"/> Bakarka (enpresa) <input type="checkbox"/> Erakunde patronalen bidez
<b>ESTATUA</b>	<input type="checkbox"/> Legegile eta enplegatzaile gisa

<b>LANGILEAK</b>	<input type="checkbox"/> Enpresa (sindikatuaren ordezkariak eta enpresa batzordeak) <input type="checkbox"/> Batzorde paritarioak hitzarmen bakoitzerako <input type="checkbox"/> Goragoko eremuetan (sindikatuak)
------------------	--

Iturria: egileak sortua.

## 5.2 Negoziazio kolektiboaren emaitzak

Negoiazio kolektiboaren emaitzak zenbait faktoreren mende daude, eta horien artean **negoiazioaren koordinazio eta zentralizazio maila** nabarmendu daiteke.

Eredu deszentralizatuetan, soldataren bilakaera gehiago egokitzen da enpresa bakoitzaren inguruabar zehaztutara, produktibitatearen bilakaerara. Eredu horien desabantaila izan daiteke enpresetan berrikuntzarako motibazioa ken dezaketela, enpresek soldatak egokitzea erabaki baitezakete produkzio prozesuaren eraginkortasuna areagotzeko berrikuntzak egin ordez. Soldata aldeak handiak izan daitezke, soldataren bilakaera enpresaren egoerara egokitzen delako.

Eredu zentralizatuagoetan, soldata aldeak txikiagoak dira, ekitate handiagoa dago, transakzio kostuak txikiagoak dira, eta soldataren igoera gehiago egokitzen da makroekonomiaren egoerara. Sistema zentralizatu batean, soldataren eta produktibitatearen arteko diferentzialak handitzeko joera du, egoera oso desberdinetan dauden sektoreetan edo enpresetan soldata igoera berdinak gertatzen direlako.

Badirudi soldaten eta langabezia tasen inguruko emaitzarik onenak muturreko ereduetan gertatzen direla, hau da, zentralizatuenean edo deszentralizatuenean, bi kasuetan soldata igoerak neurritzokoagoak direlako. Baina ez dago gai horri buruzko ebidentzia empiriko eztabaiaezinik, eta badaude zenbait herrialde tarteko ereduak dituztenak eta lan merkatuan oso emaitza onak lortzen dituztenak.

2012an Espainian negoziazio kolektiboaren erreforma gauzatu zen, eta haren helburua da deszentralizazio maila areagotu dadin bultzatzea; izan ere, lehentasuna ematen die enpresako hitzarmenei sektoreko eta probintziako hitzarmenen gainetik, negoziazio kolektiboaren funtsezko gai gehienetan. Lan baldintza malguagoak nahi dira, enpresaren egoerara egokituta.

Hona hemen negoziazio kolektiboaren emaitzetan eragina duten **beste alderdi batzuk**:

- Negoiazio kolektiboaren estaldura maila, hau da, hitzarmenetan lortutako akordioek langile guztiengan ote duten eragina ala ez.
- Politika publikoak, hala nola gutxieneko soldata bat existitzea eta ekonomiaren batez besteko soldatarekin duen erlazioa, langabezia prestazioaren eskuzabaltasun eta estaldura maila.
- Lan merkatuaren egoera eta egitura, langabeziarik ba ote dagoen, segmentazioa handia ala txikia den, klima ekonomikoa.
- Ekonomiaren egitura produktiboa, lanean ala kapitalean oso intentsiboak diren sektoreetan oinarritzen ote den, sektoreek lehiakortasunarekiko mendekotasun handia duten ala ez.
- Zer motatako enpresaburuen elkarrekin existitzen diren (patronal handiak ala enpresa txiki eta ertainetakoak) eta zer ahalmen duten gobernuetan eragiteko.
- Zer motatako sindikatuak existitzen diren (klaseko sindikatuak edo profesionalak), elkarren artean kooperatzen duten ala ez, eta langileen

sindikatzeko maila. Sindikatu ekintzak eragina izan dezakeenez negoziazio kolektibotik haratago, hurrengo epigrafean horri buruz jardungo gara.

### 5.3 Sindikatu ekintzaren ondorio ekonomikoak

Sindikatu ekintzak soldata aldeetan, eraginkortasunean, produktibitatean, errentagarritasunean eta langabezian duen eraginari buruz hitz egin ohi da.

Soldata aldeei dagokienez, esan ohi da sindikatuak daudenean soldata dibertsifikazioa txikiagoa dela, enpresetan soldatak berdintzen direlako eta enpresen arteko soldata aldeak murrizten direlako. Sindikatuak hitzarmen kolektiboetan kategorien arabera soldata ezartzea lortzen dute, eta horri esker enpresaburuek beren iritzia arabera ordaintzea saihesten da. Bestalde, sindikatu ekintzari esker prestakuntza desberdina duten langileen arteko soldata aldeak murriztea ere lor daiteke. Enpresen arteko soldata aldeei dagokienez, enpresaz gaindiko hitzarmenak dauden neurrian murriztuko dira alde horiek; adibidez, hitzarmen sektorialak baldin badaude.

Sindikatuak eragin positiboa nahiz negatiboa izan dezakete eraginkortasunean eta produktibitatean.

- Sindikatuak langileen kexak ezagutzera emateko ahots kolektiboa badira, segurtasuna areagotu eta txandakatzea murriztu daitezke, eztabaidak, gatazkak eta asegabetasuna bideratzen direlako. Hala, gustura dauden eta eskarmentua duten langileak izango ditu enpresak, eta eraginkortasuna eta produktibitatea areagotuko dira.
- Sindikatuak mugak jartzen badituzte kategoria bakoitzean gauzatu beharreko zereginetan, edo grebak antolatzen badituzte, enpresaren eraginkortasuna eta produktibitatea murriztu daitezke.

Aztertu ohi den beste gaietako bat sindikatuak enpresaren eraginkortasunean duten eragina da. Batetik, sindikatuak soldata handiagoak lortzen dituztenez, irabaziei legokiekeen errentaren parte bat eskuratzen dutela esaten da. Bestalde, sindikatu ekintzari esker lan baldintzak hobetzen badira, langileak gusturago egongo dira, enpresarekiko kooperazioa areagotuko da, eta emaitza ekonomiko hobekak lortuko dira.

Sindikatu ekintzak langabezian duen eragina oso eztabaidagarria da. 5. gailuan ikusiko dugun moduan, langabeziaren arazoa oso konplexua da. Faktore ekonomikoen ondorio da, baina baita faktore sozialen edo politikoen ondorio ere, eta ez dugu uste sindikatu ekintzarekin erlazionatzea ere desegokia denik.

### 5.4 Negoziazio kolektiboa Espainian

Nahiko berria da Lan Harremanak arautzeko funtsezko mekanismo gisa, eta ez zen gehiegi garatu 1978ra arte. 1980an, negoziazio kolektiboa legezko edo arauzko xedapenen azpitik kokatua zegoen Langileen Estatutuan. Baina 1994an eta 1997an Langileen Estatutuaren erreforma egin zenean, negoziazio kolektiboari protagonismo handiagoa emateko ahalegina egin zen, lan harremanei malgutasun handiagoa emateko helburuarekin.

2012ko lan erreformak aldaketa sakonak ekarri ditu negoziazio kolektiboan, eta hauek azpimarratu daitezke:

- Enpresako hitzarmenei lehentasuna ematen die sektorekako eta probintziako hitzarmenen gainetik, lehenago adierazi den moduan.

- Hitzarmenen *ultra-jarduera* urtebetera mugatzen du.
- Sektoreko hitzarmenetan *ezarritakoa ez aplikatzeko klausulen* irismena areagotzen du, baldintza jakin batzuetan hitzarmenean hitzartutako baldintzak ez aplikatzeko aukera emanez.
- Lanaldiaren malgutasuna areagotzen du, langileekin hitzartu gabe aldaketak egiteko aukera emanez.

Espanian negoziazio kolektiboak atomizazio maila handia duela adierazi behar da: hitzarmen asko daude, batez ere enpresakoak. Baina kontuan hartzen badugu hitzarmenek zenbat langilerengan duten eragina, hitzarmen sektorialak dira garrantzitsuenak. Estaldura oso zabala da (%80 inguru), baina azken urteetan murriztu egin da. 2012ko erreformaren ondorioz geldialdi garrantzitsu bat gertatu zen negoziazio kolektiboan, eta sinatutako hitzarmen kopuruak nabarmen egin zuen behera.

4. taula. Hitzarmen kolektiboen estatistika

EREMU FUNTZIONALA	1999	2007	2012	2014	2017
<b>ENPRESA</b>					
Hitzarmenak	3.704	4.598	1.239	1.522	1.761
Langileak	1.063.678	1.261.064	289.136	249.303	269.052
<b>BESTE EREMU BAT</b>					
Hitzarmenak	1.406	1.418	341	337	367
Langileak	7.944.375	10.345.405	2.905.789	1.919.243	2.494.365

Iturria: Laneko Estatistiken Buletina

## 6. Oinarrizko bibliografia

Recio, A. (1997) *Trabajo, personas y mercados. Manual de Economía Laboral*. Icaria. Bartzelona. 12. kap.

Ruesga, S. M. (2014) *Economía del trabajo y política laboral*. Pirámide. 3. eta 5. kap.

