

ISSN: 2530-6561  
2024ko abendua  
Bilbao

hegoak zabalduz

Hegoa, Nazioarteko  
Lankidetzeta eta  
Garapenari Buruzko  
Ikasketa Institutua

Universidad del  
País Vasco /  
Euskal Herriko  
Unibertsitatea  
UPV/EHU

# Lanaren Ekonomia, lan merkatuaren azterketa soziologikotik Euskal Herriko lan harremanen garapen juridikora arte

Endika Alabort Amundarain  
Andrea de Vicente Arias  
Eki Etxebarria Respaldiza  
Jon Bernat Zubiri Rey



## Lanaren Ekonomia, lan merkatuaren azterketa soziologikotik Euskal Herriko lan harremanen garapen juridikora arte

---

**Endika Alabort Amundarain**

Euskal Herriko Unibertsitateko Politika Publikoak  
eta Historia Ekonomikoko Saileko irakaslea.  
[endika.alabort@ehu.eus](mailto:endika.alabort@ehu.eus)

**Andrea de Vicente Arias**

Euskal Herriko Unibertsitateko Enpresa Zuzenbidea  
eta Zuzenbide Zibila Saileko irakaslea.  
[andrea.devicente@ehu.eus](mailto:andrea.devicente@ehu.eus)

**Eki Etxebarria Respaldiza**

Euskal Herriko Unibertsitateko Soziologia eta  
Gizarte Langintza Saileko irakaslea.  
[eki.etxebarria@ehu.eus](mailto:eki.etxebarria@ehu.eus)

**Jon Bernat Zubiri Rey**

Euskal Herriko Unibertsitateko Ekonomia  
Aplikatua Saileko irakaslea.  
[jonbernat.zubiri@ehu.eus](mailto:jonbernat.zubiri@ehu.eus)



## Aurkibidea

Sarrera .....	8
<b>1. Lan merkatua ikuspegi soziologikotik .....</b>	<b>9</b>
1.1. Lanean oinarritutako gizartea .....	9
1.2. Lan merkatuaren ikuspegi teorikoak .....	10
1.2.1. Teoria neoklasikoa eta giza kapitalaren teoria .....	10
1.2.2. Teoria instituzionalista .....	11
1.2.3. Teoria kritikoa .....	12
1.3. Lan indarraren desmerkantilizazioa: integrazioa vs. antagonismoa .....	12
<b>2. Lanaren Ekonomia langileen egoeratik abiatuta .....</b>	<b>14</b>
2.1. Lana erdigunean ekonomia iraultzeko .....	14
2.2. Lan indarraren eraketa: demografia, familia, lanen banaketa sexista, hezkuntza eta migrazioa .....	16
2.3. Euskal Herriko lan baldintzetan 2008ko krisiak izandako ondorioak .....	19
<b>3. Euskal Herriko Lan harremanen esparru juridikoa .....</b>	<b>21</b>
3.1. Lan harremanen kontzeptua eta lan zuzenbideari hurbilketa .....	21
3.2. Lan harremanen ordenamendu juridikoaren oinarri batzuk: Lan Zuzenbidearen iturriak .....	23
3.2.1. Espainiako Konstituzioa lan zuzenbidearen lehengo iturri gisa .....	23
3.2.2. Lan zuzenbidearen eta lan harremanen iturriak: Kode zibilaren 1.1.art. eta LEren 3.art. .....	23
3.3. Hitzarmen Kolektiboak, lan harremanen berezko iturria .....	24
3.3.1. Hitzarmen Kolektiboaren definizioa eta eduki orokorra .....	24
3.3.2. Negoziazio Kolektiboa eta Hitzarmen Kolektibo motak .....	25
3.4. Euskal Herriko lan harremanen esparru juridikoa: eskumen banaketa eta autonomia erkidegoen botere arauemaileari hurbilketa .....	25
3.5. Negoziazio kolektiboa Hego Euskal Herriko lan harremanen garapen juridiko gisa .....	26
3.5.1. Negoziazio Kolektiboaren egituraren eragina Euskal Herriko lan harremanetan .....	27
3.5.2. Euskal Herriko lan harremanak instituzionalizatzeko proiektuak: Lan Harremanen Kontseilua, Lanbide Arteko Akordioak eta Preco .....	27
<b>4. Ondorioak .....</b>	<b>29</b>
<b>5. Bibliografia .....</b>	<b>31</b>

## Erredakzio kontseilua

Zuzendaritza: Iker Etxano  
Irati Labaien

Kideak: Eduardo Bidaurratzaga  
Xabier Gainza  
Amaia García  
Itziar Mujika  
Unai Villena  
Iker Zirion

---

hegoak zabalduz euskarazko material bildumak ikuspegi zabal batetik garapenarekin lotutako askotariko gaiak jorratzea du helburu. Testuak didaktikoak eta dibulgazio mailakoak dira, eta gaien inguruko sarrera edo ikuspegi orokorra ematen dute.

Lanaren Ekonomia, lan merkatuaren azterketa soziologikotik Euskal Herriko lan harremanen garapen juridikora arte

Egileak: Endika Alabort Amundarain, Andrea de Vicente Arias,  
Eki Etxebarria Respaldiza, Jon Bernat Zubiri Rey

hegoak zabalduz - 40. zk. 2024ko abendua

ISSN: 2530-6561



[www.hegoa.ehu.eus](http://www.hegoa.ehu.eus)

UPV/EHU. Zubiria Etxea  
Lehendakari Agirre Etorbidea, 81  
48015 Bilbao  
Tel.: 94 601 70 91  
[hegoa@ehu.eus](mailto:hegoa@ehu.eus)

UPV/EHU. Carlos Santamaría Zentroa  
Elhuyar Plaza, 2  
20018 Donostia-San Sebastián  
Tel. 943 01 74 64  
[hegoa@ehu.eus](mailto:hegoa@ehu.eus)

UPV/EHU. Arabako Campuseko Liburutegia  
138. posta-kutxa  
Nieves Cano, 33  
01006 Vitoria-Gasteiz  
Tel. 945 01 42 87  
[hegoa@ehu.eus](mailto:hegoa@ehu.eus)

Diseinua eta Maketazioa: Marra, s.l.

hegoak zabalduz material bilduman argitaratzen diren testu guztiak,  
Creative Commonsen lizentzia honekin argitaratzen dira:

[Aitortu-EzKomertziala-LanEratorririkGabe 4.0 Espainia.](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.eu)



Lizentzia osoa:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.eu>

Finantzatzailea:



**Gipuzkoako Foru Aldundia**  
Kultura, Turismo, Gazteria eta Kirol Departamentua  
Departamento de Cultura, Turismo, Juventud y Deportes

## Lanaren Ekonomia, lan merkatuaren azterketa soziologikotik Euskal Herriko lan harremanen garapen juridikora arte

**Laburpena:** Lan merkatuaren azterketa kritikoa egitea funtsezkoa da gizartearen egitura eta lanaren inguruko kontraesanak ulertzeko. Dokumentu honetan, lanaren analisirako beharrezkoak diren alderdi soziologiko, ekonomiko eta juridikoak aztertzen dira ikuspegi anitzetatik. Planteamendu teorikoak gizartearen kohesiorako eta zapalkuntzarako lanak duen garrantzia nabarmentzen du. Grenobleko erregulazio eskolan oinarrituta, lanaren ekonomiaren analisiak kapitalismoaren dinamika eta lan indarraren faktore nagusien bilakaera aztertzen ditu, Euskal Herrian 2008ko krisiak izan zituen ondorioak barne. Lan harremanen ikuspegi juridikotik, araudiaren eta lan dinamiken arteko tentsioak aztertzeko, kasu zehatzak erabiltzen dira. Metodologikoki, ikuspegi teorikoa eta analisi praktikoa uztartzen dira, lanaren izaera konplexua argitzeko. Ondorioek erakusten dute lan merkatuaren azterketa ezinbestekoa dela gizartearen kohesioa sustatzeko eta lanaren inguruko arazoak ulertzeko, hausnarketa eta alternatiba berriak proposatzeko. Bukatzeko, Euskal Herriko lan harremanen instituzionalizazioa eta berezitasunak laburbiltzen dira.

**Hitz gakoak (5):** merkatua, gizartea, ekonomia, enplegua, lan harremanak.

**Abstract:** Critical analysis of the labour market is essential to understand the contradictions surrounding the structure and work of society. This paper analyses from various perspectives the sociological, economic and legal aspects necessary for the analysis of labour. The theoretical approach emphasises the importance of labour for the cohesion and oppression of society. Starting from the Grenoble School of Regulation, the analysis of the economics of labour analyses the dynamics of capitalism and the evolution of the main factors of the labour force, including the effects of the 2008 crisis in the Basque Country. From the legal point of view of labour relations, concrete cases are used to analyse the tensions between regulation and the dynamics of labour. Methodologically, the theoretical approach is combined with practical analysis to illustrate the complex nature of work. The conclusions show that labour market analysis is essential to promote social cohesion and to understand the problems surrounding work, in order to propose new reflections and alternatives. Finally, the institutionalisation and peculiarities of labour relations in the Basque Country are briefly summarised.

**Key words (5):** market, society, economy, employment, labour relations.

## Sarrera

Gizartearen egitura ulertzeko hamaika bide dauzkagu eskura. Hurrengo orrialdeetan, lan merkatuaren azterketa kritikoa egitea proposatzen da, gizarte egitura hori ulertzeko funtsezkoa baita. Helburua lortzeko perspektiba anitz jorratuko dira, alderdi soziologiko, ekonomiko eta juridikoak kontuan hartuz. Arlo horiek elkarrekin estuki lotuta daude eta lanaren inguruko errealitatea osotasunean ulertzeko aukera ematen dute, lanaren eta gizartearen arteko harreman konplexuan hobeto sakontzeko tresnak emanez.

Lehen atalean, lan merkatua ikuspegi soziologikotik definituko dugu. Alegia, lan merkatuak gizartearen egituratzeko orduan duen garrantziaz arituko gara. Aztertuko dugun ikuspegian, lanak gizartearen kohesioa ahalbidetzen badu ere, beste ikuspegi batetik, zapalkuntza- eta gatazka-eremua da. Ondorioz, gure gizartearen erroko kontraesanak agerian geratuko dira.

Bigarren atalean, Lanaren Ekonomian oinarritutako ikerketarako osagaiak aurkeztuko ditugu. Ekonomia ulertu eta irauli ahal izateko, lana erdigunean jartzeko beharra azpimarratuko dugu. Soldatapeko enpleguan oinarritutako kapitalismoa aztertzeko, ekonomiaren mailei erreparatu behar diegu, lan indarraren eraketarako faktore nagusien bilakaera aztertuz (demografia, familia, lanen banaketa sexista, hezkuntza eta migrazioa). Atal hau burutzeko, Euskal Herrian 2008ko krisiak izan zituen ondorioen analisia ere egingo dugu.

Hirugarren atalean, gaiari helduko zaio lan harremanak lan merkatuaren barruan kokatzen diren ikuspuntu juridikotik landuz. Lan harremanen alderdi juridikoa jorratzeko, aztertutako kasu zehatzak aukera ematen du ikusteko nola aplikatzen diren praktikan lege-arauak eta lege-printzipioak, eta legeriak lan dinamikan eta inplikaturako alderdien eskubideetan duen benetako eragina ulertzea errazten du. Hori horrela hartuta, Euskal Herriko lan harremanen ezaugarri eta egitura formala aztertzeko harreman ekonomikoen atal bat besterik ez direla hartzen da abiapuntutzat, lehenengo lan zuzenbideari hurbilketa bat eginez eta jarraian haren iturriak azaldu eta laburbilduz. Horrek negoziazio eta hitzarmen kolektiboaren garrantzia irudikatzen du, bereziki Euskal Herriko lan harremanetan, hurrengo ataletan azpimarratuko den bezala. Hortaz, azkeneko partean, EAEko lan harremanen egitura eta instituzionalizazioa Estatuak lan arloan hari emandako eskumen eskasaren ondorio dela irudikatu da, behintzat, neurri handi batean.

Laburbilduz, lan merkatuaren azterketak gizartearen oinarrian dauden kontraesanak azaleratzen ditu, bai kohesio sozialerako tresna gisa, bai zapalkuntzaren iturri gisa. Lanaren ekonomiaren ikuspegitik, kapitalismoaren analisi kritikoa egiteko eta alternatibak proposatzeko ezinbestekoa da lana erdigunean kokatzea. Halaber, lan harremanen azterketak erakusten du Euskal Herriko lan araudia eta instituzionalizazioa neurri handi batean Estatuaren eskumen urritasunen ondorio direla. Hortaz, testu honek lanaren eragina eta garrantzia hainbat ikuspegi osagarriren bidez ulertzeko bidea irekitzen du, eztabaida eta hausnarketa sustatzeko asmoz.



# 1. Lan merkatua ikuspegi soziologikotik

## 1.1. Lanean oinarritutako gizartea

Lan merkatuan, lan indarraren eskariak eta eskaintzak bat egiten dute. Marxen (2004) irakaspenei jarraikiz, langileek beren lan indarra enpresari bati saltzen diote soldataren truke. Ondoren, langileek lan egiteari ekiten diote, eta lanaren produktu osoa lan indarraren jabearentzat doa, alegia, enpresariarentzat.

Lan merkatuko harreman hori funtsezko bihurtu da gure gizartean, nahiz eta bestelako harreman ekonomikoak ere existitu. Alegia, lan egitea norberaren existentzia erreproduzitzeko ezinbestekoa da, baina horretarako beharrezkoa da ekoizpen bitarteko batzuk eskura izatea, hau da, kapitala. Ekoizpen bitartekorik ez duenak lan merkatuara jotzen du bere lan indarra soldataren truke saltzeko<sup>1</sup>, merkantzia balitz bezala (Lebowitz, 2005). Aldiz, kapitala duenak lan indarra eros dezake, eta bere aberastasuna handitu. Langile klasea lehen kategorian hartan kokatzen da, klase kapitalista bigarrenen. Horrez gain, badaude beste harreman ekonomiko mota batzuk ere, lan merkatutik pasatzen ez direnak, etxeko lanak eta bizitza zaintzeko jarduerak, adibidez (Agenjo, 2021).

Lan merkatuaren garrantzia ikuspegi soziologiko batetik ulertzeko, jakin behar dugu gizarte kapitalista lanean eta merkatuan oinarritzen dela. Lanak, merkatuarekin batera, berebiziko funtzio material zein immaterialak betetzen ditu gure gizartean (Méda eta Vendramin, 2013).

Hasteko, ekonomia politikoaren irakaspenei jarraikiz Adam Smithek 1776an lehen aldiz ezarri zuen lana dela aberastasunaren eta balioaren jatorria eta neurria, eta aberastasuna «bizitzarako beharrezkoak eta komenigarriak diren gauzen horniduraren funtsa» dela. Era berean, lan egiteak aberastasun sozialaren parte bat jasotzeko eskubidea ematen digu, lan indarra esplotatuz edo salduz, hau da, irabaziak edo soldata jasoz. Ordainsaririk gabeko etxeko lanetara soilik dedikatzen diren emakumeen kasuan, eskubide hori ezkontzaren bidezko sexu kontratuaren bidez gauzatzen da, familiaren zaintzara eta lan indarraren erreprodukziara dedikatuz. Hala, senarra eta seme-alabak zaintzeak senarraren soldataren parte bat jasotzeko eskubidea ematen du, lan merkatutik kanpo eta senar soldatadunarekiko mendekotasun egoeran (Federici, 2017; Ferguson, 2020).

Era berean, merkatuak eskura ez ditugun ia ondasun guztiak lortzeko aukera ematen digu. Izan ere, merkatuan oinarritutako ekonomian, aberastasuna «merkantzia multzo erraldoi» moduan agertzen zaigu (Marx, 2004: 309). Ez hori bakarrik. Kapitalismoak merkatuan oinarritutako ekonomia gisa funtzionatzen duen neurrian, merkatua bilakatu da ondasunen ekoizpena, trukea eta banaketa antolatzeko eta erregulatzeko instituzioa. Gainera, instituzio horren ezaugarri bereizgarria da bere autoerregulazio ahalmena (Polanyi, 1943).

Horrenbestez, gure gizarte erreprodukzio ekonomikorako funtsezko kategoriak dira lana eta merkatua. Halaber, lanaren garrantzia ez da ekonomikoa soilik. Kontuan hartu beharra dago lana norbanakoak bere identitate soziala garatzeko eta aitortza jasotzeko bidea ere badela. Lanak toki bat ematen digu gizartean, baliagarri egiten gaitu besteen aurrean. Lanaren bitartez, besteen aitortza jasotzen dugu (Méda eta Vendramin, 2013), eta gure estatus soziala zehazten da. Horregatik da lana hain garrantzitsua integrazio sozialerako eta norbanakoaren ongizate psikologikorako. Jarduera produktibo edota erreproduktibo batean parte ez hartzeak bazterketa dakar.

---

1 Kontuan hartzekoa da lan merkatuan ez dela lanaren balioa saltzen soldataren truke, baizik eta lan indarra. Soldatak ez du egindako lana ordaintzen, baizik eta lan indarrak bere erreprodukziarako beharrezkoak dituen ondasunen multzoa. Soldatak lana ordainduko balu, enpresa-jabeak ez luke irabazirik jasoko.

Horrez gain, enplegu formapean, lanak herritartasun eredu jakin bat gorpuztu du, baina gizon zuriei erreserbatuta. Orintsura arte, enpleguak berme juridiko eta eskubide sozial batzuk eman izan dizkio herritarrei. Gaur egun, lan baldintzen prekarizazioa dela eta, herritartasun kontzeptu hori kolokan dago (Köhler eta Martin, 2021: 503-506).

Ikusten dugunez, jarduera horiek guztiek sortzen dute aberastasuna, baita ilegalak direnek ere. Ekonomia politikoaren ikuspegitik, bizitzarako beharrezkoak edo komenigarriak diren ondasun material zein immaterialak sortzen dituen giza jarduera oro dira lana, gizarte mailan haien artean artikulatuta daudenak (García et al., 2005: 36; Martija, 2020: 10). Gauzak horrela, lana da gizartearen erreprodukzioa ahalbidetzen duen giza jarduera, ekoizpen harreman kapitalisten barruan artikulatuta dagoena. Azpimarratzekoa da lanaren definizio tekniko eta antropologikoa alboratu ditugula. Izan ere, gizakiaren jarduera eta lana ezin dira sinonimotzat jo. Lana giza jarduera edo ekintza bada ere, gizakiaren edozein jarduerak ez ditu lanaren eginkizun sozial berberak. Hemen, lanaren garrantzi soziala nabarmendu nahi dugu.

Laburbilduz, lana, merkatuarekin batera, gizarte moderno eta kapitalistaren funtsezko elementu bihurtu da, eta, ondorioz, lan merkatua ere bai. Kontrakoa dirudien arren, fenomeno hori historikoki eta sozialki espezifiko da. Izan ere, bestelako gizarte eta garai historikoetan lanak eta merkatuak bestelako toki bat izan dute. Gizarte ez-kapitalista gehienetan ez da existitu lanaren kategoriarik, gaur egun ulertzen dugun zentzuan (Méda eta Vendramin, 2013). Gizarte kapitalistak lanaren eta merkatuaren inguruan antolatuta egotea ekonomia kapitalisten berezitasuna dela ohartzeko, baliagarria da bestelako ekonomietan lanak zer toki zuen ulertzea.

Dena den, gure gizartea lanean eta merkaturan oinarrituta egoteak ez du esan nahi kontraesanak eta gatazkak sortzen ez dituztenik, kontrakoa baizik. Durkheimek lana «kohesio sozialerako funtsezko» faktore legez definitu bazuen ere, geroago ikusiko dugu lanaren eginkizun sozialek modu idealean soilik funtzionatzen dutela, kontraesanez beteta daudela eta antagonismoa dutela ezaugarri.

## 1.2. Lan merkatuaren ikuspegi teorikoak

Lana eta merkatua gizartearen eta ekonomiaren oinarritzko kategoriak direnez gero, hainbat dira lan merkatua ulertzeko garatutako ikuspegiak. Hemen, lan merkatuari buruzko lau ikuspegi jorratuko ditugu. Alde batetik, teoria neoklasikoa eta giza kapitalaren teoria, eta, bestetik, teoria instituzionalistak eta teoria kritikoak. Azken bi horiek lan merkatua instituzio sozialtzat jotzen dute, aurreko atalean ikusi dugunaren ildoan. Hau da, lan merkatuak ez ditu soilik diru sarrerak banatzen. Gizartea egituratzen du eta botere- eta klase-harremanak zehazten ditu. Gainera, lan harremanetan murgilduta dauden eragileek eta Estatuak bertan esku hartzen dute (Köhler eta Martin, 2021: 314).

Gizarte kapitalistan, lan jarduerak eta lan harremanak merkatu harremanen bidez garatzen dira, zeinetan lan indarra merkantziatzat jotzen den, bere prezio, eskaintza eta eskariarekin. Dena dela, ikusiko dugu ikuspegi teoriko batzuentzat lan indarra merkantzia berezia dela.

### 1.2.1. Teoria neoklasikoa eta giza kapitalaren teoria

Teoria neoklasikoarentzat, lan merkatuak ondasun eta zerbitzuen merkatuaren logika berberari jarraitzen dio. Honako printzipio hauetan oinarritzen da (Köhler eta Martin, 2021: 316):

1. Lanak beste edozein merkantziak bezala funtzionatzen du.

2. Bai enpresariak bai langileek aktore arrazional gisa jokatzeko dute, hau da, irabaziak handitzea eta kostuak murriztea dute helburu.
3. Lan merkatuak, esku hartze publiko barik, eskaintza eta eskariaren orekarako joera du, non enplegu osoa bermatuta egongo litzatekeen.
4. Langabezia (hau da, lan indarraren gehiegizko eskaintza) soldata malgutasuna mugatzen duten kanpo faktoreen ondorio da. Soldatak altu mantentzen direnean, langileek lan egin nahi dute, baina enplegatzaileek nahiago dute beste motatako inbertsioak egin. Soldatak jaistean, lan egiteko prestutasuna behera doa. Ondorioz, aisiaren hautuaren ondorio litzateke langabezia.

Bistan da, lan merkatuaren ikuspegi sinplista eta idealista da neoklasikoena, errealitatean ez delako horrelakorik gertatzen. Hala ere, ikuspegi teoriko hori nagusi da oraindik ekonomia fakultateetan.

Giza kapitalaren teoria neoklasikoaren oinarriak hartzen ditu, baina ez du lana faktore homogeneotzat hartzen. Kontrara, lana okupazio kategorietan banatuta dago, eta kategoria bakoitza norbanakoak jasotako formakuntza mailaren arabera da. Hau da, soldata ez da soilik lan indarraren eskaintza eta eskariaren arabera. Aitzitik, norbanakoek eta gizarte kolektiboek berenganatzen dituzten inbertsio estrategien arabera ere bada. Norbanakoek giza kapitalean inbertitzen dute, hezkuntzaren, osasunaren, emigrazioaren eta abarren bitartez, beren diru sarrerak handituko dituen itxaropenarekin (Köhler eta Martin, 2021: 317-318). Labur esanda, giza kapitalaren teoriaren arabera, giza kapitalean inbertitutakoaren ondorio dira soldata mailen arteko ezberdintasunak.

### 1.2.2. Teoria instituzionalista

Teoria neoklasikoari egindako kritiken ondorioz, zenbait ikuspegi instituzionalista garatu izan dira. Zera kritikatzeko diote teoria neoklasikoari: araurik eta agenterik gabeko merkatu eredua irudikatu izana, errealitate oso urrun. Teoria instituzionalistek lantzen dituzten oinarriko bi kontzeptuak hauek dira: batetik, lan merkatuen dualizazioa eta segmentazioa, eta bestetik, barne eta kanpo merkatuen arteko bereizketa (Köhler eta Martin, 2021: 319).

Horrez gain, Solowek azpimarratu zuen lan merkatua ez dela beste merkatuak bezalakoa. Aitzitik, instituzio soziala da lan merkatua. Horrek esan nahi du portaera onargarriak eta onartezinak zehazten direla bertan. Horregatik, lan merkatua aztertzeke orduan, kontuan hartu behar dira baldintzatzen duten arau formalak zein informalak eta bertan eragiten duten agenteen ideiak eta interesak. Horren arabera izango dira lanpostuak, soldatak, lan baldintzak eta abar.

Lanpostu bakoitzak jasotzen duen aitortza maila edo estatusa ideia horrekin dago lotuta. Lan forma guztiek ez dute aitortza ekonomiko, sozial eta juridiko bera, eta, era berean, gatazkatsua da lanen balioa «beharrezkotasunaren» edo «komenigarritasunaren» arabera zehaztea. Horregatik, bazterketarako eta zapalkuntzarako elementua ere bada lana. Oso soldata ezberdinak daude lanaren arabera. Lan prekarioek ez dituzte bizi baldintza duinak bermatzen, eta beraz ez dira enplegutzat hartzen. Kontratu gabe egiten den lana ere ez da enplegutzat hartzen. Etxeko eta zaintza lanek, merkantilizatuta ez badaude, ez dute soldatarako eskubiderik ematen, nahiz eta ezinbestekoak izan gizartearen erreproduktzioarako (Agenjo, 2021). Beste lan batzuk ilegalak dira, baina etekin ekonomiko oso handiak dakartzate. Aitortza soziala, ekonomikoa eta juridikoa oso lotuta egon arren, desorekak daude, lanaren balioaren aitortza gai gatazkatsua den neurrian. Gauza bera gertatuko da lan baldintza jakin batzuk justuzat edo bidegabetzat jotzeko orduan.

Oro har, lan merkatua gizarte harremanen marko jakin batean dago txertatuta, eta bertan eragiten duten agenteen ekimenen arabera izaten da. Ondorioz, botere harremanek eta bazterketa mekanismoek baldintzatzen dute (Köhler eta Martin, 2021: 322-324).

Arausozialek ezberdin funtzionatzen dute enpresaren barruko lan merkatuan edo kanpokoan, lehenengoetan ez dute merkataritza lehiari lotutako arauak funtzionatzen, baizik eta antolakunde barruko administrazio mekanismoek. Era berean, barne merkatuetan bi mota daude: lehen mailakoak eta bigarrenekoak, haien arteko mugak eta izaera bereiztuak gero eta ezegonkorak izan arren. Lehen mailakoetan, langileek egonkortasuna, soldata altuak eta promoziorako aukerak izango dituzte. Ostera, bigarren mailakoetan, prekaritatea, soldata baxuak eta gelditasun profesionala izaten dira nagusi. Norbanakoak batean edo bestean kokatzeko joera, gehienetan, sexu-generoa, jatorri etnikoa, erlijioa eta abarren arabera izango da. Azken finean, gizartearen egituratzen dutenen antzeko arauak jarduten dute lan merkatuan.

### 1.2.3. Teoria kritikoa

Teoria kritikoa da aztertuko dugun azken ikuspegi teorikoa. Marxek (2004) eta haren jarraitzaileek maisuki azaldu zituzten soldataren atzean dauden esplotazio- eta zapalkuntza-harremanak (Lebowitz, 2005). Izan ere, lan indarraren salerosketaren atzean langilearen lanaren lapurreta ezkututzen da. Langileak bere lan indarra soldataren truke saltzen duenean, enpresariarena bilakatzen da lanarekin sortutako guztiaren jabetza. Horregatik, lan merkatuan ez da lana saltzen, lan indarra baizik, hau da, lan egiteko gaitasuna edo prestutasuna. Enpresariak poltsikoratzen duena eta soldataren arteko aldea zenbat eta handiagoa izan, orduan eta handiagoa izango da esplotazio maila.

Bestalde, kapitalak, alde batetik, lan indarra behar du hazten jarraitzeko, eta, beste aldetik, langabetuen «ordezko industria armada» sortu behar du soldata maila baxu mantentzeko. Gauzak horrela, langabezia da lanaren gizartearen beste aurpegia.

Halaber, teoria kritikoko beste autore batzuek azpimarratu dute lan indarra merkantzia normalizat hartzeko ezintasuna. Offek (1992) hiru argudio nagusi ematen ditu horretarako:

1. Lan indarra ez da ekoiztua izan saldua izateko, beraz, haren merkantzia izaera fikzioa da (Polanyi, 1943). Gainera, lan indarra gizakiaren gorputzari lotuta dago. Beraz, lan indarra erostean, gizakiaren gorputz hori erosten ari gara. Ondorioz, lan indarra lan bihurtzeak esfortzua eta denbora eskatuko dio langileari.
2. Lan merkatuaren dinamikak testuinguru sozial, kultural eta demografiko batean txertatuta daude. Beraz, ezinezkoa da modu egonkor eta autoarautu batean funtzionatzea.
3. Lan merkatuan parte hartzen duten eragileek merkataritza lehiari ezarritako mugak. Agenteak etengabe ari dira beren interesen aldeko estrategia indibidual zein kolektiboa bultzatzen, langileen zein enpresariaren arteko lehia murriztuz. Ondorioz, neoklasikoek defendatutako merkatu oreka ezin da existitu.

Hala ere, langileen ekimenek eta enpresarienek ez dute merkatuan eragiteko ahalmen berbera. Izan ere, langileek bizi erreproduktiborako behar dute soldata, eta ez dute hainbeste erraztasun bizi kostuak murrizteko. Hortaz, beren lan indarra merkatuko prezioan saltzera behartuta daude. Enpresariak, aldiz, produktibitatea handitzeko mekanismoak bila ditzake, ekoizpena deslokalizatu, berrikuntza teknologikoak txertatu eta abar.

## 1.3. Lan indarraren desmerkantilizazioa: integrazioa vs. antagonismoa

Bistan da, lan merkatuak nekez du orekarako berezko joera, eta haren esku hartzea ezinbestekoa da gizarte erreproduktiborako. Izan ere, merkatuaren ikuspuntu neoklasikoari kasu egin zaionean eta politika neoliberalak martxan jarri izan direnean, langile klaseko bizi baldintzen prekarizazioa eta okertzea izan da ondorio nagusia.

Kapitalismoan, lau izan dira lan merkatuaren desorekak zuzentzeko mekanismo politikoak:

- Antolaketa sindikalerako eskubidea
- Lan indarraren eskaintza murriztea (haurren lana debekatzea, lanaldia legez mugatzea, immigrazioa kontrolatzea...).
- Merkatuz kanpoko diru sarrerek bermatzeko neurriak (gizarte segurantzak, langabezia prestazioak, osasun publikoa, pentsioak, oinarritzko errenta...).
- Prestakuntza jarraiturako eta enplegua sustatzeko politikak.

Azken finean, neurri horiek alderdi sozialista erreformistek eta demokristauek bultzatu dituzte, Ongizate Estatuaren bidez merkatuaren desorekak neurri batean zuzentzeko, eta gizartearen erreproduzio egokiagoa ahalbidetzeko. Dena dela, neurri horiek ez dituzte konpontzen soldatapeko harremanaren erroan dauden esplotazioko eta zapalkuntzako harremanak. Ikuspegi iraultzaile batetik, soldatapeko lana bera da bidegabea eta gainditu beharrekoa.

Ikusten dugunez, lana eta lan merkatua gizarte kohesiorako mekanismotzat hartzen badira ere, beste aldetik, esplotazioaren, zapalkuntzaren eta gizarte bazterketaren iturri dira. Lan merkatuak langabezia sortzen du, lan duinen eta prekarioen arteko bereizketa ezartzen du, langileak beste norbaitentzat ordu luzez lan egitera behartzen du... Eta hala ere, biziraupenerako bestelako alternatibak oso urriak dira.

Gauzak horrela, «lanaren gizartearen» bizi garela baieztatzen du Offek (1992: 10). Hala ere, lana esplotazio- eta zapalkuntza-sistemaren funtsezko elementua da (Lebowitz, 2005; Marx, 2004) baina baita erresistentziarako esparrua ere. Azken finean, lana klase identitatearen eraketaren ardatza izan da, langile mugimenduaren oinarrian egon dena. Egun, feminismoaren borroka ildo nagusietako bat etxeko lanen eta lan feminizatuen aitortzan kokatzen da, baita sexu-generoaren araberrako lanen banaketa sozialaren iraultzean ere (Federici, 2017: 58-62; Ferguson, 2020; Martija, 2020).

Era berean, lanak zentzu idealean integrazioa eta bizi baldintza duinak ahalbidetzen baditu ere, badaude zantzuak «lanaren krisiaren» aurrean kokatzen garela esateko. Ildo horretan, 1990eko hamarkadan, zenbait soziologok lanak gizartearen duen tokia baieztatu zuten, garapen teknologikoak ekarritako lan denboraren murrizketak ahalbidetuta (adb. Offe, 1992). Baina *European Values Study* ikerketa taldeak eta *Euskal Soziometroak* ematen dituzten datuei erreparatuta, lanak ez du garrantzirik galdu ez Europan ez Euskal Herrian ere. Kontrakoa, lanaren garrantzia handitu egiten da krisi garaian.

Kontua da lana bizitzaren bestelako esparruekin lehian dela, eta biztanleriaren parte geroz eta handiago batek lanak toki txikiagoa hartzea nahiko lukeela, denbora familiarari edota aisiari eskaini ahal izateko. Are gehiago, lanak ez ditu egozten zaizkion funtzioak eta espektatibak betetzen, eta gizartearen atsekabeak gora egiten du (Méda eta Vendramin, 2013). Beraz, lanaren krisiaren aurrean kokatzen garela esan genezake, ez lanak garrantzia galdu duelako, baizik eta desoreka bat dagoelako lanari egotzitako funtzioen eta horiek betetzeko ahalmenaren artean. Gainera, lanaren funtzio asko, neurri batean, bizitzako bestelako esparruekin lehian dabilta (Etxebarria, 2023).

Horrenbestez, lan merkatuaren eginkizun soziala kolokan dago, ez baititu gizarte mailan egozten zaizkion funtzioak betetzen eta, gainera, ezberdintasun sozial sakonak sortzen ditu. Hala ere, lana banatzeko beste modurik sortzen ez dugun bitartean, bere zentraltasuna mantenduko du.

Horren aurrean, sindikatuak krisi egoeran murgildu dira, negoziazio kolektiboaren bidez langile klasearen bizi baldintzak hobetzeko ezintasunagatik. Izan ere, sindikatuen jardura lan merkatura eta soldatapeko eremura mugatu izan da neurri batean. Horren aurrean, euren boterea biziberritzeko estrategiak jarri dituzte martxan, eta ekintza sozial eta politikoari garrantzi handiagoa eman diote (Etxebarria, 2023).

## 2. Lanaren Ekonomia langileen egoeratik abiatuta

### 2.1. Lana erdigunean ekonomia iraultzeko

Lan merkatuaren ikuspegi murriztetik harago joateko beharrean oinarritzen da *Lanaren Ekonomiaren* ekarpena. Esan bezala, enpleguaren gaia ezin da oreka ekarriko lukeen lan merkatu baten sinesmen itsuaren gainean ulertu, lan indarra merkantzia bat balitz bezala. Hain zuzen ere, lanaren homogeneotasunagatik eta beste edozein merkantziarekin parekatzeagatik egindako hurbilketa hori fikzio teorikotzat hartzen dute askok (adibidez, Polanyi, 1943). Tortajadak ere (1981:37) kritika hau Marxen lan balioaren teoriari egiten dio, ekonomia kapitalistetako truke balioa lan merkatura murrizteagatik:

*“Zer gertatzen zaio lan indarrari? Salgaia da, zentzu murriztuan, langileak merkatoriaren aurrean duen harremanean sortzen den heinean. Merkatoriaren eta langilearen arteko harremana da, alde batetik merkataria kapitalista gisa eta bestetik lan indarra merkantzia gisa osatzen duena; harreman hori baino lehen ez dira horiek existitzen, birtualtasun gisa ez bada, truke harremanaren eta harreman sozialaren emaitza da, eta baita bere existentziaren baldintza ere”*

Merkatuaren eremua ulertu eta gainditzeko, Grenobleko ekonomia eta zuzenbide irakasleetako erregulazio eskolak *Lanaren Ekonomia* paradigma gisa gorpuztu zuen (Bartoli, 1957: 248):

*“Lanaren ordena eta diruaren ordenaren arteko barne borrokak, gizakiaren ordena eta gauzen ordenaren artekoak, aurrera jarraitzen du. Lanaren ekonomiak diruaren ekonomia zulatzen du, adimenak, prozesuak eta erakundeak eraldatzen, kaltetutako gizakiaren, justiziaren eta maitasunaren balioei lehentasunezko lekura itzuliz. Diruaren ordena du horrela. Antolakuntzaren ordena lehen lerrora eramaten du, merkatuaren ordenaren gainetik, lanaren ordena jabetzaren ordenaren gainetik, sorkuntzaren ordena ustezko lan askearen ordenaren gainetik, diruagatik alienatuta den heinean”.*

Marxismoaren eta instituzionalismoaren bidegurutzean, Grenobleko erregulazio eskolaren burua izan zen De Bernisek lana eta langileak azterketa ekonomikoen analisi mailen erdigunean kokatu zuen. Bartoli (1957: 248-287) izan zen bidezko *Lanaren Ekonomiaren* zirriborroa egin zuena, “langileen ikuspegitik aztertutako ekonomia” gisa definituz. Analisi makroekonomikoaren inguruko ikerketetan, beste autore erregulazionista batzuek kapitalaren “metaketa erregimenari” erreparatu diote lanaren lekua finkatzeko, ekoizpenaren eta kontsumoaren artikulazioa lanaren antolaketa sozioteknikoaren oinarritzat hartuz, arau instituzionalen bidez osatutako “erregulazio moldea” ikertzeko.

Kapitalaren menpean jartzeko eta lan indarra birsortzeko baldintza gisa definitzen dute soldatapeko harremana autore horiek: ekoizpen prozesuen antolakuntza, langile mugikorren erabilpena eta soldatapeko errentaren sorkuntza eta banaketa. 1968. urteko langile matxinaden ostean, mendebaldeko herrietan izandako lantegi borrokek taylorismoa gainditzeko baldintzak sortu zituzten, eta lanaren antolaketan aldaketak ekarri: teknologia berrien erabilpena, harreman sozialen eraldaketa eta, ondorioz, borrokarako ahalmenaren gainbehera<sup>2</sup>. Kapitalentzat egindako lanaren

---

2 Enpresen lanaren antolakuntzaren ikuspegitik ondorio horiek ere aztertu zituzten Boltanski eta Chiapellok (1999). Frantziarako azterketaren bidez, 1980 hamarkadatik aurrera kapitalismoak izandako eraberritzea edo “espiritu berria” ikertu zuten, berrikuntzak, sorkuntzak eta autonomiak enplegu harremanen berregituraketan izandako garrantzia azpimarratuz. Bilakaera hori bi efekturen ondorioztat jo zuten: 1960-1970 hamarkadetakoa kritika sozialaren indargabetzea, alde batetik, eta kritika artistikoaren erabilera, bestetik, bere izaera eta ekintza markoa kapitalismoaren eta goranzko ekoizpen harreman sozialen alde jarriz.

azterketa sistematikoan, etxeko lanaren ezinbestekotasuna aztertu zuten ere, kontsumo merkantzien bidez egindako 'kanpoko lantzat' hartuz. Etxeko lana ekoizpen sistema osoaren barruan kokatuta, lan indarraren eraketan familiek duten funtzioa aztertu zuten, ekonomialari feministek egindako ildo beretik (Agenjo, 2021).

Europako ekonomiek 1970 hamarkadatik izandako bilakaera horrek hainbat ondorio izan ditu. Soldatapeko langileen negoziazio indarrak gainbehera nabarmena izan du, sindikalismoaren oinarri soziala izan ziren fordismoaren industriaren desegituraketaren ondorioz, eta zerbitzu ekonomiaren lan eredu berriak, azpikontratutako industrietan ere nagusitu dena, langile gero eta prekarioen borrokarako aukerak murriztu ditu. Egiturazko langabeziaren kronifikazioak enpresetan dauden lan gatazken gainbehera sustatu du, lehenengo atalean aipatutako «ordezko industria armada» lanean jarraitzen duen gehiengo bat diziplinatzeke gaitasunaren bidez.

Metaketa erregimenaren eta erregulazio moldearen analisia sektore eta lurralde mailetan garatzeko beharra dago, zerbitzu ekonomiaren azterketa lehenetsiz. Ildo beretik, lurralde eta zerbitzu sektore feminizatueta lan harremanak eta sindikatuen jardura birpentsatzeko beharra dago ere, hainbat herrialdetako langile erakundeak egiten ari diren betebeharra. Erregulatutako lan harreman zehatzak bi maila horietan kokatzeko, hirugarren atalean Euskal Herriaren inguruko analisia egingo dugu.

Kapital metaketa gauzatzeko eta erregulazioa garatzeko ezinbestekoa da "ekoizpen eredu" aztertzea ere. Horretarako izan beharreko hiru mailak proposatzen ditu Recio (2001). Ekonomialari ortodoxoen azterketa mugatuetatik harago joateko, merkatuaren eta indibidualismo metodologikoaren ekonomia neoklasikoa gainditu behar dugu. Enplegu harremanak baldintzatzen dituzten faktoreak hauek dira:

- *Makroekonomikoak*: tokiko eta herrialdeko burujabetasuna, politika publikoak eta gizarte harremanak baldintzatzen dituzte nazioarteko erregulazioek, batez ere europar integrazioak eta globalizazio neoliberalak. Azken hamarkadetan, etengabeko lehia ekonomikoak eta finantzarizazioak soldaten eta lan baldintzen aurkako eragina izan dute.
- *Mikroekonomikoak* (edo enpresaren barrukoak): malgutasunak, taldeko lanak, helburuen araberako sariak, *just-in-time* posfordistak eta lanaren antolakuntza neotayloriarrak, gutxi ordaindutako praktikek, azpikontratazioak eta lanaren beste jardunbide neomanagerialek gora egiten dute enpresa garaikideetan (Recio, 1997: 161-172), arlo ekonomiko, sozial eta kultural guztiak menperatzeko helburuarekin. Ogibideak eta lanbideari lotutako klase elkartasunaren gainbeherarekin batera, arlo psikologiko eta emozionalak lehentasunezko bihurtu dira lan indarraren kontrol indibidualizatuan, eta lurralde mailako harreman kolektiboak eta komunitatearen eraginak murriztu dituzte.
- *Sistematik kanpokoak*: eraldaketa demografiko eta kulturalak eredu fordistaren gainbeheraren parte izan dira, gizonaren zentraltasuna (androzentrismoa) eta merkatu erredukzionismoa ahulduz (Agenjo, 2021). Familien aldaketak, emakumeen bilakaera sozial eta kulturalak eta muga ekologikoen (klima larrialdiak) eredu ekonomikoaren gaineko eragin zuzena izan dute, eta merkatuen menpeko jardueretan baldintza berriak ezarri dituzte. Bikote harremanen eta familia zabaleko sustengu organikoaren ahultzea, zaintza lanen desfamiliarizazioa eta azpikontratazioa, ekonomiaren trantsizio sozioekologikoa edo kapitalismo berdearen garapena ezinbesteko faktoreak dira ekoizpen ereduaren eta soldatapeko harremanen berregituratzea ulertzeko.

Faktore horiek guztiek osatzen dituzte "lanaren eredu nazional" zehatzak. Horiek iraultzeko *Lanaren Ekonomiak* (Bartoli, 1957: 262-277), lan harremanen zientzia gisa, hiru helburu hauek finkatzen ditu: "ekonomia progresiboa", gero eta biztanleriaren atal handiagoarentzat behar gehiago asetzeko gai dena; "planifikatutako ekonomia demokratikoa", hazkunde dinamiken aldakortasunak eta ezegonkortasunak gutxitzeko zein proletalgoaren esplotazioa eta herrialde pobretuen baldintzen aurka borrokatzeko; eta "sozialismo deszentralizatu", planeta osorako bazterketarik gabeko ekonomia eta

“lanaren zibilizazioa” eratzeko gai izango dena. “Lanaren zibilizazioak diruaren zibilizazioaren aurkako barne borroka” garatzeko, merkantziak ekoizteko lanetatik haragoko iraultza aldarrikatzen du *Lanaren Ekonomiak*.

Merkatu ekonomietan, kapitalismoan, elkar eragiten duten botere harremanak eta klase sozialen arteko antagonismoak kontuan izanda (Tortajada, 1981), soldatapeko harremanen nagusitasuna da iraultza sozialista hori antolatzekeo abiapuntua, lurralde mailan garatzen diren enplegu ereduak direlako gaur egungo ekoizpen harremanen sostengu nagusia. Marxek (2004: 297-302) *Ekonomia Politikoaren Kritikarako Ekarpen Baten Hitzaurrean* idatzi zuen bezala:

*“Garatu ahala, gizartean, bertako produkzio indarrak kontraesanean sartuko dira bertako produkzio harremanekin... Orduan atea irekiko zaizkio iraultza sozialeko aro bati... Produkzio harreman berri eta goragokoak lortzeko, aurretik harreman horiek existitzeko beharrezkoak diren baldintza materialak garatu behar dituzte gizarte zahar horren barruko produkzio indarrek.”*

Egun, XXI. mendeko *Lanaren Ekonomia* (Bartoli, 1957) edo “langile klasearen ekonomia politikoa” (Lebowitz, 2005) dira garatu beharreko tresna teorikoak, kapitalaren menpeko ekonomia gainditu nahi badugu, eta sozialismoa eraiki. Gizon eta emakume langileak, munduko langile guztiak, eta bereziki malgutasun, doikuntza eta berrosaketa politikengatik gehien kaltetutakoak, ekonomia berri bat eratzeko subjektu nagusiak dira. Gazteak (Zubiri, 2014), ez hain gazteak, seniorrak, migratzaileak, formakuntza baxukoak, emakumeen gehiengoa..., hots, neoproletariotza postindustrialaren bizitzak dira irauteko eta iraultzeko behar gehien dutenak, eta hori gaur egungo lanaren berrosaketaren ikerketatik baino ezin da egin. Horretarako, lan indarraren eraketa teorikoaren oinarriak aztertu behar ditugu, Recio (1997: 93-120) egindako arlo bereizketa erabiliz.

## 2.2. Lan indarraren eraketa: demografia, familia, lanen banaketa sexista, hezkuntza eta migrazioa

*“Gizarteen historiak ekoizpen jardueren antolaketa eta produktuen banaketa sistemaren bilakaera ditu bere oinarrian. Gizarte batean arau zehatz batzuk egonkortzen direnean, alde materialak –bizi baldintzak epe luzean irauteko ekoizpena– zein egitura sozialak kokatzen dira birprodukzio ekonomikoaren erdigunean” (Recio, 1997: 22).*

Lan jarduerak eta hori gauzatzeko lan indarrak izaera berezia hartu dute soldatapeko lanean oinarritutako ekonomietan, eta garapen demografikoa, familia ereduak, gizon eta emakumeen arteko lan banaketa sexista, hezkuntzaren menpeko funtzioa eta herrien arteko migrazio harremanak dira horiek eratzeko osagai nagusiak.

Biztanleriaren bilakaera ikertzen du demografiak. Jaiotza- eta heriotza-tasen arteko aldea da garapen demografikoaren<sup>3</sup> arlo nagusia, aurrerago aipatuko dugun migrazio harremanekin osatu beharrekoa. Ekonomiak ondorio ugari ditu demografian: bizi baldintzak eta ongizate mailak eragin zuzena dute ugalketa joeran, osasunean eta gizartearen erabaketan, alde batetik; eta biztanle kopurua eta adin talde bakoitzeko pisua jarduera ekonomiko eta lan harremanen oinarritzko osagaiak

---

3 Lurralde baten garapen demografikoaren inguruko ikerketa da lan indarraren eraketa ulertzeko abiapuntua, nazio eta eskualde mailan ohi egin direnak. Adibidez, Euskal Herrian, Larrañaga et al.-ek (2019) egoera demografikoaren datuak aztertzen dituzte.



dira, bestetik. Adibidez, bilakaera demografikoak merkaturako lana eta lan erreproduktiboaren arteko banaketa baldintzatzen du, hezkuntza eta jubilazio sistemak antolatzeko osagaia ere bada, eta, era berean, lanaldia ezartzeko eta langabezia joerak ulertzeko kontuan izan behar dugu (Recio, 1997: 93-94).

Gizarte kapitalistetan trantsizio demografikoa ikertzeko, malthusianismoa izan da biztanleriaren gorakadaz kezkatzeko lehentasuna ezarri ohi duena, ekoizpen eta kontsumo baliabideen kopuruaren eskasia egoteko arriskua nabarmenduz, merkatu ekonomiak eragindako banaketa desoreken gainetik. Ekonomia Nobel saridun Amartya Sen indiarrak erakutsi zuen, 1980 hamarkadan, goseteak ez direla jakien eskasiaren ondorioa, baizik eta merkatu kapitalistarena. Ildo horretatik, gaur egun jaiotze tasa baxuak eta biztanleria murrizteko beharra defendatzen duten proposamen neo-malthusianoak eta eko-malthusianoak jatorrizko huts berdina egiten dute, munduko biztanle guztiontzako baliabide nahikoak ekoiztu eta banatzeko aukera alboratuz.

Langileriaren kide guztiek ondo jaio, hasi, bizi eta garatzeko eskubidea dute, baita duintasunez zahartu eta hiltzeko ere, eta prozesu horien baldintza demografikoek ondorio ekonomiko eta sozialak izango dituzte. Haien artean, familia eredu eta lan erreproduktiboaren antolaketa dira bizitzak irauteko garrantzitsuenak. Kapitalismoak ezinbestekoa du langileen bizirauteko zaintza lana, eta patriarkatuak emakumeen gainean ezarritako betebeharrak hori krisi larriari sartu da azken hamarkadetan (Agenjo, 2021). Jaiotzen garenetik hiltzen garen arte etengabe zainduak izateko beharra duten izaki interdependentek gara. Gizarte industrialak sare familiar eta komunitario zabalak apurtu zituen, eta aro neoliberallean bizitzaren arlo guztien pribatizazioak eta merkantilizazioak zaintza lanen ahultze larria ekarri dute, familien zein horiek laguntzeko politika publikoen desegituratzearen bidez. Familiak irauteko eta iraultzeko beharra auzi publiko eta politikoa dela aldarrikatu behar dugu.

Antzinetik datorren lanaren banaketa sexistaren osaketa eraldatzen joan da familien barruan zein gizarte osoan (Federici, 2017), eta kapitalismorako ezinbestekoa den lan indarraren birproduktioan, eguneroko zaintza lanetan, ondorioak eragin ditu horrek. Gizonek emakumeei egitura sozial zehatzak inposatzeko joera mantendu dute, eta zaintza lanak desegituratzeak eta indibidualizatzeak ez dute emakumeen askapena ekarri, lan merkatuetan, botere harremanetan eta egitura sozial osoan duten menpekotasuna gainditzeko urrats handiak egin behar direlako oraindik, emakume eta gizonen arteko lan banaketa sexistarekin bukatzeko.

Soldatapeko eta zaintza lanen arteko eragina da askapen prozesu hori lortzeko gakoa. Zaintza lanen krisia merkatu ekonomiaren zentraltasunean du oinarria, emakumeei eremu batean zein bestean baldintza patriarkal, kolonial eta kapitalistak inposatuz. Forma ezberdinak hartzen dute eremu biek, baina ezinbesteko harremanean daudenez, era global batean biak batera iraultzeko beharra dago, sexuen arteko harreman berdinzaleak maila guztietan eraikiz, zaintza politika publiko duinak bultzatuz eta, halaber, emakumeen enplegu baldintzak hobetuz.

Eremu erreproduktiboaren egoeraren eta erakunde eta jardunbide patriarkalen ondorioz, gizon eta emakumeen parte hartzea merkatu lanetan oso desberdina izaten da, eredu dual sexista egituratuz. Kapitalismoan indartu den emakumeen menpekotasunak zaintza lanaz arduratzeko era aldatu du, eta enplegu sektoreen berrosaketak gero eta emakume gehiago soldata baxuko eta lan harreman ezegonkorreko jardueretara bideratu du, lehen etxean edo komunitatean egiten zituzten lanak merkatuan kontratatzeko joera indartzuz (Larrañaga et al., 2019).

Egiturazko lan guztien banaketa sexista horrek krisi garaietan izan ditu aldaketa une garrantzitsuenak. Azken hamarkadetakako industriaren gainbehera etengabearen eta 2008ko krisian eraikuntza sektorean izandako kaleratzeen ondorioz, gizonen enplegu egiturak ahultze larria izan du, soldata errealak gutxitu dira eta gizon talde horien langabezia kronikoa sortu da (Zubiri, 2014). Gizonen diru sarreren gainbeherak emakumeak merkatuetan eskainitako lan indarraren igoera ekarri du, soldata baxuagoekin eta baldintza okerragoetan lan egiteko.

Epe luzeko soldatapeko lanen feminizazioa, gizonen eta emakumeen enpleguen arteko segmentazio berri baten iturria izan da (Recio, 1997: 105). Emakumeen laurden bat inguru –eta gizonen gutxiengo bat– lanaldi partzialeko postuetan daude, sarritan emakumeak zaintza lanei eusteko eta horietan irauteko. Orduzuzen epe luzeko eta haien familietako zaintza lanekin bateraezinak diren lanpostuetan daude beste emakume asko, merkataritzan, etxeko lanetan, osasungintzan eta arlo sozialeko enpleguetan batez ere (Zubiri, 2014). Familietako eremuetatik zaintza lanak ateratzeko bilakaerak, berriro ere, ez du eredu berdinzale baten oinarri jarri. Aitzitik, lanen banaketa sexista indartu du, eta lan erreproduktiboak emakumeek egiten jarraitzeko merkantilizazio- eta prekarizazio-baldintza berriak sortu ditu.

Hezkuntza sistema da lan indarraren eraketarako funtsezko beste osagai bat, eredu ekonomikorako dituen ondorioei erreparatuz. Industrializazioak haur guztiak eskolaratzeko beharra sortu zuen, eta hezkuntza jardueraren publikazioak lan indarraren formakuntzara bideratzea ekarri zuen. Ipar Amerikako erradikalen eskolari jarraituz (Toharia, 1983: 115-128), kapitalismoak sortutako biztanleriaren urbanizazioak eta ekoizpenaren garapen teknologikoak familia zabalak nekazari eta artisauen ogibideak irakasteko izan zuen betebeharra baliogabetu zuten. Elizak moral kolektiboa gidatzeko gaitasunaren gainbeherarekin batera, eskola modernoak lan indarrak izan beharreko baldintzak umeei irakasteko sortu zuten kapitalistek, obediencia, puntualtasuna eta otzantasuna garatzeko. Gaur egun, erradikalen eskolaren ikuspegitik, hezkuntza garaikideak gizarte kapitalisten egitura hierarkikoak, langileen arteko bereizketa eta errenta banaketa desorekatua legitimatzeko helburua du (Recio, 1997: 110).

Hezkuntzari buruzko iritzi antagonikoa du Beckerren *Giza Kapitalaren Eskolak* (Toharia, 1983: 39-64), nahiz eta, ondorioei dagokionez, helmuga komun batera heltzen diren: gizartearen hierarkia eta desorekak eraikitzeke balio du eskolak. Horien ikuspegitik, hezkuntzak pertsonen produktibitatea handitzen du, eta ikastea inbertsioztat dute, etorkizunean aurreikusitako soldata igotzeko. Recio (1997: 111) dioen bezala, “hezkuntzarako estrategia berdinzale batek norabide ekonomikoa –gizartearen sektore zapalduen bideratutako baliabideen indartzea– eta ikasitako jakintzak aldatzea izan beharko luke helburu”. Euskal Herriko kasuan hautu horrek itunpeko ikastola segregatzaileentzako diru publikoen murrizketa eta eskola publikoen berrinbertitzeko estrategia orokorra ekarriko luke.

Atal hau bukatzeko, migrazioek lurralde bateko lan indarraren eraketan duten garrantzia nabarmendu behar dugu, biztanleriaren hazkunde begetatiboa (jaiotzak – heriotzak) konpentsatzeko aukera direlako. Recio (1997: 113) dioen bezala, “arrazoi anitzetako prozesuak izan arren (politikoak, gerren ondoriozkoak, hondamendi naturalak edo aldaketa klimatikoak eragindakoak...), langileriaren ikuspegitik bereziki inportanteak dira jatorri ekonomikoa duten migrazioak”. Kapitalismoaren historiari landa eremuetatik hirietara egindako exodoa du jatorrian (Polanyi, 1943), eta nazioen barneko zein nazioen artekoak izan ohi dira biztanleriaren mugimendu horiek.

Sarritan ikuspegi partzial, interesatu eta okerrak erabiliz, herrialde askotan etorkin pobreen aurkako gorrotoa kapitalisten interesak eta lanaren esplotazioa areagotzeko estrategia globala da. Analisi objektiboa eginez, herri emigranteentzako etekinak jatorrizko familientzako diru bidalketak izaten dira, herri horien sektore gazte, dinamiko eta ondo prestatuak galtzearen truke. Recio (1997: 115) herrialde hartzaileentzako abantailak altuagoak direla erakusten du, “etorkinak sarritan langile autoktonoek egin nahi ez dituzten lanetara bideratuak izaten direlako, haien erreproduktzioa eta formakuntza ordaindu barik”.

Etorritako langileei etxebizitza batean erroldatzeko, lan egiteko eta haien tituluak homologatzeko eskubideak mugatzeak formakuntza baxuko ogibideen tentsionamendua ekartzen du, gizarte hartzaileentzako eragin global ona duen immigrazioak tokiko biztanleen sektore batzuen kalterako distorsionatuta. *Ikuspegi* immigrazioaren euskal behatokiaren ikerketek erakusten duten legez (Shershneva, 2024), etorkinek ez dute inolako kalterik sortzen sistema publikoan, orokorrean gazteak direlako eta lanerako prest dagoen lan indarra osatzen dutelako. Gastu sozialaren atal nagusiak diren pentsioetatik, osasungintzatik eta beste dirulaguntza publiko nagusietatik oso kopuru txikiak eskuratzen

dituzte, eta, pobreentzako prestazio sozialetan izan ezik kenduta, eskasa da haien presentzia erakunde publikoen beste gastu eta inbertsio guztietan. Ildo beretik, etorkinak gazteak izan ohi direnez, biztanle autoktono nagusiek baino askoz gutxiago erabiltzen dute osasun sistema. Etorkinen soldata baxuagoak eta esplotazio maila altuagoa eskubide legalen ukatzearen ondorio zuzenak dira. Osagai guzti horien alde teorikoa laburbildu eta gero, 2008ko krisiaren osteko Euskal Herriko lan baldintzen bilakaera aztertuko dugu.

### 2.3. Euskal Herriko lan baldintzetan 2008ko krisiak izandako ondorioak

Lan indarraren ekoizpen baldintzak eraldatzeko era nagusia da krisi garaietan egiten den berrosatze ekonomikoa. Hazkunde epeetan bilakaera hori motelagoa bada ere, langileentzako aldaketa bortitzak ekarri ohi dituzte krisi kapitalistek, atzeraldietan soldataren aurkako eraso eta langabeziaren igoera baitira enpresen doikuntza nagusiak. Ikus ditzagun 2008-2018 krisiak Euskal Herrian izan zituen ondorioak, Espainiako INEren Bizkai, Gipuzkoa, Araba eta Nafarroako datuak aztertuz.

Landunen ordezkatzeko sexuala izan zen krisiaren lehenengo ondorioa. Batez ere eraikuntzan eta industrian izandako gizon askoren kaleratzeen ondorioz, emakumeak izan ziren familien diru sarrerak bermatzeko zerbitzu lanetara bideratu zirenak. Ordezkatze sexual horren ondorioz, 84.000 emakume etxeko lanetatik irten ziren, eta 10.000 gizon gehiagok beren jardura etxean kokatu zuten. 2008-2018 arteko hamarkadan lanaldi osoko gizonen lanpostu asko desagertu ziren, eta jardunaldi partzialeko lan ugari sortu ziren. Euskal Herrian, emakume landunen laurden bat jardunaldi partzalean dago, egoera horretan dauden gizonen % 6tik oso gora. Bereziki larria da alde hori, batez ere soldatapekoen artean. Jardunaldi osokoen batez besteko soldata 2.500 eurokoa zen 2018an; jardunaldi murriztukoena, aldiz, 1.000 euro. Hamarkada hartan galdu ziren landunen bi heren norbere kontura ari ziren lanean (enpresariak, autonomoak edo kooperatibistak), eta beste herena soldatapeko langileak ziren.

Sektoreen berregituraketa izan zen krisiaren bigarren ondorioa. Alde batetik, ia 60.000 lanpostu industrial galdu ziren EAEn hamarkada hartan. Nafarroak hobeto kudeatu zuen krisi industrial, ordea, eta azken urteetan krisi aurreko baino lanpostu gehiago daude industria nagusietan. Eraikuntza izan zen krisiaren ikurra, bestetik, eta sektoreak 45.000 landun gutxiago izan zituen lau herrialdeetan; azken urteetan, jardura horiek berriz indartzeko nahian daude Bizkaian, Gipuzkoan eta Araban. Neurri txikiagoan, lehen sektorearen beherakada etengabea egon zen lau herrialdeetan. Nafarroak nekazari eta abeltzain jarduerak indartu eta orekatu zituen, eta EAEn, aldiz, lehen sektoreko landunen erdia desagertu zen hamarkada hartan. Zerbitzuetan sortu ziren lanpostu gehienak susperraldiaren urteetan, eta milaka gizon eta emakume hasi ziren hainbat zerbitzutan lanean. Hala ere, 2018an 2008ko kopuruetatik urrun zeuden merkataritza, garraio, ostalaritza, lan tekniko, zientifiko, profesional eta kudeaketa zerbitzuen adar pribatueta landunak, lanpostu berri gehienak adar publiko eta sozialetan kokatu baitziren.

Adinen arteko desoreka izan zen krisiaren hirugarren ondorioa. Belaunaldien arteko lan munduaren barruko ordezkatzeko eten egin zen. Biztanleria osoaren demografian baino nabarmenagoa izan zen gazteek lan munduan galdutako pisua. 16-35 urte bitarteko gazteak soldatapeko langileen % 39 izatetik laurden bat baino gutxiago izatera igaro ziren. Horrek behartutako inaktibitate bultzatu zituen gazte ugari, eta 2018an asko zeuden bi urte baino gehiago langabezia zeramatena 50.000 gizon eta emakumeen artean. Gazte gutxiago zegoen krisi amaieran, hasieran baino 10.000 ikasle gehiago egotea ere harrigarria da. Edozein kasutan, gazteak ez ziren inaktibo berrien artean gehiengo, eta 70.000 jubilatu eta 25.000 ezgaitu iraunkor gehiago zeuden ordaindutako lan mundutik kanpo.

Errenten eta soldaten beherakada izan zen krisiaren laugarren ondorioa. Batez besteko errenta erreala, prezioen eboluzioa kontuan izaten duena, jaitsi egin zen hamarkada osoan zehar, osteko pandemian

kaleratzeak eta gerrek ekarritako prezioen igoerarekin gertatu zen bezala. 2008 eta 2018 artean 380 milioi euro gutxiago zeuden kapital errenta guztien artean, eta ia 1.600 milioi gutxiago soldaten atalean. Hazkorrak izan ziren, gainera, soldatapekoen arteko aldeak. Batetik, behin-behineko eta behin betiko lanpostuetan daudenen soldaten arteko arrakala urtean 7.000 eurokoa zen emakumeen artean, eta 12.000 eurokoa gizonen artean. Bestetik, behin betiko kontratua duten emakumeen batez besteko urteko soldatak gizonenak baino 9.000 euro baxuagoak ziren. Alde horiek ordukako soldatetan ere eragiten dute (orduan hiruzpalau euro altuagoak dira beti gizonen batez besteko soldatak), eta prestakuntza maila guztietan errepikatutako joera da hori. Laburbilduz, 2018an langileen % 40k baino gehiagok 1.400 eurotik beherako soldata gordina jasotzen zuen hilean, eta emakumeen erdiak eta gizonen laurdenak urtean 20.000 euro baino gutxiago jasotzen zuten.

Lan ordainduaren feminizazioa, sektoreen berregituraketa, adinen arteko ordezkapen eskasa eta soldaten murrizketa desorekatua izan ziren krisi hark Euskal Herriko lan harremanetan izan zituen lau ondorio nagusiak. Araudi legalen erreformek, politika publikoen doikuntzak eta gatazka kolektiboen garapenak baldintzatu zuten "hamarkada galduak" lan balditzetan eragindako bilakaera. Lan zuzenbidea "egoera ekonomikoen transposizio juridikoa" denez gero (Bartoli, 1957: 218-222), ikus dezagun Euskal Herriko lan harremanen garapen juridikoa.

### 3. Euskal Herriko Lan harremanen esparru juridikoa

Lan harremanen esparru juridikoa aztertzeke orduan ikuspuntu orokor bat erabiltzeak, hots, espazio abstraktu batean murgiltzeak, tokian-tokian izaten diren ñabardurak eta aldeak alde batera uztea eskatuko luke. Kasu honetan, lan zuzenbideak tokiko azterketa bat eskatzen du, arlo honen izaera erabat soziala eta dinamikoa delako, eta lan harremanak ezin baitira testuinguru orokor batean bakarrik ulertu eta erregulatu. Errealitate sozioekonomikoaren berezitasunak, kultura eta tradizio juridikoak, eskumen eta autonomia bereziak, eboluzio sozial eta ekonomikoa... arrazoi indartsuak dira lan harremanen esparru juridikoaren tokian tokiko azterketa bat egiteko orduan.

#### 3.1. Lan harremanen kontzeptua eta lan zuzenbideari hurbilketa

Euskal Herriko lan harremanen ezaugarri eta egitura formala aztertzeke abiapuntu modura, harreman ekonomikoen atal bat besterik ez direla gogoratzea beharrezkoa da. Hortaz, Estatuko ordenamendu juridikoak ezartzen duen moduan, legearen ikuspuntutik, lan harremanak bakarrik beste baten menpe eta beste baten kontura lan egitetik eragindako erlazioak dira oro har (Castro, 2021); edo, era zehatzago batean esanda, lana beste pertsona baten antolaketa eta zuzendaritza eremuan lan egiten denean, zerbitzu prestazioa enpresaburuaren agindu eta kontrolaren menpean izanda (mendekotasuna), eta jarduera ekonomikoaren arrisku eta onura aldakorrak (mozkinak eta galerak) beste pertsona batenak –enpresaburuarenak– direla onartuta (besterentasuna) (Fotinopoulou, 2022).

Ondorioz, lan zuzenbidea lan harremanak arautzen dituen ordenamendu juridikoaren adarra dela adierazten denean, baldintza zehatz batzuk soilik betetzen dituen lanetik eratorritako harremanak arautzeaz arduratzen dela azpimarratu behar da. Lan harremanen inguruko oinarritzko legedia 1. taulan ikus daiteke. Lan harremanak arautzen dituen funtsezko Langileen Estatutuak (LE; 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa, Langileen Estatutuaren testu bateratua onartzen duena), 1.1. artikuluan adierazten du zein den bere aplikazio eremu zehatza; edo, beste batera esanda, zeintzuk diren bete beharreko ezaugarriak harreman zehatz bat lan harremantzat hartu ahal izateko eta, ondorioz, adierazitako laneko araudia aplikatu ahal izateko: "Inoren kontura eta ordaindutako zerbitzuak beren borondatez betetzen dituzten langileei aplikatuko zaie lege hau, beti ere beste pertsona batek antolatu eta zuzendutako eremuan izaten bada; pertsona hori fisikoa edo juridikoa izan daiteke, eta enplegatzaile edo enpresaburu deituko zaio berari" (LEko 1.1.art.) (Castro, 2023).

1. Taula. Lan harremanen inguruko oinarritzko legedia		
Laburdura	Definizioa	Legea
LE	Langileen Estatutua	2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa
LAPL	Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko Legea	31/1995 Legea, azaroaren 8koa
ASLO	Askatasun Sindikalari buruzko Lege Organikoa	11/1985 Lege Organikoa, abuztuaren 2koa
LAE	Lan Autonomoaren Estatutua	20/2007 Legea, uztailearen 11koa
GSLO	Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren Testu Bategina onartzen duen Legegintzako Errege-dekretua	8/2015, Legegintzako Errege-dekretua, urriaren 30ekoa

*Iturria: Egileek egina.*

Arestian adierazitakoak zehaztasun batzuk behar ditu. Izan ere, lan arau guztien aplikazio eremuak ez datoz bat. Hasteko, LEk berak lan ordenamendutik esanbidez baztertzen ditu lan harreman batzuk, bere 1.1. artikuluko aginduak betetzen dituzten arren (adib. administrazio publikoetako funtzionarioak eta estatutupeko langileak, sozietateen kontseilari eta administratzailea, lagunarteko lana...). Ildo bertsuan, LEren 2. artikuluko "berezizat" hartzen dituen lan harreman batzuk zerrendatzen ditu, dagoeneko bere arau propioa dutelako edo balitekeelako etorkizunean izatea. Batzuk aipatzearen, familia-etxeko zerbitzariak, espetxeetan dauden zigortuak, kirolari profesionalak eta jendaurreko ikuskizunetako artistak.

Aurreko lerroetan aditzera eman den moduan, aipaturiko kasu oro ez dira lan arloko arau guztietatik at geratzen. Hortaz, LEren orde, funtzionario publikoei Lan Arriskuak Prebenitzeko Legea (LAPL; 31/1995 Legea, azaroaren 8koa, Lan Arriskuak Prebenitzeari buruzkoa. 3.1.art.) eta Askatasun Sindikalari buruzko Lege Organikoa aplikatzen zaie (ASLO; 11/1985 Lege Organikoa, abuztuaren 2koa, Askatasun Sindikalari buruzkoa), hurrenez hurren euren 3.1. eta 1.2. artikuluek dioten moduan.

Langile autonomoak ere ASLOren aplikazio eremuan sartzen dira baldintza zehatz batzuekin (3.1. art.), baina gure ondorioetarako langile horien kasua bereziki aipatzea garrantzitsua da, besteak beste, Euskal Herrian "autonomo faltsuen" langileen problematika, Espainiako Estatuan bezala (eta Frantziakoan), garrantzitsua delako; gure testuinguruan ekintzaileak eta autoenplegua sustatzeko politika sendoak aurrera eraman direlako; eta bertako ekonomiaren eredu diren Kooperatiben inguruan mugitzen den eredu delako.

Printzipioz, langile autonomoen harreman juridikoak LEren aplikazio eremutik at daude LEren 1.1 artikuluko ezaugarriren bat falta zaielako (argienak, agian, besterentasuna eta mendekotasuna dira), baina LEren azken xedapenen lehenengoa zalantzak argitzen saiatzen da. Bereziki, norberaren kontura egindako lana ez dela lan legediaren menpe geratzen adieraziz, lege xedapenetan horrela aipatzen ez bada. Jakina, lan zuzenbidearen aplikazioak ondorio ekonomiko eta juridiko garrantzitsuak ditu lan harremanaren subjektuak diren langile eta enpresaburuarentzat.

Enpresaburuak berriazko joera dute Lan Zuzenbideak ezartzen dizkien betebeharrak eta erantzukizunak saihesteko, eta enplegu autonomoa formalki erabili nahi izaten dute, benetako lan harremana den zerbait ezkutatzeko bitarteko gisa. Horri "lan zuzenbidearen ihesa" (Todoli, 2019) deitu izan zaio eta berorren gaur egungo adierazlerik nagusia arestian izendatutako "autonomo faltsuen" iruzurrezko erabilera da. Izan ere, janari banatzaileen edo *Rider* direlakoan autonomo faltsuen borroka juridikoak<sup>4</sup> "Rider Legea" bultzatu zuen -9/2021 Errege Lege Dekretua, maiatzaren 11koa, urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu batgina aldatzen duena, plataforma digitalen eremuan banaketan diharduten pertsonen lan eskubideak bermatzeko-, eta, ondorioz, LEren 23. Xedapen Gehigarrian langile horiek LEren aplikazio eremuan sartzen zirela argitu zen<sup>5</sup>.

Autonomo faltsuen erabileraren arazoaz aparte, historikoki bezero batekiko mendekotasun ekonomiko handia daukaten langile autonomoak erakutsi izan ditu ereduaren mugak – menpeko langile autonomoak –, LEaren ondoan, Lan Autonomoaren Estatutua onartzea bultzatu eginez (LAE; 20/2007 Legea, uztailaren 11koa, Langile Autonomoaren Estatutuari buruzkoa). Esan beharra dago arau hau oso kritika zorrotzak jaso izan dituela historikoki, asko laburbilduz, teoriarik "menpeko autonomoa" izatea kontraesan hutsa delakoan eta praktikan lan harremanen estaldura eta lege iruzurra legezkoa bilakatzen duelakoan (Hernández, 2010).

---

4 Auzitegi Gorenak 2020ko irailaren 25ean emandako epai erabakigarriak (4746/2019 erre.) oso ondo irudikatzen ditu LEk ezarritako lan harremanen baldintza sortzaileak eragindako arazoak, plataforma digitalen inguruan.

5 Esan beharra dago ostalaritzan, aseguruetan, arkitekto lanetan, abokatutzan eta beste hainbat sektore ekonomikotan ere autonomo faltsuen erabilera salatu egin dela.

## 3.2. Lan harremanen ordenamendu juridikoaren oinarri batzuk: Lan Zuzenbidearen iturriak

### 3.2.1. Espainiako Konstituzioa lan zuzenbidearen lehengo iturri gisa

Gaur egungo lan zuzenbideko esparru juridikoaren oinarria Espainiako Konstituzioan (EK) hiritargoen eskubide eta betebeharrak xedatzen dituen ataletik datorkigu. Haren 35. artikulua lanaren beharra azpimarratzen du bizi baldintza duinak lortzeko bide gisa, baina aldi berean eskubide eta muga batzuk aitortuz eta zuzenki Langileen Estatutu bat arautzeko agindua emanaz. Horrela, EKren babes xedea argi agertzen da, lan harremanen subjektuen botere ekonomikoaren desoreka dela-eta (langilea eta enpresaburua, alegia), araudi propio bat behar dela onartzen den neurrian. Zentzu zabalean hartuta, ondorioa –zuzena zein zeharkakoa– gizarte klaseen existentzia beraren onspena dela esan daiteke, edo behintzat haien arteko desberdintasunaren instituzionalizazioa. Lan harremana zuzenbide zibiletik kanporatuta, zera aitortzen dela uler daiteke: pertsonen arteko negoziazio ahalmena desberdina dela eta aldeetako batek babes berezia behar duela. Horrek guztiak “langilegoa” interes komunak dituen subjektu kolektiboa dela aitortzea dakar, eta Zuzenbideko Estatu Sozialaren oinarriak ezartzen ditu.

Izan ere, lan zuzenbidea hainbat ataletan banatu daiteke, eta atal bakoitzak lan harremanen alor batzuk aztertzen ditu: lan zuzenbide indibiduala (lan kontratuari lotuta), lan zuzenbide kolektiboa (zuzenbide sindikalari lotuta), lan zuzenbide administratiboa, prozedurarako lan zuzenbidea eta gizarte segurantzako zuzenbidea. Horietariko bakoitza funtsezkoa da lanaren dinamikak eta lan harremanak behar bezala ulertu eta arautzeko.

### 3.2.2. Lan zuzenbidearen eta lan harremanen iturriak: Kode zibilaren 1.1.art. eta LEren 3.art.

Arestian EK zuzenbidearen iturri dela aurreratu dugu, baina ordenamendu juridikoak hainbat iturri edo sorburu ditu. Sorburu horiei “zuzenbidearen iturri” deritze eta modu bat baino gehiagotan sailka daitezkeen arren, sailkapen nagusia iturri materialak eta iturri formalak desberdintzean datza. Iturri materialak arauen sorburu den gizarte boterea da, hau da, parlamentuak, gobernuak, autonomia erkidegoak, nazioarteko erakundeak... Iturri formalak arauak errealitate bihurtzeko erabiltzen diren tresnak edo kategoria formalak dira: lege organikoak (EKren 81. art.), lege arruntak (EKren 87-91 art.), lege dekretuak (EKren 86. art.), legegintzako dekretuak (EKren 82-85 art.) eta erregelamenduak (EKren 97. art.).

Lan zuzenbidera ekarriz, arestian aipaturiko iturrien adibide batzuk adieraz ditzakegu: Askatasun Sindikalari buruzko Lege Organikoa (11/1985 Lege Organikoa, abuztuaren 2koa, Askatasun Sindikalari buruzkoa)<sup>6</sup>; Lan Arriskuak Prebenitzeko Legea (31/1995 Legea, azaroaren 8koa, Lan Arriskuak Prebenitzeari buruzkoa); Aldi Baterako Lan Enpresei buruzko Legea (14/1994 Legea, ekainaren 1ekoa, Aldi Baterako Lan Enpresei buruzkoa); Gizarte arloko Jurisdikzioaren Legea (36/2011 Legea, urriaren 10ekoa, Gizarte arloko Jurisdikzioari buruzkoa); Langileen Estatutua (2/2015 Legegintzako Errege dekretua, urriaren 23koa, Langileen Estatutuaren Legearen Testu Bategina onartzen duena); Gizarte Segurantzaren Lege Orokorra (8/2015, Legegintzako Errege dekretua, urriaren 30ekoa, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren Testu Bategina onartzen duena); 39/1997 Errege Dekretua, urtarrilaren 17koa, Prebentzio Zerbitzuen Erregelamenduari buruzkoa, 417/2015 Errege Dekretua, maiatzaren 29koa, Aldi baterako laneko enpresen erregelamenduari buruzkoa.

EK zuzenbidearen iturriak arautzen dituen lehenengo araua denez, horren arabera dira Kode Zibileko eta LEko adierazpenak, eta azken horietan aipatzen dira Lan Harremanen iturriak. Horrela,

---

<sup>6</sup> Esan beharra dago greba eskubidea ere lege organikoz araututa egon beharko litzatekeela, baina Konstituzioaren aurreko araudiak indarrean jarraitzen du.

Kode Zibilaren 1.1 artikulua araberan, zuzenbidearen iturriak dira legea, ohitura eta zuzenbidearen printzipio orokorrak; eta LEren 3. artikulua lan harremanaren iturriak jasotzen ditu<sup>7</sup>; hots: Estatuaren lege eta erregelamenduak, hitzarmen kolektiboa, lan kontratuak (muga batzuekin) eta kasu kasuko usadio eta ohiturak (azken horiek "Lege xedapenik edo itun edo kontratu bidezko xedapenik ez dagoenean" soilik aplikatu daitezke).

Gainera, LEren 3. artikulua berak muga batzuk eta arau hierarkiaren printzipioari jarraitu beharra ezartzen ditu, hainbat bidetarik. Arau mesedegarrienaren printzipioa aplikatu beharra ezartzen da arauen arteko gatazken kasuan, eta langileei beren derrigorrezko eskubideak baliatzea ukatzen die, baita lege xedapen bidez eta hitzarmen kolektibo bidez aitortzen direnak baliatzea ere.

### 3.3. Hitzarmen Kolektiboak, lan harremanen berezko iturria

Peter Singerrek dioenez, egunero hartzen ditugun erabaki gehienak *aukera mugatuak* dira, balio jakin batzuen esparru batean egiten baitira. Erabaki horietan balio funtsezkoak ez dira jokoan jartzen; hautua, funtsean, baloratzen dena lortzeko bitarteko onenak zein diren erabakitzea da. Aldiz, azken *hautuek* balio funtsezkoetatik hasten dira, bizitzeko modu ezberdinen artean aukeratzen dugu, gure moralitate idealekin bat datozen neurrian. Horregatik, hartzen dugun aukera gure koherentzia etikoa eta identitate morala jokoan jartzea da (Singer, 2002: 280).

Honenbestez, esan daiteke gaur egun egunero egiten ditugun aukeraketa guztiak azken hautuen izaera hartzen ari direla. Nola berotu edo hoztu gure etxeak, zer arropa erabili, kostu baxuko airelineek eskaintzen dituzten aukerak baliatu edo ez... Egungo *tximeleta-efektu* maltzur batek eragiten du gure eguneroko ekintza bakoitzak milaka pertsonaren existentzian ondorioak izatea. "Helburu-destino komunitate gainjarriak" dituen mundu batean bizi gara (Held, 2005: 15), non ez bakarrik herrialdeen ibilbideak gurutzatzen diren, baita norbanakoen ibilbideak ere, gero eta modu ezkontuagoan baina ez horregatik gutxiago errealean.

Kontua ez da pertsona epaitu eta sistema absolbitzea; ez da arazoaren dimentsio estrukturalak ezeztatzea. Baina ezinbestekoa da onartzea ezer ez dela posible kontsumo-ohituretan aldaketa dinamika eraginkor eta indibidualik gabe.

#### 3.3.1. Hitzarmen Kolektiboen definizioa eta eduki orokorra

LEren 82.1. artikulua ematen du hitzarmen kolektiboaren definizioa, "langileen eta enpresaburuen ordezkariak egindako negoziazioaren emaitza" direla adieraziz, legeak aitortutako autonomiatik eragindako askatasunaren adierazpen gisa. Bertan, langileek eta enpresaburuek eurek ordezkatzeko duten eremuan eta legeek ezarritako mugekin, lan baldintzak eta laneko bakea hitzartu dezakete (82.2. art.). Zehatzago, adostu daitezkeen gaiak adierazten ditu LEren 82.3. artikulua; (adib., lanaldia edo Ordainketa sistema).

LEren 85.3. artikuluan hitzarmenek eraginkortasun juridikoa eta pertsonal orokorra izateko eduki behar duten gutxienezko edukia aipatzen da, baina, laburtuz, hitzarmen kolektiboa lan harreman indibidualak eta kolektiboak arautzea helburu duen "negotzazio kolektiboaren" emaitza da, eta bere aplikazio eremuan dauden langileak eta enpresaburu guztiak bera betetzera behartzen ditu. Izatez kontratu bat bada ere, haren ondorioak zentzu hertsian hura sinatu duten subjektu zehatzetatik harago doazen zenbait ondorio sortzen ditu (hitzarmenaren eraginkortasuna, aurrerago azalduko denez).

---

7 Ez dira lan zuzenbidearen iturriak eta lan harremanaren iturriak nahasi behar, nahiz eta gure LEren 3. artikuluan aipatutakoak aintzakotzat hartu.



Hitzarmen kolektiboak bertute anitz ditu. Alde batetik, lan harremanen subjektuek (langilea eta enpresaburua, jakina) duten botere ezberdintasuna orekatzeko berariazko tresna da. Lan kontratua Hitzarmen kolektiboaren xedapenen menpe dagoen heinean, hura indibidualki negoziatzean enpresaburuak duen nagusitasuna langilearen alde orekatzen laguntzen du. Eta, bestetik, legeen eta erregelamenduen kasuan ez bezala, hitzarmen kolektiboa lan merkatura, ekoizpen sistemara eta testuinguru zehatzetara egokitzeko malgutasuna ematen duen tresna juridikoa da, eta haren aplikazio eremua maila geografiko eta ekoizpen sektore bati baino gehiagori egokitu dakioke, jarraian ikusiko dugun moduan.

### 3.3.2. Negoziazio Kolektiboa eta Hitzarmen Kolektibo motak

Negoiazio kolektiborako eskubidea EKn aitortzen bada ere, LEk garatu egiten duenez, haren adierazpen bat baino gehiago dago: Hitzarmen Kolektibo Estatutarioak, LEren baldintza guztiak betetzen dituztenak; eta Estatutuz Kanpoko Hitzarmen Kolektiboak, LEk ezarritako baldintzak betetzen ez dituzten arren, EKren babespean sinatzen direnak<sup>8</sup>.

Aipaturiko baldintza horiek negoziazio unitate deritzonekin eta horiek duten negoziatzeko ahalmen juridikoarekin loturik daude. Negoziazio unitateak langile eta enpresaburuaren taldeak dira, eta haien ordezkariaren ezaugarriek zehaztuko dute adostuko den hitzarmen kolektiboa negoziatzeko ahalmena ("legitimitatea") eta haren aplikazio eremua. Enpresa edo lantoki mailakoak, sektorekoak, eta Estatu edo probintzia mailako hitzarmenak ditugu.

Negoiazio kolektibotik eratorritako beste akordio batzuk aipatu behar dira, zentzu zehatzean hitzarmen kolektiboak ez direnak. Enpresa Akordioa enpresaburuaren eta langileen ordezkarien arteko akordio bat da, gai zehatz baten ingurukoak arautzeko, batzuetan, hitzarmen kolektiborik ezean (adibidez, LEren 34. artikuluan, jardunaldiaren banaketa irregularraren nondik norakoak zehazteko; edo LEren 22. artikulua arabera, lanbide sailkapenerako sistema zehazteko). Bestalde, langile autonomoen Lanbide Intereseko Akordioak —LAEren 13. art.— sindikatuek edo menpekotasun ekonomiko handia daukaten langile autonomoen elkarteek eta horien bezero edo enpresek sinatutako akordioa da, langileen babeserako, ondorengo akordio indibidualek gutxieneko eduki hori bete dezaten.

### 3.4. Euskal Herriko lan harremanen esparru juridikoa: eskumen banaketa eta autonomia erkidegoen botere arauemaileari hurbilketa

Euskal Herriko lan harremanen historia, haren sorreratik (XIX. mendeko azken hamarkadetan) eta gutxienez 1979ko Euskadiko Autonomia Estatutua (Gernikako Estatutua) onartu eta erregimen autonomikoa berreskuratu zen arte, Espainiako Estatuaren esparru juridiko soziolaboral unitarioaren barruan garatu da. Une horretatik aurrera, Estatuko oinarritzko legeria betearazteko, kudeatzeko eta garatzeko eskumen eskemak berreskuratu ziren (1931ko EKK eta 1936ko Autonomia Estatutuak egiten zuten moduan), baina jurisprudentziak, EK berak eta autonomia erkidegoen arau garapenaren arloko politikaren epeek nabarmen baldintzatuta (Unanue, 2002).

---

8 Hitzarmenek eraginkortasun pertsonal eta juridiko zehatza daukate: eraginkortasun pertsonalari dagokionez, orokorra edo mugatua izan daiteke, haren aplikazio-eremuan dauden langile eta enpresaburu guztiei aplikatzen zaien (eraginkortasun pertsonal orokorra, Hitzarmen Estatutarioak) edo soilik hura sinatu duten sindikatu eta elkarten afiliatuei aplikatzen zaien (eraginkortasun juridiko mugatua, Estatutuz Kanpoko Hitzarmenak). Aldiz, eraginkortasun juridikoari dagokionez, arauen eraginkortasun juridikoa daukate hitzarmen kolektiboek: aplikazio zuzena dute, inolako aitorpenik egin behar barik, dagokion eremuan aplikagarri bihurtzeko.

Hortaz, Hego Euskal Herriko lan harremanen arau esparrua bi faktorek zeharkatzen dutela esan genezake. Euskal Autonomia Erkidegoko eta Nafarroako Foru Erkidegoko gizarte- eta lan-arloko eskumen esparruak eta Estatuaren oinarritzko eskubide kolektiboaren esparru juridikoa –azken hori hurrengo atalean aztertuko da–.

Autonomia erkidegoen botere arauemailea oso mugatuta dago lan arloan, Estatuaren eta autonomia erkidegoen arteko harremanak gidatzen dituen eskumen printzipioagatik eta, bereziki, EKren 149.1.7. artikulua Estatuari ematen diolako lan legediaren<sup>9</sup> gaineko eskuduntza eskusiboa. Hala interpretatu du Auzitegi Konstituzionalak hainbatetan. Adibidez, 18/1982 epaiak aditzera ematen duena eta geroago 35/1982 epaiak berretsi duena: Konstituzioak lan arloko legeria bereizi izana gai hori unitarioko arautzeko asmoaren adierazle dela. Ildo berekoa da Konstituzio Auzitegiaren 195/1996 epaia, "Estatua lan arauen iturri bakarra" dela esaten baitu, eta, geroago, autonomia erkidegoei ez zaiela erregulazio eremurik geratzen adierazten du.

Lan arloan, hortaz, autonomia erkidegoei aitortzen zaiena lan legediaren betearazpena gauzatzeko eskumena da, eta, edozelan ere, dagoeneko duten botere arau emailea horretara bideratuta erabil dezaketela soilik (adibidez, jai egunak zehaztea edo grebetako gutxieneko zerbitzuak ezartzea, legediaren xedapenak errespetatuz).

Gizarte segurantzaren arloko eskumenari dagokionez (EKren 41. artikulatik eratorrita), EKren 149.1.17. artikuluan araututa dagoena, Gernikako Estatutuaren 18. artikuluan aipatzen denarekin eta Nafarroako Foru Eraentza Berrezarri eta Hobeagotzeko Lege Organikoaren 54. artikulua dioenarekin bateratu behar da: EKren arabera, gizarte segurantzaren oinarritzko legediaren eta eraentza ekonomikoaren eskuduntza Estatuari dagokion arren, Euskal Autonomia Erkidegoko (EAE) eta Nafarroako botereek arlo horren gaineko legeak emateko eskumena dute Estatuaren oinarritzko legeria garatzeko. Eskumena horrela interpretatzeko, erronka "oinarritzko legedia" definitzea izan da (Alvarez, 2004), baina ondorioztatu daitekeena da gizarte segurantzaren ahalmen autonomikoak zabalagoak direla bi autonomia erkidegoek lan legeriaren arloan dituztenak baino (Ispizua, 2023; Fernandez, 2023).

Lan eta gizarte arloko eskumen eremuaren analisi honen ondorio gisa nabarmenena da, agian, gaur egungo gizartearen jardura garrantzitsuen artean (hezkuntza, osasuna, ogasuna) Lan eta Gizarte Segurantzaren esparrua dela Hego Euskal Herrian eskumen gutxien gauzatu eta garatu den eremua. Agian, jarraian aztertuko den moduan, errealitate sindikalak izan duen bilakaera handiaren kasuan gertatu ez den bezala.

### 3.5. Negoziazio kolektiboa Hego Euskal Herriko lan harremanen garapen juridiko gisa

Esan bezala, Hego Euskal Herriko lan harremanen arau esparrua irudikatzen duen bigarren faktore nagusia Estatuaren oinarritzko eskubide kolektiboetatik dator.

Gernikako Estatutua eta LE onartu eta indarrean jartzeak gure lan harremanak garatzeko eremuaren konfigurazioa eta mugak zehaztu zituen, eskumen banaketaren ikuspuntutik eta lan harremanen ereduaren beraren ikuspuntutik. Lan arloan irudikatutako eskumen eskasak lan harremanen marko propio bat garatzea eragozten zuen, eta, negoziatzio kolektiboaren konfigurazio legalaren joera zentralizatzailea lagungarria ez izan arren, Euskal Herrian marko autonomoa garatzeko aukera bakarra

---

9 Konstituzio Auzitegiak "legedi" hitzaren interpretazio zabala egin du eta, horren arabera, Estatuari dagokio lan arloko legeak eta erregelamenduak egitea.

enpresa eta sindikatuen arteko hitzarmen eta akordioen bidea hartzea zen. Negoziazio kolektiboa, hala ere, lan harremanen berezko eremu eta berorien erdigunetzat har daiteke eta, horregatik, haren egituraren eredu legalak historikoki sortutako gatazkak garrantzi handikoak dira.

Ikuspuntu horretatik, Euskal Herriko lan harremanen analisia negoziazio kolektiboaren egituraren ezaugarriei eta sindikatuen eta patronalaren ekimenez garatutako lan harremanen instituzionalizazio proiektuei (Lan Harremanen Kontseilua, PRECO eta Lanbide arteko Akordioak) behatuz egin daiteke. Horrela, Euskal Herriko lan harremanen behaketa bi alorri helduz egin daiteke: negoziazio kolektiboaren egituraren ezaugarriak, eta Hego Euskal Herrian sindikatuen eta patronalaren ekimenetik garatutako lan harremanak instituzionalizatzeko proiektuak (Lan Harremanen Kontseilua, PRECO eta Lanbide arteko Akordioak).

### 3.5.1. Negoziazio Kolektiboaren egituraren eragina Euskal Herriko lan harremanetan

Euskal Herrian, negoziazio kolektiboaren egitura LEren 83.2. artikuluan arabera gauzatzen da. Izan ere, artikulua horretan zenbait baldintza aurreikusten dira hura negoziatzea ezinezko ez den sindikatuek parte hartu ahal izateko, baita negoziatu ahal diren gaiak eta hitzarmenak zehazteko arauak ere.

Hitzarmen kolektiboaren aldiberekotasunak (Saez, 2022) beren aplikazio eremuren bat partekatzen duten hitzarmen kolektiboaren harremanei eta horrek sor ditzakeen gatazkei egiten dio erreferentzia (LEren 84. art.). autonomia erkidegoen eremuko hitzarmenek bestelako hitzarmenei eragiteko duten gaitasuna gai honen inguruko azken berrikuntza izan da, eta, testuinguru politikoa dela medio, zuzeneko lotura izan du "Lan Harremanen Euskal Esparrua"-rekin (Marin, 2024). LEren 84.3. artikulua autonomia erkidegoen eremuan negoziatutako hitzarmenak eta lanbide arteko akordioak lehenesten ditu sektoreko hitzarmen kolektibo eta Estatu mailako akordioen gainetik, baina beti ere arau mesedegarrienaren printzipioari jarraituz. Antzeko arau bat betetzen dute probintzia eremuko hitzarmenek: lehenetsun hori izango dute lanbide arteko akordioak hala dionean eta arau mesedegarriaren printzipioa betetzen denean (Cabero, 2024; Lousada, 2022).

Lehenetsun horrek atal honen hasieran aipaturiko beste mugarri bat du, Euskal Herriko Lan Harremanen ereduaren mugak eduki irudikatzen dituena: LEren 84.5. artikuluan ezarritako gai negoziatzeaz. Horren arabera, ezin baitira autonomia erkidegoko eta probintziako eremuan negoziatu probaldia, kontratazio motak, lanbide sailkapena, urteko gehieneko lanaldia, diziplina araubidea, laneko arriskuak prebenitzearen arloko gutxieneko arauak eta mugikortasun geografikoaren inguruko gaiak.

### 3.5.2. Euskal Herriko lan harremanak instituzionalizatzeko proiektuak: Lan Harremanen Kontseilua, Lanbide Arteko Akordioak eta Preco

Eusko Legebiltzarraren 9/1981 Legeak Lan Harremanen Kontseilua sortu izana Euskadiko lan harremanak instituzionalizatzeko nahia dela ulertu behar da, enpresarien eta sindikatuen arteko elkarriketa eta negoziatzea ahalik eta gehien garatzean oinarritutako lan harremanen sistema propioa bultzatzeko erakunde bat ezarrita<sup>10</sup>. Alderdi biko organoa da (sindikatu eta enpresaburuen konfederazioak osatua), publikoa eta autonomoa. Funtzio zehatzak legean aipatzen dira<sup>11</sup>. Funtsean, EAE, lurraldea edo sektorea eremu duten Negoziazio kolektiboa eta lanbide arteko akordioak sustatzea eta lan gatazketan bitartekaritza eta arbitraje eginkizunak egitea da helburua, besteak beste.

---

<sup>10</sup> <https://www.crl-lhk.eus/eu/kontseilua/egitura/>

<sup>11</sup> Haren eginkizunak Lan Harremanen Kontseiluari buruzko otsailaren 23ko 4/2012 Legearen 3. artikuluan aipatzen dira

Lanbide arteko akordioak Hego Euskal Herriko lan harremanen eraketa juridikoaren oinarri ere badira, eta, EAEn, negoziazio kolektiboaren funtsa. LEren 83.2. eta 83.3. artikuluetan arautzen dira, hitzarmen kolektiboari emandako tratamendu juridiko bera dute eta lurralde eremu jakin bateko langile eta enpresa guztiak barne hartzen ditu (sektore edota azpisektore guztiak barne). Esparru akordioak ("acuerdos marco") edo negoziazio kolektiboaren egiturari buruzko akordioak eta gai zehatzei buruzko akordioak desberdinu daitezke, eta bi motatakoak ditugu Euskal Herrian. EAEn eremuko Negoziazio Kolektiboaren egiturari dagokion Lanbide Arteko Akordioa adostu zen 2017an<sup>12</sup>.

Precorekin batera, ORPRICCE<sup>13</sup> organoak ere Lan Harremanen Kontseiluan du egoitza, eta Estatutuaren araberako Hitzarmen Kolektiboak ez Aplikatzeko Prozedurak Ebazteko Organoa (ORPRICCE) sortzeko eta arautzeko abenduaren 30eko 471/2013 dekretuaren bidez eratua da.

---

12 Ikusi Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria, 44.zkia, 2017ko martxoaren 3koa.

13 <https://www.crl-lhk.eus/eu/zer-da-preco/>

## 4. Ondorioak

Lan merkatua gure gizarte ereduaren funtzionamendurako berebiziko instituzioa dela ikusi dugu. Izan ere, lana da aberastasunaren iturri bakarra. Ondorioz, lan egiteak aberastasun sozialaren atal baterako eskubidea ematen digu. Era berean, lanak identitate soziala garatzeko aukera ematen dio norbanakoari. Hortaz, lanak edo enpleguak herritartasun eredu jakin bat gorpuztu du. Ondorioz, gure gizartea lanean oinarritua dela baieztatu izan da.

Lanari kohesio soziala eta norbanakoen gizarte integrazioa bermatzeko eginkizuna eman zaio, eta oro har, horrela jokatzeko dugu herritar eta langile gisa. Hala ere, errealitatean, gizartearen egiturazko antagonismoa biltzen duen kategoria kontraesankorrak dira lana eta lan merkatua. Izan ere, lana esplotaziorako eta zapalkuntzarako esparrua da, baina baita borroken artikulaziorako esparrua ere. Lana borroken esparrua den neurrian, ikuspegi teoriko ezberdinak eta beren artean kontrajarriak daude. Gure gizartea lanak eta lan merkatuak egituratuta dagoela esaten badugu ere, funtzio hori modu idealean gertatzen da batez ere.

Bigarren atalean Lanaren Ekonomiaren oinarri teorikoak aurkeztu ditugu, merkatuan oinarritutako lan munduaren teoria neoklasikoa gainditzeko eta langileak azterketa ekonomikoaren erdigunean jartzeko. Kapitalismoaren metaketa erregimena, erregulazio moldeak eta ekoizpen ereduaren arteko harremanak ikertuz, lan indarra eratzeko eta erabiltzeko soldatapeko ekonomiaren kritika egiteko erregulazioaren eskolaren metodoa erabili dugu. Enplegu ereduaren faktore makroekonomiko, mikroekonomiko eta extrasistemikoak azaldu ditugu, halaber. Horien aniztasunak langileriaren egoeraren bilakaera eragiten du, eta diruaren ekonomia gainditzeko eta Lanaren Ekonomia sortzeko abiapuntua da, era berean.

Lan indarra eratzeko beharrezko osagaien azterketari ekin diogu ondoren. Gizartearen bilakaera demografikoaren aurrean planteatutako estrategia da lehenengoa. Malthusianismo zahar zein berriak alboratuz, arazoa populazioan baino, kapitalismoak bultzatutako pilaketa eta banaketa desorekatua dela ulertu behar dugu. Biztanleria hori zaintzeko eta erreproduzitzeko ereduak ere erreparatu diegu, eta gizon eta emakumeen arteko lan banaketa sexista gainditzeko askotariko familiei laguntzeko politika publikoak beharrezkoak direla ondorioztatu dugu.

Merkatu lanetan dauden emakume eta gizonen arteko dualtasuna eta egiturazko sexismoa izan da hirugarren osagaia. Gizonak gehiengoa diren sektore industrialen gainbeherak soldata baxuko, denbora partzialeko eta lan baldintza okerreko emakumeentzako zerbitzu lanen gorakada ekarri ditu, eta lanaren banaketa sexista indartu eta zaintza lanen merkantilizazioa eta prekarizazioa areagotu ditu.

Hezkuntzak gizarte kapitalistetan duen funtzioa izan da laugarrena, langileen jakintza eta izaera moldatzeko erakundeek bereizketa sozialarekiko harremana aztertuz. Langileriaren zatiketa eta soldata arrakala ulertzeko era antagonikoak egon arren, horietan eskolaren betebeharra azpimarratu behar dugu. Bukatzeko, ekonomiaren historian zein egungo egoeran migrazioen baldintzen ondorioak aztertu ditugu. Herri hartzaileetan sortzen diren eraginak egungo eztabaida politikoaren erdigunean egonda, lan harremanetan eta sistema publikoetan dituzten eragin positibo ugariak azpimarratu ditugu, sortzen dituzten kalte partzialek etorkinen eskubideen murrizketaren ondorioztat hartuz.

Bigarren atala bukatzeko, Euskal Herriko Lanaren Ekonomia aztertu dugu, 2008ko krisiak sortu zituen ondorioak erakusteko. Lan ordainduaren feminizazioa, sektoreen berregituraketa, adinen arteko ordezkapen eskasa eta soldaten murrizketa desorekatua izan ziren krisi hark Euskal Herriko lan harremanetan izan zituen lau ondorio nagusiak.

Bukatzeko, azterketa juridikoa egiteko orduan, kasu zehatz bat hartu dugu. Euskal Herrian lan harremanak, ikuspuntu juridikotik, lan zuzenbidearen adar kolektiboaren eskutik datozela esan dezakegu, Estatuak eskainitako eskumen legegilea eskasa baita, gizarte segurantzaren alorrean

egoera bestelakoa den arren. Lan harremanen esparru propioa eratzeko helmuga irudikatzen den arren, errealitatean negoziazio kolektiboaren eta horri loturiko organoen sorreraren eta garapenaren araberakoak direla ikus daiteke. Hitzarmen Kolektiboak berezko lan zuzenbidearen iturri direnez gero, aipatutakoak garrantzi handia du, askoren ustez Hitzarmen Kolektiboak baitira benetako lan harremanen eskubideen adierazleak. Hala ere, hura garatzeko orduan, EKK berak eta legeak ezarritako mugak (negozia daitezkeen gaiak ezarriz, adibidez) erabateko eragina du testuinguru juridiko propio bat eratzeko orduan, haren mugak ondo irudikatuz.

## 5. Bibliografía

- AGENJO, Astrid (2021): *Economía política feminista. Sostenibilidad de la vida y economía mundial*, Fuhem Ecosocial y Catarata, Madrid.
- ÁLVAREZ CONDE, Enrique (2004): "La legislación básica del Estado como parámetro de validez de la normativa autonómica", *Revista española de la función consultiva*, (2), 23-42.
- BARTOLI, Henri (1957): *Science économique et travail*, Dalloz, Paris.
- BOLTANSKI, Luc eta CHIAPELLO, Eve (1999): *Le nouvelle esprit? du capitalisme*, Gallimard, Paris.
- CABERO MORÁN, Enrique (2024): "La propuesta de prioridad aplicativa de los convenios colectivos y acuerdos interprofesionales de comunidad autónoma", *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 110.
- CASTRO FRANCO, Ana (2023): "El concepto de persona trabajadora en el Derecho de la Unión Europea", *Lan Harremanak*, 49.
- CASTRO MEJUTO, Luis Fernando (2021): "La dependencia como rasgo fundamental de la relación laboral", *Revista de Derecho Laboral vLex (RDLV)*, 2, 97-103.
- ETXEBARRIA RESPALDIZA, Eki (2023): *Lanaren aldaketan eragina sindikalismo abertzalearen berrikuntza estrategikoan: ELA eta LAB (1976-2008)*. (Doktorego-tesia). UPV/EHU, Euskal Herria.
- FEDERICI, Silvia (2017): *Soldataren patriarkatua: Marxismoari egindako kritika feministak*, Katakarak, Iruñea.
- FERGUSON, Susan (2020): *Mujeres y trabajo. Feminismo, trabajo y reproducción social*, Sylone-Viento Sur, Bartzelona.
- FERNANDEZ PROL, Francisca (2023): "Competencias autonómicas en materia de seguridad social", *Briefs AEDTSS - Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 66.
- FOTINOPOULOU BASURKO, Olga (zuz.) (2022): *Lanaren eta Gizarte Segurantzaren Zuzenbideari buruzko ikasgaiak*, Euskal Herriko Unibertsitateko Argitalpen Zerbitzua, Leioa.
- GARCÍA, Jorge; LAGO, Jorge; MESEGUER, Pablo; eta RIESCO, Alberto (2005): "Una introducción al trabajo como relación social", hemen: LAHIRE, Bernard; ROLLE, Pierre; SAUNIER, Pierre; STROOBANTS, Marcelle; ALALUF, Mateo eta POSTONE, Moïse (arg.), *Lo que el trabajo esconde: Materiales para un replanteamiento de los análisis sobre el trabajo*, Traficantes de Sueños, Madrid, 19-104.
- HERNÁNDEZ NIETO, Juan Antonio (2010): "La desnaturalización del trabajador autónomo; el autónomo dependiente", *Revista Universitaria De Ciencias Del Trabajo*, 11/2010, 177-194.
- ISPIZUA DORNA, Enea (2023): "Acuerdo PSOE-PNV sobre la transferencia de competencias", *Briefs AEDTSS - Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 65.
- KÖHLER, Holm-Detlev, eta MARTIN, Antonio (2021): *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*, Delta Publicaciones Universitarias, Madrid.
- LARRAÑAGA, Mertxe; RODRIGUEZ, Arantxa eta JUBETO, Yolanda (2019), "Una aproximación a los cuidados de las personas mayores dependientes en el País Vasco", *Ekonomiaz*, 96, 170-203.
- LEBOWITZ, Michael A. (2005). *Más allá de 'El capital'. La economía política de la clase obrera en Marx*, Akal, Madrid.

- LOUSADA AROCHENA, Jose Fernando (2022): "La reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre", *Revista Derecho Social y Empresa*, 17, 102-131.
- MARÍN ALONSO, Inmaculada (2024): "La prioridad aplicativa del convenio colectivo autonómico sobre el estatal y su impacto en la estructura negociadora", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 171, 44.
- MARTIJA, Gorka (2020): "Trabajos emancipados frente a la ofensiva capitalista. Impactos y alternativas a los tratados comerciales en Hego Euskal Herria", Paz con Dignidad – OMAL.
- MARX, Karl (2004): *Karl Marx: idazlan hautatuak*, Klasikoak, Bilbo.
- MÉDA, Dominique eta VENDRAMIN, Patricia (2013): *Réinventer le travail*, Presses Universitaires de France, Paris.
- OFFE, Claus (1992): *La sociedad del trabajo: Problemas estructurales y perspectivas de futuro*, Alianza, Madrid.
- POLANYI, Karl (1943): *La gran transformación: Crítica del liberalismo económico*, La Piqueta, Madrid
- RECIO ANDREU, Albert (1997): *Trabajos, Personas, Mercados. Manual de Economía Laboral*, Economía Crítica, Ed FUHEM/Icaria, Barcelona.
- RECIO ANDREU, Albert (2001): "Nuevos retos a las relaciones laborales", *Portularia: Revista de Trabajo Social*, 1, 13-31.
- SÁEZ LARA, Carmen (2022): "Concurrencia entre convenios colectivos y modernización de la negociación colectiva", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 161, 342-353.
- SHERSHNEVA, Julia (arg.) (2024): "Dos décadas de reflexión sobre migración y asilo en Euskadi", *Ikuspegi – Observatorio Vasco de Inmigración*.
- TODOLÍ SIGNES, Adrian (2019): "Plataformas digitales y concepto de trabajador: una propuesta de interpretación finalista", *Lan Harremanak*, 41.
- TOHARIA, Luis (konp.) (1983): *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*, Alianza, Madrid.
- TORTAJADA, Ramon (1981): "Marchandises, valeur et force de travail", hemen BOURREILLE et al. (arg.): *Réexamens de la théorie du salariat: De la force de travail individuelle à la reproduction sociale*, Presses universitaires de Lyon, Lyon, 21-40.
- UNANUE LETAMENDI, Jose Miguel (2002): *Las relaciones laborales en Euskal Herria. Apuntes históricos y análisis de su evolución desde la transición política*, Manu Robles-Arangiz Institutua Fundazioa, Bilbo.
- ZUBIRI, Jon Bernat (2014): "El empleo juvenil como vector de transformación de las sociedades salariales de servicios", *Boletín ECOS, FUHEM Ecosocial*, 27 (ekaina), 1-15.



1. **Garapenari buruzko pentsamenduaren bilakaera: teoriak, estrategiak eta adierazleak.** Luis Guridi, Hegoa Institutua Ekonomia Aplikatua I Saila. 2017.
2. **Garapena eta iraunkortasuna: bilakaera, bateragarritasuna eta ikuspegiak.** Iker Etxano Gandariasbeitia, Ekonomia Aplikatua I Saila, UPV/EHU. 2017.
3. **Garapena feminismotik aztertzen.** Yolanda Jubeto Ruiz, Mertxe Larrañaga Sarriegi, Hegoa Institutua, Ekonomia Aplikatua I Saila, Euskal Herriko Unibertsitatea UPV/EHU.
4. **Garapenerako lankidetzeta eta bere bilakaera.** Irati Labaien Eiguren, Jorge Gutiérrez Goiria, Hegoa Institutua, Euskal Herriko Unibertsitatea UPV/EHU.
5. **Amildegia so: krisi ekosozialari aurre egiteko zenbait oinarri.** Joseba Azkarraga Etxagibel, Soziologia Saila, Euskal Herriko Unibertsitatea UPV/EHU.
6. **Migrazioak eta garapena Win-win agertokia posible ote?** Gorka Moreno Márquez, Xabier Aierdi Urraza, Ikuspegi – Euskal Immigrazioaren Behatokia. Euskal Herriko Unibertsitatea.
7. **Ekonomia soziala: Ikerketa-objektua eta analisirako lanabesak.** Enekoitz Etxezarreta Etxarri, Juan Carlos Pérez de Mendiguren Castresana, Ekonomia Aplikatua I Saila. Gezki Institutua. Euskal Herriko Unibertsitatea UPV/EHU. Enpresen Antolaketa Saila. Hegoa Institutua. Euskal Herriko Unibertsitatea UPV/EHU.
8. **Globalizazioa eta tokiko garapena.** Mikel Zurbano, Elena Martínez Tola, Xabier Gainza, Pablo Arrillaga, Ekonomia Aplikatua I Saila, Euskal Herriko Unibertsitatea.
9. **XXI. mendeko pobrezia. Benetan ezabatzeko proposamenak.** Alfonso Dubois Migoya, UPV/EHUko irakasle erretiratua, Hegoa Institutua.
10. **Elikadura-sistemak: Elikadura Burujabetzaren eta Agroekologiaren estrategia askatzaileak.** Efen Areskurrinaga Mirandona, Ekonomia Aplikatua I UPV/EHU eta Hegoa Institutua. Mirene Begiristain Zubillaga, Finantza Ekonomia II UPV/EHU eta Hegoa Institutua. Eduardo Malagón Zaldua, Ekonomia Aplikatua V UPV/EHU Hegoa Institutua.
11. **2030 Agenda eta Garapen Jasangarrirako Helburuak: jatorria, edukia eta jarraipena.** Andrés Fernando Herrera Herrera, HEGOIA Institutua, Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV/EHU).
12. **Gobernantza eta herritarren partaidetza.** Jone Martínez-Palacios, Andere Ormazabal Gaston, Igor Ahedo Gurrutxaga, EHUko Politika Zientzia eta Administrazio Saileko kideak eta demokrazia partizipatiboari buruzko Parte Hartuz ikerketa-taldeko ikertzaileak.
13. **Gatazka armatuak, bakea eta garapena.** Itziar Mujika Chao eta iker zirion landaluze, UPV/EHUko Nazioarteko Zuzenbide Publikoa, Nazioarteko Harremanak eta Zuzenbidearen Historia Saileko irakasleak, eta Hegoa Nazioarteko Lankidetzeta eta Garapenari Buruzko Ikasketa Institutuko ikertzaileak.
14. **Finantza etikoak, ekonomia solidarioa sustatzeko tresna ekonomikoak eta politikoak.** Cristina de la Cruz-Ayuso, Deustuko Unibertsitateko irakaslea eta ikertzailea. Pedro Arrupe Giza Eskubideko Institutua.
15. **Merkatu soziala: Ekonomia Solidarioa hedatzeko estrategia.** Carlos Askunze Elizaga, REAS Euskadi. María Angeles Díez López, UPV/EHUko Hegoa Institutua eta REAS Euskadi.

16. Kontabilitate Finantzarioaren begirada zabalduz Gizarteari eta Naturari buruzko informaziora. Gizarte Kontabilitatearen jatorria, eboluzioa eta etorkizuneko erronkak. Ainhoa Garayar, Ekonomia eta Enpresa Fakultatea –Gipuzkoako Atala–. Maider Aldaz, Ekonomia eta Enpresa Fakultatea –Gipuzkoako Atala–. Igor Alvarez, Ekonomia eta Enpresa Fakultatea –Gipuzkoako Atala–. Jone Arocena, Gestoría Aguirre Gestión.
17. Txina: Garapen eredia birbideratzea eta munduko ekonomian zeregin berria. Juan Barredo-Zuriarrain, Euskal Herriko Unibertsitateko Ekonomia Aplikatua I Saileko irakasle laguntzailea. Ricardo Molero Simarro, Madrilgo Unibertsitate Autonomoko Egitura Ekonomikoko eta Garapenaren Ekonomia Saileko irakaslea.
18. Happykrazia: psikologia positiboaren hedapena eta bizitzaren psikopatologizazioan duen eragina. Maria Lopez Castillo, HEGOA/EHUko Globalizazioa eta Garapena Masterreko ikasle ohia. Galdakao-Usansolo Ospitaleko erizaina.
19. Herri Administrazioaren eraketak: berdeak, sozialak, berritzaileak... arduratsuak. Artizar Erauskin, Ekonomia Aplikatua I Saila. Euskal Herriko Unibertsitatea UPV/EHU.
20. Klima-aldaketari buruzko hitzaurrea: inpaktuak eta egokitzapena. Elisa Sainz de Murieta, Basque Centre for Climate Change (BC3), 48940 Leioa. Marta Escapa1, Basque Centre for Climate Change (BC3), 48940 Leioa, Análisi Ekonomikoko Saila, EHU.
21. Sumak kawsay, buen vivir, bizitze ona: Garapenari alternatibean bila. Unai Villalba-Eguiluz, UPV/EHUko Ekonomia Aplikatua Saileko irakasle-ikertzailea. Ekonomia eta Enpresa Fakultatea-Araba.
22. Errenta eta aberastasun banaketaren desperekotasuna munduan. Patxi Zabalo Arena. Ekonomia Aplikatuko Institutua eta Hegoa Institutua, UPV/EHU.
23. Pobrezia generoaren ikuspegitik aztertze gakoak. M<sup>a</sup> Luz de la Cal Barredo. Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea. Lan Harremanen eta Gizarte Lanaren Fakultatea.
24. Nazioarteko merkataritza globalizazioaren garaian: aurrekariak, ezaugarriak, arauak, eztabaidak, eta ingurumariak. Eduardo Bidaurratzaga Aurre, Elena Martinez Tola. Hegoa-UPV/EHU.
25. Turismoa garapen-tresna gisa lurralde pobretuetan. Josu Benito Andikoetxea. Garapena eta Nazioarteko Lankidetzeta Masterreko ikasle ohia. HEGOA Institutua UPV/EHU.
26. Etxebizitza beharra eta ekonomia kolaboratiboa: cohousing fenomenoak. Maddi Montero. Ekonomia eta Enpresa zientzietan Graduatua da. Aitziber Etxezarreta. Ekonomian doktorea eta UPV/EHUko Ekonomia Aplikatua Saileko irakaslea da, eta GEZKIko (Gizarte Ekonomia eta Zuzenbide Kooperatiboaren Institutua) idazkaria.
27. Megaproiektuak Hazten ari den fenomeno korporatibo baten ikuspegi globala. Gonzalo Fernández. OMAL-Paz con Dignidad elkarteko ikerlaria. Erika González. OMAL-Paz con Dignidad elkarteko ikerlaria. Juan Hernández. OMAL-Paz con Dignidad elkarteko ikerlaria. Pedro Ramiro. OMAL-Paz con Dignidad elkarteko ikerlaria.
28. Gizarte Eraldaketarako Hezkuntza edo itxaropenaren alde borrokatze gakoak. Gema Celorio Díaz. Hegoaren Hezkuntza Taldea. Juanjo Celorio Díaz. Hegoaren Hezkuntza Taldea. Amaia del Río Martínez. Hegoaren Hezkuntza Taldea. Iris Murillo Hidalgo. Hegoaren Hezkuntza Taldea.
29. Komunikazioa eta garapena: joan-etorriko bidaia bat. Laura Feal Sánchez.
30. Munduko ekonomiaren erronka demografikoak. Ángeles Sánchez Díez. Madrilgo Unibertsitate Autonomoa.

31. **Zaintza eta zahartzaroa: XXI. mendeko erronkak.** Matxalen Legarreta-Iza. Soziologia eta Gizarte Langintza Saila. Euskal Herriko Unibertsitatea UPV/EHU. Uzuri Castelo Moñux. Soziologia eta Gizarte Langintza Saila. Euskal Herriko Unibertsitatea UPV/EHU. Alaitz Uriarte Goikoetxea. Soziologia eta Gizarte Langintza Saila. Euskal Herriko Unibertsitatea UPV/EHU. Maider Barañano Uribarri. Soziologia eta Gizarte Langintza Saila. Euskal Herriko Unibertsitatea UPV/EHU. Marina Sagastizabal Emilio-Yus. Soziologia eta Gizarte Langintza Saila. Euskal Herriko Unibertsitatea UPV/EHU.
32. **Ekofeminismoak. Bizitzari eustea eta gorputza-lurra lurraldea zaintzea.** Amaia Pérez Orozco. Colectiva XXK. Feminismoak, pentsamendua eta ekintza.
33. **Sexu eta genero aniztasuna aztertzeko gakoak.** Aimar Rubio Llona. Hegoako Kolaboratzailea, UPV/EHU.
34. **Zientzia eta feminismoak: zientziari bizitzaren iraunkortasunetik begiratzen.** Vane Calero Blanco. Sorkin, alboratorio de saberes / jakintzen iraultegia.
35. **Garapen jasangarriaren oinarri esentzialistak. 2030 Agendaren inguruko gogoeta filosofikoa.** Juan Telleria. Filosofia Saila, PRAXIS ikerketa taldea eta Hegoa Institutua. Euskal Herriko Unibertsitatea UPV/EHU.
36. **Inurriak baikinan. Kolapsoa ez da saihestezina gizarte konplexuetan.** Gorka Bueno. Ekopol ikerketa-taldea. Euskal Herriko Unibertsitatea UPV/EHU.
37. **Gizarte desberdintasunak osasunean: zer eragin dute euskadiko herritarrengan?** Amaia Bacigalupe. Soziologia eta Gizarte Langintza Saila. Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV/EHU). Osasunaren Gizarte Determinatzaile eta Aldaketa Demografikoari buruzko Ikerketa Taldea – OPIK. Erika Valero. Osasunaren Gizarte Determinatzaile eta Aldaketa Demografikoari buruzko Ikerketa Taldea – OPIK. Erizaintza 2 Saila. Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV/EHU). Yolanda González-Rábago. Soziologia eta Gizarte Langintza Saila. Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV/EHU). Osasunaren Gizarte Determinatzaile eta Aldaketa Demografikoari buruzko Ikerketa Taldea – OPIK. Unai Martín. Soziologia eta Gizarte Langintza Saila. Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV/EHU). Osasunaren Gizarte Determinatzaile eta Aldaketa Demografikoari buruzko Ikerketa Taldea – OPIK.
38. **Zer da Desazkundera?** Adrián Almazán. THECO ikerketa-taldea, Madrilgo Karlos III.a Unibertsitatea.
39. **Etika eta garapena.** Imanol Zubero. Soziologia eta Gizarte Langintza Saila, UPV/EHU.
40. **Lanaren Ekonomia, lan merkatuaren azterketa soziologikotik Euskal Herriko lan harremanen garapen juridikora arte.** Endika Alabort Amundarain. Euskal Herriko Unibertsitatearen Politika Publikoak eta Historia Ekonomikoko Saileko irakaslea. Andrea de Vicente Arias. Euskal Herriko Unibertsitatearen Enpresa Zuzenbidea eta Zuzenbide Zibila Saileko irakaslea. Eki Etxebarria Respaldiza. Herriko Unibertsitatearen Soziologia eta Gizarte Langintza Saileko irakaslea. Jon Bernat Zubiri Rey. Euskal Herriko Unibertsitatearen Ekonomia Aplikatua Saileko irakaslea.

