



EUROPEES VAKBONDSINSTITUUT

189.

Info 17

De Vakbeweging in Spanje

Het Europees Vakbondsinstituut (EVI) is het instrument van de Europese vakbeweging voor onderzoek, informatie/dokumentatie en vorming.

Het werd in 1978 opgericht op initiatief van het Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV) en heeft tot taak de Europese aspecten van de economische, sociale en politieke ontwikkelingen te behandelen die van bijzonder belang zijn voor de werknemers en hun vakbonden.

De volgende nationale vakverbonden zijn bij het EVV aangesloten ; zij zijn tegelijkertijd lid van het EVI en vormen samen de bestuursorganen van het EVI :

BELGIE	ACV ABVV
BONDSREPUBLIEK DUITSLAND	DGB
DENEMARKEN	LO FTF
CYPRUS	SEK TÜRK-SEN
FINLAND	SAK TVK
FRANKRIJK	CFDT CGT-FO
GRIEKENLAND	GSEE
GROOT-BRITTANNIE	TUC
IERLAND	ICTU
ITALIE	CGIL CISL UIL
IJSLAND	ASI BSRB
LUXEMBURG	CGT-Lux. LCGB
MALTA	GWU CMTU
NEDERLAND	FNV CNV
NOORWEGEN	LO
OOSTENRIJK	ÖGB
PORTUGAL	UGT-P
SPANJE	UGT STV-ELA
TURKIJE	DISK
ZWEDEN	LO TCO
ZWITSERLAND	SGB CNG

De Vakbeweging in Spanje

**Europees Vakbondsinstituut
Brussel 1986**

VOORWOORD

"INFO" is een reeks publicaties van het Europees Vakbondsinstituut, die sedert oktober 1982 wordt uitgegeven.

In elk nummer van deze reeks wordt in beknopte vorm een speciaal onderwerp behandeld dat van bijzondere informatieve waarde is vanwege de actualiteit of de principiële betekenis ervan.

De "INFO"-reeks vormt aldus een aanvullend informatiemedium van het EVI en draagt het hare bij tot het vakbondsvormingswerk. Onderhavig nummer handelt over de syndicale beweging in Spanje en is het zevende rapport dat aan een nationale vakbeweging wordt gewijd. Het werd opgesteld door de Spaanse UGT in samenwerking met ELA/STV uit het Baskenland, onder de leiding en de verantwoordelijkheid van het EVI.

Tijdens de komende maanden zullen in deze reeks nog andere nummers verschijnen die gewijd zullen zijn aan de syndicale structuur uit de landen waarvan de organisaties bij het Europees Vakverbond zijn aangesloten. Al deze rapporten zullen op een gelijkwaardige wijze zijn opgevat om aldus een passende vergelijking tussen de toestanden in de diverse landen mogelijk te maken.

Het Europees Vakbondsinstituut hoopt aldus het zijne te kunnen bijdragen tot een beter inzicht in de houding die de vakbonden in de West-Europese landen aannemen.

Günter Köpke,
Directeur van het EVI.

Brussel, juni 1986

INHOUDSTAFEL

Voorwoord	3
1. DE VAKVERBONDEN	8
2. HISTORIEK	9
a) De oorsprong: van 1869 tot 1939	9
b) De Franco-dictatuur: van 1939 tot 1975	13
c) De parlementaire democratie: vanaf 1976	16
3. DE SYNIDICALE REPRESENTATIVITEIT	19
4. DE "UNION GENERAL DE TRABAJADORES" (UGT)	25
A. SAMENSTELLING EN STRUCTUUR	25
a) Indeling op professionele basis	25
b) Indeling op regionale basis	27
c) Vakbonden voor emigranten	28
d) Het Vakverbond	28
B. DE BESTUURSORGANEN	29
a) Het confederaal congres	29
b) Het confederaal comité	29
c) Het confederaal uitvoerend comité	30
d) De commissie voor het nazicht van de rekeningen	30
e) De confederale geschillencommissie	31
C. DE FINANCIERINGEN	31
D. DE DIENSTEN	32
E. INTERNATIONAAL LIDMAATSCHAP	33
F. BETREKKINGEN MET DE POLITIEKE PARTIJEN EN DE VAKVERBONDEN	33
G. PROGRAMMA EN BELEID	35
H. PUBLICATIES	40

5. DE "COMISIONES OBRERAS" (CC.OO.)	41
A. SAMENSTELLING EN STRUCTUUR	41
B. DE BESTUURSORGANEN	44
a) Het confederaal congres	44
b) De confederale raad	45
c) Het confederaal uitvoerend comité	45
d) Het confederaal secretariaat	46
e) De confederale conferentie	47
f) De waarborgcommissie	47
g) De commissie voor de administratieve en financiële controle	47
C. DE FINANCIERING	48
D. DE DIENSTEN	49
E. INTERNATIONAAL LIDMAATSCHAP	49
F. BETREKKINGEN MET DE POLITIEKE PARTIJEN EN DE ANDERE VAKBONDEN	49
G. PROGRAMMA EN BELEID	51
H. PUBLICATIES	53
6. DE BASKISCHE ARBEIDERSSSOLIDARITEIT (ELA/STV)	55
A. SAMENSTELLING EN STRUCTUUR	55
B. DE BESTUURSORGANEN	57
a) Het confederaal congres	57
b) De nationale raad	58
c) Het nationaal comité	59
d) Het uitvoerend comité	59
C. DE FINANCIERING	60
D. DE DIENSTEN	60
E. INTERNATIONAAL LIDMAATSCHAP	61
F. PROGRAMMA EN BELEID	62
G. PUBLICATIES	67

7. UNION SINDICAL OBRERA (USO)	69
A. SAMENSTELLING EN STRUCTUUR	69
B. FINANCIERING EN LIDMAATSCHAP	70
C. DE DIENSTEN	70
D. INTERNATIONAAL LIDMAATSCHAP	70
E. PROGRAMMA EN BELEID	71
F. PUBLICATIES	72
8. DE "CONFEDERACION NACIONAL DEL TRABAJO" (CNT)	73
9. DE COLLECTIEVE ONDERHANDELINGEN EN HET SOCIAAL OVERLEG	77

1. DE VAKVERBONDEN

UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT)
 (Het Algemeen Arbeidersverbond)
 San Bernardo 20
 28015 MADRID
 Tel.: 252 71 00 en 252 72 00
 Secretaris-generaal: Nicolas Redondo

COMISIONES OBRERAS (CC.OO.)
 (De Arbeiderscomités)
 Fernandez de la Hoz 12
 28010 MADRID
 Tel.: 419 17 50
 Secretaris-generaal: Marcelino Camacho

EUZKO LANGILLEEN ALKARTASUNA
 SOLIDARIDAD DE TRABAJADORES VASCOS (ELA-STV)
 (De Baskische Arbeiderssolidariteit)
 Euskalduna 11
 BILBAO
 Tel.: 444 25 54
 Secretaris-generaal: Alfonso Etxebarria
 Voorzitter: José Miguel Leunda

UNION SINDICAL OBRERA (USO)
 (Het Syndicaal Arbeidersverbond)
 Principe de Vergara 13
 28001 MADRID
 Tel.: 262 41 00
 Secretaris-generaal: Manuel Zaguirre

CONFEDERACION NACIONAL DEL TRABAJO (CNT)
 (De Nationale Confederatie van de Arbeid)
 Magdalena 6
 MADRID
 Tel.: 227 96 08
 Secretaris-generaal: Juan Gomez Casas

2. HISTORIEK

In de geschiedenis van de Spaanse vakbeweging kan men duidelijk drie tijdperken onderscheiden die nauw bij de politieke evolutie van het land aansluiten.

a) De oorsprong: van 1869 tot 1939

De eerste arbeidersverenigingen ontstonden in de eerste helft van de XIXde eeuw rond de centra met een opkomende industrie: textiel in Catalonië, staal in het Baskenland en steenkool in Asturië. In 1869 begonnen de leerstellingen van Bakoenin in Spanje door te dringen en twee jaar later werd Paul Lafargue door Karl Marx naar dat land gezonden. Van dat ogenblik af werd de gepolariseerde Spaanse beweging door twee duidelijk afgescheiden strekkingen gekenmerkt: de anarchistische en de socialistische, die aan de oorsprong liggen van de beide grote vakbewegingen die de arbeiderswereld uit die periode beheersen. De "Union General de Trabajadores" (UGT) (het Algemeen Arbeidersverbond) die nauw bij de Spaanse Socialistische Arbeiderspartij (PSOE) aanleunt, werd opgericht in augustus 1888, en de "Confederacion Nacional de Trabajo" (CNT) (De Nationale Confederatie van de Arbeid), met anarchistische inslag, hield haar eerste congres in 1911. In hetzelfde jaar werden de reglementen van de "Bas-

kische Arbeiderssolidariteit" goedgekeurd. Later veranderde deze laatste haar siglum in ELA/STV, dat nu nog in gebruik is.

Tijdens de eerste jaren van de XXste eeuw heerste er een grote sociale agitatie die enerzijds te wijten was aan de ultraconservatieve regeringen die het bij een arbitrair kapitalisme hielden en niet bij machte waren om een industriële revolutie op gang te brengen, en anderzijds een rampzalige economische toestand waarvoor het buitenland verantwoordelijk was. Tijdens de jaren onmiddellijk na de eerste W.O. onderzochten UGT en CNT de mogelijkheid om hun organisaties te versmelten. Dit lukte echter niet omdat de politieke opvattingen en deze i.v.m. de syndicale strategie al te uiteenlopend waren. Het welslagen van de Bolchevistische revolutie, en vooral de IIIde Internationale, waren de slijtzwam van de arbeidersorganisaties. Daar waar UGT besloot in de IIde Internationale te blijven, steunde de CNT aanvankelijk de IIIde Internationale, alhoewel zij er later mee brak. Zulks belette de beide organisaties echter niet om bij grote conflicten gemeenschappelijke acties te voeren.

In 1923 organiseerde generaal Primo de Rivera een geslaagde staatsgreep en stelde een dictatuur in die tot 1930 duurde. De beide vakbonden reageerden op een

uiteenlopende wijze op deze nieuwe toestand. De CNT, die in 1919 meer dan 500.000 aangeslotenen telde, moest in die periode het hoofd bieden aan een gezamenlijke actie van staat en patronaat, alsmede aan een golf van terroristische moorden in Catalonië. Ontredderd en verzwakt door de repressie, was ze niet bij machte om doelmatig tegen de dictatuur te reageren. Ze trok zich dan ook in de clandestiniteit terug.

De Confederatie ging dan ook een uitgesproken politieke weg op. Haar meest radicale vleugel hing af van de FAI (Federacion Anarquista Ibérica), een authentieke politieke organisatie die herhaaldelijk deel genomen heeft aan samenzweringen tegen de dictatuur. Harerzijds veroordeelde de UGT de machts-greep van 1923, maar omdat zij de ontmanteling van de vakbond vreesde, nam ze een houding van geveinsde onderwerping aan de dictatuur aan. Ze was dan ook de enige vakbond die in de legaliteit bleef.

In april 1931 werd de IIde Republiek uitgeroepen nadat de Republikeinse Partij, een partij met burgerlijke inslag, tijdens de gemeenteverkiezingen een klinkende overwinning had behaald. Koning Alfonso XIII vertrok daarop in ballingschap. Op dat ogenblik was de UGT met haar 1.000.000 leden de grootste vakbond en de CNT maakte een spectaculaire come-back

en zag haar ledental tot 500.000 oplopen. De rege-
 ringsswisseling deed veel hoop op sociale verbeter-
 ingen rijzen. Deze hoop werd nog versterkt door
 het feit dat de socialisten in de eerste republi-
 keinse regering zetelden. Maar de actie van de
 socialistische ministers werd afgeremd door het
 gewicht van de burgerlijke Republikeinse Partij. Men
 kon dan ook de groeiende misnoegdheid van de arbei-
 ders niet ontlopen die vaststelden dat de door hen
 geëiste hervormingen niet tot stand kwamen. Hierop
 verlieten de socialisten de regering. In 1934 werd de
 toestand zeer ernstig met een rechtse regering die
 alle sociale initiatieven van het vorige kabinet
 afremde, de landhervorming bevroor en gewelddadig
 optrad tegen stakers en betogers. Hierop werd de
 algemene staking uitgeroepen, die bijna in gans het
 land - maar vooral in Asturië - opgevolgd werd.

Er ontstond dan een revolutionaire toestand waarbij
 UGT en CNT hun acties bundelden. De republikeinse
 regering liet de opstand echter door het Legioen, dat
 voor heel wat doden verantwoordelijk is, op een
 gewelddadige manier neerslaan.

In het Baskenland nam ELA/STV tijdens gans de
 republikeinse periode actief deel aan de sociale
 strijd en ze gelukte er in haar grote syndicale macht
 te consolideren.

Na de militaire coup van generaal Franco in juli 1936, verstevigden UGT en CNT hun eenheid van actie. Ze namen actief deel aan de verdediging van de bijzonderste steden die tijdens de burgeroorlog tegenover het fascisme stonden en steunden de staatstussenkomst in de industrie en de landbouwproductie. Op dat ogenblik telden ze 2.500.000 leden. Wegens de ernst van de toestand stelde de CNT haar ideologisch verzet, tegen al wat staatstussenkomst betreft, ter zijde en aanvaardde ze vier ministerportefeuilles in haar poging om de Republiek tegen de oprukkende fascistische troepen te verdedigen. Ze bleef echter voorstander van de onmiddellijke sociale revolutie en verwezenlijkte o.m. belangrijke collectiviseringen in Aragon en Catalonië.

b) De Franco-dictatuur: van 1939 tot 1975

In 1937 verklaarde Franco alle democratische arbeidersvakbonden onwettig en nam hij al hun bezittingen in beslag. Het volgende jaar werd de OSE (Spaanse Vakbondsorganisatie) opgericht. Het was een verticale organisatie, die de vertegenwoordigers van de werknemers, de werkgevers en de regering omvatte. Ze werd voorgezeten door de Minister voor de syndicale actie.

De arbeiders werden aldus aan het politieke gezag onderworpen en het lidmaatschap was verplicht. Na in

1939 de burgeroorlog te hebben gewonnen, schakelde de Franco-dictatuur de democratische vakbonden en partijen systematisch uit. Dit betekende letterlijk de fysische uitschakeling of de opsluiting van de militanten, die zich verplicht zagen van uit te wijken. De militanten die niet uitweken, waren verplicht om in een hachelijke en gevaarlijke clandestiniteit te werken en de repressie deed hun pogingen tot reorganisatie de ene na de andere mislukken.

Niettegenstaande dat alles en het absoluut stakingsverbod namen de talrijke protestbewegingen en ook de arbeidsconflicten tijdens de jaren 1950- 1960 in aantal toe. In sommige kerkelijke middens kwam aan de basis een progressistische stroming tot stand. In 1960 ontstond de USO (Union Sindical Obrera), met uitgesproken christelijke inslag, die nadien ging evolueren in de richting van een syndicalisme naar socialistisch model en naar zelfbeheer streefde.

Tegen het einde van de vijftiger jaren begonnen zich de Arbeiderscomités te vormen in de geïndustrialiseerde gebieden en de mijnbekkens van Noord-Spanje. Het was een beweging die spontaan vertegenwoordigers uit een of ander nijverheidscentrum met het oog op een concrete actie verkoos. Eens dat deze actie afgelopen was, werd het Comité opnieuw ontbonden.

Alle syndicale strekkingen en alle democratische tendensen werkten aan deze acties mee. De resultaten bewezen er de doelmatigheid van en de Comités vonden navolging in andere gewesten waar ze naast en buiten de verticale vakbond tot stand kwamen, zonder echter een permanente vorm aan te nemen. In 1964 werd in Madrid een provinciaal arbeiderscomité voor de metaalnijverheid opgericht. Dit was de eerste stabiele organisatie van de CC.OO. Reeds in die jaren gebruikte de Spaanse Communistische Partij (PCE) deze comités als basis voor haar syndicale actie. Ze legde aldus de basis van haar toekomstige organisatie door de coördinatie-organen van de sociaal-politieke beweging te controleren. In 1966 besloten de CC.OO. het apparaat van de officiële vakbonden te infiltreren om aldus van binnen uit een democratisch syndicaal beleid te gaan voeren. Met dit doel begonnen hun kandidaten naar de overwinning te streven wanneer er werknemersafgevaardigden in de ondernemingen moesten verkozen worden. UGT en ELA, die samen met de CNT de syndicale alliantie hadden ondertekend, namen een tegengestelde houding aan en hielden zich afzijdig van de fascistische vakbonden. De CC.OO. werden slechts in 1976 als vakbond opgericht. Dit ging niet zonder bepaalde spanningen die te wijten waren aan het wantrouwen van een deel van hun militanten t.a.v. de toenemende invloed van de PCE in de schoot van de organisatie.

c) De parlementaire democratie: vanaf 1976

Na het overlijden van Franco in november 1975 werd de democratisering van het Spaanse politieke systeem ingeluid door een proces van waaraan de vakbonden actief medewerkten.

Ze moesten echter het hoofd bieden aan een dubbele uitdaging: enerzijds moesten ze snel een organisatie uitbouwen en verstevigen, die aanvankelijk erg broos was en hoofdzakelijk op uiteenlopende noodwendigheden was gericht en die getekend werd door de clandestiniteit uit de Franco-periode en dit alles in het raam van totaal onbestaande arbeidsrelaties. De eerste wetten tot regeling van het stakingsrecht, de sociale conflicten, de collectieve overeenkomsten, de afdankingen en de uitschakeling van de vroegere verticale vakbonden, werden inderdaad slechts vanaf het jaar 1977 goedgekeurd. In april 1977 werd het "Register van de Syndicale Entiteiten" ingesteld dat het recht op vereniging erkende en aan de vakbonden een wettelijk bestaan verleende. In 1979 keurde het parlement het "Statuut van de Werknemers" goed dat de syndicale actie in de ondernemingen reglementeert. In 1985 werd de organieke wet op de syndicale vrijheid goedgekeurd die de activiteiten en de rechten van de vakbonden beheerst.

Hunnerzijds stelden de vakbonden zich tot doel de democratie binnen het nieuwe staatsverband te consolideren. Om die redenen werden de Spaanse vakbonden de protagonisten van een omvangrijk proces van sociaal overleg, niet alleen als syndicaal antwoord op de economische crisis waarmee ze geconfronteerd werden, maar voornamelijk als factor van een rationaliteit en stabiliteit in de moeilijke overgangsperiode van de dictatuur naar een democratie.

Vanaf 1979 werden de opeenvolgende regeringen geconfronteerd met de dwingende noodzaak het totaal verouderde Spaanse productieapparaat te vernieuwen door een industriële reconversie te verwezenlijken die hoofdzakelijk op de sector van de metallurgie gericht was.

Eens te meer waren de vakbonden verplicht een moeilijk evenwicht tot stand te brengen tussen hun verzet tegen de massale afdankingen ingevolge de industriële reconversie en het feit dat zij erkenden dat deze reconversie onontbeerlijk was indien men het industriële apparaat wilde redden.

Op het zuiver syndicale vlak kwam in die periode de bijna volledige verdwijning van de Nationale Confederatie van de Arbeid (CNT) die zich in twee afzonder-

lijke takken opsplijste en voor volgend dilemma stond: deelnemen aan de syndicale verkiezingen of het vroegere beleid voortzetten, nl. te weigeren om enig politiek spel mee te spelen. Anderzijds ging het Syndicaal Arbeidersverbond (USO) erg achteruit nadat het grootste deel van de syndicale leiding en een belangrijk deel van de aangesloten en in december 1977 toetraden tot de UGT. Tegelijkertijd kwam er meer duidelijkheid in het syndicale landschap nadat de beide sociale verkiezingen en het verdwijnen van talrijke kleine organisaties tot een polarisatie rond twee grote organisaties had geleid, nl. UGT en CC.OO. Deze beide grote organisaties vindt men terug in het Baskenland waar ELA/STV zich heeft ingeplant.

3. DE SYNDICALE REPRESENTATIVITEIT

Wat de syndicalisatiegraad betreft, beschikt men in Spanje over geen zeer betrouwbare gegevens. Wel staat het vast dat toen de vakbonden in 1977 opnieuw een wettelijk bestaansrecht kregen, er een massale toevloed van leden kwam die, met uitzondering van sommige gewesten zoals het Baskenland en Asturië, nadien weer afnam. In beide laatstgenoemde gebieden is de graad van syndicalisatie steeds de meest stabiele geweest. Men schat dat 27 % der werknemers in 1980 bij een vakbond waren aangesloten. Dit cijfer is later op zijn beurt gaan dalen. Onder de diverse factoren die een invloed hebben gehad op dit gebrek aan actieve participatie moet men het ontbreken vermelden van een democratische syndicale cultuur en traditie ingevolge 40 jaar dictatuur die tot een gebrek aan ervaring inzake syndicale organisatie en vrijheid heeft geleid.

Bovendien werd de traditionele grondslag voor de ledenwerving radicaal gewijzigd. De crisis, waaronder de nijverheid te lijden had, heeft voornamelijk een weerslag gehad op de grote ondernemingen waar de Spaanse vakbonden het gros van hun ledental haalden, terwijl de syndicale aanwezigheid in de kleine en middelgrote ondernemingen steeds zwak en versnipperd is geweest. Verder was de syndicale actie bijna

uitsluitend gericht op de collectieve onderhandelingen en op de sociale conflicten terwijl er geen beleid voorhanden was met het oog op de bescherming van de gezondheid, de sociale bescherming, de vorming, de strijd tegen de ongelijkheid, enz. Kortom het heeft steeds ontbroken aan een beleid met het oog op het verlenen van diensten dat de onontbeerlijke grondslag vormt voor een ruimer ledental en de versterking van de vakbonden, iets wat onmogelijk kan verwezenlijkt worden zonder de nodige financiële middelen en een grondwettelijke waarborg die tot op dat ogenblik niet voorhanden waren.

Anderzijds stelt zich het probleem van de syndicale representativiteit. Na het verdwijnen van de dictatuur wensten een groot aantal vakbonden wettelijk erkend te worden. Van 1977 tot 1984 werden op nationaal vlak 1.321 werknemersorganisaties wettelijk erkend, waarvan 79 % tussen 1977 en 1980.

Deze feitelijke toestand leidde tot een verwarde situatie op een ogenblik waarop men de geldige gesprekspartners voor de collectieve onderhandelingen en de syndicale vertegenwoordiging bij de officiële instanties moest aanduiden. Ten einde het syndicale landschap beter te omlijnen, regelt de wet de inspraak van de werknemers in de bedrijven doorheen hun representatieve organen (ondernemingsraden)

d.m.v. verkiezingen. Er werden drie algemene verkiezingen gehouden voor de aanduiding van de werknemersafgevaardigden (in 1978, 1980 en 1982). Deze verkiezingen hebben uitgewezen dat er op het nationale vlak twee grote vakbonden bestaan: UGT en CC.OO. Daarnaast zijn er twee andere op het gewestelijk vlak: ELA/STV in het Baskenland en de Galicische Intersyndicale in Galicië.

Men kan verscheidene besluiten uit deze gegevens trekken:

- het aantal vertegenwoordigers van de onverenigde werknemers daalde in een belangrijke mate met als gevolg een toenemende invloed van de vakbonden in de vertegenwoordigende organen;
- men heeft vastgesteld dat het totaal aantal verkozenen afgevaardigden in een belangrijke mate daalde en ook dat er, in vergelijking met het totaal aantal mogelijke mandaten, een beperkt aantal afgevaardigden werd verkozen (behalve in het Baskenland, waar de daling nauwelijks merkbaar was). Zulks bewijst dat de vakbonden niet bij machte zijn om zich op alle fronten te betuigen. In 1978 werden er sociale verkiezingen gehouden in 60.017 ondernemingen op een totaal van 187.314 (d.w.z. 32 %); in 1980 kwamen er 62.585 bedrijven aan de beurt op een totaal van 169.048 (37 %); in 1982 ging het om 53.601 bedrijven;

- de machtsverhouding tussen de twee grote vakbonden onderging een belangrijke wijziging: de CC.OO. die in 1978 het overwicht behaalden, zakten in 1982 af naar de tweede plaats en hebben bij deze verkiezingen de eerste plaats moeten inruimen voor de UGT. In het Baskenland heeft ELA zijn uitgesproken overwicht ten opzichte van UGT en CC.OO. nog verstevigd;
- de zgn. "klassevakbonden" (1) genieten een belangrijke steun die niet in overeenstemming is met hun eerder beperkt ledental.

Om te besluiten moet nog beklemtoond worden dat de syndicale participatie in de organismen van de openbare diensten alsmede de verdeling van het tijdens het Franco-regime bijeengebrachte patrimonium geregeld worden op basis van de representativiteit van de vakbonden op grond van de verkiezingsuitslagen: op het nationale vlak moeten de vakbonden minstens 10 % van de afgevaardigden hebben en de gewestelijke vakbonden minstens 15 % op het vlak van de autonome gemeenschappen.

(1) In Spanje staat het begrip "klassevakbond" tegenover het begrip "corporatistische vakbond".

UITSLAGEN VAN DE VERKIEZINGEN VOOR DE WERKNEMERS-
AFGEVAARDIGDEN

	<u>U.G.T.</u>	<u>CC.OO.</u>	<u>U.S.O.</u>	<u>I.N.T.G.</u>	<u>ELA/STV</u>
1978					
Afgevaardigden	41.897	66.540	7.474	-	1.931
Percentage	21,69%	34,45%	3,87%	-	0,99% (1)
1980					
Afgevaardigden	48.194	50.817	14.296	1.672	4.024
Percentage	29,27%	30,86%	8,68%	1,01% (1)	2,44% (1)
1982					
Afgevaardigden	51.672	47.016	6.527	1.651	4.642
Percentage	36,71%	33,40%	4,64%	1,17% (1)	3,30% (1)
	<u>ONVER- ENIGDEN</u>	<u>DIVERSEN</u>	<u>TOTAAL</u>		
1978					
Afgevaardigden	35.000	40.270	193.112		
Percentage	18,12%	20,85%	100 %		
1980					
Afgevaardigden	25.960	19.654	164.617		
Percentage	15,77%	11,94%	100 %		
1982					
Afgevaardigden	17.024	12.238	140.770		
Percentage	12,09%	8,69%	100 %		

Bronnen: Het Ministerie van Arbeid.

I.M.A.C. heeft de resultaten na de verkiezingen van 1978 niet officieel bekend gemaakt.

(1) Percentages respectievelijk voor Galicië en het Baskenland.

	<u>1978</u>	<u>1980</u>	<u>1982</u>
I.N.T.G.	-	17,52%	18,94%
ELA/STV	11,85%	25,65%	30,24%

4. DE "UNION GENERAL DE TRABAJADORES" (UGT)

(Het Algemeen Arbeidersverbond)

De UGT is een autonome werknemersorganisatie die los staat van de politieke partijen, de staat en het patronaat, en die alleen volgens de wil van de leden werkt. Deze wil komt tot uiting in het raam van een volledige interne democratie. In zijn beginselverklaring verwijst deze vakbond naar de revolutionaire oriëntering van de klassesstrijd en drukt hij de wens uit de nodige krachten in het leven te roepen die de volledige ontvoogding van de arbeidersklasse moeten mogelijk maken ten einde op een gegeven ogenblik het beheer van de productiemiddelen, de distributie en de herverdeling van de sociale rijkdom in eigen handen te kunnen nemen.

A. SAMENSTELLING EN STRUCTUUR

a) Indeling op professionele basis

Aan de basis ligt de syndicale afdeling van de onderneming die al de werknemers uit eenzelfde bedrijf omvat die bij de UGT zijn aangesloten. Deze afdelingen worden gegroepeerd in de kantonale of lokale vakbond die gevormd wordt door de werknemers uit eenzelfde bedrijfstak, aangesloten bij de diverse syndicale afdelingen van de onderneming. Zijn werkveld strekt zich uit over een zone of een kanton.

Het volgende niveau wordt gevormd door de Provinciale Industriefederatie die de kantonale vakbonden uit eenzelfde bedrijfstak binnen het raam van een provincie groepeerd. De nieuwe organisatievorm van de Spaanse natie onder de vorm van autonome Gemeenschappen heeft de UGT er toe gebracht Gewestelijke Industriefederaties op te richten, die volgens de kantons zijn samengesteld.

De hoogste instantie is de Nationale Industriefederatie, bestaande uit de vakbonden van eenzelfde bedrijfstak binnen hun onderscheidene territoriale gebieden. Zij beschikt over een grote autonomie om haar structuur op de best mogelijke wijze aan de syndicale doelstellingen aan te passen. Deze federatie heeft o.m. tot opdracht de richtlijnen voor de syndicale actie in haar sector uit te stippelen en is bevoegd voor de collectieve onderhandelingen op nationaal vlak en vertegenwoordigt de sector op nationaal en internationaal vlak langs de internationale beroepssecretariaten om. Op het huidige ogenblik bestaan er vijftien nationale industriefederaties, nl.:

- de transportfederatie,
- de federatie der chemische en energie-bedrijven,
- de federatie der landbouwarbeiders,
- de federatie voor bouw, hout en aanverwante vakken,

- de federatie van het onderwijzend personeel,
- de federatie van het personeel der openbare diensten,
- de federatie voor de voedingsnijverheid,
- de federatie voor het verkeerswezen, de vermakelijkeheidsindustrie en diverse activiteiten,
- de federatie voor de handelssector,
- de federatie der metaalbewerkers,
- de federatie voor het bank- en verzekeringswezen en de bedienden,
- de federatie der gepensioneerden en op rust gestelden,
- de mijnwerkersfederatie,
- de federatie voor het hotelbedrijf,
- de federatie voor de textielindustrie.

b) Indeling op regionale basis

Deze indeling wijkt volledig af van deze op professionele basis. Zij moet toelaten de cohesie van de organisatie te verzekeren en de activiteiten samen te ordenen die betrekking hebben op al de vakbonden alsmede voorstellen en oplossingen te onderzoeken i.v.m. al de gemeenschappelijke problemen (werkloosheid, gezondheid, enz.) en bovendien gemeenschappelijke diensten ter beschikking stellen (coöperatieven, sociaal toerisme, enz.). Aan de basis vindt men de kantonale of plaatselijke bond die alle bestaande vakbonden uit eenzelfde kanton of localiteit

groepeert. Vervolgens heeft men de provinciale bond die alle kantonale bonden en de provinciale nijverheidsfederaties verenigt. Ten slotte heeft men de regionale of nationaliteitsbond, die op zijn beurt al de provinciale bonden en nijverheidsfederaties groepeert.

c) Vakbonden voor emigranten

Van bij de aanvang der vijftiger jaren nam de Spaanse emigrantie fel toe in de richting van de Europese landen die ingevolge hun snelle economische expansie veel arbeidskrachten aantrokken. In 1963 begonnen de uitgeweken militanten van de UGT hun buitenlandse vakbonden vorm te geven. Dergelijke bonden bestaan thans in Frankrijk, Duitsland, Nederland, Zwitserland, België, Luxemburg, Mexico, Engeland, Algerië en Denemarken. Ze worden gevormd door al de nijverheidsafdelingen en/of nijverheidsfederaties uit eenzelfde gebied en zijn vertegenwoordigd op de congressen en ook in de schoot van de confederale comités. De Raad voor de Emigratie heeft tot opdracht de buitenlandse bonden te groeperen en te coördineren.

d) Het Vakverbond

Op grond van de statuten vertegenwoordigt het vakverbond alle nationale nijverheidsfederaties en alle territoriale bonden. Het wordt geleid door permanente organen die hun autonomie behouden. Deze worden hieronder nader beschreven.

B. DE BESTUURSORGANEN

a) Het confederaal congres

Dit is de hoogste instantie van de UGT die het beheer van de andere organisaties controleert, er de leden van verkiest, de beginselen bepaalt alsmede de syndicale en politieke lijn die de UGT tijdens het volgende mandaat zal volgen. Het congres vergadert om de drie jaar. Het XXXIVste congres had plaats te Madrid in april 1986. Er worden ook buitengewone congressen gehouden i.v.m. specifieke thema's. Het aantal afgevaardigden is evenredig met het gemiddeld aantal leden uit de professionele en gewestelijke afdelingen die met hun bijdragen in regel zijn voor de twaalf voorafgaande maanden. Het confederaal Uitvoerend Comité, de geschillencommissie, de controlecommissie en de drie afgevaardigden van het confederaal comité nemen aan de debatten deel met raadgevende stem.

b) Het confederaal comité

Dit is het hoogste beslissingsorgaan tussen twee congressen in. Zijn functies en bevoegdheden zijn dezelfde als deze van het congres: het bespreken van en het beraadslagen over het algemeen beleid van de UGT in het raam van de resoluties die door het congres worden aangenomen, het werk van het Uitvoerend Comité controleren, om het even welk lid van dit

comité uit zijn ambt ontzetten, eventueel openstaande posten in de andere organisaties bemannen en de buitengewone congressen bijeenroepen. Het Comité vergadert om de zes maand in gewone zitting. Het bestaat uit het confederaal uitvoerend comité, de secretaris-generaal van de regionale bonden en van elke provinciale bond en de secretaris-generaal van elke bond voor de emigranten die meer dan 100 leden telt.

c) Het confederaal uitvoerend comité

Dit is een permanent bestuursorgaan dat de door het congres en het confederaal comité uitgestippelde beleidslijnen moet uitwerken en de nodige maatregelen moeten nemen om ze te verwezenlijken. Het comité heeft een collegiale verantwoordelijkheid zonder echter aan de specifieke functies van enig lid te raken.

Het bestaat uit acht confederale secretarissen (belast met de organisatie, het beheer, de syndicale actie, de institutionele actie, de internationale betrekkingen, de pers, de vorming en de emigratie), twee adjunct-secretarissen en de secretaris-generaal van de confederatie.

d) De commissie voor het nazicht van de rekeningen

Deze bestaat uit vijf leden die sedert meer dan twee jaar bij de UGT moeten aangesloten zijn. Ze houdt toezicht op de goede administratieve werking van de

organisatie en op alle financiële verrichtingen.

Ze is volledige autonoom en om haar controle-opdracht tot een goed einde te brengen kijkt ze de rekeningen op regelmatige tijdstippen na en brengt verslag uit bij het confederaal comité en bij het congres.

e) De confederale geschillencommissie

Deze vervult een verzoenende en scheidsrechterlijke taak t.a.v. de aangeslotenen en de interne organisaties en legt desgevallend tuchtstraffen op, gaande van de verwittiging tot de definitieve uitsluiting. Ze heeft haar eigen statuten die alle disciplinaire middelen en procedures nauwkeurig omschrijven.

C. DE FINANCIERING

De lidgelden zijn de bijzonderste bron van inkomsten van de UGT. Het XXXIVste congres heeft de bijdrage als volgt bepaald: 0,8 % van het minimumloon (dat ongeveer 40.000 peseta bedraagt). Dit percentage zal geleidelijk aan verhoogd worden om 1 % te bereiken tegen het volgende congres dat voor 1990 voorzien is. De industriefederaties kunnen dit bedrag desgewenst verhogen of verlagen. De lidgelden worden als volgt verdeeld: 10 % gaat naar het confederaal uitvoerend comité; 40 % naar de gewestelijke bonden en 50 % naar de nationale industriefederaties.

Voor het jaar 1984 bedroeg de globale begroting van de UGT 2,4 miljard peseta, waarvan 947,6 miljoen naar het confederaal uitvoerend comité gingen. Deze begroting steunt op de bestendige ontvangst van 800.000 maandelijkse bijdragen van gemiddeld 300 peseta elk, met daarenboven een toelage van 475 miljoen peseta die door de staat gestort wordt als aandeel in de verdeling van het syndicale patrimonium dat gedurende de 40 jaar Franco-regime werd bijeengebracht. Tussen 1982 en 1984 heeft de regering deze toelagen uitsluitend aan de meest representatieve vakbonden van het land toegekend als voorschot op dit patrimonium dat zij aan de democratische organisaties van de werknemers moet teruggeven omdat het om een vermogen gaat dat door de fascistische vakbonden onder Franco werd bijeen vergaard.

D. DE DIENSTEN

Naast de technische diensten voor het verstrekken van raadgevingen aan de leden (advokaten, economen, technici inzake veiligheid en gezondheid, documentatie, enz.), beschikt de UGT over autonome instellingen om in de noden van de werknemers te voorzien. De Stichting voor de bevordering van de coöperatieve gedachte en van de sociale economie (FUNDESCOOP) organiseert lessen en technische diensten inzake coöperatie en beheer. De stichting voor de vrije-

tijsdbesteding beschikt over culturele diensten en diensten voor sociaal toerisme, met inbegrip van een reisagentschap. De stichting Francisco Largo Caballero is een instelling die hoofdzakelijk aan vormingswerk doet, maar die eveneens aan onderzoek doet op het vlak van de sociale en economische wetenschappen.

E. INTERNATIONAAL LIDMAATSCHAP

In 1947 nam de UGT deel aan de oprichting van het Internationaal Verbond van Vrije Vakverenigingen (IVVV) en in 1973 van het Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV). De UGT heeft een mandaat in de schoot van het Uitvoerend Comité van deze beide organisaties. Al de nationale industriefederaties zijn lid van de overeenstemmende Internationale Beroepssecretariaten (IBS) en hebben in de meeste gevallen aan de oprichting van deze secretariaten meegewerkt. De UGT maakt eveneens deel uit van het TUAC, het raadgevend vakbondscomité bij de OESO.

F. BETREKKINGEN MET DE POLITIEKE PARTIJEN EN DE VAKBONDEN

Sinds haar oprichting heeft de UGT steeds nauwe banden gehad met de PSOE, maar heeft niettemin steeds haar onafhankelijkheid bewaard. Toen de PSOE in

oktober 1982 aan het bewind kwam, heeft de UGT haar regeringsprogramma openlijk gesteund, niet alleen door een militante inspanning te leveren, maar ook door talrijke kaderleden uit de vakbeweging aan het regeringswerk te laten deelnemen. Niettemin was de vakbond zich het risico bewust dat hij liep door de regeringspartij te steunen op een ogenblik waarop de zware economische crisis een beleid liet voorzien dat op een zware aderlating voor de werknemers zou uitmonden. De aldus verleende ruggesteun heeft trouwens tot zware botsingen met de PSOE geleid. Maar omwille van deze uitdaging besloot de vakbond die regeringsmaatregelen te steunen die voordelig waren voor de werknemers en zijn onvrede te betuigen met diegene die hij voor hen nadelig achtte.

Deze moeilijke toestand veroorzaakte soms ernstige spanningen tussen PSOE en UGT. Het belangrijkste punt hierbij was het krachtdadig verzet van de vakbonden tegen het regeringsontwerp op de pensioenhervorming.

Wat de betrekkingen met de andere vakbond betreft, nl. met de Arbeiderscomités (CC.OO.), heeft de UGT zich steeds bereid betoond om gemeenschappelijke acties te voeren als het om gemeenschappelijke belangen ging. Niettemin waren de betrekkingen eerder stroef omwille van de banden die elk van beide met een andere politieke partij (socialisten en communis-

ten) had omdat deze partijen elk voor zich een andere politieke ideologie en strategie huldigen, en zulks in een meervoudige syndicale context. In feite hebben de CC.OO. na de verkiezingsoverwinning van de PSOE in 1982 een quasi totale oppositie tegen de regering en bijgevolg tegen de UGT gevoerd, wat niet zonder weerslag op de onderlinge vakbondsrelaties bleef.

G. PROGRAMMA EN BELEID

Tijdens de drie jongste jaren was het regeringsbeleid op het gebied van de economische problemen hoofdzakelijk gericht op het indijken van de inflatie en op een drastische sanering van de industriële en financiële sectoren. Zulks had een zeer nadelige weerslag op de tewerkstelling en veroorzaakte een gevoelige daling van het binnenlands verbruik. De UGT verklaart dat men niet verder in deze richting mag of kan gaan en dat het scheppen van nieuwe arbeidsplaatsen een van de prioriteiten is die binnen de kortst mogelijke tijd moeten worden verwezenlijkt. Om dit doel te bereiken, eist UGT dat het economisch beleid op volgende beginselen zou steunen:

- een grotere economische groei, gepaard gaande aan een op het verbruik gericht beleid;
- een beleid waarbij vraag en aanbod beter op elkaar zijn afgestemd, ten einde de globale koopkracht

- van de werknemers te verbeteren of althans te vrijwaren, met behoud van de sociale voorzieningen;
- meer openbare en privé-investeringen en een beleid dat op overleg gesteund gaat en de bedrijfswinsten aanwendt voor investeringen die nieuwe werkgelegenheid scheppen; daarnaast een doelmatige openbare onderneming die op de vernieuwing en ontwikkeling is gericht wat de toekomstgerichte sectoren en de spijtstechnologie betreft;
 - een genegocieerd akkoord om de inflatie te bestrijden d.m.v. een sociaal overleg dat erop gericht is om aan de vraag te voldoen en dat het aantal falingen inperkt.

Daarom stelt de UGT voor om bij het afsluiten van loonakkoorden rekening te houden met de te verwachten inflatie, een clause voor een jaarlijkse herziening in de akkoorden in te schrijven en de ongelijke verdeling van inkomens en bezit uit te schakelen ten einde de globale koopkracht van de werknemers te vrijwaren;

- een genegocieerd akkoord om een einde te stellen aan het probleem van de zwarte arbeidsmarkt dankzij een betere bescherming tegen werkloosheid en diverse maatregelen op het gebied van de sociale voorzieningen;
- een verhoging van het Solidariteitsfonds waaraan de vakbond deelneemt en controle op uitoefent. Dit

fonds moet bepaalde economische activiteiten aanmoedigen en ontwikkelen in de minst bedeelde gebieden;

- een diepgaande hervorming van de door de sociale organisaties gecontroleerde beroepsopleiding ten einde de werkloosheid en, meer in het bijzonder, de jeugdwerkloosheid te bekampen;
- een veralgemeende en soepele verkorting van de arbeidsdag en arbeidsduur ten einde de nadelige weerslag van de nieuwe technologieën op de werkgelegenheid ongedaan te maken;
- een omschakeling van de fiscale druk ten einde de lasten die op de lonen wegen, te milderen en tevens de fiscale fraude te bestrijden;
- planning van de herindustrialisering van het productieapparaat.

Wat de collectieve onderhandelingen betreft, zijn de grote lijnen van de UGT-strategie de volgende:

- a) de werknemers uit de sector van de openbare besturen, waarvan de werkvoorwaarden nog steeds bij decreet worden geregeld, zouden moeten worden betrokken bij dezelfde collectieve onderhandelingen als deze die voor de andere werknemers gelden;
- b) een betere geleiding van de onderhandelingen moet op twee niveaus bekomen worden: nationale sectoriële

akkoorden die de gemeenschappelijke problemen van de overeenstemmende sectoren in raamakkoorden bundelen, zonder echter te veel detailpunten te behandelen die de onderhandelingen op hoger niveau niet ten goede komen; dynamische ondernemingsakkoorden die zich er niet toe beperken de akkoorden, die op hoger niveau werden afgesloten, zonder meer over te nemen, maar die op fundamentele problemen voor de werknemers zijn gericht, zoals: productiviteit, arbeidsvoorwaarden, werktijd, economische democratie, enz.;

c) de inhoud van de onderhandelingen niet uitsluitend tot het aspect "loon" beperken, maar ook andere problemen behandelen, o.m.: bescherming van de gezondheid in de werkplaats, arbeidsvoorwaarden, betere syndicale rechten, invoering van nieuwe technologieën, productiviteit - echter niet in termen van rendement - maar als variëteit waarbij alle aspecten van het leven in de bedrijven aan bod komen. Wat de lonen betreft, stelt de UGT een normalisering voor door de bijkomende voordelen in het basisloon op te nemen, de clausule van de jaarlijkse herziening te veralgemenen en de loonsverhogingen op de loonmassa toe te passen.

In antwoord op de aanvallen van de conservatieven, die de "welvaartstaat" willen ontmantelen, komt de UGT op voor een betere sociale bescherming om te

vermijden dat het gewicht en de gevolgen van de crisis uitsluitend op de schouders van de minst bedeelden zouden terecht komen. Op het gebied van de sociale zekerheid stelt de UGT een ingrijpende hervorming voor die op criteria van solidariteit en herverdeling moeten steunen: een ruimere financiële bijdrage van de staat, betere bestrijding van de ontduiking der bijdragen, optrekken van de sociale bestedingen om t.a.v. het B.B.P. tot eenzelfde verhouding te komen als deze die in de andere EEG-landen bestaat, al de sociale groepen, die er thans van uitgesloten zijn, ertoe verplichten deel uit te maken van het stelsel van de maatschappelijke zekerheid, kosteloze openbare gezondheidszorg voor alle ingezetenen en ten laste van de algemene rijksbegroting, beletten dat de privé-voorzieningen voor het dekken van allerlei risico's de plaats van de officiële maatschappelijke zekerheid zouden innemen, middelen ontwikkelen om bijstand te verlenen en de armoede te bestrijden.

De UGT stelt eveneens voor het toepassingsterrein van de werkloosheidsvergoedingen te verruimen en van de huidige 32 % op 48 % te brengen tegen het einde van 1986.

H. PUBLICATIES

 "Union" verschijnt om de veertien dagen, wordt gratis verspreid en is de spreekbuis van de confederatie.

"Claridad", een gespecialiseerd halfmaandelijks tijdschrift.

"Técnicos y cuadros", verschijnt twee maal in de maand.

"Información Sindical", halfmaandelijks.

"Información Internacional", verschijnt om de twee maand.

5. DE "COMISIONES OBRERAS" (CC.OO.)

(De Arbeiderscomités)

Het vakverbond van de Arbeiderscomités strijdt voor de afschaffing van de kapitalistische maatschappij om deze door een socialistische te vervangen. Het wil in de eerste plaats pluralistisch en unitair, democratisch en onafhankelijk zijn, participeren en een socio-politieke en internationalistische massa-organisatie zijn.

A. SAMENSTELLING EN STRUCTUUR

De provinciale of kantonale vakbond is de hoeksteen van de syndicale organisatie waarop de nationale (of sectoriële) federaties, de confederaties per nationaliteit en de regionale vakbonden steunen.

Op het vlak van de bedrijfssectoren maken de provinciale of kantonale vakbonden een integrerend deel uit van de Federaties van de autonomie naties (1) en van de gewesten, die op hun beurt in nationale federaties zijn verenigd.

(1) Wegens historische redenen slaat de term "Nacionalidad" in Spanje op drie autonome provincies: het Baskenland, Catalonië en Galicië.

Op het huidige ogenblik bestaan er 22 nationale federaties:

- de federatie der gemengde beroepen,
- de federatie van de voedingsnijverheid,
- de nationale federatie van het bank- en spaarwezen,
- de nationale landbouwfederatie van de CC.OO.,
- de nationale federatie der handelsondernemingen,
- de federatie van het bouwbedrijf,
- de federatie van de energiebedrijven,
- de federatie van het onderwijzend personeel,
- de nationale federatie van de vermakelijkheids-industrie,
- de federatie van het hotelpersoneel,
- de nationale federatie voor de houtbewerking en kurk,
- de federatie van het zeevaartpersoneel,
- de federatie van de metaalbewerkers,
- de syndicale federatie voor de mijnbouw,
- de federatie voor het papier, de grafische kunsten en de sociale communicatie,
- de nationale federatie der gepensioneerden en oprustgestelden,
- de nationale federatie der chemische en aanverwante bedrijven,
- de federatie voor de sector der medische verzorging,
- de nationale federatie van het verzekeringswezen,

- de federatie van de textiel- en ledernijverheid,
- de syndicale federatie van het openbaar ambt,
- de federatie van het vervoer- en verkeerswezen.

Al deze organisaties hebben hun eigen rechtspersoonlijkheid, beheren op autonome wijze hun financiën en vermogen, dit alles binnen de perken van hun werkterrein, en beschikken over een administratieve autonomie zonder enige andere beperking dan het ten uitvoer leggen van de akkoorden die door de bevoegde organen van het vakverbond werden goedgekeurd. Ze hebben het recht en de plicht om, langs de nationale bestuursorganen om, deel te nemen aan het uitstippen van de syndicale beleidslijnen van de CC.OO. en het verwezenlijken van dit beleid binnen de nijverheidstak of het territorium waarvoor ze bevoegd zijn. Ze staan eveneens in voor de syndicale leiding binnen hun respectieve activiteitssector of gebied.

Syndicale stromingen kunnen in de schoot van het vakverbond ontstaan. Tijdens de debatten kunnen deze opvattingen naar voren gebracht worden en in de schoot van de vakbond verdedigd worden. Er kan met deze standpunten rekening gehouden worden op basis van duidelijk gestelde formuleringen mits deze door ten minste 10 % van de aangesloten leden uit de betrokken sector of het betrokken gebied ondersteund worden.

Het bestaan van een syndicale stroming wordt door het congres goedgekeurd nadat de gewone meerderheid van de confederale raad of 25 % van de nationale federaties of van de confederaties van de autonome naties en de gewestelijke verbonden dit hebben voorgesteld. Deze stromingen mogen geen parallelle structuren met deze van het vakverbond in het leven roepen, noch georganiseerd worden als een organisatie in de schoot van het vakverbond. Ze mogen evenmin afbreuk doen aan de eenheid, de beginselen, de statuten of het programma van het vakverbond. De CC.OO. hebben in hun schoot slechts één enkele stroming, die de "Socialistische Stroming voor Zelfbeheer" genoemd wordt en die in 1980 werd opgericht ingevolge een afscheuring van de USO. Een deel van deze stroming heeft onlangs besloten niet verder op deze weg te gaan omdat ze moeilijkheden had om een zelfstandige koers te varen.

B. DE BESTUURSORGANEN

a) Het confederaal congres

Dit is het hoogste overleg- en beslissingsorgaan. Het omvat een gelijk aantal afgevaardigden van de nationale federaties enerzijds, en van de confederaties van de autonome naties en van de gewestelijke verbonden, anderzijds, en zulks in verhouding met het ledental. Op het IIIde congres dat van 21 tot 24 juni 1984 te Madrid gehouden werd, waren 495 afgevaardig-

den van de federaties en 495 van de confederaties en verbonden aanwezig. Het congres wordt om de drie jaar bijeengeroepen. Een buitengewoon congres kan worden bijeengeroepen wanneer de confederale raad zulks met een tweederde meerderheid beslist. Het congres bepaalt de algemene richtlijnen, de syndicale actie, het organisatorisch en financieel beleid alsmede het internationaal beleid. Het moet eveneens het programma en de statuten van het vakverbond goedkeuren alsmede de samenstelling van de confederale raad. Ten slotte verkiest het de secretaris-generaal, het uitvoerend comité, de commissies voor het toezicht op de financiën en het comité voor de waarborgen.

b) De confederale raad

Tussen twee congressen in is dit het hoogste bestuurs- en representatief orgaan. De raad is samengesteld uit een gelijk aantal leden uit de sectoriële en territoriale structuren alsmede de secretaris-generaal, de leden van het uitvoerend comité, de secretarissen-generaal van de confederatie der autonome naties en van de regionale en provinciale verbonden. De raad wordt viermaal per jaar in vergadering bijeengeroepen.

c) Het confederaal uitvoerend comité

Dit is het leidinggevend orgaan dat de door het congres en de raad goedgekeurde beslissingen en

richtlijnen toepast. Het bestaat uit vijftig leden die verkozen worden in evenredigheid met de stemmen uitgebracht op de diverse lijsten die aan het congres worden voorgelegd. Doorgaans komen deze leden minstens één maal in de maand in vergadering bijeen. Hun beslissingen worden gemeenschappelijk (collegiaal) genomen.

d) Het confederaal secretariaat

Dit secretariaat voert de beslissingen uit die door het uitvoerend comité werden genomen. Het aantal leden van het secretariaat hangt af van het confederaal uitvoerend comité die ze verkiest. Het confederaal secretariaat omvat thans de volgende secretariaten: organisatie, financiën en beheer, voorlichting en publicaties, vorming, internationale betrekkingen, coördinatie van de syndicale actie, cultuur, tewerkstelling, de vrouwen, de jeugd, de emigratie, de technici en de geschoolde werknemers.

Het secretariaat vergadert om de week. Wie lid is van het secretariaat mag niet verkozen zijn op een post bij een plaatselijk bestuur, het parlement of een gewestelijk parlement, of titularis zijn van een mandaat dat hem werd toegewezen door de centrale regering of de autonome gemeenschappen, of mag evenmin secretaris-generaal zijn of een leidende functie in een politieke partij uitoefenen.

e) De confederale conferentie

Desgewenst, en op voorstel van het uitvoerend comité, kan de confederale Raad conferenties bijeenroepen om de stellingnamen, van het vakverbond te bespreken en te bepalen i.v.m. specifieke problemen die van bijzonder belang zijn voor het syndicaal beleid. De door de conferentie afgesloten akkoorden gelden als beslissing en mogen niet in tegenspraak zijn met de akkoorden afgesloten door het congres.

f) De waarborgencommissie

Deze commissie bestaat uit vijf leden die door het congres verkozen worden en die geen leidende post in de andere organen van het vakverbond mogen bekleden. Deze vijf leden hebben als opdracht de klachten te onderzoeken die door leden of organisaties worden neergelegd tegen de akkoorden of acties die strijdig zijn met de statuten. Ze nemen kennis van elk verhaal dat ingediend wordt tegen disciplinaire maatregelen op syndicaal gebied. De uitspraken van de commissie zijn niet vatbaar voor beroep en dus uitvoerbaar.

g) De commissie voor de administratieve en financiële controle

Ook deze commissie telt vijf leden die door het congres worden aangeduid en die geen leidinggevende post mogen bekleden. Hun taak bestaat erin de goede

gang van zaken op administratief en financieel vlak binnen de onderscheidene organen van het vakverbond op de voet te volgen.

C. DE FINANCIERING

De bijzonderste bron van inkomsten van de CC.OO. wordt gevormd door de bijdragen van de leden. De maandelijks minimum-bijdrage is gelijk aan 1 % van het interprofessionele minimum-loon van het vorige jaar. Dit komt thans neer op 375 peseta. Er zijn uitzonderingen op deze regel ten gunste van de gepensioneerden, de oprustgestelden en de werklozen. Deze bijdrage wordt als volgt omgeslagen: 10 % voor het confederaal uitvoerend comité, 10 % voor de nationale federaties, 40 % voor de sectoriële organisaties en 40 % voor de territoriale organisaties.

In juni 1984 telden de CC.OO. in totaal 756.616 leden.

Tijdens het jaar 1985 bedroegen de inkomsten van het confederaal uitvoerend comité 121,9 miljoen peseta. De uitgaven beliepen 147,2 miljoen, zodat er een deficit van 25,3 miljoen geboekt werd. Anderzijds bedroeg de globale som, die door de staatskas tussen 1982 en 1985 uitbetaald werd als voorschot op het vroegere syndicaal vermogen, 1.529 miljoen peseta.

Het voor 1986 voorziene bedrag zou 425 miljoen groot zijn. Hierbij moet men nog de bedragen voegen die afkomstig zijn van de deelneming van de CC.OO. aan de diverse institutionele overheidsorganen. In 1985 bedroegen deze inkomsten de som van 70 miljoen peseta.

D. DE DIENSTEN

De CC.OO. verlenen aan hun leden, langs het reisagentschap "Tulsa" om, diensten op het gebied van het sociaal toerisme. Het vakverbond verleent juridisch en fiscaal advies en voorlichting inzake veiligheid en gezondheid op het werk alsmede over de collectieve onderhandelingen.

E. INTERNATIONAAL LIDMAATSCHAP

De CC.OO. zijn bij geen enkele internationale organisatie aangesloten.

F. BETREKKINGEN MET DE POLITIEKE PARTIJEN EN DE ANDERE VAKBONDEN

De Arbeiderscomités zijn ontstaan uit een spontane beweging, die zeer sterk gesteund werd door de Spaanse Communistische Partij (PCE), waarvan de militanten geleidelijk aan een machtspositie in de schoot van de vakbond zijn gaan innemen.

Andere takken van de marxistische linkerzijde die in de CC.OO. vertegenwoordigd zijn (bv. de Revolutionaire Arbeidersorganisatie, de Communistische Beweging, de Spaanse Arbeiderspartij of de Communistische Revolutionaire Liga) hebben zich teruggetrokken of werden rond 1976 uitgesloten en hebben andere vakbonden opgericht zoals het Unitair Syndicaal Vakverbond van Werknemers of de Eenheidsvakbond. Verder heeft men ook vastgesteld dat een toenemend aantal vooraanstaanden van de CC.OO. ook in de leidende organen van de PCE zitten.

De toestand werd gewijzigd na de verkiezingen van 1982, toen de afstand tussen de partij en de vakbond groter werd. Zulks is vooral te verklaren door het feit dat de CC.OO. zich ongerust maken over het gevaar dat de interne verdeeldheid binnen de PCE een weerslag zou kunnen hebben binnen en een gevaar betekenen voor het vakverbond.

Wat de betrekkingen met de andere grote vakbond (UGT) betreft, hebben de CC.OO. zich steeds ten gunste van de eenheid van de beide organisaties uitgesproken, maar in de praktijk hebben beide vaak een uiteenlopend beleid gevoerd.

G. PROGRAMMA EN BELEID

Het Nationaal Solidariteitsplan tegen de Werkloosheid en de Crisis, dat in 1981 door de CC.OO. gelanceerd werd met het doel de machtsverhoudingen in de maatschappij in een voor de arbeiders gunstige zin om te buigen, is nog steeds aan de orde.

De eerste doelstelling van dit plan is een radicaal verzet tegen het economisch beleid van de socialistische regering, want de vakbond meent dat de regering zich aan de zijde van het patronaat en van het kapitaal heeft geschaard en dat ze door de mobilisatie van de arbeiders een antisociaal en antisyndicaal beleid voert. Ziehier de hoofdlijnen van het solidariteitsplan: staatstussenkomst in de plan-economie in overleg met de werknemers, meer armslag voor de openbare bedrijven waarvan het werkveld tot nieuwe gebieden moet worden uitgebreid, de maatschappelijke zekerheid moet een betere dekking verlenen, een progressieve fiscaliteit die de lasten verlicht die op de arbeid wegen, geleidelijke nationalisatie van de banken en de publieke controle op het kredietwezen, een integrale landbouwhervorming, de nodige maatregelen voor een betere industrialisatie van het productie-apparaat met rechtstreekse en actieve participatie van de staat.

De CC.00. wijzen het sociaal overleg niet van de hand, maar nemen er een tweeledige houding tegenover aan. Ze erkennen enerzijds dat het een middel is dat de economische toestand kan beïnvloeden en dat toelaat de levensvoorwaarden van de arbeidende klasse te verbeteren, maar anderzijds hebben ze kritiek op de geringe invloed die deze akkoorden op het regeringsbeleid uitoefenen.

De CC.00. beklemtonen dat de collectieve onderhandelingen een soort routine worden en dat juist daarom heel wat groepen werknemers zich van de vakbond afkeren. Hun strategie t.a.v. de sociale akkoorden, die zij zeer nadelig achten, bestaat erin aan deze akkoorden een deel van hun toepassingsgebied te onttrekken tijdens de onderhandelingen die op de collectieve overeenkomsten volgen.

Met het oog hierop stellen ze gediversifieerde en gedencentraliseerde collectieve onderhandelingen voor. Wat de inhoud van de onderhandelingen betreft, streven de CC.00. de volgende doelstellingen na: arbeidsplaatsen scheppen en in stand houden, een reeks maatregelen i.v.m. de verdeling van de beschikbare arbeid in de richting van een 35-urenweek, de oppensioenstelling op 60 jaar, beperking van de overuren en een streng verbod van alle cumulatie, de vrijwaring van de globale koopkracht van de arbeiden-

de klasse in haar geheel d.m.v. looneisen die loonsverhogingen voorzien die evenredig zijn met de gemiddelde inflatie tijdens de periode waarin het akkoord loopt en waarbij het percentage van de loonsverhoging bepaald wordt op grond van de vorige index en de te verwachten index van de kleinhandels-prijzen en, ten slotte, een clause die een her-ziening om de zes maand mogelijk maakt.

H. PUBLICATIES

"Gazeta Sindical", een halfmaandelijkse publicatie van de vakbond,

"Technicos, profesionales y cuadros", een gespecialiseerd tijdschrift dat maandelijks verschijnt.

6. DE BASKISCHE ARBEIDERSSOLIDARITEIT (ELA/STV)

ELA/STV is een vakverbond dat actief is binnen de grenzen van de provincies Alava, Guipuzcoa, Biscaya en Navarra. Zijn actie is gericht op de verwezenlijking der eisen van de werknemers en op de strijd voor een rechtvaardiger maatschappij.

In zijn beginselverklaring drukt ELA/STV zijn onvrede uit met de kapitalistische mechanismen en zijn verlangen om te streven naar een maatschappij van vrije en verantwoordelijke mensen en volkeren. Zulks kan verwezenlijkt worden door middel van een socialisme waarin de middelen die de productie, het verbruik en de cultuur beheersen, in handen van en ten dienste van de werknemers komen.

A. SAMENSTELLING EN STRUCTUUR

ELA/STV is georganiseerd volgens een tweeledige structuur: beroep en geografische ligging. Wanneer het om het beroep of de bedrijfstak gaat, wordt de basis gevormd door de syndicale afdeling die al de aangeslotenen uit elk bedrijf omvat. In de schoot van elke bedrijfstak worden deze afdelingen verenigd in kantonale vakcentrales. Er bestaan vier nationale vakcentrales in elke provincie één. ELA/STV hecht veel belang aan de vakcentrales in het raam van het

moderne syndicalisme. Deze centrales hebben als eerste opdracht de toestand in elke bedrijfssector te bestuderen en meer in het bijzonder de collectieve overeenkomsten en al wat daar betrekking op heeft.

Wat de actie betreft, geniet elke afdeling een grote autonomie. De afdelingen groeperen al de werknemers van de overeenkomstige sector of sectoren. De centrales hebben hun eigen statuten en kiezen hun eigen syndicale verantwoordelijken. Er bestaan negen nationale vakcentrales:

- de centrale der metaalbewerkers,
- de centrale der chemische, energie- en textiel bedrijven,
- de centrale voor bouw en hout,
- de centrale van de transportarbeiders,
- de centrale van de bedienden en technici,
- de centrale der openbare diensten,
- de centrale van het onderwijzend personeel,
- de centrale der sectoren informatie, papier en grafische kunst,
- de centrale van het personeel uit de voedings industrie en het hotelwezen.

Daar waar de organisatie op een geografische basis berust, verenigen de werknemers zich om kantonale of interprofessionele bonden op te richten. Deze bonden

groeperen al de bij de vakbond aangesloten werknemers uit een bepaald geografisch gebied, ongeacht hun bedrijfstak of sector, of hun beroep. Er bestaan 19 kantonale bonden en elk dezer bonden beschikt over een lokaal dat bestendig open is. Elke kantonale bond werkt op autonome wijze, buigt zich over de algemene problemen van zijn gebied en verricht alle vereiste taken inzake beheer, opleiding en het verstrekken van advies.

Ongeacht hun autonomie zijn de centrales en bonden verplicht aan het vakverbond alle gebeurlijke wijzigingen aan hun statuten en reglementen, in de samenstelling van hun bestuursorganen en aan de aangenomen beslissingen te melden; ze moeten ook al hun publicaties aan het vakverbond bezorgen.

B. DE BESTUURSORGANEN

a) Het confederaal congres

Het congres is samengesteld uit vertegenwoordigers van de beroepsverenigingen die tot het vakverbond zijn toegetreden. Rekening houdend met de dubbele structuur worden de aangeslotenen op paritaire wijze vertegenwoordigd. Het congres telt 300 leden uit de professionele sector, die door de nationale vakcentrales worden verkozen, en 300 leden uit de territoriale bonden, die door de interprofessionele

kantonale bonden worden aangeduid. De uittredende leden van het nationaal comité hebben het statuut van afgevaardigde en zijn stemgerechtigd. Het congres vergadert om de drie jaar. Het laatste congres werd in april 1984 gehouden.

Zijn bijzondere bevoegdheden slaan op wat volgt: bepaling van de algemene oriëntering van het vakverbond, vaststelling van de vakbondsbijdrage, verkiezing van de leden van het nationaal comité, wijziging van de statuten en goedkeuring van de driejaarlijkse begrotingen. Het nationaal comité mag buitengewone congressen samenroepen met aan de agenda een welomschreven thema. Hiertoe is de voorafgaandelijke instemming van de nationale raad vereist.

b) De nationale raad

Deze bestaat uit 40 vertegenwoordigers die aangeduid worden door de nationale vakcentrales, 40 vertegenwoordigers die aangeduid worden door de kantonale interprofessionele bonden en de leden van het nationaal comité. Het mandaat van de leden loopt even lang als de periode die tussen twee gewone congressen ligt. De nationale raad moet minstens drie maal per jaar bijeengeroepen worden. Hij is bevoegd voor wat volgt: controle op de activiteiten van het nationaal comité, vaststelling en wijziging van de reglementen van het vakverbond, vaststelling van de bijdrage voor

het vakverbond, uitvoering van de diverse hoofdstukken van de jaarlijkse begrotingen in overeenstemming met de driejaarlijkse begroting, nazicht van de jaarbalans van de confederale schatbewaarder en aanstelling van een commissie voor de financiële controle en, ten slotte, het opnieuw bemannen van de eventueel opengevallen posten in de schoot van het nationaal comité.

c) Het nationaal comité

Dit comité wordt door het congres verkozen. Het telt 12 leden die door de nationale vakcentrales worden voorgesteld, 12 leden voorgesteld door de interprofessionele kantonale bonden en 12 leden voorgesteld door het scheidend nationaal comité. Het nationaal comité is gelast met de algemene leiding van de confederale actie, de externe vertegenwoordiging van het vakverbond en de verkiezing van de leden van het uitvoerend comité. Het nationaal comité moet tweemaal in de maand vergaderen. Het is eveneens bevoegd voor de verzoenings- en arbitrage-aangelegenheden in verband met de afbakening van het actie-terrein van de aangesloten organisaties en controleert eventuele onregelmatigheden in de werking van een centrale of van een bond.

d) Het uitvoerend comité

Het uitvoerend comité is verantwoordelijk voor het

dagelijks beheer en de administratieve organisatie van het vakverbond. Het werkt op een collectieve wijze. Het comité telt nooit meer dan twaalf leden, waaronder een voorzitter, een secretaris-generaal, een schatbewaarder en nationale secretarissen die belast zijn met een concrete functie die hun door het nationaal comité wordt opgedragen. Het comité heeft de leiding van het secretariaat en de diensten van het vakverbond, brengt verslag uit bij het nationaal comité en vergadert elke week.

C. DE FINANCIERING

De inkomsten van ELA/STV zijn bijna uitsluitend afkomstig van de bijdragen van de leden. Voor 1986 werd de maandelijkse bijdrage vastgesteld op 780 peseta. Daarbij komen de rijkstoelagen afkomstig van de verdeling van het oude syndicale vermogen en de institutionele vergoedingen wegens de deelneming van ELA/STV aan de werkzaamheden van diverse adviesinstanties (Rijksinstituut voor de Tewerkstelling, Instituut voor de Sociale Diensten, enz.).

D. DE DIENSTEN

De vakbond stelt een kosteloze juridische dienst ter beschikking van de leden. De leden kunnen deze dienst raadplegen en er zich desgewenst laten door ver-

dedigen voor de arbeidsrechtbank. Om recht op deze dienst te hebben, moeten de leden sedert ten minste zes maand bij de vakbond zijn aangesloten en in regel zijn met hun bijdragen. Anderzijds bestaat er een school ten behoeve van de militanten. De kaderleden van de vakbond, de syndicale afgevaardigden en de bestendigen van de vakbond kunnen daar cyclussen voor de syndicale vorming volgen.

Bovendien beschikt ELA over een bestendig confederaal fonds dat in geval van staking of lock-out ter beschikking van de militanten staat. De werknemers die gedurende meer dan zes maand ononderbroken lid van de vakbond zijn geweest, hebben recht op vergoedingen die door de weerstandskas worden uitbetaald. Zij die tussen drie en zes maand aangesloten zijn, kunnen 50 % van deze vergoeding ontvangen en zij die tussen één en drie maand lidmaatschap tellen, bekomen 25 %. In geval van staking of lock-out schommelen de vergoedingen tussen 5.600 peseta per week gedurende de eerste week, en 7.400 peseta per week vanaf de negende stakingsweek.

E. INTERNATIONAAL LIDMAATSCHAP

ELA/STV is sinds 1933 aangesloten bij het Wereldverbond van de Arbeid (CMT) en is lid van het Internationaal Verbond van Vrije Vakverenigingen (IVVV)

sedert de oprichting in 1949. ELA is eveneens lid van het Europees Vakverbond (EVV) sinds 1974 en zetelt in het uitvoerend comité van deze organisatie.

Sedert 1978 maakt ELA deel uit van het TUAC, de raadgevende vakbondscommissie bij de OESO.

De vakcentrales van ELA zijn aangesloten bij de internationale beroepssecretariaten (aangesloten bij het IVVV) sedert de jaren zeventig.

F. PROGRAMMA EN BELEID

Voor ELA/STV is de sociale vooruitgang het enige en uitsluitende middel om te voorkomen dat de nieuwe industriële revolutie de heropleving van de economie zou beletten. In de eerste plaats moet de aandacht dan ook uitgaan naar de tewerkstelling. Met het doel de heropleving van de economie te verwezenlijken stelt ELA een hele reeks economische maatregelen voor:

- verhoogde openbare en privé-investeringen om de economische activiteit op te trekken en de werkloosheid te doen dalen alsmede om in een driedubbele noodwendigheid te voorzien: infrastructuurwerken, collectieve voorzieningen in de sectoren van het onderwijs en de gezondheidszorg en renovatie van het productie-apparaat dat lang niet meer aan de vereisten van onze tijd beantwoordt;

- een fiscale hervorming die de volgende fundamentele problemen van het huidige stelsel oplost, te weten: het geringe belastingspercentage dat op de inkomsten van het kapitaal weegt, de overdreven rechtstreekse belastingen in vergelijking met de onrechtstreekse en de belangrijke belastingontduiking langs de zijde van de zelfstandige arbeid;

- een reorganisatie van de financiële sector, die thans een al te bevoorrechte positie geniet, zodanig dat deze sector zijn inspanningen zou kunnen toespitsen op de privé-financiering ten behoeve van de industriële heropleving;

- onderhandelingen met de vakbonden over de technologische evolutie en, om te beginnen, een uitgebreide informatie die door de ondernemingen moet verstrekt worden ten einde een actieplan te kunnen ontvouwen dat het mogelijk maakt alternatieve werkgelegenheid te scheppen in de nijverheid en in de sectoren van de dienstverlening; er tevens voor zorgen dat de rijkdom die aan de betere productiemogelijkheden te danken is, volgens betere criteria zou worden herverdeeld;

- een actiever beleid i.v.m. de arbeidsmarkt ten einde de werkgelegenheid, de opleiding op elk vlak en op elke leeftijd te bevorderen; een betere permanente vorming opdat de actieve werknemers zich dankzij een

passende om- en bijscholing beter aan de nieuwe vereisten van onze tijd zouden kunnen aanpassen;

- arbeidsduurvermindering zonder loonverlies ten einde de beschikbare arbeid beter te verdelen; dit zou een gunstige weerslag hebben op de economie in haar geheel omdat er minder werklozensteun zou moeten worden uitgekeerd, de vraag zou toenemen, de fiscale ontvangsten verhogen en de productiecapaciteit beter aangewend worden.

Tijdens de laatste jaren was de crisis in de nijverheid bijzonder groot in het Baskenland, zowel in de zware industrie (staal en scheepsbouw) als in de lichte (electro-huishoudapparaten). Dit is de reden waarom ELA/STV in de eerste plaats een industriële beleid eist dat door de sociale gesprekspartners, en vooral mede door de vakbonden, moet worden uitgewerkt. Gans dit beleid zou op korte termijn op volgende doelstellingen moeten gericht⁶ worden:

- een aantal bedrijven en sectoren, die achterop geraakt zijn, moeten omgeschakeld worden door het verbroken evenwicht op het gebied van de relatieve prijzen te herstellen; op die wijze kan er een einde gesteld worden aan de voortschrijdende desindustrialisering of kan deze althans worden afgeremd;

- men moet de technologische vooruitgang en omschakeling krachtdadig genoeg aanpakken om de structurele aanpassingen te kunnen verwezenlijken die de vereiste reconversie kunnen bevorderen en de verdere industrialisering van het bedrijfsleven ten goede komen;

- men moet de nodige economische en industriële mechanismen in het leven roepen om de vereiste industrialisering te kunnen verwezenlijken en de tertiaire sector te ontwikkelen en aldus de verloren gegane werkgelegenheid te vervangen door nieuwe jobs en de economie opnieuw op gang te brengen.

De oprichting en ontwikkeling in het Baskenland van een autonoom stelsel van arbeidsrelaties, dat nauw aansluit bij de verzuchting van deze autonome gemeenschap naar zelfregeling, is een prioritaire doelstelling van ELA/STV.

Ten einde dit doel te bereiken is de actie van ELA/STV enerzijds gericht op de institutionalisering van de arbeidsrelaties en van de Baskische sociaal-economische raad en, anderzijds, op de collectieve onderhandelingen in het raam van deze autonomie.

Wat de collectieve onderhandelingen betreft, is ELA/STV gekant tegen sociale akkoorden die met de staat worden afgesloten en tegen de loonbegrenzungen

die in deze akkoorden worden ingeschreven en eist een autonoom Baskisch patronaat. Zijn strategie bestaat er in de akkoorden op lagere niveaus te bespreken. De vrijheid van onderhandelen laat inderdaad toe de aard van de syndicale eisen aan te passen aan de werkelijkheid van elke sector of bedrijf. Een ander voordeel is dat een groot aantal werknemers zich meer bij alles betrokken voelt. De aldus bij de onderhandelingen aangewende strategie laat toe de sociale conflicten op te lossen omdat de vakbond en werkgevers steeds de mogelijkheid hebben elkaar in de Baskische Raad voor de Arbeidsrelaties te ontmoeten.

Wat de inhoud van de onderhandelingen betreft, zijn de fundamentele doelstellingen van ELA/STV de volgende:

- naar de grootst mogelijke uitbreiding van de collectieve onderhandelingen streven zodanig dat, in de mate van het mogelijke, elke werknemer uit het Baskenland onder toepassing van een onderhandelde overeenkomst valt;

- het overleg inzake en de oplossing van conflicten bevorderen door toedoen van de Baskische Raad voor Arbeidsrelaties;

- uitbreiding van de syndicale rechten en institutionalisering van de vakbond in de bedrijven;

- behoud van de koopkracht der lonen door zich naar het inflatiecijfer van het vorige jaar te richten;

- arbeidsduurvermindering door de invoering van de 35-urenweek, zoals voorgesteld door het EVV, en afschaffing van alle niet onontbeerlijke overuren.

Anderzijds wil ELA/STV zorgen voor de verdediging en verbetering van de sociale bescherming en bevestigt andermaal de nood aan een openbare maatschappelijke zekerheid als uiting van solidariteit tussen de generaties. Tevens eist ELA onderhandelingen met de regering met het oog op het verwezenlijken van een globale hervorming van de sociale zekerheid die een einde stelt aan de recente pensioenverlaging.

G. PUBLICATIES

"ELA/Asterkaria", kosteloos weekblad voor de leden,
 "Lantzen", kosteloze publicatie, verschijnt om de vier maand,

"Sindikalgintza", kosteloos, verschijnt tweemaal per jaar,

"Kazeta", verschijnt tweemaal per jaar.

7. UNION SINDICAL OBRERA (USO)

(Syndicaal Arbeidersverbond)

Dit is een autonome syndicale klasse-organisatie die de ontvoogding van de arbeidende klasse nastreeft in het raam van een nieuwe maatschappij die gesteund moet gaan op politieke en economische democratie, socialisme en zelfbeheer. Ze is pluralistisch, unitair en internationalistisch. Ze past de democratische beginselen op haar interne werking toe.

A. SAMENSTELLING EN STRUCTUUR

De USO is als volgt georganiseerd:

- a) de vakbondsafdelingen in de ondernemingen;
- b) de federaties per bedrijfssector op plaatselijk, provinciaal of nationaal vlak;
- c) de bonden op geografisch vlak;
- d) het vakverbond op nationaal vlak.

De bestuursorganen van het vakverbond zijn: het confederaal congres, de confederale raad, het confederaal uitvoerend comité, het confederaal comité voor de waarborgen, de confederale commissie voor het nazicht van de rekeningen.

B. FINANCIERING EN LIDMAATSCHAP

USO heeft als rechtstreekse bron van inkomsten de lidgelden van zijn 56.700 leden. Het lidgeld bedraagt thans 470 peseta per maand: 70 peseta voor het vakverbond en de nationale federaties, 170 voor de weerstandskas en de overige 230 voor de provinciale en regionale bonden. In 1985 bedroeg de rijkstoelage 51 miljoen peseta.

C. DE DIENSTEN

In hoofdzaak biedt USO aan zijn leden diensten inzake juridisch advies en raadgevingen op het gebied van de arbeidswetgeving. Bovendien organiseert de Vakbonds-universiteit regelmatig vormingscursussen voor kaderleden en vakbondsleiders. De vakbond beschikt over een weerstandskas die aan de leden de uitbetaling van bepaalde sommen waarborgt in geval van staking, lock-out of afdanking.

D. INTERNATIONAAL LIDMAATSCHAP

USO is aangesloten bij het Wereldverbond van de Arbeid (WVA) en onderhoudt vriendschappelijke betrekkingen met alle Europese vakverenigingen met christelijke inslag.

E. PROGRAMMA EN BELEID

USO is het fundamenteel oneens met het economisch beleid dat de opeenvolgende regeringen sedert 1977 hebben gevoerd en zegt dat in deze periode van economische crisis voorrang gegeven werd aan de bestrijding van de inflatie en dat daarbij geen rekening werd gehouden met het geleden verlies aan arbeidsplaatsen. De syndicale actie van USO op middellange en lange termijn is gericht op de volgende doelstellingen: planning van de volledige tewerkstelling; verkorting van de arbeidsduur; behoud van de koopkracht van de werknemers; verbetering van de sociale voorzieningen; bestrijding van de parallelle economie; verlaging van de pensioengerechtigde leeftijd.

Ten einde dit doel te bereiken doet USO beroep op de collectieve onderhandeling als element van de syndicale actie die, na de centraliserende tendens van de jongste jaren, haar oorspronkelijke betekenis herwint en er zowel de omvang als de doelstellingen van uitbreidt. Zonder uitdrukkelijk tegen het Nationaal Tewerkstellingsakkoord gekant te zijn, meent USO toch dat de weerslag van dit akkoord op korte termijn tot de verschrompeling van de werkgelegenheid leidt en dat zulks gecompenseerd moet worden door een verhoging en rationalisering van de openbare investeringen.

Voor USO is het van het grootste belang dat de vakbeweging een specifieke strategie voor de kleine en middelgrote ondernemingen ontwikkelt omdat deze ondernemingen een belangrijk potentieel vertegenwoordigen. Verder meent USO dat het tot zijn taak behoort de ontwikkeling van werkgeversorganisaties, die de belangen van de KMO's verwoorden en verdedigen, te steunen.

F. PUBLICATIES

"Union sindical", een kosteloos maandblad voor de leden,

"USOC", een gespecialiseerd tijdschrift dat thema's onder de vorm van monografieën behandelt en met wisselende tussenpozen verschijnt.

8. DE "CONFEDERACION NACIONAL DEL TRABAJO" (CNT)

(De Nationale Confederatie van de Arbeid)

CNT is een organisatie die streeft naar de invoering van het libertaire communisme, d.w.z. de integrale socialisering van de productiemiddelen, de distributie, de diensten en al de activiteiten van de gemeenschap.

Dit impliceert de uiteindelijke verdwijning van het kapitalistisch regime in het bijzonder, en van de burgerlijke staat in het algemeen. CNT verzet zich dan ook tegen een uitbreiding van de bevoegdheden en middelen van de staat zowel op het economisch als politiek en sociaal vlak. CNT is dan ook voorstander van het zelfbeheer van de privé-sector en wil deze sector niet zien nationaliseren.

Omdat CNT de maatschappij vanaf de basis wil organiseren, houdt ze zich buiten de strijd voor de politieke macht en verklaart ze zich gekant tegen de politieke partijen, zeggende dat de partijen het kapitalistisch systeem verstevigen door het politieke spel van de bourgeoisie en van het parlementaire regime te spelen.

CNT is daarenboven voorstander van het zelfbeheer op economisch en sociaal gebied, en van het federalisme als organisatievorm van de staat.

CNT is lid van de Arbeidersinternationale sinds deze in 1922 werd opgericht.

De structuur van deze syndicale organisatie is in overeenstemming met haar filosofie: het anarcho-syndicalisme. Aan de basis ligt de vakbond uit de industrie die de werknemers uit een bepaalde nijverheidstak omvat en in verscheidene onderafdelingen verdeeld is. Elke afdeling organiseert zich op autonome wijze en wordt door haar eigen comité vertegenwoordigd. De band tussen de plaatselijke bonden wordt tot stand gebracht door de plaatselijke federaties van de bonden uit de stedelijke centra en van de kantonale comités in de plattelandsgebieden. De gewestelijke comités coördineren de organisatie van elk gewest.

Het nationaal Comité is de hoogste representatieve instantie van de organisatie. Het wordt verkozen door de nationale assemblée van de gewestelijke comités of door het algemeen congres van de organisatie. Het congres is het hoogste beslissingsorgaan en de beslissingen die het neemt zijn bindend voor gans de organisatie tot op het volgende congres. Wijzigingen in de actie of het inspelen op onvoorziene gebeurtenissen behoren tot de bevoegdheid van de nationale assemblée der gewestelijke comités op voorwaarde dat de beslissingen niet strijdig zijn met deze die op

het laatste congres genomen werden. Deze assemblée is dus de instantie die rechtstreeks het congres vervangt.

Dit vakverbond, dat uit historisch oogpunt een belangrijke rol in de Spaanse syndicale beweging heeft gespeeld, raakt thans op de achtergrond door het feit dat het in de marge valt van de in Spanje tot stand gekomen actie- en vertegenwoordigingsmechanismen en door zijn eigen onvermogen om zich aan de nieuwe politieke, economische en sociale realiteit aan te passen.

Twee organisaties beschouwen zich thans als erfgenaam van de historische CNT. De eerste, die geleid wordt door Juan Gomez Casa, behoudt het letterwoord CNT-AIT. De tweede, waarvan José March de secretaris-generaal is, gebruikt allen het siglum CNT. Laatst genoemde organisatie ontstond na de splitsing die zich verscheidene jaren geleden in de schoot van de anarchistische vakbond voordeed toen sommige sectoren op het congres van Valencia het probleem stelden van de noodwendigheid om het tot nog toe door de organisatie gevoerde beleid te wijzigen en zich aan de syndicale realiteit aan te passen en ten gunste van de deelneming aan de sociale verkiezingen en aan het proces van het overleg gingen pleiten.

9. DE COLLECTIEVE ONDERHANDELINGEN EN HET SOCIAAL OVERLEG

Waar de onderhandelingen over de collectieve overeenkomsten aanvankelijk fragmentarisch waren en de participatie van de werknemers gering was, kwam daarin vanaf 1977 een bepaalde centralisatie tot stand dankzij raamakkoorden die als referentie dienden voor de grote massa van de werknemers. Sommige akkoorden hadden betrekking op wetgevende materies (het ABI dat aanleiding gaf tot de onderhandelingen over het statuut van de werknemers). Andere betroffen slechts het patronaat en de vakbonden (AMI en de hernieuwing hiervan, AI), andere kwamen tot stand door bemiddeling van de regering (ANE en AES), sommige met de medewerking van de CC.00. en andere niet.

Het begrip "consensus" kenmerkte het eerste sociale akkoord, het "Verdrag van Moncloa", dat tussen de regering van de democratische centrum-unie en de voornaamste partijen die in het parlement vertegenwoordigd waren (waaronder de socialistische en de communistische) op 25 oktober 1977 ondertekend werd, en dat vervolgens door de CC.00. en de UGT werd aanvaard. De bovengrens voor de loonsverhogingen werd op 22 % bepaald en het akkoord voorzag een reeks economische hervormingen en maatregelen voor het

scheppen van werkgelegenheid. Voor de eerste maal werd een refertecriterium voor de lonen bepaald in functie van de geraamde inflatie en niet op basis van de inflatie van het voorbije jaar zoals zulks voorheen het geval was. Na de parlementsverkiezingen van maart 1979, die nogmaals door de democratische centrum-unie werden gewonnen, kwam er een afgetekende tegenstelling tot uiting in de strategie van de grote vakbonden in verband met het sociaal overleg. De UGT aanvaardde de bilaterale onderhandelingen, maar de CC.OO. wees ze van de hand omdat ze niet op het politieke vlak en met de medewerking van de regering tot stand kwamen.

Omdat zij een normalisering van de verhouding vakbond-werkgevers wenste, ondertekende de UGT in juni 1979 met de werkgeversfederatie CEOE het interconfederale basisakkoord (ABI) naar het model van de collectieve onderhandelingen en arbeidsrelaties in Spanje. Dit akkoord is in feite de voorloper van het interconfederaal raamakkoord (AMI) dat op 5 januari 1980 tussen de CEOE en de UGT werd ondertekend en waarbij de USO zich later aansloot. Voor het jaar 1980 werd voor de loonsverhogingen een marge van 13 tot 16 % voorzien en van 11 tot 15 % voor 1981 met daarbij een clause voor een loonsherziening in het midden van het jaar. Voor de eerste maal werd een akkoord afgesloten met het oog op de

collectieve onderhandelingen, gepaard gaande met maatregelen inzake productiviteit, absentisme, syndicale waarborgen, arbeidsduurvermindering tot 1880 uren per jaar, alsmede de vermindering van het aantal overuren.

Het nationaal tewerkstellingsakkoord (ANE) werd op 9 juni 1981 ondertekend door de CC.OO. en de UGT, de patroonsfederatie CEOE en de centrum-regering. Het belang van dit akkoord ligt in het feit dat voor de eerste maal een regering belangrijke verbintenissen schriftelijk op zich nam. Inderdaad, het akkoord voorzag het scheppen van 350.000 jobs, terwijl de verbintenis werd aangegaan om tot einde 1982 het aantal arbeidsplaatsen in stand te houden dat op het ogenblik van de ondertekening bestond. Tevens werden er extra-vergoedingen voor aanwervingen voorzien, werden de pensioenen met 9 % opgetrokken en werd de institutionele representativiteit van de vakbonden erkend. De bescherming van de werklozen werd eveneens verbeterd door de oprichting van een speciaal fonds met een dotatie van 15 miljard peseta, een werkloosheidsvergoeding voor de arbeiders uit de landbouwsector, het toekennen van medische en farmaceutische verstrekkingen aan alle werklozen en een fonds van 20 miljard voor de bevordering van de tewerkstelling op het platteland.

De marge voor de loonsverhogingen werd op 9 tot 11 % bepaald met hieraan gekoppeld een zesmaandelijks herziening. Zulks betekende dat de vakbonden voor de eerste maal een verlaging van de koopkracht aanvaardden aangezien de inflatie op 12 % geraamd werd. Kortom, alhoewel niet alle beloften werden ingelost, verleende de ANE aan de vakbonden een macht die niet in verhouding was met hun werkelijke kracht en ze gebruikten die macht om een nauwgezet toezicht op de handelingen van de regering uit te oefenen.

Het interconfederaal akkoord (AI), dat qua inhoud heel wat minder bood dan het ANE, werd in februari 1983 ondertekend. Voor de loonsverhogingen werd een percentage voorzien gaande van 9,5 tot 12,5 % met een herziening na negen maand indien de index van de kleinhandelsprijzen met meer dan 9 % zou stijgen.

Tevens werd de jaarlijkse arbeidsduur verminderd tot 1826 uren terwijl de structurele overuren door rusttijden moesten gecompenseerd worden. Voor de eerste maal in die periode werd er in 1984 geen sociaal akkoord bereikt. De regering besliste dat de loonsverhoging in de openbare sector slechts 6,5 % mocht bedragen, terwijl de lonen op een drastische wijze werden aangepast met als gevolg een daling van de koopkracht met 3 %.

Eind 1984 werd het economisch en sociaal akkoord (AES) tussen de regering, de patroonsfederatie CEOE en de UGT voor twee jaar ondertekend. Voor een groot deel hernam dit akkoord de geest van het ANE, maar dan met een ambitieuzere inhoud. Ten einde het scheppen van nieuwe werkgelegenheid te stimuleren, werd een solidariteitsfonds van 62,5 miljard peseta opgericht en werden nieuwe modaliteiten voor de tijdelijke aanwervingen voorzien: contracten voor stagedoenden, voor de vorming en de deeltijdse arbeid en maatregelen voor de oprichting van nieuwe ondernemingen. Wat de bescherming van de werklozen betreft, verbond de regering zich ertoe de werkloosheidsvergoeding voor 43 % te dekken in 1985 en voor 48 % in 1986. Voor 1985 werden de loonsverhogingen op 5,5 tot 7,5 % bepaald met daarbij een jaarlijkse herziening in functie van de geraamde 7 % inflatie.

De inhoud van de sociale akkoorden die over een periode van bijna tien jaar werden afgesloten, alsmede de weerslag die ze op de collectieve onderhandelingen hadden, kan men als volgt samenvatten:

a) alhoewel de lonen steeds het fundamentele probleem bleven, heeft het sociaal overleg de inhoud van de collectieve overeenkomsten laten uitstijgen boven de zuivere looneisen, en dit d.m.v. verbintenissen die bij deelsgewijze onderhandelingen moeilijk kunnen bekomen worden (werkverschaffing, productiviteit,

veiligheid en gezondheid, arbeidsduurvermindering, uitbreiding van de syndicale rechten, enz.). Kortom, de vakbonden zijn erin geslaagd de idee te doen post vatten dat het loon niet het enige is wat op het loonbriefje staat.

b) De interconfederale akkoorden hebben ertoe bijgedragen de collectieve onderhandelingen ingang te doen vinden. Deze onderhandelingen werden tijdens de afgelopen jaren zonder moeilijkheden gevoerd terwijl het aantal sociale conflicten afnam. Door de geldigheidsduur van de overeenkomsten op twee jaar te brengen (de lonen uitgezonderd) kwam er ook meer rationaliteit en eenheid in de onderhandelingsplatforms en onderhandelingsstrategie op de lagere echelons (ondernemingen, gewesten, sectoren) en kwam er ook een grotere eenvormigheid tot stand in de basispunten waarop de besprekingen sloegen.

c) Het aantal werknemers dat onder toepassing van de collectieve onderhandelingen valt, is gevoelig gestegen: de dekkingsindex steeg van 66 % in 1979 tot 90 % in 1984. De voordelen van de collectieve onderhandelingen kwamen derhalve ten goede aan nieuwe groepen werknemers die anders door hun specifieke kenmerken (kleine en middelgrote ondernemingen waar de syndicale densiteit gering is) van de voordelen die door de onderhandelingen werden bekomen, zouden verstoken zijn gebleven.

d) Al de sociale overeenkomsten hebben de loonsverhogingen geregeld op basis van de geraamde index der kleinhandelsprijzen met daaraan toegevoegd een clause voor de herziening der lonen (zesmaandelijks en jaarlijks) die door de vakbonden werd aanvaard als een middel om de inflatie in te dijken. Wetende dat de inflatie in Spanje met meer dan 50 % in vijf jaar tijd werd teruggedrongen, terwijl tegelijkertijd de koopkracht van de loontrekkenden beschermd werd, moet men toegeven dat de vakbonden de belangrijkste bijdrage geleverd hebben tot de sanering van het Spaanse bedrijfsleven in deze periode van crisis.

e) Naar de mening van sommige syndicale middens is het feit dat sociale conflicten in aantal zijn gedaald, een soort tweesnijdend wapen. Inderdaad, de conflicten die ontstaan op het ogenblik waarop over collectieve akkoorden onderhandeld wordt, verliezen veel van hun kracht omdat er op voorhand reeds gedragslijnen worden uitgestippeld die door de raamakkoorden ingegeven zijn. Volgens diezelfde middens ontstaat tevens het gevaar dat de werknemers-eisen worden afgezwakt en dat de werknemers minder gemakkelijk kunnen worden gemobiliseerd.

Aan te stippen valt dat ELA/STV deze laatste algemene beschouwing niet deelt wat de weerslag van de sociale akkoorden op de collectieve onderhandelingen in

Spanje betreft. ELA/STV eist voor de collectieve onderhandelingen in het Baskenland een andere strategie op. We hebben deze reeds nader in onderhavig rapport onder het hoofdstuk "Programma en beleid van ELA/STV" toegelicht.

* *

*

I N F O ' S

1. DE VAKBEWEGING IN GROOT-BRITTANNIE
Gepubliceerd in oktober 1982.
2. WERKGELEGENHEID, INVESTERINGEN EN DE OPENBARE SECTOR
Gepubliceerd in november 1982.
3. DE ARBEIDSDUUR IN WEST-EUROPA IN 1982
Gepubliceerd in januari 1983
4. LOONONTWIKKELINGEN IN WEST-EUROPA IN 1982/83
Gepubliceerd in juli 1983
5. DE VAKBEWEGING IN ZWEDEN
Gepubliceerd in mei 1983
6. VROUWEN IN DE VAKBEWEGING
Gepubliceerd in oktober 1983
7. DE ECONOMISCHE KOSTEN VAN DE WERKLOOSHEID IN WEST EUROPA
Gepubliceerd in april 1984
8. DE VAKBEWEGING IN GRIEKENLAND
Gepubliceerd in september 1984.
9. DE VAKBEWEGING IN DE DUITSE BONDSREPUBLIEK, DE DGB
Gepubliceerd in oktober 1984.
10. JOBS VOOR JONGEREN
Gepubliceerd in december 1984.
11. DE VAKBEWEGING IN ITALIE - CGIL-CISL-UIL
Gepubliceerd in april 1985.
12. DE VAKBEWEGING IN OOSTERRIJK, DE ÖGB
Gepubliceerd in oktober 1985
13. NIEUWE TECHNOLOGIEËN EN COLLECTIEVE ONDERHANDELINGEN
Gepubliceerd in december 1985

14. VAKBONDSDIENSTEN VOOR WERKLOZEN

Gepubliceerd in december 1985.

15. DE ONTWIKKELING VAN DE LONEN IN WEST-EUROPA IN 1984-1985

Gepubliceerd in december 1985.

16. CREER DES EMPLOIS. UN FILM DE LA CES ET DE L'ISE

- texte du film et informations complémentaires -

Gepubliceerd in april 1986.

17. DE VAKBEWEGING IN SPANJE

Gepubliceerd in juni 1986

Alle info's zijn beschikbaar in het Engels, Duits, Frans, Italiaans, Noors en Nederlands.

Info 16 is enkel verkrijgbaar in het Frans, Engels en Duits

Vanaf Info 17, worden de info's ook in het Spaans gepubliceerd.

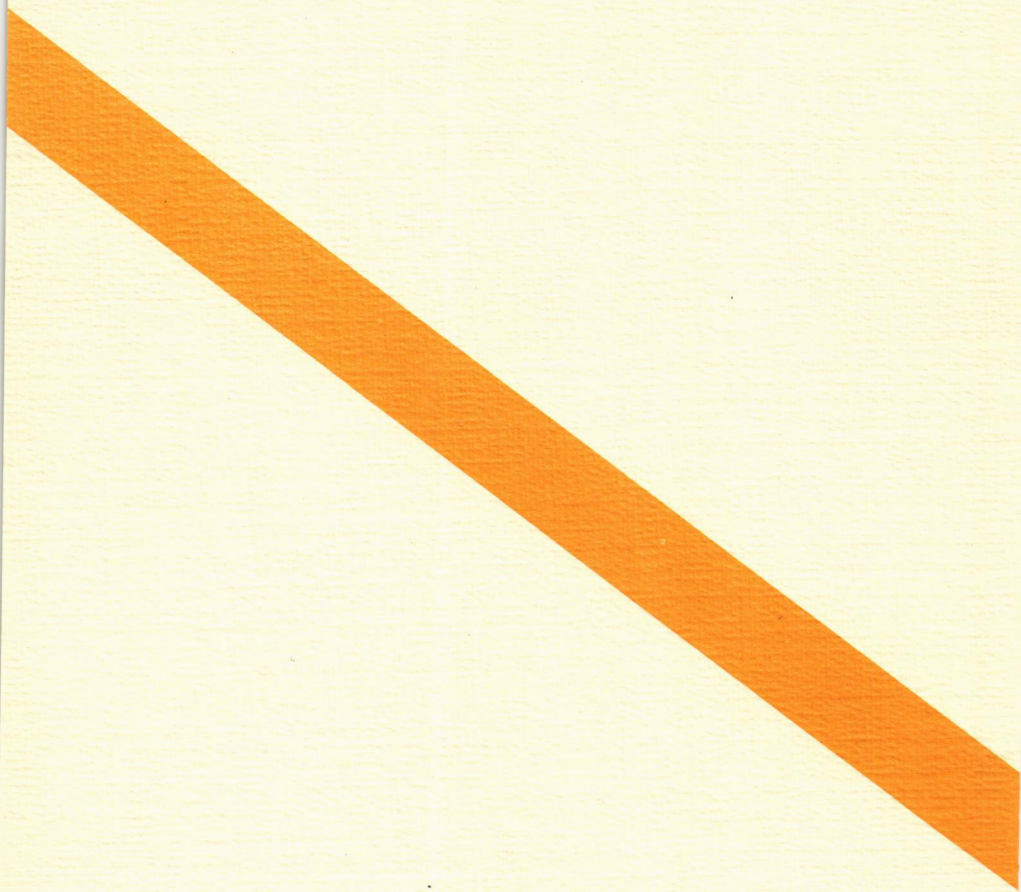
Deze publicaties kunnen worden besteld bij het

EUROPEES VAKBONDSINSTITUUT
E.V.I.
Keizerinlaan, 66 (bus 4)
B - 1000 BRUSSEL

Copyright voorbehouden op alle E.V.I.-publicaties.
Voor het citeren uit E.V.I.-studies is geen voorafgaande
toestemming nodig, mits de bron duidelijk wordt aangegeven.

Het zal op prijs worden gesteld wanneer in publicaties
gebruik wordt gemaakt van E.V.I.-materiaal dat een exemplaar
van de betrokken studie aan het E.V.I. wordt toegestuurd.

D/1986/3163/19



EUROPEES VAKBONDSINSTITUUT

Keizerinlaan 66 (Bus 4) 1000 Brussel tel. 02/512.30.70 - telegram kabel :
Euroinst