



2004

Memoria

2005

Argitaratzailea: Lan Harremanen Kontseilua
Consejo de Relaciones Laborales

Legezko Gordailua: BI-1361-05

Inprimaketa: Imprenta Berekintza, S.L.
Heros, 7 - 48009 Bilbao

**2004
Memoria**

Aurkibidea

Sarrera	7
Egiaztagiria	11
Barne antolamendua eta osaera	13
Osoko Bilkuraren eta batzordeen jarduera	19
Kontsulta funtzioa	25
Preco, gatazkak ebazteko prozedurak	31
Azterlanak eta argitalpenak	43
Jarduera instituzionala	57
Aurrekontuei buruzko informazioa	61
Eranskina: LHKren 2004ko txostenen testua	67

Sarrera

Lan Harremanen Kontseiluaren urteroko memoriaren helburua Kontseiluaren jardueraren berri ematea da eta, aldi berean, ebaluazioa egiteko aukera ematen du, bai Kontseiluak Euskadiko lan harremanetan egiten duen ekarpenari dagokionez, baita betetzen ari den eginkizunen azterketa orokorrak erakusten dituen hutsune eta gabazien eremuan ere. Ebaluazio hau beharrezkoa da, garaturiko jardueraren gaineko informazioak Kontseiluaren errealitatea neurriren batean estaltzeko balio ez dezan. Ez dugu ahantzi behar Kontseilu honi euskarria ematen dioten baliabideak publikoak direla eta euskal herritarrek eman zaizkigun funtzioak zein neurritan betetzen ari garen jakiteko eskubidea daukatela.

Kontsulta funtziotik hasita, funtzio honetan, Jaurlaritzak eskaturiko zenbait txosten onartzea lortuta, aurrera pausu bat egin da. Hau horrela dela nabarmentzea harrigarri gerta daiteke, egia da, Kontseilua arautzen duen legeak, 1981ean sortu zenetik, besteak beste Jaurlaritzak eskatutako txostenak egiteko funtzioa eman ziola kontuan harturik, Baina egia da, halaber, Kontseilua txostenak egiten hastea bertan gertatu den berrikuntza dela ere, zeren orain arte, Jaurlaritzari bidaltzen zitzaiona ez baitziren txostenak, tostentzat Kontseiluaren jarrera adieraztea hartzen baldin badugu, ez bada instituzio honetan izendaturiko ordezkariarik zuen erakunde bakoitzaren jarrera, akordioak lortzeko arazoak baitzeuden.

Datu positibo honen ondoan, berriz, esan behar da, era berean, ez garela gai izan Gobernuari txostenik bidaltzeko, ez Enpleguaren Euskal Kontseilua sortzeko eta arautzeko dekretuari buruz, ezta Gizonezkoen eta Emakumeen arteko berdintasunari buruzko Lege aurreproiektuaren gainean ere. Kasu hauetan ezin izan zen txostenik bidali, Kontseilu osoaren jarrera finkatzeko gai izan ez ginelako, izan ere.

Kontsulta funtzioaren eremuan, Eusko Legebiltzarrak 2004ko ekainean, EAEko behin-behinekotasunaren eta kontratazio moten bilakaerari buruzko txostena egin eta gai honen gaineko diagnostikoa egiteko eskaera egin zion Kontseiluari. Kontseilua sortu zenetik igaro diren hogeitik gorako urteetan, Legebiltzarrak lehen aldiz jo du Kontseiluarengana, txosten bat eskatzeko. Txosten hori egitea, zalantzarik gabe, berebiziko erronkatzat du Kontseiluak eta hura prestatzeko lanean dihardu.



Era berean Kontseiluak, azterlanetarako bere zerbitzuaren bidez, urtean zehar errealitate soziolaboralaren etengabeko behatokia izateko funtzioa garatu du berriz ere. Txosten hauek EAEko errealitate soziolaborala ezagutzeko lagungarri dira. Jarduera honen osagarritzat, Kontseiluaren web orria berriztatu egin da eta orain egindako txosten eta bes-telako dokumentu guztiak orri horretan agertzen dira. Ekimen honen helburua, Kontseiluaren jarduerari buruzko dokumentazio eta informazio guztia herritarren esku-ra areago jartzen jarraitzea da.

Beste alde batetik, Kontseilua arautzeko legeak, lan harremanen eremuan bitartekotza eta arbitraje funtzioak bultzatu eta sustatzeko zenbait funtzio ematen dizkio; bada, funtzio hauekin bat etorritik, Kontseiluaren barruan konfederazio arteko Preco akordio desberdinak gauzatu joan dira, 1984an hasi eta gaur dugun 2000koraino, hain zuzen ere. Konfederazio arteko akordioak sinatu zituzten erakundeek hala eskaturik, Preco hau Kontseiluak kudeatzen du. Beraz, Kontseiluaren ohiko jardueraren muina osatzen duten alderdi nagusietako bat, Precoren, hau da, lan gatazkak ebazteko borondatezko prozeduren kudeaketa dugu.

Precok 2004. urtean hogeitun urte bete zituen. Gure Autonomia Erkidegoan ordezkari handieneko erakundeek lehen aldiz hartu zuten bere gain lan gatazkak ebazteko euren prozedurak sortu, praktikatu eta zuzentzeko ardura. Honen guztiaren zentzua negoziazioaren eta akordioaren kulturaren alde egitea izan zen eta gaur ere halaxe da. Edozein motatako gatazka kolektiboak ebazteko prestatuak dira, batez ere, bai gatazkak negoziazio kolektiboan gertatzen diren zailtasunek eraginak direnean, baita arauak edo hitzarmenak aplikatzeari buruzko eztabaidak direnean ere. Edozertara ere, prozedura hauen helburua, gatazkaren alderdiek ebazpena akordioaren bidez lortzeari ekin diezaioten lortzea da. Horretarako, adiskidetze, bitartekotza eta arbitraje bideak eskaintzen dizkiete eta bide hauetan, erakunde sinatzaileek ados jarrita egindako zerrenda batetik, gatazkaren alderdiek eurek kasu bakoitzerako berariaz hautatzen duten profesional batek parte hartzen du.

Gaur egun Preco errealitate sendoa da. EAEn formalizatzen diren gatazka kolektibo ia guztiak hartzen ditu eta, 2003 urteaz geroztik, hitzarmen kolektiboen aplikazio edo interpretazioarekin zerikusia duten zenbait banako gatazka ere hartu ahal ditu, beti ere baldintza jakinak betetzen direlarik. Aitortu behar da, hala ere, negoziazio kolektiboari lotutako gatazkak ebazteko Preco ez dela asko erabiltzen, Akordioan aurreikusita dauden laguntza emateko zenbait bide aplikatzen ez direlarik, baita azken urteotan, formalizaturiko gatazketan lortzen den akordio portzentajea murriztuz doala ere.

Baina Lan Harremanen Kontseiluaren gabeziarik handiena, sortzeko legearen arabera-ko sindikatu erakunde eta enpresari konfederazioen arteko etengabeko elkarrizketara-ko organotzat erakusten du oraindik ere, halako organotzat, bestek beste, negoziazio kolektiboa sustatzea eta lan gai jakinei buruzko lanbide arteko akordioak bultzatzea bezalako funtzioak baititu.

Bada, EAEko errealitate soziolaboralak dituen arazoetako batzuk, arrazoizkoa denez, horrexetarako sortutako organoak aztertu beharko lituzkeen arren, gauzak, tamalez, ez dira horrela. Adibidetzat esan daiteke, 2004. urtearen amaieran, EAEn erregistratzen diren eta 2003ko abenduaren 31n edo lehenago indarraldia amaitua zuten hitzarmene-



tatik 236 berriztatu gabe zeuden, haietako 44 sektore hitzarmenak zirelarik. Berriztatu gabeko hitzarmenen aplikazio eremuaren barruan gertatzen ziren pertsonak 161.261 ziren, hau da, EAEko soldatako pertsonalaren %35a. Arazo hau, berriz, ez dago Kontseiluak aztertzeko asmoa duen gaien artean. Eta Kontseilua gure lan errealitatearen eta lan harremanen arazo nagusiak aztertzeko bidea ez izateak, esan nahi du ez garela instituzio hau sortzean bete nahi ziren helburu nagusiak betetzen ari.

Hartara, Kontseiluak lan harremanen eremuan egiten duen ekarpena oso txikia da oraindik ere. Hala ere, gaurko errealitatea gainditu eta gure lan harremanak euskal gizarteak eremu soziolaboralean dituen erronketarako egokiak izan daitezzen lan egiteko beharra berriz ere aipatu behar da. Horretarako, normalizatutako gizarte elkarriketarako baldintza egokiak sortu eta lanaren munduan eragina duten arazoetarako irteera orekatuak bilatu behar dira, ekonomiaren hazkundera eta gizartearen kohesioa elkargarri bihurtuz. Kontseiluak, honetarako lagungarri benetan gertatzen den neurrian du zentzurik.

Martin Auzmendi Aierbe
Lehendakaria

Egiaztagiria

Tomás Arrieta Herasek, Lan Harremanen Kontseiluaren idazkari nagusiak

EGIAZTATZEN DUT

Lehenik, Lan Harremanen Kontseiluaren Osoko Bilkurak 2005eko maiatzaren 18ko bileran 2004. urteari dagokion Lan Harremanen Kontseiluaren beraren jardueraren Memoria onetsi duela.

Bigarrenik argitalpen honek bere baitan Osoko Bilkurak aipatutako erabakian onetsitako Memoriaren testua oso-osorik dakarrela.

Eta dagozkion ondorioak izan ditzan, Bilbon sinatzen dut hau, 2005eko maiatzaren 18an.

Tomás Arrieta Heras
Idazkari nagusia

**Barne antolamendua
eta osaera**

1. Barne antolamendua

Lan Harremanen Kontseilua Euskal Autonomia Erkidegoaren organoa da, eta irailaren 30eko 9/1981 Legeak sortu zuen, gaur egun daukan erregulazioa, ordea, ekainaren 27ko 11/1997 Legeak jasotzen du. Eusko Jaurlaritzaren eta Legebiltzarraren kontsulta organoa da gai sozioraborei dagokienean, eta horrez gain, sindikatuen eta enpresaburuen elkartearen arteko elkargune eta elkarrizketa iraunkorrerako organoa ere bada.

Alderdi biko erakunde paritarioa da, eta sindikatuak eta sindikatuen konfederazioak hautatzen dituzten izeneko zazpi kidez eta enpresaburuen konfederazioak izendatutako beste hainbestez osaturik dago. Gaur egun, honela osaturik dago: sindikatuen aldetik, ELAk izendatutako hiru kide, Euskadiko CCOOk izendatutako bi, LABek izendatutako bat eta Euskadiko UGTk izendatutako bat eta, enpresaburuen aldetik, ConfeBask euskal enpresaburuen konfederazioak izendatu ditu zazpiak.

Kontseiluko kideak dira orobat haren lehendakaria eta haren idazkari orokorra, hala ere, ez dute boto eskubiderik.

Kontseiluak, halaber, sindikatuen eta enpresaburuen konfederazioen arteko elkargune organoa den aldetik, ondorengo lerrootan aipatuko ditugun eginkizun hauek dauzka, bada:

- Lanbide arteko akordioak sustatzea gai jakinei buruz.
- Negoziazio kolektiboa bultzatzea eta hitzarmen kolektiboen egitura egokia sustatzea.
- Bitartekotza eta arbitraje eginkizunak sustatzea lan gatazketan.

Eta erakundeetako partaidetza organoa ere den aldetik:

- Jaurlaritzari edo Jaurlaritzako sailei laneko politikari buruzko proposamenak egitea.



- Laneko arazoak direla eta, irizpenak, erabakiak, txostenak edo azterlanak egitea inork eskatu gabe.
- Gainera, Kontseiluak Eusko Jaurlaritzarentzat eta Legebiltzarrarentzat kontsulta eginkizuna betetzen du gai soziolaboralei dagokienean.

2. Kontseiluko kideak

2004. urtean barrena zenbait aldaketa ere gertatu dira Kontseiluaren osieran, zehazki esan, ELA eta LAB sindikatuek hala nola ConfeBask enpresaburuen konfederazioak izendatutako kideen artean, izan ere, araudi erregulatzailerak aukera hau jasotzen baitu, alegia, antolakunde hauek, dagokien heinean, aldi jakin baterako izendatzen dituzten kideak aldatzeko aukera daukate. Halatan, bada, Lan Harremanen Kontseiluaren osiera honako hau genuen 2004ko abenduaren 31n:

LEHENDAKARIA: Martin Auzmendi Aierbe jauna.

IDAZKARI NAGUSIA: Tomás Arrieta Heras jauna.

IZENKO KIDEAK:

SINDIKATUEN ALDETIK:

Eusko Langileen Alkartasunak (ELA) izendatutako kideak.

Titularrak: Sebastián Andreu Larrañaga jauna.
Adolfo Muñoz Sanz jauna
Eustakio Uranga Apeztegia jauna.

Ordezkoak: Nere Urrestarazu Zameza andrea.
Bizente Harriola Albizu jauna.
Luis Manuel Agirre Elustondo jauna.

Euskadiko Langile Komisioetako (CCOO) Sindikatuen Konfederazioak izendatutako kideak.

Titularrak: Felisa Piedra Gao andrea.
Jaime Gómez Devesa jauna.

Ordezkoak: Eduardo García Elosua jauna.
María Dolores García García andrea.

Langile Abertzaleen Batzordeek (LAB) izendatutako kideak.

Titularra: Garbiñe Aramburu Irazusta andrea.
Ordezkoa: José Luis Rezabal Zurutuza jauna.

Euskadiko Unión General de Trabajadoresek (UGT) izendatutako kideak.

Titularra: Javier Bermejo Rol jauna.
Ordezkoa: Emilia Montserrat Málaga Pérez andrea.



ENPRESABURUEN ALDETIK:

Euskal Enpresaburuen Konfederazioak (ConfeBask) izendatutako kideak.

Titularrak: Juan Ugarte Aguirrezabal jauna.
Francisco Javier Aspiazu Lasuen jauna.
Jaime Fernández Alcedo jauna.
Arturo R. García Sanz jauna.
José María Ruíz Urchegui jauna.
Fernando Raposo Bande jauna.
José Guillermo Zubia Guinea jauna.

Ordezkoak: Juan Ramón Apezetxea Escudero jauna.
Matías Gómez Conde jauna.
Jon Bilbao Saralegui jauna.
Enrique González Sal jauna.
Mikel Anderez Vélez jauna.
Virginia Múgica Conde andrea.
José María Acedo Peña jauna.

3. Kontseiluko pertsonala

Lan Harremanen Kontseiluak ondoko pertsonala dauka: Koordinatzaile juridiko bat, azterlan sozioekonomikoen arduradun bat, teknikari legelari bat, administrazio buru bat, itzultzaile interpretari bat, negozioazio kolektiboko teknikari bat, goi karguko idazkari bi, lau administrari laguntzaile, mandatari gidari bat. Halaber, behin-behineko langile gisa, Precoren lurralde zerbitzuetako hiru arduradun ditu Araban, Bizkaian eta Gipuzkoan.

Osoko Bilkuraren eta batzordeen jarduera

Lan Harremanen Kontseiluaren ohiko jarduera, Osoko Bilkuraren eta batzordeen jardueran gauzatzen da. 2004. urtean aipatutako organo hauen bilerak honako hauek izan dira:

Kontseiluaren Osoko Bilkura:

- Martxoaren 20
- Maiatzaren 26
- Irailaren 29
- Abenduaren 22

Prestaketa Batzordea

Batzorde hau, Kontseiluaren Osoko Bilkurak egiten dituen bileren arabera batzartzen da, izan ere, berea baitu honen gai zerrenda zehazteko ardura, besteak beste:

- Martxoaren 11
- Maiatzaren 12
- Irailaren 24
- Abenduaren 15

Aurrekontu Batzordea

- Irailaren 24

Pertsonal eta Aurrekontu Batzordea

- Urriaren 28



Txosten Batzordea

Txosten Batzordeak bere gain du Kontseiluaren kontsulta eginkizuna gauzatzeko ardurara. 2004. urtean, batzorde hau zenbait alditan batzartu da honako txosten hauen kariatara:

- *Dekretu Proiektua, enplegurako laguntzak arautzen dituena*
 - Urtarrilaren 8
 - Otsailaren 11
- *Dekretu Proiektua, kultura ekintzailea eta enpresak sortzeko aukera babesten dituena*
 - Urtarrilaren 8
- *Dekretu Proiektua, Lan aukerak areagotzeko eta laneratzea sustatzeko neurriak arautzen dituena*
 - Urtarrilaren 8
- *Agindu Proiektua, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza sailburuarena, langileek 2004ko martxoaren 14ko hauteskundeetan parte hartu eta dagozkien ordainsariak jaso ditzaten arauak ematen dituena*
 - Otsailaren 11
- *Dekretu Proiektua, Enplegua Sustatzeko Euskal Kontseilua eta Enpleguaren Lurralde Kontseiluak sortzeko, arautzeko eta haien funtzionamendua ezartzeko dena*
 - Maiatzaren 5
 - Maiatzaren 12
- *Agindu Proiektua, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza sailburuarena, langileek 2004ko ekainaren 13ko hauteskundeetan parte hartu eta dagozkien ordainsariak jaso ditzaten arauak ematen dituena*
 - Maiatzaren 12
- *Dekretu Proiektua, Euskal Autonomia Erkidegoko langileen 2005. urteko jaiegunen egutegia onartzeko dena*
 - Maiatzaren 26
- *Lege Aurreproiektua, emakume-gizonen arteko berdintasunerako dena*
 - Ekainaren 17
 - Uztailaren 7
 - Uztailaren 21
 - Uztailaren 28
 - Irailaren 24



- *Ezintasunak dituzten pertsonak Euskal Autonomia Erkidegoko lan merkatu arruntera sartzeko Plana*
 - Uztailaren 7
 - Uztailaren 28
 - Irailaren 24
 - Urriaren 6

- *Euskadiko gizarte aurreikuspen osagarriaren diagnostikoa eta Plana*
 - Azaroaren 25
 - Abenduaren 15
 - Abenduaren 28

Precoren Batzorde Paritarioa

- Martxoaren 30
- Abenduaren 22

Kontsulta funtzioa

1. Kontseiluaren kontsulta jarduera

Aurtengo ekitaldian ere, Lan Harremanen Kontseiluak segitu du bere kontsulta eginkizunak 2003. urteko memorian iragartzen genituen joeren ildoan barrena garatzen.

Haren jarduera eremuko gai zehatzei dagokienez, Kontseiluak txostenak emateko eskaerak jasotzen segitu du, bere kontsulta eginkizunen berezko eremutzat jo dezakegun hartan betiere, alegia, eduki soziolaborala daukaten arau juridikoen proiektuak.

Aipatutakoekin batera, 2004. urtean barrena, eskuharki Eusko Jaurlaritzaren sail batek edo gehiagok bultzaturik, jarduera planen gaineko hainbat txosten eskaera jaso dira orobat, Jaurlaritzaren politika soziolaboralarekin zerikusia duten gaien inguruan. Hartara, bada, sendotuz doa Kontseiluari eman zaion eginkizun honetako gaiak area-gotzeko joera, eta Kontseiluak, aldi berean, segitzen du kontsultarako eragile gisa jarduten garrantzi arau emaile zuzena duten xedapenak emateko prozesu formalean, baina parte hartze instituzionaleko erakunde bezala ere jarduten du gai soziolaboraletan, ohiko arau produktotik aparte edo beronen aurretik bideratzen diren oinarrizko irizpide eta gida-lerro politikoak finkatzerakoan.

Kontsulta eginkizun honen antolamendu formalari dagokionez, 2004ko martxoan, LHKko txosten batzordeak akordio bat hartu zuen, eskatutako txostenak ematerakoan kideek erabili beharreko prozedura finkatzeko. Txosten bat emateko erabiltzen den barne prozedura aplikatzerakoan jarraitu beharreko faseen antolamenduari eta epe orokorreari dagozkien alde formaletatik aparte, akordio honek, kontsulta jarduera gobernatu behar duten irizpideak sendotzeko bidean aurrera egiteko xedea zuen, materiari dago-kienean: funtsean, txostenak jorratzen duen arauari edo ekimenari buruzko iritzi komun bat bilatzeko, izan ere, Lan Harremanen Kontseiluaren iritzi espezifikotzat jo genezake berori, eta horrenbestez, Kontseilua osatzen duten kideek edo berauek izendatu dituzten antolakundeek, banan-banan harturik dituzten iritziez bestelakoa.



Akordio hau aplikaturik egin dira Lan Harremanen Kontseiluak 2004. urtean barrena eman dituen txostenak. Txosten hauek batzordekide bakoitzaren iritzia jasotzen dituzte betiere akordiorik erdietsi ez duten aldeei dagokienez, baina hemendik aurrera “Lan Harremanen Kontseiluaren irizpena” deritzon atal berri bat jasotzen dute halaber eta bertan adierazten da aipatutako iritzi komun hori, eta horrenbestez, hau izango da Kontseiluak, Kontseilu den aldetik, izango duen ikuspuntu espezifiko aztertutako arau proiektuari edo planari buruz.

Koherenteki, beraz, balizko irizpen baten edukiaren inguruan akordiorik erdietsi ez denean, halaxe islatu izan da espresuki erakunde eskatzaileari igorritako txostenean edo agirian.

Txosten batzordean hartutako akordioak onartzen du irizpenari kontrako botoa eman dioten kideek boto partikular bat erants diezaioten eta horrela beren jarrera espezifiko adieraz dezaten txostenerako helarazitako ekimenari buruz, halaber, azalpenezko botoa edo bat datorren botoaren figura ere jasotzen da, irizpenari aldeko botoa eman diotenek azaldu ahal ditzaten, egoki baderitzote, beren botoaren arrazoiak, nolahi ere boto honen zentzua aldatu gabe.

Hirugarrenez, 2004. urtean barrena Kontseiluak, kontsulta eginkizuna beteaz emandako txostenen edukia plazaratu du bere web orrian. Hauek, “Azken jarduerak” izeneko atalean sartuta eskura daitezke, eta bertan, hala badagokio, berriki emandako txostenen bati buruzko berria nabarmentzeari utzi gabe (normalean azkeneko hilabetekoa), azkeneko hamabi hilabeteetan emandako txosten guztiak jasotzen dira. Orobat, gure web orriko menu nagusian, “Kontsulta jarduera” aukeran sakatuta, Kontseiluak 2003ko urtarriletik hasi eta gaur arte eman dituen txosten guztiak ere eskura daitezke.

Iazko memorian iragartzen genuen bezala, gure iritzian Kontseiluaren txostenak jendartera hedatzeak gardentasuna ekartzen dio bere jarduerari, eta bide erraza da, eduki normatibokoak izan zein ez, izaera soziolaboralekoak diren ekimen jakin batzuen inguruan Kontseiluak dituen iritzia zehatz-mehatz ezagutzeko.

Ohartarazi behar dugu halaber, Eusko Legebiltzarrak Lan Harremanen Kontseiluari helarazi dion eskaera bat jorratu duela besteak beste txosten batzordeak 2004. urtean, hau da, Euskal Autonomia Erkidegoan kontratazioak eta aldi baterako kontratuek izan duten bilakaera aztertzea eta horren gaineko diagnostikoa egitea. 2004ko abenduaren 31an eskaera hau, ordea, ez zen artean betea, baina bai txosten batzordeak bai Kontseiluaren zerbitzu teknikoek segitzen dute beharrezko lanak egiten Eusko Legebiltzarraren eskaera horri erantzuna emateko.

Azkenik, 2003. urtean hasitako joerari jarraituz, eta haien kontsulta eta erabilpena errazte aldera, 2004. urtean amandako txostenen testua eranskin gisa gehitu dugu memoria honetan.

Jarraian, 2004. urtean jaso ditugun txosten eskaerak eta Kontseiluak 2004ko abenduaren 31 arte eman dituen txostenen zerrenda jasotzen ditugu.



2. Txosten eskaerak

1. *Dekretu Proiektua enplegurako laguntzak arautzen dituena.*
2. *Dekretu Proiektua, kultura ekintzailea eta enpresak sortzeko aukera babesten dituena.*
3. *Dekretu Proiektua, Lan aukerak areagotzeko eta laneratzea sustatzeko neurriak arautzen dituena.*
4. *Agindu Proiektua, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza sailburuarena, langileek 2004ko martxoaren 14ko hauteskundeetan parte hartu eta dagozkien ordainsariak jaso ditzaten arauak ematen dituena.*
5. *Dekretu Proiektua, Enplegua Sustatzeko Euskal Kontseilua eta Enpleguaren Lurralde Kontseiluak sortzeko, arautzeko eta haien funtzionamendua ezartzeko dena.*
6. *Agindu Proiektua, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza sailburuarena, langileek 2004ko ekainaren 13ko hauteskundeetan parte hartu eta dagozkien ordainsariak jaso ditzaten arauak ematen dituena.*
7. *Dekretu Proiektua, Euskal Autonomia Erkidegoko langileen 2005. urteko jaiegunen egutegia onartzeko dena.*
8. *Lege Aurreproiektua, emakume-gizonen arteko berdintasunerako dena.*
9. *Ezintasunak dituzten pertsonak Euskal Autonomia Erkidegoko lan merkatu arruntera sartzeko Plana.*
10. *Euskadiko gizarte aurreikuspen osagarriaren diagnostikoa eta Plana.*

3. Emandako txostenak

1. *Agindu Proiektua, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza sailburuarena, langileek 2004ko martxoaren 14ko hauteskundeetan parte hartu eta dagozkien ordainsariak jaso ditzaten arauak ematen dituena.*
2. *Agindu Proiektua, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza sailburuarena, langileek 2004ko ekainaren 13ko hauteskundeetan parte hartu eta dagozkien ordainsariak jaso ditzaten arauak ematen dituena.*
3. *Dekretu Proiektua, Enplegua Sustatzeko Euskal Kontseilua eta Enpleguaren Lurralde Kontseiluak sortzeko, arautzeko eta haien funtzionamendua ezartzeko dena.*
4. *Dekretu Proiektua, Euskal Autonomia Erkidegoko langileen 2005. urteko jaiegunen egutegia onartzeko dena.*
5. *Ezintasunak dituzten pertsonak Euskal Autonomia Erkidegoko lan merkatu arruntera sartzeko Plana.*
6. *Euskadiko gizarte aurreikuspen osagarriaren diagnostikoa eta Plana.*

**Preco,
gatazkak ebazteko
prozedurak**

2004. urtean, hiru lurralde zerbitzuen bitartez, Lan harremanen Kontseiluak segitu du Preco deritzan akordioa kudeatzen, Euskal Autonomia Erkidegoko ordezkartzarik handieneko sindikatu konfederazio eta enpresarien elkarte guztiek 2000ko otsailaren 16an izenpetu zutena (EHAA 66, 2000ko apirilaren 4koa).

Hau dela eta, Kontseiluaren jardueri buruzko memoriak Precori buruzko informazioa jasotzen dute. 2004. urteko datuetan, ordea, berritasun bat sartu dugu. Orain arte, urtean barrena helarazten zizkiguten eskaera guztiak aztertu izan ditugu, bakoitzak zeukan amaieraren arabera. Horrenbestez, espedienteak amaitu arte itxaron behar izaten genuen Precoren urteko balantzea egiteko. Gainera, eta hauxe da garrantzitsuena eta irizpidea aldarazi diguna hain zuzen, jokabide honek informazio galera bat eragin zezakeen baldin eta memoria idazterakoan, –memoria, jakina denez, baitezpada urteko lehenengo sei hilabeteetan onartu behar dela kontuan hartuta- artean espediente guztiak amaitu gabe egon balira. Halakoren bat gertatzen zelarik –eta neurri batean ohiko samarra izan da hau aurreko urteetan- ezin genezakeen espediente hauen inguruko informaziorik eskaini eskaerari zegokion urteko memorian (amaitu gabe zeuden eta) ez eta amaitzen ziren urteko memorian ere (izan ere, memorian jasotako informazioa urtean egindako eskaeren gainekoa baino ez zen eta), horrenbestez, informazio hau azkenean galdu egiten zen.

Horregatik, hemendik aurrera Kontseiluaren jardueri buruzko memorian, eta memoria honetan baino ez, aurreko paragrafoan aipatutako disfuntzioa bertan gertatzen zen eta, ongi iritzi diogu informazio bikoitza eskaintzeari: alde batetik, urtean helarazitako eskaerei dagokiena: datu honi esker, formaldutako edo ofizialdutako lan gatazken bila-kaera zein izan den jakin dezakegu konparatiboki; eta beste aldetik, amaitutako espedientei dagokiena, Precoren kudeaketari lotutako datuei buruzko azterketa kualitati-boago baten oinarri gisa baliagarri baitzaigu.

Precoren kudeaketari buruzko datuez eta hauekin lotutako iritziez gain, memoria honetako atal honetan beste bi idazpuru handi ere erantsi ditugu.



Lehenengoa, 6. puntuan jasotako banakoen onarpen eskaeren jarraipenari buruzkoa eta, hala balegokio, batzorde paritarioak onartutako berezitasunekin lotutako gatazka espezifikoei buruzkoa da. Eremu honetan, ageriko denez, emaitzak ez dira biziki garrantzitsuak izan.

Bestea, “lan gatazkak ebazteko sistemen hogeitun urte” lelopean Lan Harremanen Kontseiluak Bilboko Euskalduna Jauregian antolatutako, 2004ko irailaren 29an hasi eta urriaren 1a bitartean egin ziren VIII. Jardunaldiei buruzko informazioari dagokio.

1. Jasotako eskaerak

2004. urtean jasotako eskaera kopurua apur bat jaitsi da aurreko urtekoekin alderatuta, %7 gutxi gorabehera. Memoria honek jasotzen duen urteko ekitaldian, Precon 352 eskaera jaso dira, denak gatazka kolektibokoak, nolana den ere, banakoen zenbait gatazka ere aztertu eta tramitatzen diren bideetara jotzen duten hitzarmen kolektibo batzuei buruzko berezitasun batzuk onartu zituen batzorde paritarioak.

Edozein kasutan ere, lehenik eta behin zehaztu behar da EAEn formaldutako gatazken abantzu %100 direla, eta hau, 2000. urtean izenpetutako gaur egungo Precok gatazka kolektiboari dagokienean auzibide aurreko nahitaezko adiskidetzeari bere gain hartzearen ondorio zuzena dela. Preco sendotu egin da, beraz, gatazka kolektiboak tramitatzen diren bidezko bide bezala.

Hartara, bada, zenbakiak agerian jartzen bide dutenez, “ofizialdutako gatazkak”, alegia aldeez kanpoko beste eragile baten esku hartzearen eskaeran zehazten direnak, zertxobait jaitsi direla 2004. urtean barrena. Datuoi denbora ikuspegi zabalagotik erreparatuta, ordea, eskaera kopurua aurreko urteetako baloreetara itzultzen ari dela bide da konklusio nabariena (2002. urtean 333 eta 2001. urtean 323), beraz 2003. urtean goranzko joeraren puntu gorena egongo bide zen, hau da, egungo Preco izenpetu zen 2000. urteaz geroztik ageri zen joeraren goi muga.

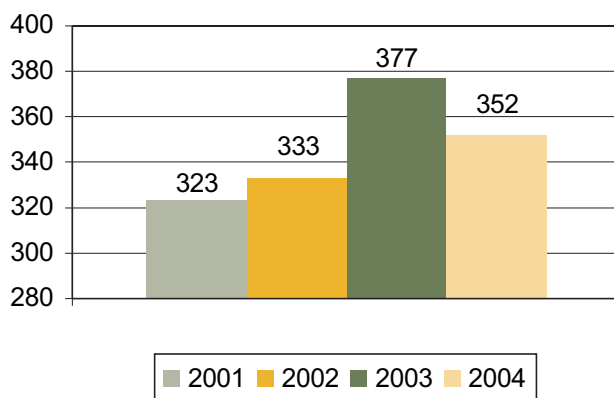


Ondoko taulan, eskaeren banaketa lurraldeen arabera agertzen da eta horrekin batera hauek ukitu dituzten langileen kopurua.

CAPV	Prozedura kopurua	352
	Ukitutako pertsonak	106.021
Álava	Prozedura kopurua	85
	Ukitutako pertsonak	74.211
Bizkaia	Prozedura kopurua	177
	Ukitutako pertsonak	23.491
Gipuzkoa	Prozedura kopurua	90
	Ukitutako pertsonak	8.319

Beste alde batetik, jasotako eskaera kopuruari dagokionez, azken lau urteotako bilakaera ondoko hau dugu:

Jasotako eskaerak 2001-2004



2. Prozeduren kudeaketa

Atal honetako sarreran ohartarazi dugun bezala, prozeduren kudeaketari buruzko analisia, 2004. urtean amaitutakoetatik hasita egingo da. Hauetariko batzuk 2004. urtean bertan abiatu dira eta beste batzuk, berriz, lehengo urtean egindako eskaerei dagozkie. Guztira, 350 espediente dira (2003. urtean abiatutakoak dira haietarik 34).



Prozedurak amaiera motaren arabera

Aurreko memorieta adierazi dugun bezala, gaur egungo Precok gatazka kolektiboetarako dagokienean auzibide aurreko nahitaezko adiskidetzeari bere gain hartu zenez geroztik, aurretiko tramite bat finkatu zen, "aurretiazko adiskidetze saioa" alegia, eta hau hiru lurralde zerbitzuen arduradunaren aurrean garatzen da. Lehenbiziko fase honetan ez dute parte hartzen, beraz, Precoren zerrendetako profesional independenteek. Eta erabakia, edozein dela ere, adiskidetzeko jarduera profesional independente hauetariko baten esku uzteko edo bitartekotza prozesu bati ekiteko edo arbitraje konpromiso bat izenpetzeko, betiere aurretiazko adiskidetze saioa arrakastarik gabe amaitutakoan, gatazkan dauden aldean borondatezko ekintza da beti edo gehientsuetan.

Bereizketa hau dela eta -alegia zerbitzuaren arduradunaren aurrean garatzen den aurretiazko adiskidetze saioa, eta profesionalarekiko prozedurak, bi aldeek beren borondatez hala nahi dutelarik baizik egiten ez direnak- 2000. urteaz geroztik, hau da, egungo Preco sinatu zenetik, espedienteak, amaieran duten prozeduraren arabera sailkatzen ditugu lehenbizi, emaitza kontuan hartu gabe.

Memoria honetan informazio hori ere jaso dugu.

Hartara, bada, 2004. urtean amaitutako espediente kopurua 350ekoa izan da. Hauetarik 288 (%82) aurretiazko adiskidetze saioan amaitu ziren.



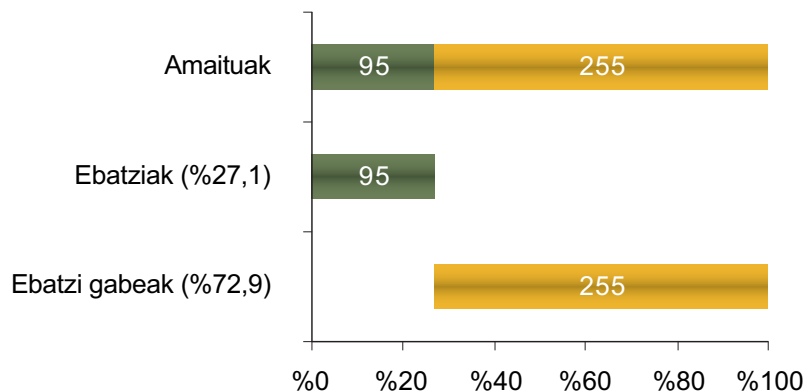
Analisia, amaitutako espedienteen kopurura egokitu dugu lehenbizikoz, abiapuntua noiz izan zuten kontuan hartu gabe, -eta honek, termino konparatiboetan, konklusioak ateratzeko zailtasun batzuk dakartza-, eta metodologia aldatu dugun arren, Preco berria abiatu zenetik jaisteko joera argia agertzen da profesional independenteen esku hartze kopuruan. Horrenbestez, adiskidetzeari ia kasu guztietan aurretiazko adiskidetze saioan amaitzen da, eta bitartekotzaren eta arbitrajearen eremua gero eta murriztagoa da.

Prozeduren emaitzak

Bigarrenik, Precoren eraginkortasunari buruzko balorazio orokorrago bat izateko, interesgarria da guztizko emaitzak jakitea bere bideetatik formaldu diren gatazken soluzioen ikuspegitik, dela aurretiazko adiskidetze saiotik dela profesionalarekiko prozeduratik.



Azterlana, 2004. urtean amaitutako espedienteeteei dagokie. Hartara, adostasunean amaitutako espedienteak 95 izan ziren, alegia %27 guztien artetik (350), eta gatazka konpondu gabe amaitutakoak, formalki Precoren bideetatik behinik behin, 255 izan ziren. Proporzio hau jarraian agertzen den bezala isla daiteke grafikoki:



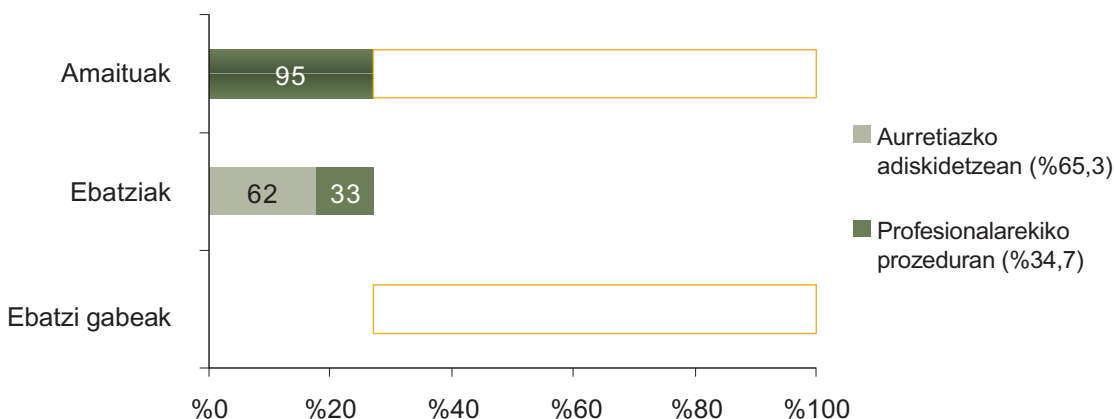
Ageri denez, barra berdean ebatzitako gatazkek jasotzen dira eta barra horian gainerakoak.

Nabari da, nolana ere, berriz ere jaitsi egin dela Precoren bideetatik ebatzitako gatazken portzentajea.

Esan bezala, gauza jakina da Precon jasotako eskaeretik bakar batzuek baino ez dutela aurrera egiten gatazkako aldeek bien adostasunez izendatutako profesional batek esku hartzen duen prozedura batera; gainerakoek –ebatzita edo ebatzi gabearretiazko adiskidetze saioan amaitzen dute.

Horregatik, interesgarria da kasuan kasuko abenikoak ere zein prozedura klasetan lortu diren aipatzea.

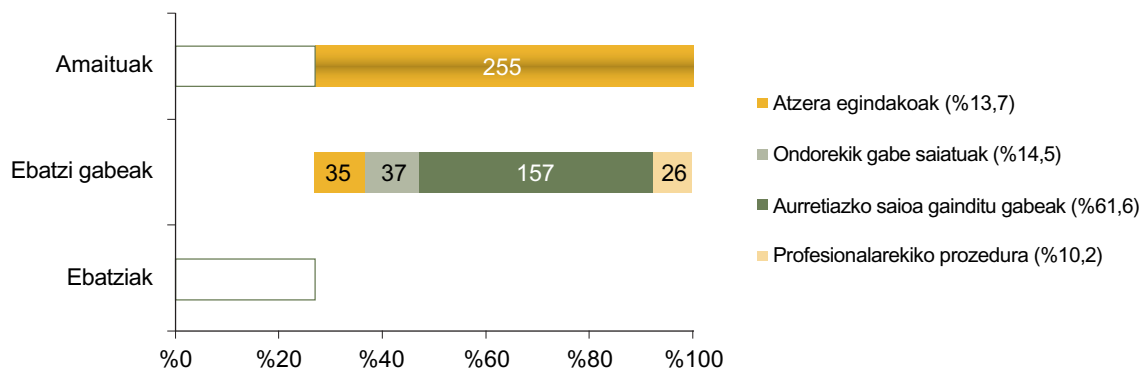
Informazio hau ondoko grafikoan islatzen da eta bertan, ebatzitako gatazkek jasotzen dituen barra berdea bitan banatzen da.





Ageri den bezala, aurretzako adiskidetze saioan lortutako abenikoak 62 dira eta gainerakoak, hau da, 33, bitartekotza edo arbitraje prozedura baten bitartez jardun duen profesional independente batek esku hartu ondoren lortutakoak dira. Egungo Precok onartzen du profesional batek adiskidetzaille aritzeko aukera ere, alegia profesionalak ez luke nahitaez akordio proposamenik formalki idatzi behar, hauxe izaten baita gure bitartekotzaren ezaugarria, gauza jakina denez, alabaina, geroago ikusiko dugun bezala, aukera hau oso gutxitan erabiltzen da, izan ere, aurreko urteetan nabaritutako joera sendotu egin da eta abantzu adiskidetze guztiak aurretzako saioetara bideratzen dira.

Azkenik, ebatzi gabeko gatazkei buruzko informazioa ere xeheki aipatuko dugu. Informazio hau faseka antolatuta dago, izan ere, hauek baitira Precon aurkeztutako eskaera batek jarrai litzakeen ohiko faseak, eta ondorengo grafikoan ageri den gisan islatu ditugu:



Lehenengo zatia, atzera egindako espedientei dagokie. Normalean, baina ez aldi oro, atzera egite hauek aurretzako adiskidetze saioa egin baino lehen gertatu ohi dira, bartzuetan aldeek akordio bat erdietsi dutelako aurretzako saioa egin aurretik. 2004. urtean atzera egindako espedienteak 35 izan ziren.

Bigarrena, ondorerik gabe saiatutako espedientei dagokie. Alde batek bestearen aurka eskabidea egin eta beroni zuzen dei egin zaion arren, aurretzako adiskidetze saioa agertzen ez denean gertatzen dira kasu hauek. 2004. urtean, egoera hau 37 aldiz gertatu zen. Kopuru hau txikia da konparazioan, jasotako eskera guztiakin alderatuz gero; eta datu honek, EAEko lan harremanen subjektu kolektiboen artean Preco sendotzen ari dela adierazten bide du.

Beste alde batetik, ebatzi gabeko gatazka gehienak (157) aurretzako fasean amaitzen diren espedientei dagokie, adiskidetze saioan, alegia.

Aurretzako adiskidetze saioak

Atal honetan, xehe azalduko dugu aurretzako adiskidetze saioa gainditzeko ez duten espedientei buruzko informazioa. 2004. urtean, fase honetan amaitu ziren espediente kopuru osoa erreferentziaz hartzen badugu, beraz, barnean direla aurretzako adiskidetze saioa egin baino lehen alde eskatzaileak atzera egindako espedienteak ere (32)

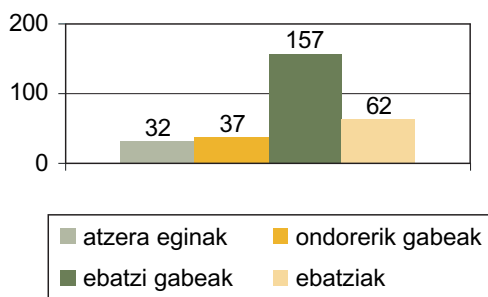


eta bai eskaera beren aurka izan dutenak agertu ez zirelako ezin egin izan ziren saioak ere (37 espediente), soluziorik gabeko portzentajea %22 ingurukoa da, zehazki, %21,53: 62 abeniko eta 288 eskaera.

Baina aldagai hau aztertzeke benetan tramitatu diren eskaerak kontuan hartuz gero, alegia atzera egindakoak eta ondorerik gabe saiatuak kontuan hartu gabe, eta irizpide honi zentzuzkoa deritzogu adiskidetze saioaren eraginkortasuna espezifikokiago neurtzeko parametro bezala, orduan, soluzioen portzentajeak gora egingo luke %28,31ra: 62 abeniko eta benetan egin diren 219 aurretiazko adiskidetze saio.

Zenbaki absolutuetan, aurretiazko fase honetan ebatzitako gatazkak, profesional independente batekin burututako prozeduren bitartez ebatzitakoak baino gehiago dira –geroago aipatuko ditugu–, baina zenbaki erlatiboetan, bigarren hauen eraginkortasun portzentajea handiagoa da. Eta emaitzak bat datoz bi tresna hauek dituzten berezko ezaugarriekin, izan ere, badirudi zentzuzkoa dela pentsatzea profesional batekin bitartekotza bati ekitea bere borondatez erabaki duenak, eskuharki, akordioa bilatzeko gogo handiagoa adierazten duela.

Aztertutako 288 espedienteek (denak daude aurretiazko adiskidetze saioan jasota) izan duten amaiera mota ondoren agertzen den moduan isla daitezke grafikoki:



Profesionalekiko prozedurak

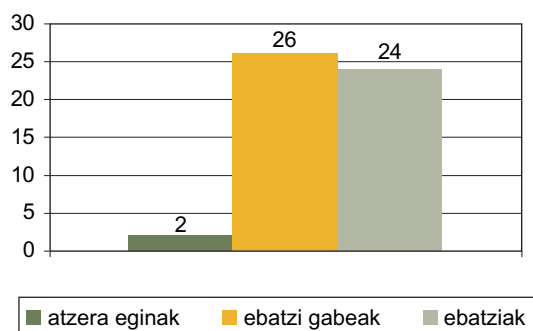
Profesionalekiko prozeduren analisisian nabarmentzekoak dira, bitartekotza kopuruaren erabateko gailentasuna, urteotan ohikoa den bezala, adiskidetzeak desagertzea, eta arbitrajeak gutxitzeko joerak bere horretan irautea.

Bitartekotzak

2004. urtean, 52 bitartekotza burutu ziren. Bitartekotza prozedura hauetariko bitan, gatazkako aldeek prozedura alde batera utzi zuten proposamena egin aurretik. Gainerako 50etan, proposamena 24 kasutan onartu zuten eta 26tan baztertu zuten, horrenbestez, bitartekotzen eraginkortasun portzentajea, gatazkaren soluzioari begirata, %50 ingurukoa da.



Grafikoki, informazio hau ondoren agertzen den modua jasotzen dugu:



Arbitrajeak

2004. urtean, 10 arbitraje burutu ziren, baina haietarik batean prozedura alde batera utzi zuten, beraz, emandako laudoak 9 baizik ez ziren izan.

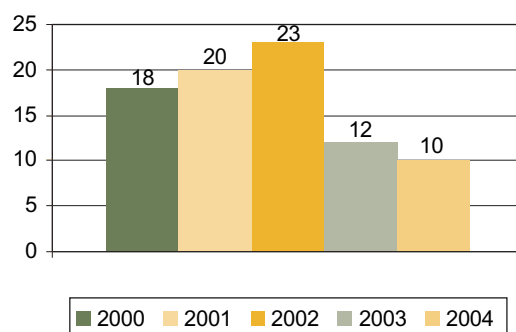
Aurretik aipatu dugun bezala, azkeneko urte hauetan arbitrajeak gutxitzeko joera nabari da.

10 arbitraje hauek ukitu zituzten gatazkei dagokienez, gehienek izaera juridikoa dute, bai hitzarmen edo akordio kolektibo baten interpretazioa edo aplikazioa eztabaidagai dutenek, bai aldeen artean klausula edo xedapen kolektiboren baten interpretazioan edo norainokoan desadostasunak daudenean eta haietan oinarrituta enpresariak erabaki edo praktika bat ezartzen duenean gauzatzen direnek.

2004. urtean, ordea, zentzu hertsian negoziazio gatazka bakar batean izenpetu zen arbitraje konpromiso bat.

Azkenik, egoki iritzi diogu arbitraje kopuruaren bilakaerari buruzko informazioa 2000. urteaz geroztik jasotzeari, lehenago aipatu dugun beheranzko joera hori agerian jartzeko. Berriz ohartarazi nahi genuke informazio hau zuhurtasun apur batez erabili behar dela, izan ere lehenengo lau urteetan eskatutako arbitraje guztiak sartu dira, amaiera noiz izan zuten kontuan hartu gabe, baina 2004. urtean, memoria honetako beste atal batean aipatu ditugun arrazoiengatik, abenduaren 31 baino lehen amaitutakoak baizik ez ditugu bildu.

Nolanahi den ere, arbitraje kopuruaren bilakaera honelakoa izan da:





3. Lanbide arteko akordioaren 6. puntuari buruz batzorde paritarioak hartutako akordioaren jarraipena

Aurreko ekitaldiko jardueren gaineko memorian jakinarazi genuen bezala, 2003ko ekainean batzorde paritarioak, Precoren 6. puntua aplikatzeko akordio bat onartu zuen. Horren bitartez, bide bat eskaini nahi zuen, hitzarmen kolektibo batzuek gatazkak ebazteko borondatezko prozeduren erabilerari buruz dauzkaten berezitasunak jaso eta baliozkotzat jo ahal zituzan Lanbide arteko Akordioak berak, izan ere, honen erabakien aldaketa bat edo ñabardura bat ekartzen dute eta. Honela, 2000. urteko Precok, maila desberdinetako arau konbentzionalen arteko artikulazio eta lotura gisa –lan gatazken borondatezko ebazpenari buruzkoak betiere- aurreikusia zeukan berariazko mekanismoa aktibatu nahi zuen.

2003. urtean, Precoren batzorde paritarioak berezitasun hauetariko bi onartu zituen, betiere 2003ko ekaineko akordio orokorrean zehaztutako baldintzekin eta parametroen barnean: Metro Bilbao S.A.ko hitzarmen kolektiboak jasotzen zituenak eta Gipuzkoako siderometalurgiaren industriako hitzarmen kolektibokoak.

2004. urtean, beste bi eskaera baino ez dira jaso: Talleres de Escoriaza, S.A. (TESA) eta Grupo Tubacexeko hitzarmen kolektiboena, eta biak onartu zituen halaber batzorde paritarioak.

Negoiazio kolektiboan, borondatezko prozedurak erabiltzeko finkatutako prozedura, epe eta konpromisoei lotutako ondorioen artean, besteak beste, berezitasun hauei jarraiki, hitzarmen kolektibo baten aplikazioaren edo interpretazioaren ingurukoak direnean, Precok banakoen gatazka batzuk jaso litzake hemendik aurrera.

Hala ere, azkeneko bi urte hauetan ez da tramitatu banakoen gatazka eskaera bakar bat ere. Edonola ere, 2005ean barrena batzorde paritarioak erabaki beharko du akordioa luzatu ala ez, izan ere, formalki haren indarraldia ekainean agortzen da eta.

4. Gatazkak ebazteari buruzko VIII. Jardunaldiak

1984. urtean, Preco akordioa lehenbizikoz sinatu zenez geroztik, izaera bertuko akordioak izenpetuz joan dira Autonomia Erkidegoetan, baita Estatu eremuko lanbide arteko akordio bat ere. Gaur egun, lanbide arteko akordiook 18 dira dagoeneko, baina hauek kudeatzeko 17 erakunde besterik ez da eratu, eskuharki fundazioak eta, dauden tokietan, lan harremanen kontseiluak.

Duela zortzi urtetik hona, jardunaldiak antolatzen dira urtero erakundeon artean errealitate soziolaboraleko eremuari buruzko esperientziak partekatzeko: lan gatazkak ebazteko borondatezko prozedurak.

2004. urtean, aurreneko Preco akordioaren hogeigarren urteurrenarekin batera, urteroko jardunaldi hauen antolakuntza gure Kontseiluaren ardurapean garatu zen.



2004ko irailaren 29an eta 30ean eta urriaren 1ean, Bilboko Euskalduna Jauregian elkartu ginen 17 erakundeotako pertsonak ondoko lelopean: “lan gatazkak ebazteko sistemen hogeitun urte”.

LHKren lehendakari Martin Auzmendi jaunaren hitz batzuk entzun ondoren, jardunaldien inaugurazio ofiziala Bilboko alkate Iñaki Azkuna jaunaren eskutik etorri zen, ongietorria eskaini zien hirira etorritako parte hartzaile guztiei, eta Bilbon azkeneko 20 urteotan gertatu diren aldaketa handiak gogorarazi zituen.

Hasiera egun honetan, ekonomia aplikatuko katedradun Rafael Muñoz de Bustillo Llorente jaunak hitzaldi bat eman zuen “globalizazioa, aldaketa teknologikoa eta lan harremanak: lan XXI. Mendean” gaiaren inguruan, lan gatazkak ebazteko borondatezko sistemen oraina eta geroari buruzko gure gogoetaren testuingurua zehazteko xedeaz. VIII. jardunaldien hasierako saioa, saio ireki gisa taxutu zen eta bertan, lan, ekonomia eta unibertsitate munduei lotutako lagunek parte hartu zuten, baita erakunde publikoetako eta EAEko lan harremanen eremuarekin lotutako erakundeetako ordezkariak ere.

Irailaren 30a osoki erabili zen gatazkak ebazteko borondatezko sistemen barneko hainbat konturen gainean elkarlana egiteko.

Urteko jardunaldien aurretik, eta 2004. urtean barrena, hiru erakundetako ordezkariak osatutako talde batek, lan saio honetan aztergai eta eztabaidagai izan ziren hiru txosten prestatu zituen. Sistema guztien egoerari buruzko balantze xume baten ondotik, goizeko saioan ondoko gaiak jorratu ziren hurrenez hurren: borondatezko prozeduren segurtasun juridikoarekin lotutako aldeak, hauek kokatuta dauden lege esparruaren ikuspegitik, eta antolakuntzari buruzko gai batzuk, prozedurak kudeatzen dituzten erakundeen finantzazioari buruzkoak barne.

Arratsaldeko saioan, berriz, prozeduren eraginkortasuna hobetzeari buruzko txostena aztertu eta eztabaidatu egin zen.

Amaierako saioa, bezperan egindako lanen sintesia parte hartzaile guztien artean egiteko erabili zen, eta bertan, “lan gatazkak ebazteko prozeduren etorkizuna” gaiari buruzko gogoeta hedatzeko xedez, izenburu berarekin hitzaldi bat eman zuen lan zuzenbideko katedradun Jesús Cruz Villalón jaunak. Cruz irakasleak, sistemak eta berauek kudeatzen dituzten prozedurek aurrean dituzten oinarriko erronketariko batzuk azaldu zituen eta haien bilakaera zein bidetatik gara daitekeen seinatu zuen.

Jardunaldiei ofizialki amaiera emateko, Lan Harremanen Kontseiluko lehendakari Martin Auzmendi jaunak esker oneko hitz batzuk esan zizkien parte hartzaile guztiei.

**Azterlanak eta
argitalpenak**

Lan Harremanen kontseiluak, bere lege arautzaileak xedatutakoari jarraiki, eskumena du irizpenak, ebazpenak, txostenak eta azterlanak emateko, erakunde eskudunek hala eskatuta zein bere ekimenez.

Eskumen hauek erabilirik, Kontseiluak, bere azterlan zerbitzuaren bitartez, EAEko aldagai soziolaboral nagusien bilakaera eta, zehazkiago, negoziazio kolektiboa aztertzen ditu. Aztertze eta analisi lana da, beraz, funtsezko bi eremutan zehazten dena, eta xede horretarako Lan Harremanen Kontseiluak bi datu base eduki eta eguneratu egiten ditu: bata izaera soziolaborala du eta bestea berariaz negoziazio kolektiboari buruzkoa da.

Txosten soziolaboralak

Lehenik eta behin, “informazio soziolaboraleko plana” deritzogunaren barnean, hileroko egin eta plazaratzen da txosten soziolaboral bat. Txosten hauen helburua, negoziazio kolektiboaren garapenarekin lotutako magnitude nagusiak eguneraturik edukitzea da, bai ikuspegi ekonomikotik bai lan merkatuaren bilakaeraren ikuspegitik.

Jarraian eskainiko ditugun grafikoaren xedea ez da aldagai guztiei buruzko analisi tresna bat izatea. Analisi teknikoa berariaz jorratzen dugu, sakontasun maila desberdinez, Kontseiluak urtean barrena ematen dituen txosten eta azterlan bakoitzean, horrenbestez, EAEko errealitate soziolaboralera hurbildu nahi dutenei gonbita egiten diegu haientara jo dezaten. Hemen jasotzen baditugu, memoria honen irakurlea, informazioa ematen dugun modura hurbiltzeko baino ez da, horrela, balora ahal dezan, zantzuen bitartez besterik ez bada ere, azterlan hauen bidez eskaini nahi duguna eta haien erabilera ahal dadin apur bat bederen.

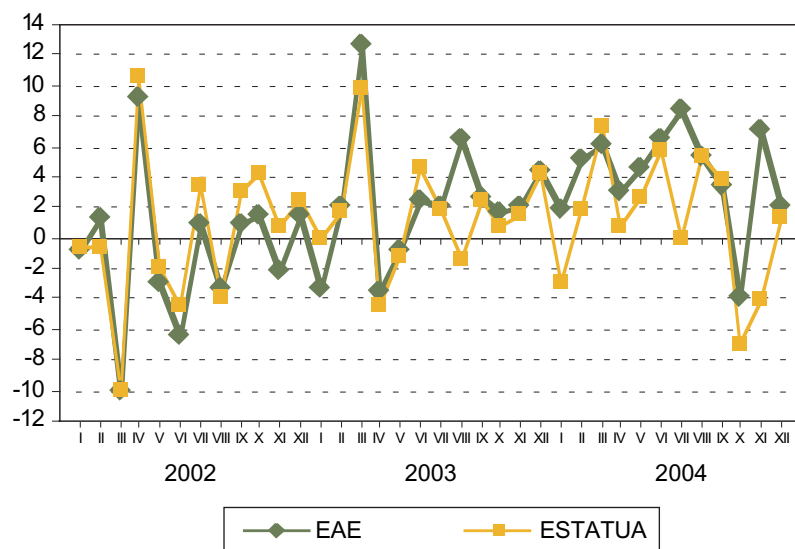
Txostenek, testuinguruko oinarrizko adierazleei buruzko datuak jaso eta eguneratzen dituzte lehenik eta behin, ikuspegi ekonomikotik. Adierazleak honakoak dira: industria produkzioaren indizea -eta beronen jarraipena azaltzeko, EAEko ehundura produktibo-



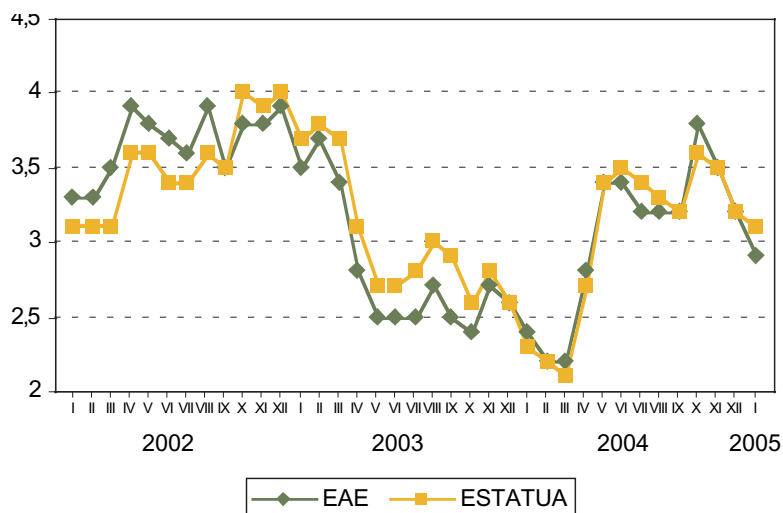
aren izaera funtsean industrialari begirada bat ematea besterik ez dago- eta kontsumoko prezioen indizearen urtetik urterako aldakuntza.

Industria produkzioaren indizeak eta kontsumoko prezioen indizeak 2002. urtetik ondoren azaltzen dugun bilakaera izan dute:

INDUSTRIA PRODUKZIOAREN INDIZEA. Urtetik urterako aldakuntza (%)



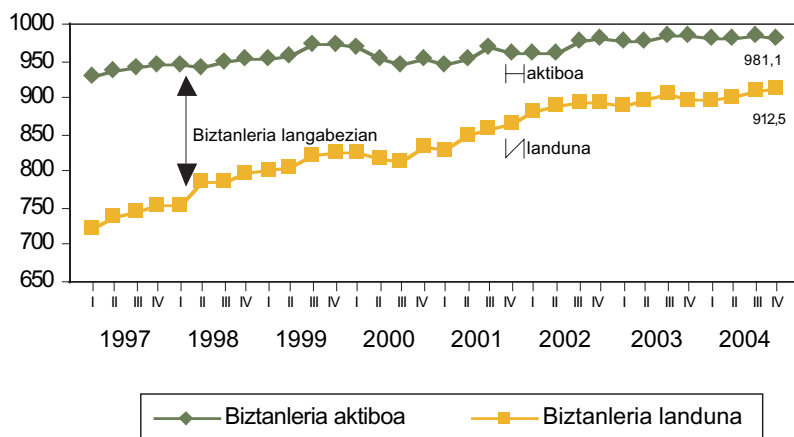
KONTSUMOKO PREZIOEN INDIZEA. Urtetik urterako aldakuntza (%)





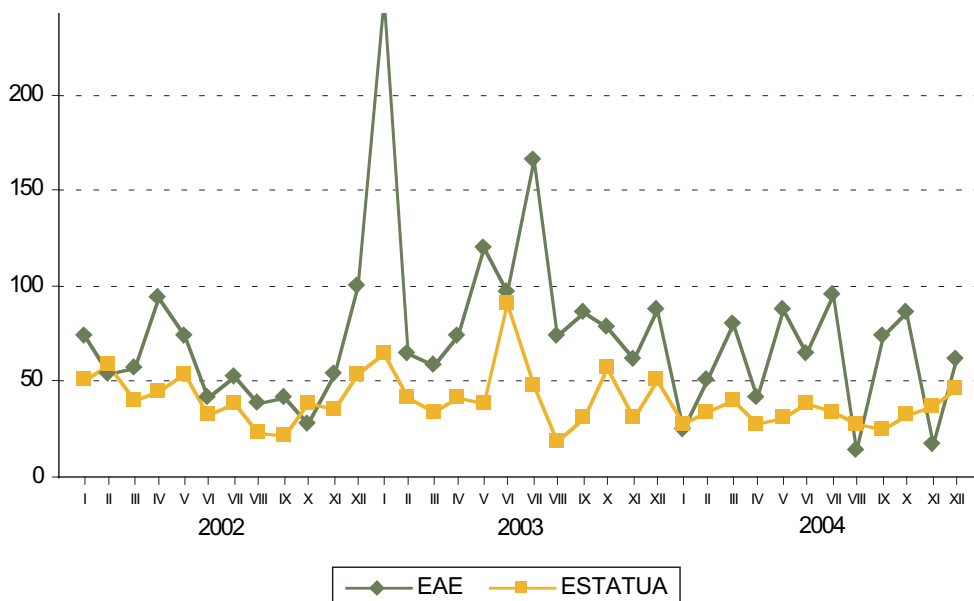
Beste alde batetik, txosten soziolaboretan, lan merkatuaren bilakaerari buruzko informazioa ere jasotzen da, lana duen biztanleria eta lanik gabeko biztanleriari dagokiona, hala nola une bakoitzean dagoen langabezia tasari dagokiona, hau da, biztanleria aktiboaren gainean lanik ez duten lagunen portzentajea.

EAE-KO BIZTANLERIA AKTIBOA, LANDUNA ETA LANGABEA (milatan)



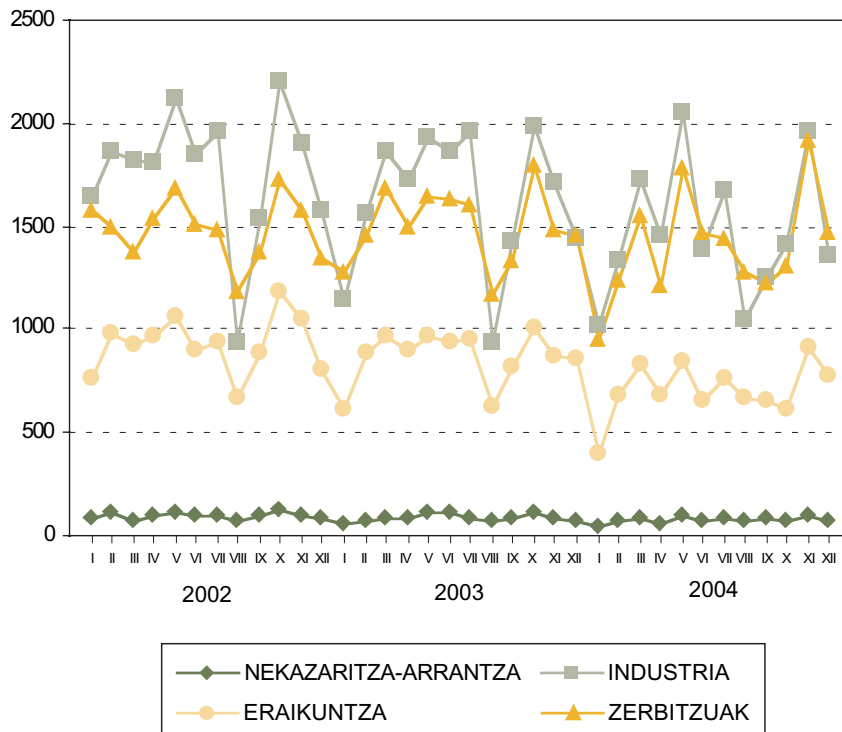
Azkenik, hilabeteko txostenek, urtean tramitatutako enplegu erregulazioko espedienteen kopuruaz eta berauek ukitzen dituzten langileez metatutako informazioa jasotzen dute.

**ENPLEGUA ERREGULATZEKO ESPEDIENTEAK
(Ukitutako langileak. 1997ko urtarrila Indizea=100)**



Hala nola lan istripuen bilakaera, ezbehar kopurutan eta berauetan inplikaturako lagun kopurutan neurtuta.

LAN EZBEHARRAK EAE-N SEKTOREEN ARABERA (Ukitutako langileak)



Txosten soziolaboralek jasotzen dituzte orobat negoziazio kolektiboaren bilakaerari buruzko datuak, hau da, une bakoitzean indarrean dauden hitzarmenak eta hitzarmen berritua duten soldatako langileen kopurua, eta bertan islatzen da halaber batez besteko soldata igoera, alegia urte bakoitzeko negoziazioa bete ahala ateratzen dena. Kontseiluak, geroago aipatuko ditugun beste txosten espezifiko batzuen bitartez, informazio osotua ere eskaintzen du negoziazio kolektiboaren bilakaerari buruz eta haren edukiei buruz, baina datuok egoera soziolaboralari buruzko analisi etengabearen sartzeko erabakiak adierazten duenez, gure xedea, informazio hau bere testuinguruan kokaturik eskaintzea da.

Informazio soziolaboraleko planaren osagarri plazaratzen dira, hiru hiruhileko txosten, hilero era eskematikoan ematen den informazio bera era kualitatiboagoan aztertzen dutenak, eta urteko emaitza bateratuak jasotzen dituen urteko txosten bat, azterlan sakon bat egiten duena aurreko paragrafoetan aipatu ditugun aldagaiei buruz hala nola txostenak aztertzen duen urtearen testuinguruan interes handikotzat jo den beste zenbait gai zehatzi buruz. Urteko txosten soziolaborala Kontseiluak editatu eta argitaratzen du eta komunikabideen aurrean aurkezten da. Zehazki, 2003. urteko txostena, alegia 2004. urtean egin zena, azken honetako jarduerak memoria honek jasotzen ditu eta, prentsaurreko batean plazaratu genuen Lan Harremanen Kontseiluaren egoitzan, 2004ko uztailaren 8an.



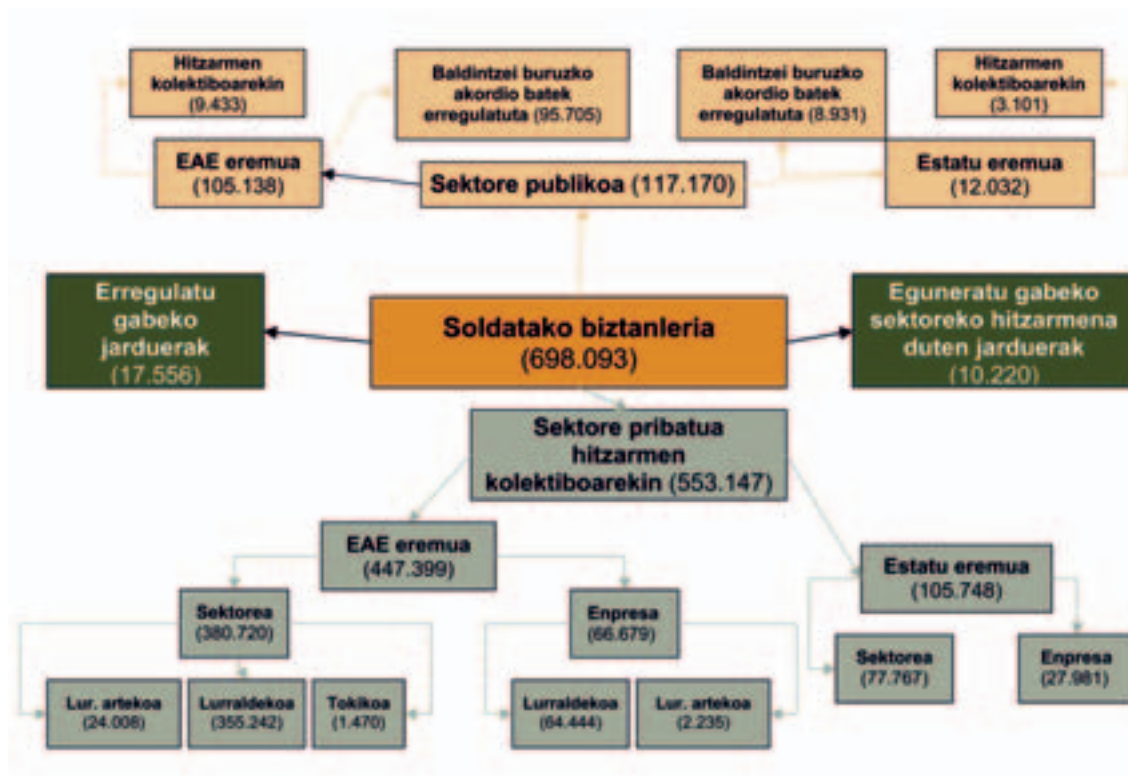
Informazio hau guztia Kontseiluaren web orrian jasotzen da. Lehenik, azken jarduerak izeneko atalean, egindako azkeneko txostena aurkituko du beti erabiltzaileak, edo “Kontseiluaren jarduera azkeneko hamabi hilabeteetan” aukeran sakaturik, azkeneko urtean barrena taxutu diren txosten guztietara iritsi ahal izango da. Beste alde batetik, Lan Harremanen Kontseiluak argitaratzen dituen urteko txostenak ere gure web orrian kontsulta daitezke, menu nagusian “azterlanak eta argitalpenak” aukeran sakaturik (gaur egun, 2001. urteaz geroztik argitaratutako txostenak eskura daitezke).

Negoiazio kolektiboaren analisia

Negoiazioaren egitura EAEn

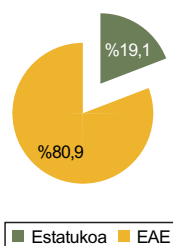
Atal honen sarreran aipatu dugun bigarren azterketa eremua, espezifikoki negoziazio kolektiboari dagokiona dugu. Zeregin hau burutzeko, azterlan zerbitzuak EAEko negoziazio kolektiboaren egiturari buruzko analisi bat egiten du lehenbizi, bi urtean behin berrikusi eta eguneratzen dena. Egituraren mapa hau, izan ere, soldatako langile bakoitza indarrean dauden hitzarmen kolektiboek atxikitzen lan neketsuaren bidez egindakoa, oinarrizko txantiloia da, eta EAEn erregistratutako enpresa eta lantoki kopuru osoa abiapuntutzat hartuta, baldintzak negoziazio kolektiboaren bitartez finkatuak dituzten soldatako langileak identifikatzen dira bertan, hala nola zein eremutan (sektorea edo enpresa) eta mailatan (EAE edo Estatu) negoziatzen den. Egituraren mapa hau, horrenbestez, negoziazio kolektiboaren jarraipena egiteko funtsezko bide erakuslea da.

Honako hau dugu egituraren mapa, 2004. urteko datuekin:

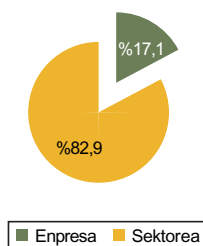




Egituraren mapa hau abiapuntutzat hartuta, ageri da EAEn garatu eta erregistratzen den negozioazio kolektiboaren eta EAEn eragina duen Estatuko negozioazioaren artean, sektore pribatuaren banaketa honako hau dela:



Beste alde batetik, sektoreko negozioazioaren eta enpresa mailako negozioazio kolektiboaren arteko banaketa honako hau da:

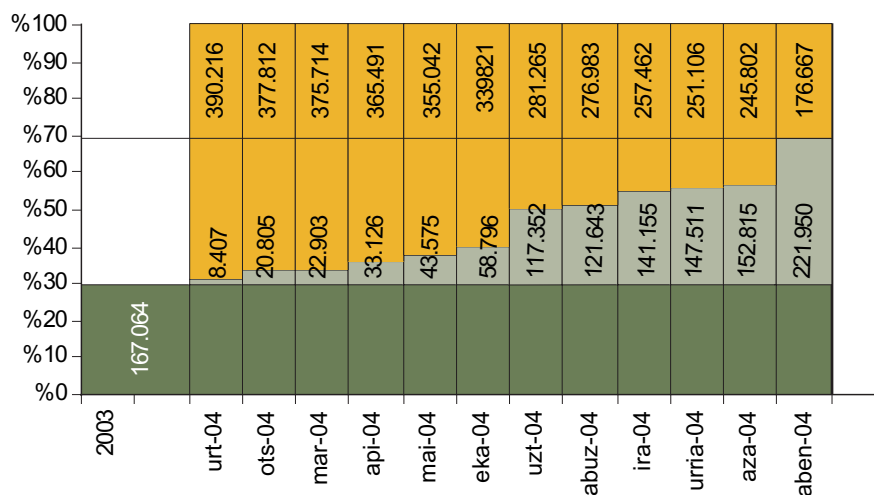


Negoiazio kolektiboaren bilakaera EAEn

Negoiazio kolektiboaren bilakaerari dagokionez, aipatu behar da lehenbizi, 2005eko urtarrilaz geroztik, Kontseiluak bilakaera horri buruzko informazio grafiko eguneratua jasotzen duela bere web orrian.

Eskema honi jarraiki, ondoren agertzen da 2004. urtean barrena negozioazio kolektiboak izan duen garapena:

2004an indarrean dauden hitzarmen kolektiboak





Ageri den bezala, funtsezkoak diren hiru analisi parametro daude informazio honen oinarrian:

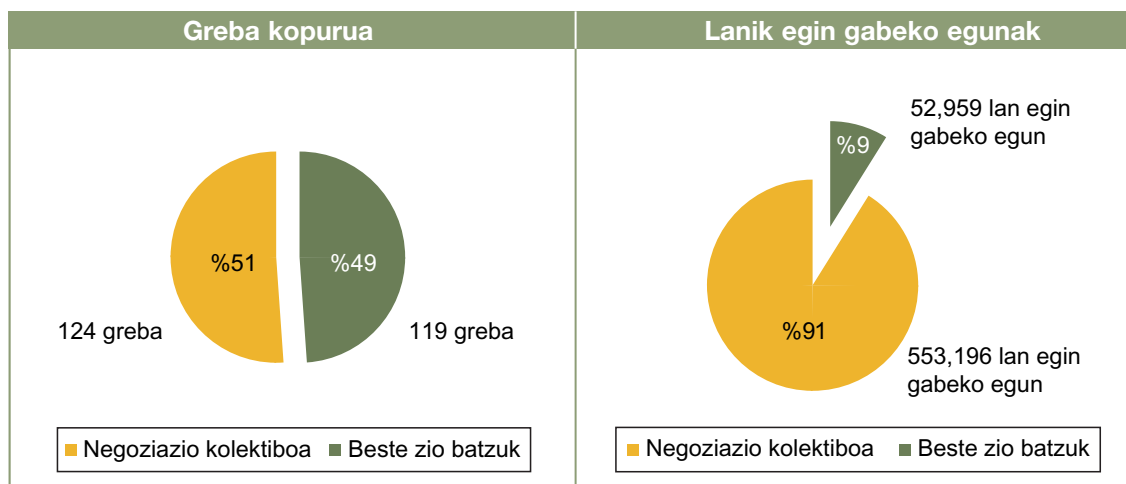
Lehenik eta behin, urte hasieran eginda dagoen negoziazio kolektiboaren zatia. Aurreko urteetan erregistratuak izan diren arren, aztertutako urtean ere indarrean dauden hitzarmenak ditugu hauek (2004. urtean, gure kasuan). Grafikoan kolore berde ilunez irudikatuta daude eta, nabari denez, kopuruak aldaketarik gabe irauten du urte osoan zehar, aztergai dugun aldia hasi baino lehen burututako negoziazioaren zatia dugu eta, (horregatik, segmentu berde ilun hau grafikoki ere dagokion urteko urtarrilaren bata baino lehenagoko denbora tarte batetik abiatzen da).

Bigarrenik, urtean barrena erregistratu diren hitzarmenak. Magnitude hau barra grisean islatzen da eta haziz doa, normala denez, urteak aurrera egin ahala eta berritzekotan dauden hitzarmen kolektiboak negoziatu eta erregistratu ahala.

Azkenik, egiteko dagoen negoziazioa. Balio hau, grafikoki kolore horiz islatzen dena, kendura eginda ateratzen da eta urteko une bakoitzean berritzeko dauden hitzarmenak adierazten ditu, eta hondarrean, abenduaren 31 arte berritu ez direnak.

Adierazi dugun bezala, gure web orrian aurki daiteke, formatu berean, 2005. urteko negoziazio kolektiboaren bilakaerari buruzko informazioa. Informazio hau, hileroko osatu eta eguneratu egiten da, urteko une horretara arte metatutako datuak jasotzen dituen zutabe berri batekin.

2004. urtean negoziazio kolektiboak izan duen bilakaerari buruz informazio zehatzagoa eskuratzearren, negoziazio prozesuei zuzenki lotuta dauden lan gatazkei buruzko taula bat ere jaso dugu, eta bestelako arrazoen ondoriozko grebetatik bereizi dugu.





Negoiazio kolektiboaren edukiari buruzko txostenak

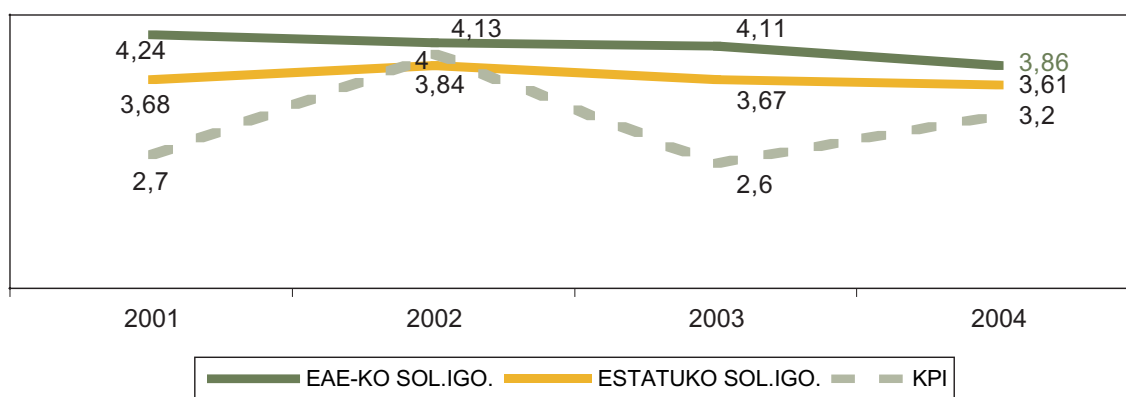
Lan Harremanen Kontseiluak, urteko txosten bat ere egiten du EAEko negoziazio kolektiboari buruz. Bertan, batetik, sakonkiago aztertzen dira bilakaerari buruzko datuak, aldian behin web orriaren bitartez eguneratzen direnak, eta bestetik, negoziazio prozesuetako alderik garrantzitsuenak (antolakundeen orientabideak, prozesuen iraupena, haiekin lotutako gatazkak) eta negoziatzaileak (sindikatuak eta enpresaburuak elkartuen ordezkaritza, negoziazio mahaien osaera, eta hitzarmen kolektiboetako izenpetzeari eta parte hartzeari buruzko datuak) aztertzen dira.

Urteko txosten hau –Kontseiluak editatu eta banatzen duena- negoziazio kolektiboaren zenbait edukiri buruzko analisi kualitatibo bat ere jasotzen du, eta urteko lehenengo hilabeteetan komunikabideen aurrean aurkeztu ohi den aurrerapen bat plazaratzen da lehenago. Zehazki, 2003. urteko negoziazio kolektiboaren aurrerapena, Lan Harremanen Kontseiluaren egoitzan aurkeztu zen 2004ko urtarrilaren 29an egindako prentsaurreko batean.

2003. urteko negoziazio kolektiboaren eduki batzuk.

Azkenik eta memoriako atal honi amaiera emateko, negoziazio kolektiboaren eduki nagusien bilakaerari buruzko datu batzuk jasotzen ditugu. Zehazki, EAEko eta Estatuko soldaten bilakaerari buruzko datu konparatuak, kontsumoko prezioen indizearekin loturik 2001. urteaz geroztik.

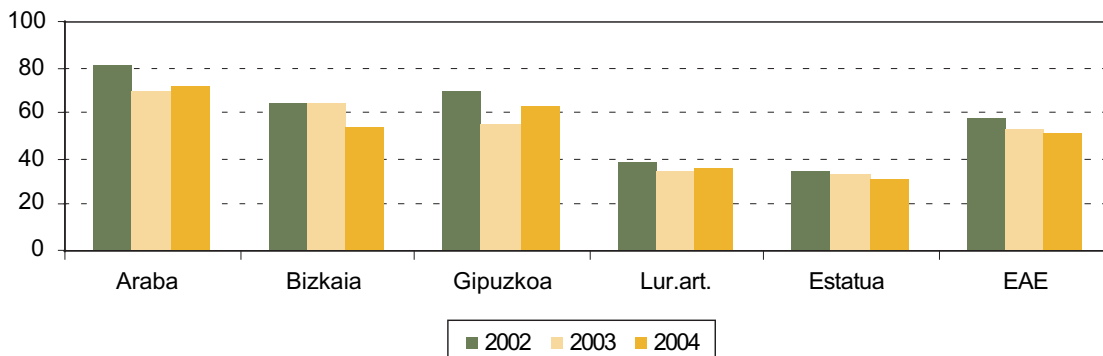
EAE-N ETA ESTATUAN ADOSTUTAKO SOLDATA IGOEREN ETA KPI-AREN BILAKAERA



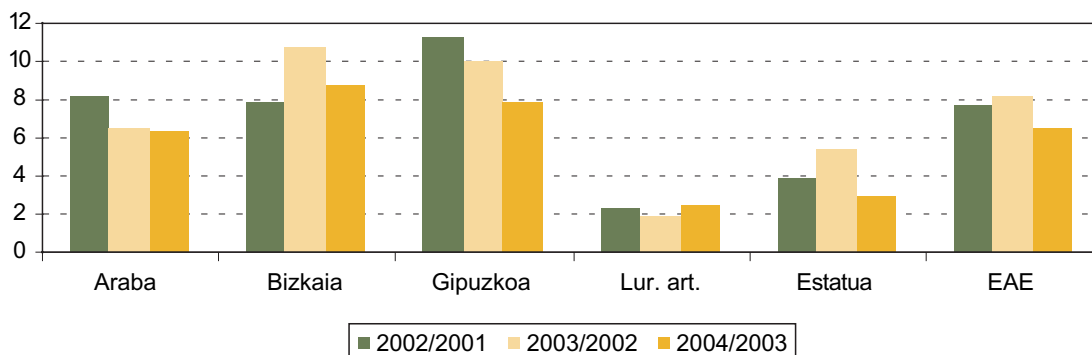
Eta 2004. urterako indarrean egonda, lanaldi murrizketa bat itundu duten hitzarmenen portzentajeari buruzko datuak eta haren bilakaera batez besteko baliotan neurturik 2002. urteaz geroztik.



2002AN, 2003AN ETA 2004AN INDARREAN ZEUDEN ETA LANALDIA MURRIZTEA ITUNDU DUTEN HITZARMENEN EHUNEKOA



ITUNDUTAKO LANALDI MURRIZKETA (ORDUAK/URTE) 2002AN, 2003AN ETA 2004AN INDARREAN ZEUDEN HITZARMENETAN



Beste azterlan eta argitalpen batzuk

Memoria honetako beste atal batean aipatu dugun bezala, 2004. urtean, azterlan zerbitzuak, EAEko kontratazioa eta aldi baterako kontratuak jorratzen dituen txosten teknikoa taxutzen ere lan egin du, Lan Harremanen Kontseiluak balizko diagnostiko bat eman ahal izateko oinarria litzatekeen informazioa eta dokumentazio teknikoa prestatzeko.

Beste alde batetik, 2004. urtean zehar, Lan Harremanen Kontseiluak, web orriaren bitartez eskaintzen duen informazioaren osagarri, honako txosten hauek editatu, argitaratu eta zabaldu ditu:

- *2003. urteko txosten soziolaborala*
- *Negoiazio kolektiboa Euskadin 2003*
- *2003ko memoria*

Beste jarduera eremu batzuk: Kontseiluaren web orria

2004. urtean barrena, web orrian ere aldaketa handiak egin dira. Horrela, Kontseilua herritar guztiengandik hurbilago jartzea zen gure asmoa, aise eskura litekeen tresna bat erabilita, nortzuk garen eta gure lege arautzaileak ematen dizkigun eskumenak zeintzuk diren ez ezik gure eguneroko jarduera ere zein den islatuko lukeen tresna, alegia, Lan Harremanen Kontseiluaren etengabeko gizarte auditoria egingo lukeen baliabide erabilerraz bat eskaintzeko asmoz.



Hori dela eta, web orri berrian erdi-erdiko elementua, Kontseiluan garatutako jarduerak gertatu ahala islatzeko xedea duen atala da.

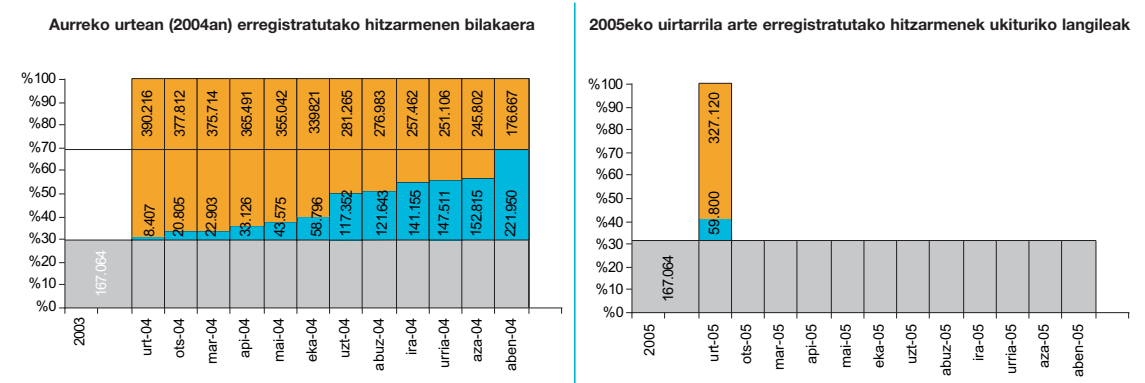
Informazio hau bi erataria eskuratzen da. Lehenik “azken jarduerak” nabarmenduko ditugu, eskuharki azkeneko hilabetean garatutakoak alegia, eta haien artean, halakorik egonez gero, garrantzitsuen deritzegunak.

Bestetik, atal honetan bertan, halaber, urtean barrena garatutako jarduera guztiak ditugu eskura, “Kontseiluaren jarduera azkeneko hamabi hilabeteetan” aukeran sakaturik. Informazio hau ordenaturik agertzen da gure jardueraren arloan arabera. Halatan, bada, azken jarduera instituzionalak zeintzuk izan diren jakin daiteke, edo Kontseiluaren Osoko Bilkura edo batzordeak zenbat aldiz batzartu diren, eta zerbitzu teknikoek egindako azterlanen testu osoa eskuratzea, eta txosten batzordeak bere kontsulta eginkizuna beteaz onartu dituen txostenen testu osoa. Era berean, eta memoria honetan maiztxo errepikatu dugun bezala, Kontseiluak lan gatazkak ebazteko borondatezko prozedurak (Preco) kudeatzen dituela kontuan hartuta, informazioa jasotzen dugu Precoren jarraipenari buruz eta berau sortu zuen lanbide arteko akordioaren batzorde paritarioaz ere. Edozein kasutan ere, jarduerari buruzko atal honetan, azkeneko hamabi hilabeteetako informazioa baino ez da jasotzen.

Informazio historikoa edo metatutakoa ere badago web orriaren bidez eskuragarri. Edukia, neurri batean, bat etor daiteke, normala denez, azken urteko jarduerekin, baina, guztiarekin ere, menu nagusiko “aukera” horien bitartez, Kontseiluaren akordio, adierazpen, txosten edo azterlan guztiak eskura daitezke.



Azkenik, gure asmoa web orriaren edukiak etengabe garatuz eta hobetuz joatea da. Zehazki, 2005. urtean atal berri bat diseinatu dugu, negozioak kolektiboak urtean barrena izan duen bilakaera -ukitutako langile kopurutan neurtuta- arin eta aise eza-gutzeko bidea ematen diguna. Informazio honek jasotzen ditu berrituak izan diren hitzarmenak eta berritzeko daudenak urteko edozein unetan, eta hileroko, barra batzuen bidez, osatzen den grafiko batean eskuratzen da, izan ere, barra hauek metatutako baliotan islatzen dituzte aurreko urteetatik datozen hitzarmenak (kolore grisa), urtean bertan berrituak izan direnak (kolore berdea) eta berritzeko daudenak (kolore gorria). Informazio hau “home”tik bertatik eskuratzen da, “erregistratutako hitzarmen kolekti-boak: bilakaera” aukeran sakaturik.



Datozen urteetan, espero dugu indarrean dauden hitzarmen kolektiboetako testuei buruzko informazioa gure web orriaren bidez eskaintzeko moduan egongo garela, bai eta informazio dokumental eta bibliografikoa dukeen datu base bat sartu eta elikatze-ko moduan ere, izan ere, datu base honek lan harremanen alderik garrantzitsuenak jasoko lituzke, bereziki izaera kolektiboa dutenak.

Jarduera instituzionala

2004. urtean Kontseiluak izan dituen jarduera instituzionalen artetik honako hauek nabarmen daitezke, besteak beste:

2004/01/29. Kontseiluaren prentsaurrekoa. LHKren lehendakariak prentsaurreko bat eman zuen *2003ko negoziazio kolektiboaren emaitzak eta 2004ko aurrerapena* lanen aurkezpenaren kariatara.

2004/03/25. Foro Social Aranzadi. Kontseiluaren koordinatzaile juridikoak Foro Social Aranzadik Bilbon hilero duen topaketan parte hartu zuen, "Preco lanbide arteko akordioaren prozeduren esperientziari begira 20 urte geroago" hitzaldia emanaz.

2004/05/13. Lan Arriskuen aurreikuspena. LHKren idazkari nagusiak, Ergonomiako Euskal Erakundeak eta AEDIPEk antolatuta, Zuzendaritzako kideentzat eta bitarteko agintarientzat egokitutako oinarrizko ikastaroan parte hartu zuen. Ikastaroaren izenburua "Lan arriskuen aurreikuspena pertsonen arduradunentzat" zen eta bertan Osalanek ere parte hartzen zuen. Idazkari nagusiak emandako hitzaldia *Lan arriskuen aurreikuspena negoziazio kolektiboan: "Klausula onen" azterketa* izan zen.

2004/06/26. Gizarte eragileak Europako gizarte ereduaren aurrean. LHKren lehendakaria "Europako gizarte ereduaren erronkak" izeneko nazioarteko konferentzian txostengile aritu zen. Konferentzia Donostian egin zen 2004ko ekainaren 21 eta 22an, Administrazio Publikoko Europako Erakundeak, Bartzelonako Eskualdeen Zentro Europarrak (IEAP-CERek) eta Eusko Legebiltzarrak antolatua zen, Europar Mugimenduaren Euskal Kontseilua eta Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako batzar nagusiak lagun zutela. Lehendakariak honako hitzaldi hau eman zuen: *Gizarte eragileak Europako gizarte ereduaren aurrean: integrazioan oinarritutako gizartea. Euskal Herriko ikuspegi bat.*

2004/06/30. Euskal Herriko Unibertsitateko Udako Ikastaroak. LHKren lehendakariak Euskal Herriko Unibertsitateak Donostian antolatutako XXIII. Udako



Ikastaroetan parte hartu zuen. Ikastaroaren gaia lan denbora, aisialdia eta euren eragin soziala izan zen eta bertan lehendakariak “Lan denboraren murrizketaren bilakaera Euskadin: aurrerapausoak eta geldotzeak” izeneko txostena eman zuen.

2004/07/08. Kontseiluaren prentsaurrekoa. LHKren lehendakariak prentsaurrekoa eman zuen, 2003. urteari dagokion *Urteko txosten soziolaborala*-ren aurkezpena zela eta. Ekitaldi horretan lehendakariak aztergaia den urteko datu soziolaboralen laburpena azaldu zuen, baita 2004ko egoeraren aurrerapen bat eman ere.

2004/10/06, LHKren lehendakariaren artikulua Euskonews & Media astekari elektronikoa argitaratua (275. zenb. 2004. urtea) gaia: lan denbora Euskadin.

2004/10/21. LHKren lehendakari Martin Auzmendi jauna: “Estatutuko erakunde soziolaboralak”. 2004ko urriaren 21ean Lan Harremanen Kontseiluko lehendakari Martin Auzmendi Aierbe jaunak, Euskadiko UGTk Gasteizen “Autonomia Estatutua, elkargunea.” Gaiaren inguruan antolatutako jardunaldietan parte hartu zuen.

Kontseiluko lehendakariaren parte hartzea erakunde soziolaboralei buruzkoa izan zen espezifikoki eta Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordeko lehendakaria eta Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundeko (Osalan) zuzendaria izan zituen lagun.

2004/11/17. Martin Auzmendi, LHKren lehendakariak: “Enpleguaren kalitatea eta lan harremanak”. Lan Harremanen Kontseiluaren lehendakari Martin Auzmendi jaunak, 2004ko azaroaren 17an “Enpleguaren kalitatea eta lan harremanak” izenburuko hitzaldia egin zuen. Hitzaldia Euskalerrriaren Adiskideen Elkarteak (Bizkaiko Batzordeak) Bilbon antolatu zituen Lana, osasuna eta gazteria gaiaren inguruko jardunaldien barruan egin zuen.

Aurrekontuei buruzko informazioa

Lan Harremanen Kontseiluak autonomia ekonomiko eta finantzarioa du Euskal Autonomia Erkidegoko aurrekontuen barnean, eta haren jarduera aipatutako aurrekontuen karguko diru laguntzez finantzatzen da funtsean.

2004. urteko ekitaldirako Kontseiluak jaso dituen diru laguntzak 2.140.000 eurokoak izan dira guztira, abenduaren 27ko 8/2002 Legeak, Euskal Autonomia Erkidegoko aurrekontu orokorrak onesten dituenak, esleitutako zenbatekoaren arabera, aurrekontu hau 2004 ekitaldirako luzatu denez gero.

2003ko irailaren 24an burutu zen bileran Lan Harremanen Kontseiluaren Osoko Bilkurak 2004. urteko ekitaldirako aurrekontua onetsi zuen, jarraian zehaztuko dugun bezala.

**1. Sarrereren aurrekontua****IV KAPITULUA**

TRANSFERENTZIA ARRUNTAK 2.172.133 €

V KAPITULUA

ONDARE SARRERAK 9.000 €

VII KAPITULUA

KAPITAL TRANSFERENTZIAK 107.500 €

VIII KAPITULUA

FINANTZA AKTIBOEN ALDAKUNTZA 186.685 €

GUZTIRA 2.475.318 €**2. Gastuen aurrekontua****I KAPITULUA**

PERSONAL GASTUAK 901.109 €

V KAPITULUA

FUNTZIONAMENDU GASTUAK 1.454.689 €

VII KAPITULUA

INBERTSIO ERREALAK 107.500 €

VIII KAPITULUA

FINANTZA AKTIBOEN ALDAKUNTZA 12.020 €

GUZTIRA 2.475.318 €



3. 2004ko aurrekontuaren likidazioa (*)

SARRERAK		12/31 arte sartua	Diferentzia
IV KAPITULUA	2.172.133,00 €	2.048.300,00 €	-123.833,00 €
V KAPITULUA	9.000,00 €	9.841,73 €	841,30 €
VII KAPITULUA	107.500,00 €	91.700,00 €	-15.800,00 €
VIII KAPITULUA	186.685,00 €	299.331,52 €	112.646,52 €
GUZTIRA	2.475.318,00 €	2.449.173,25 €	-26.144,75 €

GASTUAK		30/12 arte exekutatua	Hondarra
I KAPITULUA	901.109,00 €	870.844,29 €	30.264,71 €
II KAPITULUA	1.454.689,00 €	1.368.826,19 €	85.862,81 €
VI KAPITULUA	107.500,00 €	33.310,14 €	74.189,86 €
VIII KAPITULUA	12.020,00 €	4.500,00 €	7.520,00 €
GUZTIRA	2.475.318,00 €	2.277.480,62 €	197.837,38 €

(*) Memoria hau taxutzen deneko data kontuan hartuta, likidazioa behin-behinekoa da.

**Eranskina:
LHKren 2004ko
txostenen testua**

Jarraian, Txosten Batzordeak kontsulta funtzioa garatuz 2004an zehar egin dituen txostenen testua eskaintzen da:

Agindu Proiektua, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza sailburuarena, langileek, dagozkien ordainsariak jasoz, 2004ko martxoaren 14ko hauteskundeetan parte har dezaten arauak ematen dituena

Aurrekariak:

2004ko otsailaren 3an Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Sailak Azterlan eta Araubide Juridikoko Zuzendaritzaren bidez Lan Harremanen Kontseilu honi. langileek, dagozkien ordainsariak jasoz, 2004ko martxoaren 14ko hauteskundeetan parte har dezaten arauak ematen dituen Agindu Proiektua bidali zion.

Agindu proiektuaren testua Lan Harremanen Kontseiluaren Txosten Batzordeko kideei bidali zitzairen eta 2004ko otsailaren 11n egindako bileran aztertu zen.

Agindu Proiektuaren testuari buruzko gogoetak:

Txostenaren gaia den Agindu Proiektuaren testuak, Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Sailak helburu berbera betetzeko aurretiaz emandako arauen edukia errepikatzen du.

Aurreko proiektuak zirela eta, Lan Harremanen Kontseilu honek dagozkien txostenak eman zituen eta txosten haietan, sindikatuek eta enpresari erakundeek aukeratutako Txosten Batzordearen kideen iritzia zein zen adierazten zen



Oraingo arauaren testua eta aurrekoena bera direla ikusirik, LHKko Txosten Batzordeak, 2004ko otsailaren 11n bildurik, berriz ere errepikatzen du aurreko txostenetan esaten zen berbera. Zentzu honetan, sindikatu erakundeek aukeratutako kideek Agindu Proiektuarekin ados daudela adierazten dute eta enpresari erakundeek aukeratutako kideen ustez, berriz, ordaindutako baimena bakarrik eman beharko litzaieke langileei, hauteskunde kolegioen irekiera ordutegia eta langilearen lanaldia lau orduz edo denbora luzeagoz aldi berean gertatzen diren kasuetan.

Agindu Proiektua, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza sailburuarena, langileek, euren ordainsariak jasoz, 2004ko ekainaren 13ko hauteskundeetan parte hartu ahal izan dezaten arauak ematen dituenak

Aurrekariak

2004ko maiatzaren 4an Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Sailak, Azterlan eta Araubide Juridikoko Zuzendaritzaren bidez Lan Harremanen Kontseilura Agindu Proiektua, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza sailburuarena, langileek, euren ordainsariak jasoz, 2004ko ekainaren 13ko hauteskundeetan parte hartu ahal izan dezaten arauak ematen dituenak, bidali zuen.

Agindu Proiektuaren testua Lan Harremanen Kontseiluaren Txosten Batzordeko kideei bidali zitzaion eta Batzordeak 2004ko maiatzaren 12an egindako bileran aztertu zuen.

Proiektuaren testuari buruzko gogoetak

Txostenaren gaia den agindu proiektuaren testuak, berriz ere ematen du Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Sailak helburu berbera betetzeko aurretiaz emandako arauen testua.

Aurreko proiektuak zirela eta, Lan Harremanen Kontseilu honek dagozkien txostena bidali zituen eta bertan, sindikatu eta enpresari erakundeek aukeratutako Txosten Batzordeko kideen iritzia adierazten zen

Oraingo arauaren eta aurrekoen testuak berbera direla ikusirik, LHKren Txosten Batzordeak, berriz ere errepikatzen du gai honi buruz bere txostenetan aurretiaz azalduetako berbera.



Ondorioz, 2004an egindako bileran ondorengo txostena onestea erabaki da:

Txostena

Kontseiluaren kideek, Agindu Proiektua, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza sailburuarena, langileek, euren ordainsariak jasoz, 2004ko ekainaren 13ko hauteskundeetan parte hartu ahal izan dezaten arauak ematen dituenaren testuarekin bat datoz, ondorengo aldean izan ezik: enpresari erakundeek aukeratutako kideen ustez, ordaindutako baimena langileei bakarrik eman beharko litzaike, euren lan ordutegia eta hauteskunde kolegioen irekiera ordutegia lau orduz edo denbora luzeagoz aldi berean gertatzen direnean.

Dekretu Proiektua, Euskal Enpleguaren Kontseiluaren eta lurraldeko Enplegu kontseiluen sorrera, arautze eta jarduerari buruzkoa

1. Sarrera

2004ko apirilaren 15ean Lan Harremanen Kontseiluan Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Sailaren idazki bat sartu zen. Idazki horren bidez, Euskal Enpleguaren Kontseiluaren eta lurraldeko Enplegu kontseiluen sorrera, arautze eta jarduerari buruzko Agindu Proiektua bidaltzen zen, ekainaren 27ko Lan Harremanen Kontseiluari buruzko 11/1997 Legearen 3.1 b artikulua aplikatuz, txostena egin zedin.

Gobernu Kontseiluak 2003ko uztailaren 22an onetsi zuen 2003-2006 tarterako Erakundearen arteko Enplegu Planean Enpleguaren Euskal Kontseilua sortuko zela iragartzen zen eta Dekretu Proiektu honetan iragarpen hori garatu egiten da. Planak berak honela definitzen zuenez, Planari dagozkion gaietako kontsultarako organo eragilea da eta Euskal Jaurlaritzaren, erakunde ekintzaileen eta gizarte ekintzaileen arteko elkargunea da. Kontseilu hau maila bitan egituratzea proposatzen zen, hau da, Enpleguaren Euskal Kontseilua eta lurraldeko Enplegu kontseiluak.

Dekretu proiektu honetan Enpleguaren Euskal Kontseilua eta lurraldeko Enplegu kontseiluak Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Sailaren mendean jartzen dira eta bai euren osaera eta bai euren jarduera ezartzen dira, euren kideen eskumenak arautzen dira eta euren funtzioak zehazten.

2. Aurrekariak

Enpleguaren Euskal Kontseilua sortuko zela lehendabiziko aldiz 2000-2003 Erakundearen arteko Enplegu Planean iragarri zen, EAEn enplegu politika aktiboen gaietarako organo aholku emaitzat eta aipatutako Planean koordinatzen ziren erakundearen eta ekonomia eta gizarte eragileen arteko elkargunetzat jotzen zelarik.



Enpleguaren Euskal Kontseilua sortzeaz 2000-2003 Planak iragartzen zuena gauzatzen zuen Dekretu Proiektua, dagokion kontsulta egiteko LHKra bidalirik, LHKk eman zuen txostenak gogoeta bi zeuzkan, besteak beste, LHKn ordezkariak daukaten erakunde guztien desadostasuna erakusten zutena. Haietako bat osarari buruzkoa zen, osaera ez baitzen hiru kidekoa, ezta paritarioa ere. Eta bestea kontseilu horri ematen zitzaizkion funtzioei buruzkoa zen, aholkua emate hutsezko funtzioak baitziren, enplegu politika aktiboak zuzentzen eta kudeatzeko gaitasuna duen organo batek eduki zitzakeen funtzioetatik oso urrun zeudenak eurak.

Abenduaren 5eko 258/2000 Dekretuak Planaren planteamenduari jarraitzen zion, LHKren ordezkarien iritzietan adierazten ziren osarari eta funtzioei buruzko nahiak bere baitan hartzen ez zituelarik.

Hurrengo urtean Enpleguaren Euskal Kontseiluari buruzko maiatzaren 2ko 75/2001 Dekretua argitaratu zen, dagokion Dekretu Proiektua LHKra kontsulta tramitea betetzeko bidali gabe, argitaratu ere.

Dekretu honek aurrekoa indargabetzen zuen eta bere Zioen Azalpenean adierazten zenez, 2000-2003 Erakundeen arteko Enplegu Plana sinatu zutenek aho batez erabakia zuten Enpleguaren Euskal Kontseiluaren osaera eta funtzioei idazketa berria ematea, enplegu politika aktiboen gaitako hiru kideko organo aholku emailea zela azpimarratzen. Jarraian adierazten zenez, arautze berri honen bidez, sektoreko kontsulta organoek eta bereziki Euskadiko Lan Harremanen Kontseiluak egindako proposamena, hau da, gizarte ekintzaileen eta erakundeen ordezkarien hiru kideko osaera paritarioa eduki zezan, gauzatu egiten zela.

Baina, Dekretu honek, aurrekoaren aldean, funtsezko aldaketa ekarri bazuen ere, kide kopuru bera zuten hiru alderdi ezartzen baitzituen (erakundeen hamar kide, sindikatu erakundeen hamar kide eta enpresari erakundeen hamar kide, alegia). Hala ere, LHKren enpresarien ordezkariak eragozpenak ipiniak zituen zenbait ordezkari kontuan hartzen zituen. Hain zuzen ere, aipatutako organoaren kideetat erakundeei emandako kideen artean Merkataritza Ganbaren Konfederazioaren ordezkari bat agertzen zen eta enpresarien alderdiari emandako kideen artean Ekonomia Sozialeko Enpresen ordezkari bi zeuden.

Funtzioei dagokienez, Dekretuak ez zuen ekarri funtsezko aldaketarik, aurreko dekretuan aurreikusten zirenetako bat kentzen zela ez bada. Gai honetan ere, beraz, LHKko ordezkariak adieraziak zituzten uziak ez ziren betetzen.

Egoera honen ondorioz, beranduago 2003-2006 Erakundeen arteko Enplegu Planean aitortzen zenez, Kontseilu horrek ez zuen lortu behin ere biltzea, bertan parte hartu behar zuen ekintzaileei buruzko desadostasunak zirela eta.

Horrekin batera, Proiektuak adierazten zuen Enpleguaren Euskal Kontseilua berreskuratzea ezin bestekoa zela, kontseilu horrek, Planari dagozkion gaietarako kontsulta organo eragilea eta Eusko Jaurlaritzaren, erakunde ekintzaileen eta gizarte ekintzaileen arteko elkargunea izan behar zuelarik; Kontseilu hau bi mailatan egituratzea proposatzen zen, Enpleguaren Euskal Kontseilua eta lurraldeko Enplegu kontseiluak sortuz.



Horretarako, Enpleguaren Euskal Kontseiluari hiru kideko osaera paritarioa ematen zitzaion (erakundeak, sindikatu erakundeak eta enpresari erakundeak). Hala, maiatzaren 2ko 75/2001 Dekretuak aurreikusten zuen osaeran agertzen ziren bai merkataritza ganbaren ordezkaria, eta bai ekonomia sozialeko enpresen ordezkari biak ere, honetan desagertu egiten ziren.

Hiru kideko osaera paritario hau emanenez, gizarte ekintzaileen uziak ase nahi ziren.

Hala ere, lurraldeko Enplegu Kontseiluetarako aurreikusten zen osaera ez zen Enpleguaren Euskal Kontseilurako aurreikusten zen berbera eta ez zetorren bat hiru kideko organo paritarioaren izaerarekin.

Hain zuzen ere, kontseilu hauetan ekonomia sozialeko enpresak, merkataritza ganbarak eta beste zenbait izango zirela aurreikusten zen (adibidez Lanbide hezkuntzako zentroak, garapen agentziak, behargintza direlakoak eta enplegu-laneratze politiketako eta ekimen sozialeko beste eragile batzuk).

Eta funtzioei dagokienez, funtzio berri batzuk agertzen baziren ere, ez zen agertzen funtsezko aldaketarik, LHKko sindikatuen eta enpresarien ordezkartzek adierazitako zentzuan, behintzat.

Ez zirudien, beraz, 2003-2006 Erakundeen arteko Enplegu Planak planteatzen zuen kontseilu ereduak solaskide sozialen adostasuna lortuko zuenik.

2003ko maiatzaren 30ean Azterlan eta Araubide Juridikoko Zuzendaritzaren idazki bat jaso zen, 2003-2006 Erakundeen arteko Enplegu Planari buruzko iradokizunak egin edo txostena eman zedin. Eta 2003ko uztailaren 21ean LHKren erantzuna zeraman idazkia bidali zen.

Proiektuaren gaineko eztabaidan sortu ziren zenbait gai hemen gogoratzea onuragarria izango da.

Alde batetik, argi utzi zuten lurraldeko kontseiluetan solaskide sozialentzat aurreikusten zen osaera argi eta garbi eurentzako desabantailazkoa zela. Izan ere, adierazi zutenenez, kontseilu hauen barruan sindikatuen presentzia guztiz lausoturik geratuko zen eta gainera ez zen argitzen lurraldeko organo hauen osaera definitiboa zein izango den, ezta ordezkartza bakoitzak zein pisu izango duen, baina, aldiz, bai adierazten zen ekonomia sozialeko enpresek, merkataritza ganbarek, lanbide heziketako zentroek garapen agentziek eta abar parte hartuko zutela.

Beste alde batetik, espresuki esaten zen gizarte ekintzaileak ez zetozela bat, Enpleguaren Euskal Kontseiluaren funtzioak berriro ere aholku emate hutsezkoak izatearekin. Izan ere, adierazten zutenenez, 2003-2006 Erakundeen arteko Enplegu Planaren kudeaketari dagokionez, plana gauzatzeko eta zuzentzeko ardura Enplegu eta Prestakuntza Zuzendaritzari soilik ematen zitzaion, gizarte ekintzaileen parte hartzea Enpleguaren Euskal Kontseiluari ematen zitzaizkion aholkua emateko funtzioen muge barruan geratzen zelarik.



2003-2005 EEP argitaratu zenean, bertan LHKren txostenerako bidalitako EEP Proiektuarekiko desberdintasun nabarmen bat zegoela ikus zitekeen, Enpleguaren Euskal Kontseiluaren eta lurraldeko kontseiluen osaeraren aipua desagertu egiten baita, ziur aski organo hauen osaeraren azken definizioari baldintzarik ez jartzearren. EEP Proiektuak Enpleguaren Euskal Kontseiluari ematen zizkion funtzioek, berriz, euren hartan diraute. Halaber, Kontseilu honek eta lurraldeko Enplegu kontseiluek funtzio berberak dituzte oraingoan ere.

Oraingo txostenaren gaia den Enpleguaren Euskal Kontseiluaren eta lurraldeko Enplegu kontseiluen sorrera, arautze eta jarduerari buruzko .../2004 Dekretu Proiektuan, ostera, EEPren eskema agertzen da berriz ere, kontseiluen osaerari dagokionez, eta han kontseilu biei ematen zitzaizkien funtzio berberak ezartzen ditu, era berean.

Horregatik, Dekretu Proiektu honen testua dela eta, aurreko paragrafoetan EEP Proiektuari dagokionez egin diren gogoetek hemen ere balio dute.

3. Dekretu proiektuaren gaineko berariazko gogoetak

Lan Harremanen Kontseiluaren Txosten Batzordeak Dekretu Proiektua aztertu zuen. Jarraian, Batzordearen kideek EAEko enplegu politiken diseinuaren barruan funtsezkotzat jotzen diren gaiei buruz erakutsitako jarrerarik esanguratsuenen edukiaren laburpena emango da.

3.1. Hasteko, Enpleguaren Euskal Kontseiluaren osaera zehatzari dagokionez

ELAk eta LABek aukeratutako kideek adierazi dute lurraldeko kontseiluetan Enplegu Erakunde Nazionala sartzearen kontra daudela. Haien ustez, Estatuaren kudeaketa erakunde honen ordezkari bat sartzea erabakitzeak, orain dagoen kompetentzien geldiera onartzea dakar berez. Horrenbestez, aipatutako lurraldeko kontseiluetan Enplegu Erakunde Nazionala ez sartzea eskatzen dute.

Euskadiko CCOOk aukeratutako kideak, bere aldetik, adierazten du, enplegu politiken transferentziak gauzatzen ez diren bitartean, bermatu beharko litzatekeela Enpleguaren Euskal Kontseiluan Enplegu Erakunde Nazionalak parte hartzen duela, erakunde honek kudeatzen baitu EAEko enplegu politiken zati garrantzitsu bat (%70aren inguruan, alegia).

ConfeBaskek eta UGTK aukeratutako LHKren Txosten Batzordeko kideek ere antzeko iritzia adierazi dute.

Enpleguaren Euskal Kontseiluaren osaera dela eta, baina beste alde batetik aztertuta, Euskadiko UGTK aukeratutako LHKren kideak uste du ez dela egokia Kontseiluaren lehendakaritza Lan sailburuari ematea eta honek ia botere guztia hartzea, gainerako kontseilariak oso baliogabetuta geratzen direlako. Lehendakaritza hau Lan sailburuari ematen bazaio, honek enpleguari buruz hitz egiten duenean, zaila izango da bereiztea noiz hitz egiten duen Enpleguaren Euskal Kontseiluaren lehendakaritzat eta euskal era-



kunde guztien izenean, eta noiz hitz egiten duen Lan sailburutzat, Eusko Jaurlaritzaren izenean.

3.2. Enpleguaren Euskal Kontseiluak bere gain hartu beharko lituzkeen funtzioak direla eta

ELAk eta LABek aukeratutako kideek adierazi dute Kontseiluaren funtzioen artean, egokitzat jotzen diren sektoreko proposamenak planteatu beharko direla, baina espresuki gaitzesten dutela Kontseilua sektoreko konferentzia egonkorrekiko azterketa tresna izan ahal izatea.

Euskadiko CCOOk aukeratutako kideak, bere aldetik, Enpleguaren Euskal Kontseiluaren funtzioen proposamen bat egin du (Dekretu Proiektuak aurreikusten dituen funtzioen aldean, gehikuntza, kenketa eta aldaketa batzuk proposatuz). Proposamena ondorengoa da:

- Lan merkatuaren egoerari buruzko eta Europaren eremuan definitzen eta aplikatzen diren politikei buruzko azterketa egitea.
- Erakundeek hartzen dituzten araudiaren garapenari buruzko ekimenak aztertzea, eurretan parte hartzea eta proposatzea. Ekimen horien ebaluazioa.
- Planean Enpleguaren Legearen gainean agertzen den guztian parte hartu, proposatu eta adostasunez egitea.
- Lanbideri buruz, aztertzea, proposatzea eta adostasunez egitea.
- Plana koordinatzeko mekanismoak berrikusi eta ebaluatzea eta hobetzeko sistemak iradokitzea.
- Gobernu Zentralak eta Eusko Jaurlaritzak sektoreko konferentzietan egiten dituzten proposamenak aztertzea, proposatzea eta baloratzea.
- Enplegu politikei buruzko neurriak akordioak eta ekimenetan parte hartu, diseinatu eta proposatzea.
- Egokitzat jotzen diren enpleguaren inguruko elementu guztiak sartzea eta eztabaidatzea, planean sarturik ez badaude ere.
- Beharrezkoa den Enplegu Erakunde Nazionalarekiko koordinazioa eskatzea eta haren alde lan egitea.
- Gure jarduera eremuan garatzen diren enplegu politika guztiak aldian-aldian eta etengabe ebaluatzea.

ConfeBaskek aukeratutako kideek, euren aldetik, uste dute Enplegu kontseiluek (bai Euskal Kontseiluak eta bai lurraldeko kontseiluek ere) aholkua emateko funtzioa eduki behar dutela soilik, enplegu politikak zuzendu eta kudeatzeko eskumena eta ardura politikaren eta administrazioaren agintaritzarenak baitira.



3.3. Osoko Bilkura eratu ahal izateko eskatzen den quoruma dela eta

Dekretu Proiektuaren 13 eta 26. artikuluek diotenez, Enpleguaren Euskal Kontseiluaren eta lurraldeko kontseiluen Osoko Bilkura bigarren deialdian eratu ahal izateko beste quoruma egongo da, Administrazioaren, ugazaba elkartearen eta sindikatuen ordezkariaren bat dagoenean. Quorum honek, ondorioz, bidea irekitzen du kontseilu hauek bigarren deialdian eratu ahal izateko, sindikatuen aldetik erakunde bakar baten ordezkaria bertan dagoelarik.

Aurreikuspen hauek, akordioak hartzeko erregimenari buruz egiten diren planteamenduen kontra daude argi eta garbi. Izan ere ELAk eta LABek aukeratutako kideek, proposatzen dute, akordioak hartzeko sistema LHK edo Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordea bezalako beste organo kolegiatu batzuetan indarrean dagoen sistema berbera izatea eta Euskadiko CCOOk aukeratutako kideak proposatzen du erabakiek gehiengoaren arabera har daitezela, botoa emateko eskubidea erabiliz, botoaren zentzua eta botoa emateko arrazoiak azalduz.

Atal honi dagokionez, ConfeBaskek aukeratutako kideek adierazi dute proiektuaren testuarekin bat datozela, kontseiluak erabakirik hartzen ez duten kontsultarako organo aholku emaileak diren neurrian, ez baita aurreikusi behar erabakiak hartzeko sistemarik.

Ildo honetatik eta kontuan harturik EEK arautzeko Dekretuan aurreikusten ez den guztian ordezkari arautzat azaroaren 26ko 30/1992 Legea indarrean egongo dela, komenigarria izango litzateke espresuki adieraztea EEKaren jarduera ez dela gauzatuko erabakiak hartuz.

3.4. Diru laguntzak

Euskadiko UG Tk aukeratutako kideak adierazi du diru laguntzak ez liratekeela ordaindu behar Autonomia Erkidegoko ordezkariaren arabera, bileretara joatearen arabera baizik.

4. LHKren irizpena

Bileran izan ziren Lan Harremanen Kontseiluaren Txosten Batzordeko kideen iritziak bere baitan biltzen dituen dokumentu hau bidaltzen bada ere, adostasunik ez zegoelarik, bilera Lan Harremanen Kontseiluaren irizpenik eman gabe amaitu zen.

Dekretu proiektua, Euskal Autonomia Erkidegoko 2005 urterako lan jaien egutegia onartzeko dena

Lan Harremanen Kontseilu honen egoitzan 2004ko maiatzaren 17an Euskal Autonomia Erkidegoaren 2005 urteko lan jaien egutegi ofiziala onartzeko Eusko Jaurlaritzaren Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailak egin duen dekretu proiektua hartu zen.



Testu hori, aipatutako sailaren Azterlan eta Araubide Juridikoko Zuzendaritzak bidali zuen Lan Harremanen Kontseilu honetara, honek beharrezkoa den txostena eman zezan, arautzeko Legearen, hau da, Eusko Legebiltzarraren 11/1997 Legearen 2.1 artikulua ezarritakoa betetzeko.

Testua lehendabizi Kontseiluaren zerbitzu teknikoek aztertu zuten, eztabaida indarrean dagoen legediaren ikuspegitik ondo kokatzeko helburua betetzeko eta LHKren Txosten Batzordeko kideek, txostenaren gaia den arau proiektuari buruzko euren balorazioak egin ahal izan zitzaizkion eta egoki irizten dieten proposamenak ere egin zitzaizkion.

Horretarako, Txosten Batzordeak berriazko bilera izan zuen Lan Harremanen Kontseiluaren egoitzan 2004ko maiatzaren 26an, izan ere.

Dekretu Proiektuak 2005eko uztailaren 25a EAEn eremurako ezin berreskuratuzko jai eguntzat ematen du eta abenduaren 25eko jai, igandean suertatu denez lege aginduz astelehenera eramaten dena, martxoaren 28ko Pizkunde Pazko asteleheneraren bidez ordeztu du. Txostenaren gaia den egutegi proposamenean EAEn horretarako eskumena duen organoak posibilitate jakina hautatu du, aurretiaz ezarritako araudizko markoak aukeratu ematen dituen artean. Lege marko honek, bidea ematen du ondorengo jaiak autonomia erkidegoen eremuko jaiak ordeztzeko, hots: a) 2001/1983 Erret Dekretuaren 45.1 d artikuluan aipatzen diren jaiak, hau da, Ostegun Santua, urtarrilaren 6ko Jaunaren Epifania eta martxoaren 19a zein uztailaren 25a; eta b) astelehenera eramaten diren Estatuaren eremuko jaiak, bai astelehenera eramate hori lege aginduz gertatzen denean, bai Estatuaren Gobernuak bere eskumenak erabiliz eramaten dituen.

EAEko 2005 urterako lan egutegia ikusirik, CCOO eta UGTk aukeratutako Txosten Batzordeko kideek espresuki adierazi dute ados daudela egutegi horrekin; ConfeBaskek aukeratutako kideek, berriz, proposatzen dute Eusko Jaurlaritzak, aipatu den lege markoak ematen dituen aukerak erabiliz, martxoaren 19a jai eguntzat eman dezala, horretarako, igandean suertatzen den maiatzaren 1a astelehenera eramatearen ondorioz dagoen maiatzaren 2ko atseden eguna erabiliz.

Azkenik, ELAk eta LABek aukeratutako Batzordeko kideak bat datoz elkarrekin adieraztean, legedi arruntari dagozkion kontuak alde batera utzirik, EAEko egutegiak ez lituzkeela jaitzat eman behar Euskal Herriaren errealitateari arrotz zaizkion jaiak, jai hauek ospatzeak politikazko normalkuntzarako oztupoak eragiten dituelarik. Zehazkiago adierazita, urriaren 12ko Espainiako jai nazionala eta Espainiako Konstituzioaren eguna den abenduaren 6a jaitzat ematearen kontra daude eta proposatzen dute Euskal Herriaren kultur errealitatearekin eta politikazko gurariekin bat datozen jai egunak eta ospakizun motiboak ezartzea.

Egin beharreko aldaketei buruzko proposamenean adostasunik ez zegoenez gero, Txosten Batzordea LHKren baterako irizpenik gabe amaitu zen.

Bilbon, 2004ko maiatzaren 26an



Elbarritasunen bat duten pertsonak Euskal Autonomia Erkidegoko lan merkatu arruntera sartzeko plana

1. Aurrekariak

2004ko ekainaren 9an, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Sailak, Azterlanen eta Araubide Juridikoaren Zuzendaritzaren bitartez, Lan Harremanen Kontseilu honetara igorri zuen elbarritasunen bat duten pertsonak Euskal Autonomia Erkidegoko lan merkatu arruntera sartzeko planaren kopia bat, testu honen gaineko irizpena emate aldera.

Planaren testua Lan Harremanen Kontseilu honetako Txosten Batzordeko kideei igorri zieten, eta hainbat bileratan eztabaidatua izan zen, azkenekoa 2004ko urriaren 6koa izan zelarik.

2. Hausnarketak

Sarrera

Atalei buruz egindako hausnarketetan jasotzen dira Batzordeko kideak aurkeztutako alegazioak, eta ohartarazten da ezen sindikatuen eta enpresarien ordezkarien aldetik datozenak bakarrik bereiziko direla baldin eta bi ordezkartzek gai bat berari buruz ekarpen desberdinak egiten badituzte. Ez ordea, bienak direnean edo ekarpenak bakarrik ordezkartza batarenak edo bestearenak direnean.

2.1 Orokorrak

Sindikatuaren ordezkartzak izendatutako batzordeko kideek egindako ekarpenak, honako gai hauek azpimarratzen dituzte:

Planari buruzko balorazio orokorra

Planari buruzko balorazio orokorrari dagokionez, esan bezala, 12/1998 legea, maiatzaren 22koa, gizarte bazterkeriaren aurkakoa onartu zenetik, ez da berariazko planik zehaztu, izan ere, gizarteratzeko euskal plana oso zehaztugabea zen eta ez zien xehe-xehe heltzen elbarritasunak dituzten pertsonak lan merkatu arruntera sartzeko dituzten arazoei.

Hori dela eta, beharrezko deritzogu elbarritasunak dituzten pertsonak lan merkatu arruntera sartzeko plan bat prestatzeari, eta alde honetatik, positibo deritzogu egindako ahaleginari.

Gainera, bereziki egokia deritzogu zeren eta botere publikoek ez baitute lanik aski egin politika aktiboak garatzeko elbarritasunen bat duten pertsonak gizarte normaldu batean integratu ahal izateko.



Hala ere, gure iritzian, elbarritasunen bat duten pertsonen arazoek, plan zabalagoa behar dute, kolektibo honen beharriaz ere orokorragoan aurre egiten saiatzeko. Hartara, gure iritzian, beharrezkoa litzateke erakundeen arteko plan bat, gizarte zerbitzuen arloan bete gabeko beharrian garrantzitsuei helduko liekeena. Debate bat hasi behar da, eta batez ere, neurri multzo handi bat, gizarte zerbitzuetan oro har, pertsona orok, eta bai elbarritasunen bat dutenek ere, jakina, bizimodu duin, autonomo eta kalitatezkoa izan dezaten.

Gure kezka da plana nola geldituko den, hots, praktikan nola gauzatuko den, nola egongo den araututa, hura obratzeko politika aktiboak zeintzuk izango diren, eta erakundeen arteko mailan, berriz, administrazioen, eragile ekonomikoen, gizarte eragileen eta gainerako kolektiboen parte hartzea eta integrazioa zein izango den plana garatu, jarraitu eta kontrolatzerakoan.

Eta oinarritzko esparru bat ezarri nahi badugu ere, gerora garapen neurriak bertatik abiatu ahal izateko, gutxienezko jarraibideak finkatuko dituen zehaztasun handiagoa falta dela igartzen diogu, aipatutako neurriak abian jartze aldera.

Gizarte eragileek ez dute parte hartu planean

Lehenik eta behin, adierazi nahi dugu plan hau prestatzerakoan gizarte eragileen parte hartze eraginkorra eskatu ez izana gaitzi zaigula. Egoera hau ez da berria, zeren eta enplegua sustatzeko erakunde arteko 2003/2006 planarekin gauza bera gertatu baitzen, izan ere, plan honetan kokatuko da, haren pieza bat bezala, elbarritasunen bat duten pertsonak lan merkatu arruntera sartzeko plana.

Adierazi nahi dugu orobat plan honetan ere, horrenbestez, ez dagoela aurreikusita gizarte eragileen parte hartzea.

Deigarria da, lan merkatu arruntera sartzera bideratua den arren, gizarte eragileak bi ataletan baino ez aipatzea:

- 7.1.3: “gizarte eragileei proposatzea sistematikoki lanpostuak erreserbatzea arau dezatela hitzarmen kolektiboetan”. Hartara, bada, esan behar da jadanik badela legezko erreserba, eta lan egin behar dugula bera betetzeko eta are gainditzeko ere.
- 7.1.4: “gizarte eragileek negoziazio kolektiboa balia dezatela bultzatzea elbarritasunen bat dutenentzako ekintza positibozko neurriak zehazteko enpresetan”. Aurreko puntuan bezala, legeak xedatutakoa bete dadila kontrolatu eta gainditu beharra dago.

Nahitaezko erreserba betetzea

50 langile baino gehiagoko enpresetan, eta gainerako langileen baldintza berdinetan, onartu beharra legoke eta are exijitu ere elbarritasunen bat duten pertsonen dagokien lan portzentajearen nahitaezko erreserba betetze saihestezina.



Helburu hau betetze aldera, lan ikuskaritzak inplikazio handiagoa izan behar lukeela deritzogu. Inplikazio eza da, hain zuzen ere, gertatzen diren lege hauste asko argitzen dituzten arrazoietariko bat. Laneko eremuan legea ez betetzeak zigor zentzagarria izan behar luke, baita lanpostuaren erreserba bete ezean ere.

Gure iritzian, enpresarien ohiko jarrera kontrata daitekeen langilerik ez dagoela esatea bada ere, haatik, hori ez da horrela, bistan dena, izan ere langabezia maila handia dago kolektibo horretan, eta bai enplegu zentro berezietan elbarritasunen bat duten pertsona asko ere lan jarduera egiten ari direnak.

Planak alde kualitatibo batzuei erantzun behar lieke

Kezkagarria da plan honen ikuspegitik elbarritasunen bat duten pertsonen enpleguaren arazoa neurri handi batean kopuru kontu batera mugatzea, hau da, zenbat langile sartzten diren lan merkatura, eta sarritan ahaztu egiten dira alde kualitatiboak, hala nola ingurumen fisikoa egokitzea edo bizi kalitatea hobetzea, hots, haien autonomia eta ondasunak eta zerbitzuak baldintza berdinetan edukitzea.

Neurriak zehaztu beharko lirateke enplegu zentro berezietako eta enklabeetako lan baldintzak duinak izan litezen

Elbarritasunen bat duten pertsonak, lan egiten dutenean, enplegu zentro berezi direlakoetan lan egiten dute gehienek. Zentro hauetako helburuak, elbarritasunen bat duten pertsonak lan merkatu arruntera iristea izan behar luke. Hala ere, errealitateak agerian jartzen duenez, enpresariak uzkur agertzen dira halako pertsonak kontratatzeke tenorean, kontratazio hauek diru laguntzak eta hobariak ekartzen badituzte ere.

EZBen egoera laburbiltzeko esan liteke lana enpresa arrunten martxan egiten dela eta soldatak, berriz, askoz ere txikiagoak direla. Enpresa arrunten azpikontrata bihurtzen dira, erantsitako balio txikiko lanak burutzen dituzte, eta prezioak igoz gero azpikontrata aldatuko dutelako etengabeko mehatxupean daude. Hau da, sarritan enpresa arruntentzako esku lan merkea bihurtu dira. Baina, beste alde batetik, EZBek irabazi handiak izaten dituzte, eta aldi berean lan egoera prekariora eta duintasun urrikoa.

Egia esan, EZBek gero eta lagun gehiago enplegatzen dituzte, eta enpresa arruntenak baino lan baldintza apalagoen “konparaziozko abantailaz” baliaturik, merkatu neoliberalaren arauak ezartzeko arriskuan daude.

Horregatik, gure iritzian, EZBen lan baldintzak duin bihurtu behar ditugu, haien jarduera burutzen duteneko sektoreko hitzarmenetako araudia aplika dadin edo, bestela, lan baldintza duinak bermatuko dituzten enpresako hitzarmenak ados ditzaten.

Beste alde batetik, elbarritasunen bat duten pertsonak enpresa arruntera hurbiltzeko, prestakuntza jasotzeko, langileak eta enpresariak elkar ezagutzeko eta, azkenik, beste edozein langile bezala, enpresa arruntaren nominan sartzeko, enklabeak tresna baliagarria direla dioen teoriarekin ez gatoz bat. Eskarmentuak agerian jarri duenez, azkenean, enpresek ez dituzte langile hauek kontratatzen, besteek bezain ongi lan egiten dutela jakinda ere. Egiazki, langileak merkeago ateratzen zaizkien egoera batez bali-



tzen dira, eta ez dute inongo lan harremanik (ez konpromisorik ez obligatorik) enklabean lan egiten duenarekin. Horrenbestez, soldata txikiagoak dituzten ABLEak bihurtzen dira.

Administrazioaren egitekoa aktibatu behar litzateke

Planean zehaztutakoaren arabera, Administrazioak bete beharreko helburuei eta neurriei egoki baderitzegu ere, eta elbarritasunen bat duten pertsonak lan mundu arruntean integratzea lortu ahal izateko arrakastaren zati handi bat hura betetzean badatza ere, Administrazioari dagozkion helburu eta neurri hauek bete egin behar dira, kontratugilea den heinean eta elbarritasunen bat duten pertsonen eskubideak betetzen direla bermatu behar duen heinean.

Halaber, elbarritasun bat duen pertsona batentzako lan eskaintzarik dagoen aldiro, baitzepadakoa da enplegu bulegoek enplegu zentro berezietara jotzea edo prentsan argitaratzea, eta honi buruzko aipamen berezi bat ere egin behar litzateke. Izan ere, zentro hauetan daude lan merkatu arruntean lan egiteko prestatuen dauden pertsonak, hain zuzen ere, eta ez EIN-n edo LANGAln, ezen, zoritxarrez, maizenik hauetakoak EZBek errefusatu dituzte ez baitira hain produktiboak. Horrenbestez, EZBetako langileak enpresa arruntetara iragaten hasten badira, EZBek pertsona hauek kontratatu beharko dituzte, bestela, ezin izango baitute inoiz lanposturik eduki EZB batean. Hau da, EZBek ikasketa eta enpresa arrunteranzko iraganbide tokia izan behar dute, eta bertan baka-rik gelditu behar dute, haien elbarritasunagatik, enpresa arruntean ezin lan egin dezaketenek. Alta, sarritan hauexek izaten dira, hain zuzen ere, EZB batean lana aurkitzeko eragozpenik handienak dituztenak.

Enpresarien ordezkariak izendatutako kideek ondoko hau adierazten dute:

Elbarritasunen bat duten pertsonak enpresa arruntean integratzea ez datorkeela hertsadura, inposaketa edo zehapenaren bidetik, baizik eta alde zuzeneko prozesu guztiak lantzearen bidetik (prestakuntza, motibazioa, eta abar), beharrezkoak eta sailhestezinak baitira azkenean benetako lan bat erdiesteko, ez itxurazkoa, eta iraunkortasun bermea duena, halaber, ekintza positibo handiak garatu behar dira horretarako (ez hertsadurazkoak), sarbide arazoak ezabatzeko eta kontratazio mota honen abantailak agerian jarriko dituztenak.

Enpresa ezinbesteko aliatua da, eta epe luze eta ertainera askoz ere eraginkorragoa da elbarrituak kontratatzeak dituen abantailez konbentzitzea, kontratazio hori indarrez ezartzea baino.

Enpresarien elkarteentzat, elbarritasunen bat duten langileekin esperientzia onak gertatzen direla egia izanik ere, iritzi orokorra da erreserbatutako kuota betetzeko ahaleginetan aparteko oztopoak daudela.

Baina erreserbatutako kuota ez betetzea gauza bat da, eta beste bat, oso bestelakoa, lan munduan integratzea eza enpresaren erantzukizuna izatea. Integrazioak alde zuzeneko prozesu batzuk eskatzen ditu, eta enpresak ez du zerikusirik handirik hauekin.



Elbarrituak enpresa arrunteko lan munduan lege aginduz integratzeko ahaleginak porrot egin du.

Espanian, botere publikoek fede handia dute zuzenbideak gauzak eraldatzeko duen gaitasunean. Baina egiazki, zenbait gaitan BOEk ezin du errealitatea eraldatu nahi lukeen heinean ez behar duen abiaduran.

Izan ere, MGLak (minusbaliatuak gizarteratzeko legea) neurri asko eta era guztietakoak jasotzen ditu, baina ez du lortu arazoa konpontzerik.

Izatez, eta zenbaki zehatzak aipatuta, esan daiteke EAEn 50 langile baino gehiago dituzten 1.680 enpresa daudela eta erreserbatutako 5.249 lanpostu.

Lan egiteko adinean dauden 57.000 elbarrituetarik, 18.500 elbarritu aktibo daude, haietarik 6.000 langabezian daude, eta hauetarik 1.342k baino ez dute lanpostua eskatzen EIN-n.

Horrenbestez, datu hauen argitan, ageri da ezinezkoa dela kuotan erreserbatutako 5.249 lanpostua betetzea.

Eremu honetan dugun eskarmentuak agerian jartzen du, argi eta garbi, enpresen errealitatea, azpiegituren egoera eta, batez ere, elbarrituen beren errealitatea kontuan hartu gabe ezin dela ezarri baitezpadako kontratazio kopuru bat, arrakasta izan nahi badugu.

Elbarrituen integrazio ezaren arrazoiak besterik dira. Batzuk elbarrituei berei dagozkienak eta bestetzuk, berriz, enpresari lotutakoak.

Alde batetik, elbarrituen %50ek uste du, INEren 1999ko datuen arabera, ezin dezakeela lanik egin eta %17k oso zaila izango litzaiokeela lana aurkitzea. Gainera, kolektibo honek integratzen ez den topoko handiekin egiten du topo, kasurako: familia babes handiegia, motibaziorik eza edo lanbide orientaziorik eza.

Elementu hauek guztiek agerian jartzen dutenez, integrazioa lortzeko jarduketaren eremua oso zabala da, enpresari dagokion eremura iritsi aitzineko fase batean.

Beste aldetik, eta enpresari dagokion eremuaren barruan bi errealitate mota aurkitzen ditugu.

Batetik, lanpostu asko ez daude elbarrituentzako egokiturik eta haiek egokitzea ezinezkoa edo oso garestia da.

Bestetik, lan egiteko prest dauden elbarrituak gutxi dira, eta hauek, gainera, daukaten prestakuntza dela eta, ez dira egokitzen eskainitako lanpostuen beharrezanekin.

Azken finean, akats hauek dira, funtsean, elbarrituei enplegu aukera asko galarazten dizkietenak.



2.2 I. kapitulua. “Jarduketa eremua”

Gaur arte egindako guztiak bilduko lituzkeen memoria baten hutsunea igartzen da, hau da, EAEko elbarrituen egoeraren benetako azterketa eta diagnostiko bat jasoko lukeena.

Elbarrituen benetako errolda bat falta da, alegia, haien tipologia, nola dauden banaturik lurraldeetan eta herrietan, aktibo direnak, enplegu zentro berezietan dihardutenak, autonomoak, nork bere lana sortutakoak direnak, inoren konturako lanean ari direnak enpresa arruntean, langabeak, eta nola banatzen diren adinaren eta sexuaren arabera.

Igartzen da, halaber, administrazio guztietako erakundeen artean (Eusko Jaurlaritzza, Sailak, Foru Aldundiak, udalak) era koordinatuan garatuko diren integrazio eta normalizazio politiken hutsunea dagoela, baita homogenotasun eza ere badagoela hiru lurraldeetan, alta, ezin egon daiteke lehen, bigarren eta hirugarren kategoriako elbarriturik.

2.3 II. kapitulua. “Plana obratzeko antolabidea”

Antolabidea hiru mailatan egituratzen da. Baina ez dago zehaztuta nork osatuko duen batzorde bakoitza eta nola jardungo duten. Dena dela, argi jasotzen da gizarte eragileek ez dutela izango inolako zereginik ez koordinazio batzordean ez jarraipen eta ebaluazio batzordean. Lan taldeetan baino ez da irekitzen parte hartzeko aukera, baina han ere ez dago bermaturik eta ez dago zehaztuta zein mailatakoa izango den.

Plan hau, enplegua sustatzeko erakunde arteko planaren osagaia den aldetik, azken batean beronen kontrol organoaren menpean egongo dela ondorioztatzen da, hau da, Enplegua Sustatzeko Euskal Kontseilua, alabaina, berriki onartu den organo honek ere LHKaren kritika jaso du.

2.4 III. Kapitulua. “Arloak, helburuak eta ekintzak”

Sindikatuaren ordezkartzaren ekarpenak honako hauek dira:

Orokorrean, esan daiteke arloka jasotzen diren ekintzak zehaztugabe samarrak direla. Gehiago ematen du balizko jardunbideak edo asmoak direla gehientsuak, ezen ez planifikatutako ekintzak, helburu zehatzak eta neurtzeko modukoak dituzketenak, plan batek berezkoak dituzkeen izari eta epeekin.

Jarduketa eremuei dagokienez ondoko hau adierazte da:

Ikerkuntza (3.3.1)

Gure iritzian, ebaluazio etengabearen beharra sartu behar da 1.1 helburuan, kolektibo honi zuzendutako edo kolektiboak parte hartzen dueneko enplegua sustatzeko politika aktiboen eraginkortasunari dagokionez.



Enplegurako informazioa eta orientazioa (3.3.3)

Ez da behin ere LANBIDEren aipurik egiten, alta euskal enplegu zerbitzu hau, enplegua sustatzeko erakunde arteko planak hala eskaturik sortutako tresna da, enplegu politikak kudeatze aldera. Hau, lehenago aipatu dugun koordinazio ezaren adierazle garbia da.

Baina are kezkarriagoa da EINa behin ere aipatu ez izatea, zeren eta oraingoz erakunde honek kudeatzen baititu betiere EAEn enplegua sustatzeko politika aktiboek dagozkien baliabideen %70. Adibiderik argigarriena 3.3.5 arloko 5.1.12 ekintzan gertatzen da (enplegua sustatzea), bertan isilean gordetzen direla tokiko EIN agentziekin EINak burutzen dituen enplegu-prestakuntza programak.

Lanbide Heziketa (3.3.4)

Halaber, Lanbide Heziketaren arloan, Hobetuz ez da behin ere aipatzen, nahiz eta gure Erkideagoan etengabeko prestakuntza erakunde honen ardura den. Halatan, bada, 4.3.1 ekintzan ez da Hobetuz aipatzen exekuzioaren erantzukizuna duen erakunde bezala, alabaina, erakunde hau sortu eta eratzeko akordioetan adostu zenez “etengabeko prestakuntzarako erabiliko diren diru funts guztiak Hobetuzera joango dira”.

Enplegua sustatzea (3.3.5)

Arlo honetan lan ikuskaritzaren eginkizuna bultzatu behar da. 5.1.8 ekintza nabarmen urria da eta ez da eraginkorra izango ez ikuskaritzaren zeregina aktibatzen ez bada. Azalduta dagoen bezala ez da sartzen auziaren muinean.

Lan harremanak (3.3.7)

Gizarte elkarrizketarik gabeko egoera batean, paradoxikoa da negoziazio kolektiboari lotutako neurriak iragartzea eta “sustatze”, “proposatze” edo gizarte eragileei laguntze...” direlakoan moduko neurriak aurkeztea. Gizarte elkarrizketa bultzatu behar da herri honetan eta Enplegua Sustatzeko Euskal Kontseilua ez bide da tresnarik egokiena hori egiteko, lehenago azaldu dugunaren argitan. Bestetik, ez da biziki koherentea neurri batzuetarako gizarte eragileak inplika daitezen nahi izatea eta plan honek gizarte eragileen parte hartzerik ez aurreikustea, hura koordinatzeko, gauzatzeko eta jarraipena eta ebaluazioa egiteko.

Enpresarien ordezkariak izendatutako kideek, berriz, honako ekarpen hauek egin dituzte:

Oso egoki deritzegu ondoko gaien gaioneko ekintza guztiei:

- Lanpostuak egokitzea: haien ikerketa eta garapena, pizgarriak eta irisgarritasuna garatzea.
- Sentsibilizazioa: behar-beharrezkotzat jotzen ditugu elbarrituak kontratatzeak dakartzan lehiakortasun abantailak agerian jartzera zuzendutakoak.
- Prestakuntza: Nabarmendu behar dugu gai hau oso garrantzitsua dela. Prestakuntza maila igotzea funtsezkoa da.
- Kontrataziorako pizgarriak, edo nork bere enplegua sortzeko bidea erraztea.



Igartzen da ekintza mota batzuen hutsunea. Zehazki bi arlotan:

- Motibazioa: oso ondo daude “enpleguari buruzko aholkularitza, informazioa eta orientazio” ekintzak, baina alde zehatz bat falta da, motibazioa, alegia.
- Prestakuntza: biztanleen artean oro har, langabeziako lehen kausa, prestakuntza akatsen arazoa da, eta elbarrituen kolektiboan biziki errotua dago arazo hau.
- Dena dela, bitxia bada ere, planak ez du jasotzen inongo ekintza espezifikorik auzi nagusi honi trataera berezia emateko.

Gure iritzian, ez dira egokiak zuzen edo zeharka kontratazioa ezarri edo behartzeko xedea duten ekintzak oro, esate baterako:

- Kontratazio kuota bete duten ala ez, enpresak saritu edo zehatze aldera, araudia aldatzeko edo administrazioak ekiteko proposamen guztiak.
- Bereziki zoritxarrekoa: kuota %4ra igotzeko proposamena, izan ere, %2 kuota berak ere porrot egin badu, ez dugu ulertzen zergatik tematu behar dugun bide horretatik.
- Gainera, EIN-n izena emandako elbarrituak ez badira %2 hori betetzeko adina, ez dugu ulertzen nola bete ote daitekeen %4.
- Proposamen hori bakarrik uler dezakegu baldin eta benetan neurri alternatiboak bilatzen baditu, eta neurri alternatibo hauek:
 - a) agerian jartzen dute kuota sistemak ez duela funtzionatzen.
 - b) sistemaren perbertsio bat dira: kontua ez da lanaren bitartez integrazioa lortzea, diru funtsak biltzea baizik, sinpleki.

2.5 IV. kapitulua. “Ebaluazioa”

Nahiz eta plan honetan zati handi bat ebaluazioaren kapitulurako erabiltzen den, ez dago batere konfiantzarik ebaluazioa eraginkorki garatu ahal izateko. Gure iritzian, aurkeztutako jarduketak hain dira zehatzgabeak ezen ezin izango baita egin ebaluazio eraginkorrik, izan ere, neurtu eta ebaluatu ahal izango den adierazlerik ez baita finkatu. Halatan, bada, izatekoa den ebaluazioa modu arbitrarioan egin liteke, are gehiago jarraipen eta ebaluazio batzordean gizarte eragileen parte hartzerik aurreikusten ez delarik.

2.6 Beste hausnarketa batzuk

Plan honek ez du zehazten inolako aurrekontu sailik bera gauzatu ahal izateko, eta honek agerian jartzen du izaera huts-hutsik boluntaristaz eta itxurazkoaz taxutu dela.

Beste alde batetik, urte anitzeko plana dela aipatzen da, baina ez du denbora tarte jakirik zehazten.



2.7 Proposamenak

Sindikatuena ordezkaritzak ondoko aldarrikapenak egiten ditu:

- Enplegu eskubidea: lan merkatu arruntean integratzea, legez erreserbatutako kuota betetzea eta elbarritasunik gabeko langileekin parekatzea soldata eskubideei eta lan baldintzei dagokienez, egindako jardueraren arabera, eta jardueran hau egiten den lantokiko entitate juridikoa edo izaera kontuan hartu gabe.
- Hautaketa eta sustapen irizpideak egokitzea, enplegua lortzeko berdintasuna segurtatu ahal izateko, eta bai enplegu publikoan bai pribatuan, hautagaiaren gaitasunak ezagutu eta ebaluatzeke.
- Gainerako langileen aldean langile elbarrituek pairatzen duten soldata bereizkeria ezabatzea, zeren eta hobariak konpentsatzen baitituzte produktibitate aldeak.
- Lanpostuak egokitzea langile elbarrituaren segurtasuna eta osasuna bermatzeko, eta eritasunak edo elbarritasuna gaizkiagotzea prebenitzeko.
- Elbarritasunen bat duten pertsonak lan mundura sartzen espezializaturiko teknikari lanpostuak sortzea bai EINEko bulegoetan bai LANGAIkoetan, enpresa arruntetan gauza litezkeen enpleguen babesak eta jarraipena egiteko.
- Enplegu publikoan: erreserbatutako kuotan, legez eta ekinbidez urritasun psikikoak edo elbarritasun larriak dituzten pertsonentzako berariazko lanpostuak sustatzea, zeren eta gaur egun oso aukera gutxi baitute administrazioan lan egiteko.
- Enplegu pribatuan: egiazko balantze bat eskatzea administrazio publikoei, produktio sektoreen arabera, erreserbatutako kuota nola betetzen den jakiteko, eta kasu kasuko lan agintaritzak (lan ikuskaritza, eta abar) hura bete egiten dela kontrola dezan.
- Lan istripuetan eta bestelako zenbait kasutan enpleguan berriz txertatu eta irauraraztea bultzatzea, betiere langileak bere jardueran bete ahal badu, baita horretarako laguntza teknikoaren beharra badu ere.
- Langile elbarrituen lan sustapena benetako errealitate bihurtzea. Enpresetan, sustatze aldera, soilik langilearen gaitasunak eta ahalmenak kontuan hartuko direla bermatzea, eta ez direla kontuan hartuko aurreiritziak: gorputzaren itxura, komunikaziorako zailtasunak edo gorpil aulkiaren beharra, eta abar.
- Lan baldintzak malgutzea, pertsona elbarrituaren errealitate pertsonal eta sozialaren arabera, betiere haren eskubideak urratu gabe eta haren eginbeharrak ez betetzea eragin gabe ere. Eta ahal den heinean, gainerako langileekiko konparaziozko bidegabekeriak saihestuta.
- Enpresako prestakuntza planetan, behar adina lanpostu sortu eta erreserbatzea elbarritasunen bat duten pertsonentzat.
- Plan honen eta enplegua sustatzeko erakunde arteko planaren artean koordinazio mekanismoak zehaztu eta abian jartzea.
- Gizarte eragileak koordinazio, jarraipen eta ebaluazio batzordeetan parte hartzea.



Enpresarien ordezkariak ondokoa proposatzen du:

- Azaldutako arrazoik direla eta, ez daude ados ez kuota sistemarekin ez proposatzen diren neurri alternatiboekin, eta ez dute konprenitzen zertan kuota hauen kontrola eta zaintza areagotuko behar den.
- Aitzitik, oso kasu gutxitan gertatu dira enpresarien elkarteekiko lankidetzak edo bestelako hurbiltze ahaleginak kontratazioak sustatzeko, alta, bide hau askoz ere emankorragoa da eta emaitza hobekak ekar ditzake.

Kontseiluko kideek adierazi eta gorago azaldu ditugun hausnarketei ezer kendu gabe, eta Lan Harremanen Kontseiluaren iritzia eskatuta kontsulta fasean (LHK arautzen duen 11/1997 legearen 2. artikulua), Eusko Jaurlaritzako Lan, Justizia eta Gizarte Segurantzaren Sailak igorritako “Elbarritasunen bat duten pertsonak lan merkatu arruntean sartzeko plana” delakoan jasotako hainbat gairen inguruan, aurreko paragrafoetan jaso dugunaren arabera, Kontseiluak ematen du ondoko

3. Irizpena

Lan Harremanen Kontseiluaren iritzian:

1. Pertsona elbarrituen errealitateak agerian jartzen du hauek lan merkatu arruntean integratzeko politikak ez dutela bere helburua lortu, horrenbestez, lan mundura duten sarbideari dagokionez, pertsona hauen egoera oro har nabarmen eskasa da. Minusbaliatuak gizarteratzeko legeak (MGL) zehaztu dituen erreserbatutako enplegu kuota sarritan ez betetzeak berretsi egiten du esandakoa.
2. Horrenbestez, positiboa da Eusko Jaurlaritzak pertsona elbarrituak lan merkatu arruntean mailaz maila integratzea bultzatze aldera berariazko plan bat diseinatzeke hartu duen ekimena.

Baina arazoaren konponbidea gauzatzeko ekimena laudagarria bada ere, orain arte garatutako politiken ebaluazio zorrotza egin behar da alde aurretik, emaitzen adierazle zenbaitetan oinarriturik, pertsona elbarrituek erdietsi duten gizarteratze mailen aurrerapena aztertzeke bidea emango digutenak, alegia. Kontua ez da berria eta eskarmentu luzea dago. Beraz, gai hau jorratzen duen edozein planek, luzaroan saiatutako politiken porrotaren zioak aztertzeke dituen ebaluazio batean oinarritutako diagnostikoa izan behar du abiaburu.

3. Darabilgun informazioaren arabera, elbarritasunen bat duten pertsonak lan merkatu arruntean integratzeak dakartzan arazoaren artean, ondoko hauek daude:
 - a) Pertsona elbarrituen jarduera tasa oso apala da, eta honek adierazten du, izan ere, oso gutxi direla, termino erlatiboetan, lan egiteko adinean egonda enplegua eskatzen dutenak. Egoera honen arrazoak askotarikoak dira, zalantzarik gabe: soziologikoak, ekonomikoak, psikologikoak, eta abar. Eta bereziki gizarte zerbitzuen arloan beharrezko garrantzitsuak bete gabe egotea, izan ere, honek galarratzen baitie pertsona elbarrituei bizimodu autonomo eta kalitatezkoa izatea.
 - b) Enplegua eskatzen duten pertsona elbarrituen prestakuntza eta gaur egun eskaintzen diren lan gehienetan lanbide profila bat ez etortzea.



- c) Esku artean darabiltzagun datuek agerian jartzen dutenez, enplegu zentro berezietarako (EZB) araudian zehaztutako helburuak ez dira betetzen ari, izan ere, araudiak zehazten duenez, zentro hauen eginkizunetariko bat pertsona elbarrituak babestutako lanetik lan merkatu arruntera iragaten laguntzea da, hala ere, aitortu behar da zentro hauek zeregin positiboa burutzen ari direla.

Nolanahi den ere, gai honetan ekintza eraginkorra gauzatzeko, azterketa zorrotz bat egin behar da, pertsona elbarrituek lan merkatu arruntera iristeko dituzten arazoen zergati guztiei buruz.

4. Eusko Jaurlaritzak taxututako planak ez ditu ebaluatu orain arte aplikatutako politikak eta ez du egin egoeraren diagnostikoa, beraz, diseinutako politikei eta neurriari dagokienez, frogatuta dagoen eskasiatik heltzen dio arazoari, eta ez ditu kontuan hartzen zenbait gai garrantzitsu, pertsona elbarrituen egoeraren jatorrian direnak, hain zuzen ere, lan merkatu arruntean integratzeari dagokionean. Eusko Jaurlaritzaren planak aurkezten dituen gaien artean, batzuk kontuan hartu beharrekoak lirarteke hura taxutzerakoan:

- a) Planaren aurretik, EAEko eremuan pertsona elbarrituen kolektiboak jasaten duen egoerari buruzko diagnostiko egoki bat egin behar litzateke, eta informazioa eguneratu, zeren eta darabiltzagun datuak zahar samarrak baitira. Hartara, bada, gure iritzian, beharrezkoa da berariazko azterlan bat egitea (errolda) datu eguneratuak eta sexuen, adin taldeen, lanbide prestakuntzaren, lurraldearen, eta abarren arabera banatutakoak erabiltzeko.
- b) Zentro bereziei dagokienez, ez du ukitzen hauen betekizunaren gaia, hots, pertsona elbarrituak babestutako lanetik lan merkatu arruntera iragaten laguntzea. Halaber, enplegua sustatzeko ekintzen artean ez du jasotzen zuzen edo zeharka hura zuzendu nahi duenik. Kontuan hartu behar da, haren izenetik ondorioztatzen den bezala, planaren xedea pertsona elbarrituei enplegura iristen laguntzea da, eta hau lehen maila batean lortu egiten da nola edo hala EZBen edo enklabeen bitartez, eta bai lan merkatu arruntean integra daitezten lortzea ere. Iragate hau da, hain zuzen ere, egia bihurtzen ez dena, eta honek agerian jartzen ditu eredu honen mugak eta askotan azpienplegu guneak sortzen eta sendotzen lagun dezake apika.
- c) Sarritan, pertsona elbarrituentzat erreserbatutako enplegu kuotak –minusbaliatuak gizarteratzeko legeak (MGL) sortutakoak– ez betetzerakoan eragina duten faktoreen artean, aipatuko ditugu, besteak beste, aurreko atalean azaldu dugun jarduera tasa apala, eta enplegua eskatzen duten pertsona elbarrituen prestakuntza eta egungo lan eskaintza gehienek duten lanbide profila bat ez etortzea, eta EZBen lan eskasa, enplegu arruntera iragateko eginkizunean, beraz hauek lirarteke, besteak beste, ez betetze hori esplikatuko luketen zergatiak.
- d) Beharrezkotzat jotzen dugu pertsona elbarrituentzat bizimodu duina, autonomia eta kalitatezkoa bermatuko duten gizarte zerbitzuak izatea.
- e) Plana garatzerakoan, ordezkaritza duten sindikatuak eta enpresarien elkarteak benetan parte har dezaten errazteko bideak ezarri behar lirarteke, izan ere, hau baita beharrezko elementua helburu komuna lortzeko, pertsona elbarrituak benetan irits daitezten lan merkatu arruntera.



- f) Administrazioak bermatu behar luke pertsona elbarrituek kolektibo honek behar dituen baldintzei egokitutako prestakuntza izatea, adibidez, zeinu hizkuntza (braille), laguntzako irakasleak, interpretariak, azterketak egokitzea, eta abar.
- g) Halaber, Administrazioak ausarki bultzatu behar lituzke pertsona elbarrituentzako enplegu arruntak, eta planak eta arauak aplikatuak izan ahal daitezen beharrezko baldintzak sortzeari lehentasuna eman, halatan zentzuzkoa izan dadin planok eta arauok bete daitezen ardura hartzea, xede horretarako ezarritako ikuskaritza tresnak erabilia.

4. CC.OO. ordezkatzeko duen kidearen boto azalpena irizpenaz den bezaibatean

Felisa Piedrak, CC.OO.k izendatutako LHK-ko Irizpen Batzordeko kideak, aldeko botoa eman dio elbarritasunen bat duten pertsonak Euskal Autonomia Erkidegoko lan merkatu arruntera sartzeko planaren gaineko irizpenari, baina honako hau adierazi nahi du, boto azalpena bezala:

“LHKak emandako irizpenak zehazten dituen punturik gehienekin ados gaude, baina ezin onar dezakegu 3. puntuan, lan merkatu arruntean elbarritasunen bat duten pertsonak integrazioak berekin dituen arazoaren artean, aipatutakoek baino garrantzi handiagoa duten beste arazo batzuk isilean gordetzea, esate baterako:

Langile elbarrituaren segurtasuna eta osasuna bermatze aldera, lanpostuak egokituta ez egotea.

Hautaketa irizpideak ez daude egokituta enplegua lortzeko berdintasuna bermatzeko eta pertsona elbarrituen gaitasunak ezagutzea eta ebaluatzea bermatzeko.

Gure iritzian, lan egiteko prest dauden pertsona elbarrituak gutxi dira, ez baitute benetako aukerarik enplegua lortzeko. Horrenbestez, ezarri beharrekoak dira aukera horiek, eta inguruabarrei egokitutako lanpostuak sortu. Horretarako, elbarrituen kolektibo guztien enplegua lortzeko baldintzei buruzko azterketa zorrotza egin behar da, eta baldintza egokiak dituzten merkatuetan eta lanpostuetan txertatu. Eta honekin batera, erreserba kuota ere bete egin behar da.

Pertsona elbarrituen enpleguaren arazoa ezin muga daiteke zenbaki kontu batera, hots, lan merkatura iristen diren langileen kopurura, eta aldi berean alde kualitatiboak alde batera utzi, kasurako: ingurumen fisikoa egokitzea, bizi kalitatea hobetzea, autonomia, eta ondasun eta zerbitzuen baldintza berdintasuna izatea.

Azkenik, gure iritzian, elbarritasunen bat duten pertsonen gizarte eta lan integrazioan aurrera egin nahi badugu, tratu berdintasuna bermatu behar da, hau da, pertsona hauen eskubide kolektiboak aitortu behar dira, eta lan integrazioan oinarrituta, langile-riarentzat eskuarki aitortzen diren eskubide batzuk kentzea eta babes eza justifikatu nahi dituzten joerak ekidin behar dira”.

Bilbon, 2004ko urriaren 7an



Euskadiko Gizarte Aurreikuspen Osagarriaren Diagnostikoa eta Plana

1. Aurrekariak

2004ko urriaren 29an “Euskadiko gizarte aurreikuspen osagarriaren diagnostikoa eta plana” dokumentua LHK honetara heldu zen, eta egun berean kopia bana igorri zitzaien Txosten Batzordeko kideei.

Geroago, azaroaren 3an, dokumentu osoa hartu genuen, ezen lehenagoko dokumentuan 28. eta 33. orrialdeak falta baitziren, eta dokumentuaren kopia bana igorri zitzaien Txosten Batzordeko kideei.

Azaroaren 5ean, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saileko Azterlanen eta Araubide Juridikoaren Zuzendariaren idatzia jaso genuen, eta bertan adierazten zigen “Euskadiko gizarte aurreikuspen osagarriaren proiektua” igortzen zuela eta egoki generitzen iradokizunen esperoan geratzen zela.

Azaroaren 10ean jakinarazi zitzaien batzordeko kideei azaroaren 22an agortzen zitzaie-la plan proiektu honi buruzko ekarpenak LHKra igortzeko epea.

Azaroaren 18an aurretiko txosten teknikoa igorri zitzaien batzordeko kideei.

Azaroaren 18, 19, 22, 23 eta 25ean jaso ziren LHKan CCOOK, Confebaskek, LABek, ELAk eta UGTk esleitutako batzordekideen ekarpenak.

Azaroaren 19an Txosten Batzordeko kideei bidali zitzaien jakinarazpenean 2004.11.25a zehaztu zen batzordearen lehenengo bilera egiteko datatzat.

2004ko azaroaren 24an ekarpenen sintesia jasotzen zuen txostena bidali zitzaien batzordeko kideei.

Azaroaren 25ean izan zen Txosten Batzordearen lehenengo bilera.

Abenduaren 2an bidali zitzaien irizpen proiektua Txosten Batzordeko kideei, eta jakinarazi zitzaien halaber abenduaren 13an agortuko zela irizpen proiektuari zuzenketak egiteko epea eta abenduaren 15ean izango zela Txosten Batzordearen bigarren bilera.

Abenduaren 9, 10, 13 eta 14an jaso ziren Kontseiluan LABek, CCOOK, ELAk eta Confebaskek esleitutako batzordekideek irizpen proiektuari egindako zuzenketak, bai eta Confebaskek ekarpenen sintesiari abenduaren 10ean aurkeztutako hainbat zuzenketa ere.

Abenduaren 9, 10, 13 eta 14an jaso ziren Kontseiluan LABek, CCOOK, ELAk eta Confebaskek esleitutako batzordekideek irizpen proiektuari egindako zuzenketak, bai eta Confebaskek ekarpenen sintesiari abenduaren 10ean aurkeztutako hainbat zuzenketa ere.



Abenduaren 15ean izan zen Txosten Batzordearen bigarren bilera.

Abenduaren 23an igorri zitzairen batzordekideei irizpenari buruzko transakzio testuaren proposamena, eta abenduaren 28a finkatzen zen Txosten Batzordearen hirugarren bilera egiteko datatzat.

Abenduaren 28an izan zen Txosten Batzordearen hirugarren bilera, eta bertan irizpen bat onartu egin zen, ELA, CCOO, UGT eta Confebasken ordezkarien aldeko botoekin eta LABeko ordezkariaren kontrako botoarekin. Bilera horretan, “boto erreserbatua” aurkeztuko zuela iragarri zuen LABek eta orobat ELAk, CCOOk eta Confebaskek zeinek bere “boto azalpena” plazaratuko zutela jakinarazi zuten.

2. Aurreiazko gogoeta tekniko batzuk

Aurretiko txosten honetan, LHKari txostena egiteko helarazirik, “Euskadiko gizarte aurreikuspen osagarriaren diagnostikoa eta plana” dokumentuan jasotzen den planaren muintzat jotzen duguna aurkezten dugu sintetikoki.

Dokumentu honen azken xedea guztiz zehazturik agertzen da haren “Aurkezpenean”, non eta gogoeta estrategikozko proiektu honen helburua seinalatzen baita, hau da, Euskadira gizarte aurreikuspen osagarri baterantz jotzea, “gizarte erronka” berrietara egokiturik, epe luzera begira.

Xede horretarako, eredu bat irudikatu behar dugu, etorkizuneko jende adintsuaren egiazko independentzia finantzarioa bermatzen lagunduko duena, alegia, eta estutasun egoerak saihestuko dituena ahal den heinean, bai eta, horrenbestez, ongizate galerak ere.

Aipatutako “gizarte erronka” berriok, hots, gogoeta estrategikoa eragin dutenok, zerkusia dute gure gizarteak jasan behar duen zahartze prozesu bizkorrarekin, eta honek pentsioetan izango du eragina funtsean. Hori dela eta, dokumentu honek aztergai duen eremua egoera horretan zedarritzen da; alegia, gertakizun pertsonalen estaldurara zuzendutako gizarte aurreikuspen osagarria (erretiroa, baliaezintasuna...).

“Erronka” hauen aurrean, plana berezko estrategia garatzeko saioa da, eta xede horretarako kontuan hartzen ditu bereziki Europako Batasunetik datozen jarraibideak eta ildoak. Eta gainera, berehala gauzatu nahi da, izan ere, ekintzarako epeak laburrak baitira, pentsioen arloan esku hartze formulek, umotzeko eta emaitzak lortzeko beharrezkoak dituzten prozesuen iraupena kontuan hartuta.

Eskumenen aldetik, plana eta bere arau proposamenak, Autonomia Estatutuak EA Eri gai honi buruz aitortzen dion eskumenaren eremuan zedarritzen da. Izan ere, 10.23 artikulua jasotzen duenez, Autonomia Erkidegoak eskumen eskusiboa du gizarte segurantzian integraturik ez dauden mutualitateen arloan.

Gaur egun, EAEk badu arlo honi buruzko legeria. Eusko Legebiltzarrak 25/1983 legea atera zuen, urriaren 27koa, “Gizarte-Emendiotarako Borondatezko Erakunde”-ei buruz-



koa, otsailaren 20ko 87/1984 dekretuan gartutakoa, lege honi zegokion arautegia onartzeko zena.

Plan honek, “Gizarte aurreikuspen osagarria Euskadin garatzeko oinarriak” izenburuko lehenengo kapituluan jasotzen duenez, Europako Kontseiluak, kalitatezko pentsio bidegarriak bermatuko dituzten estrategia nazionaleri eusteko mahai gainean jartzen dituen proposamenak kontuan hartuta, pentsio sistema kapitalizatu osagarrietara begira jarri du bere gogoeta, behar den eraginkortasunaz pentsioak ordaintzeko gaitasuna baitute, arrazoizko kostuaz, eramangarritasunaz eta segurtasunaz. Eta haren iritzian, sistema osagarriok, baldintza zorrotz batzuk betez gero, “erronka” honetarako irtenbidea aurkitzen lagun dezakete.

Aurreikuspen osagarriaren eta haren tresnen eremuan (sektoreko sistemak edo elkartuak eta banakoen sistemak), batzuen eta besteen berezitasunak kontuan hartuta, ezen Europako inongo erreforma prozesuk ez baitu proposatzen pentsioen erronkaren irtenbidea banakoen aurreikuspena sustatzearen bidetik, aitzitik, enplegu sistemak bultzatzearen bidea hobesten da argi eta garbi (oinarri zabalekoak, enpresarien ekarpena ere badutenak, eta langileak integratzea erraztuko dutenak, bereziki, errenta ertainak eta ertain apalak dituztenak), planak ondorioztatzen duenez, bide hau, zaila izanik ere, alternatiba bakarra da erretiro adina gehitu edo prestazioak jaistearen aurrean, hots, haren adina dela eta dagoeneko ezin erreakzioa dezakeen kolektibo batean txirotasun poltsak sortuko lituzkeen egoeraren aurrean.

Orain arte, banakoen aurreikuspenak sarbide handia erdietsi du aurrezteko ahalmena duten pertsonen eta familien artean, baina arazoaren ardatza, lau milioi pezeta baino diru sarrera txikiagoak dituzten laneko errentak dira, aitorpena egiten dutenen %82, alegia, eta hauetan, aurreikuspen sistema bati egindako ekarpenak %35 ingurukoak dira. Izan ere, Kolektibo honek ez du kausitu banakoen aurreikuspenean bere beharri-zenen erantzuna eta pentsio publikoen mendekotasun handiena duen kolektiboa da.

Planaren helburua, argi zehazturik, aurreikuspen osagarria orokortzea da. Baina helburu honi dagokionez honako hau adierazten du: “juridikoki eta politikoki sistema publiko berri bat ezartzea ezinezkoa denez”, orokortze horren oinarriak ondoko hauek dira: sektoreko sistemetarako lege esparru egokia finkatzea, behar bezalako pizgarriak eta gizarte eragileen borondatea.

Borondate honen aldamenean, negoziazio kolektiboko esparruak egon behar dira, honelako gaiak adosteko. Eta mailaz maila eta leunki ezartzea da aurreikuspen sistemak negoziazio kolektiboan sartzeko bide bakarra.

Gizarte aurreikuspen osagarria sustatzeari dagokionez, planak “proposamen” batzuk jasotzen ditu 2. kapituluan.

Zehaztu baino lehen, proposamenok, Europako Batasunak pentsioen arloan dauden hiru “zutabeak” erabiltzeko gomendioei jarraiki egiten direla dio. Lehen zutabea edo gizarte segurantzako baitezpadako erregimenena. Bigarren zutabea edo enplegu, sektore edo enpresako sistemena. Eta hirugarren zutabea edo banakoen sistemena.



Adierazten du halaber, gainditzeko dugun ikasgaia bigarren zutabearena dela, zeren eta beste biak sendo finkaturik eta zoriturik baitaude. Aurreikuspen osagarriaren arloan EAEko administrazioak eskumen arautzaileak dituela. Eta haien garapena Euskadiko herritarren eta gizarte eragileen mende dagoela.

Orobat adierazten du aurreikuspen osagarriak Euskadin gaur egun duen erregulazioa ez dela enplegu sistemak sendotzearen aldekoa izan, alta hauexek dira, hain zuzen ere, orokortzea berma dezaketenak, hau da, haren beharrik handiena izango duten sektoreak bil ditzaketenak.

Premisa hauetan oinarriturik honako hauek zehazten ditu:

- Administrazioari dagokio enplegu sistemak garatzeko esparru egoki bat sortzea, hauen lehentasunezko helburu direnak kontuan hartuta, alegia, errenta ertain eta ertain apaleko mailak.
- Gizarte eragileei dagokie enplegu sistemak ezarri eta garatzea eremu horretan.

Gainera, seinalatzen du ezen sistemek erakargarriak izan behar dutela soldatako biztanleriarentzat eta halaber ekin behar zaiola gizarte aurreikuspen osagarri sistemaren perfektionamenduari eta enpresen lehiakortasuna babestu.

Argi adierazten du aurreikuspen sistema eraginkor eta errentagarriak antolatzeko inplikaturako alderdi guztien interesak bateratu behar direla.

Eta negoziazio kolektiboa aipatzen du sistema hauek mailaz maila ezartzeko formula bezala.

Planaren helburuak argi eta garbi zehazturik daude:

- Azken helburua, EAEko herritar guztiei behar bezalako balioa duten pentsioak bermatzea da, alegia, finantzarioki iraun dezaketenak eta gizarte aldakor bati egoki dakizkiokeenak.
- “Bitartezko” helburua, berriz, orokortze hori, enplegu sistemen bidez egitea da, eta laneko errentak edo errenta profesionalak jasotzen dituzten lagunen %70 erdietsi gutxienez, behar adinako prestazio osagarriak eratuz.

baita “estrategia” ere:

- Erregulazio eremu bat eta sustapen tresna batzuk zehaztea, pentsioen “bigarren zutabea” eraikitzeke, hau da, sistema osagarri orokortua, pentsio sistema publikoarekin eta banakoen aurreikuspenarekin batera etorkizunean pentsio eraginkorrak ordainduko dituen, eramangarria eta segurua.

Bigarren zutabeari dagokionez, lau ardatz finkatu dira: 1. Sektoreko eta enpleguko sistemen ezarpena sustatzea, sistemok orokortzeko baldintza gisa. 2. Sektoreko eta enpleguko sistemekiko konfiantza sortzea. 3. Aurreikuspen sistemaren jarraipena bermatzea, bitartekoak helburuetara egokitzeke bide gisa. 4. Komunikaziorako eta herritarren kontzientziatzeko eta hezteko estrategia bat diseinatzea.



Laurotan lehenaren deskribapen laburtuan jarriko dugu arreta, ukitzen dituen gaiak direla kausa.

Aurreikuspen osagarria orokortzeko, alde zuzen, hedapen maila egokia izan behar du. Eta plan honen xedea, ahaleginak horretan jartzea da, alegia, “enplegu sistemak” egoki hedatzeko bidea emango duten baldintzak sortzean.

Xede horretarako, berezko eremu erakargarri bat zehazten du enplegu sistemarako (sektorekoak zein enpresakoak izan) banakoen sistemaz bestelakoa.

Pentsioen arloko aurreikuspen osagarriaren bi adierazpide desberdin erregulatzea da kontua. Alde batetik, enplegu sistemak eta, bestetik, banakoen sistemak.

Eremua, enplegu sistemek “berezkoa” dutela zehazten da, eta erantzen da argi finkaturik geratu behar direla “bigarren zutabe” honek eman beharreko estaldura motak, “hirugarrenaren” aldean edo banakoen aurreikuspen osagarriaren aldean. Halaber, bereizteko irizpideek oinarri objektiboetan funtsatuta egon behar dutela jasotzen da. Eta bigarren zutabeak honako hauek izan behar dute:

“helburu mugatuak eta baliagarriak, biztanle gehienek beharretan arreta jarriko, behar adinako ekarpen proportzionalak (soldataren %6 eta %10 bitartekoak), pentsioen beharretara egokituak ordainbideak, likidezia ohiko bizitzarako egoera objektibo larrietan izan ezik, kostu mugatuak eta kudeaketa independentea eta profesionala, bereizkeriarik eza eta atxikimendu kolektiboa”.

Aldi berean, eremu “erakargarria” eratu nahi da sistema hauetarako, ondoko hauen bitartez:

- a) laguntza mekanismoak zehaztea enplegu sistemak inplementatzeko. Ondoko hauek osaturik:
 - “laguntza ekonomikoak sistema hauek inplementatzeko eta onartuak izan daitezkeen”, adibidez: laguntzak informazio kanpainarako, instalazio gastuetarako.
 - “laguntza ekonomikoak eta administratiboak gizarte eragileei gizarte aurreikuspena sustatzeko eta haren ezagutza hobetzeko”, adibidez: botere publikoen sustapena, gizarte eragileek enplegu sistemak bultzatzen has daitezkeen, erraztasun handiagoak enpresentzat sistema hauek ezartzen has daitezkeen, lankidetzak akordioak gizarte eragileekin.

b) enplegu sistemarako berriazko zerga tratamendu bat finkatzeko proposamena.

Puntu honetan jasotzen denez, planean gizarte estandar batzuk finkatzen dira (prestazioa jasotzeko era, enplegu emaitzen gutxienezko ekarpena, erreskaterik eza, bereizkeriarik ezaren printzipioa), hots, sistema kualifikatuek, hau da, eskatutako gizarte baldintzak betetzen dituztenek jaso behar dituzte ahal denik eta laguntza publikorik gehienak eta, horrenbestez, aztertu behar da berriazko zerga tratamendu bat eskaintzeko aukera, eskakizun hauek betetzen dituzten aurreikuspen sistemen ekarpenetarako.



Esaten da esparru fiskal egokirik gabe plan honek ezin izango dituela bere helburuak bete. Eta enplegu sistemak sustatzeko eraginkorra izan dadin nahi izanez gero, neurri fiskalak, sinpleak, gardenak eta bidezkoak ez ezik, langileen eta gizarte eragileen onarpena lortzera zuzenduak ere izan behar dute.

Xede horretarako, eta proposamen gisa, honako hauek jasotzen dira:

PFEZan ekarpenen mugak bereizi eta berariazko bat gordetzea enplegu sistemetarako eta beste bat banakoen sistemetarako.

Enplegu sistemarako eta banakoen sistemarako itxurazko tarte bana gordez gero, bi segmentuok erabilia, biztanle landun gutiz gehienak aski babesturik geratzea lortuko litzateke.

Portzentaje muga ezartzea

“Ekarpen definituko” planetan, ekarpenei, soldataren portzentaje baten arabera %10 ingurukoak izan litezkeen mugak ezarririk.

Eta “prestazio definitukoetan”, muga, jaso beharreko pentsioaren osotasunaren arabera zehaztuko da.

Dedukzioa PFEZaren kuotan, enplegu sistemetako berariazko pizgarri gisa errenta ertain eta ertain apaletarako

Aurreikuspen osagarri sistemetako ekarpenen zerga oinarria murrizteak eragiten du errenta diskrezionalaren parte sistema hauetara zuzentzea, *a priori*, baina herritarren benetako portaerak agerian jarri du haren erabilera ez dela orokorra izan eta ez dela lortu hedapen egokirik.

Beste alde batetik, sektoreko eta enpresako tresnetarako proposatzen den kuotako murrizketak subsidio izaera berreskuratzen du (errenta salbuetsien aitzia) eta askoz ere gehiago ukitzen ditu errenta ertain eta ertain apaletako pertsonak eta, islatzen denez, merkeago suerta liteke.

Enplegu emaileen kolektiboaren ekarpenak gastu kengarri gisa atxikitzea sozietateen gaineko zergan

Adierazten denez, enplegu emailearen ekarpenak soldata geroratua dira, horrenbestez, soldata kostu bat. Hori dela eta, gastu kengarri izaera atxiki behar zaie. Enpresariari, estrategia honetako funtsezko osagarritzat irizten zaio, horregatik, haren kostuak neurri batean arintzea bat letorke sistema hauen inplementazioa hedatzeko erabateko lehentasunarekin.

Orobat, planak banakoen sistemek edo “hirugarren zutabeak” osatutako zutabeaz ere aipu bat egiten du. Hartara, bada, adierazten du gizarte aurreikuspen osagarriko planak eskaini beharko dituela malgutasuna eta aukerak eta bai esparru garden eta pedagogiko bat ezarri ere, herritarrei beren aukerarik hoberenari buruz erabakitzeke bidea eman-



go diena. Ildo honetatik, ohartarazten du halaber prestazio hauen merkaturatze esparruari ere heldu beharko zaiola profesionalizazio eta gardentasun handiagoaren bila.

Azkenik, planaren 3. kapituluan, bere “kudeaketaren” gaiari heltzen dio.

Kapitulu honetan, plana gauzatzeko erantzukizuna izango duen organo administratiboren aurkezpena egiten da. Erakunde eta gizarte eragileen parte hartzea nola antolatuko den zehazten da, orobat planaren eragina arauetan eta bai finkatutako helburuen eta beharrezko baliabideen jarraipena nola gauzatu den ere.

Planaren erantzukizuna, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailaren eskuetan jartzen da.

Gizarte Aurreikuspenaren Kontseilu Gorena sortzea proposatzen da, eta organo honek, kontsultarako izaera izango luke eta botere publikoen –Eusko Jurlaritzaren, Foru Aldundiak-, gizarte eragileen eta, haien elkarrekin edo federazioen bitartez, entitateen euren, hala nola gizarte aurreikuspen osagarriaren eremuan adituen eta profesionalen arteko bilgune izango litzateke.

Kontseiluaren eginkizun nagusia, euskal herritarren gizarte babeseko etorkizuna eta gizarte aurreikuspen osagarriaren hedapenaren bilakaera ebaluatu eta kontrolatzea litzateke.

Zehazten dira Euskadiko Gizarte Aurreikuspenaren Kontseilu Gorenak, urteko laneko plan bat taxaturik, garatu behar litzuzkeen eginkizunak.

Ez da deus zehazten haren osaerari buruz ezta bertan akordioak har daitezkeen ere.

Atentzioa ematen du orobat, kapitulu berean, “Planaren eragina arauetan” atala ukitzen duenean, eta zehazkiago “planarekin lotuta lege aurreproiektuan sartu beharreko gutxienezko eduki beharrezkoak”, aipatzen dituztenean, Kontseiluaren aipua egin izanak, baina beste izen batekin, alegia, Gizarte Aurreikuspenaren Euskal Kontseilua, Gizarte Aurreikuspenaren Kontseilu Gorenaren orde. Halaber, hari buruzko aipamena ez da egiten “kontsulta eta bilgune” organo bezala, baizik eta “parte hartze” organo bezala. Eta gizarte eragileei buruzko aipamenak oro desagertu egiten dira tupustean, ahaztuta hain segur.

Halaber, gizarte aurreikuspen osagarriko plana aztertu eta begiratzeko tresna tekniko iraunkor gisa, “Gizarte Aurreikuspenaren Behatokia” sortzea aurreikusten da, eta honen helburua ere zehazten da, alegia, pentsioekin eta zehazkiago planarekin lotutako gai garrantzitsu guztien jarraipena, ezagutza, ikerketa eta analisia egitea.

“Planaren eragina arauetan” atalari gagozkiola, hiru jardunbide eremu aurreikusten dira:

- BGAEen esparru arautzailea. Ohartarazten da planean jasotzen diren jardunbide batzuek BGAEak araupetzen dituen esparrua egokitzea eskatzen dutela. Eta gainera, EAEk BGAEei buruz duen legeria gainditurik dago, batetik, Estatuak oso esparru arautzaile desberdina duelako 1983. urtekoaren aldean eta, bestetik, gizarte aurreikuspenaren arloan figura eta kontzeptu juridiko berriak aplikatzen.



tu eta ondorioak izan dituztelako. Horrenbestez, planarekin lotuta aurreproiektuan sartu beharreko gutxienezko eduki beharrezko batzuen proposamena egiten da. Edukion artean, Gizarte Aurreikuspenaren Euskal Kontseilua sortzea dago, besteak beste.

- BGAEei (BGAEei eurei, ekarpenei eta prestazioei) aplikatu beharreko zerga erregimena egokitzea.
- BGAEak sustatzeko berariazko arauak (diru laguntzak, beka, komunikazio kanpainak, eta abar).

Azkenik, planaren kudeaketari eskainitako kapitulu honetan, giza baliabideetan, baliabide teknikoetan eta aurrekontu baliabideetan beharrezko hornidura zehazten da.

3. Ekarpenen sintesia

2004ko azaroaren 18, 19, 22, 23 eta 25ean, CCOO, Confebask, LAB, ELA eta UGTko ordezkarien ekarpenak jaso ditu hurrenez hurren LHKak.

Hauek azterturik, bi gai hautematen ditugu, bata egoeraren diagnostiko eta erreferentzia denborari buruzkoa, eta bestea, aurkezten dituen proposamenak egiteko Sailak diharduen eskumen eremuari buruzkoa, eta bi gai hauen inguruan, baterako oinarri bat dago, jarrera eta ikuspegi zeharo desberdinetatik bada ere, aurkeztutako ekarpenetan jasotzen diren iritziei dagokienez.

Horrekin batera, iritzi desberdinak daude aurkeztutako arazoari irtenbidea emateko izan litezkeen ildoei dagokienez.

3.1. Egoeraren diagnostiko eta erreferentzia denborari buruzko iritzia

Planak zehazten duenez, aurrean dugun erronka handia, gure gizarteak jasango duen zahartze prozesu bizkorraren ondorioa da, eta honek batik bat pentsioetan izango du eragina, hau guztia 50 urte barru gerta litekeen eszenategi bati buruz ari garelarik betiere.

Biztanleria zahartzearen arazoak banaketa sistema publikoa epe ertainean, nahitaez, eutsiezin bihurtuko duela dioen ideiarekin ez gatoz bat.

Horrenbestez, zalantzan jartzen da, alde batetik, etorkizuneko eszenategia marrazteko 50 urtera begirako proiektzioak erabiltzea, haien fidagarritasuna oso eztabaidagarria delako eta, beste aldetik, gogora ekarri nahi dugu banaketa sistemaren bideragarritasuna ez dagoela bakarrik piramide demografikoa alderantztearen eta biztanleria zahartzearen mende.

Demografiaren argudioak banaketa sistema zalantzan jar lezakeela onartzen bada ere, badira halaber beste aldagai batzuk pentsio sistema publikoaren gastuetan eta diru sarreretan eragina dutenak. Hazkunde ekonomikoa, produktibitatearen portaera, enplegu tasen bilakaera eta enpleguaren kalitatea edo eta jarduera tasa ere, pentsio sistema publikoaren geroan nahitaez eragina izango duten aldagaiak dira.



Planak islatzen duen eszenategian ematen du pentsio sistema publikoaren murrizketa ezinbestekoa dela, alta aukera hau interes baten mende dagoela deritzogu, hots, aukera politiko baten mende, errefusatzen duguna, bai une honetan bai datozen urteei begira.

Edozein kasutan ere, eta demografiaren inguruan egiten diren gogoetak ontzat eman arren ere (biztanleria zahartzea, bizi esperantza luzatzea, jaiotza tasa txikia) ez dirudi haatik egokia denik 50 urtera begirako proiektzioa.

Are gehiago, proiektzio hori egiterakoan honako hauek kontuan hartu ezean:

- aditu guztiak bat datozela giza bilakaeraren alderdi guztietan ez dagoela aurreikuspenik ez iragarpenik egiterik, gehienaz ere proiektzioak,
- arlo honetan, 50 urte barruko etorkizuna inondik inora ezin iragar daitezkeen faktoreen mende dagoela, garapen ekonomiko edo teknologikoa, kasurako, edo biztanleria aktiboaren hazkundera, aurreikuspen sistema orokorrak egingo dituen unean uneko doikuntzak,

eta kontuan hartu behar, dena dela, eszenategiak taxutzerakoan Lan Sailaren planak daturik ezkorrenak jasotzen dituela ia sistematikoki.

Halaber, azterlana 2002. urtean gelditzen da, eta horrela, edozein aurreikuspen sistemen etorkizuneko itxaroenetan oso eragin baikorra duten hainbat aldagai jasotzea ekidin egiten du, inmigrazioa, kasurako, 2002. urtetik gaurko egunera arte asko hazi baita.

Baina horrez gain, eta 50 urtera egindako proiektzio hori ontzat eman arren ere, ez da inolaz ere zilegi ondorioztatzea pentsio publikoen murrizketaren kontra babesteko, arazoaren irtenbide bakarra kapitalizazio sistema pribatuak bultzatzea denik.

3.2. EAEko eskumen eremuari buruzko iritzia

Ikuspegi desberdinetatik bada ere, ekarpenetariko batzuek, ekimen hau zein eskumen esparrutan aurkezten den dakarte mahai gainera, dela EAEk gizarte aurreikuspenaren diseinu orokorraren gaineko eskumenik ez duela iritzita, dela gai honen gaineko eskumen esparru juridiko politikoa errespetatzeko eskatuta:

- a) Lan Sailak aurkeztutako planak, elementu estrukturalen gaineko eskumenik gabe aurre egin nahi bide dio haien mende dagoen problematika orokorrari, eta horretarako, eskumenak dituen gai bakarraz baliatu nahi bide du: BGAEak.

“plana, EAEk gizarte aurreikuspenaren diseinu orokorraren gaineko eskumenik ez duelarik, gizarte aurreikuspenak Euskal Autonomia Erkidegoan duen problematikari irtenbidea eman nahi bide dio tresna garrantzitsu baina bigarren mailako baten bitartez, haren gaineko eskumenak dituen bakarra baita, Borondatezko Gizarte Aurreikuspeneko Erakundeak, alegia” (ConfeBask).

- b) Beste alde batetik, plan partzialtzat jotzen da, gizarte babesaren bigarren mailako arlo bat ukitzen duena zeren eta gizarte aurreikuspen osagarria mugatzen



baita, eta bigarren mailako tresna batez baliaturik, oinarritzko tresnak izan gabe, irtenbidea eman nahi bide dio gizarte aurreikuspenak Euskadin duen problematikari, tresna haien mende dagoen problematikari, alegia, EAEk hauen gaineko eskumenik ez du eta.

“sistema publiko berri bat ezartzeko ezintasun juridiko eta politikoa egiaztatu baino ez du egiten planak, eta argi eta garbi aitortzen du, horrenbestez, estatuaren esparruak ez duela balio gizarte babeseko politika propiorik antolatzeke.” (LAB).

“ELAk ahalmen legegile osoa eskatzen du lan eta gizarte babesaren gain. Egungo esparru juridikoak ez du jasotzen aukera hau. Jasota dago, ordea, gizarte segurantzaren erregimen ekonomikoaren kudeaketa, eta hala ere, hau ez da transferitua izan. ELAren iritzian, eremu honetan Eusko Jaurlaritzak izan duen jokabidea etsigarria izan da zeren eta ez baitu garatu borroka politikorako estrategia egokirik”.

“Horrenbestez, Eusko Jaurlaritzak ez du egiten bere esku dagoena euskal pentsio sistema publiko bat defendatzeko. ELAren aburuz, horixe da pentsioen gain EAEko exekutiboak ekin behar dion jardunbide nagusia. Beharrezkoa eta ezinbestekoa da pentsio sistema publiko bati eustea, eta honek banaketa modalitatekoa izan behar du eta belaunaldien arteko elkartasunean oinarritutakoa. Eredu honek duintasunez bete behar du erretiratzen diren pertsonen erretiro saria, eta ezintasun, alarguntza eta zurtasun prestazioak.

Eusko Jaurlaritzak, transferentziarik eta eskumenik gabe, ekarpen eta prestazio propioak dituen euskal lehen zutabe bat sortzearen aldeko apustua egin du, azaldu bezala, pentsio duinak izateko helburuak erdiesteko” (ELA).

- c) Azkenik, beste iritzi baten arabera, argudiatzen den eskumen titulua (GAO), eskumen banaketa orokorraren testuinguruan kokatu behar da.

“proposatutako plana, gai honen eskumen esparru juridiko politikoa errespetaturik baino ezin gara daiteke, hau da, gatazka politiko juridikorik sortu gabe akordioak lor daitezkeen lege esparruan garatu beharko da”. “Eskumen eksklusiboa, ..., antolakuntza eta eginkizun alderdi orori dagokio, Estatuak aseguruaren oinarritzko gai osoan daukan eskumenari kalterik egin gabe” (CCOO).

3.3. Soluzio proposamenei buruzko iritziak

Enpresarien iritzia

Confedebaskek esleitutako batzordekideen iritzia, gogoeta orokor batzuetan oinarritzen da lehenik, honakoetan, alegia:

- Planak, gizarte aurreikuspenak Euskadin daukan problematikari irtenbide bat eman nahi diola oinarritzko palankak izan gabe, problematika hau palanka haien mende dagoelarik (erretiro adina zehaztea, pentsioen zenbatekoa, prestazioa eskuratzeko bete beharreko baldintzak edo sistemaren finantzazioarekin zerikusia duten guztiak), eta haren eskumenekoa den tresna garrantzitsu bakarraren bitartez egin nahi bide du hau, alta garrantzitsua bai, baina bigarren mailakoa: borondatezko gizarte aurreikuspeneko erakundeak;



- Planak aurkezten duen 50 urtera begirako eszenategia irrealia begitantzen zai-gula eta, gainera, daturik ezkorrenak jasotzen dituela;
- Gizarte aurreikuspeneko sistema orokorra eta haren doikuntza estrukturalak gutxien dituela, eta
- Jarraitu beharreko nazioarteko ereduak interesagatik aukeratu direla.

Jarraian, proposamenak sortzen dituen arazoak zehazten ditu, hala nola:

- Planteamendua bera, Estatuko pentsio sistema publikoaren problematika izanik soluzio autonomikoa den aldetik.
- Negoziazio kolektiboan esku sartzea delako (enplegu planik eratu ez bada, har-tarako baldintza objektiborik izan ez delako da).
- Sistema fiskala bortxatzen du, errealitatea faltsutzen du ezen BGAE bati egin-dako ekarpen bakoitzean biltzen ez den guztia sistema hauetako kostu fiskal gisa aurkezten baitu, hartara, ahanzten du onuradunen kontribuzio fiskala, pres-tazioak jasotzen hasten denean izango dela, eta gainera kinka batean jartzen dira banakoen planen funtzionamendua eta etorkizuneko bilakaera.
- Aurkeztutako proposamen honek ez ditu ebaluatu enpleguan izango dituen ondorioak, batez ere, kostuen bilakaerak gehien uki ditzakeen lanpostuei dago-kienean.
- Proposamen honek ez du inolako ebaluaziorik jasotzen ekoizpen sistemari eta, horrenbestez, euskal enpresen lehiakortasunari ezartzen dien kostuari buruz.

Eta azkenik honako hau proposatzen du:

“baldin Lan Sailaren iritzian, pentsiodun kolektibo jakin batzuek diru sarrera gehigarri batzuk behar badituzte, orduan, gizarte eragileen sasi-gidaritza egin beharrian, hau nekez onar daiteke eta, beti dauka bere baliabideak erabiltzea, halatan, bada, zuzenki gehi ditzake beharrezko deritzen pentsioak, Nafarroa edo Andaluzia autonomia erkidegoek egin duten bezala”.

Sindikatuaren iritzia

Jarraian, batzordeko kideen iritziak jasotzen dira, haien gainean berariazko jarrera bat dagoenean:

CCOOk izendatutako batzordekideek adierazten dute, besteak beste, plan hau baka-rrik gara daitekeela baldin:

- Gai honen eskumen esparru juridiko politikoa errespetatzen bada.
- Banaketa sistemako pentsio sistema publikoak gizarte babesaren oinarritzko pieza izaten segitu behar duela aitortzen bada.
- Gizarte aurreikuspen osagarriaren helburu bakarra, pentsio publikoen osagarri izatea dela onartzen bada, hauek ordezkatzeko inongo asmorik gabe.
- Gizarte aurreikuspen osagarriko eredurantz, gizarte eragileekin lortutako akordio estrategikoekin baizik ezin garela joan uste osoa badugu.



- Eta Gizarte Aurreikuspenaren Kontseilu Gorenari dagokionez, haren eginkizunetarikoz batzuk kentzea proposatzen badugu. Zehazki esateko, 135. orrialdeko 1., 3. eta 5. paragrafoetan agertzen direnak.

LABek izendatutako batzordekideak, beste gauza batzuen artean, honako hauek adierazten ditu:

- Aurrean duguna ez da gai tekniko bat, politikoa baizik, eta botere publikoen lehentasunen arabera irtenbidea nora edo hara izango da.
- Deigarria da gobernu honek aurkeztutako planaren erreferentziak Toledoko Ituna eta PPren gobernuaren eta CEOren eta CCOOren arteko akordioa izatea.
- BGAEak ezarri eta hedatzea ez da gaur lehentasun bat LABek negoziazio kolektiboan dituen errebindikazio ildoetan.
- Enplegu sistemak orokortzeko asmoak bizitasun handia eskatzen du negoziazio kolektiboko sektore eremuan, eta oztopo nabarmenak daude gaurkoz horretarako.
- Gai honen jite fiskala eta zerga tratamendua ez daude EAEko gobernuaren mende, foru ogasunen mende baizik, eta ez da ageri akordiorik dagoenik.
- Plan honek eredu baten alde egin duen apustua biziki kontrajarria bide da Gobernuak, Itzarri sortuta, bere enplegatu publikoentzat abiatu duen ereduarekin.
- Aurreikuspen osagarriko sistemei jarritako erreparazio nagusietarikoz bat, dakarten kostu fiskal handia da, izan ere, eskergak dira foru ogasunek jasotzen ez dituzten diru baliabideak, eta horrek ondorioak ditu oinarrizko beharrezko sozialen finantzazioaren kaltetan. Gizarte aurreikuspen eskemekin zerikusirik gabe Erakunde finantzarioek eskainitako produktu finantzario hutsen aldean, enplegu sistemetakoz aurrezki finalistaren aldeko diskriminazio positiboa komenigarria dela irizita ere.
- Planean proposatzen den desgrabazio fiskalaren modalitatea sakonkiago aztertu behar da.
- Ez da aipamenik egiten inbertsio politikari buruz.
- Enpresarien ekarpenen ordainketa ezaren eta ordainketa berankortasunaren erregulazio falta igartzen da.

ELAk izendatutako batzordekideek, beste gauza batzuen artean, honako hauek adierazten dituzte:

- ELAren lehentasuna, banaketa eta elkartasunaren lehenengo zutabe unibertsala iraunarazi eta garatzea da, baina garrantzitsu deritza bigarren zutabe bat garrantzeari, enplegu sistema osagarrietan bermatzen dena, alegia.
- zuzendaritza organoei dagokienez, erdi bana osatu behar dituzte alde bakoitzak, eta erabakiak alde bakoitzaren gehiengoz hartu behar dira.
- BGAEen ekarpenek eta prestazioek ez dute inoiz ere pentsio publikoek baino tratamendu fiskal hoberik izan behar.
- planean islatzen diren organo berriei dagokienez, ondoko hau adierazten dute:



- Euskadiko Gizarte Aurreikuspenaren Kontseilu Gorena da sortu asmo duten organoetariko bat, kontsulta organo gisa, planaren arabera, baina 134. eta 138. orrialdeak ikusita, ezin dugu jakin nortzuek osatuko duten, ez zenbat bider batzartuko diren, ez nola hartuko dituzten unean uneko erabakiak. Eta kontseiluaren eginkizunei dagokienez, ez dugu ulertzen zergatik haien artean egon behar duen gizarte aurreikuspenaren eremuan sor litezkeen gatazkak arbitratzearenak, dela BGAEen artean, dela BGAEen eta euren bazkideen artean.
- Gizarte Aurreikuspenaren Behatokiari dagokionez ere, ez dakigu nortzuek osatuko duten, nola eta non kokatzen den eta zein aurrekontu sailetan oinarrituta iraungo duen.

UGTk izendatutako batzordekideak honako hauek adierazten ditu, besteak beste:

- lege esparrua mutatzeko eta aldaketa fiskalak egiteko aurkeztu diren proposamen zehatzen aurrean, aldeko jarrera agertzen du, baina erreserba bat gordetzen du neurri zehatzak ezagutu artean.
- borondatezkoa izatea giltzarria dela sistema hauetan, eta hura gabe ez lirateke negoziazio kolektiboan sartzearen alde agertuko.
- Eusko Jaurlaritzak sistema hauentzako laguntza publiko zuzenen sistema bat ezartzearen kontra daudela, zeren eta ez baita aiantzi behar sistema pribatuak direla eta diru funts publikoak ez dira erabili behar haiek zuzkitzeko.
- UGTrentzat, defentsa nagusia lehenengo zutabea dela: gizarte segurantzaren sistema, eta hura hobetuz gero ez litzatekeela beharrezkoa ingeniari-tza hau guztia.
- UGTrentzat, BGAEak ez direla sistema publikoarekin konpara daitekeen edo hura ordezkari dezakeen eredu bat, zeren eta haren desabantailak eta arriskuak nabarmen handiagoak baitira.
- badaudela halaber ageriko arazoak sistema hauek negoziazio kolektiboan sartzeko.

4. Irizpena

2004ko abenduaren 28an, LHKaren Txosten Batzordeak, ELA, CCOO, UGT eta Confebasken ordezkarien aldeko botoekin eta LABek izendatutako kidearen kontrako botoarekin, onartu zuen ondoko

IRIZPENA

“Irizpen honen aurreko ataletan, LHKaren txosten batzordeko kideen jarrera partikularrak jaso eta laburtu egin dira. Gogoeta hauek, gizarte segurantzaren esparru juridikolari buruzkoak dira, ikuspegi substantibotik eta eskumenen perspektibatik, eta bai planak proposatzen dituen neurrien gaineko gai zehatzei buruzkoak ere.

Adierazpen horiei kalterik egin gabe, Lan Harremanen Kontseiluak:



Lehena.– Bere desadostasuna adierazten du Eusko Jaurlaritzak taxutu duen gizarte aurreikuspen osagarriko planak abiapuntutzat hartzen duen diagnostikoarekin.

Desadostasun honen oinarriak hauek dira: alde batetik, gizarte aurreikuspenaren problematikari autonomia erkidegotik eman dakioken soluzioa balitz bezala aurkezten dela, alta une honetan EAEk ez dauzka arazoari bere osotasunean ekiteko beharrezkoak liratekeen eskumen tresnak, izan ere, hori litzateke era egingarri eta errealista bakarra, zeren eta daukan tresna bakarra, garrantzitsua bai, baina partziala, borondatezko gizarte aurreikuspeneko erakundeak baitira, eta beste aldetik, planak, premisa eztabaiaezina balitz bezala aurkezten du Euskal Autonomia Erkidegoko biztanleria ezinbestean zahartuko dela datozen 50 urteetan, eta bertan, gizarte aurreikuspen osagarriaren sustapena, zahartze honen ondorioz sortuko diren arazoaren irtenbide “bakarra” balitz bezala agertzen da.

Proiekzioak interesgarriak dira, baina 50 urte barruko eszenategira begira egiten direlarik, espekulazio ariketa baino ez dira eta, beraz, ez dira fidagarriak. Etorkizuna aztertu eta iragartzerakoan ezin da ahaztu gizarte segurantzaren sistema publikoaren bilakaera batik bat faktore batzuen mende dagoela, hala nola: ekonomiaren bilakaera, enplegua, produktibitatearen eta jarduera mailaren hazkundera migrazio fluxuak, eta beste. Faktore hauen eragina ez da ebaluatzen planean.

Esandakoaren ondorioz, diagnostikoan okerreko ideia bikoitza sartzen da: gizarte segurantzaren publikoaren etorkizunari buruzko diagnostiko alarmistegia; eta EAEk, gizarte aurreikuspen osagarriaren gainean gaur egun dituen eskumenak erabilirik prestazio publikoen zalantzazko etorkizun horri soluzioa eman diezaiokelako ustea.

Beste alde batetik, gizarte aurreikuspen osagarritzat jotzen dugunaren eremuari dagokionez, planak diotenaren aitzia, kontseiluaren iritzian, mendekotasunaren gaia, pertsona adinduei edo ezinduei emandako arreta bezala ulertuta, ez litzateke ukitu behar aurreikuspen modalitate honetan.

Bigarrena.– Ados dago gizarte aurreikuspen osagarria garatzearekin, baina sistemaren egungo konfigurazioa kontuan hartuta, edozein analisi edo proposamen egitekotan aitortu behar litzateke ezen gizarte segurantzaren publikoak duela behar den egokitze gaitasuna, edozein kasutan ere, gizarte prestazioak behar adinakoak izan daitezen, pertsonen arrisku eta premia egoeren aurrean.

Horrenbestez, borondatezko gizarte aurreikuspen osagarriaren xedeak ez du izan behar gizarte segurantzaren erregimen publikoa ordezkatzeko, honen osagarria izatea baizik. Gizarte aurreikuspenaren modalitate hau, beraz, mekanismo gehigarri gisa erabili behar da, eta behar adinako prestazio publiko batzuetatik abiatuz, berauen osagarri izateko helburu gurugarria lortzen lagundu behar du.

Aurrekoari kalterik egin gabe, botere publikoek aurreikuspen osagarriko sistemak garatu eta indartzen laguntzeko, berauei buruzko gogoeta bultzatu behar litzateke, betiere gizarte eragileak partaide direla. Halaber, ahaleginak egin behar dituzte gizarte aurreikuspena garatzeko behar diren neurriak hartzeko, komunitatearen ongizatea eta garapen sozial eta ekonomikoa bermatze aldera.



Baina balizko neurri horiek hainbat eremutan eta gaitan eragin bat izan dezaketean heinean, neurriok zehazterakoan kontuan hartu behar dira unean uneko inguruabar sozioekonomiko zehatzak bai eta ondorioztatuko diren kostu eta faktore guztiak ahal denik zorrotzen ebaluatu ere.

Hirugarrena.– Gai soziolaboraletako kontsulta organoa den aldetik, lan harremanen ikuspegitik begiraturik, gai honen gaineko bere iritzia berariaz azaldu behar duela deritzo. Eta ikuspegi honetatik, hain zuzen, haren iritzian, Eusko Jurlaritzaren planak honako gogoetak eta premisak kontuan hartu behar lituzke:

1. Gizarte aurreikuspen osagarria ezin da aurkeztu eta are ez da aurkeztu behar, gizarte segurantza publikoaren ahalmenaren ustezko etorkizun zalantzarik baten arazoaren irtenbide bezala.
2. Gizarte segurantzaren bilakaeraren jarraipenean izan beharreko zorrotasunari kalterik egin gabe, ez dugu erori behar analisi alarmistetan etorkizun hurbil batean sistemaren bideragarritasunari buruz sor daitezkeen arazoei buruz.

Kontseiluaren iritzian, planak analisi partekatatu batean funtsatua izan behar luke, gizarte aurreikuspenak oro har duen egoerari buruz eta haren etorkizunean eraginen bat izan dezaketean faktoreei buruz.

3. Lan harremanek gizarte aurreikuspen osagarria garatzen laguntzeko, gai hau, gizarte elkarrizketan eta negoziazio kolektiboaren barnean sartuta egon litekeen gaitzat hartu beharko litzateke, betiere enplegu sistemen bitartez eta aldean borondatearen errespetuaren printzipioaren pean.

Gizarte elkarrizketaren bitartez, egin liteke gizarte aurreikuspenaren gaurko egoeraren azterketa, eta haren balizko garapena eta hedapena, berriz, aldean arteko akordio bitartez. Baina, nolana den ere, gai honen gainean, aldean arteko balizko elkarrizketa eta negoziazioa, libreki eta nahita gertatu behar da, eta negoziazio kolektiboa eratzen duten printzipioak zehatz-mehatz bete behar dira.

4. Gai honetara hurbiltzeko edozein saio, gure enpresa ehunduraren ezaugarriak eta enpresen inguruabarrak kontuan hartuta egin behar da, izan ere, neurri handi batean enpresa txiki eta ertainez eta banako enpresariez osatua da. Halaber, abiatu beharreko ekimenek gogoan hartu behar dute nolako eragina izango duten enpresen egonkortasun ekonomikoan, akordioen ondoriozko betebeharrek ez dezaten enpresen bideragarritasuna kolokan jarri. Zehazkiago, ondorioen analisi batek eta kostu guztien ebaluazio batek lagundu behar diete planean jasotzen diren neurriei.

Laugarrena.– Egoki deritzo botere publikoek, aipatutako gogoetak eta premisak errespetaturik, gizarte aurreikuspen osagarriaren aldeko lan egiteari eta erregimen juridiko egoki eta bere xedearekin akort den bat emateari.

Bostgarrena.– Azkenik, eta aurreikuspen plana beteaz Borondatezko Gizarte Aurreikuspeneko Erakundearen Legea aldatzea aurreikusita dagoenez gero, Lan Harremanen Kontseiluak behar den unean adieraziko du bere iritzia sartuko diren arau aurreikuspenei buruz, hala badagokio, kasuan kasuko lege proiektuan.



Orobat 2004ko abenduaren 28an Txosten Batzordeak egin zuen bileran iragarri zen ELAK, CCOOk eta Confebaskek izendatutako batzordekideek “boto azalpena” aurkeztuko zutela, eta LABek izendatutako kideak, berriz, “boto erreserbatua” formulatuko zuela.

Bilbon, 2004ko abenduaren 30ean.

LABek izendatutako kideak aurkeztutako boto erreserbatua

LAB sindikatua, gizarte aurreikuspen osagarriari buruzko irizpenaren transakzio testuaren kontra agertu da, beraz honako BOTO ERRESERBATU hau ematen du:

Lehenen.– LABek bere osotasunean eusten dio joan den abenduaren 6ko bere idatzian aurkeztu zuen osoko zuzenketari:

“Lan Harremanen Kontseiluaren iritzian, EAEko erakundeek estrategia politiko tinko bat hartu behar dute gizarte babeseko sistema propioa eratze aldera, alegia, legegintza eta kudeaketa ahalmen osoa izango duena, gizarte segurantzako euskal sistema integrala garatzeko, eta pertsona guztientzat behar bezalako prestazio publikoak bermatuko dituen, bizitza duin, autonomo eta kalitatezkoa izan dezaten. Hau guztia premisa batekin abiatua, hau da, borondatezko gizarte aurreikuspenak ez dauka gizarte babeseko sistema propio bat eratze behar lukeen zentraltasuna, alta alde hau funtsezkoa da lan harremanen euskal esparrua eraikitze.

Aipatutako testuinguru honetan, EAEko gobernuak gizarte aurreikuspen osagarriaren erregulazioa sustatu ahal izango du, bereziki negoziazio kolektibotik sortutako enplegu sistemak”.

Bigarrenen.– Aurrekoari kalterik egin gabe, LABek bere boto erreserbatua aurkezten du proposatutako testuaren honako atal hauekin ere ez datorrelako bat:

Bigarren ataleko bigarren paragrafoa. LABen jarrera ondoko testuan islatzen da:

“Horrenbestez, gizarte aurreikuspen osagarriaren xedeak ez du izan behar gizarte segurantzaren erregimen publikoa ordezkatzeari, honen osagarria izatea baizik. Gizarte aurreikuspenaren modalitate hau, beraz, mekanismo gehigarri gisa erabili behar da, behar adinako prestazio publiko batzuen ondoan, eta beraien estaldura mailak ez du inolaz ere murrizketarik jasan behar”.

Hirugarren ataleko hirugarren paragrafoa. LABen jarrera jarraian azaltzen da:

“Lan harremanek gizarte aurreikuspen osagarriko sistemak garatzen laguntzeko, gai hau, gizarte elkarrizketan eta negoziazio kolektiboaren barnean sartuta egon litekeen gaitzat hartu beharko litzateke, betiere aldean autonomia kolektiboaren printzipioaren pean. Hartara, sektoreko negoziazio kolektiboak toki gailen eta ordezkazekin bat betetzen du gizarte aurreikuspen osagarria ezarri eta hedatzerakoan, are gehiago enpresa txiki eta ertaineko langileen beharrak bete nahi badira”.



ELAk izendatutako kideen boto azalpena

Planaren diagnostikoari dagokiona

Planean, orrialde gehienak egoeraren diagnostikoa egiteko erabiltzen dira. Elementu batzuetan ados gaude, bistan da, baina beste batzuetan ez. Bereziki, ez gatoz bat pentsio sistema publikoaren murrizketa, zuzen edo zeharka, eszenategi saihestezina balitz bezala islatu nahi duten gai guztietan. Gure iritzian, aukera hau interesatua da, alegia, aukera politiko baten mende dago, eta zeharo errefusatzeko dugu bai egungo egunean bai datozen urteei begira.

ELA ez dator bat pentsioak gutxitzearekin eta ez du halakorik onartuko (pentsioa esku-ratzeko behar diren urteak gehituta nahiz pentsioaren zenbatekoa gutxituta). ELA ez dago ados Toledoko Itunarekin, ez plan honetako diagnostikoan jasotzen diren “onurekin” zeren eta Itunak ez baitie soluziorik ematen etorkizuneko pentsiodunentzako prestazio duin batzuen arazoei (diru gutxiago = luzarago kobratzen = etorkizunerako iragartzen den gizarte arazoaren soluziorik ez).

DEFENDA DITZAGUN LEGEGINTZA AHALMEN OSOA GIZARTE BABESEAN ETA SISTEMA PROPIO BATEN GARAPENA

ELAk legegintza ahalmen osoa eskatzen du enpleguari dagokionean eta gizarte babesari dagokionean. Egungo esparru juridikoak ez du jasotzen gai hau. Jasota dago ordea gizarte segurantzaren kudeaketa ekonomikoa, eta haatik hau ez da transferitua izan.

Ibarretxe Plana deritzan horretan ere ez dira jasotzen legegintza ahalmen osoak enpleguari dagokionean eta gizarte babesari dagokionean, horrenbestez, ontzat ematen da pentsioei buruzko legeria Espainiako parlamentuan erabakiko denaren mende egon dadin. ELAk egoera hau salatu eta bera zuzentzeko hainbat zuzenketa proposatu zituen aspaldi.

Sistema publikoa

Pentsioen euskal sistema publiko baten defentsa da EAEko exekutiboak pentsioen arloan abiatu behar duen jardunbide nagusia. Beharrezkoa eta ezinbestekoa da pentsio sistema publiko bati eustea, honek banaketa modalitatekoa izan behar du eta belaunaldien arteko elkartasunean oinarritutakoa. Eredu honek duintasunez bete behar ditu erretiratzeko diren pertsonen erretiro saria eta ezintasun, alarguntza eta zuztasun prestazioak.

Azaldutako xedeak betetzeko eta pentsio duin batzuk izateko, ekarpen eta prestazio propioak dituzkeen lehenengo euskal zutabe bat sortzearen aldeko apustua egin behar luke Eusko Jaurlaritzak.

Enpleguko sistema osagarria

ELAren lehentasuna, banaketa eta elkartasunaren lehenengo zutabe unibertsala iraurarazi eta garatzea da. Hura murriztea ezin da justifikatu, eta berresten dugu datozen urteetarako iragartzen diren erreformen kontra borrokatzeko gure borondatea.



Halaber garrantzitsu deritzogu bigarren zutabe bat garatzeari, enpleguko aurreikuspen sistema osagarrietan bermatuko dena, alegia, langileen artean behar adinako diru sarrera mailen indargarri eta osagarri diratekeenak, erretiro garaian aurre agin ahal diezaieten bizitza luzeago bati eta honek dakartzan erronkei.

Aurkeztutako plan honen aurrean, egoki deritzogu kalitatezko enpleguko gizarte aurreikuspenak izan behar duenari buruzko gure ikuskera islatzeari. Bertan ez dauden pertsonak, eta gainera haren beharrik handiena izango dutenak enpleguko gizarte aurreikuspenera sartzen laguntzeko, argi eduki behar da zeintzuk izan behar diren helburuak, berauen berri zabaldu ahal izateko eta langileek oro har ezagut ditzaten.

ELArentzat, enpleguko gizarte aurreikuspen osagarria, langile orok lehenengo zutabe-koaren osagarri datekeen pentsio bat eduki ahal izatea da, denboran iraunkorra (pentsioak bizi arteko errenta moduan jasoko dira gehienbat), langileen eta enpresen ekarpenez osatutakoa, horregatik, gure ustez, negoziazio kolektiboak izan behar du hura garatzeko oinarria, zuzendaritza organoei dagokienez, erdi bana osatu behar dituzte alde bakoitzak, eta beraietan hartutako erabakiak alde bakoitzaren gehiengoz hartu behar dira.

Enpleguko gizarte aurreikuspen osagarriak ere, bere xede eta helburuen arabera, elkartasun mekanismoak sustatu behar ditu (gizarte segurantzaren eta klase pasiboen prestazioen osagarri izatea) administrazio publikoak pentsioen arloan tipifikatuta dauzkan egoeren aurrean, kasurako, erretiroa, ezintasuna eta heriotzaren ondoriozkoak, hala nola arrisku prestazioak: heriotza eta ezintasuna.

Tratamendu fiskalari dagokionez, ELA ados dago planak egungo egoerari egiten dion kritikarekin. Eskumen fiskalak foru aldundien esku daude, beraz, haien konpromisoa behar litzateke noranzko horretan. Gai honi dagokionez, PFEZaren erreformen garaian egindako proposamenak berretsi egiten ditu ELAk. BGAEen ekarpenek eta prestazioek ez dute inolaz ere pentsio publikoek baino tratamendu fiskal hobetik izan behar. Eta enpleguko BGAEek banakoek baino tratamendu hobe aizan behar dute. Agerikoa da tratamendu fiskala ezin gera daitekeela alde batera honelako plan batean.

Helburu hauek dituzten enpleguko erakundeek izan behar dute planean jasotzen diren laguntza ekonomikoen onuradunak. ELA ados dago enpleguko BGAEak kualifikatu eta beraientzat berariazko erregulazio esparru bat sortzeko beharrekarekin.

ELAren ustez, enpleguko aurreikuspen osagarrian ez du zentzurik gaur egun dauden figura batzuek hitz egiteak, kasurako, erreskatea edo kapital moduan prestazioen ordainketa orokortzea. Bi-biek hutsaldu egiten dute, gure aburuz, aurreikuspenaren xedea.

Beste gai batzuk

Mendekotasunaren gaia planetik atera behar da. Pertsonenganako arreta eskubide unibertsaltzat hartu behar da, eta legeak bermatu behar du.



Planearn islatzen diren organo berriei dagokienez:

- Euskadiko Gizarte Aurreikuspeneko Kontseilu Gorena da sortu asmo den organoetariko bat, kontsulta organo bezala, planaren arabera, baina 134. eta 138. orrialdeak irakurrita, ezin dezakegu jakin nortzuek osatuko duten, ez zenbat bider batzartuko diren, ez nola hartuko ote dituzten unean uneko erabakiak.
- Eginkizunei dagokienez:
 - Lehenengo atalean, gure ustez, honela esan behar zuen: gizarte babeseko euskal sistema publikoaren bideragarritasuna aztertzea...
 - Ez dugu ulertzen zergatik Kontseiluaren eginkizunen artean, gizarte aurreikuspenaren eremuan sor daitezkeen gatazketan arbitratzerenak egon behar duen, dela BGAEen artean, dela BGAEen eta euren bazkideen artean.
- Gizarte Aurreikuspenaren Behatokiari dagokionez ere, ez dakigu nortzuek osatuko duten, nola eta non kokatzen den eta zein aurrekontu sailetan oinarrituta iraungo duen.

Azkenik, ELAk dagokion unean jakinaraziko du bere iritzia BGAEen egungo legeari egin dakizkiokeen aldaketei buruz.

CCOOK izendatutako batzordekideen boto azalpena

Euskadiko CCOOK, Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailak igorri zuen Gizarte Aurreikuspen Osagarriko Planari buruz LHKan emandako irizpenari bere sostengua ekarri dio, besteak beste, ondoko gogoeta hauetan oinarria harturik:

1. Egiaztatu ahal izan dugunez, ahalegin handi bat egin dute alde guztiek sintesizko akordio bat erdiesteko, eta horren ondorioz erakundeek alde batera utzi behar izan dituzte printzipiozko kontu batzuk zenbait kasutan. Gainera, debatea elkarriketa aberasgarri baten bidez burutu da, Kontseiluan maizago gertatu behar lukeena, alegia.
2. Gauza jakina da CCOOK gizarte aurreikuspeneko sistema osagarriaren hedapena defendatu duela zeren eta pentsio publikoen egungo egiturak aukera ematen baitu banaketa sistema publikoari segmentu osagarri bat gehitzeko, enpresa handien eta diru sarrera handienak dituzten langileen haraindian. Ados egon gara orobat Euskadin gizarte aurreikuspen osagarria orokortzea komenigarria dela, biztanleriaren %70era helarazi asmoz, eta gure jarrera jakinarazi dugu, alegia, gizarte aurreikuspen osagarriaren ondoriozko prestazioen zenbatekoari dagokionez, helburua zera da, pentsio publikoaren eta osagarriaren artean gehienaz ere jardunean zegoeneko azkeneko soldataren %100era iristea.
3. CCOOK defendatzen erdua islaturik geratu da planaren testuari aurkeztutako zuzenketetan, eta ekarpenei dagokienez, uste dugu, haien finantzazioa, gizarte aurreikuspenenerako erabilitako tresna den aldetik, erabakiak hartzeko edo estalduren edukiak adosteko bideak, negoziazio kolektiboaren esparruan egin beharreko gauzak direla.



4. CCOOren ustez, gizarte aurreikuspen osagarria hedatzeko erarik hoberena sektoreko negoziazio kolektiboaren bitartez da, hau da, enpleguko sistemak bakarrik orokortu daitezke baldin eta sektore eremuan eztabaidatu eta adosten badira, haatik beste negoziazio eremu batzuei atea itxi gabe.
5. Irizpenaren edukiari dagokionez, CCOOren iritzian, ondo jasotzen ditu aldean jarrerak Eusko Jurlaritzak egin duen diagnostikoaren kapituluari gagozkiola. Halaber, planaren edukiari dagokionez, CCOOren aburuz, irizpenak planaren oinarritzko elementuak argiro sostengatzen ditu, botere publikoek gizarte aurreikuspen osagarriko planak indartu eta garatu beharri dagokionez, eta zehazkiago esatera, enpleguko planen aldeko sostengua da. Irizpenean ondo jasota dago halaber zein paper jokatutako behar duen negoziazio kolektiboak haiek hedatzeko, eta gai hauek guztiak bat datoz gure erakundetik egin izan ditugun proposamenekin, beraz, haiek aski dira berez irizpenari gure sostengua ekar diezaiogun.

ConfeBaskek izendatutako batzordekideen boto azalpena

Gizarte eragileak ados daude Eusko Jurlaritzak enpleguarekin lotutako borondatezko gizarte aurreikuspen osagarriaren aldeko esparru bat finkatzearekin, eta hau abiapuntutzat harturik, Confebasken iritzian, Lan, Justizia eta Gizarte Segurantzaren Sailak helarazitako gizarte aurreikuspen osagarriko planari buruz LHKak eman duen irizpenaren zentzu negatiboa, funtsezko arrazoi batean oinarritzen da:

Gizarte aurreikuspen osagarriaren aldeko esparrua, irizpenak berak zehazten dituen baldintzen arabera finkatu behar dela. Alta bada, Lan, Justizia eta Gizarte Segurantzaren Sailak helarazitako proposamenak ez ditu betetzen.

Irizpenak berak adierazten duenez, proposamenak diagnostiko alarmista eta irreal batean du abiapuntua, honek, alde batetik, inguruabar aldakorretara egokitzeko ahalmena ukatzen dio gizarte segurantzako sistema publikoari eta, beste aldetik, fikzio bat aurkezten du, alegia, aurrean dugun arazoa EAetik konpon daitekeela, borondatezko gizarte aurreikuspen osagarriaren gaian dituen eskumen hutsez.

Proposamenak berezitasun bat du, bi zutabetan oinarritzen dela, alegia, negoziazio kolektiboan eta fiskaltasunean, eta ez bata ez bestea ez daude proposamena egiten duenaren esku, eta proposamenaren edukian bertan badira zenbait eragozpen handi:

- Lehenik, euskal ekonomian eta enpresen lehiakortasunean izango duen eragina zehazteko azterlanik egin gabe aurkeztu da. Munta handiko kontua da, ezen proposamenean 6 eta 7 puntu bitarteko igoerak aipatzen baitira kotizazioan, enpresa ehunduraren gainean eroriko liratekeenak, eta enpresa ehundura honek jadanik munduan diren gizarte segurantzaren sistema publikoari eginiko ekarpen handienetarikoak jasaten ditu.

Halaber, Sailaren proposamenak ez da aztertzen haren balizko eragina enpleguan, bereziki diru sarrera apalak eta ertainak jasotzen dituzten langileengan, gailuzko bat ezartzen baitzaie, hain zuzen enplegua sustatzeko onarpen gradurik handienetarikoa duen neurri baten kontrako noranzkoan doana: soldata-



koak ez diren kostuak murriztea, bereziki diru sarrera apalak eta ertainak dituzten enpleguetan.

- Beste alde batetik, halabeharrez negoziazio kolektiboaren bitartez gauzatu behar den proposamen hau, Euskal Autonomia Erkidegoko lan harremanen une bereziki larri, eta beraz, ezegoki batean aurkeztu da.

Zalantzarik gabe, inozokeria hutsa da aurreikuspen osagarriko sistemen balizko hedapenak berez, besterik gabe, lan harremanak normaltzen lagunduko duela pentsatzea, eta errealitateak hala frogatzen du, zorigaitzez.

Borondatezko gizarte aurreikuspen osagarriak dituen ezaugarriak izanda, unearen egokitasunak berebiziko garrantzia du, eta horretan asmatu ezean, esku sartze horrek ziur aski bilatzen diren emaitzen kontrakoak ekar ditzake lan harremanetan edo gizarte aurreikuspen osagarrian.

- Hirugarrenik, proposatzen diren neurri fiskalek, hasteko, arazo tekniko handiak sortzen dituzte, zeren eta ez baitago gizarte segurantzako sistema publikoari baino tratamendu hoberik ematerik, ekarpenak zerga kuotatik kengarri bihurtuta eta ez zerga oinarritik. Aurreikuspen osagarriko sistemen ekarpenek geroratu-tako soldaten izaera dute, eta soldatak diren heinean, bakarrik desgrabatu behar dira, gizarte segurantzaren kotizazioekin egiten den bezala, zerga oinarritik, honen parte baitira eta gero ere bertan integratuko baitira berriz ere prestazioa jasotzerakoan.

Adierazpen teknikoak gorabehera, ikuspegi fiskaletik proposamen honek sortzen dituen arazoetariko bat zera da, sistema fiskalaren fidagarritasuna bera ere kolokan jartzen duela bere osotasunean, zeren eta 50 urte barrurako planteamenduak egiten baititu, alde zurreko beste proposamen batzuen aldatetatik abiatuta, alta proposamen hauek itxaropen batzuk sortu dituzte beraietan sine-tsi dutenengan, eta itxaropenok zapuztuta gertatuko baitira. Nekez eska dakioke sinesgarritasuna sistema fiskal bati baldin eta etorkizunerako proposamenak egiteko iraganarekiko konpromisoak hausten baditu.

Laburbilduz, Confebasken iritzian, gizarte aurreikuspen osagarriko mesedegarria litzatekeen esparru bat ezartzekotan, LHKaren irizpenean zehazten diren baldintza batzuk bete behar lirateke, Lan, Justizia eta Gizarte Segurantzaren Sailak helarazitako proposamenak betetzen ez dituenak, alegia, arrazoi hauengatik funtsean:

- Diagnostiko alarmista eta irrealak duelako abiapuntutzat.
- Ezin jakin daitezkeelako haren kostuak enpresen lehiakortasunean eta enpleguan.
- Biziki une ezegokian aurkeztu delako, EAEko lan harremanen egungo ezaugarriak kontuan hartuta.
- Sistema fiskalaren fidagarritasuna kolokan jartzen duelako bere osotasunean.

