

44

ZAHARTZE  
AKTIBOA:  
PERSPEKTIBAK ETA  
ESTRATEGIAK

HEZIKETA ENPLEGUA GAITASUNAK

# lanerako koadernoak

PRESTATZAILEA

cidec

EKIMENAREN BABESLEA

EUSKO JAURLARITZA

JUSTIZIA, LAN ETA  
GIZARTE SEGURANTZA SAILA



GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA,  
EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

DIRULAGUNTZA

EUROPAKO  
GIZARTE  
FONDOA



FONDO  
SOCIAL  
EUROPEO

# 44

## ZAHARTZE AKTIBOA: PERSPEKTIBAK ETA ESTRATEGIAK

## LANERAKO KOADERNOAK HEZIKETA • ENPLEGUA • GAITASUNAK

EKIMENAREN BABESLEA: EUSKO JAURLARITZA - JUSTIZIA, LAN ETA GIZARTE SEGURANTZA SAILA  
DIRU-LAGUNTZAILEA: EUROPAKO GIZARTE FONDOA

### ARGITARATUTAKO ALEAK

1. EDUCACIÓN Y TRABAJO PRODUCTIVO
  2. CAMBIO TECNOLÓGICO Y REPERCUSIONES EN EL EMPLEO
  3. PREVER Y FORMAR
  4. ANÁLISIS PREVISIONAL DE LOS EMPLEOS DEL COMERCIO MINORISTA EN DONOSTIA
  5. EXPERIENCIAS DE FORMACIÓN CONTINUA PARA DIRIGENTES DE PYMES
  6. LAS CUALIFICACIONES PROFESIONALES ANTE EL MERCADO ÚNICO
  7. LAS MUJERES Y EL MERCADO DE TRABAJO EUROPEO
  8. PARO DE LARGA DURACIÓN EN EUROPA: ESTRATEGIAS Y ACCIONES
  9. INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO EN FORMACIÓN CONTINUA
  10. FORMACIÓN DE FORMADORES: RETOS Y AVANCES
  11. GUÍA 1 FORMACIÓN PARA LA PYME: COMPETENCIAS GENÉRICAS DE LOS FORMADORES Y ORGANIZADORES DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN PARA PEQUEÑAS EMPRESAS
  12. NUEVO CONTEXTO SOCIOECONÓMICO Y ESTRATEGIAS DE DESARROLLO LOCAL
  13. CRECIMIENTO, COMPETITIVIDAD Y EMPLEO. ESTRATEGIAS EN LA UNIÓN EUROPEA. RETOS Y PERSPECTIVAS PARA EL PAÍS VASCO
  14. MANUAL PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE DESARROLLO ECONÓMICO LOCAL Y EMPLEO
  15. GUÍA 2 FORMACIÓN PARA LA CREACIÓN DE PYMES. COMPETENCIAS DE LOS FORMADORES PARA PROMOVER EL ESPÍRITU E INICIATIVA EMPRESARIAL Y LOS PROYECTOS DE CREACIÓN DE EMPRESA
  16. ANÁLISIS Y EVOLUCIÓN DE LOS EMPLEOS DEL TERCIARIO DE OFICINA
  17. ANÁLISIS Y EVOLUCIÓN DE LOS EMPLEOS DE LA INDUSTRIA METALMECÁNICA
  18. FLEXIBILIDAD Y DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO
  19. NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO
  20. LA FORMACIÓN EN CENTROS DE TRABAJO
  21. LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN
  22. TELETRABAJO. IMPACTO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
  23. ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO PROFESIONAL
  24. PERFILES Y COMPETENCIAS PROFESIONALES EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN
  25. LOS JUEGOS DE SIMULACIÓN, UNA HERRAMIENTA PARA LA FORMACIÓN
  26. INSERCIÓN A TRAVÉS DE LA FORMACIÓN. INSTRUMENTOS PARA INNOVAR LOS PROCESOS DE FORMACIÓN-INSERCIÓN
  27. COMPETENCIAS PROFESIONALES. ENFOQUES Y MODELOS A DEBATE
  28. ORGANIZACIÓN Y DISEÑO DE LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN
  29. ESTRATEGIAS REGIONALES Y TERRITORIALES. EL PAPEL DE LAS AGENCIAS DE DESARROLLO
  30. VALORIZAR EL CAPITAL HUMANO: RETO CLAVE PARA LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO
  31. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y CAPITAL INTELECTUAL
  32. REORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO. MEDIDAS Y EFECTOS
  33. NUEVAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN VERSUS CREACIÓN DE EMPLEO
  34. PERTSONA ETA ERAKUNDEETAN JAKINTZAREN KULTURA ERAIKIZ
  35. ERAKUNDEETAN ZEHARKAKO GAITASUNAK KUDEATZEKO GIDALIBURUA
  36. BIZITZAN ZEHARREKO IKASKETA
  37. ENPLEGUAREN ARLOAN GIZON ETA EMAKUMEEN ARTEKO AUKERA BERDINTASUNA HEDATZEKO ORIENTAZIOAK
  38. DEMOGRAFIAREN BILAKAERA ETA MIGRAZIO-FLUXUAK: LAN-MERKATUKO ERAGINAK
  39. HIRUGARREN SEKTOREA IKUSPEGI KUANTITATIBOA ETA KUALITATIBOA
  40. ENPLEGU GUNE BERRIAK XXI. MENDEAN
  41. LANPOSTUAN IKASTEKO GIDA-LIBURUA
  42. EZGAITASUNA ETA LAN MERKATUA:EAE-KO EGOERA
  43. MALGU-SEGURTASUNA ETA TESTUINGURU SOZIOLABORALAK. EAE-KO AUKERAK
  44. ALEA
- ZAHARTZE AKTIBOA: PERSPEKTIBAK ETA ESTRATEGIAK*

CIDEC. Centro de Investigación y Documentación sobre problemas de la Economía, el Empleo y las Cualificaciones Profesionales

DONOSTIA-SAN SEBASTIÁN

Txingurri pasealekua, 28-30, Lurra eraikina 3.solairua K.P. 20017 Donostia-San Sebastián

Tel.f.a 943 42 52 57 Faxa: 943 42 93 31 • E-mail.: [info@cidec.net](mailto:info@cidec.net) • Web: [www.cidec.net](http://www.cidec.net)

Imprimategia: Michelena Artes Gráficas S.L.

D.L.: SS-104-91

I.S.S.N.: 1135-0989

Salneurria: 25 €

**ZAHARTZE AKTIBOA:  
PERSPEKTIBAK ETA ESTRATEGIAK**

# AURKIBIDEA

Or.

HITZAURREA .....	7
AURKEZPENA .....	9
SARRERA .....	11
1. EUROPAKO MARKOA: EUROPAKO BALIOAK GLOBALIZAZIOAREN AROAN .....	14
2. LAN MERKATUAREN ESKASIA ETA ZAHARTZEA .....	20
2.1. Testuingurua .....	21
2.2. Mendekotasun-tasaren hazkundera .....	28
2.3. Pentsio-sistemen pisua .....	29
2.4. Oreka baten bila .....	34
2.5. Erantzun osagarriak .....	41
2.5.1. Pentsio-plan pribatuak .....	42
2.5.2. Etorkinak eta jaiotza-tasa .....	45
3. ADINDUENEN ENPLEGUA SUSTATZEA .....	52
3.1. Lanean jarraitzeko borondatea? .....	55
3.2. Finantza-pizgarri egokiak .....	60
3.3. Osasun-baldintza egokiak eta laneko segurtasuna .....	63
3.4. Lanaren kultura berria .....	66
3.5. Prestakuntzarako aukera etengabea .....	71
3.6. Praktika onak eta esperientziak .....	77
4. ETORKIZUNA EAE-N .....	82
4.1. Ikuspegi demografikoa .....	85
4.2. Ikuspegi kulturala .....	87
4.3. Eragileak .....	90
4.3.1. Eragile instituzionalak .....	90
4.3.2. Enpresa-erakundeak .....	94
4.3.3. Sindikatuak .....	95
4.4. Ondorio gisa .....	97
BIBLIOGRAFIA .....	100

## TAULAK

	Or.
Taula 1. Erronkari aurea hartzeko ekimenak .....	19
Taula 2. Gizarte Segurantzako pentsio kontributiboak (2006ko abuztua).....	32
Taula 3. Gastua pentsio kontributiboetan 2006 (euroak milioitan) .....	33
Taula 4. Batez besteko pentsioa, eta gutxieneko eta gehiengo pentsioak Europako herrialdeetan .....	34
Taula 5. Kopuru-gakoak Europan .....	36
Taula 6. Enplegu-tasun helburuak 2010. urterako .....	38
Taula 7. Ugalkortasun-tasa globala, 2008 .....	47
Taula 8. Laguntza zuzenak seme-alabengatik .....	49
Taula 9. Espainian aktiboan daudenak: etorkizunean erretiroa hartzeko 2 arrazoi .....	57
Taula 10. Espainian erretiroa hartzeko adina atzeratzeari buruzko iritzia.....	59
Taula 11. Lanari egotzitako gaitzak, adinaren arabera.....	64
Taula 12. Jazarpen psikologikoko jarrerak, adinaren arabera.....	65
Taula 13. Eskakizun mentalak .....	67
Taula 14. Belaunaldiak aktiboan.....	69
Taula 15. Lana aukeratzeko edo lanaren alderdi batzuk aldatzeko aukera, adinaren arabera .....	70
Taula 16. Lanaren antolaketan ematen diren desberdintasunak herrialdeen arabera.....	71
Taula 17. Biztanleria osoaren proiektzioa, 64 urtetik gorakoak (pertsona kopurua milakotan) eta zahartze-tasa EAEn.....	86
Taula 18. Sindikatuen iritziak, erretiroa hartzeko adinari buruz .....	96

## GRAFIKOAK

Grafikoa 1. Kontribuzio-zutabe publikoa .....	30
Grafikoa 2. Biztanleria aktiboaren jaitsiera Europan .....	31
Grafikoa 3. Gizonezko europarrek zer adinetan kobratu zuten lehenengo aldiz erretiro-pentsioa .....	35
Grafikoa 4. 55 eta 59 urte bitarteko pertsonak Europako herrialde batzuetan: lan-egoera ...	36
Grafikoa 5. Batzordeak biztanleria aktiboaren parte-hartzea handitzeko ezarritako helburuak .....	38
Grafikoa 6. Hazkunde naturala eta immigrazioaren hazkundera EB 25 (pertsona kopurua milioitan) .....	46
Grafikoa 7. Biztanleriaren hazkundera 1998-2008 (%) .....	46

Grafikoa 8. Lanarekiko asebetetze maila, herrialdeka (%) .....	54
Grafikoa 9. Espainiako langileak: erretiroa hartzeko aurreikusitako adina edo erretiroa zein adinetan hartu nahi luketen .....	58
Grafikoa 10. Erretiroa hartzeko adina atzeratzearen alde zaude? .....	59
Grafikoa 11. Soldata-desberdintasuna EB-27an, enplegu motaren arabera .....	61
Grafikoa 12. Erretiro-pentsioa Espainian: oinarri arautzailearen portzentajea, kotizatutako urteen arabera.....	62
Grafikoa 13. Lanak osasunari zein maiztasunez eragiten dion, adinaren arabera.....	64
Grafikoa 14. Laneko segurtasun- eta osasun-sistemako puntuak.....	65
Grafikoa 15. Enpresentzat langile atipikoak erabiltzeak dituen abantailak eta desabantailak .....	70
Grafikoa 16. Adineko langileenganako politikak .....	77
Grafikoa 17. Adin altueneko pertsonak ez baztertzeko kodearen dimentsioak .....	78
Grafikoa 18. EAeko zahartze-tasaren inguruko proiektzioa .....	87
Grafikoa 19. Euskal biztanleria zahartzearen ondorioak .....	91
Grafikoa 20. Garapenerako jarraibideak .....	95

## HITZAURREA

Egungo egoeran, CESren arabera, behar den aldaketa ahal denik eta azkarren egiteko gai diren gizarteak izango dira kohesio handiena lortuko dutenak, baita aurrerakuntza maila handiena lortuko dutenak ere. Hausnarketa hori zahartze aktiboaren esparruan kokatzen da; bizi dugun une ekonomiko delikatu honetako lehen planora aldatu den errealitatean, protagonismoan, hain zuzen ere, egungo krisialdi ekonomikoak berriro Keynes-en teoriak azaleratu dituenen.

Lan-merkatua errealitate konplexu baten atala da, eta errealitate horretan protagonista izan da, iragan mendeko laurogeita hamarreko hamarralditik, globalizazioa; funtsean jite ekonomikoa duen prozesuaz ezaugarritutako errealitatea. Globalizazioa lehiakortasunaren estimulutzat onartua da, baita hazkundearen eta enpleguaren arloan perspektiba berrien iturritzat ere; globalizazioak, alde batetik, EBko merkataritza-fluxuak areagotzea ekarri du, eta bestetik, lehiakortasuna murriztea, Europar Batasunak defendatu duen Ongizate Estatuaren eredu aplikatzean, babes-sistema motelagoak dituzten beste gizarte batzuetan gertatu ez bezala.

Egungo hazkunde ekonomikoaren egoerak, zenbait arlotatik adierazten denaren arabera, Ongizate Estatuaren lorpen batzuk murriztea ekar dezake, hala nola erretiroko pentsioak, salbu gaurtik bertatik neurriak hartzen hasten bagara pentsio horiek ziurtatzeko. Batasunak proposatzen dituen neurriak, batez ere gaurdaino baztertuta zeudenak edota prekaritate-egoerarik larrienean zeudenen (adineko jendea, emakumeak, etorkinak...) egoera arintzeko zirenak, lan-merkatura bideratu dira; edota langile beteranoak enpleguan mantentzera, horiek, gauden krisialdi-egoera honetan, beren ezagupenak belaunaldi batetik bestera transmititzeko gaitasuna duen laneko indartzat jotzen direlako.

Zahartze aktiboari dagokionez, EAEko egungo hazkunde ekonomikoa mantzentzeak eta hobetzeak milaka faktoreren eragin bateratua eskatzen dute. Alde batetik, administrazio, enpresaburu eta sindikatuei hausnarketa, adostasuna eta lan bateratua eskatzen die. Enpresaburuak, gaurdaino, garaiz aurreko jubilazio-neurrien aldekoak izan dira, formula hori egokia iruditu zaielako plantillak murrizteko; eta egia esan, formula horrek balio izan du, baina behin-behinekoz baino ez, zeren



luzera begira Europaz haraindi hedatu diren arazoak eragin dituelako. Sindikatu eta langileen erakundeak beren ordezkatuaren interes partikularrak defendatzeko joera izan dute, albora utziz lan-baldintzak epe luzerako ikuspegiz hobetzea.

Gainera, Administrazioaren eginkizuna ez da mugatu behar enpresa eta sindikatuen arloei buruzko hausnarketa eta koordinaziora. Lan-merkatuan adineko pertsonak mantentzeak hainbat eta hainbat neurri eskatzen ditu (biziarteko ikasketak; aldaketa kulturala, zahartzeari dagokionez; arlo ezberdinetan partaidetza aktiboa areagotzea; malgutasun-formulak inplementatzea, dela lanekoak dela ikastekoak; berrikuntza eta bikaintasuna...), baita balio ekonomikoekin batera beste balio batzuen (kooperazioa, norbere erantzukizuna, ahalegina...) aldeko apustua egitea ere. Gai horiek dira, hain zuzen ere, Koaderno honetako kapitulueta ekarri ditugunak.

Gasteiz, 2008ko azaroa

**Jesús MONREAL ZIA**

**Eusko Jaurlaritzako Justizia,  
Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailaren  
Enplegu eta Prestakuntzako zuzendaria**

## **AURKEZPENA**

*Zahartze aktiboa azken urteetan Europan gertatu diren aldaketa demografiko eta sozialei erantzuteko aukera gisa planteatu ohi da; zahartze aktiboak gainera Euskadin eragin nabarmenak izan ditu. Zahartze aktiboa askotan dirutan neurtu izan da, edota pentsio-sistema mantentzearekin erlazionatuta ikusi da, baina termino horren barruan beste adierazpide batzuk ere gordetzen dira, eta horiek dira Koaderno honetan aztertuko ditugun aldeak.*

*Lanaren kulturako aldaketak, prestakuntza iraunkorrerako irisbideak, laneko osasun-eta segurtasun-baldintzak... hizpide dugun kontzeptuarekin zerikusi handia duten alderdiak dira, eta ondorioz arreta bereziz aztertuko dira ikerlan honetan.*

*Herri-administrazioek zehaztu dituzten politika eta estrategien ikuspegia gehitzea; adineko pertsonen lan-merkatua iristeko edo lan-merkatuan mantentzeko aukerak emateari buruzko estatistikaren informazioa aztertzea; edota erretiroari edo lan-baldintzei buruz langileek duten ikuspegiari buruzko ikerlan eta azterlanek egindako ekarpenek egungo egoerari buruzko panorama nahiko osatua marrazteko aukera ematen dute. Baina panorama horrek nahiko errealitate konplexua erakusten du, eta hori aldatu beharra eskatzen duten faktore ekonomikoak argi eta garbi agertzen dira, nahiz eta horiek ez izan kontuan hartu beharreko elementu bakarrak. Nolanahi ere, argitu beharra dago aldaketa horri laguntzeko neurri nahikorik ez dela hartu.*

*Hala, biztanleriaren zahartzea, inolako ezbairik gabe, nahiko arazo larria izango da pentsio-sistemaren (gaurdainoko kontzeptuz behinik behin) etorkizunerako, baina beste irakurketa batzuk ere egin daitezke eta bestelako konponbideak bilatu. Koadernoan praktika onak aurkezten ditugu, bai herri-administrazioei bai gizarte-eragileei begira: praktika on horietatik ikasi eta erakundeetan zabaltzeak zahartze aktiboa ikuspegi positiboz garatzen lagunduko dute eta aldi berean bilakaera demografikoak erakarriko dituen aldaketei aurre egiteko baliagarriak izango dira, praktika horien bidez eskura dagoen giza kapitala optimizatuko delako.*

*Hirugarren kapitulua berariaz EAEko egoeraren azterketari eskaini diogu. Horretan zehaztuko dira bai bilakaera demografikotik ondorioztatuko diren ikuspegiak, bai euskal gizarteak eta agente garrantzitsuenek (administrazioak, enpresa-erakundeak eta sindikatuek) erretiroaren aurrean dituzten iritziak. Hirugarren kapitulu horrek erakusten duenez, premiazkoa da lankidetzan aritzea zenbait estrategia zehazteko, dela zahartze aktiboa bultzatuko dutenak, dela garapen ekonomikoaren helburuak betetzeko lagunduko dutenak, edota, aldi berean, gizarte kohesionatuago lortzeko eratuko direnak.*

*Espero dugu Koaderno hau, hain zuzen ere, baliagarria izango dela eztabaida elikatze eta horren baitan erakundeetako giza kapitala optimizatzen lagunduko duten ikuspegi eta jarrerak aztertze.*

*Donostia, 2008ko azaroa*

**Juan José DE ANDRÉS GILS**  
**CIDECeko presidentea**

*Sarrera*

# SARRERA

**E**z da Koaderno honen xedea Ongizate Estatuaren kontzeptualizazioa aztertzea. Alabaina, egoki deritzogu horri buruzko aurkezpen labur bat egiteari. Hala, Koaderno honetan aztertuko dugun gai nagusiaren sarrera gisa bada ere, Ongizate Estatuaren kontzeptuari buruzko ezaugarri behinenak ukituko ditugu, baita globalizazioak egungo gizartean duen pisu eta eginkizuna ere.

Izatez, oso zaila eta nahasia gerta daiteke, Ongizate Estatuaren jatorria zehaztea: Pobrean Lege ingelesa, 1601ekoa; askoz ere lehenagoko Txinako Lege Berriak, XI. mendean garatu zirenak; Suediako Pobrei laguntzeko Legeak, 1847an argitaratu zirenak... Bada, horiek dira gaur egun Ongizate Estatuaren kontzeptutzat daukagunaren aitzindariak; jakina, baztertu gabe, Keynes-en teoriak, hori jotzen baita Estatu Sozialaren “aita”tzat.

Iragan mendean gizartea zigortu zuten gerra eta krisien (mundu gerrak, 1929ko krisialdia, diktadura politikoak...) ondorioz, gorpuztuz eta sendotuz joan ziren Keynesen teoriak. Eta Nazio Batuak “nazioarteko justizia eta zuzenbidea mantentzea ahalbidetuko duten baldintzak sortzeko” asmatuak izan ziren.

Iragan mendeko hirurogeita hamarrekota hamarkadaren erdialde-ra, krisialdi berri bat etorri zen, 1973ko petrolio-krisiak larriagotu

**Ongizate Estatuaren terminoak Estatuaren aipamena egiten du gizarte honetan funtsezkotzat jotzen diren zenbait premia bete eta asetzeko erakunde bermatzaile eta arautzaile gisa**

“Baikorrak dira, oro har, ekonomiak nazioarteko lehiaketara irekitzearen eraginak. Globalizazioak lehiakortasuna bultzatzen du eta itxaropen berriak eskaintzen, hazkuntza eta enpleguaren arloan.

Alabaina, aldi berean, munduko merkataritzari ateak zabaltze honek baditu alde ezko-rrak ere ekonomiaren arloan. Merkataritza fluxuen indartzeak, aldi berean, toki, nazio eta erregioetako sistema sozioekonomikoen areagotzea dakar, eta horrek, ezinbestean, eraginak ditu lehiarako indar gutxiago duten sektoreetan; ondorioz, oso garestiak gertatzen dira horiek egokitzea (langileak birziklatzea eta produkzio-egiturak doitzea). Beraz, horrek guztiak sekulako hondamendia ekar dezake, kasu batzuetan, lanpostuak mantzeari dagokienez.

Globalizazioaren erronken kudeaketa eta aurre-hartzeari jada erantzun bat ematen dioten Egitura Funtsez gain eta Hazkunde eta Enplegurako Europar Estrategiaz gain, fondo berezia sortzeko funtsezkoa dirudi pertsonen pobretze iraunkorraren arriskuari itzuri egiteko”.

Europako Parlamentu eta Kontseiluaren 2006ko abenduaren 20ko 1927/2006 zk.ko (EB) Araudiaren Laburpena; horren bidez sortu zen Globalizaziora Egokitzekeko Europako Fondoa (GEEF) [Egunkari Ofiziala, L 406, 2006.12.30]

zuen. Horren ondorioz, ekonomia sustraitik berrantolatu beharra sortu zen, teknologiaren berrikuntza (KITak) sakona bultzatuz; garapen politiken erreforman oinarrituz eta Ongizate Estatuaren desegiteko lehen ahaleginak bultzatuz. 1989an Berlingo Harresia erori zen; 1991ean Sobietar Batasuna aldaketaren bidean abiatu zen eta bloke komunista desagertzen hasi zen. Etapa historiko berri baten lehen urratsak ziren, “globalizazio”aren bidean ematen hasi zirenak. Prozesu horren guztiaren ezaugarri nagusia ekonomikoa zen batez ere; ekonomia nazional desberdinak munduko ekonomia bakar batean elkartzen hasi ziren.

Ez dirudi agerkari honen eginkizunetakoa denik ere honako alderdietan sakontzea, hala nola Ongizate Estatuaren tipologiak, edota horren teoria ekonomikoari laguntzen dioten oinarri filosofikoak (kapitalismoa)..., beraz Ongizate Estatuaren oinarriko ezaugarrien elementu integratzaileak dira gure inguru hurbilenean gehien zabaldua daudenak. Hau da, gure esparru geografikoan zuzenean aplikatu daitezkeen xedapenak dira gehien interesatzen zaizkigun elementuak.

Ildo horretan, Ongizate Estatuaren terminoak Estatuaren aipamena egiten du gizarte honetan funtsezkotzat jotzen diren zenbait premia bete eta asetzeko erakunde bermatzaile eta arautzaile gisa, hala nola osasun, etxebizitza, hezkuntza, gizarte-zerbitzuak, erretiroko pentsioak eta enpleguaren eta/edo lanean ari den pertsonaren babesa.

Lan hau *Zahartze Aktiboa* izenburuaz argitaratu da testuinguru globalizatu batean, hain zuzen ere, Europako Batzordeak Europako gizarte-sistemak modernizatzeko lanari ekin dionean eta aurrean di-tuen erronka berriei erantzuteko eta hazkundearen eta enpleguaren arloetan lehentasuna izango duten arazoetan laguntzeko hartu beharko diren neurriak definitzen ari denean: barne-merkatua —batez ere energiaren arloan— eta enpleguaren, pentsioen eta osasunaren arloetako erreformak nazio mailan aplikatzea. (Batzordearen Komunikazioa Europako Parlamentuari, 2005eko urriaren 20a).

**Europako Batzordeak gizarte-sistemak modernizatzeko lanari ekin dio, erronka berriei erantzuteko kontuan izan behar diren neurriak definituz, eta hazkundearen eta enpleguaren arloetan hartu beharko diren neurriak zehaztuz**

*1. Europako markoa: Europako  
balioak globalizazioaren aroan*

# 1. EUROPAKO MARKOA: EUROPAKO BALIOAK GLOBALIZAZIOAREN AROAN

**E**uropar Batasuneko kide kopurua progresiboki handituz joan da, eta horrek eragin du hainbat alorren gaineko erabaki garrantzitsuak hartu behar izatea, hala nola immigrazioa, enplegua, hezkuntza, aukera berdintasuna eta gizarte politikari buruzko erabakiak.

Aldaketak antzeman, horiei aurre egin eta horien kudeaketa erak proposatzea funtsezko zeregintzat hartu dira etorkizuneko garapentan eragina izan lezaketen joerak edo balizko puntu kritikoak identifikatzeko garaian. Zer aldaketa mota aplikatu behar zaie enpleguaren egiturei lanaren eta bizitzaren arteko oreka hobetzeko, produktibitate mailak handitzen diren bitartean?, nola lortuko ditu Europak Lisboa-ko helburuak eta lan-merkatuan emakumezkoen, adinekoen, eta kualifikazio baxuko pertsonen edo hezkuntza maila baxua dutenen parte-hartzea sustatzea?... (Eurofound, 2007).

2005eko urriaren 20an Europako Batzordeak Europako Parlamentuari helarazitako “Europako balioak mundu globalizatu batean. Batzordeak Estatu buru eta gobernu buruen bilerari egindako ekarpena” [COM (2005) 525 azkena –Aldizkari Ofizialean argitaratu gabea-] ize-  
neko jakinarazpenaren arabera, marjinazioa Europako errealitate bat da. “Langabezia-tasa oraindik ere oso altua da -19 milioi langabetu Euro-

**Zer aldaketa mota aplikatu behar zaie enpleguaren egiturei lanaren bizitzaren arteko oreka hobetzeko, produktibitate mailak handitzen diren bitartean?**

Lehentasun bera ematen ari zaie ezagupenak eskuratzeko inbertsioari eta kapital inbertsioari. Etorkizuneko gizarte informatua sortzeak hezkuntza mota desberdina eskatzen du, baita langileak trebatzeko eta enplegurako aukerak ematea ere. (...)

Hala eta guztiz ere, jarrera berri horien eraginak bi aurpegi ditu: nabarmendu egiten ditu gaitasun egokia duten langileak, baina, aldi berean, gainerako langileak baztertzen ditu, “ikasten ikasi” zutenen eta horrelakorik ikasi ez zutenen arteko desberdintasunak agerian utzita. (...)

Langile batzuek hezkuntza orokorreko ezagupenetan oinarri sendoa izateko pribilegioa izango duten bitartean, beste batzuk trebetasun profesional mugatuetan geldituko dira. Azken talde horretako langileek lan-merkatuan gelditzeko aukera izan dezaten, beharrezkoa izango da lanaren inguruko helduen heziketarako programetan aritzea. (...)

Iturria: UNESCO. Lan-merkatuaren aldaketak eta helduen heziketarako programak (1999).



par Batasunaren eremu osoan-, hazkundera motela da eta hurren pobrezia eta desberdintasunak handitzen ari dira.

Europar Batasunaren markoan demografia aurreikuspenek biztanleriaren piramidearen inbertsioa jasotzen dute. Horren ondorioz, programa komunitarioak antolatu behar izan dira, babes sozial egokia eta babes soziala emateko sistemen iraunkortasuna bermatzeko moduko politikak sustatzera bideratuak.

Egindako aurreikuspenek biztanleria aktiboaren murrizketa izango dela esaten dute, eta ez dago ahazterik gaur egun landunen multzo handiena 55 eta 65 urte bitarteko adina duten landunek osatzen dutela. Beste era batera esateko, eta aurreikuspen horiek giza baliabideen ikuspuntutik interpretatuta, langile beteranoenak erretentzea beharra izango da enpresentzat, baby-boom-eko belaunaldiko langileek erretiroa hartzeak ondorio zuzenak izango baititu plantilletan eta, ondorioz, baita lehiakortasunean ere.

Laneko indarra murriztu eta zahartzearen ondorioz, “lan-eskuaren eskasia eta kualifikatutako langileen falta sumatuko dugu, batez ere erregio batzuetan eta ekonomiaren sektore batzuetan” (Kotowska, I. 2004). Hori dela-eta, Europak erronka berriei egin behar die aurre, teknologia berriek, mugikortasunak, biztanleria zahartzeak eta mundu osoko lehiak ezartzen dizkieten erronkei, esate baterako, “baldin eta bikoiztasun sozioekonomikoa, aldi berean inklusiboa eta baztertzailea, era iraunkorrean agertzen ikusteko arriskua saihestu nahi badu, hain zuzen ere Europaren eta munduko gainerako herrialdeen artean dagoen desfasea oraindik gehiago areagotuko lukeen bikoiztasun ekonomikoa” (Batzordea).

Beren eredu sozioekonomiko propioak garatu dituzten Batasuneko estatu kideek eredu horiek garatu dituzte beren historiaren isla gisa eta herriek egindako hautuak kontuan hartuta. Nolanahi ere, kontzepzio nazional horietako bakoitza mantendu egingo litzateke Europa mailan komunean dituzten ezaugarriengatik:

- Elementu komunak, hala nola pentsio-erregimenak, osasun arreta eta, epe luzera begira, gizarte babesa, hezkuntza, lan-merkatuaren araudia eta banaketa politika fiskalen bitartez.
- Balio komunak, esate baterako elkartasuna eta kohesioa, aukera berdintasuna eta diskriminazio mota guztien kontrako borroka, arau egokiak osasun eta laneko segurtasunaren alorretan, biztanle guztiak sarbidea izatea hezkuntzara eta osasun arretara, bizi-kalitatea eta kalitatezko enplegua, garapen iraunkorra eta gizarte zibilaren parte-hartzea.

**Egindako aurreikuspenek biztanleria aktiboaren murrizketa izango dela esaten dute, eta ez dago ahazterik gaur egun landunen multzo handiena 55 eta 65 urte bitarteko adina duten landunek osatzen dutela**

- Estatuaren zeregina sistema nazionalen antolaketa eta finantziazioan, Amerikan edo Asian baino askoz gehiago.
- “Dimentsio europar” sendoa, sistema nazionalak indartzen dituen.
- Elkarrizketa sozialeko eta lankidetzako tradizioa, gobernuetan, industrian eta sindikatuetan sakon errotua.

Konbergentziazko puntu horietatik haratago, Batzordeak azpimarratu egiten du adierazitako desberdintasunen garrantzia, ikuspegietan nolabaiteko konbergentzia egon badago ere, horiek adierazten dutelako erantzun guztiak aurkitu dituen herrialderik ez dagoela. Horren froga gisa, ondorengo alderdiak azpimarratzen ditu:

- Lituania, Letonia eta Irlandak gizarte babeserako BPGd produktuen %14 eta %15 bitarte erabiltzen duten bitartean, Frantzia eta Suediak %30 inbertitzen dute.
- Herrialde batetik bestera pentsio publikoen maila alda daiteke, batzuetan bikoitza izateraino; hori horrela, batez besteko diru sarreren %31 eta %37 bitarte dira Irlanda, Erresuma Batua eta Belgikan, eta %70etik gora Australia, Finlandia, Hungaria, Italia, Luxenburgo, Portugal eta Espainian.

Gaur egungo markoaren ezaugarri nagusiak diren mundualizazioa, lanaren nazioarteko banaketa berria eta botere ekonomiko berrien garapenaren aurrean, hainbat autorek, Bernard Brunhes-ek (Europa – Gizarte eredu berri baterantz) esate baterako, azpimarratzen dute beharrezkoa dela Europako gizarte eredu aldatzeari, enplegua, gizarte babes eta pobrezia-aren eta diskriminazioen kontrako borroka mantendu ahal izateko (ildo horretan bertan mintzatu dira Europar Batasuneko lan eta gizarte politiketarako ministroak 2008ko uztaietan egindako bilera informal batean).

Enplegua mantentzeak bi gai desberdin hartuko lituzke bere gain: enplegua eta malgu-segurtasuna (aurreko lan-koadernoan landutako gaia) gizarte kontratu berri baten oinarri gisa hartzea.

Lanera itzultzeari dagokionez, Lisboako Estrategiak helburutzat hartzen zuen enplegu-tasa %70 inguruan kokatzea, lanik ez duten pertsonen prestazioak emateko sistemen ebaluazioaren bitartez –enplegu bat lortzera edo berriro hartzera “bultzatuta”– eta enplegurako zerbitzu publiko eraginkorragoak lortuta, akonpainamendurako neurriak ere integratuz.

Aurrekoarekin zerikusi zuzena duten beste gai batzuk lirateke herri-tarrak lan-merkatu iristean duten prestakuntza maila hobetzea (hau

**Gaur egungo markoaren ezaugarri nagusiak diren mundualizazioa, lanaren nazioarteko banaketa berria eta botere ekonomiko berrien garapenaren aurrean, hainbat autorek azpimarratzen dute beharrezkoa dela Europako gizarte eredu aldatzeari, enplegua, gizarte babes eta pobrezia-aren eta diskriminazioen kontrako borroka mantendu ahal izateko**

da, prestakuntza profesionalak bizitza osoan zehar burutzen den heziketa politika baten markoan) eta enplegua hobetzea. Globalizazioak eskatzen du Europan hezkuntza, ikerkuntza eta berrikuntza eta produktibitate sistemen gabeziak konpontzea; izan ere, “lan-merkatua oztopatzen dute eta estatu kide batzuen emaitzak moteltzen dituzte” (Batzordeak 2005eko urriaren 20an emandako jakinarazpena).

Europako errealitate sozialak planteatzen du, beraz, dagoeneko aipatu ditugun hainbat erronka, langabezia, globalizazioa eta biztanleriaren zahartzea, esate baterako. Batzordeak nagusiki aipatutako gizarte eremuko erronka denboran hainbeste luzatzen ari den langabezia da, hain zuzen ere 19 milioi pertsonari eragiten baitio, eta horien artean batez ere etorkinei, adinean aurrera doazen langileei (55 eta 64 urte bitartekoak), emakumezkoei eta gazteei eragiten die.

Era berean, aurreikusten da, lan-eskuan izango den murrizketaren ondorioz (gaur egungo %2 edo %2,5etik %1,25era 2040. urtean) hazkundearen moteltzea ere ematea; eta murrizketa hori gauzatuko da biztanleriaren zahartzearen ondorioz sortutako kosteak izugarri igotzen hasiko diren unean (igoera hori %4 eta %6 bitartekoa izan daiteke, estatu bakoitzaren arabera). Horretaz gain, esan beharra dago bizi-itxaropenak luzatzen jarraituko duela, eta 45 urteko epean 81 urtekoa izango da gizonezkoentzat eta 86 emakumezkoen kasuan.

Europar Batasunak azpimarratzen du immigrazioa “ez dela, berez, epe luzerako konponbide bat”. Hori dela-eta, bai estatu kideek bai Europako erakundeek beste neurri batzuk hartu dituzte: Europar Batasunaren eskalan, egonkortasunerako eta finantza publiko saneatuak izateko joera; nazio mailan, estatu batzuek dagoeneko erreforma handiak aplikatu dituzte pentsio-erregimenetan eta erretiro aurreratua hartzeko mekanismoetan (Europako Batzordea).

Egungo egoeraren aurrean, Europako Batzordeak (“Europako Enplegurako estrategien agenda. 2010”) hamar lan ildo planteatzen zituen. Ildo horien helburua da estatu guztien ahaleginak bateratzea gizarte eta lan arloetako politika justu, bidezko eta solidarioagoak inplementatzeko garaian denak bat etortzeko. Politika horien artean, eta 50 urtetik gorako pertsonen kolektiboan duten zerikusi handiarengatik, lau lan ildo jasotzen dira:

- Giza kapitalaren garapena eta etengabeko formazioa sustatzea.
- Lan-eskua gehitzea eta bizitza aktiboa luzatzea sustatzea.
- Langabeen eta aktiboan ez dauden pertsonen aldeko neurri aktiboak eta prebentzio neurriak ezartzea.

**Batzordeak nagusiki aipatutako gizarte eremuko erronka denboran hainbeste luzatzen ari den langabezia da, hain zuzen ere 19 milioi pertsonari eragiten baitio, eta horien artean batez ere etorkinei, adinean aurrera doazen langileei (55 eta 64 urte bitartekoak), emakumezkoei eta gazteei eragiten die**

- Gizarte egoera ahulean dauden lagunak lan-merkatuan sar daitezzen sustatzea, horretarako jasaten duten diskriminazioari aurre eginez.

## 1 taula. Erronkari aurrea hartzeko ekimenak

Batzordeak gomendatutako esku-hartzeak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koherentzia eta elkarlan handiagoa erabakiak hartzeko ardura dutenen eta gauzatzen diren politika ekonomiko eta sozialen artean</li> <li>• Modernizazio soziala, baita ekonomia eta lan-merkatuaren alorretan ere</li> <li>• Gizarte justizia sendotzea, erreforma ekonomikoak eta lan-merkatuaren erreformak eginez</li> <li>• Botere maila desberdinen arteko koordinazio handiagoa (Europa, botere nazionalak eta azpinazionalak)</li> </ul>
Europa mailan hartu beharreko ekimenak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Barne merkatua gauzatzea, bai zerbitzu mailan bai telekomunikazioen, energiaren eta finantza-zerbitzuen mailan</li> <li>• Merkatu irekiagoak eta bidezkoagoak ezartzea</li> <li>• Anpresa izpiritua sustatzea</li> <li>• Europar Batasunean araudiak hobetzea</li> <li>• Hirugarren herrialde batzuen merkatuak Europako ekoizleei zabaltzea lortzea</li> <li>• Urtea amaitu aurretik finantza-aurreikuspenen gaineko akordioa lortzea baita Globalizaziora egokitzeko Funts berri baten hasierari buruzko akordioa hartzea ere</li> <li>• Batasun Ekonomiko eta Monetarioaren funtzionamendu zuzena bermatzea, hazkundera eta enplegua sortzea alde aurreko oinarrizko baldintza gisa jarrita</li> <li>• Europako gobernantza ekonomikoa hobetzea eta politika ekonomiko eta enplegurako politiken koordinazioa sendotzea</li> </ul>
Nazio mailan ezarritako helburuak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lisboako Estrategia berrituan hazkunderako eta enplegurako adostutako egitura eta politika alorretako erreformak aplikatzea</li> <li>• Enplegu-tasak handitzea eta langabezia murriztea</li> <li>• Pentsioak, osasun sistema, eta epe luzerako zainketak egokitzea, behar berriei aurrea hartzeko</li> <li>• Konponbide berritzaileak eskaintzea soldata baxuak dituzten langileei</li> </ul>
Europar Batasuna eta estatu kideen arteko lankidetzaren lortu beharreko helburuak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berrikuntza sustatzen duten ingurunea sortzea</li> <li>• Energiaren alorreko politika koherentea zehaztea, epe luzera begira</li> <li>• Baliabide gehiago eskaintzea (publikoak zein pribatuak) hezkuntzari, prestakuntzari eta ezagupen espezializatuak eskuratzeari</li> <li>• Gizarte elkarrizketa berritu dadin sustatzea</li> <li>• Berrantolaketa ekonomikoaren gizarte ondorioei heltzeko egindako ahaleginak bultzatzea</li> <li>• Estatu kideen arteko lankidetzaren handiagotzea</li> </ul>

## *2. Lan merkatuaren eskasia eta zahartzea*

## 2. LAN MERKATUAREN ESKASIA ETA ZAHARTZEA

**U**kaezina da Europako biztanleriaren zahartzea ematen ari dela. Adinean aurrera doazen pertsonen ehunekoa asko handitu da biztanleria osoaren kopuruari dagokionez. Hori ekonomia-aren, gizartearen eta medikuntzaren alorretan lortu diren aurrerapen handien ondorioztat hartu izan da, Europako herritarrei eskainitako zerbitzuen terminoetan hitz eginda (Europako Batzordea, 2006).

### 2.1. TESTUINGURUA

Zahartze hori, Batzordearen arabera, batera eman diren joera demografiko batzuen emaitza da:

- Emakume bakoitzeko batez besteko seme-alaba kopurua, Europar Batasunean, 1,5 seme-alaba da, eta belaunaldi berritze-atala-sea 2,1 da. 2030. urterako aurreikusitako tasa 1,6 da.
- Ugalkortasun-tasaren gainbehera (“baby crash”) etorri da jaiotza-tasan booma izan ondoren. Hori da, hain zuzen ere egungo Europako biztanlerian 45 eta 65 urte bitarteko pertsona kopuru handia izatearen arrazoia, eta, era berean, arazo batzuk planteatzen ditu erretiroak finantzatzeko gaiaren inguruan.
- Litekeena da bizi-itxaropena –1960. urtea ezkererantz zortzi urtetan handitu da– 2050 urtera bitarte oraindik beste 5 urte gehiagotan luzatzea, eta, ondorioz, 80 eta 90 urte arte bizi diren pertsonen kopurua handitzea eragin beharko luke, hain zuzen ere askotan gizarte egoera ahulean dauden pertsonak.
- Immigrazioak (2004. urtean 1,8 milioi etorkin iritsi dira Europar Batasunera, eta 2050. urtean 40 milioi izan litezke, Eurostatek egindako aurreikuspenen arabera) ugalkortasun-tasa txikiaren eta bizitza luzeagoa izatearen ondorioak konpentsatuko lituzke.

Joera horiek zertxobait murriztuko dute EB-25aren biztanleria osoa, eta era berean biztanleria horrek adinean irabaziko du. Lanerako adinean dauden europarren kopurua (“15 eta 64 urte bitartekoak”, Europako Batzordearen arabera) 48 milioitan murriztuko da hemendik 2050. urtera bitarte, eta aldi berean, adinekoen kopurua 58 milioitan handituko da. Mendekotasun koefizientea bikoiztu egingo da, aurreikuspenei jarraiki, eta %51koa izango da 2050. urtean.

**Lanerako adinean dauden europarren kopurua (“15 eta 64 urte bitartekoak”, Europako Batzordearen arabera) 48 milioitan murriztuko da hemendik 2050. urtera bitarte, eta aldi berean, adinekoen kopurua 58 milioitan handituko da**

Aurreikuspenek adierazten dute aldaketa demografiko horrekin batera aldaketa sakonak emango direla gizartean (gizarte babesa, etxebizitza, lana), eta aldaketa horiek biztanleriaren zahartzearen erronka pairatu behar duten herrialde guztietan utzi dute beren eragina. Hau da, biztanleria zahartzeak eta biztanleria aktiboa murrizteak eragina izango dute gizarte babesean eta finantza publikoetan.

Erronka demografiko horri erantzun eraikitzailea emateko asmoz, Batzordeak orientabide marko bat du definitua, era horretan erronkari erantzuna emango diolakoan:

- Demografia berritzea ahalbidetzen duen Europa, lan-bizitza, familia-bizitza eta bizitza pribatua hobetzeko (orientabide horren inguruko Jakinarazpena eman zuen berriro 2007ko maiatzean. Europako Batzordea: “Belaunaldien arteko elkartasuna sustatzea”).
- Lana, enplegu gehiago eta bizitza aktibo luzeagoa eskainita baloratzen duen Europa bat (horrek eskatuko du hezkuntza sistemak hobetzea, malgu-segurtasunaren sistemak sustatzea bizitza ziklo guztien arteko trantsizioa hobea izan dadin, aurreiritzi diskriminatzaileen kontrako borroka, bizi-itxaropenaren desberdintasunak murriztea...)
- Europa produktibo eta eraginkorragoa. Lisboako Estrategiak (2005. urtetik berrikusia) eragile ekonomikoei aldaketa demografikoei eskaintzen dituzten aukera guztiak erabat aprobetxatzeko aukera eskainiko die.
- Etorकिनak hartu eta integratzeko antolatutako Europa. Europar Batasunak estatu kideekin hartu duen konpromisoaren arabera, garatu egingo da immigrazio politika komun bat; izan ere, datozen hurrengo hogeitertan zehar kanpoko lan-esku kualifikatua erakarri beharko du bere lan-merkatuaren beharrak asetzeko amoz. Horretaz gain, Batasunari dagokio aniztasuna sustatzea eta aurreiritzien kontra borroka egitea, etorkinen integrazio ekonomiko eta sozial hobea lortu ahal izateko.
- Finantza publiko bideragarriak dituen Europa. Estatu kide gehienetan Babes sozial egoki baten bermea eta belaunaldien arteko ekitatea lortzeko beharrezkoa da aurrekontuan ahalegin zorrotzagoa egitea, bereziki erretiratzeko erregimenaren erreformaren gaiari dagokionez. Hori dela-eta, adierazten du Batzordeak, beharrezkoa izango da sistemen estaldura eta kotizazio mailak aurrezki pribatuaren eta kapitalizazio sistemen arabera egokitzea.

Biztanleriaren zahartzeak planteatzen dituen erronkek eta lan-eskuaren gainean dituen ondorioek inplikatuko lukete gaur egun arte

**Aurreikuspenek adierazten dute aldaketa demografiko horrekin batera aldaketa sakonak gertatuko direla gizartean (gizarte babesa, etxebizitza, lana), eta aldaketa horiek biztanleriaren zahartzea pairatu behar duten herrialde guztietan izango dutela eragina**

erabili direnak baino estrategia integratzaileagoak erabiltzea. Marko horretan, lan-bizitzaren zikloetan oinarritutako lanaren ikuspegiak, edo zehartze aktibo globalaren estrategiak, kontuan hartzen du langilearen bizitza aktibo osoa, bere adina edozein dela ere.

Ildo horretan, Europako enpleguaren gaineko txostenean, 2007an egina, Europako Batzordearen ikuspegiak bi gai nagusi ditu ardatz: lan-bizitzaren zikloetan oinarritutako lana eta lanaren errentaren parte-hartzea nazio-errenta gordinean.

Eta bada izaera orokorreko beste erronka bat, alegia jarrera aldaketa bat lortzea adineko langileen aurrean: langile horien osasuna eta lanerako gaitasuna mantendu eta sustatzea, horien ezagupenak eta enplegarritasuna garatzea etengabeko prestakuntzara eraginkorraren bidez, generoarekin zerikusia duten gaiei heldutzea... Adinekoen enplegu-tasak handitzea, hortaz, faktore erabakigarria da hazkunde ekonomikoaren ondoriozko laguntza eskuratzeko, eta, gainera, gaur egun dauden baliabide baliotsuetara sarbidea izateko aukera ematen du, askotan gure gizartean horien berri ez badu ere.

“Zahartze aktiboa” izeneko adinekoen babeserako politikekin baitan sortutako termino bat da (“zahartze produktiboa” edo “zahartze osasuntsua” izenekoak sortu ziren bezalaxe) eta indarra hartu zuen 2002. urtean, Nazio Batuen Erakundeak urte horretan zahartzearen inguruan egindako Asanblada Orokorrean. Hasiera batean, kontzeptua egituratzerakoan hainbat ideia nagusi hartu behar dira, oso garrantzitsuak direnak:

- Adin guztietarako gizarteak eraikitzea
- Zahartze aktibo eta osasuntsu baten aldeko apustua egitea
- Bizitza handiagoa ematea bizitza luzeago batekin uztartutako urteei
- Zahartzaroa garapen pertsonaleko aro bat bezala onartzea
- Zahartzea hazkunde eta garapenerako politiken oinarritzko alderdi gisa hartzea

Lisboako Estrategiaren markoan, dagoeneko berritua, enplegu gaietan integratutako norabideek estatu kideak bultzatzen dituzte zahartze aktiborako estrategia integralak garatu eta aplikatu dituzten, bizitza zikloaren ikuspegian oinarrituta. Ildo horretan, Enplegurako Batzordearen lan talde batek (Aurelio Fernández. CES-en Mahai-Ingurua) gain horren gaineko esperientzia eta praktika onen azterketa egin du, honako printzipioak kontuan hartuta:

**Bada izaera orokorreko beste erronka bat, alegia jarrera aldaketa bat lortzea adineko langileen aurrean: langile horien osasuna eta lanerako gaitasuna mantendu eta sustatzea, horien ezagupenak eta enplegarritasuna garatzea etengabeko prestakuntza eraginkorraren bidez, generoarekin zerikusia duten gaiei heldutzea...**



- Adineko langileen prestakuntzara bideratutako ahalegin handiagoak egitea
- Arreta berezia ematea adineko langabeei
- Kualifikazioak eta gaitasunak sendotzea bizitza zikloan zehar
- Generoaren gabezia murriztea
- Pentsio-erregimenen erreforma orekatua
- Bizitza zikloaren ikuspegia (heziketa goiztiarra zahartze aktiboaren oinarri gisa)
- Kontzientzia hartzea aldaketa demografikoaz eta bere eraginaz
- Sinergia lortzea aurrea hartzeko eta aktibatze neurrienen artean
- Politiken eta estrategien jarraipena eta ebaluazioa egiteko mekanismoak
- Gizarte-eragileen funtsezko zeregina
- Lanari eta zahartzaroari buruzko sarrera aldaketa eta kultura aldaketa sortzea

Enplegurako Batzordeak berak herrialdeek gai horren inguruan gauzatutako praktika batzuk aztertu ditu eta ondorengoak azpimarratu ditu:

- Belgika. Ikuspegi desberdina: kudeaketa aktiboa enpresen berregituraketan (2006). Ezaugarri nagusia: aurretiko erretiroen eta alde aurretik erretiroa hartzearen baliabidea baztertu, eta horren ordez lehentasunezko arreta eta lan-merkatu berritara sartzeko baliabideak eskaintzen dira.
- Suedia. Prestakuntza eta heziketa profesional aurreratuko programa (AVET), hezkuntza sekundarioaren ondorengo mailetan zentratua eta helburua duena lan-merkatuaren beharrak asetzea eta lana dagoen tokian zuzenean antolatzea (prestakuntzaren heren bat lantokian bertan ematen da)
- Erresuma Batua. “Train to gain” izeneko programa nazionalak funtsak bideratzen dizkie enpresariei haien enplegatzaileen kualifikazioa hobetzeko (“skills brokers” zerbitzua baliatzen du kalitatezko prestakuntzarako aholkularitza eman eta horretara azkar sartzeko aukera ematen duena –prestakuntzaren emaileen eta eskatzaileen arteko bitartekariak–)
- Herbehereak. Proiektu pilotuak sektoreen arteko mugikortasunaren gainean osasun edo gaitasun arazoak direla eta murrizketak dituzten adineko langileentzat.
- Portugal. “Senior motako esku-hartzerako programa”. Programa honek eskaintzen du: orientabide profesionala, prestakun-

**Lan arloko zuzentzauek estatu kideak zahartze aktiboko estrategia integralak aplikatzea bultzatzen dituzte, betiere bizi-zikloaren ikuspegian oinarriturik**

tza, kualifikazioak onartu eta egiaztatzea, lehentasuna gizarte beharrekin lotutako enplegu eskaintzetan (2006. urtean zehar 15.000 pertsona sartu ziren lan-merkatuan programa honen bidez).

- Danimarka. Herrialde honek Akordioa lortu du, elkarrizketa sozialaren bitartez, etengabeko prestakuntza eta heziketa maila baxua duten helduen prestakuntza sustatzeko (134 milioi euro)
- Finlandia. Esku-hartzerako pakete global bat du, hala nola:
  - ◆ Erretiroa hartzeko adinean malgutasun handiagoko formulak sartzea (63-68 urte bitartekoak)
  - ◆ Lanpostuetan egokitzapenak egiteari arreta jartzea eta adinaren kudeaketa giza baliabideen estrategietan
  - ◆ Tykes programa (2004-2009), lantokiaren garapenerako, produktibitatea eta lan-bizitzaren kalitatea konbinatuta (parte hartzen duten lagunen %45 inguru 45 urtetik gorakoak dira)

“Tykes” programa produktibitatea eta kalitatea lan-bizitzaren barruan garatzeko programa da. Helburua du lanpostuetan errutinak sartzea eta errutina horiek sustatzea, produktibitatearen kalitatea sustatzeko eta laguntzeko, era iraunkorren.

“Laneko zerbitzuetarako zentroek” enplegurako bulego publikoekin batera, laguntza eskaintzen diete enplegu eskatzailer langabeei eskaera egin dezaten, eta gai honen inguruko informazioa ematen diete.

Enpresarietako zerbitzuak gero eta gehiago ematen dira enpresei eta industriari ematen zaizkion bestelako zerbitzuekin elkarlanean. Sareko zerbitzuak etengabe hazten ari dira, eta horien laguntzarekin bezeroei ematen zaizkien zerbitzuak eraginkorragoak dira eta zerbitzuak eskuratzeko aukera ere hobetu egiten da.

Iturria: MTAS (100 aldizkaria)

CES-ek zahartze aktiboaren inguruan egindako amaierako kontsiderazioak hiru alderdi nagusiren inguruan egituratzen dira:

- Zahartzearen inplikazio ekonomiko eta demografikoak ezin dira kontuan hartu, soilik, beste hainbat alderdi kontuan hartu gabe.
- Beharrezkoa da zahartzearen aurrean aldaketa kulturala gauzatzeari (aldaketak jarreretan eta politika eta praktiketan...).

**Zahartzearen inplikazio ekonomiko eta demografikoak ezin dira, besterik gabe, beste alderdi batzuei begiratu gabe, hala nola zahartzaroaren aurreko kultura-ikuspegiarekin zerikusi dutenak: jarrera aldaketak, politikak eta praktikak...**

- Beharrezko aldaketa azkarrak sortzeko gaitasuna duten gizarteak izango dira kohesio handiena izango dutenak eta aurrerapen maila handiena lortuko dutenak.

ENEA izeneko prestakuntza ekintzak urtero antolatzen dira eta helburua dute zahartze aktiboa sustatzen duten proiektu kopuru mugatu bat finantzatzea, lan-merkatura sartzea barne. Era berean, laguntza ematen dute adinean aurrera doazen pertsonen elkartrukatzeko programak sortzea sustatzen duten neurriei, erakunde espezializatuen bitartez.

Gauzatu beharreko ekintza nagusiak ondorengo ezaugarrietakoren bat hartu behar dute bere gain:

- Adinean aurrera doazen langileen enplegua sustatzera bideratutako Elkartrukerako nazioarteko programak
- Adinean sartuta dauden gizonezko eta emakumezkoak interes orokorreko ekintzetan boluntario gisa aktiboki parte hartzera animatzera bideratutako elkartrukerako nazioarteko programak
- Praktika onak gauzatzeko proiektuak, zahartze aktiboa eta adinean sartutako gizonezko eta emakumezkoen parte-hartzea sustatzen dutenak, beste estatu kide batera joan edo joateko asmoa dutenean

Iturria: Europar Batasuna. Europar Batasunaren aurrekontu orokorrak. VP/2007/009.

Gizarte estatubatuarrak hamarkada bateko aurrerapenarekin bizi izan ditu baby-boom-eko belaunaldiaren ondorioak, eta aplikatu dituen esperientzia batzuek Europa eta Estatu eraman dituzte hainbat aukera abian jartzera beren seniorren ezagupenak gordetzea ahalbidetzeko. Horien artean, jarraian aurkeztuko diren batzuk balizko “praktika onak” direla kontsideratzen da (Equal EnActivo):

- Erretiroa mailaka hartzeko programak; programa honek pertsona bati, erretiratu aurretik, urtebete edo bi urtetan zehar, ez egote-baimena, lanaldi murrizketa, ordukako enplegua edo tele-lana, besteak beste, eskatzeko aukera ematen dio. Helburua da erretirorako trantsizio malguagoa eskaintzea edo erabateko erretiroa saihestea, eta horretaz gain, pertsona hori ordezkatzeko duen langileren bat baldin badago, horri laguntza eskaintzea. Zenbaitetan, programa horiek gauzatzen diren bitartean “gizarte zerbitzuetako baimenak” edo “garapen pertsonalerako baime-

**Beharrezko aldaketa azkarrak sortzeko gaitasuna duten gizarteak izango dira kohesio handiena izango dutenak eta aurrerapen maila handiena lortuko dutenak**

nak” ematen dira. Hori horrela, adineko pertsoneri aukera ematen zaie ekintzak gauzatzeko aukerak aztertzea behin erretiroa hartutakoan horiek aurrera eramateko, GKE erakundeetan lan egitea, esate baterako.

- Erretiro-entsegua hartzeko ekimenak; ekimen hauek erretiroa hartetik oso hurbil dauden pertsoneri eskaintzen zaizkie, eta sei hileko epean lanik ez egiteko aukera ematen zaie erretiroa hartzea zer den jakin dezaten, hartutako erabakia atzerazina izan gabe. Egindako hautua ez bada haien gustukoa lanera itzul daitezke eta, are gehiago, erretiroa atzeratzeko eskaera ere egin dezakete.
- Segida arazoak; funtsean egiten dena da erakunde bateko gazte adimentsuenak identifikatu, era antolatu eta planifikatu batean, horiei behar dituzten trebetasun eta ezagupen guztiak emateko, beharrezkoa denean lidergoko lanpostuak bere gain hartu ahal izan ditzaten.
- Erretiratuen erreserbak edo fondoak. Eskema honen oinarrian dago aldian behin edo lanaldi partzialean lan egingo luketen erretiratuen datu-base bat sortzea. Horrela behin-behineko lanpostuak betetzeko beharrezko prestakuntzarako denbora murriztu eta pertsona aditu horien ezagupenak eta eskarmentua aprobetxa daiteke.
- Mentoring-a. Kontsideratzen da formula hori egokiena dela talentuak gordetzeko eta bermatzeko, eraginkortasunez, ezagupena enpresaren barruan geratzeko dela. Horretaz gain, ikusi da metodologia arrakastatsua dela lider ona izatera nola iritsi irakasteko.

Biztanleria zahartzeak, eta horrekin batera Europako lehiakortasunak eta aurrerapen ekonomikoak, eragin dute adinekoen enplegua lortzen duten neurriak sustatzea –enpresaburuak bultzatzea erretiroa hartzeko moduko adina dutela kontsideratzen den pertsonak kontratatzea, pertsona horien lan baldintzen gaiari heltzea eta langile horiek egokitutako funtzioak definitzea...–, hori guztia gizarte babes egokia eta sistema horien iraunkortasuna bermatzeko moduko politikak sustatzeari begira.

Espainiako Estatuan, azken hogeita hamar urteetan adineko pertsonen kopurua bikoiztu egin da, biztanleriaren bizi-itzaropena nabarmen luzatu baita. Koordenada horietan, Europar Batasunetik emandako norabide berrien arabera, Ongizatearen Estatuaren marko europarraren barruan beharrezkoa da adinekoen enplegu-tasak handitzea; izan ere, baldintza hori betetzea erabakigarria da hazkunde

**Biztanleria zahartzeak,  
eta horrekin batera  
Europako  
lehiakortasunak eta  
aurrerapen  
ekonomikoak, eragin  
dute adinekoen  
enplegua lortzen duten  
neurriak sustatzea**

ekonomikoa, erregimen fiskalak eta prestazio-erregimenak, eta gizarte babeserako sistemak bultzatzeko.

## 2.2. MENDEKOTASUN-TASAREN HAZKUNDEA

Zahartze-tasa da 65 urtetik gora pertsonen biztanleria osoarekiko hartzen duten ehunekoa. Mendekotasun-tasa aktiboan ez dagoen biztanleria (adingabeak zein adinez nagusiak –lan-merkatuaren araudia- ren arabera–) biztanleria aktiboarekin erlazionatzearen ondorioz lortutako adierazlea da.

Etorkizunerako aurreikuspenek estatuetan tasa horren hazkunde handia izango dela adierazten badute, Europako pentsio-sistemen ahuleziaren faktoreetako bat da 55 eta 64 urte bitarteko biztanleriaren %55 ez dela lan jardueraren bitartez ekonomian aktiboki parte hartzen ari (Aon Consulting 2007).

Mendekotasun-tasa Estatuan ere handitzen ari da, eta, hazkunde horren ondorio zuzena da pentsio-sistemaren kaxaren irteera bolumena handiagoa dela sarreraren bolumena baino; horrek pentsarazten digu ez ote den puntu kritiko bat sortuko, pentsio horiek ordaintzea eragoztiko duena (hau da, sistemaren krisia eragitea).

Eurostatek biztanleriaren egiturari buruz emandako kopuruek adierazten dute aurreikus daitekeela erretiroen etorkizunari aurrea hartzeko garaian arazo garrantzitsuak sortuko direla, gaur egun ulertzen ditugun bezalaxe, behintzat. Adibide gisa, estatuko pentsio-sistemaren inguruan aurreikusten du 2050. urtean ez aktiboan dauden bederatzi pertsona egongo direla lanerako adinean egongo diren hamar pertsonako.

Biztanleriaren “piramide efektua” ez da gure ingurunean ematen, “txongil efektua” delakoa ematea espero baita. Horrek esan nahi du 2020. urtetik aurrera biztanle kopuru handi batek hartuko duela erretiroa.

Eskura ditugun datu eta proiektzioen bidez aurreikus daitezke gaur egungo joerak pentsio-sistemarentzat ekarriko dituen ondorio kaltegarriak. Gaur egungo egoeran, badira defendatzen dutenak mendekotasun-tasaren goranzko joera arintzeko modu zuzenena dela ugalkortasun-tasa handitzea; baina ez dirudi hazkunde hori gauden bezalako gizarte batean emango denik.

Era berean, ez du ematen immigrazioak jaiotza-tasa baxuak konpentsatu ahal izango dituenik. Hain zuzen ere, immigrazioaren eredu

**Europako pentsio-sistemen ahuleziaren faktoreetako bat da 55 eta 64 urte bitarteko biztanleriaren %55 ez dela lan-jardueraren bitartez ekonomian aktiboki parte hartzen ari**

desberdinek oso efektu diferentziatuak izango lituzkete mendekotasun-tasarentzat, eta, egindako proiektzioen arabera, kontuan hartu behar da datozen urteetan Estatuak jasoko lituzkeen immigrazio fluxuen ondorioz 2050. urtean erretiroa hartzeko biztanleria multzo handiagoa izango litzatekeela.

Beste alde batetik, kultur izaerako errealitate bat dago adineko pertsonen lanerako aktibazioaren kontra jartzen dena, mendekotasun-tasaren hazkundera sustatuz: adinekoak lan-merkatutik goiz ateratzeko bide ematen duten neurriak, hain zuzen ere, gazteak sartzearen aldeko neurriak.

Lan-merkatutik goiz ateratzeko arrazoi “historikoak” gizarte lorpenen inguruan biltzen dira, uztartuta, beste hainbat elementurekin batera, lanari ematen zaion denboraren murrizketari. Beste alde batetik, aipatu beharra dago aurreko garai batzuetan izandako langabeziatasek bigarren maila batean utzi dutela zahartze aktiboa, pertsona gazteen aktibaziorako politikak garatzea lehenetsita.

Arrazoi historiko horiekin batera, beste faktore batzuek lagundu egin dute adineko pertsonen lan-merkatua uztea: antolaketa aldaketak, garapen teknologikoa, industria berregituraketak, soldata igoeraren eta adinaren arteko lotura, edo prestakuntza urriaren ondorioz trebetasunak galtzea.

Hain zuzen ere, alde aurretik erretiroa hartzeko planak erabili dira, tradizionalki, langabeziari eta industria tradizional eta ez oso lehiakorren berregituraketari aurre egiteko. Hala eta guztiz ere, gaur egun mendekotasun-tasaren hazkundera hasi da eragiten ez bakarrik pentsio-sistemetan, ekonomia hazteko potentzialean ere eragina uzten ari baita.

### **2.3. PENSIO-SISTEMEN PISUA**

Gaur egun zahartze aktiboari eman zaion bultzadak aholkatzen du pentsio-sistema konfiguratzeko duten ezaugarrietara hurbilpen bat egitea. Sistema hori definitzeko esan liteke pertsonen diru iturria ematen dien sistema dela, behin haien lan-jarduera bukatutzat eman dutenean.

Estatuan, Gizarte Segurantzaren sistema hiru zutaberen gainean egituratzen da: lehendabiziko zutabea (sistema publikoa), kontribuzio-sistemak eta sistema ez kontributiboak osatzen dute; eta bigarren eta hirugarren zutabeek (sistema pribatua), enplegurako planak eta banakako planak eta sistema elkartuko pentsio-planak biltzen dituzte. Lehenengo zutabeko sistema kontributiboa derrigorrezkoa da eta landunei aplikatzen zaie, eta babesteko ekintza gisa lansariaren gai-

**Kultur izaerako errealitate bat dago adineko pertsonen lanerako aktibazioaren kontra jartzen dena, mendekotasun-tasaren hazkundera sustatuz: adinekoak lan-merkatutik goiz ateratzeko bide ematen duten neurriak, hain zuzen ere, gazteak sartzearen aldeko neurriak**

neko prestazio ekonomikoak ematen dira, erretiroa, langabezia-saria eta abar, esate baterako.

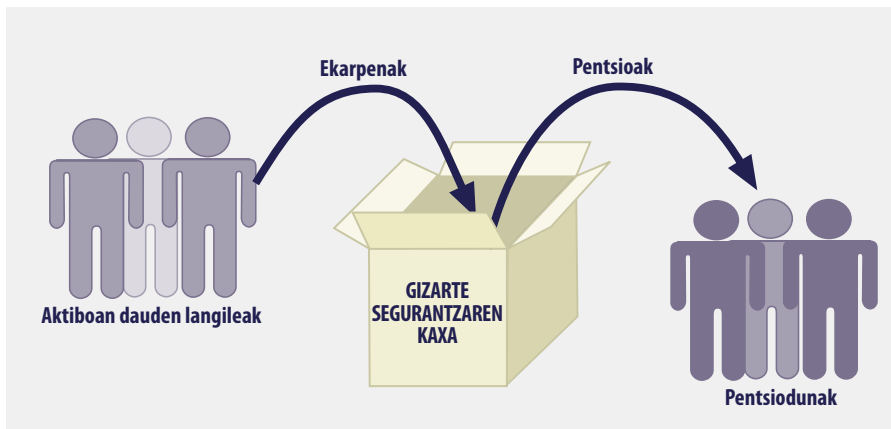
Azken hori, sistema kontributiboa alegia, pentsio publikoak mantentzen dituen zutabe publiko garrantzitsuena da. Sistema horretan, pentsioak aktiboan dauden langileen ekarpenen bidez finantzatzen dira, denek denbora epe berean kotizatuta, eta era horretan zehaztu egiten da gerora jasoko duten pentsioaren kopurua.

Biztanleria aktiboaren ekarpenak, horien gizarte kontribuzioak, sistemaren oinarritzko elementuak dira; hori dela-eta beharrezko finantza-oreka mantentzeko begira, behar-beharrezkoa da bi kolektibo mota horiei buruzko informazio kuantitatiboa ateratzea; hau da, kaxak dituen sarrera eta irteera fluxuen gainean informatzen duten magnitudeak izatea, defizita izateko arriskurik ez dagoela egiaztatu ahal izateko.

Egungo gizartean bizi-itxaropenaren maila handitzea, pixkanakako zahartzea eta lan-merkatua “hustea” eta biztanleria aktiboaren gabezia progresiboa, elementu saihestezinak dira pentsio-sistema gaur egun ulertzen dugun bezala mantentzerik dagoen ala ez erabakitzeko garaian (hau da, belaunaldien arteko elkartasunean oinarritua).

**Egungo gizartean bizi-itxaropenaren maila handitzea, pixkanakako zahartzea eta lan-merkatua “hustea” eta biztanleria aktiboaren gabezia progresiboa, elementu saihestezinak dira pentsio-sistema gaur egun ulertzen dugun bezala mantentzerik dagoen ala ez erabakitzeko garaian**

### 1 grafikoa. Kontribuzio-zutabe publikoa



Etorkinen egungo lan-merkatura sartzeak duen papera eta garrantzia Albo batera utzita, atal berezi batean emango baita horren berri, esan beharra dago lan-merkatura sartzen diren gazteen kopuruak jaitsi egiten direla, jaiotza-tasa baxuen ondorioz. Jaitsiera hori oso handia izan da, batez ere kontuan hartzen badugu aurreko belaunaldia baby boom izenekoa izan zela.

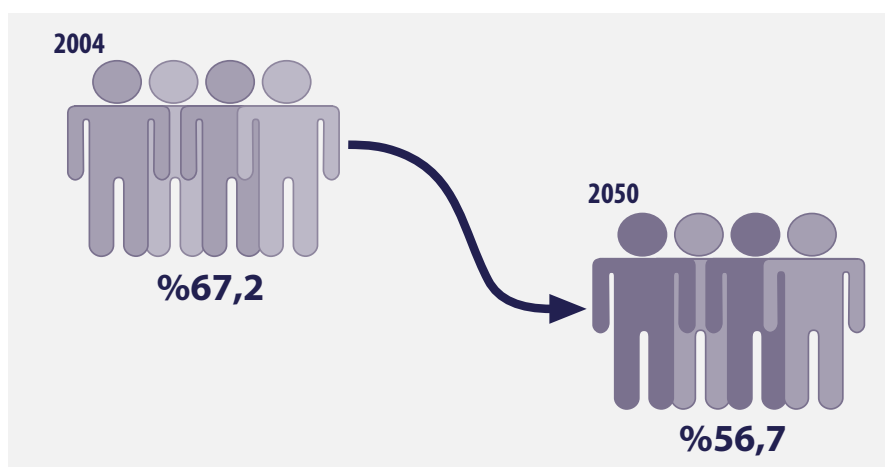
Eragin ekonomiko nabarmenenak sortzen dituen alderdi demografikoa biztanleria zahartzearen prozesua da, ez bakarrik finantza publikoen eta egungo pentsio-sistemen gainean sortzen dituen eragin zuzenengatik; izan ere, beste inplikazio batzuk ere aipatu behar

dira, hala nola errenta errealaren gainekoak edo biztanle bakoitzeko BPGd produktuaren gainekoa.

Estatistikako Institutu Nazionalak (EIN), Eurostatek eta Nazio Batuek beren proiektzio demografikoak eguneratu dituzte biztanleria zahartzeak estatuko, Europako eta beste herrialdeetako ekonomietan izango dituen efektuak estimatzeko asmoz.

Eurostatek egindako proiektzio demografikoaren arabera, Europar Batasun osoan biztanleria aktiboa nabarmen jaitsiko da 2004-2050 epea zehar, eta proiektzioa egiteko unean biztanleria osoaren %67,2 izatetik, epearen bukaeran biztanleria osoaren %56,7 izatera pasako da.

## 2 grafikoa. Biztanleria aktiboaren jaitsiera Europan



Aurreikuspen horiek adierazten dute 2050. urtean Espainia izango dela, Europar Batasunaren barruan, aldi berean erretiratutako pertsona gehien eta lanerako adinean dauden pertsona gutxien izango dituen estatua. Pentsioen kaxa Estatu osatzen duten erkidego guztientzat bakarra da eta data horretan izango du jaitsiera nabarmenena, biztanleria aktiboaren %52,9 baino ez baitu izango.

Lan-eskuaren eskasiaren eta biztanleriaren zahartzearen ondorioz, mendekotasun-tasaren hazkundearekin batera, pentsio-sistemak galdu egingo luke beharrezkoa duen oreka –kapitalaren sarrera eta irteera–, eta aurreikus liteke krisia eragingo duela. Dagoeneko aipatu da herrialde garatuetan bizi-itxaropena erretiroa hartzeko ezarrita dagoen adinetik aurrera luzatzen dela. Hori, gaur egun gauza jakina da, baina gaur egun indarrean dauden pentsio-sistemak prestatu zirenean ez zen hain jakina. Hori dela-eta, bidezkoa da une honetan horien sorrerari buruzko erreferentzia historiko labur bat egitea, gaur egungo egoeraren “desfasea” hobeto ulertzeko aukera izan dezagun.

**Lan-eskuaren eskasiaren eta biztanleriaren zahartzearen ondorioz, mendekotasun-tasaren hazkundearekin batera, pentsio-sistemak galdu egingo luke beharrezkoa duen oreka –kapitalaren sarrera eta irteera–, eta aurreikus liteke krisia eragingo duela**



1919. urtean estatu mailan erretiroa hartzeko legezko adina ezarri zen, eta 65 urtetan ezarri zen. Garai hartan jaiotzean zegoen batez besteko bizi-itzaropena 41 urtekoa zen; hau da, ohikoena zen langileak ez iristea erretiroa hartzeko adinera. Gaur egun, bizi-itzaropena 80 urtekoa da.

Erretiroaren diru kopuruei dagokienez ere aldaketa nabarmenak eman dira; hori horrela, XX. mendearen hasieran pentsioen kopurua industrian batez beste irabazten zen lansariaren bosten bat izaten zen (pezeta 1 eguneko, Madrilen batez besteko industria lansaria eguneko 5 pezeta izaten zenean) (Martínez, 2006). Gaur egun, berriz, EAEko batez besteko pentsio kontributiboa 918,7€koa da.

**2 taula. Gizarte Segurantzako pentsio kontributiboak (2006ko abuztua)**

	Indarrean dauden pentsioak	Batez besteko pentsioa
Araba	36.860	895,8€
Gipuzkoa	96.517	887,8€
Bizkaia	147.294	944,6€
EAE	280.671	918,7€
Espania	4.817.020	724,4€

Iturria: Gizarte Segurantzaren Institutu Nazionala, 2006.

Honaino iritsita, eta parentesi moduan, bidezkoa izan liteke adieraztea EAEn ematen diren pentsioak zertxobait altuagoak direla Estatu osoaren ematen direnekin alderatuz gero.

Zenbaitetan, erkidego autonomo aberatsenak pentsio altuenak ematen dituztenak direla pentsatzeko joera izaten da, baina identifikazio hori ez da zeharo zehatza. Indarrean dagoen pentsio-sistemak batez besteko pentsioen kopurua zehazten du enpleguen egitura historikoa abiapuntu hartuta. EAEn, zehazki, pentsio altuen zergatia adierazteko industriaren alorreko enpleguaren nagusitasun historikoari begiratu behar zaio: enplegua finkoa izaten zen eta tamaina handiko enpresetan lan egiten zen. Erregimen berezietan, hau da, erregimen orokorrekoak ez direnetan, pentsioak baxuagoak dira, enpleguak batez ere behin-behinekoak izan direlako, eta, ohikoa izan da askoz kotizazio baxuagoak metatzea (Gómez Uranga, M., Otazua, G., de la Cal, M.L. 2005).

Aipatu beharreko datu bat honako da: Estatuak EAEko pentsio kontributiboetan egiten duen gastua 5.261 milioi eurokoa da, hori izanik Estatuak pentsioetan egiten duen gastu osoaren %7,13.

**XX. mendearen hasieran pentsioen kopurua industrian batez beste irabazten zen lansariaren bosten bat izaten zen (pezeta 1 eguneko, Madrilen batez besteko industria lansaria eguneko 5 pezeta izaten zenean) (Martínez, 2006). Gaur egun, berriz, EAEko batez besteko pentsio kontributiboa 918,7 €koa da**

### 3 taula. Gastua pentsio kontributiboetan 2006 (euro kopurua milioitan)

	Ezintasun iraukorra	Erretiroa	Alarguntza-pentsioa	Umezurtz-pentsioa	Familiarte-koen aldeko pentsioa	Guztira
EAE	571,816	3.610,012	999,104	61,120	19,364	5.261,42
Andaluzia	1.883,799	6.427,094	2.264,458	200,099	38,650	10.814,10
Aragoi	253,458	1.716,911	501,381	29,224	6,619	2.507,59
Asturias	449,677	2.042,457	608,015	37,256	11,378	3.148,78
Balear Uharteak	180,750	832,242	247,281	16,604	0,642	1.277,52
Kanariak	255,605	1.191,210	436,106	47,167	8,587	1.938,67
Kantabria	142,274	782,996	228,428	16,107	5,403	1.175,21
Gaztela-Mantxa	289,802	1.754,354	597,652	44,677	10,830	2.697,31
Gaztela eta Leon	447,107	3.446,371	996,567	71,046	20,915	4.982,01
Katalunia	1.679,761	9.213,789	2.508,447	138,269	9,913	13.550,18
Extremadura	167,895	943,952	373,220	31,591	7,527	1.524,18
Galizia	566,766	3.596,938	984,710	78,416	26,410	5.253,24
Errioxa	58,195	354,387	97,638	6,337	1,351	517,91
Madrilgo Erkidegoa	783,359	6.630,692	1.857,120	119,629	19,522	9.410,32
Murtzia	250,530	1.050,743	339,624	30,136	3,462	1.674,50
Nafarroa	133,775	770,177	197,187	13,145	3,329	1.117,61
Valentziako Erkidegoa	795,277	4.409,449	1.417,318	102,104	12,917	6.737,07
Ceuta	9,662	44,673	18,052	1,685	0,301	74,37
Melilla	12,494	33,241	15,170	1,815	0,279	63,00
GUZTIRA	8.932,00	48.851,69	14.687,48	1.046,42	207,40	73.724,99

Iturria: Lan eta Gizarte Gaietarako Ministerioa, 2007.

Europa mailako konparatiba egiteko, eta Europako pentsioen eta EAEko pentsioen arteko datuetan hiru urteko aldea dagoela kontuan hartuta, esan liteke batez besteko euskal pentsioen kopurua erdiko posizioetan kokatu behar dela Europako pentsioen artean. Pentsatzekoa da, beste alde batetik, Europako herrialdeetako pentsioak –batez ere tradizio liberaleko herrialdeetako pentsioak– pentsio pribatuen bidez osatzen direla, erosteko ahalmen handiagoa eskuratu arte.

**Europako eta EAEko pentsioei buruzko datuak alderatuz, esan liteke batez besteko euskal pentsioen kopurua erdiko posizioetan kokatu behar dela Europako pentsioetan**

#### 4 taula. Batez besteko pentsioa, eta gutxieneko eta gehiengo pentsioak Europako herrialdeetan

	Batez besteko pentsioa	Gutxieneko pentsioa	Gehienezko pentsioa
Luxemburgo	1.592 €/hileko	1.023 €/ hileko	4.735 €/ hileko
Norvegia	1.053 €/ hileko	870,41 €/ hileko	2.040 €/ hileko
Austria	953,12 €/ hileko	604 €/ hileko	2.220 €/ hileko
Holanda	900 €/ hileko	Ez dago	Ez dago
Belgika	878,16 €/ hileko	716,33 €/ hileko	1.295,25 €/ hileko
Alemania	793,11 €/ hileko	Ez dago	Ez dago
Frantzia	De 700 a 800 €/mes	514,32 €/mes	1.134,55 €/mes
Espainia	614,27 €/ hileko (14 paga)	385 €/ hileko (14 paga)	1.827€/ hileko (14 paga)
Irlanda*	589,2 €/ hileko	119 €/ asteko	122 €/ asteko
Erresuma Batua	587,88 €/ hileko	108 €/ hileko	428 eta 840 €bitarte/ hileko
Danimarka	538,79 €/ hileko gehi sagarriak	727 €/ hileko	1.020 €/ hileko
Finlandia	493 €/ hileko	Ez dago	Ez dago
Grezia	474 €/ hileko	201 eta 357 €bitarte/ hileko	2.058 €/ hileko
Italia	Ez dago jasota	403 €/ hileko	Ez dago
Portugal	Ez dago jasota	170 €/ hileko	1.199 €senar-emazte bakoitzeko

Iturria: Eroski Fundazioa 2003.

\*Kopuruetan nolabaiteko demarrea antzematen da, erabilitako iturriak ez datozelako bat pentsioaren kontzeptuarekin.

### 2.4. OREKA BATEN BILA

Pentsioen sistema mantentzearen eta Ongizatearen Estatuaren barruan lortu diren “gutxieneko” batzuei uko ez egitearen arteko oreka bilatzea da gaur egun autore gehienek eskatzen dutena; egoera horren aurrean, sustatu egin beharko litzateke zahartze aktiboa bezalako neurriak hartzea –erretiroa hartzeko adina atzeratzea, horrek mendekotasun-tasaren murrizketa handiak ekarriko bailituzke–.

Ekonomiako Lankidetzeta eta Garapenerako Erakundearen herrialdeetan (ELGE) enplegua duen pertsona bakoitzeko erretiroa hartu duten pertsonen tasa 2000. urtean %38 izatetik 2050ean %70 izatera pasa liteke enplegurako politikak aldatzen ez badira.

ELGEk alertatu egiten du estatu kideetan bizi-itzaropena luzatzeak eta lan-eskuaren jaitsierak presio handia suposatzen dutela Gizarte Segurantzaren sistementzat, baita erretirorako pentsioak mantentzeko ere.

**Biztanleriaren piramidearen inbertsioa moteltzera bideratutako politiketan sakontzeari utzi gabe, jarraitu beharreko lan ildo nagusia izan liteke 50 urtetik aurrerako pertsonen jarduerata tasa handitzea**

Erretiratuen kopurua bikoiztu egingo da herrialde gehienetan, horien artean Espainiar Estatuan. Hori saihesteko, lan-eskua-  
ren kopurua handitu beharko da, bai adinean bai generoan, eta immigrazioaren aldeko politikak sustatu beharko dira.

ELGEren arabera, erretiratuen kopurua handitzearen arrazoi nagusia bizi-itxaropena luzatu izana da. 70eko hamarkadan Espainian erretiroa hartzen zuten pertsonen bizi-itxaropena 10,7 urtekoa zen gizonezkoentzat eta 11,1ekoa emakumezkoentzat. 2004. urtean, berriz, luzatu egin da eta 19,6 eta 22,6koa da, hurrenez hurren, eta horrek suposatzen du pentsioak kobratzeko denbora nabarmen handitu dela.

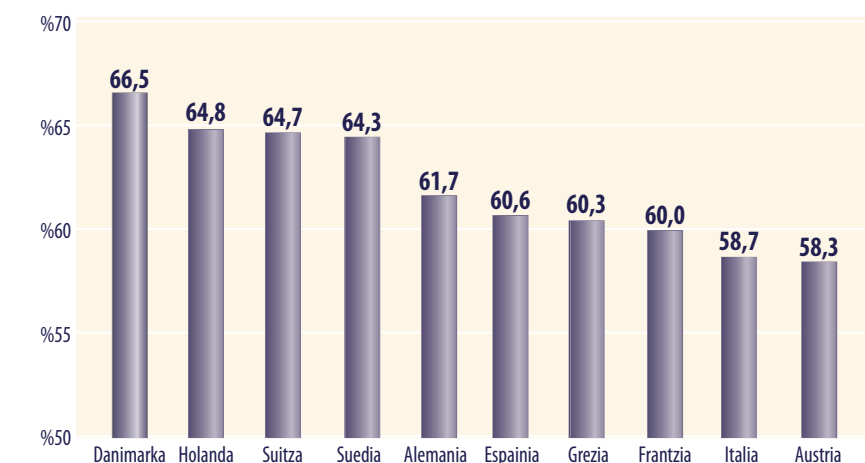
Hazkunde horretaz gain, egun hainbeste aurretiko erretiro hartzea ere arazotzat hartzen da. Gai hori bereziki nabaria da Espainian; izan ere Espainia da 50 urtetik aurrera lanean jarraitzen duten pertsonen kopuru txikiena duen ELGEko herrialdeetako bat.

Nuria Sánchez Mediros. Confebask.

Biztanleriaren piramidearen inbertsioa moteltzera bideratutako politika sakontzeari utzi gabe, jarraitu beharreko lan ildo nagusia izan liteke 50 urtetik aurrerako pertsonen jarduera-tasa handitzea.

Erretiroa hartzeko batez besteko adina aldatu egiten da Europako herrialde batzuetatik besteetara, baina nabarmena da oso ongizate-sistema sendo eta finko duten herrialdeak izatea batez ere erretiroa hartzeko adinik altuena ezarria dutenak. “Arku mediterraneo” izenekoan –Austriarekin batera– erretiro-pentsioa lehenengo aldiz jaso duten gizonezkoen adina baxuagoa da.

### 3 grafikoa. Lehenengo aldiz erretiro-pentsioa kobratu zuten gizonezko europarren adina

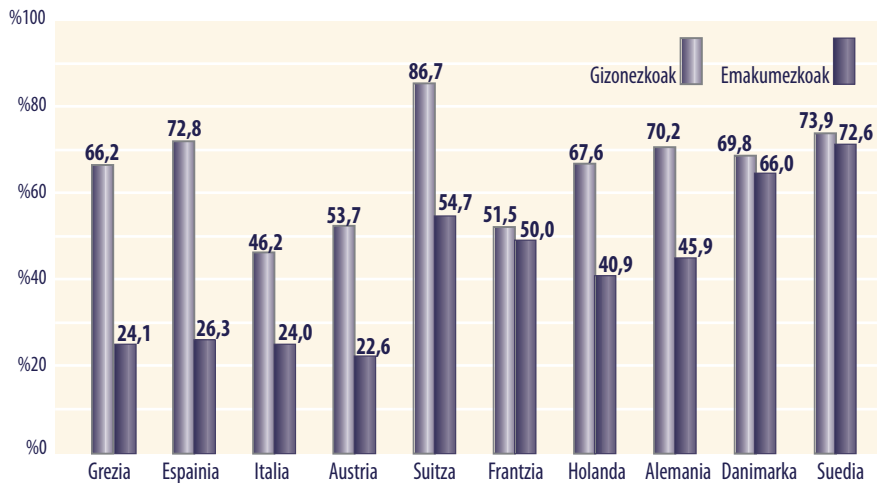


Iturria: SHARE (Börsch-Supan, koord., 2005).

**Nabarmena da oso ongizate-sistema sendo eta finko duten herrialdeak izatea batez ere erretiroa hartzeko adinik altuena ezarria dutenak**

Europako testuinguruan dagoen beste desoreka bat da adin altueneko emakumezkoen arteko jarduera eza, nabaria oso. Helburua baldin bada jarduera-tasa orokorrean handitzea, eta adin altueneko biztanleriaren jarduera-tasa bereziki, saihestezinak dira adin altueneko emakumezkoak lan-merkatura sar daitezen bideratutako politikak.

#### 4 grafikoa. 55 eta 59 urte bitarteko pertsonak Europako herrialde batzuetan: lan-egoera



Iturria: SHARE (Börsch-Supan, Koord., 2005).

Gaur egungo politiken arabera, adin altuena duten pertsonen lan-merkatura sartzeko jasaten duten diskriminazioa saihestea eta erretiroa hartzeko adina aurreratzeko joera moteltzea dira, hain zuzen ere, lan-merkatuaren eskasia eta zahartzearen ondorioak arintzeko orduan kontuan hartu beharreko bi faktore nagusienak.

#### 5 taula. Kopuru gakoak Europan

Lan-merkatutik ateratzerako batez besteko adina 2002an	60,4 urte
Lan-merkatutik ateratzerako batez besteko adina 2012ean (Bartzelonako helburua)	65,4 urte
55 eta 64 urte bitarteko pertsonen enplegu-tasa 2002an	%38,7
55 eta 64 urte bitarteko pertsonen enplegu-tasa 2010ean (Stockholmeko helburua)	%50
65 urtetik gorako pertsonen kopurua 2000. urtean	71 milioi
65 urtetik gorako pertsonen kopurua 2030. urtean	110 milioi

Iturria: Europako Batzordea, 2004.

Europako herrialdeetako pentsio-sistemen orekaren bilaketan, hasieran aipatu den bezalaxe, Europar Batasunak (Europako Batzordea)

**Helburua baldin bada jarduera-tasa orokorrean handitzea, eta adin altueneko biztanleriaren jarduera-tasa bereziki, saihestezinak dira adin altueneko emakumezkoak lan-merkatura sar daitezen bideratutako politikak**

orain dela urte batzuk jadanik lan ildo batzuk ezartzen ditu adin altueneko pertsonen enpleguaren ratioak hobetzeko, baita lan-merkatuan denbora luzeagoz egon daitezen ere, horretarako erretiroa hartzeko adina atzeratuta. Erakunde horrentzat, ratio horiek hobetzea erabakigarria izango litzateke kopuru egokiko pentsioen prestazioa bermatu behar duen sistema baten hazkunde ekonomikoa sustatzeko.

Europako Kontseiluak Lisboan egindako bilkuran (2000. urtean) 2010. urtean %70eko enplegu-tasa lortzeko helburua ezarri zuen, eta, horretarako, beharrezkoa da adin altueneko langileen parte-hartzea handitzea. Norabide horretan sakontzeko, Stockholm-en 2001ean eta Bartzelonan 2002an egin ziren Europako Kontseiluetan bi helburu ezarri ziren:

- 55 eta 64 urte bitarteko adina duten Europako biztanleriaren erdiak enplegua izan beharko luke 2010. urterako (Stockholm, 2001).
- 2010. urterako progresiboki bost urte inguru handitu beharko litzateke Europar Batasunean lanari uzten dioten pertsonen batez besteko adina.

Zalantza handirik gabe, Europako Gizarte Funtsak (EGIF) zehazten du “zahartze aktiboa eta lan-bizitza luzatzea sustatu behar dela, baita lan-merkatuan parte-hartzea ere”. Horretarako, “malgutasun neurriak sustatu behar dira, adin altueneko langileek denbora luzeagoz aktiboan jarrai dezaten”.

Stockholm-eko Europako Kontseiluak eskatutako “Biztanleria aktiboaren tasa handitzea eta bizitza aktiboaren luzapena sustatzea” izeneko txostenean agerian uzten zen jarduera-tasa handitzea ez dela zeregin erraza; zailtasunen berri ondorengo arrazoien bidez ematen zen:

- Helburu hori lortzeak hainbat faktore kultural eta soziopsikologiko aldatzea dakar, adibidez aktiboan jarraitzen duten langileekiko jarrerak aldatzea.
- Enpleguari buruzko 2001eko txosten bateratuan onartzen zen bezalaxe, estatu kide gehienek ez dute gai honi buruzko ikuspegi bera eta ez dute estrategia globalik biztanleria aktiboaren parte-hartzea handitzeko.
- Zeregin global bat da, eta politika ekonomiko, sozial eta enpleguen elkarreragin positiboa behar du.

Ildo horretan bertan, “Enpleguari buruzko Txosten Bateratua 2005/2006. Enplegu gehiago eta enplegu hobeak: enplegurako Euro-

**Europar Batasunak (Europako Batzordea) orain dela urte batzuk jadanik lan ildo batzuk ezartzen ditu adin altueneko pertsonen enpleguaren ratioak hobetzeko, baita lan-merkatuan denbora luzeagoz egon daitezen ere, horretarako erretiroa hartzeko adina atzeratuta**

pako Estrategiaren lehentasunak betetzea” izeneko txostenaren bidez estatu kideak animatu egiten dira politika aktibo eta prebentiboen aldeko norabidea mantentzera. Hala eta guztiz ere, adin altueneko langileen langabeziaren kontra borroka egiteko neurriak eta horien posizioa enpresetan hobetzera bideratutakoak ez daude behar adina hedatuta.

### 6 taula. Enplegu-tasen helburuak 2010. urterako

	Enplegu-tasak guztira	Langileak	Adin altueneko langileak
EB	%70	Gutxienez %60	%50
Espainia	%66	%57	%49,6

Iturria: Europako Batzordea. Enpleguari buruzko txosten bateratua 2005/2006.

Zaitasunak badaude ere, Europak ezarria du honako helburu globala, alegia, bermatzea langileen belaunaldiak, egungoak eta etorkizunekoak, denbora luzeagoan aktiboan jarraitzeko aukera izatea: lan-merkatura erakartzea, iraunkortasunez, gaur egun aktiboan ez dauden baina lanerako gauza diren pertsonen zati handi bat –emakumezkoak, batez ere–, eta adin altueneko pertsonen parte-hartzea mantentzea.

Europako Batzordearen ustez, biztanleria aktiboaren parte-hartzea handitzeko planteamenduaren abiapuntuan bizitzan zehar lan-merkatuan parte-hartzeari buruzko analisia egitea kokatu behar da, lau helbururi jarraiki:

### 5 grafikoa. Batzordeak biztanleria aktiboaren parte-hartzea handitzeko ezarritako helburuak

Lanpostu kopuru ugariagoak eta kalitate handiagoak	Lanaren soldata hobetzea	Gaitasun profesional egokituak eta kalitate handiagoak	Lana denontzako aukera erreal bihurtzea
Lansari hobeak, osasun eta segurtasun handiagoa, lanaren antolaketan malgutasuna, baina lanaldi partzialeko edo behin-behineko kontratuen inposizioirik gabe. Lanbaldintzen kalitatea hobetzeko moduak eta horiek antolatzea, eskarmentua duten langileak beren bizitza aktiboa luza dezaten sustatzeko.	Prestazioak emateko arau orokorrak eta lana onartzeko disposizioak berraztertuta. Funtsezkoa da politika pasiboak alde batera uztea lan-merkatuaren politika aktiboaren alde.	Adin altueneko langileak aktiboan luzeago mantentzeko beharrezkoa da lan-bizitza osoan zehar gaitasunak eguneratzen jarrai dezaten, lan-merkatuaren aldatetara egokituta.	Enplegurako zerbitzu publiko moderno eta eraginkorrak ezarrita, lanerako orientazioa emateko eta lan egoikiak bilatzeko laguntza indartuta.

**Europak ezarria du honako helburu globala, alegia, bermatzea langileen belaunaldiak, egungoak eta etorkizunekoak, denbora luzeagoan aktiboan jarraitzeko aukera izatea: lan-merkatura erakartzea, iraunkortasunez, gaur egun aktiboan ez dauden baina lanerako gauza diren pertsonen zati handi bat –emakumezkoak, batez ere–, eta adin altueneko pertsonen parte-hartzea mantentzea**

2000. urtetik aurrera ildo horietan aurrerapenak eman diren arren, 55 eta 64 urte bitarteko adina duten pertsonen enplegu-tasa handitzea eta horiek lan-merkatutik beranduago ateratzea esaterako, hainbat erakunderen ustez (Europako Batzordea, Ekonomiako Lankidetzeta eta Garapenerako Erakundea...) aurrerapen horiek ez dira nahikoa, eta gaineratzen dute “neurri zorrotzak” hartu behar direla adin altueneko langileen enplegua babesteko. Horretaz gain, gizarte-solaskideek karrera profesional luzeagoak eta kalitate handiagokoak garatzea ahalbidetu behar dute (Europako Batzordea, 2004).

Europa nadin altueneko langileen enplegu maila oso baxua da, eta hori a pertsonen bizitzan aukerak eta gizarte potentziala xahutzea da (Europako Batzordea, 2004)

Stockholm-eko helburuari dagokionez, hain zuzen ere 55 eta 64 urteko bitarteko adina duen Europako biztanleriaren erdiak enplegua izatea lortzea, herrialdeak hiru multzotan sailka daitezke:

- Helburua lortzetik eta helburua lortuta duten herrialdeak: Suedia, Danimarka, Erresuma Batua, Estonia, Irlanda, Zipre eta Portugal.
- Europar Batasunaren batez bestekotik hurbil daudenak: Alemania, Errepublikak Txekiarra, Finlandia, Lituania, Espainia, Herbehereak, Grezia eta Letonia.
- Oso egoera kezagarria duten herrialdeak; izan ere, adin horretako pertsonen %35etik behera ari dira lanean. Multzo honetan honakoak daude: Eslovakia, Eslovenia, Polonia, Belgika, Hungaria, Luxenburgo, Italia, Austria eta Frantzia.

Hortaz, biztanleria zahartzea Europako gobernuek konpondu beharreko arazoa da. Estatuan, erretiro-pentsioak gaur egun BPGd produktuaren %8 inguru diren bitartean, Europako herrialde gehienetan gastuetako partida nagusienetako bat dira.

Egoera honetan, bizi-itxaropen luzea duten herrialdeentzat kopuru bateko pensioen eskaintza mantentzea bereziki garestia izango da, erretiroa hartzeko adina atzeratzen ez bada, behintzat.

Beste alde batetik, pensioentzat esleitutako gastua handitzen den neurrian, horrek dakartzan aurrekontu arazoekin batera, murriztu egiten dira, jakina, beste alor batzuetara bidera daitezkeen partidak.

Herrialdeek Stockholm-eko helburuari buruz duten posizioari buruzko informazioa osatzeko, jarraian horietako batzuetan emandako bilakaera adieraziko da (Aon Consulting, 2007).

**Gizarte-solaskideek  
karrera profesional  
luzeagoak eta kalitate  
handiagokoak garatzea  
ahalbidetu behar dute**



## Hobera egin duten herrialdeak eta txarrera egin dutenak

<p>Hobera egin duten herrialdeak</p>	<p>Danimarkak rankingeko lehenengo lekua betetzen du, bigarren urtez jarraian. 10 urtetan zehar erreformak egin ondoren, pentsio-sistema orekatu eta iraunkorra izatea lortu du.</p> <p>Suediak bost leku igo ditu, eta lehenengo hiru herrialdeen artean kokatzen da, erretiroa hartzeko batez besteko adinari buruzko datuak hobetu baititu (eta inguruneko beste herrialde batzuek emaitza kaskarragoak lortu dituztelako).</p> <p>Luxenburgok eta Austriak ere posizioak igo dituzte.</p> <p>Belgikak iaz azkeneko tokia okupatzen zuen eta aurten, 55 eta 64 urte bitarteko langileen %2ko igoera eta bere parte-hartzea plan pribatuetan igotzea lortu ondoren, utzi egin du toki hori.</p>
<p>Okerrera egin duten herrialdeak</p>	<p>Aurten posizio gehien jaitsi dituzten herrialdeak Estonia (lehenengo postuak utzi ditu) eta Zipre dira.</p> <p>Portugalek beheranzko joerarekin jarraitzen du, 2005ean lehenengo postuan egotetik 2007an 19. postuan egotera pasa da. Hori azaltzen duen arrazoi nagusienetako bat da 2050. urterako aurreikusita dagoela ekarpen publikoen kostea oso altua izatea.</p> <p>Aurtengo jaitsiera handiena Italiak jasandakoa izan da, gaur egun rankingeko azken tokian baitago. Herrialde horren demografia kopuruek okerrera egin dute nabarmen; izan ere, biztanleriaren hazkundera txikia izan da eta mendekotasun-ratioa, berriz, gehiago hazi da.</p>

**Erretiroa hartzeko adin altuagoa ezarri duten herrialdeek, beraz, Stockholmeko helburuak lortzetik hurbilago egoteko joera dute. Distantzia handiagoan daude, kontrako norabidean, langileak gazteago erretiratzeko ezaugarria dutenak**

Erretiroa hartzeko adin altuagoa ezarri duten herrialdeek, beraz, Stockholm-eko helburuak lortzetik hurbilago egoteko joera dute. Distantzia handiagoan daude, kontrako norabidean, langileak gazteago erretiratzeko ezaugarria dutenak. Stockholm-eko helburuak lortzeko rankingean Estatuak zortzigarren postua okupatzen du “eta postu nabaria okupatzen duela esan behar da, pentsio-sistema publikoaren zein pribatuaren arteko egokitasuna dela-eta”, eta sistema saneatuagoa du, Erreserba Funtsa sortzearen ondorio zeta azken urteetan izandako superabita dela medio (Aon Consulting 2007).

Epe motz eta ertainera begira, ez da aurreikusten pentsio-sistema publikoak iraunkortasun arazorik izango duenik. Baina, kontuan hartu behar da Espainia dela bizi-itxaropen luzeena duen Europar Batasuneko bigarren herrialdea –84 urte inguruan dago kokatua–. Tesitura horretan, eta pentsio-sistema saneatua dagoen arren, aurreikusten da etorkizunari begira Estatuak landunen lan-bizitza luzatzeari heldu beharko diola.

Era berean, Nazio Batuak erakundeak garatu zuen planak defendatzen zuen adineko pertsonen zeharo eta eraginkortasunez parte

hartzea beren gizarteetako bizitza ekonomiko, politiko eta sozialean –baita ordaindutako lanaren edo lan boluntarioaren bitartez ere–, Zahartzearen gaineko nazioarteko ekintza Plana izenekoaren baitan (Madril, 2002).

Aipatutako plan horren xedea izan da adineko pertsonen gizarte-ari beren energia eta ezagupenak ematea, eta ordaindutako zereginak egiten jarraitzea, beren interesekoa den bitartean eta lan horiek egiteko gaitasun produktiboa duten bitartean.

Planteamendu horiek onartzeak dakar hainbat ideia ez egiazkoak alde batera utzi behar izatea. Horien artean, batez ere ondorengoak azpimarratu behar dira:

- Adineko pertsonen lanean jarraitzeak gazteek lanerako aukera izatea murriztu egiten du nahitaez.
- Adineko langileek ez dituzte behar diren ezagupenak eta gaitasunak.
- Aldez aurreko erretiroa jardueren arrazionalizazioarekin eta beregituraketarekin zerikusia duten arazoek konponbidea da.

Ildo horretan bertan, Europako erakundeek eta ekonomiaren analista “gehienek” lan egin nahi duten adineko pertsona guztiei enplegurako aukerak ematearen alde mintzatzen dira, era horretan bizitzaren etorkizuneko garai batean murriztuko baita bazterkeria edo mendekotasun arriskua jasatea.

Hortaz, beharrezkoa da berritzea, eta neurriak zehaztea lortzea, bai lanerako gaitasuna mantentzera bideratutako neurriak bai langileen beharrak asetzera, horiek zahartzen diren neurrian, bideratutakoak.

Nazio Batuak erakundeak ondorengo arloak azpimarratzen ditu: adin altueneko emakumezkoen parte-hartzea, lan-osasunaren arretarako zerbitzu iraunkorrak izatea, prestakuntza bizitza osoan zehar, trebakuntza enpleguan, birgaitze profesionala eta erretiro malgurako neurriak jartzea.

## **2.5. ERANTZUN OSAGARRIAK**

Pentsio-sistemetan ematen den krisiari erantzunez erretiroa hartzeko adina atzeratzea da erakundeek hartu duten aukera, eta, esan beharra dago, analisi politikoa egiten den eremu askotako adituek egindako aukera ere badela.

Egungo pentsio-sistema iraunkorra izango den ala ez erabaki nahi duen eztabaidak, eta iraunkorra izan ezean bai izan dadin zein neurri ezarri behar diren bilatu nahi duenak, izaera finantzario eta ideologi-

**Nazio Batuak erakundeak ondorengo arloak azpimarratzen ditu: adin altueneko emakumezkoen parte-hartzea, lan-osasunaren arretarako zerbitzu iraunkorrak izatea, prestakuntza bizitza osoan zehar, trebakuntza enpleguan, birgaitze profesionala eta erretiro malgurako neurriak jartzea**

koko beste alderdi asko hartu behar ditu kontuan. Eztabaida hori lan-koaderno honen helburuetatik kanpo dagoenez, zahartze aktiborako politikekin batera, oinarrian pentsio-sisteman oreka lortzea helburu dutenak, eta erantzun osagarri gisa, bi erantzun ematen dira: pentsio-plan pribatuak sustatzea eta etorkizunean jarduera-tasa handitzea im-migrazioaren eta jaiotza-tasa handitzearen bitartez.

### **2.5.1. Pentsio-plan pribatuak**

Pentsio-sistemetan krisia eman daitekeela aurreikusita, gero eta gehiago dira plan pribatu bat kontratatzeke hautua egiten duten pertsonak.

Gaur egun diren hainbat analisiren arabera, beharrezkoa da aurrez-kiei ematen zaien erabilerari buruzko hausnarketa egitea; izan ere, kontsideratzen da gehiegi erabiltzen direla etxebizitza bat erosteko, eta erretirorako plan pribatuak hitzartzera bideratu beharko lirakekeela. Proposamen honi laguntzeko, analisi horiek Danimarkako eredia erabiltzen dute, herrialde hori eredu baita alderdi sozioekonomiko as-kotan. Danimarkan, langileen %95ek du pentsio-plan pribatua.

Europar estatuek pentsioetara bideratzen dituzten ekarpenak mu-rizteko joera hedatzen ari da. Joera horrek eragin du 2006 eta 2007 urteen artean pentsio-plan pribatuen kontratazioen kopuruak areago-tzea, %2 batez beste (%40tik %42ra pasa dira). “Hamar herrialdek sistema pribatuetan parte hartzeko estimazioak goraka berrikusi di-tuzte. Estimaten da joera hori etorkizunean ere mantendu egingo dela, ekarpen horiek arautzeko eta kontrolatzeko modu berriak heda-tzen diren neurrian” (Aon Consulting 2007).

Pribatizatzeke joera horiek, gainera, balio erantsi bat ere izango lu-kete, alegia, herrialde bakoitzeko barne aldagaiak ez badira sistemak orekatzeke behar adinakoak, aurreikusteko izango litzateke globali-zazio ekonomikoak konponbideak aurkitu ahal izatea. Hori horrela, munduan ematen diren joera demografikoak kontuan hartuta, plante-amendu hauek defendatzen dituztenek lortutako ondorioetako bat da garapen bidean dauden herrialdeen hazkunde ekonomikoa izango li-tzatekeela mundu garatuan pentsio-sistemek jasaten duten krisi han-diari konponbidea emango liokeena.

Erabilitako arrazonamenduak kapitalaren mugimendu librearen gaineko ikuspegi positiboa du, eta bere baitan hartzen du finantza-merkatuen kapitalizazioaren beharra duen pentsio-sistema pribatu baten eredia (hala ere, mundu garatuaren pentsio-funts pribatu eta publikoetatik saltzen diren aktiboak hartzen ditu kontuan). Hori ho-

**Gaur egun diren hainbat analisiren arabera, beharrezkoa da aurrezkiei ematen zaien erabilerari buruzko hausnarketa egitea; izan ere, kontsideratzen da gehiegi erabiltzen direla etxebizitza bat erosteko, eta erretirorako plan pribatuak hitzartzera bideratu beharko lirakekeela**

Etorkizuneko mundua ekonomia bakar bat bezala irudikatu behar dugu, ez herrialde askoren banakako ekonomia bezala, bakoitzak bere herritarrei ondasunak ematen saiatuta. Inork ez du espero Florida estatuak –dituen erretiratu kopuru handiarekin–krisi ekonomikoa jasatea, jakin baitakigu hirugarren adinaren kontsumoa gainontzeko 49 estatuen biztanleria gazteagoak mantendu dezakeela. Era berean, munduko biztanleriaren beste %80k ere manten dezake EEBB, Europa eta Japoniako baby boom-eko belaunaldia, betiere garapen ekonomikoaren bidetik jarraitzen badute.

(Siegel, 2007).

**Erretiratuen hurrengo belaunaldiaren aktiboak garatzeko bidean dauden herrialdeetako langile aurreztaileek eskuratuko lituzkete**

rrela, erretiratuen hurrengo belaunaldiaren aktiboak garatzeko bidean dauden herrialdeetako langile aurreztaileek eskuratuko lituzkete. (Siegel, 2007).

Aurreikus liteke merkataritza eredu horiek berekin merkataritza defizit gero eta handiagoak ekartzea. Proposamen horiek merkatu librearen legeetan sinesten dute eta antzemango balitz herrialde batek behar lukeena baino gehiago gastatzen duela, dibisa merkatuak behar bere monetaren prezio jaisten erantzungo luke, eta inportazioen prezioa igoko luke horrekin batera; hau da, merkatuak seinale bat bidaliko luke herrialde horretako kontsumoa murriztu behar dela adierazteko.

Premisa horien bidez lortzen den konklusioa ondorengoa da: “zahartzen den biztanleriari erretiro zorionsuaz gozaten jarraitu ahal izango duelako itxaropena eman ahal izateko, gure zereginik garrantzitsuena da garapen ekonomiko mundiala sustatzea”. (Siegel, 2007)

Nazioartean dauden korranteetako batzuek, beraz, merkatu global batek babestutako pentsio-plan pribatuen aldeko apustua egiten du; pentsio-plan horiek estatuko sistemaren hirugarren zutabea osatzen dute, eta EAE ere sistema horren barruan dago (Idoate, Junyent, 2005):

- Zutabe publiko kontributiboa: pentsioak aktiboan dauden langileek epe berdin batean egiten dituzten ekarpenen bidez finantzatzeko dira, eta ekarpen horiek etorkizunean izango den pentsioaren kopurua zehazten dute.
- Zutabe asistentziala, publikoa eta aurrekontu orokorraren kargura dagoena. Pentsioak ematen dizkie kotizatu ez izanagatik pentsio kontributiboa kobratzeko aukerarik ez duten pertsonari.

- Zutabe pribatua: zutabe hori osatzen duten pentsio-planak langileek lan-bizitzan zehar beren soldatetatik egindako ekarpenen bidez elikatzen dira. Ekarpn horiek finantza-merkatuetan kapitalizatzen dira.

Gure testuinguruan, pentsio-plan pribatua kontratatzea, zuzenean, erretiroa hartu ondoren etekin ekonomikoa lortzea ahalbidetuko duen negozioaren ideiarekin uztartzen da, eta horretaz gain kotizazio urteetan murrizketa fiskala lortzeko aukera ere ematen duela uste da. Nolanahi ere, hori bi ahoko ezpata izan daiteke.

Pentsio-planak ia kartara egiten dira; izan ere, aukera egin daiteke errenta aldakorra edo finkoa ordaintzearen artean, baita konbinatua ere, eta portzentajeak “kontsumitzailearen gustuaren arabera” bana daitezke. Dirua soilik titularrak erretiroa hartzen duen unean berreskuratu ahal izango da (edo gaixotasun larria, lanerako ezintasun iraunkorra edo heriotza bezalako egoerak gertatuz gero); izan ere, gaur egun diru hori erreskatatzeak gutxi gorabehera inbertitutako kopuruaren %20ko deskontua egitea dakar, gastu eta baliogabetze kontzeptuetan –hala ere, urteak pasatzen diren neurrian ehuneko hori murriztuz joaten da–.

Aurretik azaldu diren joera horiek, sistemaren pribatizaziorako joera dutenak, indarra galdu dute Pentsio-fondoen errentagarritasuna Espainian, 1991-2007 izeneko azterketa egin zenetik aurrera (Fernández, P., Bermejo, J., 2008). Aipatu azterketa horretan agerian uzten da fondo horiek inflazioaren, estatuko bonoen eta burtsaren aurrean duten errentagarritasuna, eta, are gehiago, planteatu egiten da kome-nigarria ote den fondo horiei etekin fiskalak ematea.

Estatuaren eremuan pentsio-planak komunak dira. Hala eta guztiz ere, EAeko Autonomia Estatutuak eskumen eskusiboak ematen ditu mutualitateen alorrean. Eskumen hori lortu ondoren, Borondatezko gizarte-aurreikuspeneko erakundeak, BGAE erakundeak, sortu dira. Ondorio ekonomikoetarako, plan horiek pentsio-planek dituzten abantaila eta desabantaila berdinak dituzte, inbertitutako dirua berreskuratzeko epeari dagokienean izan ezik. Produktu horiekin batera aurrezki aseguruak edo erretirorako planak ere badaude (murrizketa fiskalik gabekoak dira, baina lehenengo ekarpena egin denetik urtebete-ko epea pasatzen denean berreskuratu ahal dira).

Bai pentsio-planak bai BGAEak batez ere lanean egonkortasuna duten 35 eta 55 urte bitarteko pertsonak kontratatzen dituzte. Horiek kontratatzeko garaian neurri erakargarriak aplikatzen dira, nagusienak murrizketa fiskalak izanik. Aurrezki aseguruak edo erretirorako aseguruak kontratatzen dituztenek 30 eta 55 urte bitarte izaten dituzte

**Gaur egun EAEn dagoen gizarte babeserako kulturak, errentagarritasunak alde batera utzita, ez du uzten estilo liberaleko sistema bat ulertzen, pentsio pribatuak nagusi diren sistema bat, alegia**

(edozein plan kontratatzea planteatzeko batez besteko adina 40 urte inguru da), eta, oro har, lan ezegonkorra izaten dute. Hori dela eta, haien interes handiagoa du aurrezkiak behar dituztenean erreskatatu ahal izateak murrizketa fiskalak ematen dien etekinak baino.

Aurreko guztia kontuan hartuta, esan beharra dago gaur egun EAEn dagoen gizarte babeserako kulturak, errentagarritasunak alde batera utzita, ez duela uzten estilo liberaleko sistema bat ulertzen, pentsio pribatuak nagusi diren sistema bat, alegia. Hain zuzen ere, euskal sistema publikoa, sistema fiskala eta Gizarte Segurantzaren sistema integratuko lituzkeena, sortu behar dela diotenek adierazten dute Gizarte Segurantzaren sistema honek publikoa izan behar duela edo, horrela izan ezean, gizarte sistema izan behar duela, baina sektore publikoak kudeatua behar duela izan. Horretarako ematen den arrazoia da sistema pribatu bat nazioarteko finantza-entitateen eskuetan geratuko litzatekeela, beti euskal gizartetik kanpo, eta horrela izanik bere kontroletik kanpo geratuko litzateke erabat (Gómez Uranga, M., Otazua, G., de la Cal, M. L. 2005).

### **2.5.2. Etorkinak eta jaiotza-tasa**

Orain arte aurkeztutako kontsiderazio guztietatik ondoriozta liteke mendekotasun-tasaren goranzko joeraren ondorioaz arintzeko modu zuzenena ugalkortasun-tasa handitzea izango litzatekeela, sistema publiko kontributiboan oinarritutako pentsio-sistema bermatzeko asmoz. Nolanahi ere, pentsatzekoa da jaiotza-tasa handitzera bideratutako politikak ez dutela aldaketa azkar eta esanguratsurik ekarriko. Eta, beste alde batetik, ez du ematen immigrazioak, berez, jaiotza-tasa baxuak konpentsatuko dituenik. Hala eta guztiz ere, badira horretara bideratutako politikak, eta jarraian aipatu egingo ditugu.

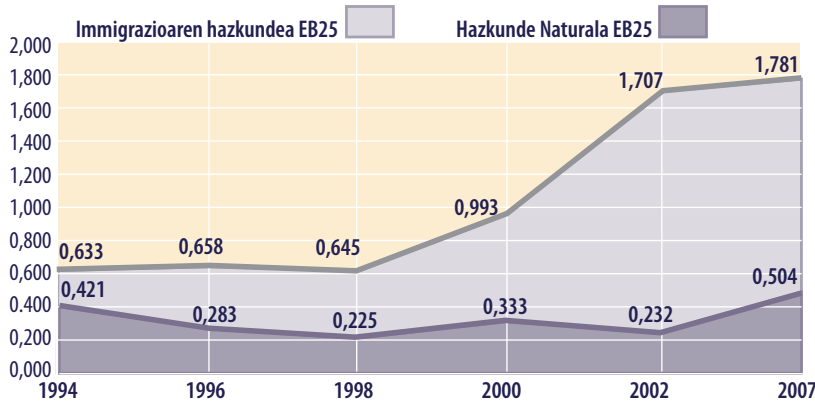
Europar Batasuna etorkin “kualifikatuak” erakartzen saiatzen ari da, potentzialki maila handiago batean mendekotasun-tasaren “kontrolean” eragin handiagoa izan dezaketen pertsonak erakarri nahi ditu. Horretarako, 2007. urtearen bukaeran “txartel urdina” izenekoak sortzea proposatu zen. Txartel hori duten hirugarren herrialdeetako pertsonak Batasunaren edozein herrialdeetan bizi daitezke, lan-kontratua baldin badute eta lanerengatik jasoko dituzten diru sarrerak harrera herrialdean jasotzen den lanbide arteko gutxieneko soldata baino handiagoak baldin badira.

Neurri hori ez da sortu zuzenean jaiotza-tasa handitzeko asmoz, baina egia esateko, aurreikusten da ondorio positiboak emango dituela, ez langileari soilik baizik eta familiari ere herrialdean sartzeko aukera ematen baitio –hori horrela, herrialdean dagoen bitartean egoitza baimena eta lanerako baimena lortzen ditu–.

**Euskal sistema publikoa, sistema fiskala eta Gizarte Segurantzaren sistema integratuko lituzkeena, sortu behar dela diotenek adierazten dute Gizarte Segurantzaren sistema honek publikoa izan behar duela edo, horrela izan ezean, gizarte sistema izan behar duela, baina sektore publikoak kudeatuta**

Familia Politikarako Institutuak (IPF) gaur egun immigrazioak Europar Batasunaren biztanleriaren hazkundera duen pisua adierazten du ondorengo grafikoan, Eurofound-ek emandako informazioa erabilita.

### 6 grafikoa. Hazkunde naturala eta immigrazioaren hazkundera EB 25 (pertsona kopurua milioitan)

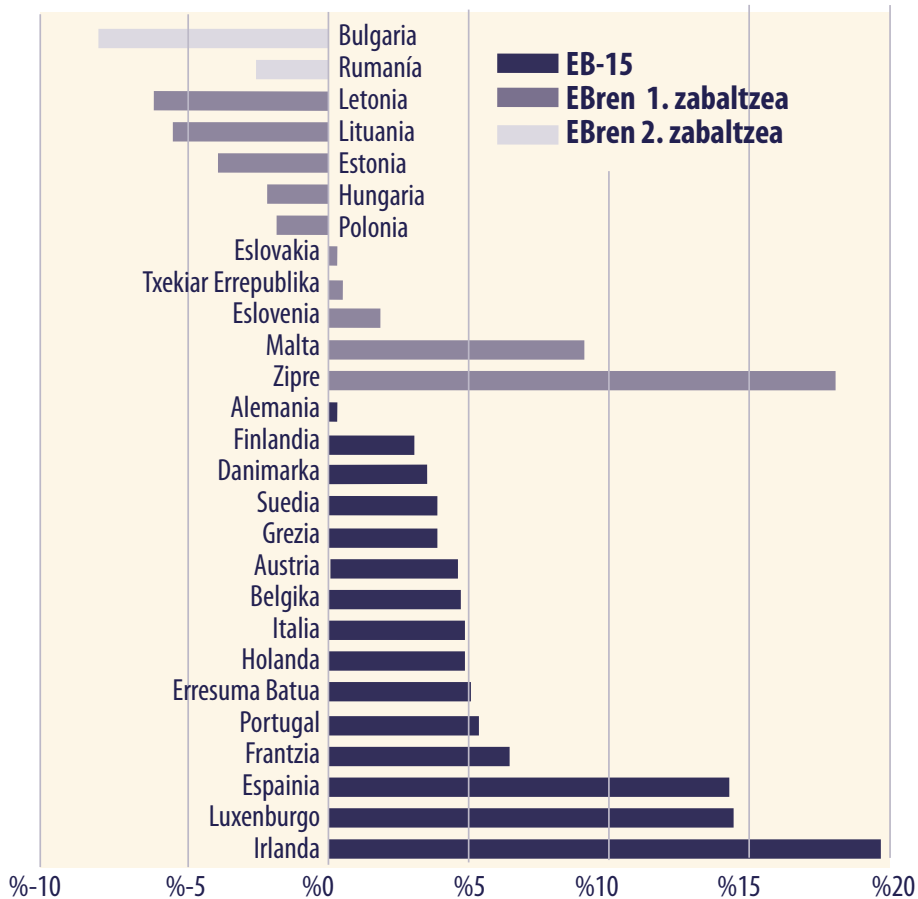


Iturria: Familia Politikarako Institutua, Eurostatek emandako datuen bidez.

Estatu osoan etorkinak biztanleriaren %8 inguru dira, baina horien jaiotza-tasa %15ekoa da; hau da, egiaztatua dago etorkinen jaiotza-

Estatu osoan etorkinak biztanleriaren %8 inguru dira, baina horien jaiotza-tasa %15ekoa da; hau da, egiaztatua dago etorkinen jaiotza-tasa bertako biztanleena baino altuagoa dela

### 7 grafikoa. Biztanleriaren hazkundera 1998-2008 (%)



Iturria: Familia Politikarako Institutua, Eurostatek emandako datuen bidez.

tasa bertako biztanleena baino altuagoa dela, eta, hori horrela, immigrazioa sustatzera bideratutako politikak, nolabait, jaiotza-tasaren hazkundera sustatzen ari direla esan daiteke.

EAEren eremuan erreleboa bermatzeko, belaunaldiak zaharberritzea bermatzeko, ugaltzeko adina duen emakumezko bakoitzak 2,1 seme-alaba eduki beharko lituzke –batez beste–, eta egungo euskal batez bestekoa 1,2 da. Europako batez besteko ugalkortasun-tasa mantendu egin da azken 15 urteetan, baina bai euskal batez bestekoa bai estatukoa pixkanaka jaisten joan dira, 1999. urtean maila baxuena emanda, baina data horretarik aurrera, poliki-poliki, igotzen joan dira.

Eskura dugun informazioa erabilia herrialdeen ugalkortasun-tasaren berri eman daiteke, tasa baxuena dutenak eta jaiotza-tasaren hazkunde nabarmenena izaten ari direnak (IPF, 2008).

### 7 taula. Ugalkortasun-tasa globala, 2008

"Jaiotza kritiko"ko egoeran dauden herrialdeak	Jaiotzak emakumeko	Tasa kritikoa "gainditzen" ari diren herrialdeak	Jaiotzak emakumeko
EAE	1,19	Erresuma Batua	1,84
Eslovakia	1,24	Suedia	1,85
Polonia	1,27	Irlanda	1,93
Errumania	1,31	Frantzia	2,00
Alemania	1,32		

Iturria Estatistikako Institutu Nazionala eta Familia Politikaren Institutuak argitaratutako datuetan oinarriturik bertan egina, 2008.

Estatutik jaiotza-tasa sustatzeko saiakera egin da, horretarako familiei laguntzak eskainita. Laguntza hori jaiotza bakoitzeko 2.500€ ematean datza (1.000€gehiagokoa izan daiteke, familia ugaria izanez gero, guraso bakarreko familien kasuan edo amak %65eko minusbaliotasuna edo hortik gorakoa baldin badu).

Erreformekin gertatzen den bezala, neurri hauek ezartzeak nolabaiteko eztabaida sortu du. Hori horrela, elkarte eta sindikatu batzuek... adierazten dute laguntza ez litzatekeela ez unibertsala ez denontzat kopuru berekoa izan beharko, onuradunaren gizarte egoera kontuan hartu gabe ematen baita. Era berean, eragile horien ustez laguntza ekonomikoa ematea ez da nahikoa, eta neurri horrekin batera beste hainbat neurri ezarri beharko lirateke, hala nola, haurtzaindegiak doan izatea, lan-eta familia-bizitza bateragarriak izateko neurriak ezartzea, BEZ zerga murriztea edo desagertzea pixoihalak eta antzeko artikuluetan, eta abar.

Familia ugarien eta guraso bakarreko familien ordezkariak adierazten dute injustizia dela 1.000€ko laguntza gehigarria jasotzeko

**Elkarte eta sindikatu batzuek... adierazten dute laguntza ez litzatekeela ez unibertsala ez denontzat kopuru berekoa izan beharko, onuradunaren gizarte egoera edonolakoa izanda ere**



baldintza izatea urteko diru sarrerak 15.903€gehienez izatea –familia ugarien kasuan– edo 11.000€–guraso bakarreko familien kasuan–.

Harrera onik izan ez duen beste alderdi bat da laguntza amari ematen zaiola (haurrari eman beharrean); izan ere, sistema honen bidez, Espainiako nazionalitatea ez duen ama derrigortua dago frogatzera haurra jaio baino bi urte lehenagotik bizi dela herrialdean, eta ez badu baldintza hori betetzen laguntza ukatu egiten zaio. Kasu horretan, aitak Espainiako nazionalitatea izan arren eta haurra Estatuan jaio arren –eta ondorioz Espainiako nazionalitatea izan– ez du “umetxontzako txeketa” eskuratzerik.

Estatuan ematen diren laguntzekin batera, ia erkidego guztiek laguntza propioak ematen dituzte, baina lau erkidegotan bakarrik –EAE, Gaztela eta Leon, Katalunia eta Madril– dira laguntza unibertsalak. Aragoi, Balear Uharteak, Kanariak Uharteak, Gaztela Mantxa, Murtzia eta Nafarroan soilik ematen dira erditze anitzak direnean edo familia ugaria osatzen denean. Asturiasen, nahiz eta Estatuko jaiotzatasua txikiena duen erkidegoa izan, ez dago inolako laguntza ekonomikorik, ezta kenkari fiskalik ere, jaiotza-tasa sustatzeko (ezta Extremaduran ere).

Estatuan, familiei ematen zaizkien laguntza ekonomikoekin batera, amatasun-baja arautua dago, modu berean, lurralde osoan. Hala eta guztiz ere, legediak beti hainbat hutsune ditu, eta ondorioz lan-bizitza eta familia-bizitza bateragarriak izatea ahalbidetzen da, batez ere emakumezkoen artean. Ildo horretan, enpresa batzuek zenbait ekimen burutzen dituzte, neurri propioak sortu dituzte, hala nola enpresan haurtzaindegiak jartzea, lanaldi murrizketak eskatzeko aukera ematea...

Europari dagokionez, estatu kideen arteko errealitateak anitzak dira oso. Estatuan familiei bideratutako Barne Produktu Gordinaren batez besteko gastua %0,6koa den bitartean, European %2,2koa da (Luxenburgo da arazo honekiko kontzientzia maila altuena erakusten duen herrialdea da eta inbertsio maila altuenak ditu, hain zuzen ere bere BPG produktuaren %3,8).

Familiari ematen zaion garrantzia ere desberdina da Europar Bata-suneko herrialdeen artean, eta desberdintasun hori are nabarmenagoa da herrialde nordikoen eta Europaren eta hegoaldeko Europaren erdialdeko herrialdeen egoerak alderatuz gero; azken horien artean, zortzi herrialdek familiaren gaiaren inguruko ministerioa handitu edo sortu egin dute (Alemania, Belgika, Eslovakia, Frantzia, Hungaria, Irlanda, Luxenburgo eta Esloveniako Errepublika).

**Europari dagokionez, estatu kideen arteko errealitateak anitzak dira oso. Estatuan familiei bideratutako Barne Produktu Gordinaren batez besteko gastua %0,6koa den bitartean, European %2,2koa da**

Jaiotza-tasa sustatzera bideratutako neurriak ere oso anitzak dira. Adibide gisa, seme-alaba bakoitza jaio ondoren ematen diren laguntza ekonomikoak nabarmen aldatzen dira herrialdeen arabera. Berriro ere, Luxenburgoren kasuan abarmendu behar da: lehendabiziko seme-alabarengatik hileko 180€ ematen ditu, eta kopuru hori handitu egiten da laugarren seme-alabarengatik edo ondorengoengatik

**Baja luzeenak egun Suedian indarrean daudenak dira. Herrialde horretan ama batek 52 asteko baja du, soldata osoa jasota; epe hori 96 aste hartu arte luza daiteke, soldatarik gabe, baina lanpostura bueltatzeko bermea eskaintzen da**

## 8 taula. Laguntza zuzenak seme-alabengatik

	Seme-alaba 1	2 seme-alaba	3 seme-alaba	4 seme-alaba	Diru sarrerak gehienez	Adin muga
Alemania	154 €	154 €	154 €	179 €	Unibertsala	18-27 urte
Austria	129 €	142 €	229 €	191 €	Unibertsala	18-26 urte
Belgika	93 €	181 €	258 €	258 €	Unibertsala	18-25 urte
Bulgaria	11 €	12 €	12 €	12 €	3.672 €urteko	–
Danimarka	125 €	125 €	125 €	125 €	Unibertsala	18 urte
Espainia	24 €	24 €	24 €	24 €	9.328,39 €urteko	18 urte
Finlandia	100 €	111 €	131 €	152 €	Unibertsala	17 urte
Frantzia	Sist. APJE	139 €	197 €	176 €	Unibertsala	20 urte
Grezia	8 €	25 €	55 €	67 €	Unibertsala	18-22 urte
Irlanda	150 €	150 €	185 €	185 €	Unibertsala	16-19 urte
Italia	74 €	72 €	72 €	72 €	67.000 €urteko	18 urte
Luxenburgoko	216 €	255 €	362 €	392 €	Unibertsala	18-27 urte
Holanda	77 €	77 €	77 €	77 €	Unibertsala	17 urte
Portugal	20 €	20 €	20 €	20 €	26.300 €urteko	16-24 urte
Erresuma Batua	112 €	75 €	75 €	75 €	Unibertsala	16-19 urte
Errumania	24 €	25 €	27 €	28 €	Unibertsala	–
Suedia	116 €	127 €	155 €	211 €	Unibertsala	16-23 urte
Txekiar Errepublika	18 €	19 €	19 €	19 €	3.800€urteko	15-26 urte
Estonia	19 €	19 €	19 €	19 €	Unibertsala	16-19 urte
Zipre	37 €	50 €	161 €	227 €	Unibertsala	18-25 urte
Letonia	11 €	14 €	18 €	21 €	Unibertsala	15-20 urte
Lituania	25 €	25 €	34 €	20 €	Unibertsala	18-24 urte (salbuespenekin)
Hungaria	47 €	55 €	75 €	59 €	Unibertsala	16-24 urte
Malta	34 €	50 €	65 €	81 €	23.923 €urteko	16-21 urte
Polonia	16 €	16 €	16 €	16 €	4.752 €urteko	16-21 urte
Eslovenia	26 €	31 €	36 €	36 €	14.399 €urteko	18-26 urte
Eslovakia	16 €	16 €	16 €	16 €	Unibertsala	16-25 urte

Iturria: Txostena: Familiaren bilakaera Europan 2006. Familia Politikarako Institutua.

1.100€ eman arte. Beste muturrean Letoniaren kasua aipatu behar da: lehenengo seme-alabarengatik 9€ ematen dira eta 16 arte laugarren seme-alabarengatik edo ondorengoengatik, laguntza txikienak ematen dituen herrialdea izanik.

Herrialde batzuetan mugak jartzen dira laguntza horiek kobratzeko. Hori horrela, urteko diru sarrerak ezarritako gehienezko kopuruetatik gorakoak baldin badira, ez dago aipatutako prestazioak jasotzeko eskubiderik. Egoera horretan sartzen dira Italia, Portugal, Errepublikak Txekiarra, Malta, Polonia eta Eslovenian ematen diren laguntzak.

Amatasun-bajen inguruko konparatiba eginez gero, egiaztatzen da desberdintasun nabariak daudela estatu kideen artean. Baja luzeenak egun Suedian indarrean daudenak dira. Herrialde horretan ama batek 52 asteko baja du, soldata osoa jasota; epe hori 96 aste hartu arte luza daiteke, soldatarik gabe, baina lanpostura bueltatzeko bermea eskaintzen da. Danimarkan baja 52 astekoa da, 16koa Estatuan eta 12koa Portugalen (azken herrialde horretan ez dago aurreikusia aitatasun-baja edo baimena ematea).

Euskal gizartean joera demografiko esanguratsuenak dira jaiotza-tasa baxuak eta biztanleriaren zahartzea. EAEko errealitate horren aurrean, Eusko Jaurlaritzak familiei laguntzeko politikak eta planak garatu ditu, batez ere, baina ez esklusiboki, Enplegu, Justizia eta Gizarte Segurantzaren bitartez.

Euskal instituzioentzat, familiak funtzio sozial garrantzitsuak burutzen ditu. Horien artean kokatu behar dira haurren gizarte identifikazioa, haurrak zaintzea, familia osatzen duten kideak mantentzea, sozializazioa, euskarri afektibo eta emozionala eta babesa eta elkarrenganako laguntza ematea...

Azken urteetan izan diren gizarte aldaketek (egungo joera demografikoak, merkatuaren bilakaera eta balio eta sinesmen sistema konplexuaren bilakaera...) eragin egin dute bai familiaren kontzeptuan bai familiak betetzen dituen funtzioetan. Familiari bideratutako politiken lehentasunezko helburua ez da jaiotza-tasa handitzea, baina, efektu hori bilatu ala ez, familiari ematen zaizkion laguntza ekonomikoek edo familia-eta lan-bizitza bateragarriak izan daitezen hartutako neurriek lagundu egingo dute, zalantzarik gabe, seme-alaba bat izateko erabakia hartzeko garaian.

Familiari bideratutako politiken garapenerako zutabe gisa, Eusko Jaurlaritzaren Enplegu, Justizia eta Gizarte Segurantzaren Sailak Familiei laguntzeko Erakundearen arteko II Plana prestatu du. Horren bidez,

**Familiari bideratutako politiken lehentasunezko helburua ez da jaiotza-tasa handitzea, baina, efektu hori bilatu ala ez, familiari ematen zaizkion laguntza ekonomikoek edo familia-eta lan-bizitza bateragarriak izan daitezen hartutako neurriek lagundu egingo dute, zalantzarik gabe, seme-alaba bat izateko erabakia hartzeko garaian**

familiaren aldeko neurriak eta jarduteko bitartekoak agindu eta antolatzen ditu:

- Seme-alabak izateagatik ematen diren laguntza ekonomikoak jaiotza-tasa handitzeko efektua izan dezaketen prestazio ekonomikoak dira. Lehenengo seme edo alabarengatik ematen den laguntzaren kopurua familia unitatea osatzen duten aitak eta amak duten errenta mailaren arabera izango da, eta 400€ eta 900€ bitartekoa izango da. Bigarren seme edo alabarengatik 1.100€ko laguntza ematen da jaiotzen den urtean eta 400€ semeak edo alabak urtebete betetzen duen urtean. Hirugarren seme-alabengatik eta ondorengogatik, laguntza 1.100€koa da jaiotza urtean, 1.100€ semeak edo alabak urtebete, bi, hiru edo lau urte betetzen dituzten urtean, eta 400€ bost edo sei urte betetzen dituzten urtean.
- Horretaz gain, lan-bizitza eta familia-bizitza bateragarriak egiteko laguntzak ere badira, eta horiek jaiotza-tasa handitzeko efektua sor dezakete. Laguntza horien bidez, langileari dirulaguntza ematen zaio eszedentzia edo lanaldi murrizketa eskatzeko erabakia har dezan. Era berean, laguntzak ematen dira zain-tzaileak kontratatzeko.
- Beste alde batetik, neurri fiskalak eta errenta banatzearen inguruko neurriak daude, Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zergan (PFEZ) seme-alabengatik ezarritako kenkariaren bitartez.
- Etxebizitza eta Gizarte gaietarako Departamentuak laguntzak eskaintzen ditu hiru urtetik beherako seme-alabak dituzten familiei laguntzeko eta hiru urtetik beherako haurrentzako arreta zentroen sarea finkatzeko.

Beste maila instituzional batean, EAEko hiru foru aldundiek eta tokiko erakundeek familiei laguntzeko eskumenak dituzte, nagusiki gizarte politiken alorrean.

**Seme-alabak izateagatik ematen diren laguntza ekonomikoak jaiotza-tasa handitzeko efektua izan dezaketen prestazio ekonomikoak dira. Horretaz gain, lan-bizitza eta familia-bizitza bateragarriak egiteko laguntzak ere badira, eta horiek jaiotza-tasa handitzeko efektua sor dezakete**

*3. Adinduenen  
enplegua sustatzea*

### 3. ADINDUENEN ENPLEGUA SUSTATZEA

**S**tockholm-eko Europako Kontseiluak Europako Kontseiluari (2002ko udaberria) biztanleria aktiboaren tasa handitu eta bizitza aktiboa luzatzeari buruzko informazioa emateko eskaera egin zion. Eskaera horri erantzunez, “Biztanleria aktiboaren tasa handitzea eta bizitza aktiboaren luzapena sustatzea” izeneko txostena egin zen.

Aipatutako txostenaren ardatza (txostenaren edukiak gerora ere aztertu dira) da biztanleria aktiboaren parte-hartzea aztertzea gaur egungo aldaketa demografikoen testuinguruan kokatuta. Eta, zehazki, pentsioak eta herrialde bakoitzaren erregimenen finantza-bideragarritasuna aztertzen ditu; izan ere, kontsideratzen da biztanleria aktiboaren tasa handitzeak lagundu egingo lukeela, nabarmen gainera, mendekotasun-koefiziente bideragarri bat mantentzen. (Bizitza aktiboa luzatzeak ere eragina du adin altueneko biztanleen osasunaren egoeran, eta, ondorioz, osasun-sistemen gizarte lehentasunetan eta finantza-bideragarritasunean).

Horretaz gain, txosten horrek ezartzen du, funtsezko elementua dela epe ertain eta luzera begira hartzen diren estrategiak ez aldatzea, epe laburrera begirako kontsiderazioengatik. Gaineratzen du aldaketak kudeatzera eta iraupen luzeagoko garapen ekonomiko eta soziala lortzera bideratutako ahalegin guztiek berehalako babesa emateko neurriak hartu behar dituztela bere gain, era horretan jarduera-tasa handitu ahal izateko.

Bizitza aktiboaren luzapena planteatzeko garaian, kontuan hartu beharreko gaien artean Batzordeak lehentasun batzuk ezartzen ditu:

- Parte-hartze aktiboa areagotzeko beharra
- Biztanleria aktibo gisa parte hartzea eragiten duten joerak eta faktoreak aztertzea
- Ezarri beharreko politikak

Eurofound-ek 2007. urtean “Laneko Baldintzei buruzko Inkesta Europarra” izeneko txostena eman zuen, hain zuzen ere, Laneko Baldintzei buruzko Inkesta Europarraren 4. edizioaren bitartez bildutako datuetan oinarrituta. Txosten horrek analisi zabal eta anitza eskaintzen du lanaren dimentsio fisiko, intelektual eta psikologikoen gainean, eta lanak berak nork bere burua gauzatzekoan eta bizitza pertsonala eta lan-bizitza bateragarriak egiterakoan duen eragina ere aztertzen du.

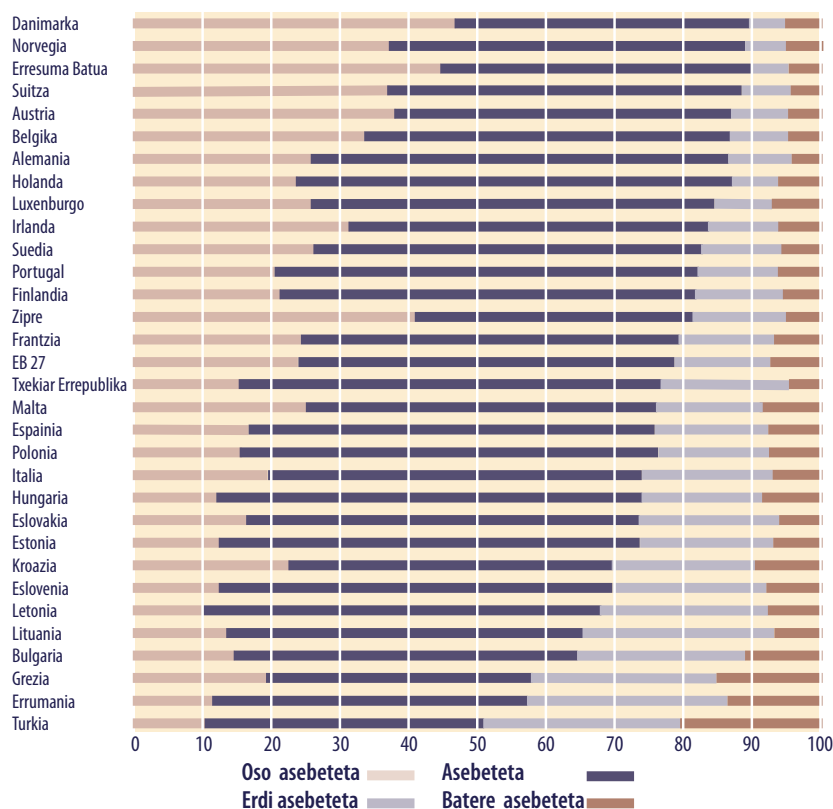
**Txostenak, zehazki, pentsioak eta herrialde bakoitzaren erregimenen finantza-bideragarritasuna aztertzen ditu; izan ere, kontsideratzen da biztanleria aktiboaren tasa handitzeak lagundu egingo lukeela, nabarmen gainera, mendekotasun-koefiziente bideragarri bat mantentzen**

Lan-baldintzetan dauden genero desberdintasunak txosten osoan zehar daude jasota. 27 herrialdeen Europar Batasunean gaur egun oraindik distantzia handia dago emakumezkoen enplegu-tasaren (%44) eta gizonetzkoen enplegu-tasaren (%56) artean. Sektore askotan oraindik bi generoetako batek du lehentasuna. Emakumezkoak laneko indarraren gehiengo dira osasuna (%79) eta hezkuntza (%72) bezalako arloetan, eta lau jarduera ekonomikok enplegatutako emakumezkoen erdia baino gehiago okupatzen dituzte (CES, Eurofond-eko Lotura Zentro Nazionala).

Zenbat eta hezkuntza maila handiagoa izan orduan eta handiagoak dira lan-eskuaren jarduera-tasak, adin tartea edozein dela ere. Hori horrela, dagoeneko aipatu dugun Batzordearen txostenaren arabera (2002), jarduera-tasa komunitarioa %87 zen kualifikazio altuko langileen kasuan, eta %57 kualifikazio murrizteko langileen kasuan; eta aldea are nabarmenagoa da emakumezkoen artean, %50etik beherako jarduera-tasa erregistratzen duen talde bakarra kualifikazio murrizta duten emakumezkoena baita.

Hori dela-eta, karrera profesionalak luzatzeko aukera izan dadin, ikusten denez, beharrezkoa da lan-merkatuaren barruan hainbat faktore batera ematea.

### 8 grafikoa. Lanarekiko asebetetze maila, herrialdeka (%)



Iturria: Laneko Baldintzei buruzko Inkesta Europarraren 4. edizioa. 2005. urtea (2007. urtean argitaratua).

**Zenbat eta hezkuntza maila handiagoa izan orduan eta handiagoak dira lan-eskuaren jarduera-tasak, adin tartea edozein dela ere. Hala, txostenaren arabera (2002), jarduera-tasa komunitarioa %87 zen kualifikazio altuko langileen kasuan, eta %57 kualifikazio murrizteko langileen kasuan; eta aldea are nabarmenagoa da emakumezkoen artean**

Ziur aski lan-bizitza luzatzea ahalbidetuko lukeen neurrietako bat izango litzateke lana pertsona langilearentzat gune erakargarriago bihurtzea eta, aldi berean, lortzea lan-merkatuak behar bezala baloratzea adineko pertsonen lan-bizitza osoan zehar pilatutako eskarmentua.

Europako lan ildoek planteatzen dute 2010. urterako %50eko enplegu-tasa lortzea 55 eta 64 urte bitarteko biztanleriarentzat. Hor-taz, itxura guztien arabera, lehentasunezkoa da enplegurako aukerak areagotzera bideratutako politikak inplementatzea, hala nola erretiro malguan oinarritutako laneko modalitate berriak, laneko ingurune moldagarriak handiagotzea eta lanerako birgaitzea nolabait-teko urritasunak dituzten adineko pertsonak (pertsona horiek ordaindutako enplegua eta beste jarduera batzuk konbinatzeko aukera izan dezaten).

### **3.1. LANEAN JARRAITZEKO BORONDATEA?**

Batzordeak analisisia aurkeztu du biztanleria aktiboaren parte-hartzearen faktore erabakigarrienen inguruan, biztanleria aktiboaren Inkesta Europarrear eta Europar Batasuneko etxebizitzaren Panelean oinarrituta.

Lortutako emaitzek adierazten dutenaren arabera, biztanleria aktiboaren parte-hartzearen ereduak nabarmen aldatu dira azken hiru hamarkadetan zehar: emakumezkoen artean batez ere handitu eta gizonezkoen artean murriztu egin dira. Joera horiek desberdinak dira, adin, adin talde, estatu kide eta erregioen arabera.

Erdiko adin tartea (25 eta 49 urte bitartekoa) da parte-hartze eredu-tan aldaketa handiena erakusten duena: gizonezkoen jarduera-tasaren murrizketa txiki bat eman da, eta horrekin batera emakumezkoena asko handitu da (%40tik beherako jarduera-tasa izatetik %70 inguru-koa izatera pasa da, adin tarte horretako emakumezkoen talderako).

Adin altueneko pertsonen dagokienez, horien enplegu-tasak eta jarduera-tasak etengabe murriztu dira hiru hamarkada horietan zehar.

Gizonezkoen jarduera-tasa, batez ere eskulanak egiten dituzten langile ez oso kualifikatuena, azkar jaisten da 50 urtetik aurrerako adin tartean (1970. urtean, berriz, 60 urtetik aurrera jaisten zen). Emakumezkoen dagozkien tasak lehenago hasten dira murrizten, 45 urteen inguruan, baina jaitsiera erritmoa ez da hain nabaria eta 50-69 urte bitarteko adin tartean dauden emakumezkoen jarduera-tasa 1970. urtean erregistratutakoa baino altuagoa da.

Jarduera-tasak murriztearen arrazoiak bat izan daiteke, pentsatze-koa denez, berregituraketa ekonomikoaren markoan aplikatu diren

**Ziur aski lan-bizitza luzatzea ahalbidetuko lukeen neurrietako bat izango litzateke lana pertsona langilearentzat gune erakargarriago bihurtzea eta, aldi berean, lortzea lan-merkatuak behar bezala baloratzea adineko pertsonen lan-bizitza osoan zehar pilatutako eskarmentua**



derrigorrezko erretiro aurreratua hartzeko neurriak hartu izana, eta, beste alde batetik, alde aurreko erretiroa boluntarioki hartzeko programen ondorioak ere kontuan hartu behar dira.

Adin talde guztietan, jadanik adierazi den bezala, kualifikazio maila handitzen den neurrian jarduera-tasa ere handitu egiten da; eta egoera hori are nabarmenagoa da emakumezkoen artean, nahiz eta estatu kideen artean gai horretan desberdintasunak izan (hau da, adibide gisa, desberdintasunak txikiagoak dira herrialde eskandinaviarretan eta Portugalen, eta handiagoak hegoaldeko estatu kide gehienek kasuan).

Egoera ekonomiko egokia duten erregioek eta enpleguaren eremuan emaitza onak erregistratzen dituztenek jarduera-tasa altuagoak dituzte, baita adineko pertsonen artean ere. Egoera hain egokia ez den erregioetan, enplegu gaien eta hazkunde ekonomikoaren alorreko emaitza hobekia lortzeko, lan-eskuaren baliabide potentzialak erabat aprobetxatu beharko dituzte eta gaur egun dituzten giza baliabideak hezteko eta prestatzeko inbertsioa egin beharko dute, baita giza kapital berria erakartzeko gaitasuna sendotu ere.

Europa mailan, Batzordearen ustez ondoregoak dira jarduera eza-  
ren arrazoi nagusienak:

- Erantzukizun pertsonalak edo familia erantzukizunak (biztanleria langabearen ia %20)
- Norbere gaixotasuna edo ahalmen urritasuna (%9)
- Heziketa eta prestakuntza (%27, eta horietatik ia %90 15 eta 24 urte bitarteko gazteak dira)
- Erretiroa (%16, horietatik ia %90 55 eta 64 urte bitarteko adin taldean dago)

Generoaren aldagaiari dagokionez, desberdintasunak nabariak dira: gizonezkoen jarduera eza batez ere prestakuntzan ari direla edo erretiratuta daudela adierazten duen bitartean, emakumezkoen erdia inguru -25 eta 54 urte bitartekoak- lanik gabe dago familia erantzukizunak eta etxeko ardurak dituelako.

Lanari emandako denboraren murrizketa progresiboa, lan astean murrizketak sartuta eta erretiro zabalagoak, industria garaiaren lorpen handienetako bat izan da. Lan-bizitza luzeagoa onartzea errotikako aldaketa da lorpen horrekiko, eta, hori dela-eta gizarte garapenaren inboluziotzat har daiteke.

Erretiroa, lanean ematen den ordu kopurua eta gainontzeko lan eskubideak industria garai osoan zehar lortutako gizarte lorpenen emaitza dira. Gaur egun horiek guztiak zalantzan jarri dira eta planteamendu berriak ezarri beharra dago, egungo egoerari buelta emateko auke-

**Egoera ekonomiko egokia duten erregioek eta enpleguaren eremuan emaitza onak erregistratzen dituztenek jarduera-tasa altuagoak dituzte, baita adineko pertsonen artean ere**

ra izan dadin. Planteamendu horien artean kokatu behar da erretiroa hartzeko adina atzeratzea, egungo pentsio-sistemaren oreka mantendu ahal izateko neurri hori beharrezkoa kontsideratzen baita.

Lanean jarraitzeko balizko borondateari gaineratu behar zaio honako zalantza, alegia, lan-merkatua prestatua ote dagoen adin altueneko pertsonak behar bezala baloratu eta onartzeko. Erantzun negatiboa jasoko ote den susmoa lan-bizitza luzatzeko borondatean eragin handia duen faktorea da. Izan ere, aldez aurreko erretiroa hartzeko adina gaintzea da gaur egun lanean jarraitzeko interesa duten pertsonen aurrean aurkitzen duten arazo larrietako bat.

Gure gizartean, itxura guztien arabera, langileek ez dute erretiroa hartzeko adina atzeratzeko inolako interesik. Arrazoiak? Gehien errepikatzen den argudioa, estatu mailan, ondorengoa da: “atseden hartzeko” (La Caixa Fundazioa). Gutxien erabiltzen diren arrazoiak pertsonaren borondatek kanpokoak dira; hau da, oso pertsona gutxi arrazoitzen dute beren erretiroa derrigorrezkoa dela. Gehienek erretiroa hartu nahi dute.

**Lanean jarraitzeko balizko borondateari gaineratu behar zaio honako zalantza, alegia, lan-merkatua prestatua ote dagoen adin altueneko pertsonak behar bezala baloratu eta onartzeko**

## 9 taula. Espainian aktiboan daudenak: etorkizunean erretiroa hartzeko 2 arrazoi

	Guztira	Gizonezkoak	Emakumezkoak
Atsedeen hartzeko	%34,5	%36,9	%30,4
Bizitzaz gozatzeko	%18,2	%19,5	%16,0
Dagoeneko nahikoa lan egin du	%13,8	%16,3	%9,4
Denbora libre gehiago izateko	%9,3	%8,7	%10,1
Gaixotasuna, osasun txarra	%9,1	%5,9	%14,5
Derrigorrezko adina	%8,9	%9,4	%8,0
Gorputzak ezin du gehiago	%8,3	%5,9	%12,3
Askatasun handiagoa izateko	%8,1	%9,0	%6,5
Lan astuna	%6,8	%6,5	%7,3
Bidaiatzeko	%5,7	%5,7	%5,8
Familiaz gozatzeko	%4,9	%3,9	%6,5
Ekonomikoki egin dezake	%3,7	%2,9	%5,1
Enpresa politika	%2,8	%4,4	%0,0
Bestelakoak	%2,7	%3,4	%1,4
Arrazoirik ez	%2,6	%2,9	%2,2
Familia zaintzeko	%2,1	%0,8	%4,3
Lasaitasun handiagoa izateko	%1,1	%1,3	%0,7
Kirola egiteko	%0,6	%0,9	%0,0
Harreman txarrak enpresarekin/aldaketak lan-baldintzetan	%0,3	%0,0	%0,7
Enpresa krisia (Enplegua erregulatzeko espedienteak, ERE)	%0,2	%0,4	%0,0
N (aktiboak)	364	230	134

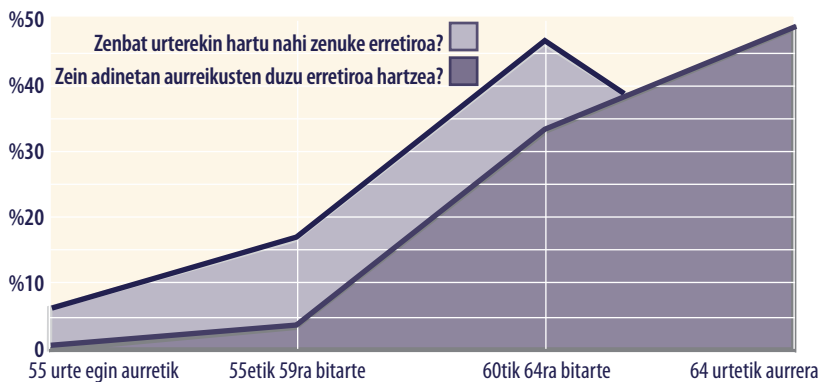
Iturria: La Caixa Fundazioa, 2007.

Hori horrela, nahiz eta alde batetik lanari balio handia eman, gizarteratzeko, gizartearen onarpena lortzeko eta oinarrizko beharrak asetzeko oinarrizko baliabidea eta elementua izateagatik, eta, kasu horretan, kontsumoaren kultura sartzeko ateak irekitzeagatik, beste alde batetik ezin da ahaztu “zamatzat” hartzen dela.

Ekonomia bereziki sendoak dituzten herrialdeen ingurunean egiaztatzen da adineko pertsonen lanean jarraitzeko asmoa adierazten dutela, batez beste, gaur egun ezarrita dauden baino bost urte gehiago. (American Association of Retired Persons, 2007). Mundu mailan jasotako beste adibideren batek adierazten du aldaketa eman dela erretiroa hartzearen kontzeptzioaren gainean. Japonian, lan-eskuaren eskasia zela-eta, 2004. urtean lege bat onartu zen erretiroa hartzeko adina 60 urtetik 65 urtera atzeratzeko (2013. urterako). Adibide hurbilago bat Frantzia dugu: gero eta maizago planteatzen ari da erretiroa hartzeko adina atzeratzeko aukera (langileen gizarte lorpenen gaian aitzindari izan den herrialde batean planteatzen ari da egoera hori, aurrerakoiak kontsideratzen diren beste politika batzuen artean 35 orduko lanaldia ezarri baitzuen).

Beste ekonomia batzuetan jadanik errealitatea bada ere, gure gertueneko testuinguruan ez dirudi erretiroa hartzeko adina aurreratzearen aldeko jarrerarik dagoenik. AXA aseguru konpainiak (2006) egindako azterlan batean adierazten duenaren arabera, aktiboan dauden pertsonak, Estatuan, ez dira erretiroa hartzeko adina 64 urtetik aurrera atzeratzearen aldekoak. Izan ere, Espainia da, Alemaniaren atzetik, legezko adina baino lehen erretiroa hartzen duten pertsona proportzio handiena duen herrialdea: 10 pertsonatik 6.

**9 grafikoa. Espainiako langileak: erretiroa hartzeko aurreikusitako adina edo erretiroa zein adinetan hartu nahi luketen**



Iturria: La Caixa Fundazioa, 2007.

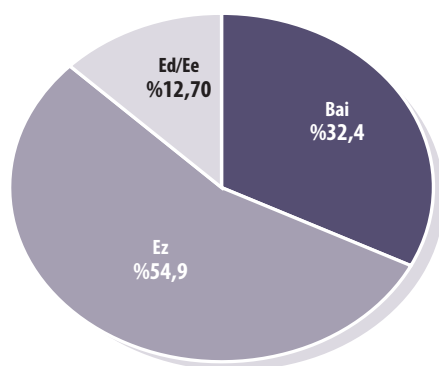
La Caixak egindako azterketa baten datuek (Herce eta Pérez-Díaz, 1995) erakusten zuten estatu mailan pertsona gehienek, %70 gutxi gorabehera, negatiboki baloratzen dutela erretiroa hartzeko adina atzeratzea.

**Nahiz eta alde batetik lanari balio handia eman, gizarteratzeko, gizartearen onarpena lortzeko eta oinarrizko beharrak asetzeko oinarrizko baliabidea eta elementua izateagatik, eta, kasu horretan, kontsumoaren kultura sartzeko ateak irekitzeagatik, beste alde batetik ezin da ahaztu “zamatzat” hartzen dela**

Duela gutxi, antzeko formulazioa eginez (“luzatu” hitza erabili beharrean erretiroa hartzeko dina “atzeratzeaz” galdetzen zen) lortutako datuek erakusten dute gehiengoaren erantzuna negatiboa dela, portzentajeak hain nabariak ez izan arren (La Caixa Fundazioa, 2007). Hortaz, litekeena da iritzi publikoan nolabaiteko joera aldaketa gertatu izana.

Hori horrela, “Hamabost urte barru pentsio-sistema publikoaren diru sarrerak gastuak baino txikiagoak izango balira, erretiroa hartzeko adina luzatzearen alde egongo zinateke?” galdetuz gero, %54,9k ezetz dioen bitartean %32,4k baietz dio.

### 10 grafikoa. Erretiroa hartzeko adina atzeratzearen alde zaude?



Iturria: La Caixa Fundazioa, 2007.

Erretiroa hartzeko adina luzatzeko gogo gutxien adierazten duten pertsonak 60 urtetik beherakoak dira, lehen edo bigarren mailako ikasketak dituztenak eta erdi mailako estatus sozioekonomikoa, edo baxua, dutenak.

**Erretiroa hartzeko adina luzatzeko gogo gutxien adierazten duten pertsonak 60 urtetik beherakoak dira, lehen edo bigarren mailako ikasketak dituztenak eta erdi mailako estatus sozioekonomikoa, edo baxua, dutenak**

### 10 taula. Espainian erretiroa hartzeko adina atzeratzeari buruzko iritzia (I)

	Bai	Ez	Ed/Ee	N
Guztira	32,4	54,9	12,7	808
Adina				
• 50etik 54ra	28,2	63,7	8,0	203
• 55etik 59ra	27,3	61,9	10,8	245
• 60tik 64ra	32,6	53,5	13,9	179
• 65etik 70era	43,9	36,7	19,4	181
Ikasketa maila				
Ikasketarik gabeak	26,1	51,5	22,4	122
Lehen mailakoak bukatu gabe	30,1	56,4	13,5	119
Lehen mailakoak bukatuak	29,8	56,0	14,2	305
Bigarren mailakoak	34,9	58,8	6,3	127
Unibertsitate mailakoak	43,7	50,4	5,9	135

## 10 taula. Espainian erretiroa hartzeko adina atzeratzeari buruzko iritzia (II)

	Bai	Ez	Ed/Ee	N
Guztira	32,4	54,9	12,7	808
Estatus sozioekonomikoa				
Altua	47,2	46,5	6,2	79
Ertaina - altua	39,8	52,4	7,8	129
Ertaina	29,9	59,1	11,0	330
Ertaina - baxua	28,0	54,9	17,1	194
Baxua	26,4	49,7	23,9	76

Iturria: La Caixa Fundazioa, 2007.

Zahartze aktibora bideratutako politikak garatzeko garaian, kontuan hartu behar da pertsona langile gehienek ez dutela erretiroa hartzeko adina atzeratzea nahi, horrek dituen inplikazioekin. Estatu bat egituratzen duten sistemen legimitatea (kasu honetan pentsio-sistema) herritarren konfiantza oinarri hartuta eraikitzen da, eta beti sistema horien egitura onena delako ustean. Hori dela-eta, onartu beharko litzateke gaurkoz erretiroa hartzeko adina atzeratzea gehiengoaren nahiaren kontrako apustua dela. Hortaz, erretiroa hartzeko adina atzeratzeko helburua erabat nahitaezkoa izan beharko luke, era horretan, sisteman legitimoki eta denon adostasunez integratu ahal izateko.

**Zahartze aktibora bideratutako politikak garatzeko garaian, kontuan hartu behar da pertsona langile gehienek ez dutela erretiroa hartzeko adina atzeratzea nahi, horrek dituen inplikazioekin**

### 3.2. FINANTZA-PIZGARRI EGOKIAK

Europako Batzordeak adierazten du lau faktore daudela lan-merkatuan parte hartzeko garaian erabakigarriak direnak:

- Finantza-pizgarrien bidezko erabilera
- Enpleguen disponibilitatea eta erakargarritasuna
- Heziketa eta prestakuntza
- Ingurune egokia

Lan-merkatuan parte hartzea laneko diru sarreren eta dauden aukeren arteko orekaren mende dago, baita horrekin zerikusia duten kostuen mende ere. Zerga- eta prestazio-sistemen eta ordainketa mailen arteko elkarreraginak zehaztuko du langabeziaren eta pobreziaren tranpen magnitudea. Lan-eskuaren eskaintzaren gaineko efektu erreala eragile ekonomikoek pizgarriak aldatzerakoan duten banakako erreakzioaren mende dago; hori horrela, langabeziarengatik edo bestelako arrazoi bategatik prestazio maila altuak emateak, baita prestazioak jasotzeko epe luzeak eta horiek emateko arau laxoak erabiltzeak ere, enplegu bat onartzeak izan ditzakeen pizgarrien kalterako izan daiteke eta gizarte prestazioen mendekotasun iraunkorra izateko arriskua handi dezake.

Eta, beste alde batetik, enpleguari lotutako gizarte segurtasun sistemetara sartzeak, batez ere langabezia-asegurua, norbanakoak bultza ditzake enplegu erregularrak onartzera –edo enplegu erregular bihurtzea aldeztetik aurrerik aitortu gabeko enpleguak– (Batzordearen txostena, 2002, biztanleria aktiboaren tasaren hazkundera buruz).

Orekaren bilaketari emandako kapituluan jadanik aztertu diren Europako politiken arrastoaren atzetik joanda, badirudi gobernu organoek eta lan-munduko eragile nagusienek erretiroa hartzeko adina egungo errealitatera egokitzeko erabakia hartu dutela. Horretarako, saiatu egiten dira adin aurreratueneko pertsonak lan-merkatuan mantentzeko, finantza-pizgarri jakin batzuk emanda eta erretiroa hartzeko neurri malguak ezarrita.

Puntu honetan azpimarratu beharreko alderdi bat da generoa dela eta dagoen soldata desberdintasuna. “Soldata-arraila” izeneko txostenak (Eurofound Europa, 2007) alderdi garrantzitsu horren berri ematen du; hori horrela, adierazten du 15eko Europar Batasunean gehi Norvegiar, soldata-arrail hori, ekonomia osoan gizonen eta emakumeen orduko soldata gordinaren artean dagoen desberdintasun gisa ulertuta, %18 da (emakumezko batek, batez beste, gizonen baten soldataren %82 irabazten du. CES).

**Orekaren bilaketari emandako kapituluan jadanik aztertu diren Europako politiken arrastoaren atzetik joanda, badirudi gobernu organoek eta lan-munduko eragile nagusienek erretiroa hartzeko adina egungo errealitatera egokitzeko erabakia hartu dutela**

### 11 grafikoa. Soldata-desberdintasuna EB-27an, enplegu motaren arabera



Iturria: The gender pay gap: Lan-baldintzei buruzko Europako Inkestaren 4. Edizioan oinarrituta aurkeztutako informazioa, 2005. urtea. 2007an argitaratua.

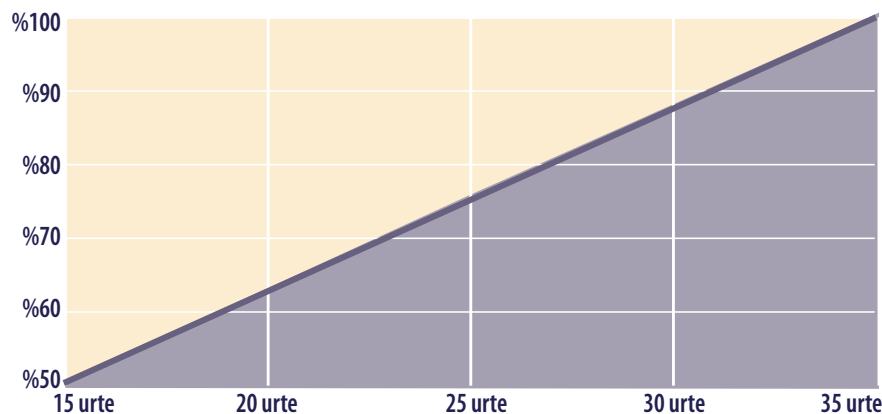
Txostenak jasotzen du hitzarmen kolektibo eta gutxieneko soldaten arteko egungo legediak hasiera batean behintzat neutroak izan arren, errealitateak erakusten duela emakumezkoek gizonezkoek baino soldata txikiagoa jasotzen dutela oraindik (Inkesta horretan parte hartu duten pertsonak 29.679 izan dira; horien artean, 1017 izan dira Estatuan parte hartu dutenak –hau da, %3,4–).

Espainiako pentsio-sistemaren markoan, aurreikusten da pizgarri ekonomikoak ematea 65 urte bete ondoren lanean jarraitzea erabakitzen duten pertsoneri. Hori horrela, 40 urteko kotizazioa betetzen ez den kasuetan, adin horretatik aurrera lanean aritzen den urte bakoitzeko erretiro-pentsioa %2 handituko da. 40 urte baino gehiagotan kotizatu den kasuetan, %3ko igoera aplikatuko da lan egiten den “aparteko” urte bakoitzarengatik.

Muga bat dago ezarrita, ordea; ezarrita dago jasotzen den kopurua inoiz ez dela izango kotizazio mailatik gorakoa. Hori horrela, pizgarri horiekin gehienez %15 handitu ahal izango da errenta, hau da, erretiroa hartzeko gehienezko adina 70 urte izango dira, eta behin adin hori bete ondoren ezin izango da lan-merkatuan aktiboan jarraitu.

**Espainiako pentsio-sistemaren markoan, aurreikusten da pizgarri ekonomikoak ematea 65 urte bete ondoren lanean jarraitzea erabakitzen duten pertsoneri**

### 12 grafikoa. Erretiro-pentsioa Espainian: oinarri arautzailearen portzentajea, kotizatutako urteen arabera



Iturria: Gizarte Segurantzaren (2008).

Enpresei dagokienez, 65 urtetik gorako pertsonak kontratatzen dituzten enpresak –gutxienez 35 urteko kotizazioa egin izana egiaztatzen dutenak– salbuetsita egongo dira gizarte segurantzari pertsona horienegatik ordainketak egitetik.

Oraindik informazioa lortu behar da neurri horiek bilatzen den helburu bikoitza betetzen duten ala ez jakin dezagun: erretiroa hartzeko adina atzeratzea sustatzea eta, aitzitik, aldeztirik erretiroa ez har-

tzea sustatzea. Nolanahi ere, alderdi ekonomikoa ez da heldu beharreko alderdi funtsezko bakarra adin aurreratueneko pertsonen enplegua sustatzeko.

### **3.3. Osasun-baldintza egokiak eta laneko segurtasuna**

Laneko Baldintzei buruzko 4. Inkesta Europarrean oinarrituta Eurofoundek egindako txostenak adierazten du langileen ongizatea eta osasuna mantendu eta sustatzea dela lanean eta enpleguan kalitatea mantentzea helburu duen ereduaren lau zutabe nagusienetako bat.

Ezagupenetan oinarritutako ekonomia batean murgilduta bagaude ere, txostenak adierazten duenaren arabera, azken 15 urteetan ez da eman lanaren eremuan estres fisiko edo psikologikoa sortzen duten faktoreen inolako murrizketa esanguratsurik; estres hori, ziur aski, laneko harremanak malgutzearen ondorioz sortutakoa da, edo laneko antolaketa modu berriak sortu direla-eta, lana intentsifikatu egin delako.

Beste alde batetik, Europako Batzordearen Txostenak (2002) lanpostuaren ezaugarriek adin aurreratueneko pertsonen lanean jarraitzeko disposizioaren gainean dituzten efektuei ere heltzen die. “Urteak betetzen dituzten neurrian, langileek ezin izaten dituzte hainbat zeregin burutu, arriskutsu, desatsegin edo fisikoki oso gorrak direlako, eta sarri askotan utzi egin behar izaten diote horrelako zereginak egiteari (...) Horretaz gain, enplegu estresagarri, zail edo konplexuetan daudenek ere lehenago hartzen dute erretiroa, baita aukera profesional berriak ematen ez dituzten lanpostuetan daudenek ere”.

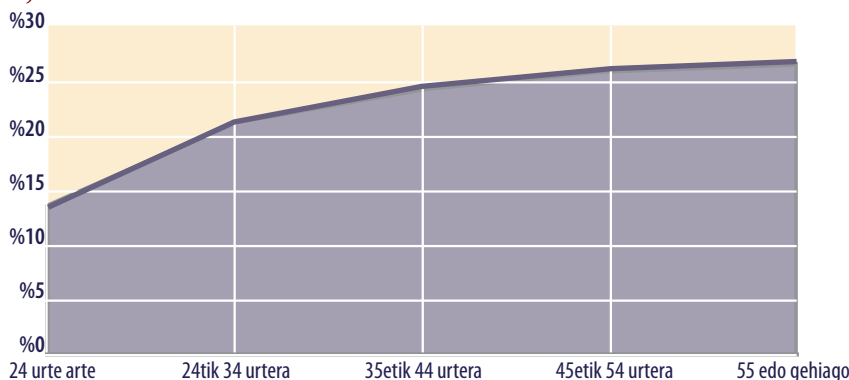
Era berean, enpresen betebeharra da langileen osasuna eta segurtasuna bermatzea, beren jardueratik erator daitezkeen lesioak gerta ez daitezen, eta herri-administrazioak hori betetzen dela zaindu behar du. 2 milioitik gora langile hiltzen dira munduan urtero gertatzen diren 270 milioitik gora istripuetan. 160 milioi gaixotu egiten dira segurtasunik gabeko lan batean aritzeagatik edo lan osasungaitza edo ezin eutsizko lana izateagatik.

Oro har, onartu egiten da lanarekin zerikusia duten osasun arazo- en nagusitasun-tasa handitu egiten dela adinarekin batera, eta gaixotasun edo ahalmen urritasun luze moduan agertu ohi dela; hala eta guztiz ere, konparatiboki, lanak osasunean dituen ondorio negatiboak adinaren arabera aztertuz gero, esan beharra dago nabarmenagoak direla lehenengo urteetan azkenekoetan baino.

**Ezagupenetan oinarritutako ekonomia batean murgilduta bagaude ere, txostenak adierazten duenaren arabera, azken 15 urteetan ez da eman lanaren eremuan estres fisiko edo psikologikoa sortzen duten faktoreen inolako murrizketa esanguratsurik**



### 13 grafikoa. Lanak osasunari zein maiztasunez eragiten dion, adinaren arabera



Iturria: Laneko Segurtasun eta Higienarako Institutu Nazionala, 2007.

Hain zuzen ere, adin altueneko pertsonak itxura batean behintzat ez dira bereziki ahulagoak, pertsona gazteekin alderatuta, jasaten dituzten gaitzei dagokienez, ziur aski lanari egotzi dakizkiekeenak, batez ere estresaren kasuan.

### 11 taula. Lanari egotzitako gaitzak, adinaren arabera

	Buruko mina	Alterazioak Ikusmenean/ Ikusnekeak	Estresa	Depresioa	Insomnioa
24 urte arte	8,2	4,1	29,7	3,4	4,1
24tik 34 urtera	11,0	8,6	33,6	5,0	6,7
35etik 44 urtera	9,1	7,2	28,1	5,0	7,2
45etik 54 urtera	5,7	5,8	26,4	6,9	4,4
55 edo gehiago	6,3	7,0	15,3	5,6	7,0
Guztira	8,5	7,1	27,9	5,4	6,2

Iturria: Laneko Segurtasun eta Higienarako Institutu Nazionala, 2007.

Nolanahi ere, esan liteke adinak berekin batera dakarrela muga fisikoak handitzea, eta hori dela-eta, adin altueneko kolektiboari dagokionez, bereziki zaindu behar dira osasunari dagozkion baldintzak eta laneko segurtasunari dagozkionak. Izan ere, baldintza horiek zaintzea funtsezkoa da adin altueneko langileen ongizatea bermatzeko eta hobetu egiten ditu pertsona horiek lan-merkatuan aktiboan jarraitzeko dituzten aukerak.

Beste alde batetik, 45 urtetik gorako pertsonak adierazten dute jazarpen psikologikoko jarrera gutxiago sumatzen dituztela lanean adin horretatik beherakoak baino. Ondorengo taulak jasotzen duen azterketak ez du bereizten 50etik, 55etik... gorakoan artean, baina, a priori, ez dago inolako zantzurik adierazteko adinekoek jazarpen psikologiko handiagoa jasaten dutenik.

**Nolanahi ere, esan liteke adinak berekin batera dakarrela muga fisikoak handitzea, eta hori dela-eta, adin altueneko kolektiboari dagokionez, bereziki zaindu behar dira osasunari dagozkion baldintzak eta laneko segurtasunari dagozkionak**

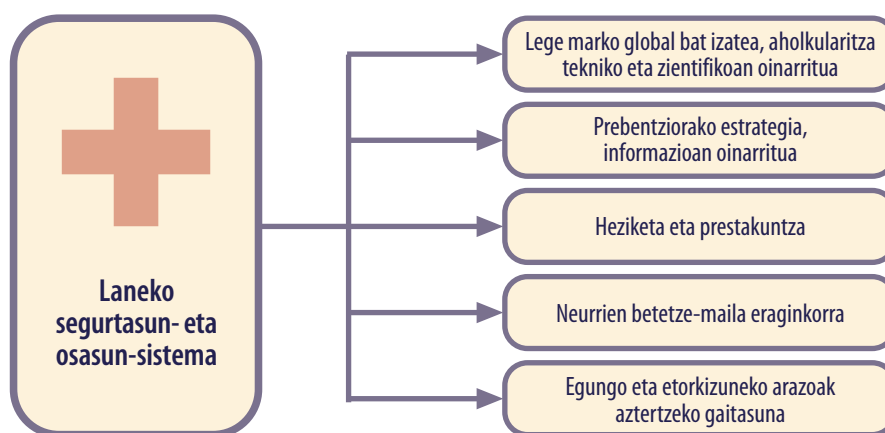
## 12 taula. Jazarpen psikologikoko jarrerak, adinaren arabera

	Irizpide murriztaileak (egunero edo astean zehar)	Irizpide ez hain murriztaileak (egunero, astean edo hilabetean zehar)
45 urtetik beherakoak	%1,6	%3,2
45 edo gehiago	%1,0	%2,3
Guztira	%1,4	%2,9

Iturria: Laneko Segurtasun eta Higienarako Institutu Nazionala, 2007.

Enpleguaren osasun eta segurtasun baldintzak zahartze aktiboaren logikaren barruan presente egon behar duten faktore nagusienetako bat dira. Adin altueneko pertsonen enplegua sustatzeko garaian, beraz, behar-beharrezkoa da osasunean eta segurtasunean inplikaturik dauden erakunde eta agentzien parte-hartzea.

## 14 grafikoa. Laneko segurtasun- eta osasun-sistema inplementatzeko puntuak



Iturria: Laneko Segurtasun eta Higienarako Institutu Nazionala, 2007.

Europar Batasunak enplegu maila handiagoa sortzeari buruz duen helburuari jarraiki –Hazkunderako eta Enplegurako Lisboako Estrategia–, horrekin batera zaindu behar da enpleguak kalitate hobea izan dezan. Azken helburu hori lortzeko, Segurtasunerako eta Osasunerako Europako Agentziak laneko segurtasun eta osasunari buruzko informazioak kontrolatu, datuak bildu, horiek aztertu eta lana sustatu bezalako funtzioak gauzatu behar dira.

Aurreko paragrafoan adierazitakoa gorabehera, Europako instituzioek zeregin aktiboagoa izan behar du lukete adinekoen lan-ingurune seguru eta osasungarriagoa lortzeko burutu beharreko informazio, orientazio eta sustapen lanetan.

EA Eren eremuan, Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundearen –Osalan–, helburua da organo bakar batean koordina-

**Adin altueneko pertsonen enplegua sustatzeko garaian, beraz, behar-beharrezkoa da osasunean eta segurtasunean inplikaturik dauden erakunde eta agentzien parte-hartzea**

tzea eta zentralizatzea Euskal Autonomia Erkidegoaren eskumenekoak diren segurtasun, higiene, ingurumen eta laneko osasunaren alorreko ekintza guztiak. Hortaz, Institutua izango da adineko pertsonen laneko osasun- eta segurtasun-baldintzak bermatzeko antolatzen diren politika guztiak egituratuko dituena.

Kapitulu honi amaiera emateko, jarraian Europako erabaki orokorren berri emango da, hain zuzen ere informazioa eta orientazioa emateko eta laneko ingurune seguru eta osasungarria lortzeko ekintzen alorrekoak:

- Langileen segurtasuna eta osasuna lanean hobetzea (zuzentarau markoa)
- Enplegurako eta elkartasun sozialerako programa komunitarioa (PROGRESS)
- Laneko osasun eta segurtasunaren gaineko zuzentarauen aplikazio praktikoaren balantzea
- Laneko osasun eta segurtasunaren estrategia komunitarioa (2007-2012)
- Laneko osasun eta segurtasunerako Europako agentzia
- Bizi-baldintzak eta lan-baldintzak Hobetzeko Europako Fundazioa (EUROFOUND)
- Laneko segurtasuna, higiena eta osasuna babesteko Kontsulta batzordea
- Gaixotasun profesionalen Europako zerrenda
- Laneko denbora antolatzea langileen osasuna eta segurtasuna babesteari begira

### **3.4. LANAREN KULTURA BERRIA**

Azken hogeitun urteotan zehar, merkatuko ekonomia modernoetako lanaren antolaketari buruz eman diren eztabaidek bi antolaketa motaren arteko gatazka dagoela adierazten dute: eredu tradizionala versus antolaketa modu berriak; hau da, antolaketa hierarkikoa, versus egitura autonomoagoak, talde lana...

Kultura berri horren ezaugarriak biltzen dituzten elementu nagusienak hainbat bereizgarriren inguruan sailka litezke, Bizi-baldintzak eta lan-baldintzak Hobetzeko Europako Fundazioak berak zehaztutakoaren arabera: autonomia maila lanean, malgutasun funtzionala eta talde lana; "laneko bakea" izenekoa sortzen duten elementuak (langileen eskariak, laguntza lanean, zereginak gauzatzeko izaten diren etenak, burutu beharreko lanaren intentsita-

**Azken hogeitun urteotan zehar, merkatuko ekonomia modernoetako lanaren antolaketari buruz eman diren eztabaidek bi antolaketa motaren arteko gatazka dagoela adierazten dute: eredu tradizionala versus antolaketa modu berriak; hau da, antolaketa hierarkikoa, versus egitura autonomoagoak, talde lana...**

tea...), eta lanaren antolaketa (lanaren formula malguak barne, familia arloko ardurekin bateragarria izan dadin bermatzeko).

Erretiro malgurako politiken bitartez adineko pertsonen enplegua sustatzeko beharrezkoa da lanaren kultura berri bat garatzea, lan-merkatuaren bi eragile nagusienei bideratuta: enpresak eta langileak.

Aldez aurretik aztertu beharreko ikuspegia litzateke zehaztea lan-merkatuak, adin jakin bateko langileak eskatzeaz gain, gaitasuna izango ote lukeen lanaren kultura berri bat onartu eta bere gain hartzeko.

Adin altueneko pertsonen gaitasun laboralari dagokionez, gogorazi behar da gainerako langileek adina aukera dutela enplegu gehienetan lehiakorrek izateko, batez ere gaitasun fisikoak baino gehiago gaitasun mentalak eskatzen dituztenetan, eta, jakina, presakuntza egokia duten kasuetan. Argudio horren harira, Laneko Segurtasun eta Higienarako Institutu Nazionalak egin berri duen inkesta batean (2007) jasotzen da adineko pertsonen gauzatzen duten lanerako behar diren eskakizun mentalak ez direla oso desberdinak gazteenek burutzen duten lanetan eskatzen direnekin alderatuz gero.

**Laneko Segurtasun eta Higienarako Institutu Nazionalak egin berri duen inkesta batean (2007) jasotzen da adineko pertsonen gauzatzen duten lanerako behar diren eskakizun mentalak ez direla oso desberdinak gazteenek burutzen duten lanetan eskatzen direnekin alderatuz gero**

### 13 taula. Eskakizun mentalak, zereginaren eta adinaren arabera

	Arreta maila altua edo oso altua	Oso zeregin errepikakorrek eta iraupen laburrekoak	Zeregin konplexu, konplikatu edo zailak	Zereginak enpresatik kanpoko pertsonekin
16tik 24 urte bitarte	%32,5	%24,1	%5,8	%47,7
25etik 34 urte bitarte	%41,2	%22,1	%9,0	%45,0
35etik 44 urte bitarte	%42,4	%51,2	%9,3	%43,6
45etik 54 urte bitarte	%42,6	%23,9	%10,0	%44,0
55etik 64 urte bitarte	%41,3	%19,3	%7,8	%45,6
65 urte edo gehiago	%40,5	%19,9	%13,5	%54,3
Guztira	%41,0	%22,1	%8,9	%44,7

Iturria: Laneko Segurtasun eta Higienarako Institutu Nazionala, 2007.

Bizitza-luzeraren hazkunde progresiboa emateak, egungo politikek behin eta berriro adierazten dutenaren arabera, lana pertsona guztien bizitza osoari eragiten dion elementu bat bezala ulertarazi

beharko liguke; eta planteamendu horrek lanaldi partzialeko formulak eta karrera profesionala eteteko formulak ezartzea ahalbidetuko luke. Erretiroa pixkanaka hartzeko formulak eta lanaldi partzialean aritzeko aukera ematen dutenak dira, beraz, arretaz aztertu beharreko aukerak, adineko pertsonen jarduera-tasa handitzea lortu ahal izateko.

Ildo horretan, sindikatuak, enpresa erakundeak eta gobernua erretiro partziala sustatzeko saiakera egiten ari dira. Estatuaren testuinguruan, lortu nahi den helburua da langileak lanpostuak gradualki uzten joatea, pixkanaka. Formula horrek aukera emango luke adin gutxiagoko langileak (gazteak) kontratatzeko, etorkizunean erretiroa hartuko duen pertsona hori ordezkatzeko. Konponbide horrek eskatzen duen lanaldiaren malgutasunak ere hainbat muga izan behar ditu; hori horrela, lanaldiaren gehienezko murrizketa %75 da eta gutxienezkoa %25. Egoera hori lau urteko epean zehar luza liteke, eta urte horietan lanaldia progresiboki murriztuko litzateke.

“50 urtetik gorako langileak erakarri eta erretenitzeko modurik onena da haiei interesatzen zaizkien lanak eskaintzea, eta benetan interesatzen zaiena da malgutasuna eta lanaldi murriztuko lanak izatea. Hala eta guztiz ere, baliteke oraindik urte batzuk behar izatea enpresaburuek langile seniorren nahiak betetzen dituzten lanaldi murriztuko lanak eskaintzeko erabakia har dezaten”.

Manpower-eko kontseilari delegatua (Mur, 2007).

Autore batzuek adierazten dute nazioarteko ikuspegitik agerian jartzen ari dela lanaren eta erretiroaren eskema tradizionalak aldatzeko joera dagoela. “Jendeak ez dio eredu zaharrari jarraituko, hau da lan, lan eta lan egin eta gero erretiroa hartu. Aitzitik, zubi lanak deitzen ditugunak onartuko dituzte, hau da, bizitza osoan lanean aritu diren enpresa utzi eta lanaldi partzialeko trantsizio enpleguak onartuko dituzte” (Madrian, B., Mitchell, O., Soldo, B., 2007). Beste batzuek, berriz, kontsideratzen dute biztanleriak lanaren kultura aldatzeko jarrerari aurrea hartzeko, nolabait, gomendagarria dela gaur egun lan-merkatuan batera lanean ari diren belaunaldiak berraztertzea.

Belaunaldi berrienak izango lirateke, azken autore horien arabera, aldatetarako joera handiena izango luketenak, eszeptikoak eta individualistak badira ere; eta alderdi horiek, hain zuzen ere, zailagoa egingo lukete konfiantza eta elkartasunean oinarritutako jarrerak lortzea, horiek malgutasunerako eredu baterako oso beharrezkoak izanik. Premisa horrekin batera, pertsona gazteenak, itxura guztien arabera, erretiroa hartzeko adina atzeratzeko joera gutxien dutenak izango lirate-

**Belaunaldi berrienak izango lirateke aldatetarako joera handiena izango luketenak, eszeptikoak eta individualistak badira ere; eta alderdi horiek zailagoa egingo lukete konfiantza eta elkartasunean oinarritutako jarrerak lortzea, horiek malgutasunerako eredu baterako oso beharrezkoak direnean**

teke (erretiroa hartzeko adin tradizionala iritsi ondoren lanean jarraitzeko asmorik dagoen ala ez aztertzeko kapituluan jadanik adierazidena bezalaxe).

Hori dela-eta, jarrerak eta balioak aldatzera bideratuko lukeen fokuak, kultur aldaketa eragingo lukeena, tarteko belaunaldian, “baby boom-aren” belaunaldian, jarriko beharko lukete arreta; izan ere, hori da, azken finean, erretiroa hartzeko formula malguak ezartzeko aukera emango duen kultura berri baten formula aplikatzeko garaian kontuan hartu beharreko belaunaldi “zutabea”, eta formula malgu horiek dira lan-merkatutik ateratzeko adina atzeratzen dutenak.

Baby-boom-ekoen aurrekariak, “tradizional” gisa sailkatutakoak, ekimen eta autonomia handiagokoak dira lanaren alderdiak aldatzeko garaian. Pentsatzekoa da, beraz, lehenengoek, lan-bizitzaren azken uneetara iristen direnean, ez dutela oztopo handirik izango prozesu autonomo eta malguagoi aurre egiteko.

Malgutasuneko baldintzetan lan egiten duten pertsonak onartzeak, hau da “langile atipikoak” onartzeak, hainbat abantaila eta desabantaila dakar enpresarentzat. Hori dela-eta, enpresa bakoitzak duen enpresa kultura izango da erretiroa malgutu nahi duten langileak onartzeko joera handiagoa edo txikiagoa izatea erabakiko duena.

**Enpresa bakoitzak duen enpresa kultura izango da erretiroa malgutu nahi duten langileak onartzeko joera handiagoa edo txikiagoa izatea erabakiko duena**

#### 14 taula. Belaunaldiak aktiboan\*

Tradizionalak (1946 bitarte jaiotakoak):	Belaunaldi honen ezaugarri komunak dira leialtasunari eta diziplinari ematen zaion balioa eta agintaritzari eta hierarkiari zor zaion errespetua. Belaunaldi honetakoei enpresa-bizitzan protagonismo handia izan zuten hazkunde ekonomiko handia eman zen garai batean.
Baby Boom-aren belaunaldikoak (1946-1960):	Lan-merkatura sartzeko urte kritikoak, 60ko hamarkadaren erdialdetik 70eko hamarkadaren bukaera arte, aurrerapen urteak izan ziren Europako herrialde gehienetan, eta, hori zela-eta, arrakastarako itxaropen handiak sortu ziren. Gaur egun enpresetako erantzukizun handieneko postuak okupatzen dituzte eta historia osoan zehar lanarekiko mendetasun handiena pilatu dutenen proportzio altuena biltzen du. “Yuppien” fenomeno ere belaunaldi honekin batera jaio zen.
X belaunaldia (1961-1979)	Historian prestakuntza akademiko eta nazioarteko eskarmentu handiena izan duen lehenengo belaunaldia da. X belaunaldikoek ordu arte indarrean zeuden formalismo esanguratsuenekin hautsi zuten, eta ingurune informago bat eskatu zuten, baita agintaritzaren hierarkia alde batera uzteko ere, egitura horizontalago eta malguagoak ezartzeko. Malgutasunaren eta lana eta bizitza bateragarriak egitearen aldeko politiken aitzindariak dira. Ekintzaile ugari dituen belaunaldia da, norbere ekimena lehenetsi egiten baita enpresa handiekiko eszeptizismoz betetako testuinguru batetik.
Y belaunaldia (1980tik aurrera):	Y belaunaldia da beti informazioaren teknologiekiko bizikidetzan bizi izan den historiako lehenengo belaunaldia, eta ez du mundua ulertzen teknologia horiek gabe. X belaunaldikoek bezala, haurtzaro eta ingurune oparoak izan zituzten. Aurreko belaunaldiak baino individualistagoak dira, iritzia emateko eta jarduteko autonomia errebendikatzen dute eta beren eremu pertsonala lan eta gizarte arloko kontsiderazioen gainetik jartzen dute.

\* AEBetako bilakaera demografikoaren arabera zehaztutako belaunaldiak  
Iturria: Simón, C., Allard, G. 2007.

## 15 taula. Lana aukeratzeko edo lanaren alderdi batzuk aldatzeko aukera, adinaren arabera

Adin tartekak		16-24	25-34	35-44	45-54	55-65	65 o gehiago	Guztira
Noiz hartzen dituen oporrak edo egun li-break	Beti	%19,3	%27,3	%29,7	%31,7	%37,0	%46,1	%29,1
	Inoiz ez	%32,1	%25,8	%21,6	%23,0	%20,9	%14,4	%24,1
Beren ideia propioak abian jartzea	Beti	%26,5	%32,7	%35,3	%37,1	%40,0	%58,4	%34,6
	Inoiz ez	%19,1	%11,7	%11,1	9,6%	%10,7	%5,0	%11,7
Zereginen hurrenkera	Beti	%23,7	%29,3	%34,5	%36,4	%42,8	%55,6	%33,1
	Inoiz ez	%30,2	%22,8	%20,7	%20,6	%18,1	%8,1	%21,9
Lan-metodoa	Beti	%22,1	%27,5	%32,6	%33,7	%41,8	%54,8	%31,2
	Inoiz ez	%31,7	%25,4	%22,0	%22,4	%20,3	%9,3	%23,8
Laneko erritmoa	Beti	%21,5	%24,8	%21,0	%32,9	%41,4	%51,3	%29,7
	Inoiz ez	%31,8	%24,8	%21,7	%21,7	%16,7	%9,6	%23,1
Atsedenen banaketa / iraupena	Beti	%21,7	%28,2	%32,5	%34,4	%42,9	%48,5	%31,6
	Inoiz ez	%32,7	%24,4	%22,4	%22,9	%17,0	%13,2	%23,5

Iturria: Laneko Segurtasun eta Higienerako Institutu Nazionala, 2007.

## 15 grafikoa. Enpresentzat langile atipikoak erabiltzeak dituen abantailak eta desabantailak



Iturria: Lasierra (2002).

Estatu mailan enpresa kulturaren eta lanaren antolaketaren oinarrizko lau eredu horietako bakoitzean identifikatutako enpresen portzentajea kontuan izanda, esan liteke Estatuan gutxi direla ikastearen kultura bereganatuta duten enpresak, eta ikastearen kultura da erretiroa malgutu nahi duten pertsonak onartzeko joera handiena duena.

### 16 taula. Lanaren antolaketan ematen diren desberdintasunak herrialdeen arabera

	Ikastearen kultura	Produktibitatea lehenestea	Antolaketa taylorista	Antolaketa tradizionala	Guztira
Belgika	38.9	25.1	13.9	22.1	100.0
Danimarka	60.0	21.9	6.8	11.3	100.0
Alemania	44.3	19.6	14.3	21.9	100.0
Grezia	18.7	25.6	28.0	27.7	100.0
Italia	30.0	23.6	20.9	25.4	100.0
Espainia	20.1	38.8	18.5	22.5	100.0
Frantzia	38.0	33.3	11.1	17.7	100.0
Irlanda	24.0	37.8	20.7	17.6	100.0
Luxemburgo	42.8	25.4	11.9	20.0	100.0
Holanda	64.0	17.2	5.3	13.5	100.0
Portugal	26.1	28.1	23.0	22.8	100.0
Erresuma Batua	34.8	40.6	10.9	13.7	100.0
Finlandia	47.8	27.6	12.5	12.1	100.0
Suedia	52.6	18.5	7.1	21.7	100.0
Austria	47.5	21.5	13.1	18.0	100.0
15en EB	39.1	28.2	13.6	19.1	100.0

Iturria: Third Working Condition survey. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, en Arundel, A.; Lorenz, E.; Lundvall, B.; Valeyre, A. (2006): The Organization of Work and Innovative Performance: A comparison of the EU-15. DRUID Working Paper N. 06-14.

### 3.5. PRESTAKUNTZARAKO AUKERA ETENGABEA

Bizitza osoan zehar ikastea (jadanik Platonek gai horri heldu zion heziketaren kontzeptua eta pertsonaren bizitzaren prozesuaren jarraitutasun kontzeptua uztartu zituenean) oraindik ere gaur egun hausnartzeko gaia da. “Heziketak altxor bat gordetzen du” izeneko txostenak (XXI. Menderako Hezkuntzari buruzko Nazioarteko Batzordearen txostena UNESCOrentzat. Jacques Delors) zerrendatu egiten ditu etengabeko heziketaren oinarri diren lau zutabeak:

**Bizitza osoan zehar ikastea oraindik ere gaur egun hausnartzeko gaia da**



- Ezagutzen ikastea; hau da, inguruan dugun mundua ezagutzeko oinarritzko materiak ikastea.
- Izaten ikastea; hau da, erantzukizun pertsonala, iritzia emateko gaitasuna, autonomia.
- Egiten ikastea edo gaitasunak eskuratzea, hala nola informazioaren teknologia berriak erabiltzen ikastea.
- Bizikidetzan bizi izaten ikastea; gainontzeko pertsonak ezagutu eta ulertzea, eta pertsonen arteko harremanetan sor daitezkeen gatazkak arrakastaz konpontzen jakitea.

Lan-koaderno honetan zehar jaso den bezalaxe, praktikan, momentuz zahartzeari emandako arretaren ardatza izan da aztertzea gizarte babeserako sistemen iraunkortasunerako desfioa izateko gaitasunik duen, eta bigarren maila batean geratu da gizartean aldaketa eragiteko duen gaitasuna.

Europako Parlamentuak eta Europako Kontseiluak onartutako Etengabeko Prestakuntzarako Programaren helburu orokorra da (2004), 2007-2013 epeari dagokionez, Komunitatearen garapenean laguntzea, ezagupenaren gizarte aurreratu gisa, komunitateko hezkuntza- eta prestakuntza-sistemen arteko elkartrukea, lankidetzeta eta mugikortasuna sustatzen saiatuta (kalitaterako erreferente bilaka daitezkeen lortzeko).

Programak (integratua) honako helburu espezifikoak ditu:

- Etengabeko prestakuntzan adin guztietako pertsonen parte-hartzea sustatzea.
- Sormena, lehiakortasuna, enplegarritasuna eta enpresa izpirituaren garapena sustatzen laguntzea.
- Sendotzea etengabeko prestakuntzak duen garrantzia, esate baterako, ondorengo funtzioetarako: nork bere burua gauzatu, gizarte kohesioa lortu, hiritartasun aktiboa, gizonezko eta emakumezkoen berdintasuna eta behar bereziak dituzten pertsonen parte-hartzea.
- Kalitatezko etengabeko prestakuntzaren garapenean laguntzea
- Estatu kideetan etengabeko prestakuntza jasotzeko herritarrentzat dauden aukeren kalitatea hobetzea, eta aukera horiek erakargarriak izatea eta herritar guztien eskura jartzea.
- Hizkuntzak ikastea eta hizkuntza aniztasuna sustatzea.
- Etengabeko prestakuntzak Europako hiritartasun sentimendua sortzeko duen zeregina sendotzea.

**Zahartzeari emandako arretaren ardatza izan da aztertzea gizarte babeserako sistemen iraunkortasunerako desfioa izateko gaitasunik duen, eta bigarren maila batean geratu da gizartean aldaketa eragiteko duen gaitasuna**

- Kalitatea bermatzeko gaietan elkarlana sustatzea Europako hezkuntza eta prestakuntzaren sektore guztietan.
- Baliatzea emaitza, produktu eta prozesu berritzaileak eta praktika onak trukatzeko programak bere gain hartzen dituen eremu guztietan.

Bost Programak (lau programa sektorial eta bat zeharkako izaera duena) adierazitako helburu horiek lortzea bultzatzen dute:

- Leonardo da Vinci: heldu egiten die lanbide heziketan parte hartzen dutenen irakaskuntza eta prestakuntza beharrei, baita prestakuntza hori ematen duten ikastetxe eta erakundeen beharrei ere. Programaren helburua da lan-merkatuan ematen diren aldaketetara eta kualifikazio beharren bilakaerara egokitzen laguntzea.
- Grundtvig: helduen heziketa forma guztietan parte hartzen dutenen irakaskuntza eta prestakuntza beharrei erantzuten die, baita heziketa hori ematen duten ikastetxe eta erakundeen beharrei ere.
- Jean Monnet: laguntza ematen die Europako integrazioaren eremuko zentro eta jardueri, hiru eremuren bitartez: Jean Monnet ekintza, Europako integrazioarekin zerikusia duten gaiak lantzen dituzten zentro espezifikoaren funtzionamendurako diru laguntzak, eta funtzionamendurako diru laguntzak heziketa eta prestakuntzaren alorrean diharduten Europako zentro eta elkar-teei laguntzeko.
- Comenius: eskolaurreko eta eskolako irakaskuntzara bideratua, goi mailako heziketaren bukaera arte, eta irakaskuntza hori ematen duten zentro eta erakundeei.
- Zeharkako programa: funtsezko ekintza mota batzuk biltzen ditu, hala nola lankidetzaren politikoa, hizkuntzak ikastea sustatzea, informazioaren eta komunikazioaren teknologietan oinarritutako zerbitzu, pedagogia eta praktika berritzaileak garatzea, eta ekintzen emaitzak hedatu eta aprobetxatzea praktika onen elkar-trukearekin batera.

Jarduera-tasa handitzea, batez ere adineko pertsonen artean, Batzordearen ustez, zailtasun ugari izango dituen zeregina da; bere ustez, beharrezkoa izango da faktore kultural eta soziopsikologikoak aldatzea –aktiboan dauden langile adinekoekiko jarrerak, esate baterako–, enpresaburu eta langileen arteko jokaeren beharrezko bilakera eman dadin ahalbidetuko duten bitarteko politikoak aldatzea...; era berean, Batzordearen ustez beharrezkoa izango da giza baliabide-

**Jarduera-tasa handitzea, batez ere adineko pertsonen artean, Batzordearen ustez, zailtasun ugari izango dituen zeregina da; bere ustez, beharrezkoa izango da faktore kultural eta soziopsikologikoak aldatzea**

etan inbertitzeko baliabideak areagotzea, eta aitorten handiago eskaintzea, ahal izanez gero, langileen prestakuntzari.

Horretaz gain, jadanik adierazi da Batzordeak aurkeztutako txostenak (2002) jasotzen duela langile kualifikatuenak direla prestakuntza programetan maizago parte hartzen dutenak. Kualifikazio txikiko langileen parte-hartzea txikiagoa da, eta horien jarduera-tasa azkarrago murrizten da.

Beste alde batetik, 50 urtetik gorako langileen artean nabarmen jaisten da prestakuntzan duten parte-hartzea, eta langile ez oso kualifikatuen artean oso maila baxuak ematen ditu (Batzordearen arabera). Soilik kualifikazio txikiko adineko langileen %7k jasotzen du prestakuntza; kualifikazio altua duten adineko langileen artean, berriz, portzentajea %25etik gora dago.

Prestakuntza jasotzeko garaian dauden desberdintasunak dira ziur aski pertsonen lehiakortasuna galtzeko garaian aurkitzen dugun faktore garrantzitsuenetako bat. Informazio falta hori da, adina bera baino gehiago, gaitasunak murriztera eramaten duena, bai une horretan burutzen ari den lanerako bai lan-merkatuaren aldaketek eskatuko duten geroko egokitzapenerako. “Agerikoa da” (50 urtetik gorako langileen kolektiboari dagokionez) “langile horiek enplegua galtzeko duten arriskua nabarmen handitzen dela etengabeko ikaskuntza eta prestakuntza bere gain hartzen ez duten enpresa egituretan, lan-bizitzan zehar kualifikazioa hobetzea beharrezkoa baita, batez ere langilea adinekoa denean” (López, 2004).

Testuinguru horretan agerikoa dirudi joera horri buelta ematea beharrezkoa dela, eta saiatu egin behar da langile guztiak etengabeko prestakuntzarako aukera izan dezaten (prestakuntza bizitza osoan zehar). Joera horri buelta emateko garaian aurrean aurkituko diren zailtasunak ugari dira: enpresa erakunde batzuen jarrera, ez baitute prestakuntzaren alorrean inbertsiorik egiten, beharrezkoa irizten ez diotelako, langile batzuek beren buruari buruz duten pertzepzio bera –zenbaitetan ikasteko gaitasunik ez dutela pentsatzera iristen dira... Horiekin batera, eta neurri txikiago batean, adinak ikasteko gaitasunean duen eragina ere kontuan hartu behar da.

Azken argudio horren harira, alegia, ikasteko gaitasuna, lan-bizitza osoan zehar langileen profesionaltasuna lortzeko helburuaren bitartez lortu nahi den zereginetako bat da langile bakoitzaren araberako prestakuntza ekintzak eskaintzea: irakasteko eta ikasteko forma berriak bilatzen dira, norbanako bakoitzaren prestakuntza gaitasunei egokituak.

**Prestakuntza jasotzeko garaian dauden desberdintasunak dira ziur aski pertsonen lehiakortasuna galtzeko garaian aurkitzen dugun faktore garrantzitsuenetako bat**

Marko horretan, Europar Batasunaren OPAL (Leonardo Programa) proiektuaren helburua da 50 urtetik gorako pertsonen prestakuntzarako dituzten beharrak eta aukerak aztertzea. OPAL programak (Older People Active Learners-en akronimoa) hainbat herrialde-tako erakundeak inplikatzeko ditu (Londreseko City and Guilds; Kenteko Unibertsitatearen Gizarte-Zerbitzuen Europako Institutua; Bre-mengo Unibertsitatearen Zenbaketa-Zientzien Departamentua; Italia-ko Garapen eta Gizarte Berrikuntzarako Elkarteak; Bartzelonako Uni-bertsitate Autonomoaren Cifo Taldea –Pedagogia aplikatuko Depar-tamentua– eta Irakaskuntzaren Bulego Autonomo Interaktiboa).

Proiektu pilotu bat da, eta bere xedea da bizitza aktiborako agen-da eskaintzea enplegu malgutasuneko gizarte oinarri baten gainean. Hori dela-eta, laneko eta lanerako prestakuntza bezain garrantzitsua da prestakuntzak gizarte parte-hartzerako edota garapen pertsonale-rako duen garrantzia.

Proiektuaren helburuen bitartez materialak prestatzea eta garatzea lortu nahi izan da adineko pertsonak prestakuntzan inplika daitezen ahalbidetzeko, beti ere bi helburu kontuan izanda:

- Horien bizitza-luzera eta herritar gisako parte-hartzea handitzea, eta sustatzea horien eskarmentua, adituak diren neurrian, belaunaldi gazteen eskura egon dadin, eremu geografiko baten barruan edo ikasteko komunitate birtualetan
- Aukerak eskaintzea adineko pertsonak lanean edo komunitatean ikasle aktibo gisa mantentzeko, beren eskarmentuaren bitartez eta belaunaldi gazteenekin informazioa trukatu

Proiektua sortu eta diseinatu da adineko pertsonen bizitza ibilbide osoan zehar pilotutako ezagupenak eta eskarmentua aintzat hartzeko asmoz, eta, elementu horietatik abiatuta, belaunaldien arteko ikas-kuntza prozesua eraikitzeko. Hau da, praktikara eramanez nahi du honako ideia, alegia ikaskuntza belaunaldien arteko zubia bilaka daiteke, eta era berean, beharrezko aukerak eskain ditzake adineko pertso-nak parte-hartzaile aktibo eta aldi berean ikasle gisa mantentzeko bai haien lan-munduan bai komunitatean. (Puntu honetan adieraz liteke prestakuntza programetan sartutako adineko langileek asebetetze maila altuagoa adierazten dutela langile gazteagoek baino).

Europako Batzordeak (“Errealitate bihurtzea etengabeko presta-kuntzarako gune europarra” eta “Etengabeko prestakuntza: praktikak eta adierazleak”) 2001. urtean etengabeko prestakuntzak bere barne-an bildu beharreko lau helburu nagusienak ezarri zituen (norbere burua gauzatzeko, herritartasun aktiboa sustatzea, gizarteratzea eta

**Begibistakoa dirudi joera hori alderantzikatu beharra, betiere saiatuz hezkuntzarako irisbideak irekita izan behar direla langile guztientzat dela gizonezko dela emakumeentzat (biziarteko ikasketak)**

norbanakoaren egokitzeko gaitasuna eta enplegarritasuna), baita bere printzipioak ere:

- Ikaskuntzaren jarduera sorta osoa barneratzea: formala, ez-formala eta informala
- Eskolaurreko garaitik erretiroa hartu ondorengo garaira iristea
- Ikaslea prozesuaren ardatza da, eta ikaskuntzaren garapena eta gauzatzea gidatzen du
- Aukera berdintasuna: gizonezko eta emakumezkoen espezifikotasunak sartuta ikaskuntzara sartzeko politika ez diskriminatzailer guztietan, ikasle bakoitzarengandik beharrezko informazioa eskuratuta...
- Ikaskuntzaren kalitate handia eta egokitasuna, prestakuntzan egindako inbertsioetan eraginkortasun handia lortzeko asmoz, baliabide publiko eta pribatu ugari kontsumitzen baititu

Nolanahi ere, printzipio eta helburu horiek, solaskideen aburuz, hainbat estrategia eta neurriren bidez zehaztu behar dira.

**Ikasketa belaunaldien arteko zubi bihur daitekeen ideia eta pertsona adinduek beren munduan bai beren komunitatean jarraitzeko behar dituzten aukerak eman ditzakeen ideia praktikara eramateko ahalegina egin behar da**

Europako Batzordeak (...) utzi egin behar dio etengabeko prestakuntzari buruzko onurak adierazi, printzipioak eman, argibideak eskaintzeari ..., eta Europako eremurako estrategiak zehaztu behar ditu (...):

- Herritarrei oinarrizko gaitasunak eskuratzeko aukera eman behar die
- Talde ahulenei arreta berezia eskaini behar die, hala nola: kualifikaziorik gabeko langileak, adineko langileak, biztanleria marjinatua, hezkuntza behar bereziak dituzten pertsonak...
- Ikasteko ingurune erakargarri eta irekiak garatu behar ditu, IKT teknologiak erabiltzen dituzten ingurune malgueli arreta berezia eskainiz
- Europa mailan erreferentziak, printzipioak, irizpideak... bateratu behar ditu, mugikortasuna, ikaskuntzen onarpena eta kualifikazioak bat etortzea lortzeko.

IFES (2005)

Lan-koaderno honen aurkezpenak Batzordearen adierazpena jasotzen du (2005eko urriaren 20koa) nagusiki hiru arlotan ezarri beharreko neurriak definitzeko beharra dagoela, Europako gizarte sistemen modernizazioak gaintu behar dituen erronka berriei erantzuna eman ahal izateko: energia, erreformak enplegu eta pentsio gaietan, eta osasuna. Bere aldetik, Enplegurako Prestakuntza Sistemaren parte hartzen duten eragileek, beste gai batzuen artean, eskatu egiten dute eskuratutako ezagupenak onartzeko eta kualifikazioak bat etortzeko. (Errege Dekretu proiektu batek aurreikusten du 2009.

urterako lan-eskarmentua, edo ikasteko modu ez formalak, ebaluatu eta egiaztatzea; eta, itxura guztien arabera, horrek lanbide horien profesionalizazioarekin eta onarpen handiagoarekin bat datorrela ematen du).

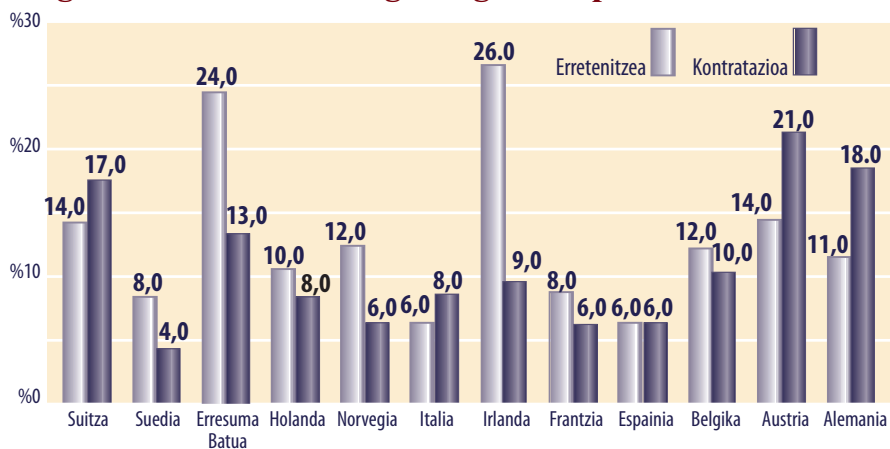
### 3.6. PRAKTIKA ONAK ETA ESPERIENTZIAK

Biztanleria aktiboaren zahartzearen arazoa progresiboki garrantzi handiagoa hartzen joan da Europako agenda politikoan, joan den mendeko laurogeita hamarreko hamarkadan sona lortu zuen arte, zahartzearen eta adineko pertsonen Europako Behatokia sortzearen ondorioz.

Une horretatik aurrera (eta Eurolink Age-k arrazoia dela-eta egiten den diskriminazioa ardatz hartuta egindako lehenengo azterketa argitaratu zenetik aurrera), Batzordeak hainbat agiri egin ditu biztanleria aktiboaren zahartzearen errealitatea ezagutzera emateko, eta, aldi berean azpimarratu egin du beharrezkoa dela lan-merkaturako politika aktiboagoak sustatzea.

2006. urtean zehar, Manpower-ek inkesta bat egin zien 25 herrialde eta lurraldetako enpresaburuei (Europa, Ekialde Ertaina eta Afrika) enpresek adineko enpleguak kontratatze edota erretentzeko estrategiak erabili zituzten ala ez jakiteko asmoz. Europa mailan, Austriako enpresak (elkarrizketatuen %21) dira, itxura denez, kontratatze politikari gehiago garatu dituztenak. Estatuak atzean kokatuko litzateke, baita langileak erretentzeko politiketan ere.

#### 16 grafikoa. Adineko langileenganako politikak



Iturria: Manpower, 2007.

Orekaren bila ibiltzeari buruzko atalean, jasotzen ziren hainbat politika nagusiren azken helburua zen pentsio-sistema mantendu ahal izatea, Europako Ongizatearen Estatuak eskuratutako gutxieneko uko egin behar izan gabe (erretiroa hartzeko adina atzeratuta).

**Europa mailan, Austriako enpresak (elkarrizketatuen %21) dira, itxura denez, kontratatze politikari gehiago garatu dituztenak. Estatuak atzean kokatuko litzateke, baita langileak erretentzeko politiketan ere**

Adinarengatik sortutako diskriminazioak, eta horrekin batera erretiro aurreratua hartzeko ohitura oso errotuta egoteak eragin dute erakunde askok, lanaren arlokoak eta komunitatekoak, adineko langileen hautaketa positiboa egiteko eskarmentu handirik ez izatea. Biztanleria aktiboaren zahartzeari konponbideak aurkitzeko ardura zutenek, antza denez, behar adinako informaziorik ez zutenek Europar Batasunak inbestigazio sistematikoari ekin zion gai honen inguruan zeuden praktika onen berri izateko.

Dena dela, adineko pertsonak ez baztertzeko eremuan praktika onak gauzatzeko, aldeztatik gerentziaren sei dimentsio orokorrak identifikatu beharko lirateke:

### **17 grafikoa. Adin altueneko pertsonak ez baztertzeko ko-dearen dimentsioak**

#### **Adin altueneko pertsonak ez baztertzeko Kodea**

Kontratazioa  
Prestakuntza  
Sustapena eta barne aldaketak lanean  
Funtzionamendu malgurako praktikak eta laneko tokia modernizatzea  
Osasuna sustatzea  
Erretirorako trantsizioa

Benetan, adinaren mugen deuseztatze ulerkorra lortzeak eskatzen du, aldeztatik, gerentzian jarrera aldaketa eman dadin (azken alderdi hori zazpigarren dimentsio gisa kalifikatu izan da).

Praktika onak bilatzeko eremu honetan Batzordearentzat gauzatu-tako proiektuetako batean zortzi herrialdek hartu dute parte (Alemania, Espainia, Finlandia, Frantzia, Holanda, Italia, Erresuma Batua eta Suedia). Proiektua garatzeko galdetegi bat bidali zaie erakunde, sindikatu, gobernuetako bulego eta enpresa batzuei, baita inplikaturako herrialdeetako lan-merkatuaren politikan parte-hartze aktiboa duten beste eragile batzuei ere.

Azterketaren bidez lortutako ondorioa da Europar Batasunean akordio orokor bat dagoela adineko pertsonen enplegurako aukerak zabaltzeko. Pentsioen eskaera gero eta handiagoa denez, murriztu egin behar da aldeztatik erretiroa hartzea eta, ondorioz, lan-bizitza luzatu egin behar da. Hain zuzen ere, herrialde batzuek, Finlandia, Irlanda eta Holandak, esate baterako, dagoeneko beren legedietan jaso dute adina dela-eta ez dela lan-munduan diskriminatu behar.

**Adinarengatik sortutako diskriminazioak, eta horrekin batera erretiro aurreratua hartzeko ohitura oso errotuta egoteak eragin dute erakunde askok, lanaren arlokoak eta komunitatekoak, adineko langileen hautaketa positiboa egiteko eskarmentu handirik ez izatea**

Are gehiago, Europako enpresa batzuek beren araudi propioak garatu dituzte; onartu egin dute adineko jendeari enplegua emateak duen balioa, horien nolakotasun positiboak baloratuta: heldutasuna, eskarmentua, leialtasuna eta konfiantza. Hori horrela, Alemanian adibidez, enpresa partikularrek neurri propioak hartzen dituzten lan-eskuaren zahartzearen kontrako borrokan (Volkswagen enpresan 160.000 pertsona ingurua ari dira lanean, eta enplegatuen batez besteko adina 40 urte da). Rapid, metalurgiaren alorreko enpresa suediarrek adineko langileak kontratatu zituen helburu bikoitzarekin: adin mistoetako plantilla lortzea eta lan-esku espezializatua eskuratzea. Adibide gehiago ere eman litezke, adibidez, London Borough of Hounslow-eko udalak debekatu egin zuen enplegua eskaintzeko ateratzen zituen iragarkietan adin mugak jasotzea; Uitzendbureau 55+ (Holandako ETT), 55 urtetik gorako pertsonen kontratazioan espezializatua; Volvo Pentra suediarrek programa bat garatu du enplegatuek enpresa barruan duten mugikortasunari buruzko jarrera aldaketa eragiteko... Hazeberg eraikuntzako enpresa holandarrak oso zeregin zehatzak burutzen ditu adineko pertsonen lan-baldintzak hobetzeko. Adibide horretan, enpresak, adineko pertsonak ez direla oso produktiboak kontsideratu arren, horien lana optimizatzen du langile gazteenei prestakuntza emanez, horiek izanik indar fisiko handia eskatzen duten zereginak gauzatzen dituztenak. Aldi berean, osasunari buruzko politika propioa sortu du, laneko bajak murrizteko, eta alde zuzeneko erretiroak eta, batez ere, ahalmen urritasunarengatik ematen diren kalte ordainak aplikatu ditu. Horretarako, diagnostiko banakatua egiten du, langile bakoitzak zein zereginetarako gaitasuna duen zehazteko.

Laneko malgutasunaren adibide gisa, Fidisco NV finantza-erakunde belgikarrak aukera ematen die 60 urtetik gorako gizonezkoei eta 55 urtetik gorako emakumezkoei beren asteko lanaldia bi orduan murrizteko, soldatan inolako eraginik izan gabe. Lan-baldintzak hobetzeko markoaren barruan, Finlandiako Ruoka-Saarioinen elikagaien enpresak erabaki egin du adin altueneko langileak luzaroago mantentzea, instalazioen aldaketa eta lantokiaren hobekuntzaren bitartez (enplegatuek atsedena izaten dituzte luzamenduak egiteko...)

Prestakuntzaren alorrean ere aipatzeko moduko esperientziak daude: Goi mailako Prestakuntzarako Institutuak, Italian, langabe-tuentzako prestakuntza programa zuzentzen du herrialdeko erregio atzeratuenetako batean (bertaratzen direnen batez besteko adina 50 urte da); Fotijne Holanda enpresa holandarrak ikastaro espezifikokoak sortu ditu 40 urtetik gorako pertsonentzat...

**Europako enpresa batzuek beren araudi propioak garatu dituzte; onartu egin dute adineko jendeari enplegua emateak duen balioa, horien nolakotasun positiboak baloratuta: heldutasuna, eskarmentua, leialtasuna eta konfiantza**



Hala eta guztiz ere, agerikoa da neurriak inplementatu ahal izateko, jadanik adierazi direnak edo ezar litezkeen bestelako neurriak, ezinbestekoa dela enpresaren antolaketaren inguruko jarrera aldaketa ematea; kontratatze arduraren dutenen aldetik zein prestakuntza emateko dutenen aldetik.

Estatuan, nahiz eta zahartze aktiboa sustatzera bideratutako politikak identifikatzeko proiektuak egon, gai honi buruzko ezagutza urria da oso inplikaturako eragile ugarien artean. Ezagutza eza hori bultzatzen duten alderdietako batzuk izango lirateke enpresek deskokatzeko eta desubikatze joera izatea, adineko enplegatuen kopurua murriztea, alde aurretik erretiroa hartzea bezalako politiken bitartez...

“Adineko langileei bideratutako enplegua eta lan-merkatuko politikak eta ekimenak lanpostuan: Espainia” izeneko azterlan (Eurofound, 2007) lau eszenatokitan zentratu da, bereziki dinamikoak direla kontsideratzen baitu: Aragoi, Gaztela eta Leon, Katalunia eta Euskal Herria. Europar Batasuneko beste hamar herrialdetan egindako azterlanek bezala (Alemania, Austria, Belgika, Finlandia, Frantzia, Grezia, Holanda, Italia, Erresuma Batua eta Suedia), lanak praktika onak identifikatu nahi zituen, praktika zehatzak, enpresa publikoek, merkataritza-sozietateek edo gizarte ekonomiaren erakundeek burutuak, betiere adineko pertsonen eremuan gauzatutakoak.

Analisiaren eremuak, estatu kide bakoitzean, bi izan dira:

- Testuingurua (orientazio politikoak, hartutako neurriak, enpresen barruko praktikak...)
- Praktika onen identifikazioa, bistaratzeko, eta gerora eragile guztiei esperientziak helarazteko (enpresak, sindikatuak, gizarte eragileak, gizarteratzearen profesionalak eta gizarte politiken arduradunak)

Praktika onak identifikatzeko prozesuak (era horretan ulertuta, batez ere, inplementatzeko garaian koste baxuak erabilita adineko langileentzat eragin onuragarria lortzen dutenak) hamaika alderdi desberdin nabarmentzen zituen: lanean hastea; prestakuntza eta karrera profesionalaren garapena eta sustapena; lan malguta; diseinua/lan ergonomikoa; osasuna eta ongizatea; jarrera aldaketak; belaunaldien arteko harremanak; soldaten inguruko politikak; “irtenbideen” politikak; lanpostuak birkokatzea; estrategia globalak.

Estatu mailan praktika onen eredu gisa aukeratutako bost entitateek<sup>1</sup> (Mataró kristaldegiak; Zaragozako Udaletxeko Suhiltzaileen par-

1. Aurreikusitako bi eszenatokietan ezin izan da praktika onik identifikatu.

**Estatuan, nahiz eta zahartze aktiboa sustatzera bideratutako politikak identifikatzeko proiektuak egon, gai honi buruzko ezagutza urria da oso inplikaturako eragile ugarien artean**

keko babes zibileko zerbitzuak; Kataluniako Escuela Pía Taldea; Bartzelonako Familia Langileen CTF Kooperatiba eta Aragoiko Pikolin, SA) neurriak dituzte (hamalautik gora) ondorengo arloetan: lanean hastea, prestakuntzak, laneko irtenbideak, sustapena, enpresan birkolokatzea eta osasuna eta ongizatea.

Zerrendatutako enpresek enpresa egitura desberdinak dituzte (gizarte ekonomia, sektore publikoa, merkataritza sozietatea...) eta produkzio sektore desberdinekoak dira; batzuek neurri generikoak aplikatzen dituzte, langile guztiei bideratuak, eta beste batzuk espezifikoagoak dira, adineko pertsoneri zuzenduak... Politika mota hau aplikatzeko arrazoia ere desberdina da: enpresen gizarte erantzukizuna, langileen zahartzeari konponbide eraginkorrak jartzea, osasun neurrien eraginkortasun hobea eskuratzea... Esperientzia gehienak oso berriak dira, baina bada duela 50 urte ezkerro gauzatzen dena ere (Zaragozako suhiltzaileak).

Hala eta guztiz ere, badira esperientzia horietan guztietan aurki litezkeen hainbat faktore:

- Emaidza positiboak ematen dituzte, langileei nahiz enpresaburuei: ezagupenen transferentzia eta belaunaldien arteko komunikazioa hobetu egiten dira, gaitasun profesionala eta barne mugikortasuna handitu egiten dira, lan-baldintza hobek lortzen dira, laneko arriskuak eta osasunaren arriskuak murriztu egiten dira, absentismo mailak gutxitu egiten dira...
- Hartutako ekimenek lan-harremanak hobetzea lortu dute.
- Praktika onak dagozkie adineko langileen pisu espezifikoak altu den entitateei (%18 eta %36 artean. Langile horien artean 50 urtetik gorakoak %15 baino gehiago dira).
- Neurriak eraginkorrak direla ematen du, lege marko orokor baten barruan inplementatzen direlako (plangintza estrategikoa, kalitate plangintzak, prestakuntza, ergonomia...).
- Ondorengo ezaugarrietakoren bat duten enpresak dira: langileek zuzendaritzan duen parte-hartzea handia da, gizarte kapitala nabaria da, edo kanpo legitimazioa helburu bat da.
- Enpresa horiek ez dute aurreikusten neurriak bertan behera uztea (aitzitik, ematen du joera orokorra dela neurri gehiago inplementatzea eta esperimentatzea).

**Enpresek enpresa egitura desberdinak dituzte eta produkzio sektore desberdinekoak dira; batzuek neurri generikoak aplikatzen dituzte, langile guztiei bideratuak, eta beste batzuk espezifikoagoak dira, adineko pertsoneri zuzenduak...**

## *4. Etorkizuna: EAE-n*

## 4. ETORKIZUNA: EAE-N

**E**uropako Batzordeak egindako. “Prest al dago Europa soziala globalizatorako?” izeneko azterlanak (2007ko apirila) defendatzen du Europako eredu soziala indarrean dagoela, baina aldi berean eguneratu egin behar dela globalizazioari aurre egiteko. Eta argudiatzen du Europar Batasunak oraindik gastu portzentaje bera mantentzen duela babes sozialean –%27-28 inguru– 90eko hamarkadaren hasieratik –joan den mendea– eta helburu sozialak lehentasunezkoak direla Batasunaren politika guztietan (nahiz eta, jarraitzen du, beharrezkoa izan politika sozialak modernizatzea eta giza baliabideetan inbertitzea Europar Batasunak ahalik eta ondoen aprobeatza dituzan globalizazioak eskaintzen dituen aukerak).

EAEko biztanleria aktiboa zahartzeak lan-koaderno honen gai nagusiarekin zerikusia duten bi gai planteatzen ditu, biak garrantzi handikoak: pentsio-sistemen lehiakortasuna eta jarduera-tasaren gutxitzea (hau da, enpresetan giza kapitala galtzea).

Gaur egungo jarduera eta langabezia mailak eta erretiroa hartzeko adinak aztertuta – eta horrekin batera egungo demografia aurreikuspenak– aurreikus liteke 2050. urtea baino lehen 240.000 langile inguru galduko direla (Lankide Aurrezkia, 2006: Biztanleria, Enplegua eta Pentsioak EAEn, 2004-2050”).

1983az geroztik pentsioak %200 handitu dira EAEn; kopuru horrek, gaur egungo egoeran, adierazten du 2050ean erretiro-pentsioak %100 inguru handituko lirakekeela.

Egungo pentsioak estaltzeko egungo sistemaren maila “eskuzaballak” mantentzeko, txosten horri jarraiki, hainbat neurri hartu beharoko lirakeke, hala nola jaiotza-tasa sustatzea, etorkinen integrazioa eta egungo jarduera-tasak hobetzea, horren barruan sartuta erretiroa hartzeko adina 70 urtera arte atzeratzea. Abiapuntuko hipotesiak, egungo pentsio-sistemaren lehiakortasuna mantentzeari begira, honakoak dira:

- Ugalkortasun adierazle sintetikoa 1,2tik 2,1era pasatzea (“hipotesi hori arrazoizkoa da, are gehiago, desiragarria ere bai, datozen urteotan biztanleriaren murrizketa drastikoa gertatzea saihestu nahi bada”)
- Heriotza-tasa %30 murriztea adin talde guztietan (kontuan hartutako epe osoan zehar)
- Proiekzioaren urte bakoitzean ematea 2003an erregistratutako immigrazio garbiaren adinakoa

**EAEko biztanleria aktiboa zahartzeak bi gai planteatzen ditu, biak garrantzi handikoak: pentsio-sistemen lehiakortasuna eta jarduera-tasaren gutxitzea, hau da, enpresetan giza kapitala galtzea**

Migrazio-mugimenduak (...) beti izan dira autorregularizazio-rako mekanismoa. Horien bitartez, eremu geografiko zehatz bateko biztanleria kopuru batek aukera berriak bilatzen ditu beste leku batean, baliabideak talde osoaren beharrei erantzuteko nahikoak ez direnean (... gogoratzea besterik ez dago Europako emigrazioa Iparraldeko Amerikarantz XIX. mendean, edo joan den mendearen erdialdean espainiarren emigrazioa Alemaniara). (...)

Biztanleriaren hazkundeak kezka sortu izan du planteatzen dituen arazoengatik, eskura dauden baliabideak erabilia beharrik asetzeko gaitasunari dagokionez. Beste zenbait lekutan eta momentutan, berriz, kezkarria da biztanleriaren hazkunde urria eta biztanleriaren zahartzea, gizarte-klase pasiboak mantentzean duen eraginengatik (haurrak eta adinekoak, batez ere) eta gure bizi-baldintzak mantentzeko arazoak planteatzen dituelako (Ongizatearen Estatua izenekoarekin zerikusia dutenak). (...)

Horrek guztiak eskatzen digu immigrazioaren fenomenoaz ditugun jarrerak berrazter ditzagun, ez bakarrik gaiaren inguruko planteamendu humanista batek eskatuko lizkigukeen terminoetan, baizik eta ikuspuntu erabat egoista edo praktiko batetik; izan ere, baliteke aldagai horrek gaur egun murgilduta gauden biztanleriaren zahartze-prozesuaren ondorioz sortutako arazoetako batzuk konpontzen laguntzea. (...)

Lankide Aurrezkia. Azterlanen Departamendua: Biztanleria, Enplegua eta Pentsioak EAEn (2004-2050).

Beste herrialde batzuetan antzemandakoaren harira, azterlanaren arabera zuhurra izango litzateke “hautagarritasun” adinean bost urteko atzerapena kontsideratzea, 2010ean hasita, pasatako urtebete bakoitzeko bina hileko atzerapena ezarrita. Egokitzapen horrek enplegu mailan ondorioak izango lituzke, eta are gehiago pentsioetan, planteatutako adinera iristen ez denak ezin izango baitu inolako pentsiorik eskuratu.

Horrelako eta antzeko argudioen aurrean, eragile batzuek beren iritzia ematen dute, jarraian ikusiko dugun bezala. Hainbat argudio aurkezten dituzte, hala nola, CESen arabera, aldez aurreko erretiroak erretiro alta berrien %47 direla proiektzio eta proposamen hauek zabalitzen ari diren ulean.

**Egungo pentsioak estaltzeko egungo sistemaren maila “eskuzabalak” mantentzeko, txosten horri jarraiki, hainbat neurri hartu beharko lirateke, hala nola jaiotza-tasa sustatzea, etorkinen integrazioa eta egungo jardueratasak hobetzea, horren barruan sartuta erretiroa hartzeko adina 70 urtera arte atzeratzea**

Badirudi aditu gehienak ados daudela belaunaldien arteko elkartasunean oinarritutako proposamen hori ez dela bideragarria esateko garaian; izan ere, gizarte honetan gazte gutxi daude aktiboan (Gazteen Enpleguaren Behatokiaren arabera, emakumezko gazteen %42,9k behin-behineko kontratua du; gizonezkoen artean kopurua %9,5 da) eta erretiroa “ahalik eta lasterren” hartzeko gogoia nabaria da (Elizbarrutiko Idazkaritza Soziala. 2008ko urtarrila).

Adierazitako faktore horietaz gain, badira beste hainbat oztopo: enpresetako goi mailako exekutiboan eta langileen arteko soldata arraila hamar aldiz baino gehiago biderkatu da azken 20 urteetan; gazteak, emakumezkoak eta etorkinak bezalako kolektiboek batez bestekoaren azpitik nabarmen beherago dauden soldatak jasotzen dituzte (CCOO, Azterlanetarako Fundazio Sindikala)...

Ukaezina da biztanleria zahartzen ari dela, baina ez dago adostasunik esateko egoera horrek, berez, desoreka sortuko duen pentsio-sisteman edo, zehazkiago, desoreka sortuko lukeen etorkizuneko euskal gizarte segurantza baten gainean.

Jarrera desberdinek mantentzen dituzten kopuru nahasketek justifikatzen dituzten arrazoietakoa baten jatorria izango litzateke pentsio kontributibo eta bestelako laguntza eta transferentzien artean bereizketarik ez izatea. Bi kontzeptu horiek bereizi egin beharko lirateke aurrekontuen gaineko teknika egokiek agindutakoari jarraitzeko eta kontabilitate gardena eskuratzeko, aurrekontuaren defizitaren zein zati egotzi beharko litzaiokeen kontribuzio-sistemari argitzeko. Hain zuzen ere, erakunde sindikal batzuen azterlanek adierazten dute gaur egun Estatuak aurrekontu orokorrekin zerikusia duten kapituluei egotzi beharreko defizita Gizarte Segurantzari egozten diola (Gómez Uranga, M., Otazua, G., de la Cal, M.L. 2005).

#### **4.1. IKUSPEGI DEMOGRAFIKOA**

Jadanik adierazi den bezalaxe, gaur egungo bizi-itxaropenak erretiroa hartzeko ezarrita dagoen adina gaintzen du Euskal Autonomia Erkidegoan ere bai. Horretaz gain, behin eta berriro esan da mundu mailan EAEk jaiotza-tasarik baxuenetako bat duela: 1,8 seme-alaba emakumezko bakoitzeko.

25 urtez geroztik ia etengabe murriztu da EAEko biztanleria. Eta, Eurostatek egiten dituen proiektzioek, gainera, balantze negatiboa jasotzen dute, urteko %0,09koa, erregioen arteko migrazio izenekoan.

**Ukaezina da biztanleria zahartzen ari dela, baina ez dago adostasunik esateko egoera horrek, berez, desoreka sortuko duen pentsio-sisteman edo, zehazkiago, desoreka sortuko lukeen etorkizuneko euskal gizarte segurantza baten gainean**

## 17 taula. Biztanleria osoaren proiektzioa, 64 urtetik gorakoak (pertsona kopurua, milakotan) eta zahartze-tasa EAEn

	EAE			Araba			Bizkaia			Gipuzkoa		
	Guztira	>64	Tasa	Guztira	>64	Tasa	Guztira	>64	Tasa	Guztira	>64	Tasa
2004	2.107,0	386,5	%18,3	294,9	48,2	%16,3	1.135,2	214,8	%18,9	676,9	123,3	%18,2
2005	2.114,7	393,1	%18,6	297,5	49,3	%16,6	1.138,9	218,2	%19,2	678,4	125,4	%18,5
2006	2.121,9	397,3	%18,7	300,2	50,3	%16,8	1.141,9	220,3	%19,3	679,8	126,7	18,6%
2007	2.128,7	402,0	%18,9	303,2	51,3	%16,9	1.144,2	222,5	%19,4	681,2	128,2	%18,8
2008	2.135,6	409,3	%19,2	306,3	52,7	%17,2	1.146,3	225,8	%19,7	683,0	130,7	%19,1
2009	2.143,0	417,2	%19,5	309,5	54,3	%17,5	1.148,4	229,4	%20,0	685,0	133,4	%19,5
2010	2.151,0	425,7	%19,8	313,0	55,9	%17,9	1.150,6	233,4	%20,3	687,4	136,6	%19,9
2011	2.159,2	433,5	%20,1	316,6	57,4	%18,1	1.152,7	236,5	%20,5	689,8	139,6	%20,2
2012	2.167,7	441,2	%20,4	320,5	58,9	%18,4	1.154,9	239,9	%20,8	692,3	142,3	%20,6
2013	2.176,6	450,5	%20,7	324,4	60,9	%18,8	1.157,2	244,1	%21,1	694,9	145,8	%21,0
2014	2.185,6	459,1	%21,0	328,4	62,6	%19,1	1.159,6	248,0	%21,4	697,6	148,8	%21,3
2015	2.194,9	466,7	%21,3	332,5	64,1	%19,3	1.162	251,3	%21,6	700,4	151,2	%21,6

Iturria: EUSTATEk Biztanleriaren inguruan egindako proiektzioetako datuekin guk geuk egindako taula.

Hasierako perspektibak ez dira batere itxaropentsuak, eta gaineratu beharra dago Euskal Autonomia Erkidegoak gaur egun Europako helburuetatik oso urruti dauden kopuruak ematen dituela, “orekaren bila” izeneko atalean azalduak, eta asmoa zutenak 50 urtetik gorako langileen jarduera-tasa handitzea.

Aitzitik, egungo proiektzioek adierazten dute hiru lurraldeek 2015. urtean 1975. urtean erregistratutako biztanle kopuruaren oso antzeko kopurua izango dutela. Joera aldaketarik ematen ez bada, hurrengo 15 urtetan biztanleriaren zahartzea emango da, eta, horren arabera, mendekotasun-tasa –65 urtetik gorako pertsona kopurua biztanleria aktiboaren gainean– %48,4 izan liteke; tasa hori Europako erregioen batez besteko mendekotasuna baino ia zazpi puntu handiagoa da, eta aurreikusita dago 2004. urtean %25ekoa izatetik 2030ean %41ekoa izatera pasatzea (Eurostat, 2008).

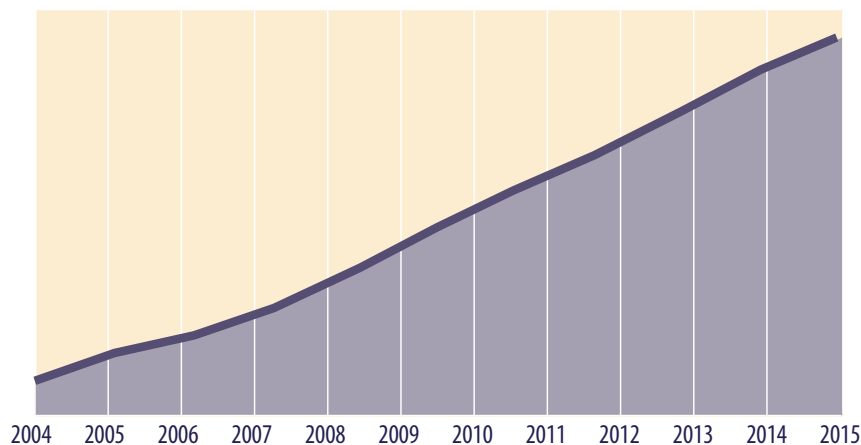
**Mendekotasun-tasa –65 urtetik gorako pertsona kopurua biztanleria aktiboaren gainean– %48,4 izan liteke; tasa hori Europako erregioen batez besteko mendekotasuna baino ia zazpi puntu handiagoa da, eta aurreikusita dago 2004. urtean %25ekoa izatetik 2030ean %41ekoa izatera pasatzea**

Paradoxaz betetako denbora bizi dugu. Orain arte inoiz ezin izan dugu jakin hainbesteko aurrerapenarekin eta hain probabilidade handiekin nolakoa izango den etorkizuna epe ertain eta epe luzeari begira (...). Hala eta guztiz ere, itxura guztien arabera ez gaude oso trebatuak horri aurre egiteko. Eta ironikoa ere bada; izan ere, inoiz ez bezala etorkizunari begirako ekonomia indartsu bat garatu den garai batean, ekintza politikoa oraindik ere oraingo jarrerak etorkizunean izango dituzten balizko ondorioetatik oso urruti dago.

(Zubero et al., 2002)

EAEko zehartze-tasaren inguruko proiektzioak erakusten du datozen bost urteetan hazkunde handia izango dela.

### 18 grafikoa. EAEko zahartze-tasaren inguruko proiektzioa



Iturria: guk geuk egindakoa, EUSTATen proiektzioetako datuetatik abiatuta.

### 4.2. IKUSPEGI KULTURALA

Lan-eskuaren eskasia, mendebaldeko ingurunean hain orokorra den joera, areagotua dago euskal eremuan, erretiroa hartzeko adina aurreratzeko joera nabarmena baita.

Lan-merkatutik horren goiz ateratzearen jatorria oso agerian utzi izan da eremu desberdin batzuetatik. 65 urtetik gorako langile aktiboak ez izatea hainbat faktoreren konbinazioari zor zaio: lan-merkatua bera, erretiroen gaineko politika eta gizarte ohiturak.

Lan-merkatuaren joera izan da soldata handiak dituzten langileak edo heziketa maila baxua eta aldaketa teknologikoen aurrean egokitzeko zailtasunak dituzten langileak aktiboan mantentzea saihestea. Erretiroen gaineko politikak funtzionatu izan du, Europako herrialde

Lan-eskuaren eskasia, mendebaldeko ingurunean hain orokorra den joera, areagotua dago euskal eremuan, erretiroa hartzeko adina aurreratzeko joera nabarmena baita



askotan bezala, enplegua banatzeko tresna gisa (adineko langileak langile gazteen bitartez ordezkatzeko, lan-merkatura itzultzea zaila duten langabeen enplegua ematea...).

Erretiro aurreratuaren eskeman urtetan aurreratu ondoren (kaleratzeak eta langabezia handiagoa saihesteko) OCDEko gobernu asko orain saiatzen ari dira langileak konbentzitzen adinekoak izan arte lanean jarrai dezaten.

Iturria: Willi Leibfritz, "Erretiroa beranduago hartzea zentzuzkoa da". OECD Observer, 2003ko urtarrila.

Hirugarren faktorea da gizarteak berak erretiro aurreratua ia eskubide bat balitz bezala barneratu egin duela. Laurogeiko hamarkadan izan ziren industria-birmoldaketek, eta beste hainbat gertakarik, La Naval Astilleros Españoles enpresaren pribatizazioak, esaterako, erretiroa aurreratzeko prozesuak oso normalak direlako ustea sorrarazi dute herritarren artean, eta logika horren bilakaera batean, erretiroa aurreratzeko prozesu txikiak ere ez direla harritzekoak, ohikoagoak eta ez hain mediatikoak baitira. Izan ere, EAEn erretiroa aurreratzeko prozesuak abaguneko fenomenoak izatetik, krisialdi edo atzeraldi egoerei lotutakoak, egiturazko fenomenoak izatera pasa dira (Zubero et al., 2002).

Hala eta guztiz ere, ez dira gutxi, ezta garrantzi txikikoak ere, aurreikuspen horiei aurre egin dieten ahotsak. Alde batetik, gogorazi beharra dago etorkizunean pentsio-sistema mantentzeko aukera ez dagoela lanean dauden pertsona kopuruaren mende, langileen produktibitatearen mende baizik. Hori dela eta, langileen produkzio maila eta produktibitatea handitzen badira, gizarteak orokorrean lehenago baino ondasun eta zerbitzu gehiago jaso ahal izango lituzke, nahiz eta denok lan gutxiago egin.

(Zubero et al., 2002).

Aurrekoei beste hainbat faktore gehitu behar zaizkie, hala nola administrazio publikoko langileek egindako grebek izandako eragin publikoa; izan ere, erreklamazio horiek, beste hainbat alderdiren artean, transmititu egiten dute bizitza osoan zehar ordu gutxiagoz lan egitea erabat indarrean dagoen jomuga soziala dela. Horretaz gain, nahiz eta neurri desber-

**Izan ere, EAEn erretiroa aurreratzeko prozesuak abaguneko fenomenoak izatetik, krisialdi edo atzeraldi egoerei lotutakoak, egiturazko fenomenoak izatera pasa dira**

din batean izan, eragina dute 55 eta 65 urte bitarteko kolektiborako dagoeneko publikoki onartu diren egungo enplegu-tasa baxuak.

Lan-ordu kopuruaren murrizketa lortzeko gehien erabilitako argudioetako bat da egokitzapen horrek ez diola produktibitateari eragiten. Egungo datuek adierazten dute EAE dela ordu kopuru gutxien lan egiten den Estatuko erkidegoa (2007ko lehenengo bederatzi hilabeteetan 1.144,8 dira, Estatuko batez besteko 1.209, 3 orduen aurrean. Lan eta Gizarte Gaietarako Ministerioa, 2007). Autonomoek lan egiten duten ordu kopuruei dagokienez ere, EAE azken tokian dago oraindik ere (42,5 ordu asteko Estatuko 43,9 orduen aurrean. Langile Autonomoen Elkartearen Federazio Nazionala, 2005). Hori dela-eta, EAEn Estatu osoan baino ordu gutxiagoz egiten da lan, Estatuan urtean lan egindako ordu kopurua 1.806tik gorakoa da Europako gainerrako herrialdeen gainetik; kopuru hori Estatu Batuetan soilik gainditzen da (konparatiba mundiala).

Errealitateak erakusten du Espainia urteko lan egindako ordu kopuru altuenetako herrialde bat baldin bada ere, bere produktibitate-tasa orokorra herrialde produktiboenen tasa baino askoz atzerago dagoela, nahiz eta EAeko lehiakortasuna txikiena ez dela esan beharrago egon. Faktore asko dira produktibitate mailan parte hartzen dutenak, kasurik okerreanean, langile batek bere lanpostuan ematen duen ordu kopurutik haratago.

Enpresen lan-eraginkortasun edo produktibitate eskasa ondoen azaltzen dituzten arrazoiak dira, planifikazio eskasa, kudeaketa operatibo urria edo lanen ikuskatze desegokia. Horietaz gain, beste hainbat arrazoi ere adierazten dira, hala nola barne komunikazioaren eraginkortasunik eza, langileek enpresekin duten konpromiso maila eskasa, lan-esku desegokia eta informatika sistemekin zerikusia duten arazoak (Proudfoot Aholkularitza enpresa, 2007).

Badirudi frogatua dagoela posible dela lanari ordu kopuru txikiago bat eskaintzea eta, aldi berean, produktibitatea hobetzea. Ildo horretan, badira defendatzen dutenak pentsio-sistemaren etorkizuneko desoreka hipotetiko baten arrazoiak mendekotasun-tasa eta zahartzetasari baino gehiago laneko baliabideen produktibitateari eta eraginkortasunari egotzi behar zaiola. Are gehiago, badirudi zabalduago dagoela desoreka konpontzeko “produktibitatea hobetu behar dela” dioen iritzia “erretiroa hartzeko adina atzeratu behar dela” dioena baino.

Joerek erakusten dute, hortaz, euskal langile gehienek funtsean nahi dutena dela lan gutxiago egin: ordu gutxiago astean, urtean, bi-

**Errealitateak erakusten du Espainia urteko lan egindako ordu kopuru altuenetako herrialde bat baldin bada ere, bere produktibitate-tasa orokorra herrialde produktiboenen tasa baino askoz atzerago dagoela**

zitzan zehar..., eta horrek inplikatzeko lanaldi motzagoak ezartzea eta erretiroa hartzeko adina aurreratzea.

Egoera horretan, eta nahiz eta erretiroa hartzearen inguruan orain dela urte batzuk zegoena baino ulermen handiagoa dagoelako aztarnak egon (La Caixa Fundazioa, 2007), iritzi orokorra erretiroa hartzeko adina atzeratzeko politiken kontrakoa da. Beste alde batetik, azpimarratu beharra dago erretiroa hartzeko adina atzeratzea sustatzen duten politiken kontrako iritzia ez dela ez ezagutzearen emaitza; izan ere, EAEko biztanleria aktiboaren %81en ustez Gizarte Segurantzaren sistema datozen urteetan aldatu egingo da, eta biztanleria horren %52 inguruk dagoeneko badu erretirako aurreikuspen motaren bat —Estatu-ko batez bestekotik oso urruti, Estatuan %30 baita— (AXA, 2007).

Herritarrek beren bizitza aktiboa luzatzearen inguruan itxaron ditzakeen aldaketak, gehiago izango dira inposatutakoak nahien araberakoak baino. EAEn, gaur egun, erretiroa hartzeko adina atzeratzeko apustua enpresa eta politika alorrei dagokiela ematen du.

### 4.3. ERAGILEAK

Gizarte Segurantzaren helburua publikoa eta solidarioa da. Planteamendu horrek pentsarazi liezaguke, sistemaren eragile batzuek adierazten dutenaren arabera, ez duela behea joko, ezta langile eta enpresaburuen ekarpenak sistema mantentzeko nahikoa ez balira ere. Egoera hori ematen delako balizko hipotesiaren aurrean, Estatuari legokioke egoera hori ematea saihestea, aipatu ekarpen horiek eginda.

Premisa horretatik abiatuta, azalpen laburra azaltzen da parte-hartzaile guztiek pentsio-sistemaren modernizazioaren aurrean eta egun ezarrita dagoen erretiroa hartzeko adina atzeratzen aurrean eskaintzen dituzten aukeren inguruan.

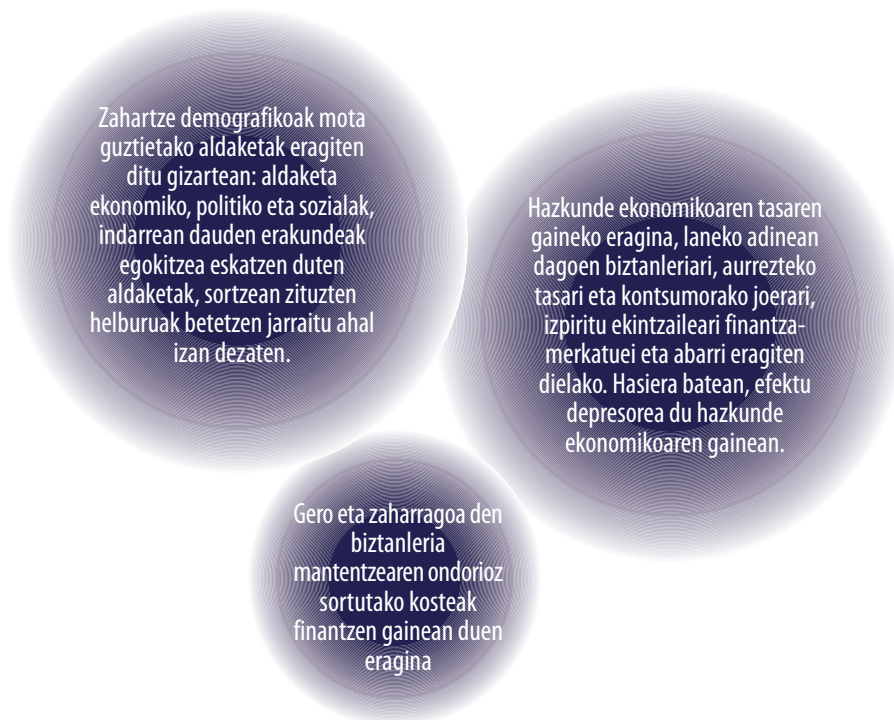
#### 4.3.1. Eragile instituzionalak

Badirudi pentsio-sistemen oreka babestua dagoela lan-koaderno honetan aurkeztutako proiektzioaren helburu diren urteetarako, nahiz eta (aurreikusi daitekeela ematen du) babes horrek egungo enplegutarako handitzea behar izan.

Eusko Jaurlaritzak, Justizia, Enplegu eta Gizarte Segurantzaren bitartez, abian jarri du “Gizarte Segurantzaren Osagarriaren Euskal Behatokia izenekoa. Horren xedea da bermatzea pentsio gaien eta gizarte aurreikuspen osagarrien inguruko ezagutza egokia dagoela Euskal Administrazioen aldetik, baita sektoreko bestelako eragileen aldetik ere, pentsio bideragarriak eta kalitatezkoak bermatzea bilatzen duten estrategia eta jarduketara plana egokiak egiteari begira.

**Herritarrek beren bizitza aktiboa luzatzearen inguruan itxaron ditzakeen aldaketak, gehiago izango dira inposatutakoak nahien araberakoak baino. EAEn, gaur egun, erretiroa hartzeko adina atzeratzeko apustua enpresa eta politika alorrei dagokiela ematen du**

## 19 grafikoa. Euskal biztanleria zahartzearen ondorioak



Iturria: Gizarte Segurantzza Osagarriaren Euskal Behatokia.

Eragile instituzionalek zahartze aktiboaren sustapena beharrezkoa den mailaren arabera izan behar duela diote; determinazio horretan, neurri batean, eragina du euskal eremurako pentsio-sistemaren kontabilitatea oso argia ez izateak. Eusko Jaurlaritzaren eskaerak barne hartzen du Gizarte Segurantzaren erregimen ekonomikoa transferitzea (pentsioen kotizazio baldintzak, kopurua eta kobrantzaren titularitatea eta ezarpena Estatuan geratuko balitz ere), ahalbidetuko lukeena izaera kontributiboa duten pentsioak eta bestelako laguntza eta transferentziak bereiztea.

Eusko Jaurlaritzak defendatzen du Euskal Gizarte Segurantzaren oinarritzko sistema batek aukera emango lukeela ondorengoetarako (“Hitzarmen politikoa bizikidetzarako”, Eusko Jaurlaritza, 2004, Gómez Uranga, M., Otazua, G., de la Cal, M.L. 2005):

- Aldagai tekniko izenekoan gainean eragitea, baita kotizazioen gainean ere.
- Kontzertu sistema baten bidez Estatu Espainiarrekiko betebeharrak solidarioak betetzea.
- Gizartearen ongizatea hobetzea.
- Autonomia Estatutua irakurriz gero, defendatu egiten da bermatu egin beharko litzatekeela pentsio-sistema publikoa nahikoa

**Gizarte Segurantzaren helburua publikoa eta solidarioa da. Planteamendu horrek pentsarazi liezaguke, sistemaren eragile batzuek adierazten dutenaren arabera, ez duela behea joko, ezta langile eta enpresaburuaren ekarpenak sistema mantentzeko nahikoa ez balira ere**

izatea, baita gizarte aurreikuspena sendotzea ere, euskal mutualismo baten bitartez.

- Kutxa propioa izatea; izan ere, Estatuaren “kutxa bakarra” benetan existitzen ez den fetitxea da.
- Babes sozialerako politika propioek “egungo zatiketa gainditzen laguntzen dute...”

Nolanahi ere, eragile instituzionalak adineko pertsonen EAeko lan-merkatuan parte hartzeari ematen dieten zeregina hainbat modu desberdinetan adierazten da. Argigarri gisa, aipatzekoa da Eusko Jaur-laritzaren Justizia, Enplegua eta Gizarte Segurantzaren Sailaren (beste hainbat partaideren artean) parte-hartzea Fast proiektuan (Focusing Age Strategies in Policy Making. Ekintza Berritzaileak, FSEren 6. artikuluan kokatua); proiektu horren helburua da adinaren ikuspegia Enplegu zerbitzuetan, eta Enpresak sortzeko eta Enpresei laguntzeko zerbitzuetan sartzea.

Aipatu proiektu horren baitan, gida bat argitaratu da erakundeen barruko zahartze aktiboaren inguruan, jarraibideak emateko eta errealitate berriaren inguruko sentsibilizazioa lantzeko. “Zahartzearen fenomeno arduradun publikoen agendetan sartu denetik, adineko pertsonen ere enplegurako aukerak zabaltzeko iritzia gero eta hedatuago dago, ulertuta lanean mantentzea bitarteko pribilegiatua dela zahartze aktiboak dituen helburuak lortzeko, eta aukera ematen duela adineko langileek pilatutako giza kapitala baliatzeko, eta hori jarduera ekonomikoen bilakaeraren une honetan oso beharrezkoa da”.

Lan honek azaltzen du, egindako analisia guztietan, biztanleriaren zahartzearen fenomeno bereziki gogor ematen ari dela bai Estatuan bai EAEn. Horrek esan nahi du datozen bi hamarkadetan enpresetako langileen zahartzea errealitate bat izango dela gure produkzio egituretan; eta horrek, era berean, profesionalen eskasia ekarriko du. 1950 eta 1965 bitarte jaiotako belaunaldiak lanerako biztanleriaren %50 inguru dira, eta orduan 55 eta 65 urte bitarte izango dituzte. Aurreko belaunaldiek zutena baino askoz prestakuntza maila hobea dute eta emakumezkoen presentzia ere handiagoa da aurrekoetan baino. 55 urtetik gorako pertsona enpleguak lanean ari den kopuru osoaren %12,4 dira, sektore eta enpresen tamainaren arabera desberdintasunak badaude ere. Industrian portzentaje hori %14,6 da, eta enpresaren tamaina kontuan hartzen bada, %17 da 5 langiletik behera duten enpresetan (Egailan).

**Egindako analisia guztietan, biztanleriaren zahartzearen fenomeno bereziki gogor ematen ari dela bai Estatuan bai EAEn**

Pentsioen euskal sistemaren bideragarritasunari buruzko txostenean, Justizia, Enplegua eta Gizarte Segurantzako titularraren arabera, txostenaren helburua ez da jakitea pentsio-sistema propio bat bideragarria den ala ez, baizik eta aztertzea nola eta noraino eragiten duen hainbat aldagaien gainean, hala nola enplegu-tasa, heziketa maila edo migrazioak, eta argi uzten du bideragarritasuna gobernuek egiten duten kudeaketaren arabera-koa izango dela.

“Osasun publikoa eta hezkuntza defizitarioak dira, baina baita bideragarriak ere; gobernuak garatzen dituen politika publikoen arabera-koak dira, baita bere borondatearen eta lehenetsi nahi diren politiken arabera-koak ere”.

Askatasunerako Fundazioa (Nazio Batuak). Joseba Azkarraga.

Azpinarratzeko beste adibide bat da Bizkaiko Foru Aldundiaren parte-hartzea Wise Proiektuan (Working in Sustainable Employment, EEE), Elkarren arteko Ikaskuntzarako Programaren barruan kokatua. Proiektu horren helburua da informazioa eta eskarmentuak trukatzeko eta praktika onak identifikatzeko Europar Batasunaren herrialdeetan, biztanleria zahartzeak hazkunde ekonomikoaren gainean duen markoaren barruan eta horren ondorio negatiboak gutxiagotzen laguntzen duten jarduketak neurriak definituta.

**Datozen bi hamarkadetan enpresetako langileen zahartzea errealitate bat izango dela gure produkzio egituretan; eta horrek, era berean, profesionalen eskasia ekarriko du**

### **Zahartze aktiboaren aldeko adierazpena**

Zahartzearen inguruko Nazioarteko Ekintza Plana, GKE erakundearen Munduko Foroaren gomendioak, Valentiako Foro zientifikoaren emaitzak, Berlingo Konferentziak zahartzearen inguruan emandako gomendioak, OMSek “Osasuna eta Zahartzea” izeneko agirian emandako gomendioak eta Adineko Pertsonen Kontseiluen ondorioak, besteak beste, bat datoz esaten dutenean zahartze aktiboak funtzio soziala duela eta kontzeptu hori aztertu eta bere inguruko politikak diseinatu beharra dagoela, betiere kontuan hartuta parte-hartzearen balioa, adineko pertsonen ekarpenak eta adina, generoa edo duten egoera ahula dela-eta diskriminatuak ez izateko esku-bidea dutela.

Auto-errealizatzearen printzipioak onartu egiten du adineko pertsonen aukerak bilatzeko eskubide etengabea dutela beren gaitasunak indartzeko, eta, horretarako, hezkuntza, prestakuntza, enplegurako aukera eta komunitatearen gaitan parte hartzeko aukera eskaini behar zaie.

Askatasunaren printzipioak onartu egiten du adineko pertsonen beren autonomia ahalik eta denbora luzeenean mantentzeko nahia dutela, eta zerikusituzena du pertsona

horiei oinarrizko eskubide materialak ziurtatzearekin: elikadura, ura, sarrerak, heziketa, garraioa eta segurtasun fisikoa.

Parte-hartzeko printzipioari dagokionez, berriz, esan beharra dago dituzten beste eskubide guztiak gauzatzearen oinarria dela. Adineko pertsonen beharrak eta gaitasunak kontuan hartu behar dira adinekoei eragiten dieten politikak eta programak gauzatze-ko eta planifikatzeko garaian abian jarri beharreko azterketa ekimenak burutzeko, toki, foru edo autonomia mailako ekimenak. Zuzenean eragiten dieten erabakien inguruan kontsultatuak izateko eskubidea ere onartu egin behar zaie.

Laneko eremuan adina dela-eta ematen den diskriminazioa saihestea eta erretirorako sarbide progresiboa ahalbidetzea. Lan-jarduera esanahi handiko eremua da adineko pertsona askorentzat eta eremu horretan diskriminatzea saihestu behar da, horretarako praktika onak bultzatuta: adinekoak eskain ditzakeen balioak onartzea (eskarmen-tua, ikuspegi historikoa, harremanak), adineko langilearen birziklatzea sustatzea giza baliabidea den aldetik, horrek enpresari balio erantsia ematen baldin badio, eta mal-gutasuna bultzatzea adineko pertsonak bere ezaugarrietara ondoen egokitzen diren lanpostuetara pasatzeko aukera izan dezan.

Bizkaiko Foru Aldundia, Zahartze aktiboari buruzko adierazpena.

### 4.3.2. Enpresa-erakundeak

Euskal Enpresa Konfederazioak hainbat proiektio eta estatistika aurkezten ditu, neurri handiago edo txikiago batean lan-koaderno honetan bilduak, bere gain hartzen dutenak bai bete gabeko enpleguen kuantifikazioa bai EAEko bilakaera demografikoak enpresaren gainean izango dituen ondorioak:

- Langile kualifikatuen eskasia
- Lan-eskua garestia izango da (kualifikazio eskasiarengatik)
- Giza baliabideen kalitate txikiagoa
- Galerak lehiakortasunean
- Egungo hazkundearen egoera korapilotsua, etorkizunean bere biziraupenari buruzkoa izan litekeena
- Lurraldearen erakargarritasuna murriztea (deslokalizazioa eman-go dela aurreikus daiteke)
- Geroko enpresa ekimenak arriskuan jartzen ditu
- Eredu ekonomiko eta sozialari eragiten die

Jaiotze-tasa txikia eta hezkuntza eta produkzio sistemak bat ez etortzea dira, Konfederazioaren esanetan, euskal enpresetan giza baliabideak ez izatearen arazoa sortzen dutenak: lan-merkatu sartzaren diren kopurua gero eta eskasagoa da, eta progresiboki eskasagoa

**Jaiotze-tasa txikia eta hezkuntza eta produkzio sistemak bat ez etortzea dira, Konfederazioaren esanetan, euskal enpresetan giza baliabideak ez izatearen arazoa sortzen dutenak**

izango da, beharrak asetzeko, eta ikasle kopurua jaisteak ere giza balibideak garestitzea areagotuko du.

Planteamendu horiekin batera, azpimarratzen da ezinezkoa dela inongo ekimenik baztertzea, denak beharrezkoak baitira egungo arazoa konpontzeko. Besteak beste, ondorengo neurriak hartu beharko lirateke:

- Lan-bizitza luzatzea
- Jarduera-tasa handitzea
- Immigrazioa
- Politika demografikoak
- Produktibitatearen hazkunde handia eta jarraitua
- Heziketarako orientabidea (ikasleen banaketa hobetzea, erraztea Lanbide Heziketatik Unibertsitatera sartzea, emakumezkoen presentzia handiagoa LHn, industria-kulturaren sustapena)
- Orientabide integrala

Emakumezkoak industrian sartzea, immigrazioa eta politika demografikoak nahitaezko elementuak dira.

## Grafikoa 20. Garapenerako jarraibideak



### 4.3.3. Sindikatuak

Adineko pertsonak lanean mantentzea sustatzeko beharrezkoa da, dagoeneko adierazi den bezalaxe, hainbat neurri objektibo betetzea, etengabeko prestakuntza izatea, finantza-pizgarriak ematea eta lanaren kultura berri bat, esate baterako... Eta baldintza horiek ezin dira eman alde zuzenetik Administrazioak eta inplikaturako eragile guz-

**Emakumezkoak industrian sartzea, immigrazioa eta politika demografikoak nahitaezko elementuak dira**



tiek adostasunik lortzen ez badute eta jarduteko garaian lankidetzan aritzen ez badira.

Bi gai nagusik, batez ere, baldintzatu egiten dute Erakunde sindikalek emandako erantzuna: EAEko pentsio-sistemak izaera estatala edo euskal izaera duen, eta, itxura denez, langileek erretiroa hartzeko adina atzeratzeko interes eskasa adierazten dutela.

Planteatu den lehenengo gaiari dagokionez, EAEko pentsio-sistemak jasaten duen balizko defizitak azalduko luke, sindikatu ez nazionalisten iritziz, euskal sistema bat ez dela bideragarria, eta sistema misto bat sortzera eramaten duela, eta sistema horretan BGAE entitateek erretiro-prestazioen zati bat bete beharko lukete. Sindikatu nazionalistek, bere aldetik, zalantzan jartzen dute balizko defizit hori, eta euskal pentsio-sistemaren aldekoak dira, hain zuzen ere pentsio-sistema eta sistema fiskala lotuko dituen, era horretan euskal erretiratuak babestuago egon daitezen.

Defizitaren ikuspegi horrek, aurreikus daitekeena edo ez, baita pentsio-sistemaren etorkizuna gutxi-asko autonomoaren ikuspegiak ere, eta horrekin batera herritarren iritzi negatiboak, antza denez, baldintzatu egiten dute sindikatuak zahartze aktiborako politiken garapenaren inguruan duten ikuspegia. Hala eta guztiz ere, eta kontuan izanda sindikatu gehienak ez daudela inplikaturatuta erretiroa hartzeko adina atzeratzeko gaien, sentsibilitate aldaketa bat erregistratzen da horietako batzuek zahartze aktiboaren inguruan duten iritzian.

Jarraian sindikatuetak iritziak jasotzen dira. Denak “Urte gehiago erretiroa hartzeko” artikulutik daude aterata (Diario Vasco, 2006).

**Bi gai nagusik, batez ere, baldintzatu egiten dute Erakunde sindikalek emandako erantzuna: EAEko pentsio-sistemak izaera estatala edo euskal izaera duen, eta, itxura denez, langileek erretiroa hartzeko adina atzeratzeko interes eskasa adierazten dutela**

### 18 taula. Sindikatuen iritziak erretiroa hartzeko adinari buruz

<p>CC.OO. Eduardo García</p>	<p>Gizarte Segurantza bere unerik onenean dago. Nahiz eta litekeena izan etorkizunean gauzak hain ondo egotea, bizi-itzaropena luzatzen ari dela-eta, eragin horiek epe luzera sumatuko dira. Erretiroa hartzeko adina atzeratzeari buruz, berriz, beharrezkoa da oreka izatea, eta langileek izan behar dute boluntarioki aukeratzten dutenak. Gainera, erretiroa hartzeko ezarrita dagoen adinetik aurrera aktiboan jarraitzeko, hoberi bat ezarri beharko litzateke, pentsioak hobetzeko aukerari mugak ezarrita.</p> <p>Pentsio-sistema publikoak “ehun urte iraun du eta denon erantzukizuna da, sindikatuak barne, beste hainbeste irautea. Ez dago asturu gaitzeko diskurtsorik egiterik, ezta aipatu sistema arriskuan jartzen duten prestazioak ezartzerik ere”.</p>
<p>ELA Mikel Noval</p>	<p>Erretiroa hartzeko adina atzeratuta min handiena gazteei egiten zaie, era horretan “enplegu bat okupatzen ari baita pertsona gazteago bati enplegu hori lortzeko aukerarik eman gabe”. Pentsio-sistemak ez du inolako arriskurik eta bideragarria da. Gainera, Gizarte Segurantzaren funtsak nahikoa ez balira, badago finantzatzeko bestelako moduak proposatzea, zergak esate baterako”.</p>

<p>LAB Txomin Lorca</p>	<p>Gizarte politiken ardura dutenek pentsioen pribatizazioa sustatu nahi dute. Antolaketak ez du onartzen pentsioak jaisteko proposatutako aldaketak, ezta erretiro aurreratua hartzeko baldintzak gogortzea ere. Behin eta berriro errebindikatzen dute beharrekoa dela “gizarte segurantzako euskal sistema bat ezartzea, enpresaburu eta langileek jarritako kuotak finantzatutako sistema publikoan oinarritua eta pentsioak bermatuko dituen funts publikoa”.</p>
<p>UGT Pilar Collantes</p>	<p>“Administrazioak erretiroa hartzeko adina malgutzea soilik gorantz begira ulertzen du”, eta era horretan marjinatu egiten du gizarte-klase desberdintasunak, eta bereziki burututako lanbidea. Proposatzen dute erretiroa hartzeko adina murrizteko eskatzen duten kolektiboak aztertzea, uste baitute atzeratzeak baliaezintasunezko pentsioen kopurua handitu egingo duela, osasunaren galdera dela-eta. “Adina atzeratzea den guztia ez zait zuzena iruditzen, baldin eta horrekin batera bestelako neurriak ezartzen ez bada”. Aitzitik, adina atzeratu egiten da eta soldata murrizketak oso handiak dira. Gainera, adierazten du, “superabitaren datuak handitzen ari direnez, neurri drastikoak aplikatzeak ez du inolako zentzurik”.</p>

Gaur egun, erretiroa hartzeko adinaren atzerapen boluntarioa sustatzea eta pizgarri bezala gehieneko pentsioa handitzea ez dira aukera argi bat erakunde sindikalentzat; izan ere, “erretiro aurreratua hartzea eta aurretiko erretiroa langileen artean gaitzespenik eragiten ez duten oso bitarteko baliagarriak dira”. Beste alde batetik, “badira beste arrisku batzuk Gizarte Segurantzaren sistemarentzat, hala nola kotizazio txikiagoko oinarriak dituzten erregimen bereziak, edo hauteskunde garaiko promesak” (Salvador Bangueses, CCOOko Erakunde Politikarako Idazkaria).

UGT sindikatuko Enplegurako eta Gizarte Babeserako idazkariak, Jesús Perezek (CCOO, Noticias, 08/10/7) baieztatzen duenez, alde aurreko erretiroa “nahikoa garestia da”, eta langile askok ez dute horren aldeko hautua egiten.

Adierazpen horiek gorabehera, adierazten zen bezalaxe, burutzen diren hainbat jarduketak jarrera berriak sortzen ari direla ikustarazten dute. Horren harira joango lirateke, esaterako, CCOOren parte-hartzea Andaluziako Lan-Merkatuaren Zahartze Aktiboaren Sustapenean parte hartzea (Equal Ekimena) eta erakunde horietako batzuen parte-hartzea zahartze aktiboaren inguruko foroetan.

#### 4.4. ONDORIO GISA

Zahartze aktiboak gaur egun duen protagonismoa batez ere hiru elementu desberdin aldi berean gertatzearen emaitza da: egun EAEko lan-merkatuan lan-eskua eskasa da eta fenomeno hori gorantz doa (sektore jakin batzuetan eta kualifikazio zehatz batzuetan), mendekotasun-tasa egun hazten ari da (eta datozen hamarkadetan egoera larriagotu egingo da) eta aurreko bi faktoreak bat ez etortzeak eragin

**Gaur egun, erretiroa hartzeko adinaren atzerapen boluntarioa sustatzea eta pizgarri bezala gehieneko pentsioa handitzea ez dira aukera argi bat erakunde sindikalentzat; izan ere, “erretiro aurreratua hartzea eta aurretiko erretiroa langileen artean gaitzespenik eragiten ez duten oso bitarteko baliagarriak dira”**

lezake egungoak bezalako prestazioak ematen dituen pentsio-sistema bat mantentzea.

Prestazio-sistema mantentzea, gastu horrek adierazten duen kostea edo aldi baterako sistema orekatuko duten diru sarreraren ez izatea alde batera utzita, hartzen den planteamendu politikoaren arabera izango da; hau da, bideragarria dela kontsideratzen den nahiz eta defizitarioa suertatu (gaur egun osasun eta hezkuntza publikoekin gertatzen den bezalaxe).

Egindako azterlanek erakusten dute biztanleria aktiboak ez duela erretiroa hartzeko adina atzeratzea onartzen, ez bada eskubide hori galtzearen aurrean dauden aukeren arteko onena bezala aurkezten. Are gehiago, enpresa handien praktikak, administrazioen jardunek lagunduta, kontrako bidean joan dira, eta erretiro aurreratuak sustatu ere egin dituzte, langileek erretiro aurreratua hartzea“ lortu nahi den helburutzat” jo arte.

Erretiroa atzeratzeko proposamenak, era berean, EA Eren eremuan ekonomiak hazteko behar dituen langile kualifikatuen kopurua handitzeko beharrari erantzunio lioke. Planteamendu horrek zahartzearekiko kultura aldaketa emateko eskatuko luke, erretiro aurreratua sustatzen duten politikak gelditzeko eta adineko pertsonak lan-merkatuan sartzeko; hau da, formula malguak garatu, lanaren eta erretiroaren inguruan, bizitza osoan zehar ikasten jarraitzeko aukera eman, lan-osasunaren arloari arreta handiagoa eman...

Politika publikoek biztanleriari –egun aktiboan dagoenari eta ez dagoenari– ahalegin gehigarri bat eskatu behar badiote (etengabeko prestakuntza, lan-merkatuan denbora gehiago mantentzea, lanean arduratua handiagoak bereganatzea...) etorkizunean, dagoeneko antzeman diren arazoak konpontzeko, ezin dira ahaztu enplegu politikak dituen beste helburu batzuk, hala nola kalitatezko enplegua lortzea edo soldaten arteko desberdintasunak murriztea, horiek baitira neurri handi batean hainbat kolektibok lan-merkatuan parte-hartze txikiagoa izatearen oinarritzko arazoak.

Nolanahi ere, emakumezkoak, etorkinak eta adineko pertsonak lanera sartzeko eskatuko luke Administrazioa eta gizarte eragileak oinarritzko alderdi batzuetan ados jartzea eta elkarlanean aritzea. Soldata hobekuntzek eta lanarekiko onarpena lehentasunezkoak izan beharko dute batez ere lehenengo bi kolektiboen parte-hartzea lortzeko. Era berean, adineko langileen artean lan-bizitza luzatzeko malgutasuna eta onarpenarekin batera, kontuan hartu beharko dira beste hainbat

**Erretiroa atzeratzeko proposamenak, era berean, EA Eren eremuan ekonomiak hazteko behar dituen langile kualifikatuen kopurua handitzeko beharrari erantzunio lioke**

balio, denek partekatzen dituztenak, lankidetzaz edo norberaren erantzukizuna, esate baterako.

Hiru kolektibo horiek lan-merkatuan mantendu edota sartzeko, gainera, beharrezkoa da etengabeko prestakuntzarako aukera ematea, kalitatezko prestakuntza, lan-merkatuak benetan dituen beharrei erantzuna emango diona eta gaur egun oso baloratuta ez dauden lanbideak onartu eta profesionalizazioarako aukera ematen duena.

Hortaz, Administrazioari dagokio, herritarren ordezkaria den neurrian, eta gizarte eragileei ere bai, adostasunak lortzea eta beharrezko proiektuak egitea etorkizunean EAEk izango dituen beharrak zein diren antzemateko eta Europa Sozial honetan hazkunde eta enplegu gaitan zein neurri hasi behar den inplementatzen jakiteko.

**Nolanahi ere,  
emakumezkoak,  
etorkinak eta adineko  
pertsonek lanera  
sartzeak eskatuko luke  
Administrazioa eta  
gizarte eragileak  
oinarritako alderdi  
batzuetan ados jartzea  
eta elkarlanean aritzea**

# Bibliografia

- Abellán A., Puyol R. (2006): *Envejecimiento y dependencia. Una mirada al panorama futuro de la población española*. Mondial Assistance.
- Agulló, T., Silveria, M. (2003): *Mayores, actividad y trabajo en el proceso de envejecimiento y jubilación: una aproximación psicosociológica*. Madrileko Universidad Complutense.
- American Association of Retired Persons (2007): *Beneficio internacional de la experiencia*.
- AON Consulting (2006): *European Pensions Barometer 2006*. Report. Aon Consulting
- Aranguren, P. (2006): “Más años para la jubilación”, in *Diario Vasco* 2006/04/23.
- Australiako Gobernuak. (2007): *Intergenerational Report 2007*.
- AXA (2005): *Resultados del II Estudio Internacional sobre Jubilación*.
- Banco de España (2004): *Proyecciones de población para la economía española*.
- Batzordearen Jakinarazpena, 2004ko martxoaren 3koa, “Langile adinduen enplegua areagotzea eta horiek lan-merkatutik irteteko ordua atzeratzea” [COM (2004) 146 amaia – Eguneroko Aldizkarian argitaratu gabea].
- Batzordearen Jakinarazpena, 2006ko urriaren 12koa, “Europaren etorkizun demografikoa: erronka aukera bihurtzea” [COM (2006) 571 amaia – Eguneroko Aldizkarian argitaratu gabea]
- Bernard Brunhes (2008): *Europe, Vers un nouveau modèle social*
- Bizkaiko Foru Aldundia: *Zahartze aktiboaren aldeko aldarrikapena*.
- Börsch-Supan (2005): *Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE)*.
- Bosworth B. eta Chodorow-Reich G. (2007): *Saving and demographic change: the global dimension*.
- Buesa, M.: (2004): *Economía de la secesión*. Instituto de Estudios Fiscales.
- Caja Laboral (2006): *Población, Empleo y Pensiones en la CAPV (2004-2050)*
- Carone, G. (2005): *Long-term labour force projections for the 25 EU Member States. A set of data for assessing the economic impact of ageing*.
- Ceoma: *VIII Congreso Nacional de Organizaciones de Personas Mayores en el 5º Aniversario de la II Asamblea Mundial del Envejecimiento* buruzko informazioa.
- CES: *Género e Igualdad de Oportunidades* buruzko txostenak. Bizitza eta Lan Baldintzak Hobeitzeko Europako Fundazioa.
- Confebask (2008): *Demografía, disponibilidad de trabajadores y crecimiento vasco, 2008-2020*.
- Egailan, Prestakuntza eta Enplegua Sortzeko Sozietate Publikoa (2004): *Euskal biztanleriaren zahartzeari eta lan-merkatuen dituen ondorioei buruzko hausnarketak*.
- Ekonomia eta Ogasunaren Ministerioa. (2006): *Anteproyecto de Ley de Modernización del Mercado Hipotecario, de Regulación del Régimen de las Hipotecas Inversas y del Seguro de Dependencia*.
- Ekonomia eta Ogasunaren Ministerioa (2006): *Proyecciones del gasto público de la UE-25 (2004-2050) asociado al envejecimiento de la población. El caso de España*. ICE buletina.

Eroski Fundazioa (2003): "Erretiroko pentsioak Europan". Consumer aldizkaria, 2003ko urria.

Eurofound (2007): *Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Spain.*

Eurofound (2007): *Fourth European Working Conditions Survey*

Europako Batzordea (2000): *Gizarte- eta enplegu-politika Europan: herritarrentzako politika.*

Europako Batzordea (2005): *Confronting demographic change: a new solidarity between the generations.*

Europako Batzordea (2006): *The demographic future of Europe: from challenge to opportunity.*

Europako Batzordea. Ekonomia eta Finantza Gaietako Zuzendaritza Nagusia (2006): *The long-term sustainability of public finances in the European Union.*

Europako Batzordea. *Enpleguari buruzko txosten bateratua 2005/2006. Enplegu gehiago eta ho-beagoak: Europako enplegu-estrategiaren lehentasunak gauzatzea.*

Europako Batzordea. Politika Ekonomikoko Batzordea. (2005): *The 2005 EPC projection of age-related expenditure. Agreed underlying assumptions and projection methodologies.*

Europako Batzordea. Politika Ekonomikoko Batzordea. (2006): *The impact of ageing on public expenditure: projections for the EU25 Member States on pensions, health care, long-term care, education and unemployment transfers. (2004-2050).*

Europako Gizarte eta Ekonomia Batzordea (2007): *Biztanleriaren zahartzearen eragin ekonomikoa eta aurrekontukoa.* Aldizkaria: Europar Batasunaren aldizkari ofiziala.

Europako Gizarte Fonda (2007): *Fast Proiektua; Erakundeetan adinaren kudeaketari buruzko informazio-gida*

Eurostat (2006): *Long-term population projections at national level.*

Eusko Jaurlaritza (2005). *Euskal Gizartea Zahartzea. Ondorio ekonomiko eta sozialak.*

Eusko Jaurlaritzaren Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saila: *Instituzio arteko Enplegu Plana 2003-2006.*

Eusko Jaurlaritzaren Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saila (2006): *Zahartze aktiboa EAEko lan-merkatuan.*

Eusko Jaurlaritzaren Ogasun eta Herri Administrazio Saila (2005): *Euskal Gizartea Zahartzea. Ondorio ekonomiko eta sozialak.*

Fernández, A: CESEK Zahartzari Aktiboari eta Lan-merkatuari buruz antolatutako mahainguruan izandako parte-hartzea.

Fernández, P., Bermejo, J. (2008): *Rentabilidad de los Fondos de Pensiones en España. 1991-2007.* <http://ssrn.com/abstract=1101578>.

Formación XXI. Revista de Formación y Empleo. Magazine. Artículo , 2006, número 10; y Mas Torrello, UAB.

Gleckman H. (2007): *Financing long-term care: lessons from abroad.* Center for Retirement Research at Boston College.

Gómez Uranga, M., Otazua, G., de la Cal, M.L. (2005): *Reflexiones en torno a la configuración de un sistema de pensiones propio (2005).* Fundación Manu Robles-Arangiz Institutua.

Herce, J.A., Pérez-Díaz, V. (Dir.) (1995): *La reforma del sistema público de pensiones en España,* Bartzelona, La Caixa Fundazioa.

- HM Government, UK (2006): *Life expectancy at 65 reaches record level*. National Statistics.
- Idoate, E., Junyent, J. (2005). "¿Hacia dónde va el sistema de pensiones español?" *Revista Polémica*, 85 zk.
- INE. (2004): *Proyecciones de la población de España calculadas a partir del Censo de 2001*.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT): *VI Encuesta nacional de condiciones de trabajo (2007)*.
- Izquierdo, T. (2006): *Actitudes hacia el trabajo de los desempleados mayores de 45 años*. Granda-dako Unibertsitatearen argitaldaria.
- Jeremy J. Siegel, J. (2003): *La globalización como solución a la inminente crisis de los sistemas de pensiones*. Pennsylvaniako Unibertsitateko Wharton School eta Unibersia.
- Lan eta Gizarte Gaietako Ministerioa. (2005): "Libro blanco de la dependencia. Atención a las personas en situación de dependencia en España".
- Lan eta Gizarte Gaietako Ministerioa. (2006): "Autonomía personala sustatzeko eta mendetasun-egoeran dauden pertsonen laguntzeko Legea".
- Lan eta Gizarte Gaietako Ministerioa (2006): "Envejecimiento y políticas de empleo". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 61.
- Lan eta Gizarte Gaietako Ministerioa (2007): "Presupuestos de la Seguridad Social. EJERCICIO 2008".
- López, L. (2004): "Aumentar el empleo de los trabajadores de más edad y retrasar su salida del mercado de trabajo". *Iruzkina Batzordearen 2004ko martxoko jakinarazpenari*. Lan eta Gizarte Gaietako Ministerioaren Aldizkaria, 52 zk.
- Maddaloni A., et alia. (2006): *Macroeconomic implications of demographic developments in the euro area*. Europako Banku Zentrala.
- Madrian, B., Mitchell, O., Soldo, B. (2007): *Redefining Retirement: How Will Boomers Fare?*. Oxford University Press.
- Marín, B. (2006): "Estrategias de prolongación de la vida activa: panorámica europea". Lan eta Gizarte Gaietako Ministerioaren Aldizkaria, 0 zk.
- Martinez, L. (2006): "Cuestiones en relación a la jubilación en el sistema español de seguridad social". Lan eta Gizarte Gaietako Ministerioaren Aldizkaria, 0 zk.
- Nazio Batuak (2007): *World Population Prospects: The 2006 Revision*.
- Oliveira J. et alia. (2005): *The impact of ageing on demand, factor markets and growth*. *Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD*.
- Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD, (2004): *OECD tables and figures on ageing*.
- Osorio, P. (2004): "Nuevos procesos de jubilación en las sociedades industriales contemporáneas: El caso vasco". *Cuadernos sociológicos vascos*, 14 zk.
- Pérez-Díaz, V., Rodríguez, J.C. (2007): *La generación de la transición: entre el trabajo y la jubilación*. Colección Estudios Económicos bilduma, 35 zk. La Caixa, Servicio de Estudios.
- Proudfoot (2007) aholkularitza. *Produktibitateari buruzko txostena 2007*.
- Puente S., Gil M. (2004): "Proyecciones de población para la economía española". Espainiako Bankuaren Ekonomiako aldizkaria.

Puente S., Gil M. (2006): "Una comparación de las proyecciones de población para España, la zona del euro y Estados Unidos". Espainiako Bankuaren Ekonomiako aldizkaria

Sempere, A., Meléndez, L.; Gómez, P. (2006): *Apuntes sobre la jubilación forzosa*. Aranzadi argitaletxea.

Simón, C., Allard, G. (2007): *Duelo generacional en las empresas*. Pennsylvaniako Unibertsitateko Wharton School eta Unibersia.

Simón, C., Allard, G. (2007): *Modelos de gestión de RRHH para los jóvenes profesionales*. Instituto de Empresa.

Towers, P. American Association of Retired Persons (2007): Perspectives of Employers, Workers and Policymakers in the G7. Countries on the New Demographic Realities.

Unibersia Knowledge Wharton (2007): *La redefinición de la edad de jubilación*.

Zubero I., Ensunza, A., Garmendia, N., Glez. Vadillo, J.L., Suso, A. (2002): "Envejecimiento, empleo y sociedad. Las personas mayores de 45 años y su situación ante e empleo en Euskadi". Fossa Fundazioa.