

AURKEZPENA

Gaur egungo krisi ekonomikoa eta finantzarioa hainbat ondorio izaten ari da; besteak beste, zor publikoa eta pribatua handitzen ari dira, eta diru-sarrerara publikoak (zerga eta gizarte-kotizazio bidezkoak) murrizten. Gobernu gehien-tsuenek uko egiten diote zuzeneko zergak eta gizarte-kotizazioak areagotzearen bidez diru-sarrerak orekatzeari. Horren ondorioz, pentsio-sistemen erreforma murriztaileak egin dira, eta, bereziki, erretiroa hartzeko adina atzeratu da. Berriki, Alemaniako gobernuak erretiroa hartzeko adina 69 urtera atzeratzeko asmoa agertu du, nahiz eta erretiratzeko adina 67 urtera atzeratzeko legea pixkanaka aplikatzen ari den oraindik, lehenagoko 65 urteak atzean utzita.

Erretiroa hartzeko adina atzeratzeko, honako argumentu hau erabili da: bizi-itxaropenaren batez bestekoa handiagotzea lan-bizitzaren iraupena handitzearen eta erretiro-denboraren artean banatzeko beharra, pentsio-sistemen iraunkortasun finantzarioa bermatzeko asmoz. Gobernuak uko egiten diote diru-sarreraren eta gastuen arteko oreka hori gizarte-kotizazioen edo/eta Gizarte Segurantzaren finantziarioari lotutako zergak areagotzearen bidez lortzeko aukera aztertzeari.

Bestalde, berriki egindako ikerketek nabarmentzen dutenaren arabera, pentsio-sistemen bideragarritasunean funtsezko alderdia honako hau da: lanean dauden pertsona aktiboen zenbatekoaren eta pentsiodunen edo langabeen zenbatekoaren arteko mendekotasun-harremanak (mendekotasun-tasaren bidez neurtutako eboluzio demografikoa izan beharrean). Zentzu horretan, «langile helduen» enplegu-tasa handitzea biztanleria zahartzeak eragindako gastua leuntzeko funtsezko gai gisa agertzen da. «Zahartze aktiboko» estrategiak deiturikoak pertsona helduak enpleguan mantentzeko tresna gisa planteatu dira, hainbat neurriren bidez, hala nola lan-jardunaldia pixkanaka murriztearen eta langileak aldaketa teknologikoetara egokitzeko prestakuntza-politiken bidez. Hala ere, oraingoz, politika horiek ez dute indargabetu enpresen zuzendaritza-politika: langile helduak langile gazteagoz ordezkatzeko, soldata-gastuak murriztearen eta langile taldeko zati bat kontratu-baldintza larriagoetan mantentzearen.

Adinaren ondorioz sortutako arazoa erretiroa hartzearen ikuspuntutik eta jarduera profesionalean jarraitzearen ikuspuntutik aztertzeko asmoz, *Lan Harremanak* aldizkariaren Erredakzio Kontseiluak hainbat galdera argitaratu zituen 24. aldizkari honen aurreko alean, honako gai hauei erantzuteko asmoz:

- Egokia al da lege-araudian erretirorako adin bateratu bat egotea, nahiz eta adin bereziak jaso langintza neketsu, osasungaitz eta arrisksuenentzat, edo ereduak adinari begira malguagoa izan beharko luke pertsona interesdunen borondatearen arabera?
- Negoziazio kolektiboak erretirorako gehieneko adinak finkatu behar ditu enplegu politikako elementu gisa? Erantzuna baiezkoa bada, zer adinetan eta zer enplegu-baldintzatan?
- Erretiro-adina atzeratzeak zer-nolako ondorioak ekar ditzake honako hauetan?
 - soldatapeko pertsona helduenen okupazio-tasa
 - pentsioen zenbatekoa
 - osasuna
 - ongizate psikosoziala.
- Zer arrazoik azaltzen dute pertsona helduenek okupazio-tasa txikiagoa izatea?
 - Enpresetako zuzendaritzek langile taldea gazteago egiteko onartzen duten politika, honako hauek bultzatuta:
 - pertsona horien produktibitatea txikiagoa delako.
 - gazteagoekin alderatuta, kostu handiagoa izaten dutelako.
 - aldaketa teknologiko eta antolamendu-aldaketetara egokitzeko gaitasun txikiagoa dutelako.
 - antolamendurako kultura zorrotza dutelako.
 - Pertsona horiek lan-merkatutik erretiratzeko duten nahia, honako hauek bultzatuta:
 - osasun-arazoak.
 - senitartekoak zaintzeko jardueretan aritzeko premia.
 - gauzatzen duten lana oso motibagarritzat jotzen ez dutelako.

Ale honetan argitaratzen ditugun artikuluek gai horiei erantzuten diete, intentsitate gehiago edo gutxiagorekin. Jakinarazi behar da duela gutxiko pentsio-erreformari buruzko artikuluek eztabaida-prozesuaren hainbat unetan idatzi direla. alegia: Toledoko Ituneko Batzordearen hasierako eztabaida-prozesua; Hazteko, Enplegua Sortzeko eta Pentsioak Bermatzeko Akordio Soziala eta Ekonomikoa; eta, amaitzeko, parlamentu-izapidea, Gizarte Segurantzaren sis-

tema eguneratzeari, egokitzeari eta modernizatzeari buruzko abuztuaren 1eko 27/2011 Legea onartzearekin batera amaitu dena.

Mikel Urrutikoetxeak zahartzeak laneko arriskuen prebentzioan daukan eragina aztertzen du, bai erretiroa hartzeko adin arrunta murriztea ekartzen duten zenbait jardueraren arriskuaren eta nekagarritasunaren eraginaren ikuspuntu erreaktibotik, bai Laneko Arriskuen Prebentziorako Legean aurreikusitako zahartzeak izan dezakeen berariazko prebentzioko ikuspuntutik (gai horretan negozioazio kolektiboaren aukerak barne hartuta).

Javier Cerratok, Itziar Ugarteburuk eta Roberto Ibarretzek mendebaldeko gizarteetako langileen lan-bizitza luzatzeak ekar ditzakeen aldaketak aztertuko dituzte, langile zaharrenen ezaugarri diren osasun psikologiko eta psikosozialaren arloan, eta horiek erakundeentzako eta langileentzako beraientzako zer ondorio dituzten ikertuko dute. Halaber, pertsona horiek hobeto egokitzeo, garatzeko eta ekoizteko bide emango duten erakundeen ikuspegiak eta neurriak aztertuko dituzte.

Alfonso de Larak eta Enrique Martín-Serranok, abian dagoen erreformaren testuingurua aztertu ondoren, erreforma horren edukia aztertuko dute xehe-tasunez. Egileen arabera, Gizarte Segurantzaren finantzazio-iturriari buruz hitzartutako erreformak finantzazioaren arazoari honela erantzun dio: sistemaren diru-sarrerei, gastuei eta langileen jarrerei modu zeharkakoan eragiten dien neurriekin, kontribuzioaren eta elkartasunaren oinarriak aldi berean sendotuz. Hor-tik abiatuta, artikulu horrek proposatu diren erreforma guztiak aztertzen ditu, ikuspuntu makro batetik, gizarte segurantzako sistemaren osotasunari dago-kionez, eta azterketa mikro batetik, berau osatzen duten langile taldeei buruz. Amaitzeko, ondorioztatzen du 65 urterekin erretiratzeko eta pentsioaren % 100 eskuratzeko behar den kotizazio-epearen elementuei dagokienez, kotizazio-ibil-bideak gehiago irauteak zera ekarriko duela, erreformak eragin oso txikiak izatea.

Luis M. Sáenzek beste ikuspuntu bat lantzen du bere artikuluan, erreformari buruzko legearen datu arauemaileak datu ekonomiko eta sozial askorekin osatzen baititu. Legearen alderdi positiboak aipatzen ditu, hala nola prestakuntzabekak sisteman sartzea, haurrak edo abegi egindako adingabeak zaintzeko lan-utzialdietako kotizazio-aldia handitzea, zenbait ezgaitasunetarako erretiratzeko gutxienerako adina jaitea eta bereziki, etxeko langileen erregimen berezia erregimen orokorrean sartzea. Ondoren, azterketa xehatu horretatik abiatuta, ondorioztatzen du erreformaren eraginak atzerantzkoak izango direla emakumeentzat (emakumeen batez besteko kotizazioa murrizteagatik eta pentsio txikiagoak izateagatik; defizit horiek larriagotu egiten dira lege berriarekin) eta gazteentzat (adin gutxiagorekin erretiroa hartu eta pentsio osoa lortu ahal izateko behar diren kotizazio-aldi handienak lortzeko zailtasunak izango dituztelako). Hori guztia bat dator erreformaren helburu nagusitzat jotzen denarekin, hau da: «kontri-

buzio-pentsioetan gastua murriztea, erretiratzeko adina atzeratuz, ahal dutenei lan-ibilbideak luzatuz, erretiro aurreratuak gehiago zigortuz eta ordezkatzetasa baxuagoak ezarriz, erretiro-eskubideak murriztearen bidez».

UGT sindikatuko Gizarte Politikako Idazkaritzaren artikulua erretiro arruntaren erreforma ikertzen du, kontribuzioaren modalitatean, eta aurreko araudiarekin alderatuta egin diren aldaketak zehazten ditu. Azkenik, artikulua hori honen antzera amaitzen da, erretiroari dagokionez erreformaren eragina «neurrizkoa» izango dela ondorioztatuz, alegia.

Amaia Betzuenek, Gizarte Segurantzaren erretiro-pentsioak osatzen dituzten gizarte-aurreikuspen osagarri pribatuko hainbat figura azaldu ondoren, figura horietako bat aztertzen du, zeinak aukera ematen duen zenbait produktu higiezin pentsio-osagarri bihurtzeko, hala nola alderantzizko hipoteka, etxebizitza-pentsioa eta lagapena-alokairua.

Atal irekian, hiru artikulua daude. Ángel Olazek idatzitakoak *Assesment Center* edo Ebaluazio Zentroa deituriko metodologia ikertzen du, gaitasunen araberako kudeaketaren ikuspuntutik. Metodologia horren xedea erakunde konplexuetan pertsona bat lanpostuari ahalik eta ondoen egokitzea da, pertsonak lanpostuaren arabera ebaluatuz. Horretarako, zenbait proba egiten eta egoe-rak aztertzen dira, pertsonaren gaitasuna eta lan arloan izan dezakeen bilakaera zehazteko.

Pilar Ortizen eta Ana Millánen artikulua helburua ekintzailea eratzean eragiten duten aldagai soziodemografikoen eta enpresaren eta inguruaren arloko aldagaien azalpen eta azterketa enpirikoa egitea da; horrez gainera, tradizionalki, banakoen enpresa-ekimena azaldu duten ezaugarri pertsonalak eta gizarte- eta enpresa-inguruko aldagaiak aztertzen ditu.

Azkenik, María del Mar Maira Vidalen artikulua Enpresen Gizarte Erantzukizunari (EGE) buruzkoa da. Gai hori landu da dagoeneko gure aldizkarian (19. zk.), Espainiako enpresa transnasionalei dagokienez. Artikuluan, Espainiako, Europako eta nazioarteko sindikatu-erakundeen jarrerak eta estrategiak aztertzen dira, baita erakunde «sozial globalak» deiturikoak eta EGERen arloan sare globalak osatzen dituzten gizarte-erakundeak ere. Halaber, erakunde horien arteko gatazka- eta lankidetzaharremanak aztertzen ditu.

Euskal Herriko Unibertsitateak argitalpen arloan duen politikaren arabera, Lan Harremanak aldizkariaren ale hau paperean aterako den azkena da. Datoren zerbakiak era elektronikoan soilik aterako dira. Horretarako era elektronikoan jaso nahi dituenak bere posta elektronikoan bidali behar du pilar.galdeano@ehu.es helbide elektronikora.