

Pentsioei buruzko 2006ko akordioa

Mikel de la Fuente

AURKIBIDEA

Aurkezpena	3
1. Sarrera	5
2. Gizarte Segurantzako diru-sarrerak	7
2.1. Gutxienezko pentsioa bermatzeko osagarrien finantzaketa	7
2.2. Laneko kontingentziarako kotizazioa	9
2.3. Kotizazioen bilakaera	11
2.4. Kotizazioen hobariak	12
3. Erretiroko pentsioari eta lan-bizitzaren luzapenari buruzko neurriak	15
3.1. Gutxienezko aldia luzatzea	15
3.2. Erretiro partzialari buruzko araubide berria	16
3.3. Erretiro aurreratuari egindako aldaketak	20
3.4. 52 urtetik gorakoek langabeziako sorospena jaso bitartean, Gizarte Segurantzari kotizatu beharrekoa	25
3.5. Lan-bizitza langilearen borondatez luzatzeko pizgarriak	27
4. Ezintasun iraunkorra dutenen pentsioari buruzko neurriak	30
5. Alarguntzako pentsioa	32
6. Zurztasuneko pentsioa	35
7. Gizarte Segurantzako sistema erregimenetan banatzen duen egitura	36

Argitalpena: Manu Robles-Arangiz Institutua
Barrainkua, 13
48009 BILBO
www.mrafundazioa.org

Inprimaketa: Bilbo-Graf (Bilbo)

Lege gordailua: BI-xxx/07

Euskarazko itzulpena:



MANU
ROBLES-ARANGIZ
INSTITUTUA

Mikel de la Fuente dugu Gizarte Segurantzaren egoeraz eta beste gizarte-babes sistemekin alderatzeaz Euskal Herrian azterkerarik sakonena egin duten pertsonetako bat. Beraz, gai honetan aditua da.

Aurkezten dugun dokumentuan espainiar estatuan bata bestearen atzetik etorri izan diren pentsio-erreformetan gertatutakoa jasotzen da laburbilduta. Gai honetan, lanaren zuzenbidean bezala, Nafarroako eta EAeko erkaundeek ez daukate eskumen legegilerik. Lan-harremanen euskal esparrua aldarrikatzen dugunean, adibidez gai hauei buruzko erabakiak Euskal Herrian har daitezela esan nahi dugu.

Pentsioetan etengabeko erreforma prozesu bat ari dira egiten, eta xede bakarra pentsioen gastua murriztea da. Horretarako, urte gutxiko tarteetan erreformak onartzen dituzte, eta horrela eskubi-deak hainbat bidetatik mozten dizkigute: pentsio kontributiboetara iristeko oztopo handiagoak, pentsio berri murriztagoak eta erretiratzeke izatezko adina atzeratzea.

Prozesu honek ez du amairik, eta lan honek horixe agerian uzten du. Urte gutxi barru, ziurrenik berriro estutuko digute gerrikoa. Hori besterik ez da "elkarrizketa soziala" esaten dutena, langile jendearen eguneroko bizimoduan hain ondorio txarrak dituen zera.

Erreformak egiteko hitzarmenetan parte hartzen dutenek guk onartzen ez dugun abiapuntu bat hautatu dute: Gizarte-gastua gutxitu beharra, gizarte-segurantzako sistemaren oreka ekonomikoa zalantzan ez jartzeko. Baina jarrera hau ez dator bat errealitatearekin.

- Gizarte-segurantzak etengabe berebiziko superabitak lortzen ditu. Gaur superabit horren zati bat Estatuaren kontuak orekatzeko baliatzen ari dira.
- Sistema 15 edo 20 urte barru krisian sartuko dela dioten aurreikuspenak nork egiten ditu– Hain zuzen duela zenbait urte Gizarte-Segurantzaren finantzak gaur hankaz gora egongo zirela zioten erakunde eta aditu berberak. Orain arte hutseginatik, baina pentsio-politikaren ildoak eurek erabakitzen dituzte.

- Murrizteko estrategia hau interes ekonomiko eta finantza-rioen mesedetan egiten da; interes horiek pentsio pribatuak sustatzen dituzte, zahar-sari publikoen kaltetan. Inork ez du frogatu sistema publikoak pentsio maila duinari eutsi ezin dionik. Bide pribatuak bermatuko duenik inork frogatu ez duen bezala.

Erreforma guztietan estrategia berdina erabiltzen dute: neurri mordo bat ezarri, gehienak kaltegarriak, eta gutxi batzuk positiboak. Azken erreforman ere gauza bera ari da gertatzen, eta alde positiboa gorai patzen digute, neurritz kanpo, baina era berean ezkutu egiten dute neurri gehienen ondorioz pentsioak gero eta txikiagoak izango direla.

Mikel Noval

ELAko Gizarte-politikako arduraduna

Pentsioei buruzko 2006ko akordioa

Mikel de la Fuente

1. SARRERA

2006ko uztailaren 13an, Espainiako Gobernuak, CEOE eta CEPYME ugazaba-elkartek eta CCOO eta UGT sindikatuek Gizarte Segurantzaren arloko neurriei buruz sinatutako Akordioa (aurreantzean, 2006ko Akordioa) hirugarren gizarte-akordioa da, 1995ean Parlamentuko alderdi guztiek sinatu zuten Toledoko Ituna deiturikoa onartu zenez geroztik. Era horretan, legegintzako neurriak xedatu aurretik, gizarte-agenteezko akordioak sinatu izan dira, 1996ko, 2001eko eta 2006ko Akordioen sinatzaile guztiak berberak ez badira ere. 2006ko Akordioa 2004ko Gizarte Elkarrizketari buruzko uztailaren 8ko Adierazpenaren ondorioz garatutako negoziazio-prozesuen esparruan txertatzen da.

Toledoko Ituna garatzeko, Gobernuak eta CCOO eta UGT sindikatuek Gizarte Segurantzako Sistema Finkatzeko eta Arrazionalizatzeko Akordioa (FAA) sinatu zuten, 1996ko urriaren 9an; Akordio horren indarraldia 2000n amaitu zen. FAAren zati bat Gizarte Segurantzako Sistema Finkatzeko eta Arrazionalizatzeko uztailaren 15eko 24/1997 Legean (GSFAL) jaso zen. 2001eko apirilaren 9an, Gobernuak, CCOOk, CEOEk eta CEPYMEk hitzartu zuten Gizarte Babeseko Sistema Hobetzeko eta Garatzeko Akordioaren (aurreantzean 2001 BA) xede nagusia, hots, erretiroko pentsioaren erreforma, uztailaren 12ko 35/2002 Legean islatu zen.

Toledoko Itunaren berezitasuna bertan jasotako proposamenen zehaztasunik eza da, hauteskunderi begira gatazkatsuak izan zitezkeen planteamenduak saihestu egin zituen eta. Ildo horretan, kapitalizazio pribatua defendatzen duten agente ekonomiko eta akademikoek eta enpresaburuek proposatzen zituzten privatizazio-neurri zorrotzetatik Parlamentuko alderdi politikoek neurrioi eman zieten taxu anbiguora¹, jauzi nabarmena dago. Bat-batean pentsioak era-

1 Herce San Miguelen eta Pérez Diazen iritziz (1995), xedatutako testua "lehenengo urratsa" izan zen, "baliotsua, bai, baina eduki eta eraginkortasun urrikoa", banaketa-pentsioak mantentzea defendatzen zuen eta.

bat aldatuz gero, hauteskondeetan gerta litezkeen galerak saihesteko asmoak azal dezake anbigutasun hori. Era horretan, Toledoko Itunak ontzat ematen du banaketa-sistema publikoa, eta sistema horren bideragarritasun finantzarioa bermatzeko bitartekoak sortzea proposatzen du, kapitalizazio-eredua ezartzeko aukera baztertu egiten duelarik, "gizarte-arrazoiak eta teknikoki bideratzeko ezintasuna" argudiatuz. Hala ere, pentsio publikoen zati bat pentsio pribatuez ordeztuko neurri ugari xedatu dira harrezkero. 2003ko urrian, Toledoko Itunaren berrikuspena egin zen Parlamentuan, Europako Batasunak pentsioei buruz hartutako erabakietan oinarriturik, eta, erabaki horien ildo berean, berrikuspenak alderdi demografikoak azpimarratzen zituen bereziki, alderdi ekonomikoak nabarmentzen zituen 1995eko Itunak ez bezala.

Funtsean, 2006ko Akordioa ez da aldentzen 1996ko FAAn eta 2001eko BAn prestazioen "hobekuntzen" eta murrizketen artean egindako dosifikaziotik eta, oro har, hobekuntzak eduki ekonomiko eskasekoak eta murrizketak pisu handiagokoak dira, geroko akordioetarako bidea prestatzearren. Agian, enpleguaren hazkundeak Gizarte Segurantzaren eragin duen superabit handiak bultzatu du Gobernuaren negoziazioaren hasieran onetsi zituen neurri murriztaile zorrotzak –erretiroko pentsioa kalkulatzeko aldia luzatzea, 15 urtez kotizatu dutenen pentsioen portzentaia (gaur egun, %50ekoa) murriztea, eta abar– gerorako uztera. Batez ere azken bi akordioetan, banaketa-pentsio publikoak murrizteko eta kapitalizazioko pentsio pribatuen esparrua zabaltzeko asmoa nabaria da. 2006ko Akordioan jasotako edukietatik garrantzitsuena, agian, erretiroa hartzeko benetako adina atzeratu nahia da, eta, helburua lortzeko, erretiro partziala oztopatu egiten dute, 65 urte bete ondoren lanean jarraitzea sustatzen dutelarik, Akordioa sinatu duten sindikatuek erretiroa hartzeko adinaren murrizketa planteatzeari uko egin diotela adierazten duena. Aipatutako helburu horiek porrot eginez gero, baliteke, ondoren, erretiroa hartzeko legezko adina igotzen saiatzea (J. Bareak, adibidez, eskatu duen 70 urteko mugaraino). Akordioa sinatu duten sindikatuetak baten iritziz, xedatu diren neurri murriztaileak ez dira nahikoak. Era horretan, gizarteak pentsioen murrizketa "errazago onar dezan lortzeko zentzuzko neurririk" ez planteatzea aurpegiratu ere egin zion Gobernuari, hasierako proposamenaren inguruan. Sindikatu horren adierazpenen arabera, "Gobernuak iragarri egiten du arriskua, baina ez ditu arrazoiak sakonki aztertzen, ez eta arazoa saihesteko edo mugatzeko neurririk

hartzen ere"². 2006ko Akordioak uko egiten dio biztanleria zahartzearen ondorioz pentsioetako gastuak ezinbestez izan behar duen hazkundera enpresen kotizazioak handituz finantzatzeari. Ondorioz, soldaten (enpresen kotizazioak ere horien barruan daude) eta enpresa-mozkinen arteko gastu-banaketa aldatu egin behar da, enpresa-mozkinen alde dagoen desoreka hazkorra zuzentzeko.

Azterlan honetan, ez dugu 2006ko Akordioaren eduki osoa islatu, gehiegi ez luzatzearen, eta pentsioei (erretirokoa –horren barruan, jorratzeke utzi dugu egindako lanen berezitasunen ondoriozko adin-murrizketa–, ezintasun iraunkorreak, alarguntzakoa eta zurtasunekoak) eta finantzaketarekin loturiko alderdi batzuei buruz baino ez dugu oraingoan jardungo, Aldi Baterako Ezintasuneko prestazioa eta Akordioak oso gainetik aipatzen dituen beste gai batzuk alde batera utzita. Akordioan aurreikusitako neurriak xedapenen bidez txertatzen ari dira legerian. Neurriotako batzuk Estatuaren 2007ko Aurrekontu Orokorrei buruzko Legeak jaso ditu, baina gehienak Gizarte Segurantzaren arloko Neurriei buruzko Lege Proiektuan (Espainiako Gorte Nagusien 2007ko otsailaren 23ko Egunkari Ofizialean, Diputatuen Kongresuaren atalean argitaratua) bildu dira, eta azterlan hau amaitzear dagoela, 2007ko martxoan, Parlamentuan aztertzen ari dira.

2. GIZARTE SEGURANTZAKO DIRU-SARRERAK

2.1. *Gutxienezko pentsioa bermatzeko osagarrien finantzaketa*

Gizarte Segurantzari buruzko Lege Orokorrean (GSLO) xedatutakoaren arabera, "Gizarte Segurantzako gutxienezko pentsioak bermatzeko osagarrien" finantzaketa kotizazio gabeko prestazioei dagokien eran egingo da, hots, Estatuaren ekarpenen bidez. Gutxienezkoa bermatzeko osagarria duten pentsioen kopurua murriztuz joan da, baina, oraindik ere, horrelako pentsioak asko dira, bereziki emakumeei dagozkienak, Espainiako Estatuan osagarriok jasotzen dituzten pertsonen %62 emakumeak dira eta (Lan eta Gizarte Gaietarako Ministerioa, 2005).

2 CCOO sindikatuaren "Gobernuak Gizarte Segurantzaren erreformari buruz egindako proposamena" izenburuko agiria. Dirudienez, Kontseilu Konfederaleko kideen %43 ez zen iritzi horrekin ados egon, %27,8 abstenitu eta 155ek kontrako botoa eman baitzuten.

Osagarriok gehienezko kotizazio-mugak eta pentsioen gehienezko mugak bat ez etortzearen ondorioz jazotzen den murrizketaren beste alde dira. GSFAL onartu ostean, gutxienezkoak bermatzeko osagarriak batez ere kotizazioen bidez finantzatzen jarraitu zen, defizit publikoa murrizteko gobernu-asmoarekin bat, itxuraz. Aitzitik, ugazaben elkarteek eta Estatuko sindikatuek, bakoitzak bere arrazoiengatik, osagarriok Estatuaren ekarpenen bidez finantzatzea bultzatzen zuten. Enpresaburuei kotizazioek prestazioen finantzaketan ahalik eta erantzukizun gutxien izatea komeni zaie, kotizazio-tasak murriztea lortzeko. Sindikatuek, berriz, erantzukizun hori Estatuaren bizkar geratuz gero, ez dute kotizazioak handitzea eskatu beharrik, kotizaziopeko prestazioen hobekuntza galdatzean.

201eko Ban kotizaziopeko gutxienezko prestazioak bermatzeko osagarriak zergen bidez finantzatzea xedatu zen, horretarako 12 urteko gehienezko epea zehaztuta³. Akordioak aurreikusten zuenez, kotizazioek kotizaziopeko prestazioak finantzatuko zituzten soilik, horrela sortuko zen superabita Erreserba Fondora bideratzekotan. Balizko soberakinak, Fondoa zuzkitzeko ez ezik, kotizazioak murrizteko eta prestazioak hobetzeko ere erabiliko ziren, BAK zehazten ez dituen proportzioen arabera. 1997tik 2001era bitarte, Estatuak 16.000 milioi pezetako (100 milioi euroko) urteko ekarpena baino ez zuen egiten. 2002an, ordea, zenbateko hori hiru bider handiagoa izan zen; 2003an, sei bider handiagoa; 2004an, bederatzi bider handiagoa; 2005ean, 12 bider handiagoa, eta 2006an, 15 bider handiagoa. Ehunekoei erreparatzen badiegu, Gizarte Segurantzako 2006rako Aurrekontu Proiektuari buruzko Ekonomia eta Finantza Txostenaren arabera, finantzaketa publikoa 1997an, 1998an eta 1999an %2,60 ingurukoa izatetik, 2002an %7,45ekoa, 2003an %14,67koa, 2004an %21,85ekoa, 2005ean %27,93koa eta 2006an %31,35ekoa izatera igaro da.

Gobernuek ez dute gogoko gutxienezkoak bermatzeko osagarriak aurrekontuaz finantzatzeko hautabidea, defizitik ez sortzeko euren estrategiaren kontra doalako. Enpresaburuei, aldiz, oso ondo datorkie bide hori, kotizazioak murriztea edo, behintzat, ez igotzea lortzeko. Finantzatu behar diren pentsioak zenbat eta gehiago izan, are handiagoak izan beharko dute kotizazioek, baina CEOE horren aurka dago erabat, eta Estatuko sindikatuek ere ez dute horrela egi-

3 UGTk 2001eko Akordioa ez sinatzeko azaldu zituen arrazoietakoa bat epearen luzera izan zen, hain zuzen ere –berak sei urtetik beherako epea galdatzen zuen–.

terik aldarrikatzen, gobernuari nolabaiteko presioa egin nahiago baitute. Ugazaberiak Gizarte Segurantzaren finantzaketaren ahalik eta zatirik handiena zerga orokorren kargu geratzea nahi du; jarra hori ez da batere aurrerakoia, batez ere gure zerga-sistema hain gutxikorra izaki. Kotizazioek soldatarekin duten lotura aintzat hartuta (zeharkako soldata osatzen dute), kotizazioak murriztea soldatak murriztea da. Bestalde, hamabi urteko epe luzea finkatzeak eraginkortasuna kentzen zion neurriari⁴. 2001eko BAK kotizazioen murrizketa orokorrari zabaltzen zion atea izan zen CEOE Akordioa sinatzera eta beraren gaineko "oso balorazio positiboa" egitera bultzatu zuen arrazoi nagusia.

2006ko Akordioak Gizarte Segurantzaren finantzaketa-iturriak banantzeko prozesua burutzeko konpromisoa berretsi besterik ez du egiten, gutxienezkoak bermatzeko osagarrien igoerak ere zerga orokorren bitartez finantzatuko direla zehaztu ez ezik.

2.2. Laneko kontingentzietarako kotizazioa

Espainiako Gizarte Segurantzaren sistemak kotizazio-modalitate bat baino dauzka finkaturik. Babestu beharreko egoeraren arabera, kontingentzia arruntetarako kotizazioa, lan-istripu eta gaixotasunetarako kotizazioa eta langabeziarako kotizazioa bereizten dira, bai kotizazio-oinarria, bai kotizazio-tasa ere ezberdinak direlarik.

Laneko kontingentzietarako finkatutako kotizazio-oinarria kontingentzia arruntetarako zehaztutako bera da, baina lanekoetan aparteko orduak sartzen dira. Beste ezberdintasun adierazgarri bat ere badago: laneko kontingentzietarako kotizazioa ez da kategoria profesional bakoitzaren gehienezko eta gutxienezko oinarriez mugatzen, gehienezko eta gutxienezko kotizazio-mugak baino ez baitira kontuan hartzen. Jarduera, kategoria profesional eta kontingentzia guztietarako berdina den gehienezko kotizazio-muga Estatuaren Aurrekontu Orokorrei buruzko Legean xedatzen da urtero. Muga horrek eragotzi egiten du soldaten kotizazio osoa egitea, soldatako langile askok –gehiengoa ez badira ere– gehienezko kotiza-

⁴ Antza denez, epea CCOOk proposatu zuen, oraingo indar-korrelazioan, epe laburragoa ezartzeak CEOEk bultzatzen duen kotizazio-murrizketari lagunduko ziolako beldurrez. Orain, kotizaziopeko mailan dagoen superabita prestazioak hobetzeko erabil dadin lortzea falta da, prestaziook, oraindik ere, oso eskasak dira eta. Baina, horren ordez, Gizarte Segurantzako Erreserba Fondorako zuzkidura egitea aukeratu dute.

zio-mugak baino lansari gordin handiagoak jasotzen baitituzte, aparteko ordainsariei dagokien zati proportzionala barne hartuta⁵. Gutxienezko kotizazio-muga lanbide arteko gutxienezko soldatari hilabete baino epemuga luzeagoa duten eskurapenen zenbatekoa gehitzearen emaitza da.

Kotizazioen zenbatekoa kalkulatzeko, "jarduera, industria eta zeregin bakoitzerako ezberdinak izan daitezkeen primen taula erabiliko da. Xede horri begira, primak zehazteko aplikatu daitezkeen portzentajeen tarifak legez finkatuko dira. Tarifa horiek prestazioen kostua eta prebentzio- eta errehabilitazio-zerbitzuen beharrak batus kalkulatu dira". 2930/1979 EDak jarduera bakoitzari lan motaren arabera aplikatu behar zaizkion "epigrafeak" xedatzen ditu, Aldi Baterako Ezintasun (ABE) eta Ezintasun Iraunkor, Heriotza eta Biziraupen (EHB) kasuetarako kotizazio-tasak zehazteaz gain. Dekretuan xedatutako primen tarifak zehazteko, "epigrafeak" (22 epigrafe indargabeturik daude) zerrendaturiko 131 jardueretako bakoitzean lan-istripuak edo gaixotasunak izateko dagoen arrisku-mailari begiratzen zaio. Dekretuan jasotako primen tarifak ABEko eta Amatasuneko baxa-egoeretan eta, arrazoi tekniko edo ekonomikoengatik, antolakuntza nahiz ekoizpenarekin loturiko zioengatik edo ezinbestearen eraginez, lan-harremana etenik dagoen bitartean, lanbide-kategoria eta jarduera guztiei aplikatzen zaien %0,90etik (126. epigrafeak) koheteen eta suaren kontrako kanoien erabilerari esleitutako %18ra (23. epigrafeak) doaz, tartean hegazkin-enpresen hegaldietako langileen %15a (112. epigrafeak) dagoelarik. Zerrendako 41 jarduerak, eraikuntza sektoreko jarduera gehienak barne, %6ko edo hortik gorako kotizazioa daukate ezarrita.

2006ko Akordioak laneko kontingentzietarako kotizazio-primen tarifa berri bat onartzea proposatzen du, orain indarrean dagoena ekoizpenaren errealitatera egokitzeko, tarifak eta kudeaketa sinplifikatzeko, eta ordaindu beharreko primaren eta jarduerak duen

5 *Gizarte Segurantzako 2005erako Aurrekontuei buruzko Ekonomia eta Finantza Txostenaren arabera (LGGM, Eranskineko 1. kapitulua)*, kontingentzia arruntetarako eta laneko kontingentzietarako batez besteko kotizazio-oinarriak aztertzean oso korrelazio estua hautematen da bi oinarri-sail horien artean, eta "ia benetako soldaten gainean kotizatzen dela" ondorioztatzen du hortik. Baieztapen horri eusteko, Toledoko Itunean erabakitako "muga-gabetzearen" ondorioz kontingentzia arruntetarako kotizazio-oinarrietan gertatu zen gehikuntza –orain dela urte batzuk gertatu zena– aipatzen du Txostenak, gehikuntza horren eraginez, 4.etik 11.era bitarteko kotizazio-taldeen oinarriak 1.tik 3.era arteko taldeen oinarri handiagoekin parekatu baitziren. Baina ez du aipatzen kotizazio-mugak gainditzen dituzten soldatei dagokien zatia.

arriku-mailaren arteko lotura zuzenagoa izan dadin lortzeko xedez.

2.3. *Kotizazioen bilakaera*

Ugazaben erakundeek Espainiako Estatuko enpresa-kotizazioak altuegiak direla esaten dute behin eta berriz. Baina hori ez da egia. Ekonomia Lankidetzeta eta Garapenerako Erakundeak (ELGE) 2003an egindako azterlan zehatzaren arabera, Espainiako Estatuan, enpresa-kotizazioak –laneskuaren kostuaren proportzioan neur-tuak– %23koak ziren 2002an. Portzentaje hori ELGEko maila altue-nean dagoen arren, bederatzi herrialdek berdintzen edo gainditzen dute. Datu aipagarriena, gainera, soldata gordina eta gizarte-koti-zazioak batzearen emaitza den guztizko soldata-kostua da. Enpre-sa-kotizaziorik ez duten edo kotizazio urriak ezarrita dauzkaten he-rrialdeetan, soldata gordinak kotizazio handiak dituzten herrialde-etakoak baino handiagoak izaten dira. Kotizazio-tasa (enpresari eta soldatako langileei dagozkienak) handiagoak dituzten herrialdeetan, soldata garbien zergapetze-maila baxuagoa izaten da. Bestalde, zerga- eta gizarte-ezarpen fiskalei eta sozialei buruzko nazioarteko konparazioek, tamalez, ez dute gizarte-prestazioak eta prestaziook bideratzen zaizkien zerbitzu publikoak alderatu ahal izateko aldi bereko informaziorik (Euzeby). Sailkapen horretan, Espainiako Es-tatua askoz atzerago dago. 15 herrialde kideko Europako Batasune-ko batez bestekoarekin alderatuta, bai Espainiako Estatuan (Euro-pean Social Statistics 1994-2003), bai EAEn (euskal EGLk Gizarte Babesari buruz egindako azterlana, 2006), enplegu-emaileen kotiza-zioei gizarte-babesaren eta babesturiko pertsonen kotizazioen fi-nantzaketan dagokien proportzio handiagoa bat dator gizarte-koti-zazioek BPGan duten pisuak, duela hamar urte zutenaren aldean, izan duen egonkortze edo murrizketa arinarekin, pisu hori 1994an BPGaren %10,58koa izatetik 2003ko %10,26ra igaro baitzen. Hona hemen horren azalpena: lehen, guztiz nahiz partzialki, gizarte-koti-zazioen bidez finantzatzen ziren partida batzuk –osasuna, bereziki– zergen bidez finantzatzen dira orain.

Beraz, euskal ekonomiaren lehiakortasun-arazoak ez zaizkio gi-zarte-kotizazioen ustezko maila altuari egotzi behar. Gizarte Segu-rantzako prestazioak –batez ere pentsioak– oso urriak direlarik, eta biztanleriaren zahartzea kontuan hartuta, gizarte-kotizazioak na-barmenki handitu beharko lirateke, kotizazio-oinarriak soldata handienei hurbilduz, zentzuzko arrazoirik gabe salbuesten diren kontzeptu asko kenduz (enpresek pentsio-planetara egiten dituzten

ekarpenak, esaterako) eta kotizazio-tasak igoz. Administrazioak afiliazioa kontrolatzeko erakutsi duen ezgaitasunak "pentsioen erosketa-kasu" ezagunak eragin ditu. Horrelako iruzurren egileak ez dira beti errenta urriak dituzten pertsonak izaten. "Pentsioen erosketa" gertatzeko arriskua txiki-txikia da besteren kontura diharduten langileen kasuan; izan ere, kotizazioen zenbatekoa enpresaburuak ordaintzen duen soldataren arabera denez, datuon iruzurrezko aldaketa enpresaburuarekin adostu beharko litzateke. Arrazoi beragatik, kotizazioen iraupena mugatzeko estrategiak ere eragin urria du soldatako langileengan. Bestalde, gutxienezko muga errebalorizazioaren eragina txikiagoa da besteren kontura diharduten langileen erretiroko pensioetan, langile horien pensioetako gehienek gaintitu egiten baitute gutxienezko pensioen zenbatekoa.

2006ko Akordioak kotizazioen bilakaerak enpresen lehiakortasunarekin, enplegu-sorrerarekin eta ekonomiaren garapenarekin bat etorri behar duela aldarrikatzen du. Ildo horretan, "kotizazio-tarte" guztietan, erregimen bakoitzeko gutxienezko kotizazio-oinarriek ekarpenen eta prestazioen arteko oreka bermatu egin behar dutela xedatzen du Akordioak. Proposamen horren ageriko helburua Erregimen Bereziatako zenbait kolektibori pensioak erosteko aukera galaraztea da, eta, horretarako, kotizazioen eta prestazioen arteko lotura estutzea planteatzen du.

Beste alde batetik, azken urteetan gehieneko kotizazio-oinarriak aurreikusitako inflazioa baino gehiago (puntu bat, gutxi gorabehera) igorazi dituen joeraren aurka, oinarriok KPIaren benetako bilakaerarekin bat etorrarazi beharra xedatzen du Akordioak.

2.4. Kotizazioen hobariak

Enplegua sustatzeko neurriek Gizarte Segurantzarako enpresa-kotizazioen murrizketa orokorra ekarri du, enplegu-sorrerari eta beste helburu batzuei loturik. Hasiera batean, aldi baterako taxutu ziren programak enpresek jasan beharreko lan-kostua murrizteko egiturazko elementu iraunkor bihurtu dira. Enplegua sortzeko helburuari beste hainbat gehitu zaizkio, hala nola enplegu mota batzuk sustatzea –lanaldi partzialekoa, adibidez–, lana lortzeko edo mantentzeko baldintza txarragoak dituzten kolektiboetako pertsonak kontratatzea bultzatzea, edo euren kontura diharduten gazteak edo emakumeak babestea. Duela gutxi, aipatutakoei gehitu zaien beste helburu batek pensioekin du zerikusia, enplegu-politikarekin barik: lan-bizitzaren luzapena sustatzea eta, ondorioz, erretiroko pensioa jasotzen hasteko unea atzeratzea.

Gero eta hobari gehiago emateko joera horren muturrean, irizpi-deak ez dira kontratatutako pertsoneri begira ezartzen, enplegu-emalei begira baizik, kontratatutako pertsonak nor diren alde batera utzita. Era horretan, 2005eko urrian kaleratutako Espainiako Erreforma Programa Nazionalak gazteek eta emakumeek sortutako enpresetan sortzen den enpleguaren gizarte-kotizazioen hobaria iragartzen du. Gizarte Elkarrizketarako Adituen Batzordeak (2005) adierazitakoari jarraituz, kontratazio mugagabea sustatzeko diru-laguntzen justifikazio bakarra kontratazio horrek enpleguaren egonkortasunari egin diezaiokeen ekarpena da. Hori neurtzeko, ezinbestekoa da pizgarrien emaitzen ebaluazio zorrotza egitea, bai eta hobari horien eraginkortasuna beraiek finantzatzen dituzten baliabideei eman lekizkiekeen beste erabilera batzuen eraginkortasunarekin konparatzea ere.

Beste ildo batean, 60 eta 65 urte bete ondoren lanean jarraitzen duten pertsonengatik ematen diren kuota-hobariak oso emaitza maltzurak izan ditzakete; adibidez: enpresaburuek eskura ditzaketen diru-laguntzak langileak aukeratzeko irizpidetzat erabiltzea eta, ondorioz, diru-laguntzak jasotzeko aukera ematen ez dieten langileak –aipatutako adinetara heltzen ez direnak, kasu honetan– kaleratzeko erabakia hartzea. Jokabide horrek kaleratutako langileekiko bereizkeria ekarriko luke, langileok enplegua lortzeko zailtasuna duten kolektiboetakoak izan daitezkeelako, lehenengo enpleguaren bila dabiltzan gazteak, esaterako.

Adineko langileen lan-bizitza, askotan, enpresaburuen erabakiz amaitu ohi dela kontuan hartuta, planteatzen diren helburuak lortzeko, pizgarrien orde, legezko disuasio-neurriak ezarri beharko lirarteke (premia berezia duten kolektiboetako langileak kaleratzeagatik kalte-ordain handiagoak xedatzea, adibidez, edo, are hobe, kaleratze horien baliogabetasuna erabakitzea, bereizkeria argudiatuta), edo, bestela, errenta-transferentziarik gabeko sustapen-neurriak (adineko langile-proporzio zehatz bat mantentzen duten enpresei kontratazio publikoetan edo enplegu publikorako irispidean lehentasuna ematea, esaterako⁶).

6 Eusko Legebiltzarrak onartutako Berdintasun Legearen 22. artikulua xedatzen duenez, enplegu publikorako irispideari buruzko arauetan, administrazioarekin loturiko zereginak garatzen diren arloen kasuan, bete beharreko lanpostuari dagokion mailan emakumeak %40 baino gutxiago direnean, gaikuntza bera frogatzen duten hautagaien artetik emakumei lehentasuna emateko klausula bat sartu behar da. Irizpide hori ez da erabiliko beste hautagaiak enplegua lortzeko oztopo bereziak dituzten kolektiboetakoak baldin badira.

Enpresak 65 urte edo gehiagoko langileak enpleguan mantentzera bultzatzeko asmoz, 35/2002 Legeak gizarte-kotizazioen murrizketa xedatu zuen, eta balizko hobariak eta kuota-kenketak arautu zituen. Hasteko, lan-kontratu mugagabea sinatu duten, 65 urte edo egiten den lanaren inguruabarrengatik zehaztutako adin txikiagoa dituzten eta 35 urtez edo gehiagoz kotizatu dutela frogatzen duten besteren konturako langileak eta horiei parekaturikoak enplegatzeagatik kotizazioa salbuestea aurreikusten du. Langileak, 65 urte betetzen dituenean, 35 urtez kotizatu ez badu, salbuespena 35 kotizazio-urteok frogatzen dituenean aplikatuko da.

Neurri horren helburua 65 urtetik gorako lan-bizitzaren luzapena sustatzea da... baina enpresa pribatuentzako kostua murriztuz. Horrela, desoreka nabaria sortzen da neurri horrek Gizarte Segurantzaren finantzen kargu jartzen duen kostu handiaren eta pentsiodunei dakarkien mozkin urriaren artean. Izan ere, aurreikusitako salbuespenetan gastatuko den zenbateko itzelaren eta 65 urtetik aurrera kotizatzen den urte bakoitzeko pentsioei aplikatuko zaien %2ko gehikuntzaren arteko jauzia oso adierazgarria da; pentsiodunei, gainera, 35 kotizazio-urte frogatu ezean, gehikuntza horren onura ere ez zaie helduko.

Salbuespenak ez ditu 65 urte edo gehiago dituzten eta 35 urtez kotizatu duten langileen kuotak bakarrik hartzen. Lanaren behin-behinekotasunaren eta lanean berandu hastearen ondorioz, aipatutako baldintzak betetzen dituzten langileak gero eta gutxiago direnez, langile helduek osatutako kolektibo zabalagoei zuzendutako hainbat neurri garatu dira. Enplegua sustatzeko 2003rako programa onartzen zuen legearen arabera, 60 urte edo gehiago dituzten eta enpresan 5 urte edo gehiagoko antzinatasuna duten langileekin sinatutako lan-kontratu mugagabeek enpresak kontingentzia arruntetarako –ABEa kanpoan utzita– ordaindu behar duen kotizazioaren %50eko hobaria eragingo dute. %50eko portzentajea aipatutako baldintzak 2003an betetzen zituzten langileei aplikatzekoak dira, eta baldintzak 2002an jada betetzen zituztenentzako hobaria %10 handiagoa da. Hobari horien eskuzabaltasuna oso deigarria da, batez ere hobariok Enplegua Sustatzeko Programetan jite orokorrez ezarritakoekiko bateragarriak direlako eta muga bakarra hobarien baturak %100 ez gainditzea delako. Hobariok Gizarte Segurantzaren finantzetan duten eragina are eztabaidagarriagoa da, gainerakoekin alderatuta nahiko lansari handiak jasotzen dituzten soldatako langileen adin-tartea hartzen dute eta.

2006ko Akordioak hobariak ugaritzeko norabide berean jarraitzen du, Erregimen Orokorrean eta horri parekatu-erregimen berezietan (Itsasoa eta Ikatz Meatzaritza), enpresan bost urteko antzinasuna eta 60 urtetik gora dituzten langileentzat xedatuta dauden hobariak kontratu mugagabeei loturik bost urtez jardun duten eta 59 urtetik gora duten langile guztiei zabaltzea aurreikus-ten du eta. Neurria ezarriz geroz hiru urte iraganda, beraren in-
 paktuaren ebaluazioa egingo da, eta neurria beste kolektibo batzuei ere aplikatzeak "enplegua mantentzeko helburuan eragin berezia izan lezakeen ala ez" aztertuko da. Neurri hori garatzeko, Estatuaren 2007rako Aurrekontu Orokorrei buruzko Legeak enplegua mantentzeko kuota-murrizketa xedatzen du (Gizarte Segurantzaren Aurrekontuaren kontura). Horren arabera, enpresan 4 urte edo gehi-
 goko antzinasuna eta 59 urte edo gehiago dituzten langileei egin-
 dako lan-kontratu mugagabeek enpresak kontingentzia arrunteta-
 rako –aldi baterako ezintasuna kanpoan utzita– egin behar duen ekarpenaren %40 murrizteko eskubidea emango dute. Hasteko, murrizketak urtebete iraungo du.

3. ERRETIROKO PENTSIOARI ETA LAN-BIZITZAREN LUZAPENARI BURUZKO NEURRIAK

3.1. Gutxienezko aldia luzatzea

Kotizaziopeko erretiro-pentsioa kobratu ahal izateko frogatu be-
 har diren hamabost kotizazio-urteak Europako Batasunean exiji-
 tzen diren aldirik luzeenetakoa da, Austriako eta Portugaleko siste-
 mek bakarrik berdintzen dute eta. Horrez gain, Europako zenbait herrialdetan (Belgikan; Danimarkan, pensio osagarriaren kasuan) ez da gutxienezko kotizazio-aldirik exijitzen, eta beste batzuetan, nahikoa da gutxienezko oso kotizazio-aldi laburra egiaztatzea (hi-
 ruhileko bat Frantzian, 60 hilabete Alemanian, 5 urte Italian,...). Es-
 painiako Estatuko sistemak kotizaziopeko pensioen mailatik kan-
 po uzten ditu 15 urtez kotizatu ez duten pertsonak. Horrela, siste-
 ma finantzatzen lagundu duten pertsona asko kotizazio gabeko mailara alboratzen dira, eta, maila horretan, bizileku-baldintza zo-
 rrotzak betez gero eta, batez ere, zehaztutako diru-sarrerak frogatzen badituzte⁷, beste mailan baino askoz pensio urriagoak jasoko

7 Pentsioetarako irispidea baldintzatzen duen sarrera-muga oso murrizta izateaz gainera, familia-unitate osoaren diru sarrerak zenbatzen dira. Ondorioz, ezkon-
 duta dauden emakume askok ez dute horrelako pentsioak jasotzeko aukerarik.

dituzte. Baldintza horrek, besteak beste, ondorio maltzurak dakartza, eskatzen den ezaldira iristeko aukerarik ez duten pertsonak ezkutuko ekonomiarantz bultzatzea, adibidez. Autonomia Erkidego batzuetako zenbait sektore ekonomiko garrantzitsutan egiten diren ikuskapen urriek, gainera, larriagotu egiten dute ondorio hori.

2006ko Akordioak areago zorrozten ditu arau murriztaileok. Auzitegiatiko jurisprudentzian oinarrituta, orain arte, derrigorrezko aparteko ordainsariei dagozkien 60 kotizazio-egunak ("kuota-egun" deritzenak) aintzat hartzen ziren, hamabost urteko aldia zenbatzean. Era horretan, erretiroko pentsioa jaso ahal izateko eskatzen diren 15 urteei dagozkien 5.475 egunen ordean, nahikoa zen 4.700 kotizazio-egun izatea. Akordioak, aitzitik, 15 urteok benetakoak izan behar dutela xedatzen du, hau da, 775 egun eransten dizkio exijitutako aldiari. Hala ere, inpaktua apaltzeko asmoz, neurria mailaka ezarriko da, erreforma indarrean hasten denetik sei hilean behin, exijitutako aldiari 77 egun gehituz. Estimazioen arabera, murrizketa horrek pentsioa jasotzeko eskubidea izan lezaketen pertsonen %3 uzten ditu kanpoan. Lege Proiektuak erretiroko pentsioaren kasuan bakarrik ezeztatzen du "kuota-egunen" formula, ez baitu ezeztapea Gizarte Segurantzako beste prestazio batzuetara hedatzeko xedapenik jasotzen. Beraz, exijitzen diren kotizazio-aldiak kalkulatzeko, formula hori erabiltzen jarraitu ahal izango da. Lanaldi partzialeko langileei dagokienez, kotizazio errealek gehitzeko aldi iragankorra egindako lanaldiaren portzentajearen alderantzizko proportzioan luzatuko da. Adibidez: lanaldiaren %33,33 egin duenari 8,33 urteko aldi iragankorra aplikatuko zaio, bost urteko aldiari %66,66 -3,33 urte- gehitzearen ondorioz.

3.2. Erretiro partzialari buruzko araubide berria

Espainiako legerian erretiro partziala 1984an sartu bazen ere, oraintsu hartu du nolabaiteko hedadura, malgutasunezko erreformen itzalpean. Labur azaltzeko, erretiro partziala lanaldia murriztean datza: langileari, aurrerantzean, enpresak ez dio ordainduko egiten ez duen lanaldi-zatia, eta murriztutako lanaldi-zati horrekiko proportzionala den erretiro-pentsioa kobratzen hasiko da. Horrelako erretiroak sustatzeko hartu den neurri aipagarriena erretiroko adina aurreratzeagatiko koefiziente murriztailerik ez aplikatzea izan da.

Enpleguaren Egonkortasuna bultzatzeko 1997ko martxoan sinatutako Akordioa garatzearren, erretiro partzialaren berrikuspena egin zen, 15/1998 EL Dekretuaren bitartez. Erreforma lehenagoko

araubidea baino malguagoa zen; besteak beste, erretiro partziala hasteko adin-muga 62 urtetik 60ra jaitsi zuen. 1998ko erreformaren ostean, 12/2001 Legeak ekarri zuen hurrengo aldaketa. Erreforma-ren asmoa Toledoko Ituneko Hamargarren Gomendioa eta 2001 BA betetzea zen, hau da, lan-bizitzaren borondatezko luzapena erraztea eta, lanean luzaroago jarraitzea lortzeari begira, erretiro partzialari buruzko araubidea aldatzea, horrela, erretiroko pentsioaren kobrantza eta lanean jarraitzeko aukera bateragarri egiteko. 12/2001 Legeak lanaldiaren murrizketa- eta soldata-atalaseak aldatu zituen eta, lehenengo aldiz, erretiro partziala 65 urte bete ondoren hasteko aukera aipatzen zuen. Hauxe da bi aukera horien arteko aldea: erretiro partziala 65 urte bete baino lehen hasten bada, txanda-kontrata egin behar da, baina 65 urte bete ondoren hasiz gero, ez da kontraturik behar.

35/2002 Legeak bateraezintasunei buruzko araubidean egindako aldaketak bete-betean islatzen zuen Toledoko Ituneko Hamargarren Gomendioaren eta 2001 BAren edukia. Erretiroko pentsioaren bateraezintasunei buruzko arauetan jaso zenez, erretiro partziala eta lana bateratzeko baldintza, erretiroa jarduera partzialen garapenaren aurretik edo aldi berean hastea zen, baina jadanik erretiraturik zegoenari galarazi egiten zion berriro jarduerara itzultzea. Erretiroa hasi ondoren, Gizarte Segurantzako edozein Erregimenetan sartu beharra zekarren jardueraren batean arituz gero, pentsioa etenik geratuko zen, "lanpostu horretan jardun bitartean".

Ondoren, 2006ko Akordioan bildutako aldaketak aurkeztuko ditugu. Hala ere, Akordioan erretiro partzialari buruz jasotako neurriak onartzeko xedapenaren indarraldia hasten denean, indarrean dauden hitzarmen eta akordio kolektiboek aurreko araubidearen menpe jarraituko dute, 2009-12-31ra arte.

- a) Erretiro partziala hasteko adinari dagokionez:
- 1967-1-1a baino lehen, Langileen Mutualitateko afiliatuak izan ziren langileentzat, erretiro partziala 60 urterekin hasteko aukera mantentzen da.
 - Gainerako langileentzat, 60 urteko adinetik 61 urtekora igotzen da muga. Betekizun hori mailaka gauzatuko da, neurria indarrean hasten denetik, urtero, orain finkatuta dagoen 60 urteko adinari bi hilabete gehituz.

Bi kasuetan, adinak benetakoak izan behar du, lehenago, lan nekagarri, arriskutsu edo toxikoak egitegatik erretirorako adina mu-

rrizteko aplikatzen diren koefizienteak baztertu egiten baititu. Izan ere, Lege Proiektuak dioenez, koefiziente murriztaileak ez dira aintzat hartuko ez erretiro partziala, ez erretiro aurreratuaren beste ezein mota hasteko exijitzen den adinari dagokionez.

Erretiro partzialerako irispideari traba bikoitza ezarri zaio. Lehenengoa: 1967-1-1 baino lehen kotizatzen ez zutenen adin-muga 60 urteetatik 61etara igotzea. Alderdi horretan, lanean ari diren langileetatik gero eta gutxiago izango dira 1967-1-1 baino lehenagotik kotizatzeke baldintza beteko dutenak, eta 2012tik aurrera, erretiro partzialari hartu nahi duten guztiei exijituko zaie 61 urte izatea. Bigarrena: lan nekagarri, arriskutsu eta toxikoak egin dituztenen kasuan, 60 urtetik beherako langileak baztertzea.

- b) Orain arte ezarrita ez zegoen beste baldintza bat ere sartu dute: enpresan gutxieneko antzinasuna sei urtekoa izatea, hain zuzen. Eskakizun hori ere mailaka ezarriko da:
 - Neurria onartuko duen xedapena indarrean hasi osteko lehenengo urtea iraganda, gutxienez hiru urteko antzinasuna eduki beharko da.
 - Xedapena eman ostean iragaten den urte bakoitzeko, beste urtebete gehituko zaie aipatutako hiru urteoi. Beraz, xedapena indarrean hasi eta lau urtera exijituko da sei urteko antzinasuna.

Antzinasuna zenbatzeko, erretiro partziala hasten denean langileak diharduen enpresaren aitzinekoa den beste enpresa batean frogatutako aldiak ere hartuko dira aintzat, bai eta talde bereko enpresetan bildutako antzinasuna ere (hori frogatzea ez da beti erraza izango).

Enpresa batean zeukaten lana amaitu egin zitzaielako urte askotxo beteta beste enpresa batean hasten diren langile helduak zigortzen ditu bereziki baldintza horrek (Garcia Ninet).

- c) Exijitzen den kotizazio-aldia –orain arte, 15 urtekoa– nabarmenki luzatzen da, urte batzuen buruan 30 urtekoa izatea aurreikusten baita, honako egutegi honi jarraituta:
 - Neurria onartuko duen xedapena indarrean hasten denean, 18 urtekoa izango da, eta, hortik aurrera iragaten den urte bakoitzeko, hiru urte gehituko zaizkio. Era horretan, 30 urteko kotizazio-aldia laugarren urtearen buruan exijituko da.

Aldaketa hori erabat murriztailea da, exijitzen den kotizazio-aldia bikoiztu egiten duenez, erretiro partzialerako irispidea izan dezaketen pertsonen kopurua nabarmenki gutxitzen du eta.

- d) Erretiro partziala hasten duen langilearen ohiko lanaldiaren gutxienezko murrizketa lehengo %25ean uzten du Akordioak, baina gehienezkoa lehengo %85etik %75era aldatzen du. Neurri hori ere, besteak bezalaxe, mailaka ezarriko da:
- Neurria onartuko duen xedapena indarrean hasi osteko lehenengo urtea iraganda, gehienezkoa eta gutxienezkoa %82koa eta %25ekoa izango dira, hurrenez hurren; bigarren urtea eta gero, %80koa eta %25ekoa izango dira; hirugarren urtea iraganda, %78koa eta %25ekoa, eta, laugarrenaren ostean, behin betiko portzentajeak aplikatuko dira, hots, %75ekoa eta %25ekoa.

Erretiro partziala hartzen duen pertsonak, erretiroa hastean, enpresan sei urteko antzinatasuna badu eta 30 urtez kotizatu badu, gehienezko murrizketa lehengo %85ean utz daiteke, langile hori ordeztuko duen txanda-kontratudunak lanaldi osoan eta kontratu mugagabeari loturik baldin badihardu, betiere. Kasu horietan, 61 urte izateko baldintza alde batera utziko da, eta erretiro partziala 60 urterekin hasteko aukera xedapena indarrean hasi osteko seigarren urtera arte mantenduko da.

- e) Oraindaino, araubideak (Langilearen Estatutuaren 12.6 art.) ahalbidetu egiten du errelebo-kontratudun langilearen lanpostua langile txandakatuarena bera izatea, baina ez du horretara derrigortzen, enpresaburuari aukeratzeko marjina handia emanez. Honelaxe dio: "Txanda-kontratudun langilearen lanpostua ordeztutako langilearena bera edo antzeko beste bat izan daiteke, antzeko lanpostutzat, zuzendaritzan dihardutenen kasuan izan ezik, lanbide-talde bereko edo kategoria baliokideko zereginak eskatzen dituen hartuta". "Izan daiteke" esapideak ulertarazten duenez, enpresaburuak ez dio txanda-kontratudunari lanpostu bera edo antzeko bat derrigor esleitu behar, eta, gainera, beste lanbide-talde bateko lanpostua emateko aukera ere badu.

2006ko BAK aldaketa bat sartzen du alderdi horretan: txanda-kontratudunak hartuko duen lanpostua erretiro partziala hasi duen langilearena bera edo antzeko beste bat ezin izan badaiteke (horrek berretsi egiten du lanpostu baliokideak ez izateko aukera), "bi lanpostuen kotizazio-oinarrien arteko elkarrekikotasuna bilatuko da,

txanda-kontratudun langilearen kotizazio-oinarria erretiro partziala hasten duen langilearenaren %65 baino txikiagoa izan ez dadin".

Laburbilduz, hauxe da atera dezakegun ondorioa: erretiro partzialaren erabilera oso urria zenean, ez zegoen irispiderako baldintzak malgutzeko eragozpenik, baina beraren erabilera zabaldu ahal, erretirorako benetako adina atzeratzeko euren borondatearekiko kontraesankorra eta "oso garestia"⁸ dela iruditu zaie Akordioaren sinatzaileei. Izan ere, oro har, erretiro partziala hartzen dutenen soldata eta kotizazioak nahiko handiak direlarik, langileok ordezen dituztenek (txanda-kontratudunek) soldata txikiagoa jasotzen dute, gutxiago kotizatzeaz gain. Horrexegatik, eta "guztizko" erretiro aurreratuen erabilera hedatzen ez delako, murrizketa orokorrak egiten zaizkio –batez ere lan-baldintzekin loturiko murrizketak– lanean jarraitzea nekez jasaten zuten 60 urteko eta gehiagoko langile askorentzat irtenbidea zen neurri horri.

3.3. Erretiro aurreratuari egindako aldaketak

GSLOak 60 urtetik aurrera erretiratzea ahalbidetzen die 1967-1-1 baino lehen Langileen Mutualitatean afiliaturik egon ziren langile guztiei. Izaera iragankorreko modalitate horren eraginkortasuna ahitzear dago, aipatutako data baino lehenagotik Langileen Mutualitatean afiliatuta egon ziren pentsiodunen kopurua gero eta txikiagoa izango baita aurrerantzean, eta, gehienez ere, kasu guztietan, 2015era arte iraungo du. 2002an, erretiroari buruz egindako erreformara arte, erretiro-modalitate horrek oso koefiziente murriztaile altua zeukan ezarrita: %8ko zehapena, hain zuzen, ohiko erretiro-adi-nari buruz aurreratutako urte bakoitzeko.

2002an, erretiroa aurreratzeko beste aukera bat gehitu zen, baina 1967-1-1 baino lehenagotik Langileen Mutualitatean afiliaturik egon beharra ezartzen ez duenez, "erretiro arruntzat" hartzen da gaur egun. Legeariako aldaketa horrek erretiro aurreratua orokortzea zekarren, eta, ondorioz, erretiro-adina erabakitzeko erabateko malgutasuna ere, diskurtso ofizialaren anbiguotasuna agerian utziz. Alde batetik, erretiroa hartzeko adina atzeratzea proposatzen da, pentsioetan gastatu beharrekoa murriztearren. Bestetik, erreti-

8 Gizarte Segurantzarako Estatuko Idazkariak 2005eko azaroan esan zuenez, 65 urte bete gabe erretiro partziala hartzen duten langileek, batez beste, 100.000 euroko gastu gehigarria eragiten dute. CCOO eta UGT sindikatuek enplegu-politikaren esparruari dagokion gastu hori Estatuaren Aurrekontu Orokorren kargu finantzatzea proposatu zuten, baina Gobernuak ez zuen onartu.

roa aurreratzeko aukerak mantenduz eta hedatuz, plantillak euren kasa kudeatzeko tresna ematen zaie enpresei, ondorioz, Gizarte Segurantzarentzako gainordaina eta pentsioen zenbatekoaren urripena aldi berean eraginez.

Erretiro aurreratuaren modalitate berria honako baldintza hauei loturik aurkeztu zen:

- a) 61 urtetik aurrera has daiteke, alegia, urte bat gehitzen zaie Mutualitateko erretiratuentzat xedatutako 60 urteei, eta ez da lanaren nekagarritasun, toxikotasun, arriskugarritasun edo osasungaitzasunaren ziozko koefiziente murriztaileak aplikatzerik ahalbidetzen.
- b) "Erretiroa eskatzen den data baino lehenagoko 6 hilabeteetan zehar, gutxienez, lan-bulegoetan enplegu-eskatzaileria izena emanda egotea" exijitzen da. Horrek, praktikan, sei hilabetez, erretiroari dagokiona baino prestazio urriagoa –langabeziako prestazioa– kobratzea ekarriko die langile gehientsuenei. Aldez aurretik enplegu-bulegoetan izena emateko betekizun horren eraginez, Erregimen Orokorrean dauden funtzionario publikoak erretiro aurreratuaren modalitate berritik kanpo geratzen dira.
- c) Mutualitateko afiliatu izandakoen erretirorako, derrigorrezko hamabost kotizazio-urteak nahikoak zirelarik, erretiro aurreratu berrirako, bikoiztu egin nahi dute gutxienezko kotizazio-aldia. Kuota-egun deritzenak zenbatzeko debekuak, Mutualitatekoen erretirorako ez dagoenak, are txarragoak bihurtzen ditu baldintzak. Hogeita hamar urteko ezaldia oraingo erretiratuen kotizazioen batez besteko iraupena (33 urte) baino laburragoa denez, langile gehienek bete dezakete gaur egun baldintza hori baina, kotizazio-aldi horretara iristen ez diren emakume askorentzat, ordea, benetako traba da.
- d) Lanari uzteko arrazoia "langilearen borondate askeari egotz dakioken ezein ez izatea". Ildo horretan, borondate asketzat "jardunean jarraitu ahal badu ere, eta jarraitzea eragozten dion arrazoi objektiborik egon gabe, lanari uztea erabaki duen langilearen asmoaren adierazpen dudagabekoa" hartuko dela gaineratzen du arauak. Langileen eta enpresaren artean itundutako erretiro-kontratuak sinatu diren zenbait kasutan epaileek eman dituzten ebazpenen arabera, "bajak sustatzeko prozedurak ez dira langileen borondatez egiten"

(Kataluniako Justizia Auzitegi Nagusiaren 2002-3-19ko Epaia). Auzitegi Gorenaren iritziz, aitzitik, hitzartutakoa ezeztatzea eragin lezakeen adostasun-akatsik gabe sinatutako Hitzarmen Kolektiboen ondoriozko aurre-erretiroak konpentsazio ekonomikoa dakarkio langileari –Hitzarmen Berezia duten enpresak kotizazioak mantentzeko ordaindu behar duen kostua eta pentsio-fondo baterako ekarpenaren abonua–; beraz, langilearen borondatez egiten da. Hori dela eta, Auzitegi Gorenaren ustez, ez da bidezkoa %7ko koefiziente zehatzailea aplikatzea, %8ko koefiziente orokorra baizik (AGaren 2003-3-18ko Epaia, beste asko berresten dituen).

- e) Era horretan, Mutualitatean afiliaturik egondakoek euren borondatez har dezakete erretiroa, baina, aurre-erretiro berria hasi ahal izateko, lan-harremana ezin da aurrez erretiratuko den langilearen borondatez amaitu. Hortaz, bidezkoztat hartu diren diziplinazko espedienteen zioz kaleratutako langileak, adibidez, kanpoan uzten ditu, nahiz eta kasu horretan langabeziako prestazioak kobratzeko eskubidea izan.

Goiko b) eta d) baldintzak ez dira exijituko, lan-kontratua amaitu ondoren, eta erretiro aurreratua eskatu baino lehenagoko bi urteetan zehar, enpresaburuak langileari, akordio kolektiboan hartutako betebeharrari erantzunez, langabeziako prestazioa kobratuz gero hilero jasoko lukeen zenbatekoari urtean dagokion proportzioa eta ordainduko lukeen kuota, edo Gizarte Segurantzarekiko hitzarmen bereziagatik abonatu zezakeen kuotarik handiena, batzearen emaitza baino txikiagoa ez den diru-kopurua eman baldin badio.

2002ko lege horrek dibertsifikatu eta jaitsi egin zituen 65 urteko adinari buruz aurreratutako denboraren arabera aplikatzen ziren koefiziente murriztaileak, honela uzteko: 40 kotizazio-urte baino gehiago izanez gero, %6; kotizatutako aldia 35 eta 37 urte bitartekoa izatera, %7,5; kotizazio-aldia 35 eta 37 urte bitartekoa izanda, %7; 38 eta 39 kotizazio-urte bitarte zituztenentzat, %6,5, eta 30 urtez kotizatu zutenentzat %8a mantentzen zuen. Kotizazio-urteek "osoak" izan behar dute. 35/2002 Legeak 1967-1-1 baino lehen Langileen Mutualitatean afiliaturik egondako langileak ere jartzen ditu koefiziente murriztaile berri horien eraginpean, 30etik gora kotizazio-urte frogatuta eta euren borondatezkoztat ezin har daitekeen ezein arrazoiengatik lan-kontratua amaitu zaielako, erretiro aurreratua eskatzen baldin badute. Horrek esan nahi du Langileen Mutualita-

teko afiliazioaren ondorioz bereganatutako eskubide historikoagatik erretiratu diren eta lanari "euren borondatez" utzi dioten langileei %8ko koefiziente murriztailea aplikatuko zaiela, langile horien kotizazio-aldien iraupena edozein dela ere. Halaber, lan-kontratuak eurek nahi gabe ezeztatu bada ere, 30 kotizazio-urte edo gutxiago dituzten langileei ere aplikatuko zaie koefiziente murriztailea. Goian aipatutako koefiziente txikiagoak langileei "ezin egotz dakizkiekeen arrazoiek" lan-harremanaren amaiera eragin ondoren eskatutako erretiroei aplikatuko zaie, 30etik gora urtez kotizatu baldin badute.

Toledoko Itunari 2003ko urrian egindako berrikuspenak honako proposatzen zuen 11. Gomendioan: "antzeko irispide-baldintzak eta antzeko kotizazio-esfortzua egonik, erretiro aurreratuetako prestazioen artean egon daitezkeen diferentziak ebaluatzea eta, bidezkoa bada, zuzentzea". 52/2003 Legeak aurreikusten duenez, lan-harremanaren amaiera ez da nahigabekotzat hartuko, legezko langabezia-egoera dakarten arrazoi-tako baten eraginez jazo bada.

Zehapen berriak, lehenagoko egoera nolabait hobetzen badute ere, gehiegizkoak dira⁹ oraindik, eta ez datoz bat funtzio publikoari aplikatu beharreko arauekin: Klase Pasiboen erregimenak ez dio zehapenik ezartzen erretiro aurreratua 60 urte bete ondoren hasteari, 30 kotizazio-urte frogatuz gero. Armadako ofizialei eta Estatuko Segurtasun Taldeei ematen dien trataera bereziki onuragarria da, zenbaitetan, berrogei urte inguru dituztelarik "erreserba aktibora" igarotzea ahalbidetzen baitie, eta horretan dauden batzuek jarduerari dagokion soldataren %95eko pentsioak jasotzen dituzte. Horrez gain, oso araubide zabala dute Administrazioetik kanpo egindako beste lanekiko bateragarritasunaren inguruan.

2006ko Akordioak erretiro aurreratuak hobetu egiten dituzten aldaketak egin ditu, baina aldaketa horiek, hala ere, oso urrun geratu dira sortutako iguripenetatik. Lan-harremana langilearen bo-

9 ELGEK 2003an argitaratu emandako azterlan batek honako ondorio hau ateratzen du: "koefiziente horiek gainditu egingo lukete neutraltasun-muga, Gobernuak adierazitakoaren arabera %5,5 ingurukoa dena. De La Maza Arroyok eta Cruz Roched (2002) kotizazioen iraupenaren eta erretiroa hartzeko adinen (61 eta 64 urte artekoa) arabera zehaztu dituzte oreka murrizteko portzentajeak. Erretiroa urtebetez aurreratzeari begira (hau da, erretiroa 64 urterekin hartzeko) ezarritako portzentaje handienak hogeita hamar urteko kotizazioari dagozkio: %4,41ekoa, emakumeentzat, eta %3,70ekoa, gizonentzat. Murriztenak (40 urteko kotizazioarenak), berriz, %2,33koa eta %1,61ekoa dira, hurrenez hurren, emakumeen kasuan eta gizonenean.

rondatez amaitzen ez den kasuetan, 30 eta 34 kotizazio-urte bitarte frogatzen dituztenei %7,5eko koefiziente murriztailea aplikatuko zaie. Horrek 30 urtez kotizatu dutenei egiten die mesede, lehen %8 aplikatzen zitzairen eta. Hirurogei urte edo gehiago izanik enpresak kaleratu dituen eta 35 kotizazio-urte edo gehiago dituzten langileek 2002-1-1 baino lehen eragindako pentsioak hobetzeko neurriak ere jasotzen ditu Akordioak. Lan Ministerioaren estimazioen arabera, Espainiako Estatuan 250.000 eta 300.000 onuradun artean¹⁰ sortuko lituzkeen neurri horren helburua 2002 baino lehen jubilatzeagatik, erretiro arruntari buruz aurreratutako urte bakoitzeko, %8 kendu zitzaienen pentsioaren murrizketa leuntzea da, eta "aurrerretiroa" 2002 baino lehen hasi zuten pertsonen aldarrikapenari -2002ko erreformaren ondoriozko murrizketa-koefiziente txikiagoak behintzat aplikatzeko eskariari, alegia- erantzuten dio. Hobekuntza ez datza zehapen-portzentaje txikiagoa aplikatzean, jasotzen ari den pentsioari "oroharreko prezioan" zehaztutako kopurua eranstean baizik. Lege Proiektuak zehazten duenez, kopuru hori onuradunaren adinaren arabera izango da: 60 eta 61 urte bitarte zituztela erretiratu zirenentzat, 54 eurokoa izango da hilean, 14 ordainketarekin biderkatuz; erretiro aurreratua 62 eta 63 urterekin hasi zutenen kasuan, prestazioaren hobekuntza 36 eurokoa izango da, hilean; 64 urterekin erretiratu zirenek 18 euroko hileko gehikuntza izango dute. Adinaren arabera bereizketa horrek, antza denez, erretiro aurreratua hastean erretiro arruntera adinetik hurbilen zeudenek nozitu duten kalte txikiagoari erantzuten dio. Edonola ere, aipatutako kopuruok 2002ko erreformaren ondoriozko koefiziente txikiagoak aplikatuz eskuratuko lituzketenak baino urriagoak dira.

Hirugarren neurriak enplegua erregulatzeko espedienteen bitartez hautsitako lan-harremanaren amaiera nahigabekotzat hartzea aurreikusten du. Langileen onarpena adierazita egonez gero -adierazpen formal hutsa izan arren-, erretiro aurreratuen bidez eragindako kontratu-deuseztapenak langilearen borondatezko hartzen zituzten auzitegien jarrerari itzurtzea da neurri horren asmoa. Lege Proiektuak 2004ko urtarrilaren 1etik aurrera sinatutako enplegu-erregulazioko espedienteen ondorioz hasi diren erretiro aurreratueta mugatu du neurri horren eragina.

¹⁰ Onuradunen kopuru zehatza jakiteko, Enplegu Zerbitzu Publikoaren informazioa beharko da.

3.4. 52 urtetik gorakoek langabeziako sorospena jaso bitartean, Gizarte Segurantzan kotizatu beharrekoa

2002ra arte, 52 urtetik gorakoek langabeziako sorospena jaso bitartean kotizatu beharrekoa gutxienezko kotizazio-mugaren arabera zehazten zen. Sorospena 52 urteetatik 65etara bitartean jaso daitekeenez, hamahiru urteko aldi horrek pentsioen oinarri arautzaile-rako zenbatu beharreko hamabost kotizazio-urteen gehiena hartzen zuen. Sorospena jaso bitartean egin beharreko gutxienezko kotizazio horien ondorioz, oso pentsio txikia geratzen zen, nahiz eta urte askoan eta kotizazio-oinarri altuei loturik kotizatu. Gutxienezko pentsioen eta 52 urtetik gorakoek langabeziako sorospenaren artean dagoen alde txikia kontuan hartuta (sorospena askotariko eragin-neko errentaren IPREM adierazle publikoaren %80koa da; indize hori %107ra igo daiteke lehenengo sei hilabeteetan, langileak bi senitarteko baditu bere pentzudan, edo %133ra, langilearen pentzudan dauden senitartekoak hiru edo gehiago badira)¹¹, kostuak GSI-Netik INEMera aldatu besterik ez zen egin: aurrerantzean, GSINek ez zituen ordainduko 60 eta 65 urte artekoen erretiroko pentsioak, eta INEMek beste bost urtez abonatu zuen 52 urtetik gorakoek sorospena.

Sorospena jaso bitartean, kotizazio-oinarriak eta, ondorioz, pentsioen oinarri arautzailea hobetzeko aukera ematen zuen bide bakarra Gizarte Segurantzarekiko Hitzarmen Berezia egitea zen, baina bitarteko hori oso gutxitan erabili izan da, onuradunek, hots, gehienetan diru-sarrera nagusitzat hain prestazio murrizta zuten pertsona horiek, oso-osoan finantzatu behar zutelako. 35/2002 Legeak enpresei egotzen zien Hitzarmen Berezia finantzatu beharra, konkurtso-prozeduren eraginpean egon gabe enplegua erregulatzeko sustatutako espedienteetan, 1967-1-1ean mutualitatean afiliaturik ez zeuden 55 urte edo gehiagoko langileak sartzan zituzten enpresen kasuan. Manu horrek kanpoan uzten ditu kontratua enpleguaren erregulazioko espedienteen ondorioz amaitu ez zaien pertsona guztiak. Kotizazioa une bakoitzean indarrean dagoen gutxienezko kotizazio-mugaren arabera egiten da. Logikaz, arau berriak kotizazio osoa, –aldi zehatz batez– enpresek ordaindu beharra xedatu be-

11 2006an, langabeziako sorospenaren hileko zenbatekoa 383,28 eurokoa zen (lehenengo sei hilabeteetan izan ezik; aldi horretan, ziurrenik, handiagoa izan zen), eta ezkontidea euren kargu daukaten 65 urtetik gorako pertsonen erretiroko pentsioa, aldiz, 565,74 eurokoa. Sorospenarekiko diferentzia are txikiagoa da ezkontidea euren kargu ez daukaten pentsioen kasuan, horren hileko zenbatekoa 466,98 eurokoa da eta.

harko zukeen, mozkinak dituzten enpresen kasuan, behintzat, edo, bestela, adarreko nahiz sektoreko enpresa guztiek mutualismora jo beharra ezarri, plantillak murrizteko prozesuak Gizarte Segurantzaz "kanpora ditzaten" saiheste aldera.

Kuotak ordaintzeko betebeharra langilearen adinaren arabera egozten da. Langileak 61 urte bete arte, enpresaburuak ordainduko ditu kotizazioak. Adin hori bete ostean, berriz, ekarpenak langileak derrigorrez eta berak bakarrik ordaindu beharrekoak izango dira. Hitzarmen Bereziaren kostua ez da ondo hainbanatzen, enpresaburuaren mesedetan. Izan ere, langileak, erretiro aurreratuaren ondoriozko pentsio-urripena saihestu nahi badu, 61 urteetatik 65etara bitarteko 4 urteei dagokien kostuari erantzun beharko dio, ezinbestez. Enpresaburuak, ordea, aldi laburragoetan zehar egin beharko diote aurre kostu horri, kasu gehientsuetan¹². Hona hemen, araubide horri buruz kritika daitezkeen beste alderdi batzuk, Tortuero Plazak galdera gisa planteaturik: Nolatan ezartzen zaio langileari hitzarmen bereziaren kostua, 61 urteetatik aurrera, aldi horretan, ustez, ez soldatarik ez prestaziorik jasotzen ez badu– Nola finantzatuko ote du langileak kostu hori– Erretiro aurreratua desagerraraztea ote da asmoa– Eta langileak erretiroa aurreratzeko eskubiderik ez badu eta hitzarmena ezin finantza badezake, zein izango da irtenbidea–" Azken galdera horren erantzuna Hitzarmen Berezia desagerraraztea eta, ondorioz, langileari erretiro aurreraturako irispidea ematea izango delakoan nago ni ere. Horixe gertatuko da, nahiz eta ikuspuntu juridiko soiletik, Hitzarmenerako kotizazioak derrigorrezkoak direnez, beroriek ez ordaintzeak ez duen Hitzarmen Bereziaren amaiera eragiten, Gizarte Segurantzako Diruzaintzak kuotak kobratzeko ahala/betebeharra bere gain hartzea baizik. Diruzaintzak, horretarako, arauzko prozedura –premiamendu-bidea barne– erabili beharko lukeelarik, nahiko sinesgaitza dirudi IPREM indizearen %80ko sorospena beste errentarik jasotzen ez duen pertsonaren kontra prozedura hori erabiltzeak.

12 TORTUERO PLAZAREN (2002) adibideari jarraituz, lan-kontratua 59 urte dituelarik amaitzen zaion langileak kotizaziopeko langabezia-prestazioa bi urtez jasotzen badu, aldi horretako kotizazioetan ugazabari dagokion kuota osoa eta langile-kuotaren %35 hartzen dituen zenbatekoa INEMek ordainduko du, langile-kuotaren %65 langabearen kontu utziz; zenbateko hori langabeziako prestaziotik kenduko zaio. Bi urteko aldia iraganda, hots, 61 urte beteta, langileak hartu behar du bere gain kotizazioen kostua, enpresaburuak inolako kosturik jasan behar izan gabe. Hortaz, langabezian zehar ordaindu beharreko kotizazioek enpresaburuak dakarkiete onura, langileek irabazi duten gizarte-babeserako bitartekoa izan arren.

2006ko Akordioak 52 urtetik gorakoek sorospena jaso bitartean ordaindu beharreko kotizazioak gutxienezko mugatik Lanbide Arteko Gutxienezko Soldataren %125era handitzea proposatzen du, erretiroko pentsioan eragina izan dezaten. Akordioa oraindik indarrean ez dagoen arren, 2007an, bi metodoen arteko aldea 47,55 eurokoa baino ez da (LAGSaren %125ari dagozkion 713,25 euroei gutxienezko kotizazio-mugaren 665,70 euroak kentzearen emaitza). Horrez gain, indarrean uzten ditu orain arte aipatutako alderdi murriztaile guztiak, eta ez ditu areagotzen enpresei hitzarmen berezien finantzaketan dagozkien betebeharrak.

3.5. *Lan-bizitza langilearen borondatez luzatzeko pizgarriak*

Toledoko Ituneko Hamargarren Gomendioak haxe ondorioztatzen zuen: "ohiko erretiroaren adina 65 urteetan mantentzea baztertu gabe, finantza- eta gizarte-ikuspuntutik, oso gomendagarria litzateke, hala egin nahi dutenei, lan-bizitza euren borondatez luzatzeko erraztasunak ematea". Horri begira, langileek lanean jarraitzea erabakiz gero, kotizatu beharretik salbuesteko eta pentsioaren zati proportzionala eteteko arauak xedatu beharko liratekeela eranstean du Gomendioak.

35/2002 Legearen Arrazioen Azalpenean, lan-bizitza luzatzea aipatzen da erreformaren helburu nagusitzat, eta hainbat bitarteko ezartzea aurreikusten da, helburu hori erdiesteko. Bitarteko horietako bat pentsioari aplikatzen zaion portzentajea %100en gainetik gehitzeko aukera da. Erreforma egin arte, pentsioaren %100eko gehienezko portzentajea 35 kotizazio-urtez lortzen zen. 2001eko ABan adierazitakoaren arabera, "65 urteko adinera eta 35 kotizazio-urteetara iritsita lanean jarraitzen duten langileei begira, erretiroko pentsioaren oinarri arautzaileari aplikatzen zaion portzentajea %100 baino handiagoa izan dadin ahalbidetzeko neurrien garapenaren aukera" aztertu beharko da. GSLGak, bestalde, honela garatu zuen neurri hori: "Erretiroko pentsioa 65 urtetik aurrera jasotzen hasten den pertsonaren oinarri arautzaileari aplikatuko zaion portzentajea zehazteko, pentsioa eragin duen gertaeraren datan, langileak 65 urte bete ondoren kotizatuta daukan urte oso bakoitzeko, %2 gehituko zaio %100ari, interesatuak une horretan 35 kotizazio-urte frogatzea baldin badu, betiere. Bestela, 65 urte beteta, aipatutako kotizazio-aldia frogatzen duen unetik aurrera aplikatuko zaio ehuneko gehigarri hori".

Pizgarri horren indarra baloratzeko, GSLGak berak kotizazio-urteen arabera esleitzen dituen portzentajeekin konpara dezakegu: le-

henengo 15 kotizazio-urteek %50 sorrarazten dutenez, %3,33ko konpentsazioa esleitzen du Legeak urte bakoitzeko; 16. eta 25. kotizazio-urteen arteko aldiari dagokion konpentsazioa %3koa da, eta 26. urtetik 35.era bitartekoa, %2koa. Hortaz, goian aipatutako pizgarria konpentsaziorik txikienaren –azken tartekoaren– baliokidea da. Gainera, Europako Gizarte Segurantzako sistemek esleitzen dituzten konpentsazioak baino nabarmenki txikiagoa da: sistema europarrek %0,3ko eta %6ko gehikuntzak aurreikusten dituzte, lan-bizitza luzatzen den hilabete eta urte bakoitzeko. 35/2002 Legea baino lehenagoko araubidean xedatutakoaren arabera –alderdi horretan, oraindik ere indarrean dagoena–, 65 urte betetzean lanean segitzeak eta, oraindik 35 urtez kotizatu ez dutenen kasuan, kotizatzen jarraitzeak eragina zeukan eta dauka pentsioen zenbatekoan: kotizazio-aldia 26 urtetik 34ra bitartekoa edo 16tik 25era bitartekoa den arabera, urte bakoitzeko, %2 edo %3ko kotizazio-portzentajeak lortzea dakar, hurrenez hurren. Hala eta guztiz ere, 65 urte bete ondoren lanean jarraitzeagatik aurreikusten den gehikuntza-portzentajea oso murrizta da.

"Terrorismo-ekintza" deritzenen ondoriozko aparteko pentsioetan izan ezik, 65 urte bete ondoren 35 kotizazio-urteen gainetik kotizatzen zenean, Aurrekontuei buruzko Legeetan xedatutako gehienezkoak aplikatzen zitzaizkien pentsioei, 35/2002 Legeak ez zituelako pentsiook salbuetsi erretiroko pentsioen %100 gainditzen duen zatikiari pentsioen gehienezko muga aplikatzeko baldintzatik. Beraz, gehienezko pentsioa hartzen zutenentzat ez zegoen pizgarririk. Gogoan izan behar dugu, gehienezko kotizazio-oinarria eta gehienezko pentsioa bat ez datozenez, gehienezko pentsiora iristeko, ez dela beharrezkoa 35 urtez kotizatu izana. Izan ere, 1. kotizazio-taldeko pertsona batek, 2003ko urtarrilean erretiraturuz gero eta azken 15 urteetan gehienezko oinarriaren arabera kotizatu badu, 2.029,27 euroko gehienezko pentsioa jasoko luke hilero, nahiz eta 31 urtez bakarrik kotizatu. Hortaz, kotizatutako urte-kopuru horretatik aurrera, pentsioei ez zitzaien aplikatzen lanean jarraitzea bultzatzen zezakeen hobekuntzarik. Pizgarriek pentsioen zenbatekoan duten eragina zenbatesteko, zerga-tratamendua ere hartu behar da aintzat: PFEZren aplikazioak murriztu egiten du pentsiodunek jaso beharreko zenbateko likidoa.

Hogeita hamabost urteko kotizazio-aldia izatea gero eta zailagoa delarik, pizgarria hain eskasa denez, oso langile gutxik erabakitzen dute 65 urte bete ondoren lanean jarraitzea¹³.

13 Lan eta Gizarte Gaietarako Ministroaren esanetan, Espainiako Estatuan, 35/2002 Legearen lehenengo indar-urtearen ostean, 65 urte bete eta gero lanean jarraitzen

2006ko Akordioak orain arte indarrean egon diren pizgarriak handitzea proposatzen du, ohiko erretiro-adinera heltzea edo erretiroa atzeratzea erabakitzen dutenen kopurua gehitzekotan. Horretarako, kasu orotan, 66 urteetatik aurrera erretiratzeko direnen pentsioak "65 urterekin jubilatzen direnei dagokiena baino handiagoa izan behar duela" xedatzen du. Akordioak malgutu egiten dituztela jarraitzeagatik pizgarria aplikatzeko baldintzak, gainordainen zenbatekoa handitu egiten duelarik. Aurreko araubideak exijitzen zituen 35 kotizazio-urteak izan beharra desagertu egiten da eta, orain, pizgarriak aplikatzeko, nahikoa da 66 urterekin erretiratzea. Halaber, pentsioaren hobekuntzaren zenbatekoa handitu egiten da, honako irizpide hauekin bat:

- Pentsiodunak gehienezko pentsioa jasotzeko eskubidea baldin badu, gehienezko pentsioaren %2ko oroharreko gehikuntza eskuratuko du urtean, 65 urte betetzen dituenetik edo gehienezko pentsioa jasotzeko eskubidea hartzen duenetik (hori geroago gertatzen bada) iragaten den urte bakoitzeko. Adin horretara heltzen denean, langileak 40 urtez edo gehiagoz kotizatu badu, gehikuntzaren portzentajea %3koa izango da. Oroharreko kopuruaren eta gehienezko pentsioaren urteko zenbatekoaren batura ezin da gehienezko kotizazio-mugaren urteko zenbatekoa baino handiagoa izan. Gogoratu, orain arte, gehienezko pentsioa ezin zela gaintu, eta orain, berri, nabarmenki handiagoa den gehienezko kotizazio-mugara heldu ahal dela. 2006an, pentsioaren hobekuntzaren urteko muga 3.516,40 eurokoa izango da, oraingo gehienezko kotizazio-mugari (34.772,40 euro) gehienezko pentsioa (31.255,56 euro) kentzearen emaitza, alegia.
- Gehienezko pentsiora heldu ezean, 65 urte betetzen direnetik iragaten den urte bakoitzeko, oinarri arautzailearen %2ko gehikuntzarako eskubidea izango du pentsiodunak, data horretan 40 kotizazio-urte dituztenen kasuan izan ezik, horiei %3 aplikatuko baitzaie. Portzentaje hori kotizatutako urteen arabera baremo orokorretik bereiz aplikatzen da. Adibidez: 65 urte betetzean, 30 kotizazio-urte dituen langilea 66 urterekin

zuten langileak 15.000 ziren, hau da, aldi horretan erretiratu ziren 200.000tik gora lagunaren %7,5. Zifra hori lanaldi osoa egiten zutenak eta erretiroko pentsioa lanaldi partzialeko lanarekin bateratzea erabaki zutenak batzearen emaitza da. 2006an, 65 urtetik gorako 100.000 inguru langilek zeukaten lan ordaindua, tasa altuena Kanarietako %3,3koa eta tasa baxuena Euskal Autonomia Erkidegoko %0,9koa zirelarik.

erretiraturuz gero, %92 egokituko litzaioke (65 urte betetzean kotizatuta dauzkan 30 urteengatik dagokion %90 gehi 65 urte bete ondoren kotizatutako urteagatik aplikatzen den %2). Une bakoitzeko gehienezko pentsiora iristen den datatik aurrera, aurreko paragrafoaren edukia aplikatuko da.

4. EZINTASUN IRAUNKORRA DUTENEN PENSIOARI BURUZKO NEURRIAK

2006ko Akordioan, pentsio horri buruzko aipamenaren hasieran adierazten denaren arabera, erabakitako neurrien helburua orain arteko araubidea "hobetzea" da, baina benetako xedea ondoren azaltzen da, "behar besteko kotizaziora heltzen ez direnek babeserako irispidea izan dezaten saihestea", alegia. Proposatutako neurriak honako hauek dira:

1. Gutxienezko kotizazio-aldia aldatzea. Oraingo araubideari jarraituz, ezintasuna gaixotasun arruntek eragindakoa denean exijitzen diren kotizazio-aldiak adinaren arabera dira, langileak 26 urte baino gutxiago ala hortik gora duen kontuan hartuta, hain zuzen ere (lanean nahiz lanez kanpo gertatutako istripuen edo lan-gaixotasunen ondoriozko ezintasuna bada, ez da aurretiazko kotizaziorik behar). Hogeita sei urtetik beherako langileen kasuan, 16 urte bete zirenetik ezintasuna ekarri duen gertaeraren datara arte iragandako denboraren erdia kotizatu izana eskatzen da. Adin horretatik gorako pertsoneri dagokienez, kotizazio-aldiak 20 urte bete zirenetik gertaera eragilearen datara arteko aldiaren laurdena izan behar du behintzat, baina bost urteko gutxienezkoa gaindituta.

2006ko Akordioak aldatu egiten du erreferentzia: 31 urtetik beherakoei, gutxienez, 16 urte bete zituztenetik gertaera eragilearen datara arteko aldiaren herena kotizatu izana exijitzen die. Aldaketa horrek murriztu egiten du exijitutako kotizazio-aldia, batez ere 26 urte baino gutxiago dituztenentzat (horien kasuan, heren bat murrizten da).

2. Prestazioaren zenbatekoa aldatzea. Gaur egun, prestazioaren zenbatekoa prestazio-mailaren eta oinarri arautzailearen menpe dago. Mailaren aldetik, ezintasun partziala bada, pentsioak 24 hilekoren besteko oroharreko kopurua jasotzeko eskubidea ematen du; ezintasuna osoa bada, %55; erabateko ezintasuna bada, %100, eta baliaezintasun handiaren ka-
-

suan, %150. Oinarri arautzailea prestazioaren mailaren eta egoera eragin duen kontingentziaren arabera (gaixotasun arrunta, lanez kanpoko istripua edo laneko istripua/lan-gaixotasuna) zehazten da. Oraingoz, kotizatutako urte-kopurua ez da kontuan hartzen oinarri arautzailea zehazteko, goian aipatutako gutxienezko aldiak betetzen baldin badira, betiere. Horrek honako bi ondorio hauek ditu, erretiroko pentsioaren aldean: a) Irigarritasun handiagoa dakar, gehienez ere 11 kotizazio-urte eskatzen baitira (egoera gaixotasun arruntek eragindakoa bada eta langileak 64 urte baditu), erretiroa hartzeko, berriz, 15 urte exijitzen direlarik. b) Erabateko ezintasunaren edo baliaezintasun handiaren kasuan, 35 kotizazio-urte baino gutxiago dituztenen pentsioa lehengoa baino handiagoa da, kopuru horrek ez baitu eraginik ezintasuneko pentsioan, nahiz eta erretiroko pentsioa murriztu egingo luketen.

Ezintasuna gaixotasun arruntak eragindakoa bada, oinarri arautzaileari erretiroa hartzeko xedatutako portzentajea –kotizazio-urteen arabera– aplikatzea eta, ezintasun-egoera eragin duen gertaeraren datan interesatuak benetan kotizatu-ta dauzkan urteei 65 urte betetzeko falta zaizkion urteak gehitzea planteatzen du 2006ko Akordioak. Xedapen horren helburua kotizazio-aldi labur eta berantiarrek dituztenen pentsioak iraupen luzeagoko kotizazio-aldien antzekoak izan daitezen saihestea da, eta 30 urteko adinaz gero egindako afiliazioetan du eragina. Erabateko ezintasun iraunkorren kasuan, gutxienezko zenbateko finkoa ezarri da, kotizazio-aldi laburrak eta kotizazio-oinarri murriztak dituztenen pentsioa larregi ez murrizteko. 2005ean, 60 eta 64 urte bitarteko onuradunen erabateko ezintasun iraunkor "kualifikatuaren" ziozko pentsioei minimoak bermatzeko osagarria esleitu zitzaion, baina 55 urte ez izateagatik pentsio horretarako eskubiderik ez dutenek, enplegurik ez izan arren, eta 55 eta 59 urte bitartekoek gutxienezkoen osagarririk gabe segitzen dute. 2006ko Akordioak xedatzen duenez, minimoak bermatzeko osagarriak "pixkana-pixkanaka" zabalduko zaizkie erabateko ezintasun iraunkor kualifikatua duten eta xedatzen diren baldintzak betetzen dituzten 60 urtetik beherako pentsiodunei.

3. Baliaezintasun handirako osagarria. Orain arte, eguneroko bizimoduaren funtsezko zereginetarako beste norbaiten la-

guntza behar zuten ezinduek pentsioaren oinarri arautzailearen %50eko osagarria jasotzeko eskubidea zuten, beste pertsona horren zainketa-lanen ondoriozko gastuak konpentsatzearen. Era horretan, pentsioduna Gizarte Segurantzako erakunde batean sartuz gero, osagarria kendu egiten zen. Irtenbide horrek osagarrian sartzen zuen diferentziak ez zuen harrera onik izan, eta osagarriaren zenbatekoa finkoa izatea galdatzen zen.

2006ko Akordioak indarrean dagoen gutxienezko kotizazio-oinarriaren %50ari (pentsiodun guztientzat berdina) langileari dagokion kotizazio-oinarriaren %25 gehitzearen emaitzan finkatzen du osagarriaren zenbatekoa. Gutxienezko kotizazio-oinarriaren zenbatekoa urria dela kontuan hartuta, itxuraz zuzenagoa den irtenbide horrek murrizketa dakarkie interesatu gehienei, batugai berria, batez beste, aurreko %50a baino txikiago delako.

5. ALARGUNTZAKO PENTSIOA

Erretiroko pentsioek ez bezala, alarguntzako pentsioek hobe-kuntza izan dute araubidearen bilakaeraz. Ildo horretan, 2001eko ABak xedatu zuenez, pentsio horren oinarri arautzaileari aplikatu beharreko portzentajea ordura arte indarrean zegoen %45etik %52ra igoko zen, apurka-apurka. Gehikuntza, gehienez, %70ekoa izan daiteke, pentsioa sarrera-iturri nagusia baldin bada eta alargunak familia-kargak baldin baditu. Xedapen horrek, errentekin loturiko oso baldintza zorrotzak ezarri bazaizkio ere¹⁴, gehikuntza nabaria ekarri dio prestazioari.

Neurri horiei bi kritika egin ahal zaizkie, behintzat. Alde batetik, murriztze-murriztzeak diren beste pentsio batzuk bere horretan utzi direlarik, ez da oso egokia alarguntzako pentsio guztiak %52ra igotzea. Izan ere, horrelako pentsioek, pentsioen arteko bateragarritasun-araubide zabalaren onura izateaz gain, laneko zein kapitaleko

¹⁴ Alarguntzako pentsioa pentsiodunaren sarrera-iturri nagusia edo bakarra izatea exijitzen du, gehikuntza jasotzeko; zehazki, pentsioak, gutxienezkoak bermatzeko osagarria barne -bidezkoa bada-, pentsiodunaren diru-sarreraren %50 izan behar du, gutxienez. Horrez gain, urteko diru-sarrerak ezin dira honako zenbateko hauen batura baino handiagoak izan: kotizaziopeko gutxienezko pentsioak bermatzeko osagarrietarako aurreikusitako muga gehi gutxienezko alarguntza-pentsioaren urteko zenbatekoa (zenbateko hori ezberdina izango da pentsiodunak 60 urte, 60tik 64ra bitarte, edo 65 urte edo gehiago dituen arabera).

beste edozein errentarekiko bateragarriak dira; beraz, pentsiook mantendu ez ezik, beraien zenbatekoa handitzea gehiegizko babes-tzat har daiteke. Pentsio horrekiko eskuzabaltasuna ez dator bat Gizarte Segurantzako sistemaren derrigorrezko "zergapekotasunarekin": kobratzeko eskubidea lanean egonik sortzen bada, pentsiook jasotzeko, 500 kotizazio-egun frogatu behar dira pentsioa eragin duen gertaeraren dataren aurreneko bost urteei buruz. Alderdi horretan, Espainiako araubidea Europako Batasuneko eskalako onuragarrietakoa da, bai kausatzailearen, bai onuradunaren baldintzei dagokienez.

Beste aldetik, pentsioa sarrera-iturri nagusi edo bakartzat duten pertsonen kasuan, gutxienezkoak bermatzeko osagarriak oinarriko pentsioetara aldatuko dira, portzentaje berrien eraginez, baina jaso beharreko kopuruak ez dira handituko, eta, gainera, hainbat ezkontideren artean banatu beharko da, kausatzailea behin baino gehiagotan ezkondu bada. Hortaz, oinarri arautzaile murriztak ziztuztenentzat, igoera teorikoa izan da, benetakoa barik, aplikatuko zaien gehikuntzak ordura arte gutxienezkoak bermatzeko kobratzen zuten osagarria xurgatuko duelako. Portzentaje berriek oso pentsio txikiak dituztenei eta, baita, gutxienezko pentsioak gainditzea ahalbidetzen duten oinarri arautzaile handiak aplikatzen zaizkien pentsiodunei ekarri diete onura.

2006ko Akordioak pentsioaren onuradunekin zerikusia duten aldaketak xedatzen ditu: zenbait kasutan, handitu egiten du onuradunen kopurua, eta, beste hainbatetan, murrizketak egiten ditu, oro har murrizketak eransketak baino nabarmenagoak direlarik. Zabal-kuntza aipagarriena "izatezko bikoteei" dagokiena da. Ezkontzaz bestelako bizikidetzak-formula horiei Akordioaren garapenean zehaztuko den "aldi luze batez elkarbizitza egonkorra eta agerikoa" dagoela egiaztatzea exijitzen zaie. Bi bikotekideenak diren eta zurtasun-pentsioa jasotzeko eskubidea duten seme-alabak egonez gero, hildakoarekiko menpetasun ekonomikoa beraren diru-sarrerren %50etik gorakoa dela ere frogatu beharko du bizirik dagoen bikotekideak Bien seme/alabarik ez badago, menpetasun ekonomikoak diru-sarrerren %75etik gorakoa izan behar du. Menpetasun ekonomikorik ez dagoelako edo bizikidetzak-aldia behar bezain luzea ez izateagatik, alarguntzako pentsioa kobratzeko eskubiderik ez badago eta zurtasun-pentsioa jasotzeko eskubidea duten eta bi bikotekideenak diren seme-alabak baldin badaude, alarguntzako pentsioa zurtasun-pentsioak handitzeko erabiliko da.

Onuradunei buruz egindako murrizketa alarguntzako pentsioak "ordezpen-errentaren izaera berreskuratu egin behar duelako" iriz-

pidean dago oinarriturik. Orain arte ez bezala, dagoeneko, ez da nahikoa aurretiaz ezkondata egotea; izan ere, bai ezkondutako bikoteen, bai egitatezko bikoteen, bai dibortziatuta daudenen kasuan, ezinbestekoa da menpetasun ekonomikoa frogatzea, hau da, hildako ezkontideak edo bikotekideak bizirik dauden senitartekoen mantenuan lagundu behar izan duela egiaztatzea, egoera horren froga heriotzaren unean konpentsazio-pentsioa jasotzea litzatekeelarik. Ezkondata daudenei beste betekizun bat ere ezartzen zaie: heriotza gertatu aurretik, gutxienez bi urteko ezkontzazko lotura izana, edo zurrzasun-pentsioa jasotzeko eskubidea duten eta bi ezkontideenak diren seme-alabak izatea. Alargunak gutxienezko ezkontza-lotura hori frogatzerik ez badu eta zurrzasun-pentsioa jasotzeko eskubidea duen seme/alabarik ez badago, egiaztatutako ezkontzabizitza bezain luzea den aldi batez emango zaio pensioa.

Dibortzio-kasuetan, hildakoarekin ezkondata egon zen beste norbait bizirik badago, hau da, ezkontidea eta ezkontide ohiak egoitera, aldaketak egingo dira arauetan, pensioaren banaketa egitean heriotzaren unean hildakoarekin ezkondata zegoen pertsonari, pensioa jasotzeko baldintzak betez gero, pensioaren %50 bermatzeko.

1997tik aurrera, 60 urtetik beherako pentsiodunen gutxienezko alarguntza-pentsioak familiako kargen arabera bereizten ziren: kargak egonez gero, 60-64 urtekoen tarteari esleitutakoaren zenbateko berekoa izango zen gutxienezko pensioa. 2006ko Akordioak 60 urte baino gutxiago dituzten onuradunen gutxienezkoak bermatzeko osagarriak zehazteko ondorioetarako xedatzen duenaren arabera, %65eko edo hortik gorako ezintasuna dutela frogatuz gero, familiako kargak dituztenen parekotzat hartuko da. Era horretan esleitzen den zenbateko bera zehaztuko da. Horrela, alarguntzako pensioa jasotzen duten ezinduek familiako kargak dituzten pentsiodunen gutxienezkoak bermatzeko aurreikusitako osagarria jaso ahal izango dute, familiararen egoera zehatza edozein dela ere, baina gutxienezko pensioetarako ezarritako errenta-baldintzak mantendu egiten dira.

1967-1-1etik aurrera jaiotako pertsonari dagokienez, Akordioak gizarte-elkarrizketaren esparruan aztertze eta negoziatzeko zain uzten du alarguntzako pensioaren birformulazio orokorra. Antzenez, Gizarte Segurantzari buruzko lehenengo legearen indarraldiaren hasierarekin bat datorren data horren hautaketa emakumeen lan profesionalaren garapenarekin dago loturik. Izan ere, garapen horren eraginez, alarguntzako pentsioek hildako senarraren solda-

taren edo pentsioaren ordezeko diru-sarrera gisa zuen zentzua galzen ari baita. Aurrerantzean, ziurrenik, orain artekoak baino neurri zorrotzagoak proposatuko dira, bizirik dagoen bikotekideen egoera ekonomikoan oinarrituta. Proposatuko diren neurriak, banan-banan hartuta, "zentzuzkoak" izan daitezkeen arren, ziur aski, horiekin batera, ez da xedatuko Gizarte Segurantzaren esparruko ataza ez ezik, lan-zuzenbideak ere jorratu beharreko eginkizun izan beharko luketen norberaren eskubideko pentsioak –batez ere emakumeenak– hobetzeko neurririk. Adibidez: gutxienezko eta batez besteko pentsioen gehikuntzak kotizazio handiagoak eragin behar ditu, eta kotizazio handiago horiek, halaber, gutxienezko soldata eta hitzarmenekoak handitzeko neurrien premia dakarte. 1967 baino lehen jaiotako pertsonen alarguntza-pentsioaren erreforma guk aurreikusten dugun ildo horretatik baldin badoa, pentsioetako gastua murriztera bideratuko da eta bereziki emakumeak izango dira kalteuak, pentsio hori kobratzen dutenen gehiengoa emakume izateaz gain, norberaren eskubideko pentsioak askoz murriztuzkoak direlako emakumeen kasuan, gizonenean baino¹⁵.

6. ZURZTASUNEN PENTISIA

Oro har, zurtasun-pentsioen zenbatekoa oinarri arautzailearen %20koa da, baina alarguntzako pentsioekin batera kobratzen direnean, oinarri arautzailearen %100eko muga ezartzen da bi pentsio moten kobrantzari begira. Muga hori bi zurtasun-pentsio baino gehiago elkartzen direnean aplikatu behar da. Kasu horretan, zurtasun-pentsio bakoitza kalkulatzeko, %100ari %52 (alarguntzako pentsioari dagokiona) kendu, eta kendura zurtasun-pentsioen kopuruarekin zatitzen da. Horren arabera, alarguntzako pentsio bat eta hiru zurtasun-pentsio jasotzea egokituz gero, zurtasun-pentsio bakoitza oinarri arautzailearen %16koa izango da ($100 - 52 : 3$).

Alarguntzako pentsioa jasotzen duen pertsonak oinarri arautzailearen %70 kobratzeko eskubidea izanez gero –egoera sozioekonomiko larrian dauden familia-unitateetan jazo ohi den moduan–, zurtasun-pentsioak areago murriztuko lirateke. 2006ko Akordioak egoera arintzearen aurreikusten duenez, alarguntzako pentsioari %70 esleitzeak ez du eragingo zurtasun-pentsioaren zenbatekoa-

¹⁵ Espainiako Estatuan, 2004an, emakumeen batez besteko erretiro-pentsioa gizonena baino txikiagoa zen: 481,05 eurokoa, hain zuzen ere, gizonen pentsioaren 782,99 euroen aldean. Ez daukagu Autonomia Erkidegoen arabera xehaturiko datuak.

ren murrizketa; horrek esan nahi du alarguntzako pentsiorako aintzat hartuko den portzentajea %52koa izango dela, %70ekoaren orde, eta umezurtzen artean oinarri arautzailearen %48 banatu ahal izango dela, oinarriaren %30 barik.

Era berean, %65eko edo hortik gorako ezintasuna duten 18 urte-tik beherako onuradunentzat, gutxienezko zurtzasun-pentsioa maila hobetzea aurreikusten du Akordioak. Umezurtz ezinduen babes adinaren arabera bereizteko helburua duen neurri hori 2006rako Aurrekontuei buruzko Legean xedatu zen jada.

Alarguntzako pentsioa kobratzeko eskubidea duen ezkontiderik ez dagoenean, pentsio horren portzentajea (%52) umezurtzen pentsioa handitzeko erabiliko da; hortaz, umezurtzek, euren pentsioaz gain, alarguntzako ere jasoko dute. 2006ko Akordioak izatezko bikotei ere helarazten die neurri horren eragina, bizirik dagoen bikotekideak alarguntzako pentsiorik kobratzeko eskubiderik ez duenean. Aipatutako neurria Auzitegi Konstituzionalak 2006-5-22an emandako epaitik ondoriozta zitekeen jadanik, heriotzaren datan, ezkontidea egon beharrean, hildakoarekin bizi izan den eta umezurtzaren guraso den izatezko bikotekidea egonik, Auzitegi Gorenak pentsioa handitzeko eskubidea ukatzeko emandako ebazpena Konstituzioaren aurkakotzat jo baitu Auzitegi Konstituzionalak.

7. GIZARTE SEGURANTZAKO SISTEMA ERREGIMENETAN BANATZEN DUEN EGITURA

Gizarte Segurantzako sistema Erregimenetan banatuta egoteak prestazio-maila eskaseko egoerak sortzen ditu Erregimen batzuetan, eta gehieizko babeseko egoerak, beste zenbaitetan. Erregimen Orokorrak eta beste Erregimen Berezi batzuek (Ikatz Meatzaritza eta Itsasoa, Barruko Erregimenen artean, eta Klase Pasiboen Erregimenak, kanpokoetan) nahiko pentsio handiak ematen dituztelarik, beste Erregimen Berezi batzuetako pertsona askok –Etxeko Langileen edo Nekazaritzako Erregimen Berezietaoek, esaterako– oso pentsio urriak jasotzen dituzte oraindik ere.

Toledoko Itunean, Erregimen Bereziei buruzko berariazko bi gomendio azaltzen dira. Laugarren Gomendioak proposatzen duenaren arabera, "babes berdina jasotzeko, zerga bidezko ekarpenak ere antzekoa izan behar du". Toledoko Ituna sinatu zenean jada babesaren ikuspuntutik zeuden ezberdintasunak txikiak ikusita, eta or-

dudantik ezberdintasunok murriztu egin direla kontuan hartuta, gomendio hori betetzeko, Erregimen Bereziaketa Erregimen Orokorrekoaren mailan jarri beharko litzateke; baina jarraibide hori aplikatzea oso zaila da, erregimen horietan dauden defizit handiak direla eta. Hala ere, babesari dagokionez, erregimenen arteko distantzia gero eta txikiagoa bada ere, oinarri arautzailei buruz indarrean jarraitzen duten arau espezifiko batzuek prestazioen zenbatekoan duten eraginak oso korapilatsu egiten du finantzaketa berdintzeko asmoa.

Seigarren gomendioak "gaur egungo erregimen-kopurua maila-ka gutxitzea eta pentsioen sistema publikoaren erabateko homogenotasuna lortzea" proposatzen du, "epe ertain edo luzera langile guztiak besteren konturako langileen erregimenean edo norberaren konturako langileen erregimenean egon daitezen, itsasoko eta ikatzaren meatzaritzako kolektiboan eta nekazaritzako inoizkako langileen berezitasun espezifikoak eta objektiboak aintzat hartuta, hala ere". Diru-sarreretan eta gastuetan Erregimen Orokorren eta Erregimen Berezien artean dagoen desoreka nabariak zaildu egiten du Gomendio hori betetzea.

Toledoko Itunari 2003ko urrian egindako berrikuspenean, erregimen guztiak ematen duten gizarte-babesa parekatzea eta, egitura sinplifikatzearen, besteren konturako langileentzako erregimen handi bat eta norberaren konturakoentzako beste bat besterik ez uztea proposatzen zen. Berrikuspenak, halaber, norberaren konturako langileen estaldura hobetzea gomendatzen zuen, kotizazioak igotzeaz batera. Bederatzigarren Gomendioak, lan-harremanari datzekion besterentasun eta menpetasun ezaugarriak izaki Langile Autonomoen Erregimen Bereziaketa (LAEB) afiliazioa bidegabeki erabiltzen duten langileen jokabidearen kontra jotzea proposatzen du, iruzurraren aurkako borrokaz mintzatzean.

Langile Autonomoek, kotizazio-oinarria aukeratu ahal dutenez, jokabide "estrategikoak" taxutu ditzakete, hala nola kotizazioen hasiera 50 urteko adinera arte berandutzea; era horretan, 15 urtez bakarrik eta ahalik eta kotizazio-oinarri txikiaren arabera kotizatuko lukete, eta, gutxienezkoak bermatzeko osagarria aplikatuta, "errentagarritasun" bikaina aterako liekete euren kotizazioei. LAEBan, oso sarrera-maila ezberdinak daude. "Jardueran modu pertsonal eta zuzenean lan egin ohi duen" enpresaburua, esaterako, Autonomoen Erregimenean sartuta egon daiteke, soldatapeko langile asko enplegaturik eduki arren. Modu berean, merkataritza-sozietate kapitalistako kontseilari edo administrari karguari datzekion zuzendari-

tza- edo kudeaketa-lanetan edo bestelako zerbitzuetan irabaziak lortzearren eta modu pertsonal eta zuzenean jardun ohi dutenak ere egon daitezke Autonomoen Erregimenean, sozietatearen gaineko zuzeneko nahiz zeharkako kontrola baldin badute" (xedatutakoaren arabera, gutxienez kapital sozialaren erdia edukitzeari deritzo kontrola izatea). Autonomoen Erregimeneko sektore garrantzitsu baten portaera estrategikoaren egitasuna sistema indibidualako pentsio-planetako partaidetza ugariak frogatzen dute, autonomoen partaidetzak soldatako langileenak halako bi dira eta. Horrela, gutxienezko pentsioak jasotzeko eskubidea ematen duten kotizazio murrizten hautaketa pentsio pribatuen osagarriaz bateratzen da. Egoera horren ordainetan, Erregimen Orokorrean dauden eta oso diru-sarrera urriak dituzten soldatapeko langile askok norberaren konturako zenbait Erregimenean dauden eta diru-sarrera handi-
goak dituzten pertsonak finantzatzen dituzte.

Erregimen Bereziatako egoeraren "aurkian", pentsio nahiz prestazio ekonomiko batzuen gabezia, estaldura txikiagoa edo hautazko izaera aipatu behar da, 1997tik aurrera legerian egon den bilakaerak Erregimen Orokorreko baldintzetarako hurbilpena –batez ere, Erregimen Bereziatan sartuta dauden besteren konturako langileentzat– ekarri badu ere. Bereziak mingarriak diren inguruabarraren artean, Etxeko Langileen Erregimenak ematen duen babes eskasegiaren iraupena eta kotizazioen banaketa bidegabea azpimarra daitezke. Alde batetik, kotizazio-oinarriak handitu ostean, oinarriok soldatak baino handiagoak izan daitezke. Etxeko langileek astean 20 lanordu edo hilean laurogei lanordu baino gutxiago eginez gero, edo etxe batean baino gehiagotan jarduten badute, kotizazioak langileek eurek ordaindu behar dituzte. Modu horretan, "kotizazioak enplegu-emailearen betebeharra izatetik langilearen kargu geratzera pasatu dira, inolako justifikaziorik gabe". Gainera, zati bat bakarrik ordaintzen dutenek Erregimen Orokorrekoa baino karga proportzional handiagoa jasan behar dute, prestazioak askoz txikiagoak diren arren (Otxoa). 20 ordu inguruko lanaldien kasuan, enplegu-emaileek kotizazioen zioz jasan behar duten karga oso handia da, Erregimen Orokorrekoarekin alderatuta, eta, ondorioz, jarduera ez aitortzea erabaki ohi da.

Prestazioen ikuspuntutik, Etxeko Langileen Erregimenak gabezia garrantzitsuak agertzen ditu hainbat alderditan, hala nola Aldi Baterako Ezintasunen alorrean (ez dago laneko kontingentziatarako eta kontingentzia arruntetarako babesik; prestazioa lanerako ezintasuna azaldu osteko 29. egunean hasten da kobratzen), langabe-

zian (ez dago prestaziorik), edo pentsioetan, non, lanpostu hutsak betetzeko estaldurarik ez dagoenez, lan-eternaldiek oso eragin kaltegarria izan baitezakete kotizazio-aldi luzeak dituztenengan ere, are gehiago langabeziako prestaziorik ez dagoelarik. Azaldutako arrazoiak direla eta, etxeko langileek kobratzen dituzten pentsioetatik gutxienezkoak bermatzeko osagarriak dituztenen portzentaje handiak (pentsioen %52,6) agerian uzten duen kotizazio-joera eskasa salatzeak irain ankerra dirudi. Jarduera horretan dabilzan langileen kopuruaren gaineko zenbatespenarekin alderatuta, alta emanda daudenak hain gutxi izateak are larriago bihurtzen du Erregimen Berezi horretako egoera.

Erregimen Berezi batetik bestera –eta Erregimen bakoitzaren barruan ere– oso errealitate sozial ezberdinak daude. Gizarte Segurantzak, eredu solidarioa izan dadin, errealitate horiek guztiak hartu behar ditu aintzat. Etxeko Langileen Erregimenean daudenei eta, lan-eskubideen ikuspuntutik, gutxiegiako babeseko egoeran dauden gainerako sektoreei ezin zaie beste guztientzat ezarritako kotizazio-ahalegin bera exijitu, batez ere, gutxiegiako babes hori, "merkatuko" indarren joeraren ondorio ez ezik, botere publikoek xedatzen dituzten manuek eragindakoa dela jakinik (ildo horretan, esaterako, legeek etxeko langileen soldata bermatutik, hau da, lanbide arteko gutxienezko soldatatik gehienez %45 kentzea ahalbidetzen du, ostatuaren eta mantenuaren trukeko "gauzazko prestazio" gisa).

2006ko Akordioak berriro ekiten dio erregimenetan banatutako egituraren auziari. Alde batetik, 2008tik aurrera, Nekazaritzako Erregimen Bereziaren dauden norberaren konturako langileak LAE-Ban sartzea proposatzen du, horretarako, kotizazio-sistema berezia ezartzea aurreikusten duelarik. Nekazaritzako Erregimen Berezi berorretako besteren konturako langileak, bestalde, Erregimen Orokorrean sartuko lirateke, prestazioak parekatuz joatea helburua ahalbidetzeaz gain, "nekazaritzako ustiategien lehiakortasunarentzat eta enpleguarentzat kaltegarria litzatekeen kostu-gehikuntza" saihestu behar duen prozedura baten bidez. Horretarako, Akordioak 15 eta 20 urte bitarteko aldi iragankorra zehaztea eta enpleguaren egonkortasuna eta kontratuen iraupen luzeagoa sustatzeko hoberiak eta kenketak finkatzea aurreikusten du, prestazioen hobe-kuntza eta enpresa-gastuen euspena bateratzeko asmoz.

Etxeko Langileen Erregimenerako, lan-araubideari loturiko neurriak proposatzen ditu Akordioak, "oraingo errealiterara egokitze-kotan", baina ez du beste zehaztasunik ematen. Gizarte Segurantzari dagokionez, "mailaka aplikatuko diren neurriak ezartzeko"

erabakia agertzen du, prestazioak Erregimen Orokorrekoekin parekatzeko xedez (batez ere, laneko kontingentzien estaldurari eta aldi baterako ezintasuneko prestazioa kobratzen hasteko datari erreparatuta). Hobekuntzekin batera, kotizazio-tasak parekatzeko neurriak ere xedatuko dira, eta kotizazio-tasak erabat berdinak izan arte ez da erregimenen integrazioa gauzatuko.

2006ko Akordioak "ahaztu" egiten du Gizarte Segurantzako Erregimenei buruzko araubidearen erreforma "zergapetzaillearen" helburua ezin dela Gizarte Segurantzaren arloko eskubideak eta betebeharrak berdintzera mugatu. Erreforma zuzena izan dadin, berarekin bat datozen aldaketak egin behar dira aldi berean lan-arau-bidean. Hortaz, sindikatuek prest egon beharko dute sektore horien zilegizko interesak babesteko.
