

Azterketak



Spainiar estatuan sinatutako
Itun Sozial eta Ekonomikoa:
pentsioen murrizketari
babesa emateko
eszinifikazioa

ELAren Azterketa Bulegoa

Espainiar estatuan sinatutako Itun Sozial eta Ekonomikoa: pentsioen murrizketari babesa emateko eszinifikazioa

0.. SARRERA	3
1. PENSIOEN MURRIZKETA	3
Pentsioa izateko aukera eragozteak	4
Pentsioaren zenbatekoa gutxitzea	6
Beste erabaki batzuk	7
2. NEGOZIAZIO KOLEKTIBOAREN ERREFORMA	8
3. ENPLEGU-POLITIKA AKTIBOAK	9
4. ERREFORMA LABORALAREN GARAPENA	10
5. BESTE GAI BATZUK	10
6. KONKLUSIOAK	11



Estudios-Azterketak Saila, 25. zenbakia
Bilbo, 2011ko otsaila

0. SARRERA

Espainiako Gobernuak, CCOOek, UGTk eta CEOek “Itun Sozial eta Ekonomiko” (ISE) izenekoa sinatu dute. Itunaren mamia pentsioen murrizketa da. Testuan jasotako gainerako gaiak, batzuk eta besteak maila desberdinean, askoz gutxiago zehazten dira.

Hainbat gai pilatuta -enplegu politika aktiboak, erreforma laboreko arautegien garapena, industri politika, energia politika, berrikuntza politika, zein negoziazio kolektiboa erreformatzeko irizpide nagusiak- sinestarazi nahi dute negoziatzeko ahalegin handia egin dutela, baina benetako asmoa eskubide sozialen kontra pentsioen erreformak dakarren eraso latza nolabait janztea da.

Itunaren edukiak nabarmen uzten du horixe dela bere asmoa, sarreran aipatzen baita ituna “Gizarte-Elkarriketaren garrantzia, balio, indar eta erabilgarritasunaren isla argia da (...) Garrantzi hori erabat justifikatuta geratzen da oraingoa bezalako uneetan adostutako erreforma-esparru bat iristea posible egiten denean, zeinen eragina eta gizartearen aldetik jasotzen duen onarpena areagotu egiten baita Solaskide Sozialen babesaren heinean”. Hots, gizarte-elkarriketaren xedea solaskide sozialek (sindikatuak) murrizketak bermatzea da, horrela gizarteak murrizketa horiek onar ditzan.

Dokumentu honetan ELAk hitzarmen honetako edukiei buruz duen iritzia emango dugu.

1. PENTSIEN MURRIZKETA

2010eko urtarrilaren 31n espainiar gobernuak pentsio-sistema erreformatzeko proposamena plazaratu zuen. ELAk orduan iritzi kritikoa eman zuen eta erreforma hau salatzeke euskal gehiengo sindikaleko beste kideekin batera mobilizazioak deitu zituen.

Espainiako gobernuak iaz egindako proposamenean erretiratzeko adina 65 urtetik 67ra mailaka atzeratzea aipatzen zen, 2013an hasita, baita pentsioak murrizteko beste neurri gogor batzuk ere. CCOOek eta UGTk soilik erretiro adina atzeratzeari hartu zioten kargu, esanez hau gaudituz ezinezko “marra gorri” bat zela.

2010eko urriaren 20an Zapaterok Valeriano Gomez izendatu zuen Lan ministro. Orduan adierazi zuten “gizarte-elkarriketa berregitea” zela helburua, CCOOek amaitutzat eman baitzuen behin erreforma laborala dekretuz onartuta. Azaroaren 12an

ministro izendatu berria CCOO eta UGTko idazkari nagusiekin bildu zen.

Gobernuak iragarri zuen 2011ko urtarrilaren 28an pentsioen erreformarako egitasmoa onartuko zuela, eta bertan bilduko zituela iazko urtarrileko dokumentuan zeuden proposamen guztiak.

2010eko abenduaren 19an CCOO, UGT eta gobernua ezkutuko prozesu bati ekin zioten, eta honen emaitza izan da pentsioen akordioa eta aurtengo urtarrilaren 28an onartu den pentsioen erreformarako aurreproiektua.

CCOOk, UGTk, CEOEk eta espainiar gobernua itxi duten Itun Sozial eta Ekonomikoa ikusirik, oso erreforma gogorra da, eta goitik behera bat dator duela urtebete gobernua egin zuen proposamenarekin; eskubideak zeharo murriztuko ditu hainbat bidetatik, eta arrazoi eman digu urtarrilaren 27ko greba orokorra deitu genuenoi. Agiri hau idazterakoan lege aurreproiektu hori artean ezezaguna da.

Pentsioen inguruan ISEn hainbat erabaki bildu dute:

PENTSIOA IZATEKO AUKERA ERAGOZTEA

1. **Erretiro adina 67 urtera atzeratzea.** Erretiratzeko adina 2 urte atzeratzen da. Atzerapena mailaka egingo da, 2013an hasita. Jubilatzeke legezko adina urtero hilabete atzeratuko da, eta 2019tik aurrera bi hilabete, harik eta 2027an 67 urtera iristen den arte.

- Erabaki honek zuzenean kalte egiten dio langileen osasunari. Erretiratzeko adina atzeratzeak lanik egin gabe sasoiean bizitzeko izan litekeen tartea asko mozten du.
- 65 urtera iristen direnen bizi-itxaropena ia 20 urtekoa da. Pentsioa jasoko den aldia bi urtez murrizteak (arestian aipatutako eraginez gainera) ordainsari hori %10 gutxitzea esan nahi du.
- Gazte jendeari eta enplegurik prekarioena duten kolektiboetara erabat eragozten die lan egiteko (eta kotizatzeke) aukera; honek etorkizuneko pentsioetan kalterako eragina dakar.

65 urtetik aurrera erretiratzeko aukera xedatzen da, honako baldintzekin:

- 38 urte eta erdi kotizatuz gero, pentsioaren %100 jasoko da. Haatik, gero eta jende gutxiagok lortuko du hain kotizazioaldi luzera iristea. Orain erretiratzen ari direnek batez beste

34 urtez kotizatu dute, eta urte kopurua gero eta txikiagoa da.

Gaur ere badaudenez, aipatzen da lanbide jakin batzutan –oso gutxitan, izan ere- koefiziente murrizgarriak ezartzeko aukera aztertuko dela, lana oso gogorra, toxikoa edo arriskutsua denean, baina ISEak gai honekiko ez du ezer zehazten.

2. **Aurre-erretiroa eragotzi eta atzeratzea.** Erretiro aurreratuko adina 61 urtetik 63ra atzeratuko da, krisi kasu batzutan salbu (hau oraindik ez dute zehaztu); hauetan adina 61 urte izango da.

Kasu guztietan, baita krisia denean ere, aurre-erretiroa lortu ahal izateko 33 urtez kotizatu izana beharrezkoa izango da, orain baino 3 urte gehiago alegia.

Koefiziente murrizgarriak aplikatuko dira, aurreratzen den urte bakoitzeko %7,5. Krisi kasuetan 61 urte dutenentzako koefiziente murrizgarria %42koa izango da, 38,5 urtez kotizatu ez bada, eta %33koa, kopuru horretara iritsiz gero. Honek penalizazioa areagotzen du, orain koefiziente horiek %6 eta 7,5 bitarte-koak baitira, kotizatutako urte kopuruaren arabera. Gaur arte, 30 urtez kotizatu izanez gero, koefiziente murrizgarria %8koa da, baina erreformarekin ezin izango da aurre-erretiroa hartu kotizatutako urte kopuru honekin.

Aurre-erretiroa lortzen dutenek ez dute minimo-osagarrikerik izateko eskubiderik izango (krisi kasuetan salbu). Honek batik bat enplegurik prekarioena duten kolektiboei eragingo die (aldi baterako kontratuak, lanaldi partziala, emakumeak, immigra-nteak...).

3. **Erretiro partziala eta errelebo-kontratua eragozte.** Erreleboa ematen duen langilearen eta hartzen duenaren kotizazioa enpresak ordainduko du oso-osorik. Orain arte enpresak langile horiek jardunean zeuden aldietan kotizatu izan du. Betebehar hau mailaka ezarriko da.

4. **Etorkizunean ere aldaketak egiteko konpromisoa.** Gobernuak, CEOEk, CCOOek eta UG Tk sinatu duten itunak hau dio: “aurrerantzean ere sistemara egindako ekarpenak eta beregandik espero diren ordainak proportzionalak izan daitezen (...) 2027tik aurrera sistemaren parametro nagusiak berrikusi egingo dira, 2027an 67 urte dutenen bizi-itxaropena eta aldi-an-aldian datu hau berrikusten den unearekiko gerta litezkeen aldaketen arabera. Berrikuspen hauek bost urtean behin egingo dira, horretarako erakunde ofizialen aurreikuspenak erabiliko direlarik”. Hots,

erretiro, aurre-erretiro eta abarretan adina are gehiago atzeratu nahi da.

PENTSIONAREN ZENBATEKOA GUTXITZEA

Pentsio berrien zenbatekoa murrizteko asmoz hainbat erabakia hartu da. Besteak beste, hauek:

1. Pentsioaren oinarri arautzailea kalkulatzeko urte kopurua 15etik 25era gehitzea. Urtero, 2013an hasi eta 2022ra arte, pentsioa kalkulatzeko urtebete gehiago hartuko da aintzat. Egun 15 badira, 2013an 16 izango dira, 2014an 17, harik eta 2022an 25 urtera iritsi arte. Honela pentsioa batez beste egungoaren aldean %10 murriztuko da.

2. Kotizatutako urte bakoitzeko esleitzen den pentsioa gutxitzea. Orain oinarri arautzailearen %100 jasotzeko 35 urtez kotizatzea eskatzen da. Erreformarekin 37 urte izango dira, eta apurka gehituko da. 37ra iristeko falta den hilabete bakoitzeko pentsioa %0,19 txikiagoa izango da (urtean %2,28). Praxian honek pentsio guztiak murrizten ditu, honako taularen arabera:

Kotizazio Urteak	% Egun	% Erreforma	Murrizketa
15	50	50	
16	53	52,12	1,7
17	56	54,40	2,9
20	65	61,24	5,8
25	80	72,64	9,2
30	90	84,04	6,6
33	96	90,88	5,3
35	100	95,44	4,56
37		100	

3. Kotizatu gabeko aldien neurketa. Garrantzizko gai hau ustekabean pasa da. Esan dugunez, kotizaziopeko pentsioa izateko eskubidea mantentzen da, 15 urtez kotizatuta, oinarri arautzailearen %50arekin. Alabaina, 25 urtez kotizatzen iritsi ez direnei (kolektiborik prekarioenak, lanaldi partzialeko emakume langileak, etab.) pentsio askoz murriztagoa ordainduko zaie, gutxieneko kopururaino falta diren urteak honela zenbatuko baitzaizkie: lehen bi urteak, kotizazio-oinarri minimoarekin, eta gainontzekoak, oinarri honen erdiarekin.

1. **Mutualitateak.** Honako erabakiak mahairatu dituzte: enpresen gizarte-kotizazioak murriztea (“gertakari profesionalengatik kotizazioak prestazioen, istripuen prebentzioaren eta jarduerasektore bakoitzerako beste arriskuen kostuetara moldatzea”); 15 egunetik beherako bajak jazarri egingo dituzte, “enpresa kostuak kontrolatze” aldera.

2. **Baztertu egiten da kotizaziopeko prestazioak zergekin finantzatzeko aukera.** Finantza-bereizketaren leloari jarraiki, berriro ere ontzat ematen da kotizaziopeko pentsioak soilik kotizazioekin finantzatu beharra dagoela dioen tesia, hots, zergak ez dira aintzat hartzen; honekin etorkizuneko murrizketak saihestu ezineko bihurtzen dira.

3. **Emakumeak.** Emakumeei buruz ISEn badago hobekuntzarik, saldu dutena baino askoz apalagoa den arren. Hain zuzen, bi erabaki jaso dituzte:

- Haurra jaio delako edo adopzioa medio seme edo alaba bakoitzeko 67 urtetatik 9 hilabetez aurreratu ahal izango da erretiratzeko adina, gehienera ere bi urte, betiere 65 eta 67 urte artean erretiro osoa hartzeko kotizazio aldia nahikoa bada. Hots, horrela kotizatutako 38,5 urtera iritsiz gero. Egoera honetan oso emakume gutxi legoke.
- Haurrak zaintzeko eszedentziagatik kotizatutako aldia hiru urteraino luzatzen da. Baina orain arte bezala, aldi hau soilik aintzat hartuko da kotizaziopeko pentsiorako eskubidea izateko urte kopurua (15 urte) nahikoa ez denean.

4. **Gazteak.** Prestakuntza, lanbide-heziketa, unibertsitate edo ikerketa programei dagokienez, itunak dio prestakuntza-kontratuen babes bera izango dutela, denbora muga berdinekin, eta haiek finantzatzen dituzten erakunde eta enpresek Gizarte-Segurantzari onuradunengatik kotizatu beharko dute, modu berean.

5. **Etxeko langileen Erregimenari buruzko konpromisorik ez.** Itunak aipatzen du “Gizarte-Segurantzaren erreforma tramitatzeko prozesuan Etxeko Langileen Erregimen Bereziaren egoera berrikusi egingo da, berau Gizarte-Segurantzaren Erregimen Orokorrean txertatze aldera”. Honek asmo ona dirudi, baina aspaldiko polemika bat azaleratzen du berriz: txertatze hori nola gauzatu behar den, izan ere, baten batek orain arteko baldintza berdinetan izan behar dela baitio. Gai hau ez da batere argi geratu, eta gainera

uler daiteke lege-aurreproiektuan ez dela ezer zehaztuko, hots, parlamentuko tramitean gertatzen denaren baitan geratuko dela.

2. NEGOZIAZIO KOLEKTIBOAREN ERREFORMA

Itun Sozial eta Ekonomikoak CEOE, CCOO eta UGTren arteko alderdi biko akordio bat jaso du, negoziazio kolektiboaren erreformarako irizpide nagusiei buruzkoa. Agiri hau asmo-adierazpen bat da, eta 2011ko martxoaren 19a baino lehenago akordio bat ixteko konpromisoa agertzen dute. Egun horretan amaitzen baita aurrez beste hitzarmenik ez bada gobernuak bere aldetik negoziazio kolektiboa erreformatzeko ezarri duen epea. ELAk salatu zuen xedapen honen helburua negoziazio kolektiboa zentralizatzea eta lan-baldintzak okertzea zela.

Erreforma honi buruz ISEk beste batzuren artean bi lan ildo aipatzen ditu, zeinek, gauzatuz gero, eskubideen murrizketa larria ekarriko bailukete. Lehena, lurralde-esparruetako negoziazio kolektibo aukerak galaraztea. Akordioak dioenez, “negoziazio kolektiboaren egitura sektore bakoitzean erabakitzea sektore-negoiazioari dagokio, estatu mailan eta, hori izan ezean, autonomia mailan”. Honek zeharo aldatzen ditu negoziazio kolektiboaren egungo egitura eta Langileen Estatutuko 83. eta 84. artikulua; haiek lurralde-esparruak erabakitzeko aukera ematen dute. Hau gauzatuz gero, Euskal Herrian negoziatzeko ahalme-na bertan behera geratuko litzateke, eta sektoreko lurralde-hitzarmenak ere desagertzeaz leudeke.

Bestalde, ISEk ontzat ematen du malgutasun laborala ez dela nahikoa, eta horrenbestez aurreko estatu mailako akordioak berresten ditu. Beraz, ondoriozta daiteke negoziazio kolektiboaren erreformak enpresei antolatzeke ahalmen handiagoa eman beharko liekeela eta, hartara, langileen eskubideak murriztu. Hain zuzen, itunak esaten du ere krisi garaian “sinatzen diren hitzarmenek (...) ahalik errealdisten eta arinen islatu beharko dute zailtasunetara moldatzeko erabakia, enpresen bideragarritasunari erantzun beharrezko eta urgentea eman ahal izateko”.

Halaber, aipatzen den beste puntu bat “negoziazio kolektiboa bizkortzea” da, “bai negoziazio prozesuei, bai eduki eta gai berriak sartzeari dagokienez, eta jarraipenik izan behar ez dutenak kentzeko”; horrela onetsi egiten da patronalaren helburua, zer eta zein epetarako negoziatzen den baldintzatzea. CCOOek eta UGTK patronalaren antzinako aldarrikapen honi amore eman diote.

Hortaz, estatuko akordioan jaso den negoziazio kolektiboari buruzko atalak iragartzen digu Hego Euskal Herrian negoziatzeko ahalmenari eta langile-klasearen eskubideei etorkizunean murrizketa latzak ezarriko zaizkiela.

3. ENPLEGU-POLITIKA AKTIBOAK

Enplegu-politika aktiboari dagokienez, adostutako testua oso orokorra da, ez du zehaztasun handirik edukietan. Horien artean, Txoke-plana dugu. Honek enpresei Gizarte-Segurantzako kotizazioak murriztea proposatzen du, 30 urtez peko gazteak edota iraupen luzeko langabezia (urtebetetik gora) dauden pertsonak lanaldi partzialean kontratatuz gero. Kotizazioak %100 murriztuko dira 250 langiletik beherako enpresentzat, eta %75, 250tik gorakoentzat.

Plan honek lanaldi partzialeko enplegua sustatzea esan nahi du, aldi baterakoa barne. ELAren iritziz ez da sinestekoa pentsioen sistema publikoko estaldura asko murrizten ari direnean honelako erabakiak onartzea. Kontutan izan behar da plan honek sistemako baliabideak gutxitzen dituela (enpresek ez baitituzte kotizazio sozialak ordaindu behar), eta, bestalde, lanaldi partzialeko enplegua sustatzen duela, hots, erreformaren ondorioz pentsio duin bat izateko aukera ia ezinezko egingo duen enplegu mota.

Beste erabaki konkretua 426 euroko programa iraungitakoan (2011ko otsailaren 16an) modu horretako beste bati ekitea da: langabezi-babesa amaituta eta Gizarteratzeko Errenta Aktiboa jasotzeko eskubidea ez dutenek IPREMaren %75eko laguntza ekonomikoa (hots, 399,4 euro) ematen duen programa batean sartzeko aukera izango dute, gehienez 6 hilabetez. Egungo programa oso murriztailea da, langabe gehienak bertan sartzeko aukerarik gabe uzten ditu eta bere laguntzekin ezin da bizimodu duinik egin. Halere, programa berria are mu-rriztailegoa da eta diru-sarerra txikiagoak eskaintzen ditu.

Enplegu-politika aktiboari dagokienez, ISEk agerian uzten du zentralizatzeko borondatea. Esaterako, enplegu-politika aktiboko programen edukiak eta garapena berdefinitzeaz ari den puntua: "Arau estatalek ekintzetan hartu beharreko neurriak eta finkatu beharreko eduki amankomunak ezarri beharko dituzte, lan-bide orientazio, enpleguaren sustapen, enplegurako prestakuntza eta autoenpleguaren eta jarduera ekonomikoaren sustapenari dagokienez; Autonomi-Erkidegoen egitekoa hori gauzatzea da...".

Itunak ez du aintzat hartzen enplegurako prestakuntza, patronalari, CCOOei eta UGTri dirutza handiak ematen dizkiena, zein txarto dagoen. Honekiko esaten den bakarra da akordio berri baterako negoziazioa hasiko dela, baina ez dute inongo aldaketarik proposatzen.

4. ERREFORMA LABORALAREN GARAPENA

Kaleratzea erraztu eta merkatu eta malgutasuna areagotu zuen erreforma laboralaren hainbat puntu arautegietan garatzeko dago.

Arautegi batek ezin du legea aldatu, baina itunak dioenez, “sinatu duten alderdiek” EEei buruzko Erret-Dekretu proiektuaren inguruko gaiak mahairatu eta jorratzeko konpromisoa adierazten dute. Dekretu honek, legeak bezala, aurrez espero diren galerak medio kaleratzeko aukera ematen du, eta kasuotan aurkeztu beharreko dokumentazioa arautzen du, besterik ez. Horrenbestez, ISEk erreforma laborala abiapuntutzat hartzen du hain gai kaltegarrian.

Bestalde, erreforma laboralak ekainaren 18rainoko epea ezartzen du ‘Kapitalizazio Funtsa’ izeneko arautzeko (kotizazioak gehitu gabe). Funts honen xedea langileen kaleratzea finantzatzea da. ISEk konpromiso bat jasotzen du: “sinatzaileen artean erabakitako (...) aditu talde batek” aztertuko du gaia, baina gobernuaren esku uzten du funtsa behin betiko arautzea, “aurrez enpresaburu-elkarte eta sindikatu sinatzaileekin kontsultatu eta negoziatuta”. Beraz, itunak Kapitalizazio Funtsa ere onesten du, erreformako beste kalteetako bat, eta ez du inondik baldintzatzen nola arautu behar den.

Hots, ISEk normaltasun itxura ematen dio erreforma laboralaren garapenari, hau CCOOek eta UGTk greba orokor batekin salatu bazuten ere.

5. BESTE GAI BATZUK

Itun Sozial eta Ekonomikoak beste puntu batzuk ere baditu, hala nola industri-politika, energia-politika edo berrikuntzako. Atal hauen ezaugarriak:

- Zehaztasun eza eta gaia etengabe igortzea Gizarte-Elkarrizketa Areagotuko mahaietara.
- Espainiar Gobernuak gaiotan egiten duena onestea.
- Arlo publiko eta pribatuaren arteko aliantzak bultzatzeko saioa (publiko-pribatu lankidetzeta diru publikoz hornitzea).

6. KONKLUSIOAK

1. Itun Sozial eta Ekonomikoa pentsioen historian izan den murrizterik handiena egiteko eskenaratze bat da. Gainera, etorkizunean ere eraso gehiago izango dela hitz ematen dute, hots, ez dago behin betiko helmugarik. Itunak beste zenbait gai jasotzen du hitzarmen handi baten itxura emateko.
2. Gobernuak pentsioak murrizteko zituen asmo guztiak, duela urtebete iragarri zituenak, aurrera atera ditu.
3. Itunak bankaren tesiak onartzen ditu. Helburua pentsio-sistema publikoa murriztea da, funts pribatuak eta banketxeek hauen inguruan duten negozioa haz daitezen. Itunak hau argi asko azaltzen du: “Sistema bideragarri egiteko erreforma gauzatzeko indartu egin behar dira (...) sistema osagarriak, gure inguruko herrietan Espainian baino askoz garatuago daudenak. Solaskide sozialek eta Gobernuak aintzat hartzen dute haientzako pizgarri handiagoak eman beharra, baita arautzen dituzten esparruak hobetu beharra ere”. Izugarria da eskubide sozialak (pentsioen sistema publikoa) murrizten ari diren garaian esatea diru publiko gehiago behar dela sistema pribatuak sustatzeko.
4. Onartu egiten da pentsioen arazoa gehiegizko gastuan datzala (haatik, espainiar Estatuan batez besteko pentsioa hileko 780 eurokoa da, eta datuen adierazten dute BPGarekiko pentsioetako gastua 1995tik hona ez dela hazi, 1,3 milioi pentsiodun gehiago dagoen arren). Horrenbestez, baztertu egiten da diru-sarrerak handitzeko aukera, bai gizarte-kotizazio, bai zerga bidez. Gainera, kotizazioak berriro murriztea onartzen da eta patronalak joera hori areagotzea exijitzen du.
5. “Gizarte-elkarrizketa” izeneko prozesua antzeppen bat izan da: gobernuaren tesiak onartzea akordio bat bailitzan agertarazi dute. CCOOek eta UGTk aurrez ezarri zituzten marra gorri guztiak jan egin dituzte, eta Europako Batasunean horrelako pentsioen murrizketa latza onartzen duten sindikatu bakarrak bihurtu dira.

-
6. Laster izango den negoziazio kolektiboaren erreforma iragartzen da, hainbat helbururekin: Hego Euskal Herrian sektoreko lurralde-hitzarmenak negoziatzeko aukera galaraztea; enpresek hitzarmena ez betetzeko aukerak gehitzea, eta ultraaktibitatea bertan behera uzteko atea irekitzea (ultraaktibitatearekin hitzarmenetako edukiek indarrean ja-rraitzen dute behin iraungita eta gero).
 7. 'Txoke-Plana' delakoa zer da? Lanaldi partzialeko kontratuz langileak hartzen dituzten enpresek Gizarte-Segurantzari kotizaziorik ez ordaintzea. ELA honen kontra dago, kolokako enplegua bultzatzen duelako eta gainera pentsio duina izateko aukera ia ezinezko egingo duelako. Ezin da onartu pentsioak murrizten ari direnean Gizarte-Segurantzako diru sarrerak gutxitzea.
 8. Erreforma laborala babesten da eta gobernuaren esku uzten da hura garatuko duten arautegiak egitea.
 9. Itunaren zergatia ez dira edukiak, oso kaltegarriak, gobernuaren interesa baizik, murrizketak sindikatuak lagun dituela egin nahi baitzituen. Egoera honen gakoa erakunde sindikal hauen finantz-autonomia eskasa da, dirulaguntza publikoen menpeko egiten baititu. Hau ez da sindikatu arduratsua izatea, langileen interesak defenditzeari uko egitea baizik.
 10. Krisiaren aitzakiaz baliatu dira eskubide laboral eta sozialei egindako eraso honetarako.
 11. Alderdi politiko guztiei exijitzen diegu parlamentuko tramitean pentsioen erreformari ezezko botoa eman diezaiotela, aintzat har dezatela euskal langile-klaseak joan den urtarrilaren 27ko greba orokorrean egin zuen aldarrikapena. Gainera, jarrera bera agertu beharko lukete negoziazio kolektiboari eta ituneko beste eduki kaltegarriei buruz dauden mehatxuen aurrean.
-