

**EUSKO JAURLARITZA**



**GOBIERNO VASCO**

JUSTIZIA, LAN ETA GIZARTE  
SEGURANTZA SAILA

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA,  
EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**GIZARTE AURREIKUSPEN OSAGARRIAREN  
DIAGNOSTIKOA ETA PLANA EUSKADIN**

# **AURKIBIDEA**

## **Orrialdea**

AURKEZPENA .....	1
DIAGNOSTIKOA	
<b>1. TRANTSIZIO DEMOGRAFIKOA .....</b>	<b>13</b>
1.0 Aurretiazko gaiak .....	14
1.1 Zahartze demografikoa: Faktore erabakigarriak .....	14
1.2 Jokaleku Demografikoak .....	18
1.2.1. Europa .....	18
1.2.2. Estatu Espainola .....	20
1.2.3. Euskal Autonomia Erkidegoa .....	21
<b>2. TRANTSIZIO DEMOGRAFIKOAREN ERAGIN SOZIAL ETA EKONOMIKOA .....</b>	<b>25</b>
2.1 Nazioarteko Analisia: Aurreikuspenak 2050 urteari begira .....	26
2.2 Estatuari buruzko analisia .....	30
2.2.1 Oinarrizko Datuak .....	30
2.2.2 Pentsioen etorkizuneko gastuen aurreikuspena .....	33
2.3. EAE-ren Analisia .....	34
2.3.1 Oinarrizko Datuak .....	34
2.3.2 Pentsio kontributibutiboetarako gastuaren bilakaera epe ertain eta luzera .....	38
<b>3. GIZARTE SEGURANTZA PUBLIKOA: HASITAKO ERREFORMEN BALIOESPENA .....</b>	<b>45</b>
3.1. Toledoko ituna, arazoa agerian jarri zen.....	46
3.2. Gizarte aurreikuspeneko sistema pribatuei buruzko azpibatzerde parlamentarioaren txostena (14. gomendia) .....	50
3.3. Hasitako erreforma nagusiak .....	53
3.4. Toledoko itunaren balorazioa eta Europar batzordearen ebaluazioa pentsioen arloan Espainiak duen estrategiari buruz .....	56

<b>4. GIZARTE-AURREIKUSPENENKO NAZIOARTEKO EREDUAK:</b>	
<b>AZTERKETA KRITIKOA .....</b>	<b>58</b>
4.1. Sarrera.....	59
4.2. Erreferentziako Herrialdeak .....	59
4.3. Erreforma-ildo nagusiak .....	61
<b>5. GIZARTE-AURREIKUSPEN OSAGARRIA .....</b>	<b>65</b>
5.1. Gizarte-aurreikuspen osagarria Euskadin .....	66
5.1.1. Esparru juridikoa .....	66
5.1.2. Gaur egungo egoeraren bilakaera eta adierazle nagusiak .....	68
5.1.3. Banakako sistema: zenbait ezaugarri deskribatzaile .....	78
5.1.4. Enplegu-sistemak: zenbait ezaugarri deskribatzaile .....	83
5.2. Gizarte-aurreikuspen osagarria Espainian: Pentsio planak eta fondoak ...	88
5.2.1. Oinarrizko kontzeptuak .....	88
5.2.2. Datu nagusiak .....	91

## PLAN

<b>1. EUSKADIN GIZARTE AURREIKUSPEN OSAGARRIA</b>	
<b>GARATZEKO OINARRIAK .....</b>	<b>97</b>
1.1. Gizarte aurreikuspen osagarriak pentsio nahiko eta iraunkorren estrategia globaletan betetzen duen zeregina .....	98
1.2. Aurreikuspen osagarriaren ezaugarriak eta oinarriak .....	101
1.3. Estaldurak .....	104
1.3.1. Estaldura motak eta eskubideen komunikazioa .....	104
1.3.2. Estaldura osagarriaren garrantzia .....	105
1.3.3. Prestazioak .....	106
1.4. Orokortzeko, sustatzeko eta prestatzeko formulak .....	110
1.4.1. Aurreikuspena orokortu eta sustatea .....	110
1.4.2. Gizarte-aurreikuspenaren prestakuntza eta kudeaketa .....	114
1.5. Europako araudiak ezarritako esparrua lantzen ari da .....	115
<b>2. PROPOSAMENAK .....</b>	<b>118</b>
2.1. Gizarte aurreikuspen osagarriko planaren testuingurua eta plana gidatu duten printzipioak .....	119
2.2. Helburuak eta estrategia .....	123
2.3. Gizarte aurreikuspen osagarriaren ardatzak .....	124
<b>3. PLANAREN KUDEAKETA .....</b>	<b>139</b>
3.1. Sarrera .....	140

3.2. Planaren Erantzukizuna .....	140
3.3. Berariazko tresnak sortzea .....	140
3.3.1. Erakundeen eta gizartearen eragileekiko lankidetzak:	
Gizarte aurreikuspenaren Euskal Kontseiala .....	140
3.3.2. Gizarte aurreikuspenaren behatokia .....	141
3.4. Planak araudian duen eragina .....	142
3.4.1. BGAE-en esparru erregulatzailerak .....	142
3.4.2. BGAE-ei ezar dakiekeen zerga erregimena egokitzea .....	145
3.4.3. BGAE-en berariazko sustapen araudia .....	145
3.5. Giza baliabideak, baliabide teknikoak, aurrekontuak .....	147
3.6. Plana eguneratzea.....	149

## **GRAFIKOEN AURKIBIDEA**

### **DIAGNOSTIKOA**

#### **Orrialdea**

1. grafikoa. Bizi txaropenaren bilakaera EAEn .....	17
2. grafikoa. Bizi-itxaropena 65 urterekin, sexuaren arabera .....	18
3. grafikoa. EAeko biztanleriaren piramideak: 1996, 2025erako proiekzioa eta 2050eko Jokalekua .....	22
4. grafikoa. Euskadiko biztanleria, adin-taldearen arabera proiektatua .....	23
5. grafikoa. Pertsona aktiboak eta ez-aktiboak (milioika). Mendekotasun- ratioen indizea (2000 = 100) .....	27
6. grafikoa. Aurreikusitako pentsio-gastua, BPGaren portzentaje moduan .....	30
7. grafikoa. Gizarte Segurantzako sistemaren sarrerak eta gastuak. 1981- 2003 .....	32
8. grafikoa. Gizarte Segurantzako pentsioen eta afiliatu kopuruaren eboluzioa. Estatua (oinarria: 1981.urtea) .....	32
9. grafikoa. Batez besteko pentsioaren bilakaera EAEn eta Estatuan LGSri (Lanbide arteko Gutxieneko Soldata) dagokionez. 2003.....	35
10. grafikoa. Okupazio tasaren, pentsio kopuruaren eta afiliatu kopuruaren bilakaera. EAE. (1990. urtea abiapuntu) .....	36
11. grafikoa. Guztizko pentsioen batez besteko zenbatekoaren bilakaera, Sisteman alta ematen duten eta baja ematen duten pentsioei dagokienez. EAE .....	37
12. grafikoa. BGAE-kopuruaren banaketa, motaren arabera. 2004. urtea .....	69
13. grafikoa. Kideen banaketa ehunekotan, Erakunde-motaren arabera. 2004. urtea .....	70
14. grafikoa. Ondarearen banaketa, Erakunde-motaren arabera. 2204.urtea .....	72
15. grafikoa. Ondarearen bilakaera, BGAE-motaren arabera. 1990-2004 .....	73
16. grafikoa. Kideen bilakaera, BGAE-motaren arabera. 1991-2004 .....	74

17. grafikoa. EAeko BGAEen pentsioetako gastuaren hazkunde-indizea. 1996-2004 .....	76
18. grafikoa. EAeko BGAEen inbertsioaren bilakaera. 1990-2004 .....	77
19. grafikoa. %1,5eko eta %2ko "gainkomisio" baten eragina, kidearen adinaren arabera .....	81
20. grafikoa. Errenta mailaren araberako banaketa. 2000 .....	88

## TAULEN AURKIBIDEA

### DIAGNOSTIKOA

#### Orrialdea

1. taula	Pentsio-gastuak 55 urtetik gorako pertsonentzat, zergak baino lehen (BPGaren portzentaje moduan) .....	29
2. taula	Estatuko pentsio-gastuen aurreikuspena eta oinarritzko faktore erabakigarriak .....	33
3. taula	Oinarritzko faktore erabakigarrien eragina Estatuko pentsio-gastuen gorakadan .....	34
4. taula	Pentsioetarako gastuaren ratioa BPGarekiko eta Sistemaren defizita (%). Oinarritzko Jokalekua eta bere bi aldaerak: positiboa eta negatiboa .....	41
5. taula	Sentikortasun-azterketa: pentsioetarako gastuaren % BPGarekiko .....	42
6. taula	EAEko BGAEen bilakaera historikoa 1998-2004 bitartean .....	71
7. taula	Enpleguko eta kideko BGAEen bilakaera historikoa. 1998-2004 ....	71
8. taula	Banakako BGAEen bilakaera historikoa 1998-2004 bitartean .....	71
9. taula	Gainerako BGAE-moten bilakaera historikoa 1998-2004 bitartean .....	72
10. taula	EAEko BGAEek asebetetako pentsioen bilakaera, 1998-2004 bitartean .....	75
11. taula	EAEko BGAEek asebetetako enplegu-motako pentsioen bilakaera, 1998-2004 gitartean .....	75
12. taula	EAEko BGAEek asebetetako banakako motako pentsioen bilakaera 1998-2004 bitartean .....	76
13. taula	EAEko BGAEen inbertsioen bilakaera historikoa 1998-2004 bitartean .....	77
14. taula	Banakako aurreikuspenaren zerga-kostua, errenta mailaren arabera. 2000. urtea. EAE .....	83
15. taula	Enpleguko BGAEetako kideen ehunekoak, biztanleria okupatuaren, Lurralde Historikoaren arabera. 2004.urtea .....	84
16. taula	GEROako aitortzaileen banaketa, errenta-tarteen eta zerga-kostuaren arabera .....	88
17. taula	Pentsio Fondoaren ondarea munduan (2001) .....	92

18. taula	Pentsio Planetako parte-hartzaile kopuruaren bilakaera (abenduaren 31n) .....	93
19. taula	Pentsio Fondoaren ondarearen bilakaera .....	93
20. taula	Pentsio Planetako ondarea, parte-hartzaile bakoitzeko .....	94
21. taula	Pentsio-fondoaren finantza-inbertsioetako aktiboaren egitura (ehunekotan) .....	94
22. taula	Pentsio-planen prestazio-motak eta prestazioen egitura 2003an.- Zenbatekoak (milioi eurotan) eta onuradun-kopurua .....	95

## PLANA

Cuadro 1.	Gizarte aurreikuspeneko planak Gobernuari ekarriko dion kostuaren aurreikuspena (eurotan) .....	148
-----------	---	-----



# **AURKEZPENA**

## **AURKEZPENA**

### Sarrera

Pentsioak funtsezkoak dira edozein herrialdetako herritarren ongizatea bermatzeko. Hain zuzen ere, gizarte moderno eta bidezko baten zutabeetako bat dira.

Gaur egun aldaketa demografiko sakonak gertatzen ari dira, eta horrek biztanleria pixkana-pixkana zahartzea ekarriko du. Ondorioz, herrialde askok arriskupean ikusten dute beren pentsio-sistemen egonkortasuna. Dirudienez, immigrazioak ere ezin izango du desoreka-mehatxu hori guztiz onbideratu.

Gauzak horrela, mendebaldeko herrialde gehienak hasiak dira beren pentsio-sistemak eraldatzen. Aldaketa horiekin, oro har, pentsio publikoak osatu nahi dira, ekarpen pribatuak handituz. Horrela, erretiroaren ondorioz lanean ari zirenena baino diru-sarrera txikiagoak dituzten pentsiodunen errenta igo ahal izango da, edo pentsio publikoetan gerta litezkeen murrizketak konpentsatu.

Hasitako erreforma gehienen abiapuntua zera da: erretirorako aurrezteko gaitasuna dutenek hori egiteko ardura izan behar dutela, eta Jaurlaritzaren zeregina dela gaitasun hori ez dutenei babes egokia ematea.

Plan hau egiterakoan kontuan hartu dira, batetik, aldaketa-prozesu horretan murgilduta dauden herrialdeen esperientziak, eta, bestetik, nazioarteko erakundeen gomendioak. Alabaina, esan beharra dago Euskadiko gizartearen eragileek —Lan Harremanen Kontseiluaren (LHK) edo Kooperatiben Kontseilu Gorenaren bitartez— edo sektoreak —Euskadiko Borondatezko Gizarte Aurreikuspeneko Erakundearen Federazioaren bitartez— egindako ekarpenak ere aintzat hartu direla.

### Planaren eremua

Dokumentu hau pentsioen eremuan kokatzen da; zehazkiago, Gizarte Segurantzaren gizarte-aurreikuspen osagarria aztertu nahi da, kontingentzia pertsonalen (erretiroa, baliaezintasuna...) estaldurari dagokionez.

Halaber, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Sailak beste erronka hau du gerora begira: elkarteko kide bakoitzaren ondasunen gainean gertatutakoen aurreikuspen

osagarriaren egoera eta etorkizuna berariaz aztertzea. Hain zuzen ere, eremu hori ere garrantzi handikoa da, eta beraz arreta eta hausnarketa merezi du.

### Etorkizuneko jokalekua

Aditu gehienak bat datoz zenbait joera argi adierazterakoan: biztanleria zahartzen ari da, eta saihestu ezinezko fenomeno horrek eragin nabarmena izango du inguruko herrialde guztien pentsio-sistemen bilakaeran. INEren azken datuen arabera, immigrazioa izugarri handituko balitz ere, mendetasun-tasa ezer gutxi aldatuko litzateke epe luzera. Izan ere, immigrazio eta emankortasun aldaketek baino eragin handiagoa dute mendetasun-tasa horretan bizi-itxaropenaren aldaketek.

Plan honen diagnostikoan aurkezten diren proiektioei dagokienez, nabarmentzekoa da hemendik 50 urterako errealitatea aurreikustea zaila dela (LHKren Irizpenean behar bezala jaso da ideia hori). Epe luzerako diagnostikoak eztabaidagarriak dira, eta hainbat ñabardura egin daitezke horien gainean. Hala ere, behar-beharrezkoa da jokaleku batzuk proposatzea, heltzeko denbora luzea behar duten neurriak aurreratu ahal izateko. Prospektiba simulazio eta ariketek nazioarteko onspena lortu dute, erabaki zuzenak hartzeko eta politika publikoak behar bezala zehazteko beharrezko eta balio handiko elementuak diren neurrian. Hala, gure inguruko herrialdeek honezkero jarri dituzte abian horrelako ekimenak, eta Europar Batasunak horiek aurkez ditzaten agintzen die Estatu Kideei.

Jokalekuak eskura dagoen informazioa baliatuz eraikitzen dira, eta ondoren eguneratu eta/edo zuzendu behar dira datu berriak erabiliz. Hain zuzen ere, horretan kontu eta zorrotasun handiz jokatu behar da; jokalekuak etengabe eguneratu eta berraztertu behar dira, bai eta ingurunearen benetako bilakaerara egokitu ere. Prospektibak, jakina, bere mugak ditu, baina analisi baten eta emaitza batzuen kontra egiteko txosten edo azterlan alternatiboak aurkeztu behar dira, eta ez iritzi edo uste soilak.

Fernand Braudelek ongi asko adierazi zuenez, "Etorkizuna ez da aurreikusten, prestatzen baizik". Eta prestatzea horretarako ezinbestekoa da etorkizun hori ikusteko ariketak egitea. Dena dela, garrantzizkoena ez da aldagai baten balio zehatzean asmatzea, aldagai horien azpian dauden joerak eta joera horiek eragiten dituzten faktoreak atzematea baizik. Logikoa denez, egingo diren proposamen publikoek egokiak eta jasagarriak behar dute izan, ez aldagai batek une jakin

batean izan dezakeen zenbakizko emaitza baten mendekoak, aldagai horren joeraren mendekoak baizik, arrazoizko oszilazio-tarte bat aintzat hartuta.

Horren haritik, zuhertasuna nagusi izan da Planaren Diagnostikoan bildu diren analisi guztietan. Hain zuzen ere, Eustatek aurkeztutako jokaleku demografikorik baikorrena aukeratu da, eta horrek berez kontuan hartzea eskatzen du. Bestetik, analisi demografiko soila osatzeko, berariazko azterketa bat egin da, hainbat aldagai erantsita: emankortasuna, okupazio-tasak, jarduera-tasak... Egia esan, emaitzak ikusita ez dirudi geldirik egotea aukera egokia denik.

Seguruenik Gizarte Segurantza publikoa ere errealitate berri batera egokitu beharko da. INEk argitaratutako azken datuen arabera (Espainiako Bankuaren azken Buletinean aztertu eta bildu dira, 2004ko abenduan), aktiboak/ez-aktiboak ratioaren bilakaera negatiboak ez du apenas hobekuntzarik adierazten, ez eta immigrazioa izugarri handia den jokalekuetan ere.

Gaian aditu diren guztiak bat datoz Gizarte Segurantzaren sistema egokitu beharra dagoela adierazterakoan. Alabaina, oraindik ere ez da diagnostiko ofizialik egin Gizarte Segurantzak 2015. urtetik aurrera izango dituen estaldurei buruz; eta horrek behin betiko ondorioa aurreratzea galarazten du, gizarte-aurreikuspen osagarriak epe ertain eta luzera izango duen zereginari buruz.

#### Planaren egokitasuna

Zalantzarik gabe, Administrazio orok bere gain hartu behar du gizarte-aurreikuspen osagarria (GAO) administrazio horren erronketara ahalik eta ondoen egokitzeko erantzukizuna, demografia, gizarte eta ekonomia testuinguruaren bilakaera-aurreikuspenak aintzat hartuta. Hain zuzen ere, txosten honek erantzukizun horri erantzuten dio bete-betean.

Sistema kolektiboak edo bigarren zutabea indartu beharra bat dator Europar Batasunaren ildo nagusiekin eta Toledoko Itunak propio xedatutakoarekin. Erabakiak hartzeko gune nagusiek adostasuna lortu dute, beraz, horrelako sistemak garatu beharri dagokionez; eta horrek kontraesan-arriskuak galarazten ditu, Gizarte Segurantza publikoaren eremuan gerora proposa litezkeen egokitzeei dagokienez.

Lan Harremanen Kontseiluaren (LHK) Irizpenean ere argi eta garbi onartu da administrazioa eremu horretan esku hartzearen egokitasuna. Izan ere, egokitzen jotzen da administrazioak *"gizarte-aurreikuspen osagarriari laguntzeko ahalegina*

*egin dezan, horren helburuarekin bat datorren araubide juridiko egokia sortuz".* Txostenak aurrera jarraitzen du ideia horren ildotik: *"botere publikoak ahalegindu behar dira gizarte-aurreikuspena garatzeko beharrezkoak diren neurriak sortzen, komunitatearen ongizatea, eta gizarte eta ekonomia garapena bermatzeko".* BGAEen Federazioko kide diren enplegu-erakundeek ere Eusko Jaurlaritzak eremu horretan esku hartu behar duela azpimarratu dute.

Beraz, pentsioen eremuan baliagarri diren tresna guztiak nahi bezala erabiltzea ezinezkoa bada ere, horrek ez du administrazioak gizarte-aurreikuspen osagarriaren eremuan esku har dezan galarazi behar.

Gaur egun, zenbait gauza ziurtatzeko moduan gaude, eta horiek luze gabe ekitera bultzatzen gaituzte: 1) epe luzerako aurrezte-pentsioa sustatuz gero, gizartearentzat errazagoa izango da biharko erretiratuen bizi-maila babestea, 2) pentsioekin zerikusia duten esku-hartzeetan, emaitzak heltzeko eta lortzeko prozesuek luze jotzen dute, eta 3) gizarte-estaldurak baldintzatzen dituzten aldagai guztien bilakaeraren jarraipena egiteko tresna egokiak ezartzen badira, neurri, erritmo eta intentsitateen egokitasuna zainduko da.

### Osagarritasuna

Gizarte Aurreikuspen Osagarriko Plan honek pentsioen sistemaren zati bat (osagarria, oinarrizkoa Estatuaren eskumenekoa den Gizarte Segurantzaren mendekoa baita) aldatzeko proposamenak aurkezten ditu. Horrenbestez, Planak laguntza eskaini nahi du, Euskadiko herritar guztiak kalitate handiagoko erretiroa hartzeko aukera izan dezaten.

Ondorioz, Plana, besteak beste, oinarrizko premisa honetatik abiatzen da: Gizarte Aurreikuspen Osagarriari dagokio, hau da, Eusko Jaurlaritzaren erabateko eskumenekoa da.

Gobernu honek argi eta garbi ikusten du Gizarte Segurantzaren sistema publikoak —banaketaren modalitatean eta belaunaldien arteko elkartasunean oinarritua— gizartea babesteko egituraren funtsezko osagarria eta pentsioak bermatzeko oinarrizko zutabea izaten jarraitu behar duela. Horren haritik, gure egin nahi dugu gizarte-eragileek adierazitako iritzi hau: *"gizarte-aurreikuspen osagarriak ez du gizarte segurantzaren araubide publikoa ordeztu behar, araubide hori osatu baizik".* (LHKren Irizpena).

Beraz, Gizarte Aurreikuspen Osagarriarentzat ezinezkoa da bere kabuz pentsio nahikoak bermatzeko erronkari aurre egitea, eta ideia hori azpimarratu nahi dugu dokumentu hau idazterakoan. Gizarte Aurreikuspen Osagarriak bigarren mailako zeregina du gizarte-babesaren egituran. Alabaina, zeregin garrantzitsua bete behar du Gizarte Segurantzaren publikoarekin batera. Horrenbestez, ongi bideratzen bada eta betiere zenbait gizarte-betebehar betetzen badira, Gizarte Aurreikuspen Osagarria laguntza handikoa izan daiteke pentsio-sistemei eragin diezazkieketen tentsioak arintzeko, eta erretiratuei benetako finantza-askatasuna bermatzeko.

Bestela esanda, gure ustetan Gizarte Aurreikuspen Osagarria garatzea eta egokitzea lagungarri gertatuko da geroko hamarkadetan gizarte-babeseko sistema sendoago bat finka dadin. Izan ere, GAOk eragin dezake biharko pentsiodunen ordezkapen-tasa haien aurretiko errentaren —hau da, aktiboan jasotako errentaren— % 100era hurbil dadin, eta horrek denboran jarraipena izan dezan. Horri dagokionez kontuan hartzekoa da aktiboan jasotako errenta erabat birjarriko dela gaur egun ere ezin dela bermatu, eta hori egoera demografikoa eta mendetasun tasak egokiak direla aintzat hartuta. Gai horretan sakontzearen, nahikoa da esatea 25 urtez kotizatu dutenen erretiratuen ehunekoa % 74 dela, eta 15 urtez kotizatu dutenena % 15 bakarrik (gogoratzekoa da gehieneko pentsioa jaso ahal izateko 35 urtez kotizatu izana eskatzen dela).

#### Talde hartzailea

Hala eta guztiz ere, nabarmendu beharrean gaude Gizarte Aurreikuspen Osagarriko Planak bereziki aurrezteko nolabaiteko gaitasuna duten lagunak hartzen dituela jomugan. Aurrezteko inolako gaitasunik ez dutenentzat, aldiz, gizarteak betiere segurtasun-sare eta sistema publiko (kotizaziopekoa eta kotizazio gabekoa) egokiak bermatu beharko ditu.

GAO ondo garatzen bada, sistema publikoaren gaineko presioa murriztuko du gerora, eta beraz publikotik behar handiena dutenentzat baliabide gehiago izango dira. Ongi kudeatzen ez bada, alegia, egun aurrezteko gai direnen artean aurreztea sustatzen ez bada, biharkoan jende gehiagok joko du Administrazioaren atean, eta baliabideak behartsu gehiagoren artean banatu beharko dira.

#### Enplegu-sistemak

Pentsio osagarriak hedatu behar dira; batetik, lortutako gizarte-babesaren mailari eusteko, eta, bestetik, zahartzeak berekin dakarren gizarte-erronkari aurre egiteko.

Beste hitzetan esanda, behar-beharrezkoa da Euskadiko langile gehienen pentsioa osatzea.

Gizarte Aurreikuspen Osagarriaren hedapena, hau da, egun aurreikuspen hori eskuragarri ez dutenak (errenta ertainak eta errenta ertain-txikiak dituztenak) eskura dezaten lortzea, enplegu-sistemen bitartez soilik lortuko da, eta negoziazio kolektiboak zeresan handia izango du horretan.

Horrenbestez, argi dago enplegu-sistemak ezinbestean indartu behar direla, orain artean behar bezala garatu ez baitira; horrekin batera, baina, onartu beharrean gaude banako sistemek ere garrantzizko zeregina bete behar dutela. Hain zuzen ere, sistema horiek ezinbestekoak dira gizarte-babesaren egituran. Izan ere, sistema horiek oso malguak dira eta ondorioz ahalmen handia dute berariazko behar pertsonaletara egokitzeko. Horregatik, ezinbestekoak eta bereziki egokiak dira aktiboan, Gizarte Segurantzaren eta enplegu-sistemetan haien beharren eta diru-sarreraren estaldura osoa aurkituko ez duten kolektibo batzuentzat.

#### Jarduera-esparrua definitzea

Eusko Jaurlaritzak esparru egokia ezarri behar du Gizarte Aurreikuspen Osagarriak (horren eskumen guztiak ditu) GIZARTEAN ahalik eta zeregin zabalena izan dezan, eta gure gizartearen beharrei ahalik eta ondoen erantzun diezaien.

Plan honetan jaso den bezala, Eusko Jaurlaritzak ESPARRU BAT ZEHAZTU behar du, epe luzera aurrezteko eta aurreikuspena sustatzeko helburuari jarraiki. Gainera, esparru hori instituzionalizatu behar du, ahalik eta eraginkortasunik handiena lor dezan saiatu eta, aurrezteko gai badira ere, egun aurrezten ez duten lagunak bereganatu. Gizarte-aurreikuspen osagarria hedatzea da kontua, beraz, eta hori bakarrik lortuko da negoziazio kolektiboan adostutako enplegu-sistemak hedatuz.

Gobernu honek diseinatutako esparruak funtsezko bi elementu hauek dauzka: 1) esleitutako gizarte-funtzioa betetzen duten sistemak arautzen dituenak, eta 2) sustapen-mekanismo egokiak, gizarte-eragileentzat sistema horiek ezartzea erakargarria izan dadin.

Ezarri beharreko esparruak kontuan hartuko ditu, halaber, enplegu-sistemetara jotzerik ez izanagatik ere sistema elkartuak osatzeko moduan dauden kolektibo profesionalak, baldin eta ezarritako gizarte-betebeharrak betetzen badituzte.

Aipatzekoa da zenbait enpresak eta sektorek, sustapen-mekanismoak ez izan arren, gizarte-aurreikuspen osagarri kolektibo baten alde egin dutela. Geroarena da esperientziarik adierazgarriena; izan ere, honezkero 150.000 langile hartzen ditu barne, eta 8.000 enpresaren ekarpenak biltzen ditu. Ikuspegi historiko batetik, ekimen horrek balorazio positiboa merezi du.

Gure ustez, arauzko esparru egokiago batek eta hainbat pizgarri argik zeresan handia izan dezakete gaur egun behar bezala garatu ez diren enplegu-sistemak hedatze aldera.

### Gizarte-eragileen zeregina

Enplegu-sistema horiek negoziazio kolektiboan adostu dira, eta logikoa denez gizarte-eragileek beren gain hartu beharko dute horiek ezarri eta garatzearen ardura. Plana eragileei begira egiten da, eta horrenbestez horien beharra dauka. Batzuek uste dute errealitate horrek ahulezia adierazten duela, baina gure ustez hizpide dugun gaia azaltzeko bide ematen du: batetik, pentsioen alorreko politika herritar guztiei dagokie, hau da, herritarren pentsioak hizpide hartzean, herritarrak eta enpresaburuak sartu beharko ditugu zaku berean, pentsioak soldataren jarraipena baitira. Bestetik, azpimarratzekoa da politika publiko ororen aplikazio-eremuak sektore publikoa ere gainditu behar duela; azken hori argi asko ikus daiteke, esaterako, etxebizitza sustatzeko politikan, sustatzaile pribatuak aintzat hartu behar baititu ezinbestean.

Dena dela, oinarritzko ideia bat azpimarratu behar da: Gizarte Aurreikuspen Osagarriko Planak ez du behartzen, ez du agintzen, esparru egokiago bat ezartzen du bakarrik, beren gizarte-zereginarekin bat datozen betebeharrak edo estandar batzuk betetzen dituzten enplegu-sistemak hedatu daitezkeen (sistema kualifikatuak). Gizarte-eragileek aukera izango dute esparru horrekin bat egiteko, negoziazio kolektiboan horrela ezartzen badute. Logikoa denez, gizarte-eragileen ustetan sistema horien alde txarrak onak baino gehiago badira, ez dira ezarriko. Hain zuzen ere, Planaren oinarriak ezartzean garbi adierazi da ez dela sektore guztietara hedatuko. Izan ere, langileen % 70 hartzen du jomugan, ez % 100; eta hainbat sektore eta enpresatan ez da gizarte-aurreikuspen osagarriarako tokirik izango. Dena dela, Plana ezar daitezkeen toki orotara hedatuko da. Gizarte-agentek dira analisi hori egin dezaketen bakarrak.



Hala, aurkeztutako Planak begirune handia dio gizarte-eragileen borondateari, eta horren harira gure egin nahi dugu oso-osorik LHKren Irizpenean horri buruz eman den iritzia: "Lan harremanek gizarte-aurreikuspen osagarria gara dadin susta dezaten, gizarte-elkarrizketan eta negoziazio kolektiboan txertatu behar dira, enplegu-sistemen bitartez eta aldean borondatea errespetatzearen printzipioarekin bat etorritz".

Argi dago gai hori gizarte-elkarrizketan eta negoziazio kolektiboan gaineratzerakoan unean uneko baldintza sozioekonomikoak eta enpresen ezaugarriak hartu beharko direla aintzat; orobat, inplikaturako faktoreak zorrotzago aztertu beharko dira. Ondorioz, Planak kostuetan eragingo duen inpaktua aztertzerakoan, eragileek aurkako eragina duten elementu ugariak baloratu beharko dituzte; gainera, eragin hori bestelakoa izango da, enpresaren edo eraginpeko sektorearen arabera (prezioak ezartzeko aukerarik ala ez, aldean negoziazio-ahalmena, soldata geroratuak inflazioa eragiten duen ala ez, zerga-laguntzen inpaktua, gizarte-aurreikuspen osagarriak giza baliabideen kudeaketan zenbaterainoko eragina duen...).

Plan honek balio erantsia dakar; Plana onartzen denetik, gizarte-agenteeek jokaleku hobe izango dute, aldez aurretiko aukerak eskaintzen zuena baino erakargarriagoa alegia. Denborak esango du diseinatutako sustapen-esparrua nahikoa den ala ez. Hori ez ezik, beste faktore hauek ere zeresan handia izango dute esparru hori benetan garatzerakoan; gizarte-eragileek eta adituek gizarte-aurreikuspen osagarriari buruz duten ikuspegia nola bilakatzen den, gure hurbileko inguruan ezarritako orientazioak eta ildo nagusiak aintzat hartzea, eta sektore eta kolektibo guztien egoera.

Ezbairik gabe, negoziazio kolektiboaren zailtasunek enplegu-sistemei eman nahi zaien garapena oztopa dezakete. Hala ere, Plan orok aurrera begira behar du, eta ondorioz ezin daiteke une jakin baten egoera zehatz baten eraginpean egon, eta are gehiago egoera hori egun batetik bestera alda daitekeela kontua hartzen badugu. Demagun Plana ezartzeko 8 urteko aldia aintzat hartzen dugula. Aurreikustekoa da aldi horretan negoziazio kolektiboaren egoera aldatzea.

#### Etengabeko egokitzea

Planean zehaztutako esku-hartze esparrua etengabe egokitu beharko da. Planak berak aurreikusitako jarraipen-mekanismoetatik ondorioztatuko diren emaitzetan

(zehaztutako neurriak aplikatzeko intentsitatea modulatuko dituzte) oinarrituko da egokitze hori, edo bestela gizarte-eragileen akordiotik egingo diren planteamenduei erantzun beharko die.

Gobernuak, eraginpeko erakunde eta eragileekin batera, Gizarte Aurreikuspen Osagarriko sistemei buruzko hausnarketa sustatuko du, eta horiekin guztiekin adostasun zabala lortzen ahaleginduko da. Gizarte Aurreikuspeneko Euskal Kontseiluak eta Lan Harremanen Kontseiluak parte-hartze hori bideratu eta bermatuko dute.

### Txostenaren egitura

Dokumentuak bi zati ditu: 1) Memoria-Diagnostikoa, bost ataletan banatua eta eraginpean hartu beharreko esparrua deskribatzen ahalegintzen dena, eta 2) Plana bera, hiru ataletan oinarriak, proposamenak eta kudeaketa azaltzen dituena. Proposamenak bete-betean kokatzen dira Europar Batasunak ezartzen dituen ildo nagusietan; hain zuzen ere, ildo nagusi horiek —nork bere indar eta abiadurarekin— pentsio-sistemak eraldatzeko ildo orokorrak zehaztuko dituzte.

Lehen atala trantsizio demografikoari buruzkoa da. Izan ere, gai hori benetan kontuan hartzekoa da, etorkizuneko pentsio-politika oro oinarritu behar den esparruko elementurik nagusietako bat baita.

Dokumentuaren behin betiko bertsio horretan 2004ko abuztuan INEk Espainiako biztanleriaren proiektioei buruz argitaratutako azken datuak gaineratu dira, bai eta Espainiako Bankuak datu horiei buruz egin duen analisi bat ere.

Denbora-tarteari dagokionez, 2050 hautatu da, alderagarritasun-irizpideari jarraituz: gure inguruko herrialde guztiek erreferentzia hori hartzen dute aintzat, INEren azken proiektioak 2070 arte luzatzen badira ere. EAEn kasuan, ordea, aldagai demografikoaren 25 urterako bilakaera ere aztertu da, aurrez adierazitako arrazoiarengatik arreta nagusia 2050ean jartzen badu ere.

Atal honetan aurkeztutako emaitzak iturri ofizialetatik datoz (Europako Eurostat, Espainiako INE eta EAEn Eustat). EAEn kasuan, txostenean propio adierazten den bezala, Eustatek landutako zazpi jokalekueetatik positiboenak azaldu dira bakarrik, aurkeztutako proiektioa behar baino lehen alarmistatzat ez jotzearen. Dena dela, litekeena da kasu honetan baikor samar jokatu izana. Izan ere, kontuan hartzekoa da zenbait adituk hautatutako jokaleku demografikoetatik sinesgarriena ez dela Eustatek proposatutako zazpitan onena (hain zuzen ere, aditu-talde horrek

2020ra begirako "Euskadiko biztanleriaren zahartzea eta horrek ekonomian eta gizartean izango dituen ondorioak" proiektuan parte hartu du). Nolanahi ere, ezkorragoak zirenak ere alde batera utzi direla esan behar da.

Bigarren atalean trantsizio demografikoak pentsio-sisteman eragin duen inpaktu soziala eta ekonomikoa aztertu da. Batetik, sistema horren orekan zein aldagai eragiten duten eta nola eragiten duten aztertzen da, eta, bestetik, aurreikusitako bilakaera demografikoak nolako ondorioak ekarriko dituen gastuari dagokionez.

Atal honetan zenbait aldagai hartu dira kontuan: hazkundea, produktibitatea, enplegu-tasa, jarduera-tasa, migrazio-fluxuak... Aldagai horiek Gizarte Segurantzaren kontuen bilakaeran eragiten dute, LHKren Irizpenean jasotakoarekin bat etorriz. Estatuari dagokion egoera aztertzen da, bai eta ikertzeko helburuarekin EAerako propio garatu den simulazio-eredua ere.

Hirugarren atalean Gizarte Segurantza publikoa aztertzen da; zehazkiago, egindako aldaketak baloratzen dira. Kontua da gai horretan eskumena duen Estatuan zer egiten ari den. Dokumentuaren azken bertsio honetan arauzko azken aldaketa adierazgarrienak gaineratu dira.

Laugarren kapituluan Gizarte Aurreikuspeneko Nazioarteko Ereduak bildu dira, atzerriko esperientzia batzuk hautatuz arrazoi hauengatik erreferentzia baliagarriak izan daitezkeelakoan: 1) Gizarte Aurreikuspeneko eredua finkatua dute, bai eta nazioarteko onespina ere, zahartzearen erronkari aurre egiteko moduari dagokionez, 2) egun aldaketa sakonak egiten ari dira, edo 3) Gizarte Aurreikuspen Osagarriaren esparruetako batean praktika onak egin dituzte, eskema globala eredutzat hartzea ezinezkoa bada ere. Horren haritik, pentsio-sistemak egokitzen ari diren zenbait herrialdek etorkizunari begira zer-nolako neurriak jartzen ari diren abian aztertu da, eta esperientzia interesgarria izan da.

Dena dela, azpimarratzekoa da atal hori egin aurretik 15-EBko herrialdeen pentsio-sistema guztiak aztertu direla. Alabaina, atala gehiegiz ez luzatzearen, ikasteko baliagarri diren esperientziak soilik jaso dira, eskaintzeko gutxien duten ereduak alde batera utzita (Frantzia, esaterako).

Bosgarren kapituluan Euskadiko eta Estatuako Gizarte Aurreikuspen Osagarriaren ezaugarri nagusiak eta horren bilakaera aurkezten dira. EAeri buruzko analisia egiteko zorrotz aztertu dira, batetik, Borondatezko Gizarte Aurreikuspeneko Erakundearen sektorearen datuak, eta, bestetik, enplegu-modalitatearekin eta

banako modalitatearekin zerikusia duten oinarrizko ezaugarriak. Diagnostikoa osatzeko bi azterlan burutu ziren: batetik, banako sistemaren kide diren lagunen ezaugarri kualitatiboen deskribapen zehatza egin zen, estatistika mailan adierazgarria den lagin bat oinarri hartuta, eta, bestetik, zergak sakon aztertu dira, Foru Ogasunek PFEZrekin zerikusia duten datu-baseen berriazko ustiapenak eginez eman ziguten laguntzari esker.

Txostenaren bigarren zatian, Planari hasiera ematen zaio Euskadin Gizarte Aurreikuspen Osagarria Garatzeko Oinarriak izeneko atalarekin. Bertan, ondoren esku-hartze planean zabalago aztertuko diren oinarrizko ideietako batzuk azaltzen dira. Atal horren ostean, Gizarte Aurreikuspen Osagarriko Planaren Proposamenak aurkezten dira, eta, azkenik, txostenari amaiera ematen zaio, Planaren Kudeaketarekin zerikusia duten alderdien berri emanez.

**DIAGNOSTIKOA**

# **1. TRANTSIZIO DEMOGRAFIKOA**

## **1.0. AURRETIAZKO GAIAK**

Demografia aldagaiaren azterketa ekidinezina da epe luzeko edozein politikari ekiterakoan, bereziki pentsioei buruz ari garelarik. Testuinguruaren osagaietako bat da, etorkizuneko planak egiterakoan ezinbestean kontuan hartu beharrekoa.

Atal honetan aurkeztutako datuak eta emaitzak iturri ofizialetatik datoz (Eurostat Europarako, INE Espainiarako eta Eustat EAerako). Hala, 2001eko errolda oinarri hartuta Espainiako biztanleriaz egindako proiektioei buruz Estatistikako Institutu Nazionalak (INE) 2004ko abuztuan argitaratutako azken datuak islatzen dira dokumentuaren azken bertsio honetan. Horrez gain, Espainiako Bankuak datu horiei buruz egindako azterketa ere erantsi da.

EAeren kasuan, aurkeztutako proiektioak alarmistatzat har ez daitezzen, Eustatek landutako zazpi egoeren artean positiboak hautatzea erabaki da, hipotesirik ezkorrenak jasotzen dituztenak alde batera utzita. Nolanahi ere, Sarreran adierazi bezala, agian baikorregiak gara; izan ere, 2020. urteari begira, aukera baikorrena ez da sinesgarriena “Euskal biztanleriaren zahartzea eta horren ondorio ekonomikoak eta sozialak” azterlanean parte hartu duten lan-taldeentzat.

Prospektiba lanek berez dituzten ñabardurak eta mugak gorabehera —horietaz hitz egin dugu, jadanik, sarrera-atalean—, horien beharra ezin da zalantzan jarri.

### **1.1.- ZAHARTZE DEMOGRAFIKOA: FAKTORE ERABAKIGARRIAK**

Zahartze demografikoa fenomeno nagusia da XXI. mendeko Gizartean. Biztanleria zaharraren areagotzea eta belaunaldi gazteen murrizketaren konbinazioa du ezaugarri nagusizat. Bi faktore horiek aldi berean gertatzea orain arteko ez bezalako fenomeno da gizateriaren historian; izan ere, bizi-itxaropenaren hobekuntza aspaldi hasi ginen egiaztatzen; biztanleria gaztearen murrizketa, ordea, alderdi guztiz berria da.

Bizi-itxaropena luzatzea egun bizi dugun zahartzearen funtsezko eragilea da; hasiera batean, bizi-itxaropenean urteak irabaztea hurren heriotza-tasaren murrizketak eragindakoa zen; gaur egun, ordea, adinduen heriotza-tasa murrizteak eragiten du batez ere: gero eta zaharragotan hiltzen gara. Bizi-itxaropenean izandako hobekuntzek hipotesi baikorrenak gainditu dituzte Europan.

Ugalkortasunaren murrizketa da adin-piramideak “alderantzikatze”-ko, hau da, hankaz gora jartzeko, lagungarria izan den eta egun ere lagungarria den beste faktorea.

Horren guztiaren ondorioz, adinduen giza taldea, "hirugarren adina" deritzana, hasieran homogeenagoa bazen ere, gero eta heterogeenagoa bihurtu da; 20 edo 30 urteko aldea duten pertsonak bildu ditu, ikuspuntu funtzionaltik, autonomia maila zeharo ezberdina duten pertsonak bildu ere. Askotariko errealitate horien nahaspila horren eraginez, "laugarren adina" kontzeptua sortu da, eta zahartzaro kontzeptua bera ere berriro definitzeko edo berrikusteko beharrea gaude.

Euskadi ere zahartze-prozesu hori bizitzen ari da, aldaketa demografikoko prozesu hori, gizartea zentzu zabalenean erabat aldatuko duen eta ekonomia zein gizarte arloko planteamendu berriak ezartzea eskatuko duen prozesua, alegia.

Euskadin, demografiaren bilakaera paraleloa izan da gainerako Mendebaldeko Europakoak izan duen bilakaerarekiko; izan den inflexioa, hau da, zenbait hamarkadatan hazkunde bizkorra (hazkunde begetatiboa zein migratorioa) izan ondoren gertatu den hedatze demografikoaren murrizketa izugarria honako hauek eragindakoa da: jaiotze-tasaren murrizketa eta migrazio-fluxuen alderantzaketa, izan ere, fluxu horiek 1976an hasi baitziren negatiboak izaten.

EAEEn izan den joera demografikoak eta Europako beste herrialde batzuetan izandakoak bi desberdintasun dituzte bereziki: bata, 1975etik 1985era jaiotze-tasak izandako gainbehera gogorragoa izan dela gurean, eta bestea, aldagai horrek murrizten jarraitu duela (beste herrialde batzuetan, Frantzia, Britainia Handian edo Suedian ez bezala).

Gaur egun, ugalkortasun-indize sintetikoa (UIS)<sup>1</sup> emakumeko 1,03 haur da, belaunaldiak ordezkatzeko gutxieneko tasa (2,1) baino askoz ere baxuagoa; 1965ean, ordea, tasa hori 3,2 zen. Azken batean, ugalkortasunaren beheranzko ibilbidea EBn baino beranduago hasi zen, baina zakarragoa da.

Bizikidetasunaren eta ezkontzaz kanpoko ugalkortasuna dira beste bi ezaugarri bereizle, batez ere Europako erdialde eta iparraldearekiko; Europako batez bestekoarekin alderatuta, EAEEn ezkontzaz kanpoko ugalkortasuna betidanik oso baxua izan denez gero, ezkontzeko batez besteko adina atzeratu izanak eta emakume ezkonduen bilakaerak eragin handia izan dute ugalkortasunaren bilakaeran.

---

<sup>1</sup> Ugalkortasun Indize Sintetikoa zera da, denbora-tarte bateko berariazko ugalkortasun-tasen batura. Denbora-tarte bateko ugalkortasunari buruzko informazioa eta ondoz ondoko emakume-belaunaldien joera berezia sintetizatzen du.



EAEko jaiotze-tasa Europako testuinguruan kokatzearen, jaiotze-tasa gordina<sup>2</sup> aztertuta (tasa hori UIS indizea baino zakarragoa den arren), egiaztatzen da EBko batez besteko kopurua 1998an milako 10,7 zela, eta EAEn, urte hartan, milako 7,9raino jaitsi zela. Bildutako gutxieneko balioa izan zen.

Heriotza-tasaren bilakaerari dagokionez, XX. mendetik etengabe murriztu da; EAEn, 1900. urtean, heriotza-tasa gordina mila biztanleko 25,8 zen; 1998an, ordea, mila biztanleko 8,8ra murriztu da. Edonola ere, bizi-itxaropena adierazle hobea da, heriotza-tasa jasotzen baitu, heriotza-tasa orokorrean adin-egiturak duen eragina kendu ondoren.

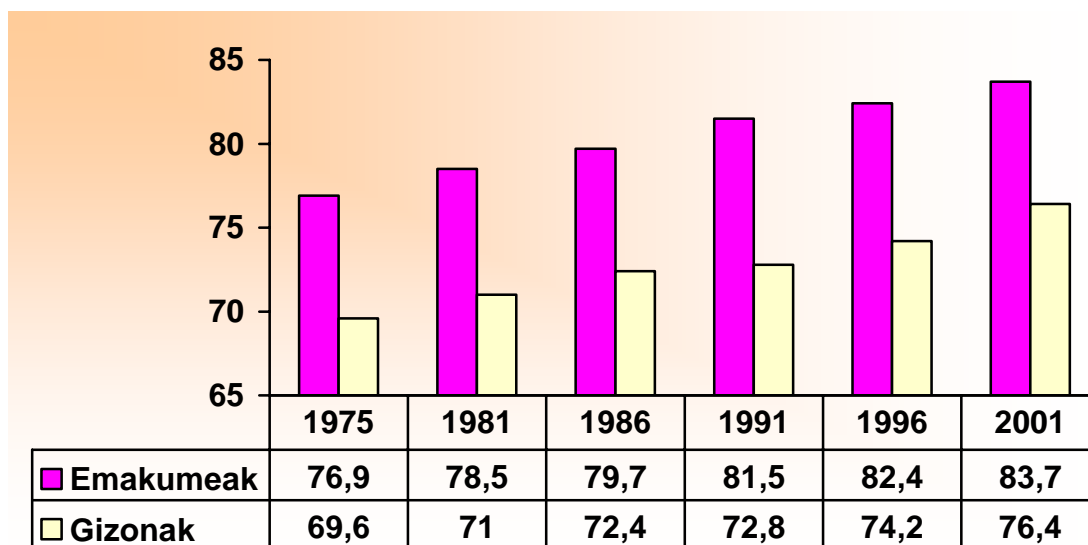
Azken 40 urteetan, bizi-itxaropena 10,6 urtez hazi da gizonen kasuan, eta 11,8 urtez, emakumeenean. 2001ean izandako emaitzaren arabera, gizonen bizi-itxaropena 76,4 urte da, eta emakumeena, berriz, 83,7 urte. Kopuru horien arabera, EAE leku paregabearen dago herrialde garatu gehienekiko, batez ere emakumeei dagokienez.

Emakumeek bizi-itxaropen handiagoa izateak zahartzea fenomeno guztiz femeninoa dela adierazten du. Biztanleria adinduenean, zaharrenean, emakumeak nagusi izateak ondorio garrantzitsuak ditu, batez ere pentsioak eta gutxieneko errentak bermatzeko politikaren ikuspuntutik. Izan ere, emakumeak lan-merkatuan izan duen parte-hartzea laburragoa izan denez eta okerrago ordaindua –eta oraindik ere halaxe da–, zahartzaroan duen egoera ekonomikoa (era askotako behar handiagoak dituenen, hala nola, behar sanitarioak, ekipamendu-beharrak, e.a.) ezegonkorragoa eta urrakorragoa da.

---

<sup>2</sup> Urte jakin bateko biztanle guztien arteko mila biztanle bakoitzeko jaiotzen kopurua.

## 1. Grafikoa.- Bizi Itxaropenaren bilakaera EAEn.

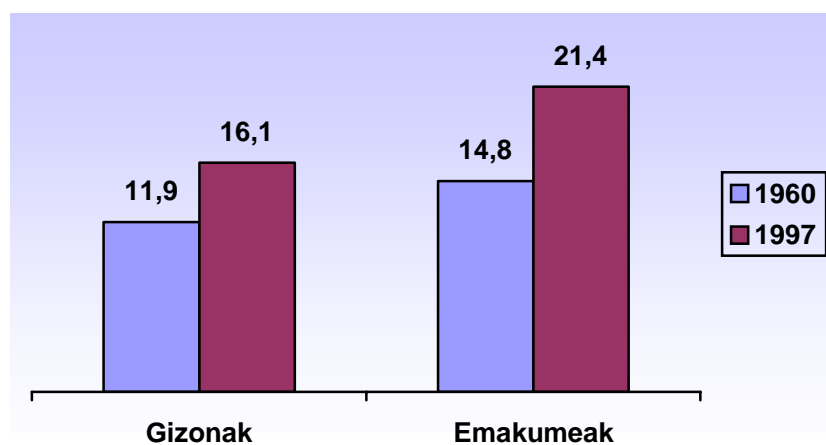


Iturria: EUSTAT, Adierazle Demografikoak

Eustatek egin duen hainbat azterketaren arabera, adin handiagoko taldeen eragina izan da erabakigarriena bizi-itxaropena luzatzeko; aldagai horretan izan diren irabazi gehienak zaharren taldearen joerari esker gertatu dira.

Bizi-itxaropena luzatu dela-eta, gero eta biztanle erretiratu gehiago dago, eta erretiratu horiek, gainera, luzaroago bizi dira: 1960an 65 urteko gizaseme batek 11,9 urteko bizi-itxaropena zuen; 1997an, ordea, 16,1ekoa du; emakumeen kasuan, 16,1etik 21,4ra pasatu da. Ondorioz, bizi garen "aparteko" urte horietarako estaldurari egin behar zaio aurre, aparteko beharrak ere izango baitira honako arlo hauetan: pentsioak, zainketa sanitarioak, gizarte-zerbitzuak, etab.

## 2. Grafikoa.- Bizi-itxaropena 65 urterekin, sexuaren arabera



Iturria: EUSTAT, Adierazle Demografikoak

Aldaketa demografikorako erabakigarria izan den hirugarren elementuari dagokionez, hau da, migrazio-mugimenduei dagokienez, nabarmendu beharra dago immigrazioaren eragina izugarria izan zela, 1950-75 aldian izan zen hazkunde errealaren erdia eragin baitzuen gutxi gorabehera. Iraganeko migrazio-mugimenduekiko etena 1976. urtean kokatzen da. Urte hartan, migrazioen emaitza deuseza izan zen, eta handik 2000ra arte ez zen beste emaitza positiborik izan. Fluxuak erabat alderantzikatu ziren, eta EAE emigrazio-eremu bihurtu zen batez ere. 2001ean, ordea, migrazio-emaitza positiboa izan zen (7.079 lagun, biztanleriaren % 3,1).

### 1.2 JOKALEKU DEMOGRAFIKOAK

#### 1.2.1. Europa

Zahartzea itzulezintzat jotzen da hurrengo bost hamarkadei begira. Fenomeno hori, eta baita fenomenoak dakarren erroka ere, mundu osorako izango dira: herrialde garatuetako joera demografikoak munduko herrialde gehienetara zabalduko dira.

Eurostatek hurrengo bost hamarkadetarako egin duen jokaleku nagusiak aldaketa handiak erakusten ditu, Estatu Kide guztien tamainari eta biztanleriaren osakerari dagokienez. Jokaleku horretan, biztanleria ordezkatzeko edo horren adin-egitura egonkortzeko beharrezkoak diren mailetatik behera jarraituko dute

ugalkortasun-tasek, bizi-itxaropena urtebete inguru areagotuko da gizonentzat zein emakumeentzat, eta immigrazio garbiari eutsiko zaio.

Aldaketa demografiko horien ondorioz:

- EBko biztanleria murriztu egingo da: 376 milioitik 2000. urtean, 364 milioira pasatuko da 2050ean. Murrizketa handiak izango dira Italian (57,6 milioi pertsona izatetik 48,1 izatera pasatuko da aldi horretan), Espainian (39,4 milioitik 35,1 milioi biztanlera) eta Alemanian (82,3tik 75,6 milioi biztanlera). Aldiz, honako haueetan biztanleria hazi egingo dela proiektatu da: Frantzian (59,2 milioitik 62,2 milioira), Irlandan (3,8 milioi biztanletik 4,8 milioira), Luxenburgon (400.000tik 600.000 biztanlera) eta Erresuma Batuan (59,5etik 61,8 milioi biztanlera).
- Gazteen kopurua (0 eta 14 urte artekoak) 2000ko 69 milioitik 58 milioira jaitsiko da 2050erako.
- Lan egiteko adinean dagoen biztanleria (15 eta 64 urte artekoak) % 20 inguru murriztuko da, hau da, 2000n 246 milioi izatetik 203 milioi izatera 2050ean.
- Adinduen kopurua (65 urte eta gehiagokoak) nabarmen haziko da, eta 61 milioitik (2000n) 103 milioira pasatuko da 2050erako. Hazkunde handiena adinduenengan (80 urte eta gehiagokoak) gertatuko da; horien kopurua hirukoiztu egingo da aldi horretan: kalkulatu da 2000n 80 urtetik gorako kopurua 13,9 milioi izatetik, 2050erako 38,1 milioi izatera pasatuko dela, hau da, ia hirukoiztu egingo da, eta horrek ondorioak izango ditu mendekotasun funtzionalari dagokionez.

Hurrengo grafikoan erakusten den bezala, 65 urtetik gorako proportzioa 15 eta 64 urte bitartekoekiko bikoiztu egingo da EBn datozen 50 urteetan, eta 2000n % 24 izatetik % 49 izatera pasatuko da 2050ean. Bestela esanda, 65 urtetik gorako bakoitzeko lan egiteko adinean dauden 4 biztanle izatetik 2 izatera pasatuko da EB; alde harrigarriak daude Estatu Kideen artean; esate baterako, Italia eta Espainiarako % 60tik gorako ratioak proiektatu dira (2000n, % 27ko eta % 25eko ratioak zituzten, hurrenez hurren).

### 1.2.2. Estatu Espainola

Zahartze demografikoak Estatu espainola ere hartzen du eraginpean. EBN termino absolututan biztanleria zahartuagoena duen bosgarren herrialdea da Espainia (65 urtetik gorako 6,6 milioi biztanle), eta termino erlatibotan ere bosgarrena da, Italia, Suedia, Grezia eta Belgikaren atzetik; izan ere, Espainiaren guztizko biztanleriaren % 16,2 dira 65 urtetik gorakoak. Mende batean, Espainiako biztanleria bikoiztu egin da, baina adinduen kopurua ia 7 aldiz handitu da, eta laurogeitaka urtekoen kopurua, berriz, 13 aldiz.

Biztanleria gazteenaren taldeek garrantzia galtzen jarraitzen dute biztanleria osoan, eta nazioarteko proiektzioen arabera, Espainia izango da 2050ean biztanleria-egitura zahartuagoena izango duen herrialdea.

Hala ere, Eurostatek azterlan horretan Espainiarako ematen dituen zifrak zuzendu egin dira Estatistikako Institutu Nazionalak (INE) 2001eko erroldaren datuekin egindako proiektzio demografiko berrietan. Zenbatespen berriek azken migrazio-mugimenduak hartzen dituzte kontuan, eta leundu egiten dute Europako azterlanaren ikuspegi ezkorra. Dena dela, ez dute aldatzen zahartzearen arazoaren nolakotasuna. Labur esanda, Espainiako biztanleriaren 2050.era bitarteko zahartze-prozesuaren adierazle nagusiak honako hauek dira: 65 urteko edo gehiagoko biztanleek biztanleria osoan duten proportzioa bikoiztu egingo da ia. Izan ere, 2002an guztizkoaren % 16,9 ziren, eta 2050ean % 30,9 izango dira.

- Lan egiteko adineko biztanleen proportzioa (16-64 urtekoena), berriz, txikiagoa izango da (% 67,5 2002an, eta % 55 2050ean).
- Zahartze-prozesua bizkortu egingo da 2020. urtetik aurrera. Ordura arte, prozesua motela izango da. 2002tik 2020ra bitartean, 65 urteko edo gehiagoko biztanleen proportzioak 2,5 puntutan egingo du gora; 2020tik 2050era bitartean, berriz, 21 puntu baino gehiagotan.
- Espainiako hazkunde demografikoa 11 milioi pertsona baino gehiagokoa izango da 2050. urtera bitartean, eta arrazoia, funtsean, immigrazioa izango da. Izan ere, biztanleria-egitura gazteagoak geldiarazi egingo du biztanleriaren zahartze-prozesua.

2004ko abuztuan aurkeztutako INEren azken proiektzioen emaitzak Espainiako Bankuak aztertu ditu 2004ko abenduko Buletin Ekonomikoan. Bertan adierazten denez, *"Espainiako biztanleriaren zahartzeak arazo garrantzitsua izaten jarraituko du epe ertainean eta luzean: 2020. urtean, biztanle gehienak 40-50 urteko*

*adin-taldekoak izango dira, 2030ean 50-60 urteko adin-taldekoak, eta 2040an 60-70 urteko adin-taldekoak. Txostenak ondorioztatzen duenez, "immigrazioak, INEren proiektioetan jasotakoa bezain handia izanik ere, ez du aldatuko epe luzean mendetasun-tasarako aurreikusitako joera. Izan ere, sartzen diren etorkin gehienak 20-40 urteko adin-taldekoak dira, eta biztanleria-segmentu hori zahartzen denean, goranzko presioa egingo du mendetasun-tasan. Bestalde, ugalkortasun-tasan, aldaketak motel gertatzen dira. Horregatik, aldagai horren bilakaera INEren proiektioetan jasotakoa baino hobea izango balitz ere, ezin da funtsezko aldaketarik espero etorkizuneko mendetasun-tasan. Jaiotzako bizi-itxaropenak nabarmen gora egiten badu, ordea, gorakada horrek funtsezko isla izango du mendetasun-tasan. Azkenik, baldintzatzaile demografikoek eragin mugatu samarra dute, baina erretiroa aldatzeko adina aldatzeak eragin handia izango luke etorkizuneko mendetasun-tasan*

### **1.2.3. Euskal Autonomia Erkidegoa**

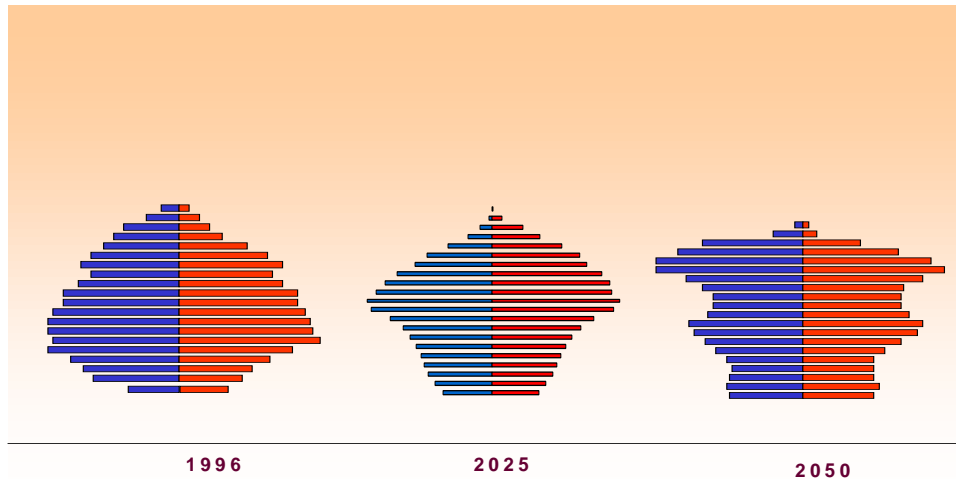
EA Eren kasuan, Eustatek egin eta aukeratutako bilakaera demografikoko jokalekuak oinarri hartuta (ugalkortasunari, heriotza-tasari eta migrazio-mugimenduei buruzko hipotesiei jarraiki), oro har, Europarako joera berberak egiaztatzen dira.

Zalantza da nagusi, ez bairik gabe, bilakaera demografikoko jokalekuei dagokienez, eta are handiagoa da zalantza hori, aurreikusitako denbora-tartea zenbat eta luzeagoa izan. Zalantza handienak sortzen dituen aldagaia migrazio-mugimenduei buruzkoa da; izan ere, faktorerik ezegonkorrena baita; lan-merkatuak (jatorrizko lekukoak zein helmugakoak) eragin izugarria du horretan, baita immigrazio-politikek ere.

Dena dela, 50 urteko ikuspegian, eta, jakina, 25 urtekoan, ondo aurreikus daiteke 60-65 urtera iritsiko diren biztanleen kopurua eta baita zaharren kopurua ere; izan ere, jadanik hemen dauden belaunaldiak baitira, eta badakigu zenbat diren. Ildo horretatik, aztertutako jokaleku demografikoetatik ondorio nagusi bat atera daiteke, euskal biztanleriaren zahartzea errealitate saihestezina dela, alegia: jokaleku guztietan igoerak nabarmenak dira 65 urtetik gorakoan biztanlerian (eta 80 urtetik gorakoan) termino absolututan, eta biztanle horiek biztanleria osoarengan duten ehuneko-garrantzia ere izugarri haziko da. Izan ere, 1995ean, biztanleriaren % 15 ziren 65 urtetik gorakoak; 2025. urtean, ordea, % 25 inguru izango dira, eta 2050ean, berriz, proportzio hori % 30etik gorakoa izan liteke

(jokaleku jakin batzuetan % 58ra ere irits liteke). Azken batean, euskal gizartearen adin-egitura errotik aldatuko da, zalantzarik gabe. Gainera, Eustatek aukeratutako jokaleku guztiek erakusten dute lan egiteko adinean dagoen biztanleria nabarmen murriztuko dela.

### 3. Grafikoa- EAEko biztanleriaren piramideak: 1996, 2025erako proiektzioa eta 2050eko Jokalekua

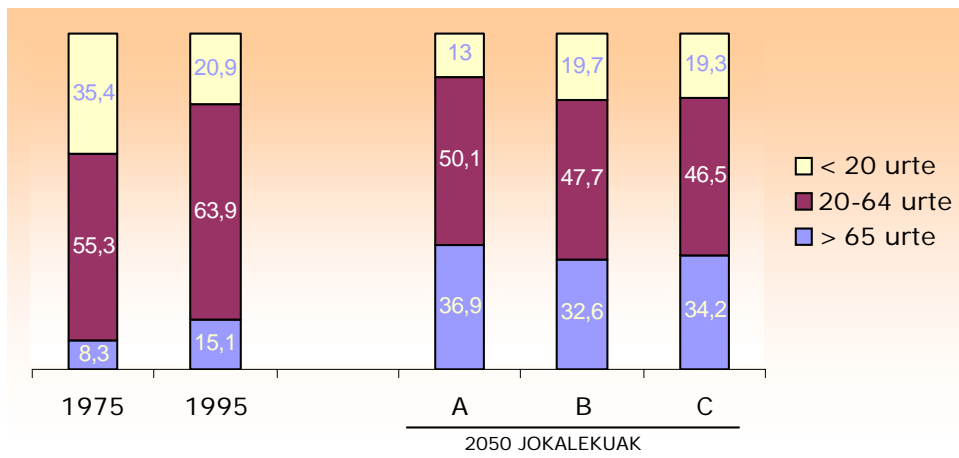


**Iturria:** EUSTAT, Biztanleria eta Etxebizitzaren Estatistika, 1996, eta Biztanleria Proiektzioak

Aipatutako emaitzak hobeto argitzeko, Eustatek "Jokaleku Demografikoak 2050" azterlanean aurkeztutako zazpi jokalekuetatik, hipotesi baikorrenak dituzten jokalekuak aukeratu ditugu, eta muturreko jokalekuak zein txarrenak alde batera utzi.

Zahartze-prozesua oso bizia da, migrazio-emaitza positiboa eta ugalkortasuna leheneratuta duten testuinguruetan ere. Segidan datorren grafikoan oso ongi ikusten da biztanleriaren adin-egituraren aurreikus daitekeen aldaketa.

#### 4. Grafikoa.- Euskadiko biztanleria, adin-taldeen arabera proiektatua



Iturria: EUSTAT, Jokaleku Demografikoak, 2050



## ERRONKA DEMOGRAFIKOA

- ρ Datozen hamarkadetan, biztanleriaren kopurua eta osaera izugarri aldatuko da Europar Batasuneko Estatu Kide guztietan. Baita Euskadin ere. Jokaleku guztietan ere, zahartzeak bizkortzeko eta areagotzeko joera du, orain arte inoiz aldi batera gertatu ez ziren bi fenomenoren eraginez: bizi-itxaropena luzatzea eta gazte-belaunaldiak urritzea, ugalkortasuna murriztearen ondorioz.
- ρ Euskadiri dagokionez, jasango duen desoreka demografikoa Estatu espainolerako aurreikusitakoa baino gogorragoa izango da, itxuraz. Euskal Autonomia Erkidegoan Europako ugalkortasun-indizerik baxuenak (ugalkortasun-indize sintetikoa 0,9 haur da emakumeko) eta bizi-itxaropen luzeenak bat egiten dute.
- ρ Egindako aurreikuspenen arabera, Estatuan izango dira Europa osoko zahartze-tasa handienak 2020. urtean. EAEn, jokaleku demografiko guztiek, baita baikorrenek ere, herritarren adin-egitura aldatu egingo dela adierazten dute, zalantzarik gabe. Izan ere, 1995ean 65 urtetik gorakoak biztanleriaren % 15 ziren; 2025. urtean, ordea, ehuneko hori % 25 inguru izango da, eta 2050ean, hipotesi onuragarrien arabera, % 35etik gora izango da.
- ρ Gerra zibilak piramide demografikoan eragindako aldaketaren ondorioz, Euskadik zahartzeari aurre egiteko nolabaiteko "luzapena" badu ere, prestatzen hasi behar du halako gizarte-erronka handiari aurre egiteko. Ez dugu ahaztu behar pobrezia eta egoera ekonomiko eskasa izateko arriskua zaharren giza taldean dela bereziki garrantzitsua.

## **2. TRANTSIZIO DEMOGRAFIKOAREN ERAGIN SOZIAL ETA EKONOMIKOA**

## **2. TRANTSIZIO DEMOGRAFIKOAREN ERAGIN SOZIAL ETA EKONOMIKOA**

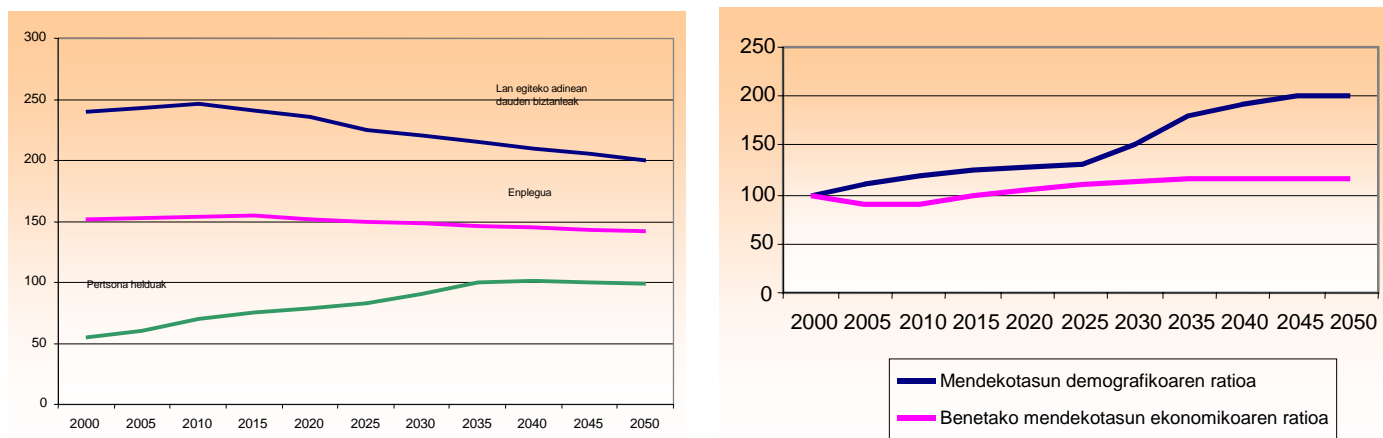
### **2.1. NAZIOARTEKO ANALISIA: AURREIKUSPENAK 2050 URTEARI BEGIRA**

Zahartzearen ondorioak hainbat eremutan nabarmenduko dira: ekonomia-hazkundean, aurrezkian, inbertsioan eta kontsumoan, lan-merkatuan, pentsioetan, zerga-ordainketan eta belaunaldien arteko transferentzietan, osasunean, familiaren osaeran eta bizi-baldintzetan, etxebizitzan eta migrazioan; politikaren arloari dagokionez ere, zahartzeak eragin nabaria izango du botoaren eta ordezkartzaren nondik norakoan.

Bizia luzatzea, eta, gero eta urte gehiago osasuntsu bizitzea, aurrerapauso indibiduala da oso, baita fenomeno guztiz baikorra ere. Baina bizi maila hobetu izanaren ondorioz –neurri handi batean– biztanleria zahartzeak, ordea, nondik norako kolektiboa duten arazoak eta eskakizunak sorraraz ditzake.

Bizi-itxaropen luzeak, berez ona izan arren, pentsio gehiago epe luzeago batean finantzatzeko beharra dakar; hori dela eta, tentsioak eragin ditzake pentsio-sistemetan, eta egokitzepenak egitera behartu.

## 6. Grafikoa.- Pertsona aktiboak eta ez-aktiboak (milioika). Mendekotasun-ratioen indizea (2000 = 100)



- Oharrak:** Lan egiteko adinean dauden biztanleak 15 eta 64 urte bitartekoak dira  
 Pertsona helduak (hirugarren adinekoak) dira 65 urte edo gehiago dituztenak  
 Hirugarren adinekoen mendekotasun-ratioa = 65 urtetik gorako biztanleak, % 15-64 urtekoen arteko portzentaje moduan  
 Mendekotasun ekonomikoaren ratioa = 15 urtetik gorako pertsona ez-aktiboak, lana duten pertsonen guztizko portzentaje moduan.
- Iturria:** Europako Batzordea, herrien zahartzearen ondorioz planteatutako Aurrekontu Erronkak. Politika Ekonomikoaren eta Finantza eta Ekonomia Gaietarako Zuzendaritza Nagusiaren Batzordea.

Bilakaera demografikoak mendekotasun ekonomikoaren ratioan (erretiratuak lan egiteko adinean daudenekin alderatzen dira) izan duen eragin negatiboa arindu egin daiteke neurri batean: horretarako, lan egiteko adina duten pertsona gehiagok lan-merkatuan parte hartu behar dute eta langabezia-tasek txikiagoak izan behar dute.

Europako Batasunetik egiten ziren aurreikuspenek ondorengoa adierazten zuten: langabezia-tasek beren maila estrukturalera egingo zutela behera, emakumezkoen partaidetza-tasek goraka jarraituko zutela eta erretiroa gero eta lehenago hartzeko joera historikoa aldatu edo irauli egingo zela. Ustezko horiek betetzen badira, 2050. urtean lan egiteko adinean daudenak Europar Batasunean 40 milioi pertsona gutxiago izango dira, baina lanean ari den pertsona-kopuruak egonkorra izaten jarraituko du orokorrean 2035. urtera arte, nahiz eta gerora 10 milioi jaitsiko den.

Gastu publikoari erreparatzen badiogu, zahartzearen ondorioak nabarmenak dira; esan gabe doa bilakaera demografikoak eragin handia duela pentsio publikoen finantzaketan, administrazio publikoetako beste edozein prestazio edo zerbitzutan baino gehiago, alegia. Biztanleriaren adinaren arabera sailkapenean edo osieran gertatuko diren aldaketen ondorioz, pentsioen finantzaketa izango da, ezbairik

gabe, konpondu beharreko arazo nagusia. Egun, EB guztian egiten dira eztabaida sozial, politiko eta ekonomikoak, pentsio-sistemen eramangarritasun edo iraunkortasunaren inguruan.

Pentsio publikoetako gastuak gora egingo du hurrengo bost hamarkadetan Estatu Kide guztietan. BPGaren (Barne Produktu Gordina) gaineko pentsioen gastuari aurreikusten zaion handitze edo gorakada BPGaren % 3 eta % 5 artekoa da Estatu Kide gehienetan; halere, herrien artean alde handiak daude aldaketen denborari eta eskalari dagokienez. Britainia Handiak bakarrik aurreikusten du, Estatu Kideen artean, pentsio publikoen gastuak behera egitea BPGaren portzentaje modura. Italian, Luxenburgon eta Suedian gorakada oso txikiak aurreikusten dira, BPGaren % 2 eta % 3 artean. Espainiak eta Greziak dute erronkarik handiena pentsioen gastuari dagokionez, izan ere, % 8 ko eta % 12ko gastu-gorakadak aurreikusten baitira bi herri horientzat hurrenez hurren.

Kopuru horiek kontu handiz interpretatu behar dira, gizarte-esparruan 50 urtera egindako edozein proiektio espekulazio-osagai handia baitu. EBko EPLk 2003an egindako kalkuluek zifra txikiagoak ematen dituzte. Espainiaren kasuan, pentsioetarako gastu publikoaren zenbatespen berriak (INERen proiektio demografiko berrietan oinarrituta dagoenak) BPGaren 8 puntutik 4,6 puntura murrizten du gastuaren gehikuntza 2050. urtera bitartean. Hau da, pentsioetarako gastu publikoa BPGaren %13 izango da 2050. urtean.

**1. Taula.- Pentsio-gastuak 55 urtetik gorako pertsonentzat, zergak baino lehen (BPGaren portzentaje moduan)**

	2000	2010	2020	2030	2040	2050	Gastuaren gorakada (BPG/%)
B	10,0	9,9	11,4	13,3	13,7	13,3	3,7
DK (1)	10,5	12,5	13,8	14,5	14,0	13,3	4,1
D	11,8	11,2	12,6	15,5	16,6	16,9	5,0
EL	12,6	12,6	15,4	19,6	23,8	24,8	12,2
E	9,4	8,9	9,9	12,6	16,0	17,3	7,9
F	12,1	13,1	15,0	16,0	15,8		4,0
IRL (2)	4,6	5,0	6,7	7,6	8,3	9,0	4,4
I	13,8	13,9	14,8	15,7	15,7	14,1	2,1
L	7,4	7,5	8,2	9,2	9,5	9,3	2,2
NL (3)	7,9	9,1	11,1	13,1	14,1	13,6	6,2
A	14,5	14,9	16,0	18,1	18,3	17,0	4,2
P	9,8	11,8	13,1	13,6	13,8	13,2	4,1
FIN	11,3	11,6	12,9	14,9	16,0	15,9	4,7
S	9,0	9,6	10,7	11,4	11,4	10,7	2,6
UK	5,5	5,1	4,9	5,2	5,0	4,4	- 1,1
EU	10,4	10,4	11,5	13,0	13,6	13,3	3,2

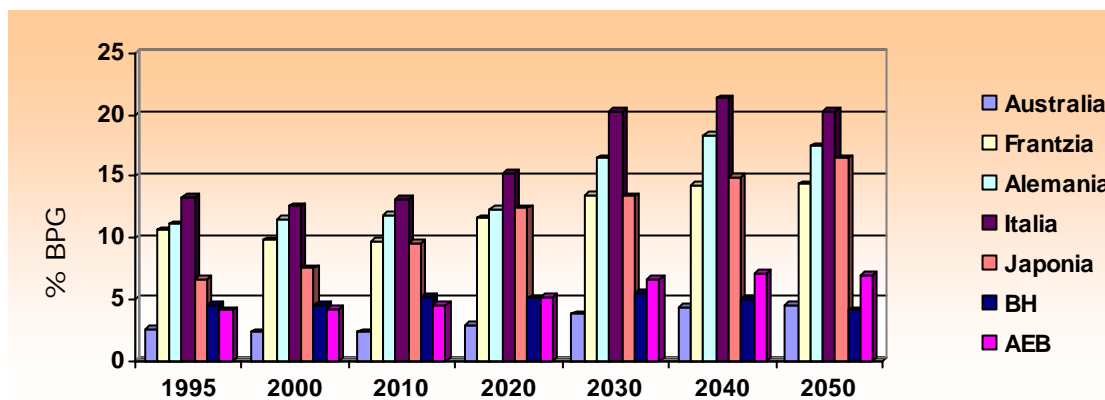
**Oharra:** Estatu Kide gehienentzat, aurreikuspen horien barruan 55 urte edo 55 urtetik gorako pertsonentzako ordezkapenezko diru-sarrera publiko gehienak agertzen dira. Ikus daiteke informazioa ez dela erabat alderatzeko modukoa herrien artean.

(1) Danimarkari dagokionez, emaitzetan ageri da lan-merkatu erdi-kapitalizatuaren pentsioa (ATP). ATPa aparte utzita, gorakadaren erpina BPGaren % 2,7a izango litzateke.

(2) Herbehereen kasuan, enplegu-planak dezente ongi garatuak daude. Ezaugarri horiek eragin positibo zuzena dute pentsioen plan publikoan, arindu egiten baitute biztanleriaren zahartzearen karga Nahitaezko Gizarte Segurantzaren pentsioetan. Halere, badira zeharkako inplikazio garrantzitsu batzuk ere: Etorkizuneko pentsioen prestazioen gaineko zergak (funts pribatutik ateratzen direnak) behar bezain altuak izatea espero da, pentsio publikoetako prestazioen gorakada, hein batean bederen, orekatu ahal izateko.

**Iturria:** biztanleriaren zahartzearekin loturiko EPLren lan-taldea.

## 7. Grafikoa.- Aurreikusitako pentsio-gastua, BPGaren portzentaje moduan



Iturria: OECD W/P no. 168, 3. Taula

Pentsio-gastuez gain, aipagarria da alor sozio-sanitarioan espero den gorakada indartsua; izan ere, gero eta handiagoa eta esanguratsuagoa da adineko pertsonen kontsumoa eta eskaria (65 urtetik gorako pertsonaren osasun-kontsumoa 4tik 7ra bitarte handiagoa da adindu aktiboarekin alderatzen badugu).

ELGEren aurreikuspen ofizialek diotenez, Espainiako Osasun publikoaren gastua BPGaren % 5,5a zen 1999an, eta % 7,2 izango da 2050ean.

## 2.2. ESTATUARI BURUZKO ANALISIA

### 2.2.1. OINARRIZKO DATUAK

Babes soziala oinarrizko zutabea da Europako gizarte-ereduan, eta Gizarte Segurantzaren sistema da Espainian (hala gertatzen da Europako gainerako herrialdeetan ere) gizarte-ongizaterako politikaren ardatz nagusia; politika horren egitekoa herritarren bizi mailari eustea eta, ahal dela, hobetzea da, baita bazterketa eta pobrezia egoerak saihestea ere.

Espainiak baditu, Europako Batasuneko herrialde gehienekin batera, bi ezaugarri edo bereizgarri Gizarte Segurantzaren Sistemari: banaketa-sistema bidezko finantzaketa eta sistemaren kudeaketa publikoa.

2002an, 8 milioitik gora pentsio ordaintzen ziren Espainian, eta, 10etik 9 Gizarte Segurantzako zerga-sistemaren barruan zeuden.

Biztanleria zahartzeak berekin dakarren eragin nabarmenaz gain –azaldua dugu aurreko atalburuan-, badira eragin handiko beste bi faktore gizarte-segurantzaren sistemaren egonkortasunean eta, batik bat, pentsioei dagokienez. Bi multzotan batu daitezke: alde batetik, faktore ekonomikoak daude, enpleguaren bilakaerari lotzen zaizkionak eta 90eko hamarkadan eragin oso negatiboa izan zutenak Gizarte Segurantzaren sistemari. Bigarrenik, Gizarte Segurantzako gastuen eta sarreraren bilakaera baldintzatzen duten beste faktoreak barne-faktoreak dira, hots, babes sistemari berari lotzen zaizkionak. Hemen biltzen dira hurrengo alderdiok: ordezkapen-eragina (pentsio zaharrak, baxuagoak alegia, pentsio berriago eta garestiagoak bihurtzea), gutxieneko zenbateko bat duten pentsioak ezartzea eta osasun eta gizarte arloko prestazioak orokortzea, baita pentsioak eguneratzeko modua bera ere.

Gastuen gorakadak diru-sarreraren tasak gainditu zituen 90eko hamarkada hasi zenean, eta horrek desoreka finantzario gero eta handiagoak ekarri zituen. Estatuak, ondorioz, aurrekontuetatik maileguak emanda berdindu behar izan zituen desoreka horiek. Egoera hark sistemari aldaketak eta egokitzapenak egitea gomendatzen zuen, eta aldaketa eta egokitzapen horiek Toledoko Hitzarmenean bildu ziren. Hango gomendio nagusiak hurrengo atalburuan aipatuko ditugu.

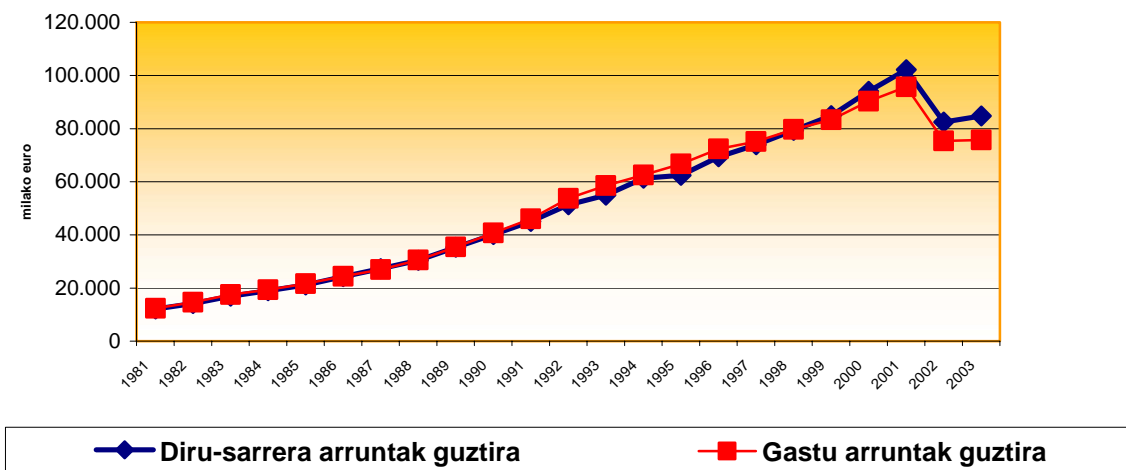
Gizarte Segurantzaren egoera ekonomikoak eta finantzarioak, ordea, hobera egin du azken urteotan. Horren arrazoia egoera ekonomiko ona izan da batez ere, horrek enpleguaren egoera ona ekarri du era berean, eta azken horrek gorakada nabarmena ekarri du afiliazioan eta kotizazioetan.

Hori bai, Gizarte Segurantzako gastuak eta sarrerak oso sentiberak dira ziklo ekonomikoarekiko, eta begi-bistakoa da zaila izango dela sistema hori eramangarria eta iraunkorra izatea epe luzera.

Kontuan hartzekoa da, era berean, 36ko gerrak izan zuen eragina egungo pentsio-onuradunen kopuruan; izan ere, garai hartan behera egin zuen jaiotza-tasak eta horrek oraingo pentsionisten kopurua txikiagoa izatea ekarri du, baina kopuru horrek nabarmen egingo du gora datorren hamarkadan. Horiek horrela, Estatuak badu "hutsarte" bat egutegian zahartzearen arazo zailari aurre egiteko, esan bezala, 36ko gerraren ondorioz piramide demografikoa aldatu zelako.

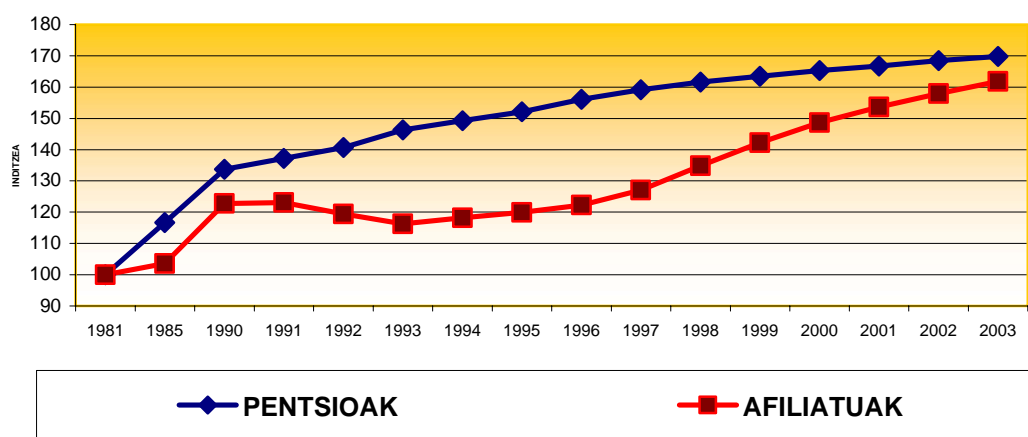


**7. Grafikoa.- Gizarte Segurantzako sistemaren sarrerak eta gastuak. 1981-2003**



**Iturria:** Lan eta Gizarte Gaietarako Ministerioa. Gizarte Segurantzaren Kontu-hartzailetza. "Gizarte Segurantzako Sistemaren Kontuak"

**8. Grafikoa.- Gizarte Segurantzako pentsioen eta afiliatu kopuruaren eboluzioa. Estatua (oinarria: 1981. urtea)**



**Iturria:** Lan eta Gizarte Gaietarako Ministerioa. "Pentsioen hileko bilakaera" eta "Lan eta Gizarte Gaien Urtekaria",

## 2.2.2 PENTSIOPEN ETORKIZUNEN GASTUEN AURREIKUSPENA

Zahartze demografikoak pentsio-gastuetan duen pisuak eragin oso handia izango du Espainiako Gizarte Segurantzari. 2. taulan ikus daitezkeen moduan, 2000 eta 2050 urteen artean aurreikusten den gastu publikoaren gorakada BPGaren % 7,9 da; pentsioen gastua BPGaren % 9,4 da 2000. urtean eta % 17,3 izatera pasatuko da 2050. urtean (Ikus 2. taula). Bilakaera hori oso larria da inguruko herrialdeekin alderatzen badugu: tarte edo aro horretan EBn aurreikusten den gorakadaren batez bestekoa % 3,2 puntu da.

Kalkulu horiek, kopuruaren zehaztasunetik haratago, baliagarriak dira konpagaragarriak direlako; izan ere, metodologia bera erabiliz egin dira Europar Batasuneko herrialde guztietan, Europar Batasuneko Gizarte Babesaren Batzordearen "Pentsio sistemaren etorkizunari buruzko estrategia nazionalak" izeneko egitasmoaren barruan. Gastuaren igoera zenbatzeko, pentsio-gastua erabakitzen duten eragileak identifikatu dira: 1) pentsioen kopurua, hau da, pentsioen kopuruaren eta lan egiteko adinean dauden biztanleen arteko erlazioa 2) enplegua (horrek alderantzizko eragina dauka, eta horregatik, kasu honetan enplegu-tasa alderantziz hartzen da kontuan) eta 3) batez besteko pentsioa, hau da, batez besteko pentsio eta produktibitatearen arteko erlazioa.

Pentsionista kopuruaren gorakada ikusgarria izan da lanerako adinean dauden biztanleekin alderatuta, eta hori da pentsio-gastuek gora egiteko faktore erabakigarria. Enpleguaren eta batez besteko pentsioaren egoerak mesedegarriak badira ere, oso neurri txikian arintzen dute biztanleriaren zahartzeak duen eragina.

### 2. Taula.- Estatuko pentsio-gastuen aurreikuspena eta oinarrizko faktore erabakigarriak

	2000	2010	2020	2030	2040	2050
<b>Pentsioen gastua % BPG</b>	9.4	8.9	9.9	12.6	16.0	17.3
<b>Pentsio kopurua/ 16-64 urte arteko biztanleak</b>	31.7	36.2	43.0	54.4	69.1	76.9
<b>1/ enplegu-tasa</b>	1.8	1.5	1.5	1.4	1.4	1.4
<b>Batez besteko pentsioa/batez besteko produktibitatea</b>	16.9	16.0	15.4	15.7	16.1	16.1

Iturria: Europar Batasuneko Politika Ekonomikorako Batzordea. 2003 urtea.

### 3. Taula.- Oinarrizko faktore erabakigarrien eragina Estatuko pentsio-gastuen gorakadan

	2010	2020	2030	2040	2050
<b>Pentsio-gastuen gorakada</b>					
<b>BPGaren portzentajetan</b>	-0.5	0.5	3.2	6.6	7.9
<b>Gorakadaren arrazoiak:</b>					
<b>Pentsio kopurua/16-64 urte arteko biztanleria</b>	1.3	2.9	5.5	8.9	10.7
<b>1/enplegu-tasa</b>	-1.2	-1.4	-1.6	-2.0	-2.4
<b>Batez besteko pentsioa/batez besteko produktibitatea</b>	-0.5	-0.9	-0.7	-0.3	-0.3

Iturria: Europar Batasuneko Politika Ekonomikorako Batzordea. 2003 urtea.

Espanian espero den gorakada EBko herrialdeen artean handienetakoa da, baina bi aldi bereizi behar dira argi eta garbi. 2015-2020 aldira arte, 36ko gerrako piramide horrek ahalbidetu egingo dio abantaila-egoera bat Gizarte Segurantzako sistemari, eta gainerako herrietan baino gorakada txikiagoak gertatuko dira. Aldi horretatik aurrera, ordea, gorakada hori egundoko abiadura gertatuko da, eta beharrezkoa izango da hori ahalik eta azkarren kontuan hartzea, izan ere, epe luzea behar izaten baita pentsio-sistemen erreformak finkatzeko.

Dena dela, arestian aipatu bezala, zifra horiek orientagarriak baino ez dira. Izan ere, aldagai demografikoen eta ekonomikoen portaerak oso eragin handia du kalkulu horietan, eta, denek dioten bezala, aldagai horiek hain epe luzean izango duten portaera asmatzea oso zaila da. Ez da harrizkoa, beraz, EPLren 2003ko kalkulu berrietan pentsioetarako gastua BPGaren %17,3tik %13ra jaitea 2050ean. Bestalde, hain alarmista ez den zenbatespen berri hori koherenteagoa da Lan eta Gizarte Gaietarako Ministerioak eskainitako zifrekin. Ministerio horrek kalkulatuakoaren arabera, Gizarte Segurantzaren kotizaziopeko pentsioetarako gastua BPGaren %12,06 izango da 2040. urtean.

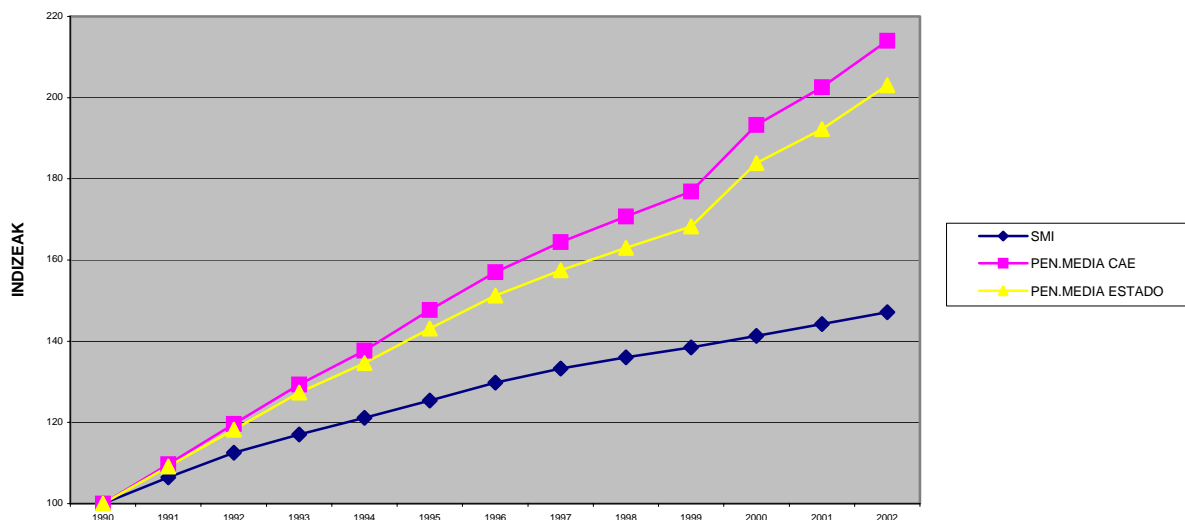
## 2.3. EAE-REN ANALISIA

### 2.3.1. OINARRIZKO DATUAK

Nahiz eta benetan kezkarria izango den egoera ez izan epe laburrekoa (*baby boom* garaiko belaunaldiak 2015 inguruan hasiko dira erretiro adinera iristen), egia zera da, pentsioen gastuaren eboluzioa goranzkoa da jadanik. Zenbait kopuru aipatzearen, 2003ko ekitaldiaren datuen arabera, 4.246 milioi euro (706.454 milioi pezeta) gastatu ziren EAEn kotizaziopeko pentsioetan, hau da, Euskadiko KPIren %9. Horrek esan nahi du %7ko egoera izan zela aurreko urtearekiko

438.634 pentsio zeuden 2003. urtearen amaieran EAEn, hau da, aurreko urtean baino %0,9 gehiago. Erretiro-pentsioak jarraitzen dute izaten pentsio-gastu gehiena hartzen dutenak, eta horren ondoren daude heriotzako eta biziraupeneko pentsioak. Zahartzaroko pentsioak dira, hain zuzen ere, pentsio gastuek KPIrekiko hartzen duten garrantziaren arrazoia.

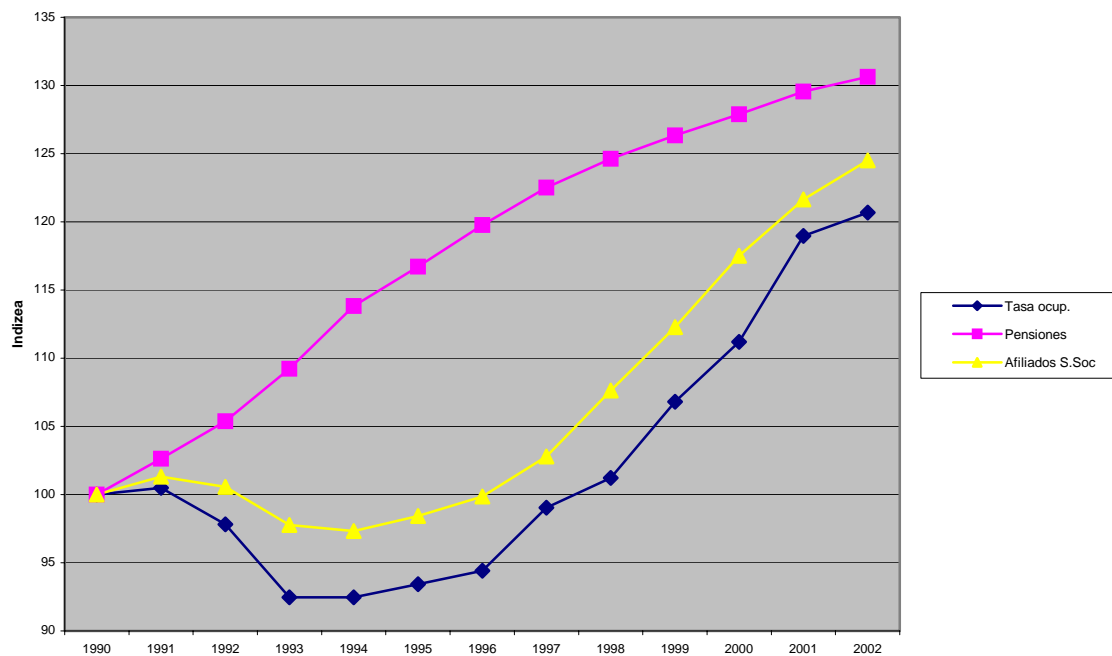
### 9. Grafikoa.- Batez besteko pentsioaren bilakaera EAEn eta Estatuan LGSri (Lanbide arteko Gutxieneko Soldata) dagokionez. 2003



**Iturria:** EUSKO JAURLARITZAren Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailak Lan eta Gizarte Gaietarako Ministerioaren "Pentsioen hileko bilakaera" eta "Lanerako eta Gizarte Gaietarako Gidaliburua" datuetatik abiatuta.

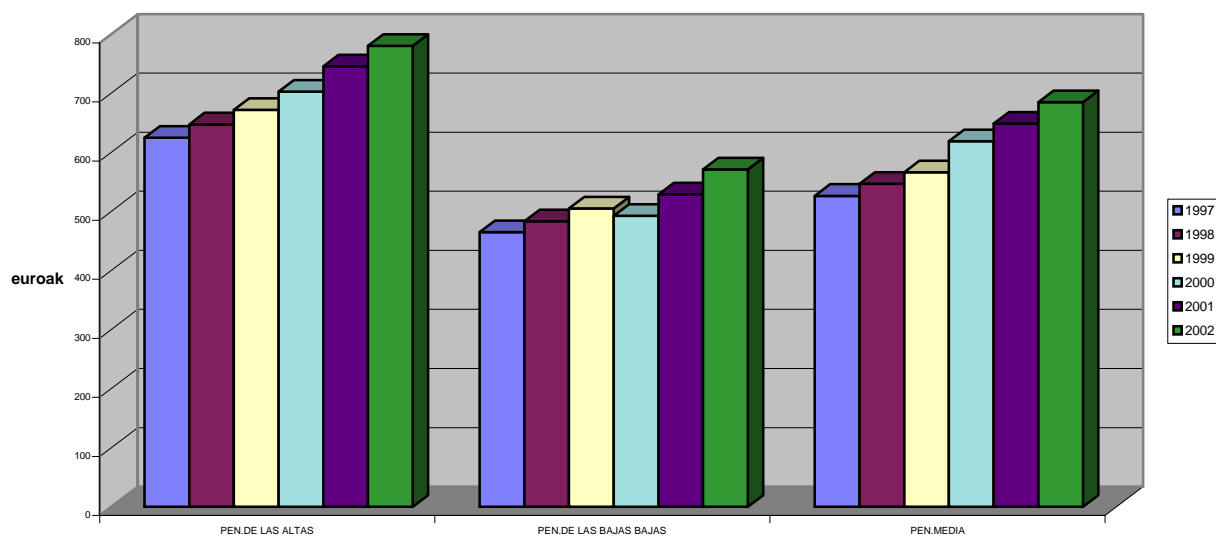
Pentsio kopuruaren gorakadak gastuaren gorakada azaltzen badu ere, beharrezkoa da aipatzea estaldura-ratioaren eragina, prestazio mailaren gorakada edo batez besteko pentsioaren gorakada (pentsio zaharrak berriekin ordezkatu baitira, eta % 40 altuagoak dira gutxi gorabehera), baita pentsioei balioa handitzeko sistema bera ere (KPIaren, Kontsumoko Prezioen Indizearen arabera).

## 10. Grafikoa.- Okupazio tasaren, pensio kopuruaren eta afiliatu kopuruaren bilakaera. EAE. (1990. urtea abiapuntu)



**Iturria:** EUSKO JAURLARITZAREN Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailak, Lan eta Gizarte Gaietarako Ministerioaren datuetatik abiatuta.

**11. Grafikoa.- Guztizko pentsioen batez besteko zenbatekoaren bilakaera, Sisteman alta ematen duten eta baja ematen duten pentsioei dagokienez. EAE.**



**Iturria:** EUSKO JAURLARITZAren Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila, Lan eta Gizarte Gaietarako Ministerioaren datuetatik abiatuta.

### 2.3.2. PENTSION KONTRIBUTIBOETARAKO GASTUAREN BILAKAERA EPE ERTAIN ETA LUZERA

Pentsio kontributiboetarako guztizko gastuak eta Gizarte Segurantzarako ekarpenek 2000-2050 aldian EAEn izango duten bilakaeran aurreikus daitezkeen jokalekuen azterketa egin da<sup>1</sup>. Diru-sarreraren eta gastuen ibilbideari buruzko aurreikuspen-lana da; lan horretan, aurreikusitako bilakaera argitzeaz gain, bilakaera horretan erabakigarriagoak diren aldagaiak identifikatu eta aztertu dira. Azken batean, azterlanak honako hau du xede: pentsioek BPGan egingo duten presioa kalkulatzeko.

Egindako lana honela egitura daiteke:

- a) Simulazio-ereduaren konfigurazioa, hau da, izan litezkeen etorkizunak "marrazteko" erabiliko den tresnaren konfigurazioa. Horretarako, pentsio kontributiboaren sistemaren finantza-saldoaren bilakaeran eragina duten funtsezko aldagaiak identifikatu behar dira (esate baterako, erretiratu-kopurua, kotizazio-urteak eta soldatak erabakigarriak dira une jakin batean ordaindutako pentsioen zenbatekorako) eta aldagai horien arteko erlazioak formulatu, hots, aldagai batzuek besteen arabera izaten dituzten mugimenduak azaltzen dituzten ekuazioak formulatu.
- b) Aldagai erabakigarrien bilakaeran izan litezkeen jokalekuen identifikazioa, hau da, honako hauek identifikatzea: aldagai horiek zein balio har ditzaketen, zein tartetan mugitu daitezkeen.
- c) Simulazio-eraketak, hau da, honako hauek egiaztatzeko eraketak: nola eragiten duen, zenbateraino aldatzen den, eta zein aldaketa izaten den pentsio kontributiboaren finantza-sisteman, formulatutako jokalekuetan oinarrituta. Honako multzo hauek bereiz daitezke:
  - c.1) Erreferentziazko Jokalekuak: erreformarik eta kanpoko beste gorabeherarik izan ezean ziurrenik izan daitezkeen egoera deskribatzen dute
  - c.2) Sentikortasun-azterketa, hau da, funtsezkoa den hainbat aldagai aurreikuspenean bertan aldatzeak izan lezakeen eragina esploratzeko balio duten jokalekuak

---

<sup>1</sup> Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Sailak eskatuta, Euskal Herriko Unibertsitateak egindako azterlan hau Europar Batasunaren gomendioei jarraiki egindakoa da erabat. Izan ere, pentsioen arloko helburuei eta lan-metodoei buruzko Txosten bateratuan, honako hau eskatzen du: "pentsio-sistemen epe luzeko etorkizunari buruzko informazio fidagarria eta ulergarria garatzea, batez ere pentsioen eta kotizazioen zenbatekoek izan lezaketen bilakaerari dagokionez".

## a) Simulazio-ereduaren konfigurazioa

- Simulazio-eredua garatzeko funtsezkoak diren aldagaiak oinarritzko hiru suposizioen arabera identifikatu dira:
  - oinarritzko erakunde-arloko baldintzek beren horretan iraungo dute
  - zerga-sistema orokorrak bere horretan iraungo du
  - aldaketa zorrotzik ez da izango ugalkortasun eta heriotza tasetan.
- Gastuaren elementu erabakigarriak: pentsioetako gastuan bi elementu dira erabakigarriak: pentsio-kopurua (erregimenaren arabera) eta batez besteko pentsioa (erregimenaren arabera); pentsioen kopurua honako hauen arabera dago: bilakaera demografikoa, gizonezko eta emakumezko langileen arteko banaketa, landunen banaketa erregimenei dagokienez, eta biztanleriaren lan eta erretiro arloko joerak. Batez besteko pentsioa honako hauen arabera da: lan-historialak, pentsioa/produktibitatea ratioa, eta landunen banaketa, erregimenei dagokienez.
- Kotizazioen elementu erabakigarriak: Kotizazioen arabera diru-bilketaren elementu erabakigarriak ere bi dira: landun-kopurua erregimen bakoitzean eta lan-errentak erregimenaren arabera; landunen kopurua hainbat faktoreren mende dago, hala nola, lan-eskaintza, hezkuntza mailak, eta lan-indarraren osaera sexuaren eta adin-taldearen arabera. Batez besteko lan-errenta, berriz, honako hauen arabera dago: lanaren produktibitatea eta lan-indarrak duen osaera, sexuaren, adinaren eta hezkuntza mailaren arabera.
- Pentsio-sistemaren finantza-saldoa, beraz, bilakaera demografikoak nahiz ekonomia eta erakunde arloko eragileen joerak baldintzatzen dute.

## b) Jokalekuak

- Jokaleku demografikoak eta migrazio-jokalekuak: ugalkortasunari (altua, ertaina eta baxua) eta migrazioei (positiboa eta deuseza) buruzko hainbat aukera uztartzen dituzte.
- Hezkuntza-jokalekuak: oinarri hartutako urteko hezkuntza mailaren egituraren proiektzioa (30 urtetik beherako adin-taldekoena) dute oinarritzat.
- Enplegu-jokalekuak: lan-merkatuko hainbat jokaleku hartzen da kontuan, honako hipotesi hauek oinarrituta: gizonen eta emakumeen partaidetza-tasaren aldeari buruzko hipotesia, gizonen langabezia-tasaren aldaketei buruzko hipotesia, langabezia-tasaren artean izango den aldeari buruzko hipotesia (sexuaren arabera), eta langile adinduen (60 urtetik gorakoak) parte-hartzeari buruzko hipotesia.



- Lan-produktibitatearen jokalekua: honako hipotesi hau hartu da aintzat: produktibitatea etengabe igotzen da, urtean % 1eko erritmoan.
- Batez besteko pentsioaren eta lanaren batez besteko produktibitatearen ratioari buruzko jokalekua: hiru aukera hartu dira aintzat: 1) ratioak bere horretan dirau, 2) ratioa % 0,5 hazten da urtean, eta 3) ratioa % 0,5 murrizten da urtean.

### c) Egindako simulazioak

#### c.1) Erreferentziazko Jokalekuak

- Oinarrizko Jokalekua:

Erreformatik eta kanpoko beste gorabeherarik izan ezean, ziurrenik izan daitekeen egoera irudikatzen du jokaleku horrek. Bertan, honako hauek uztartzen dira: neurrizko bilakaera demografikoa, lan-merkatuaren joera onuragarri garbia (hobekuntza handiak emakumeen parte-hartzean, eta langabezia-tasak asko murriztea bi sexuen kasuan), hezkuntzaren banaketa egonkorra, eta batez besteko pentsioa/batez besteko produktibitatea ratioa gelditua.

Baldintza horien arabera, simulazioaren aurreneko 25 urteetan, sistemaren finantza-egoerak pixkanaka okerrera egingo duela aurreikusi da, eta sistema kontributiboan oreka-egoeratik BPGaren % 2,7ko defizitera pasatuko dela. Mendearen bigarren laurdenean, ordea, egoera askoz ere okerragoa izango da: gastuak BPGan duen garrantzia bikoiztu egingo da hasierako kopuruekiko, eta sistema kontributiboaren defizita produktu erantsiaren % 8ra iritsiko da. Joera horrek honako hau erakusten du argi eta garbi: "shock" demografikoa hain da handia (dependentzia-ratioa ia hirukoiztu egingo da), ezen lan-merkatuaren bilakaera positiboa ez baita nahikoa izango horri aurre egiteko.

- Oinarrizko Jokalekuaren aldaera positiboa (Sistemaren saldoari dagokionez):

Honako hauek uztartzen ditu: biztanleriaren eremuan izan daitekeen bilakaera onuragarriena (barne-ugalkortasunaren suspertze sendoa eta etorkinen fluxu handiak), langileen erretiratzeko adina nabarmen atzeratzea eta batez besteko pentsioa etengabe eta nabarmen murriztea. Suspertze demografiko handia aintzat hartzeaz gain, jokaleku hau nahiko baikorra da lan-merkatuaren bilakaerari dagokionez (lan-partaidetzaren igoera handia).

Elementu horiek guztiak uztartuta, sistemaren bilakaera onuragarria izango da honako kasu honetan: BPGaren konturako gastua oso gutxi hazi, eta sistema superabit-egoeran (% 0,8 2050ean) badago simulazioaren denbora-tarte osoan.

- Oinarrizko Jokalekuaren aldaera negatiboa (Sistemaren saldoari dagokionez):

Jokaleku hau eta aurrekoa ez dira simetrikoak, hau da, ez dira distantziakideak Oinarrizko Jokalekuarekiko; bestela esateko, aldaera positiboak oso esparru onuragarria planteatzen du (bilakaera demografikoa eta lan-merkatuarena oso positiboak dira, eta gainera, pentsioen zenbatekoa murriztea hartzen du aintzat), eta, aldiz, aldaera negatiboari dagokionez, aurreikusten duen lan-merkatuaren egoera ez da horren onuragarria (langabezia-tasa jaisten da, baina ez gehiegi, eta biztanle aktiboen tasak gora egiten du, baina ez gehiegi), eta batez besteko pentsioak produktibitatea baino zertxobait gehiago igotzea aurreikusten du.

Jokaleku horretan, bi elementu horiek eta "shock" demografikoa uztartzeak eragin suntsitzaila izango du sistemaren gain: pentsioetarako gastua lehertu egingo da (BPGaren % 27 izatera iritsiko da) eta defizit kontributiboa bikoiztu egingo da oinarrizko simulazioari dagokionez (BPGaren % 17,6 izango da 2050ean).

**4. taula.- Pentsioetarako gastuaren ratioa BPGarekiko eta Sistemaren defizita (%). Oinarrizko Jokalekua eta bere bi aldaerak: positiboa eta negatiboa**

URTEA	Oinarrizko Jokalekua		Aldaera + (1)		Aldaera - (2)	
	Pents. gast.% BPGarekiko	Sistemaren defizita (BPGaren gain. %)	Pents. gast.% BPGarekiko	Sistemaren defizita (BPGaren gain. %)	Pents. gast.% BPGarekiko	Sistemaren defizita (BPGaren gain. %)
2000	8,5	- 1,6	8,5	- 1,6	8,5	- 1,5
2010	9,2	- 0,7	8,4	- 1,6	10,0	- 0,1
2025	12,3	2,7	9,1	- 0,6	15,4	5,6
2040	16,7	7,3	9,3	- 0,2	24,5	14,9
2050	17,4	8,1	8,6	- 0,8	27,1	17,6

**Iturria:** EHU, "Pentsioetako gastuaren bilakaera Euskadin", 2002

- (1): Aldaera (+): - demografia optimoa  
 - erretiro-adina izugarri atzeratzea  
 - pentsioen murrizketa nabarmena
- (2): Aldaera (-): - demografia konstantea  
 - langabezia ez da asko jaisten eta lan-partaidetza ez da asko hobetzen  
 - pentsioak pixka bat igotzen dira

### **c.2) Sentikortasun-azterketa**

- Lehenik eta behin esan beharra dago parametroetan gertatzen diren aldaketa txikiek ez dutela eraginik erabilitako ereduari, eredu kontablea eta erantsia baita.
- Honako funtsezko parametro hauetan aldaketek izan dezaketen eragina esploratuta egin da sentikortasun-azterketa: langabezia murriztea eta lan-partaidetza areagotzea, eta hezkuntzaren, immigrazioaren zein ugalkortasunaren bilakaera.
- Honako ondorio hau atera da: immigrazioak eta lan-merkatuaren hobekuntzak eragina dute pentsio-sistemaren finantza-saldogan, argi eta garbi. Hala, lan-merkatuan hobekuntzarik ez egiteak BPGaren 3 portzentaje-puntu baino gehiagoko finantziario-behar gehigarria ekarriko luke, merkatu horretan 2050. urterako hobekuntza-jokalekuarekin alderatuta. Hezkuntza-banaketaren hobekuntzak (oinarrizko jokalekuan bertan dagoeneko aintzat hartuta dauden hipotesietatik haratago) edo ugalkortasunaren hobekuntzek, aldiz, ez dute aldaketa esanguratsurik eragiten.

### **5. taula.- Sentikortasun-azterketa: pentsioetarako gastuaren % BPGarekiko**

	<b>Oinarrizko Simulazioa</b>	<b>Hezkuntza-banaketaren hobekuntza <sup>(1)</sup></b>	<b>Lan-merkatuan hobekuntzarik ez <sup>(2)</sup></b>	<b>Aldaketa demografikoa: etorkinak iristea <sup>(3)</sup></b>
2000	8,5	8,5	8,6	8,5
2010	9,2	9,2	9,5	9,1
2025	12,3	12,3	13,6	11,6
2040	16,7	16,6	20,1	14,4
2050	17,4	17,2	21,1	14,3

**Iturria:** EHU, "Pentsioetako gastuaren bilakaera Euskadin", 2002

- (1):
- demografia konstantea
  - langabezia ez da asko jaisten eta lan-partaidetza ere ez da asko hobetzen
  - hezkuntza-banaketaren hobekuntza
  - pentsioei eusten zaie
- (2):
- demografia konstantea
  - emakumeen partaidetza-tasa hobetzen da eta gizonen langabezia-tasa konstantea da
  - hezkuntza-banaketa egonkorra
  - pentsioei eusten zaie
- (3):
- hobekuntza demografikoa
  - lan-partaidetza tasaren igoera handia, langabezia-tasak okerrera egin gabe
  - hezkuntza-banaketa egonkorra
  - pentsioei eusten zaie

Lortutako emaitzek garbi erakusten dute enpleguaren eta jardueraren bilakaera aldagai erabakigarriak direla pentsioetarako gastuaren iraunkortasunean, BPGaren gaineko garrantziari dagokionez; baina, era berean, erakusten dute hazkunde ekonomikoak ez duela berez pentsioen arazoa konpontzen.

Izan ere, lan-merkatuaren joera oso onuragarria izanda ere (emakumeek lan-merkatuan duten parte-hartzea nabarmen igotzea eta langabezia nabarmen murriztea bi sexuetan), datozen bost hamarkadetan pentsioetarako gastua BPGaren portzentaje gisa ia 9 portzentaje-puntuz igoko dela erakusten du aukeratutako *Oinarrizko Jokalekuak*.

Aldagai demografikoei dagokienez, aditzera eman beharra dago immigrazioaren eragina oso esanguratsua dela, baina ez dela sistemaren iraunkortasuna bermatzeko irtenbidea. Ugalkortasun-tasaren igoerek, aldiz, eragin mugatua dute aurreikusitako etorkizunean, erreferentzia-egoeran atzemandako arazoaren garrantziari dagokionez.

Azkenik, aipatu beharra dago azterlanen arabera, Europar Batasunaren testuinguruan Estatu espainola dela (Greziarekin batera) erronka handienari aurre egin behar dion estatuetako bat; EAEn, ordea, erronka hori askoz ere handiagoa eta gogorragoa da.

## ZAHARTZEAK GIZARTEAN ETA EKONOMIAN DUEN ERAGINA: PRESIO ITZELA

### FINANTZA PUBLIKOEN GAINEAN

- ρ Zahartzeak gizarte-erronka izugarria planteatzen du, eta horrek, aldi berean, finantza-arloan ere izango du eragina. Horretaz gain, pentsioetarako gastu publikoa areagotzeko presio handia ez ezik, zahartzeak gastu soziosanitarioa nabarmen igotzea ere eragingo du, eta beraz, zailtasunak izango dira finantza publiko sendoei eta iraunkorrei eusteko.
- ρ Bilakaera demografikoak pentsio-sistemaren finantza-orekan duen eragin negatiboa konpentsa daiteke hein batean, lan egiteko adinean dauden biztanle gehiagok hartzen badu parte lan-merkatuan eta langabezia-indizeak jaisten badira. Hala ere, hipotesi onuragarrienak kontuan izanda ere, zahartzeak desorekak eragingo ditu pentsioak finantzatzeari dagokionez.
- ρ Nazioarteko erakundeek egindako gastu-proiekzioen emaitzen arabera, pentsio publikoetarako gastua BPGaren % 3tik % 5era igoko da Estatu Kide gehienetan. Dena den, alde handiak daude herrialdeen artean, aldaketak gertatuko diren uneari eta aldaketa horien neurriari dagokienez. Espainia eta Grezia dira erronka handienak dituzten herrialdeak, pentsioen gastuak direla-eta; bi herrialde horietan, gastu horiek BPGaren % 8 eta % 12 igoko direla aurreikusi da, hurrenez hurren.
- ρ Euskadiko bilakaera demografiko eta ekonomikoa, antza, ez da hobe izango; izan ere, erretiroa hartuko duten belaunaldiak ugariagoak dira proportzioan eta kotizazio-oinarri altuagoak dituzte. EAeko Gizarte Segurantzaren pentsio-gastuen ekonomia-bilakaeraren aurreikuspenen gainean egindako ikerketa baten arabera, gizarte eta ekonomia arloko egoera ona izanik ere, BPGaren gaineko gastua nabarmen igoko litzateke.
- ρ Beharrezkoa da eskemak eta planteamenduak errealitate berrira egokitzea. Azkar erreakzionatu behar dugu trantsizio demografikoari krisialdirik eta traumarik gabe aurre egin nahi badiogu.

### **3. GIZARTE SEGURANTZA PUBLIKOA: HASITAKO ERREFORMEN BALIOESPENA**

### **3.1. TOLEDOKO ITUNA, ARAZOA AGERIAN JARRI ZEN**

1994ko otsailean, Batzorde Txostengile bat sortu zen Diputatuen Kongresuan Gizarte Segurantzako sistemaren egiturazko arazoak aztertzeko. Bertan adierazi ziren zeintzuk izango ziren egin beharreko erreforma nagusiak pentsioen sistema publikoaren bideragarritasuna bermatzeko. Urtebete geroago, parlamentuko talde guztiek adostuta, Kongresuko Osoko Bilkurak "Gizarte Segurantzako sistemaren egiturazko arazoak eta egin beharreko erreforma nagusiak aztertzeko Batzorde Txostengilearen agiria" onartu zuen, "Toledoko Ituna" izenez ezagutzen dena. Txosten horrek Gizarte Segurantzako sistemaren egoeraren analisi bat zekarren eta orobat horren bilakaera, finantzazioa, gastuak eta sistemaren parametro nagusietan eragina izan zezaketen faktoreak. Horrez gain, agiriak 15 gomendio ematen zituen, Gizarte Segurantzako sistemaren etorkizuna bermatze aldera.

Toledoko Itunaren gomendioek indarrean dagoen gizarte segurantzako ereduari eustea dute oinarri; hortaz, ez dute proposatzen gizarte-babesaren eredu aldaketak eragin beharreko arazoak ezta esparru kontributiboaren eta ez kontributiboaren arteko oreka edo lanaren ondoriozko prestazioen eta unibertsalen artekoa aldatuko luketenik. Bi dira, beraz, funtsean dituen premisak: banatze-sistema egonkortzea eta gaur egungo sistemaren bideragarritasuna lortzea.

#### **Itunaren 15 gomendioak:**

##### **1. Finantzaketa-iturriak bereiztea eta argitzea: kontributiboak direnak eta ez direnak.**

Prestazio kontributiboaren finantzazioa kotizazio sozialen menpe egongo da gehienbat; prestazio unibertsalen (osasun zerbitzuak eta gizarte zerbitzuak, besteak beste) eta kontributiboak ez direnen finantzazioa, berriz, ezarpen orokorraren menpe egongo da soilik.

Txostenak aholkatzen dio Gobernuari beharrezko neurriak hartzea finantzaketa-iturriak pixkanaka bereizteko babesaren nondik norakoaren arabera. Bereizketa bide horri 1989an ekin zitzaion eta helburua da honetan sakontzea ahalik eta eperik laburrenean burutzeko; alegia, erabat mugatzeko, babesaren ereduaren barnean, sistema kontributiboa eta ez kontributiboa. Gizarte-kotizazioek nahikoak izan beharko dute prestazio kontributiboak ordaintzeko. Horretarako, beharrezkoak diren aurreikuspenak egingo dira Gizarte Segurantzako sistemaren alderdi horren gaur egungo eta geroko oreka bermatzeko. Estatuko Aurrekontuen ekarpenek nahikoak izan beharko dute kontributiboak ez diren prestazioak, osasun-zerbitzuak, gizarte-zerbitzuak eta familia-prestazioak bermatzeko. Halaber, zerga orokorrek aurre egin behar diote lana bilatzeko zailtasun bereziak dituzten taldeei zuzenduriko

kontratuetakotizazioen hobariei eta orobat sistemaren ohiko orekan gorabeherak sor ditzaketen ekintzabideei, erretiroaren adina aurreratzeko edo sektore produktiboetarako laguntzekoak kasu. Helburu horiek betetzeak gaur egungo zerga-sistema egokitzea eskatuko balu, garrantzi handiagoa eman beharko zitzaizkien ekonomiaren lehiakortasunerako eta enplegua sortzeko ahalmenean eragin gutxiago duten zergei. Ildo honetan, gainera, ez da baztertu behar errenta guztien gaineko zerga unibertsalak aplikatzea.

## **2. Gordekinak osatzea, ziklo ekonomikoek finantzazioan izan dezaketen eragina leuntzeko.**

Sistema kontributiboak aurrekontu orekatuak izan behar ditu. Halaber, pentsioen sistemak ziklo ekonomikoaren eragina leunduko duten gordekinak osatzea behar du. Horrexegatik, oparaldietako ekitaldietan sor daitezkeen soberakinak erabili beharko lirakeke oreka-funtsak sortzeko –betiere, merkatu ofizialetan erositako titulu publikoekin-, zikloaren beheraldietan kotizazioen igoerarik ezarri gabe jardun ahal izateko.

## **3. Kotizazio-oinarriak hobetzea, soldata errealei hurbilduz.**

Kotizazio-oinarriek bat etorri beharko dute soldata errealekin talde guztietan. Gainera, lan-kategoria guztiei gehieneko kotizazio-muga bera ezarri behar zaie pixkanaka, honek babes sistema publikoaren aseguratze-muga ezarriko baitu.

## **4. Erregimen berezien finantzazioaren aldaketa, prestazioak eta zergak berdindatzea.**

Gaur egungo egoera aldatzen saiatu. Izan ere, zergen ekarpenak jasotzen den babesaren araberakoa izan behar du.

## **5. Zerga-bilketarako eta legez kanpoko ekonomiari aurre egiteko tresnak hobetu.**

Txostenak gomendatzen du berankortasuna murrizten duten diru-bilketarako tresnak hobetzeko ahaleginei eustea.

Orobat Txostenak dio legezko lana bultzatu egin behar dela eta ezkutuko ekonomiaren aurka borrokatu, gure gizartean dagoen ezkutuko enplegua azal dadin.



## **6. Erregimen berezien sinplifikazioa eta integrazioa: gerora, bi erregimen besterik ez dira egongo: norberaren kontura eta besteren kontura.**

Esperientziak erakusten du zenbait disfuntzio daudela erregimen berezi bakoitzean, eta beraz, hasieran zuten helburuetatik aldentzen direla. Horrexegatik, eta sistemaren egitura bateratu nahian, Txostenak aholkatzen du bide horretan sakontzea, gaur egun dauden erregimenak era mailakatuan murriztuz eta pentsioen sistema publikoaren erabateko homogeneousatzea lortuz. Era honetan, epe ertain edo luzean, langile guztiak norberaren konturako erregimenean edo besteren konturakoan egongo dira. Nolanahi ere, Txostenak dio itsas arrantzako eta ikatz-meatzaritza langileen eta aldi baterako nekazarien berezitasun espezifiko eta objektiboak kontuan hartu behar direla.

## **7. Afiliazio, zerga-bilketa eta kudeaketa funtzioen integrazio organiko handiagoa.**

Sistemaren kudeaketaren eraginkortasuna indartu, afiliazio, zerga-bilketa eta prestazioen kudeaketa funtzioen integrazio organiko handiagoa lortuz, eremu honetan aurrerapen berriak lortze aldera.

## **8. Kotizazioak murriztea, betiere sistemaren orekari eustea helburu**

Txostenak Delors-en Liburu Zuriko gomendioak bere egiten ditu; alegia, gizarte-kotizazioak murrizteak enplegua dinamizatu egin behar duela, batik bat kualifikazio apaleko lanetan eta lan-indar intentsiboena dituzten sektoreetan. Ildo honetan, Txostenak dio gomendio horiek aplikatuko badira, sistema kontributiboaren oreka finantzarioa bermatuta egon behar duela eta horiek aplikatzeak ez diola zailtasun gehigarrikerik erantsi behar kontu publikoen orekari.

## **9. Ekitate printzipioak eta sistemaren nondik norako kontributiboa indartzea.**

Printzipio hauek indartzea proposatzen da. Honela, elkartasun irizpideari utzi gabe eta pixkanaka, 1996tik aurrera prestazioak kotizatzeke egindako ahaleginarekin proportzionalagoak izango dira eta prestazioen aitortzean ekitate falta saihestuko da. Beraz, beharrezkoa da pentsio kontributiboak kalkulatzeko teknikek etorkizunean apurka haxe ahalbidetzea: kotizatzeke antzeko ahalegina egiten dutenek prestazio baliokideak lortzea.

Txostenak egokitzen du Gizarte Segurantzako sistema publikoan gehienezko prestazio-kopuru bati eustea, ahalegin kontributiboa, lehen aipatu bezala, proportzionalagoa izateko.

## **10. Nahi izanez gero bitzta aktiboaren borondatezko luzapena sustatzea.**

Erretiratzeko adinak malgua eta mailakatua izan behar du. Halaber, erretiro-pentsioa jasotzeak ez du zertan pentsiodunaren presentzia sozial aktiboa galarazi. Hartara, eta erretiratzeko ohiko adina hirurogeita bost urtetan eusteari utzi gabe, ikuspegi finantzario eta sozialetik oso gomendagarria litzateke nahi izanez gero bitzta aktiboa borondatez luzatzen laguntzea. Horretarako, lanaldiaren arabera, kotizatzen guztiz edo partzialki libratzen den arautu beharko litzateke langileak pentsioaren zati proportzional bat jaso gabe jardunean egotea aukeratzen duenean.

Halaber, indarrean dagoen legediak jada jasotzen dituen txanda-kontratuei eta ordezte-kontratuei lotutako erretiro aurreratuaren sistemak mantenduko dira.

## **11. Pentsiodunen erosteko ahalmenari eustea, pentsioen balioa automatikoki handituz.**

Txostenaren irizpideari jarraiki, pentsioak erosteko ahalmena mantenduko dela bermatu behar da, horien balioa automatikoki handituz, kontsumo-prezioen indizearen bilakaera kontuan hartuz eta antzeko edukiera duten aurten aplikatutako formula egonkorren bidez.

## **12. Elkartasun printzipioa indartzea, egoera finantzarioak ahalbidetzen duen neurrian.**

Elkartasun printzipioa indartuko da, egoera finantzarioak ahalbidetzen duen neurrian. Horretarako, ondorengo neurriak hartuko dira: umezurtzen pentsioak kobratzeko adina handitzea, edo diru-sarrerara txikiak diren kasuetan alarguntza-pentsioak hobetzea. Txostenak proposatzen du prestazioei dagokienez ardura arautzea, egungo errealitatera eta Gizarte Segurantzaren egungo ereduaren ezaugarrietara egokituz.

## **13. Prestazioak jasotzeari dagokionez, iruzurra murrizteko kudeaketa hobetzea.**

Txostenak aldi baterako ezintasunarengatik eta baliaezintasunarengatik jasotzen diren prestazioen kudeaketa hobetzeko neurriak hartu behar direla dio. Neurri hauen helburua iruzurra geldiaraztea da, prestazioak jasotzeari dagokionez. Lehenik eta behin egutegi bat eta beharrezkoak diren giza baliabideak ezarriko dira sistematik bertatik aipatutako ezintasuna kontrolatzeko eta orobat prestazio horiek kudeatzeko, kontrolatzeko eta zaintzeko parte-hartzean eta ardura sozialean sakonduko da.

#### **14. Pentsioen sistema osagarriak bultzatzea, aipatutako sistema osagarria sustatzera zuzendutako pizgarri fiskalak eguneratuz eta hobetuz.**

Gizarte Segurantzako sistema publikoa Gizarte Segurantzatik kanpo dauden aurrezpeneko eta gizarte-babeseko sistemen bidez osa daiteke. Indibidualak zein kolektiboak izan daitezkeen sistema horien xede bakarra Gizarte Segurantza publikoak ematen dizkien prestazioak hobetzea da.

Horregatik, gizarte aurreikuspen osagarriaren ordenazioari heltzea gomendatzen da, Konstituzioaren 41. artikuluan taxututako gizarte-babesaren eredia finkatzeko osagai gisa bultzatuz. Halaber, aipatutako sistema osagarria sustatzera zuzendutako egungo pizgarri fiskalak eguneratzea eta hobetzea proposatzen da, sistema kolektiboetan arreta berezia jarritz. Pizgarri horiek arautzerakoan, kontuan hartu behar da mekanismo horiek ere epe luzean aurrezpen-iturri garrantzitsua direla, indibiduala zein kolektiboa.

#### **15. Gizarte Segurantzako sistema bost urtean behin jarraitzea**

Egungo aurreikuspenak asko alda daitezke hurrengo hamarkadetan. Horregatik oso garrantzitsua da Gobernuan eta Parlamentuan tresnak erabiltzea -sistemaren oreka finantzarioan parte hartzen duten parametroen bilakaera aldizka jarraitu eta balioztatuko dutenak- edozein gertakizunen aurrean beharrezkoak diren ekinbideak martxan jartzeko. Informazio hori gizarte eragileei jakinaraziko zaie.

Diputatuen Kongresuak bost urtean behin Batzorde Txostengile bat eratzea proposatzen da, jarraipena bermatze aldera, Gizarte Segurantzako sistemaren oraina eta etorkizuna aztertuko duena.

Arreta berezia jarriko da laneko arautegian berriki egin den erreformak Gizarte Segurantzaren finantziazioan eta horren prestazio-sisteman izan ditzakeen ondorioetan.

### **3.2. GIZARTE AURREIKUSPENENKO SISTEMA PRIBATUEI BURUZKO AZPIBATZORDE PARLAMENTARIOAREN TXOSTENA (14. GOMENDIOA)**

Gizarte Aurreikuspeneko Sistema Privatuek aztertzen dituen Azpibatzerde Parlamentarioaren iritziz<sup>1</sup>, gizarte aurreikuspeneko sistemen erreforma juridiko eta fiskal bat egin aurretik, erreformarekin lotu nahi diren helburuak mugatu behar dira. Izan ere, erreformarekin erdietsi nahi diren helburuei buruz adostasun batera

---

<sup>1</sup> Azpibatzerde hau 1996an sortu zen eta lanak 1997ko martxoan bukatu behar zituela erabaki zen.

iritsiz gero, errazagoa da helburu horiek lortzeko erabil daitezkeen bitartekoen inguruan ados jartzea.

Hortaz, Gizarte Aurreikuspen Osagarriaren sistemek helburu soziala izan behar dute, estaldura-multzo egoki bat eta, batez ere, lanaren ondoriozko aurrezpenean oinarrituz finantzatu egin behar da, betiere aurrezpen finalista izanik.

Horregatik, osagai soziala duten Gizarte Aurreikuspen Osagarriaren sistemek talde batengan eragina dutenez, arauen alorrean lehentasunezko tratamendu bat izan beharko dute.

Banan-banan, Gizarte Aurreikuspeneko ezaugarriak betetzen ez dituzten bestelako sistema osagarriak arautu beharko lirateke, izan ere, edozein jarduera publikotan funtsezkoa izango da sustatutako onura sozialaren eta kostu sozialaren -kasu honetan bide fiskalak eragindakoa- arteko alderaketa.

Gizarte Aurreikuspen Osagarriaren sistemen xedeak gizarte segurantzaren eremuan bertan daude, herritar askok gizarte estaldura maila handiagoak lortzea ahalbidetuz.

Aurrezpen finalista lagundu nahi da, ez aurrezpena oro har. Horregatik, diskriminazio fiskal positiboa egin behar da eta, ondorioz, mugak finkatu behar dira bai ekarpenetan bai kenkarietan.

Gizarte Aurreikuspeneko tresnek gastua justifikatzen duten proiektzio soziala izan behar dute; ahalik eta pertsona gehienengana iritsiko den tresna eraginkor bat sortzean datza hori. Hitzarmen Kolektiboetan Gizarte Aurreikuspen Osagarriari ekarpenak egiteko konpromisoak jaso behar dira, sozialki benetako osagarri baliozkoa izan dadin.

Alderdi sozialak eta ekitatezkoak haztatu behar dituzte, onuradun fiskalen banaketan aurrerabide-planteamenduak kontuan hartuz, eta gizartearen beharretara egokitu behar da: prestazio publikoaren osagarri gisa prestazioa errenta moduan jasotzeak lehentasuna izango du.

Halaber, azpibatzerdeak Gizarte Aurreikuspen bat gaitua ala ez gaitua izateko zenbait baldintza ezarri zituen, aurrezpen-mota batzuk beste batzuen gainean

legalki laguntzeko. Sistema batek gaitu-labela izateko ondorengo premisak bete behako ditu:

- a) Prestazio babestuak zehaztea (erretiroaren adina eta ordainketa errenta gisa).
- b) Prestazioa hil arteko errenta gisa jasotzea lehentasunezko modutzat.
- c) Sistemak ez dira soilik aurreztera mugatuko, arriskuak babestu behar dituzte.
- d) Ezin izango da erabili, behar-beharrezkoa ez bada behintzat. Aurrezpenak finalista izan behar du.
- e) Kide guztiak bermatu behar ditu, ez da diskriminatzailea izango.
- f) Metatutako eskubideen transferentzia. Sistema kolektiboetan Hitzarmen Kolektiboetan ezarritako mugetan kokatuko da, lan-harreman bera irauten duen bitartean mugatua izanik.
- g) Kapitalizazioko sistema finantzario - aktuarialak.

Aipatutako baldintzak betetzen badira, aldeko diskriminazio positiboa jasoko du.

Azkenik, azpibatzerdeak sistema horiek sustatzeko beharrezkoak diren jarduera batzuk aipatzen ditu banan-banan.

- 1.- Laguntza soziala, instituzionala eta politikoa: epe luzeko aurrezpen finalistak benetako laguntza soziala eta politikoa behar du pixkanaka garatu ahal izateko.
- 2.- Erregulazio juridiko argia eta erraza.
- 3.- Gizarte Aurreikuspen Osagarriak beste edozein aurrezpen-mota baino etekin finantzario – fiskal hobeagoa izan beharko du. Prestazioa jasotzerakoan ekarpenak eta errentagarritasuna bereizi beharko dira eta prestazioa batez ere errenta gisa jasoko da.
- 4.- Gobernuak Negoziazio Kolektiboan soldaten gehikuntzen zati bat Gizarte Aurreikuspen Osagarrira zuzendua izan dadin bultzatuko du.
- 5.- Gobernuak Enpresa txiki eta ertainen langileak pentsio-planen erregimenean sar daitezen sustatuko du. Halaber, Autonomoak Gizarte Aurreikuspen Osagarriaren sistema kolektiboetara sar daitezen sustatuko du.

6.- Prestazioen muga kuantitatiboak ezabatuko dira.

### **3.3.- HASITAKO ERREFORMA NAGUSIAK**

#### **Gizarte Segurantzako sistema finkatzeko eta arrazionalizatzeko uztailaren 15eko 24/1997 Legea**

Toledoko Itunean dauden gomendioak gehien garatu dituen araua izan da Lege hori.

Lege horrek sartutako berrikuntzak honela laburbil daitezke:

- Kontributiboa eta ez kontributiboa, partzialki bada ere, zehazten da.
- Egon daitezkeen aurrekontu-soberakinekin erreserbako funtsak eratzen dira.
- Ezintasun iraunkorra balioesteko eta sailkatzeko irizpideak sartzen dira, iruzurra saiheste aldera.
- Pentsioaren oinarri arautzailea eta hasierako pentsioaren zenbatekoa kalkulatzeko baldintzetan aldaketa mailakatuak sartzen dira (8 urte izan beharrean 15 urte oinarri arautzailearen kasuan). Sistemaren kontributibitatea eta ekitatea hobetu nahian, Gizarte Segurantzako kostuak murriztu nahi dira kotizazioaren eta langileak jasotako pentsioaren ratioa aldatuz.
- Pentsioen goratze automatikoa arautzen da aurreikusitako prezioen indizearen arabera, hasiera batean bi zentzuetan arituko da konpentsazio-klausularekin (ondoren aldatu egingo da, eztabaida sozial luze baten ostean, 1999ko Aurrekontuen Legean).
- Alarguntza-pentsioen gutxieneko mailetan hobekuntzak sartzen dira (60 urtetik beherakoentzat), egoera zehatz batzuetan umezurtzen pentsioen kobrantza handitzen da eta iruzurraren eta ezkutuko ekonomiaren kontra borrokatzeko kudeaketan hobekuntzak barne hartzen dira.

Baina, Toledoko Itunaren gomendio batzuk partzialki aztertu ziren edo aipatutako 1997ko Legeak baztertu egin zituen; hortaz, guztiz alboratu ziren jarduera-lerroen artean hauexek ditugu:

- Erregimen bereziak sinplifikatzeko eta integrazteko neurriak (6. gomendia)
- Kotizazioen murrizketa (8. gomendia)
- Sistema osagarriekiko pizgarriak (14. gomendia)

Finantziario-iturrien bereizketa totala (1. gomendia) partzialki aztertu zen aipatutako Legean. Alabaina, 1999ko Estatuaren Aurrekontu Orokorrek beharrezko finantziarioa aurreikusi zuten osasun publikoaren kostua zergekin estaltzeko. 2000. urtean, finantzaketa-prozedura bera aurreikusi zen oraindik kotizazio sozialekin

finantzatzen ziren prestazio ez kontributiboentzat. Beraz, finantziario-iturrien bereizketa 2000. urtetik aurrera pixkanaka garatzen ari da.

### **Gizarte-babeseko sistema hobetzeko eta garatzeko 2001eko apirilaren 9ko akordioa**

2001eko apirilaren 9an Gobernuak, Espainiako Enpresari Elkarteen Konfederazioak, Espainiako Enpresa Txiki eta Ertainen Konfederazioak eta Langile Komisioak Akordio bat izenpetu zuten gizarte-babesaren sistema hobetzeko eta garatzeko. Akordio berria 2004. urtera arte egongo da indarrean.

Hauexek dira Akordioaren funtsezko osagaiak:

- Finantziario-iturriak bereizteko prozesuaren amaiera gehienez 12 urte atzeratzen da, zergen bidez gutxieneko osagarriak –kotizazioen bidez finantzatutako azken elementu ez kontributiboak– finantzatzeari dagokionez.
- Erreserbako Funtsak 4.808 eta 6.010 milioi euro artean izan beharko ditu 2004. urtera arte.
- Alarguntza-pentsioak pentsioaren guztizkoaren %45etik %52ra igoko dira eta % 70 arte jasotzaileak mendekoak direnean eta pentsioa euren sarrera-iturri bakarra denean. Umezurtzen pentsioak kobratzeko onartzen den gehienezko adina handitzen da.
- 65 urtetik aurrera erretiro malgua bermatuko duen sistema bat lortzeko aurrerapausoak emango dira, pentsio partzial bat jasotzea ahalbidetuz.
- Erretiro aurreratua hartzeko eskubidea zabaldu egingo da 61 urtetik aurrera, 30 urte kotizatu dituzten eta sei hilabete haien borondatearen kontra langabezian egon diren pertsonentzat.
- Amatasunaren ondoren berriz lanean hasten diren emakumeen eta 60 urtetik gora dituzten langileen kotizazioak murriztuko dira.
- Gizarte Segurantzako Agentzia eratuko da sistemaren kudeaketa sinplifikatzeko eta arrazionalizatzeko.
- Gobernuak konpromisoa hartzen du pentsioak kalkulatzeko behar diren lan egindako urte-kopurua ez duela handituko 2003. urtera arte.
- Enpleguaren sistema osagarriak garatzea eta ezartzea gomendatzen da, enpleguaren pentsio-planetan negoziazio kolektiboaren elkarrekintza osoa bilatuz.

## **35/2002 Legea, uztailaren 12koa, eta 1131/2002 eta 1132/2002 Errege Dekretuak**

Erretiro malguaren kontzeptua, Gobernuaren eta gizarte-eragileen arteko 2001eko apirilko Akordioan jaso, uztailaren 12ko 35/2002 Legean eta 1131/2002 eta 1132/2002 Errege Dekretuetan garatu zen. Bertan hartutako neurri nagusiak honakoak dira:

1. 55 urtetik gorakoen prestakuntza eta laneratzea sustatzeko berriazko politikak. Hobari bat ezarri berri da 60 urtetik gorakoen gizarte kotizazioen gainean, haien lan-bizitza erretiratu arteko adinera arte luzatzeko helburuarekin.
2. Erretiro aurreratuaren mota berri bat sortu da, zuzenbide iragankorraren arauen pean ez dagoena. Horri esker, 61 urtetik aurrera erretiroa jaso ahal izango dute 1967aren ondoren besteren kontura soldatapekoen araubide orokorrari eta ikatz-meatzaritzako eta itsasoko erregimen berezietan atxikitako langileek, hainbat baldintza betetzen badira, beti ere.
3. Enpresaburuek hitzarmen berezi bat sinatu beharko dute lehiaketa-prozesu batean ez dauden enpresek sustatutako Enplegua Arautzeko Espediente batean dauden 55 urtetik gorako langileentzat. Adin horretatik aurrera, kotizazio-baldintzak betetzen dituen langileak erretiro aurreratu eskuratu ahaliko du edo, bestela, hitzarmen bereziarekin jarraitu ahal izango du, nahiz eta une horretatik aurrera kuotak haren kargura joango diren.  
Neurri horrekin pentsio hobea lortzeko langileak duen eskubidea babesten da, eta Gizarte Segurantzak kuotak jasoko dituela bermatu.
4. Erretiro malguaren eredu berriarekin, 65 urtetik aurrera aktibo izatea ere bultzatu nahi da. Aukera hori sustatzeko pizgarri gisa bi neurri daude:  
52 urtetik gorakoen langabezi subsidioa 65 urtera arte luzatzea (lehen 60 urtera arte).  
Oinarri arautzailea %2 igotzea sobera kotizatutako urte bakoitzeko, eta kuotak ordaindu beharra kentzea, langileak Gizarte Segurantzari 35 urte baino gehiago kotizatu dion kasuetan.
5. 60 urtetik aurrera erretiro partziala eskuratzeko zergatiak zabaldu eta malgutzea, langile berrien bidez erraz eta azkarrago ordezkatu ahal izateko.



### **144/1999 Errege Dekretua, denbora partzialerako kontratatuen erretiro aukerak hobetzeko**

15 urte kotizatu metatzeko baldintza dela-eta, ez zen bat ere erakargarria lanaldi partzialeko kontratuen aukera; izan ere, baldintza hori betetzea zail bihurtzen zen praktikan.

144/1999 Errege Dekretuari esker, lanaldi partzialeko kontratuen pean lan egiten zuten langileei onartu ahal izan zitzaizkien benetan lan egindako denboraren arabera atsedenaldiak, lehen kotizatutako egunen artean sartzen ez zirenak.

### **Gutxienekoen osagarriak dituzten pentsioen zenbatekoak igotzea**

1996. urtetik, osatu beharreko pentsioen gutxieneko zenbatekoak igoz joan dira, oraindik kopuru txikikoak diren prestazio horiek hobetzeko helburuarekin.

Horretarako honako irizpideak erabili dira: prestazioak hobetzea, sistemaren iraunkortasuna, behar eta egoera desberdinei erantzutea eta onuradunen kontribuzio-ahalmena. Hartutako neurriei esker, gutxieneko prestazioen zenbatekoak igo egin dira, prestazio-motaren arabera oso desberdinak izan daitezkeen kopuruetan.

### **3.4.- TOLEDOKO ITUNAREN BALORAZIOA ETA EUROPAR BATZORDEAREN EBALUAZIOA PENTSIEN ARLOAN ESPAINIAK DUEN ESTRATEGIARI BURUZ**

- Toledoko Itunaren "ontasun" nagusienetako bat alderdi politikoek eta eragile sozialek lortutako adostasun maila da; Pentsioen Sistema Publikoa sendotzeko eta garatzeko adostasun-eremu politiko bat izan zen.
- Toledoko Ituna Gizarte Segurantzaren desoreka finantzarioen arazo gero eta handiagori emandako erantzuna izan zen. eta banaketa-sistema indartzen du pentsio publikoak finantzatzeko.
- Alabaina, Toledoko Itunak ez zuen ezer esaten funtsezko alderdi bati buruz: zer gertatuko da prestazioekin. 8. puntuan, hala ere, kotizazioen murrizketa aipatzen da, sistema publikoak ez dituela kuotak igoko kontuan hartuz.
- Itunaren ondorioz sortutako erreserba-funtsa ez da oso garrantzitsua. 2004. urtearen erdialdean metatutako zenbateko osoa ia 19.000 milioi eurokoa zen, eta 2005eko aurrekontuetan 5.350 milioiko hornidura aurreikusten da. Funtsa ez da sortu Gizarte Segurantzaren pentsio publikoak kapitalizatzeko ideiarekin, ziklo ekonomikoak eragin ditzakeen altxortegi-desorekei aurre egiteko tresna izateko baizik.

- Erretiro-urteen zenbaketari buruzko erreformaren eta lan-bizitza luzatzeko pizgarriaren ondorioz, erretiro-adinaren borondatezko atzerapena izango da, eta horrek pentsio publikoen guztizko kostua arinduko du.
- Toledoko hitzarmenak sistemaren "erreforma parametrikoen" bidea hartu du. Hori dela eta, haren ondorioak etengabe berraztertu behar dira, eta erreformak eguneratu. Horren erakusgarri dira Itunean bost urtean behin aurreikusten diren berraztertzeak.
- 2015. urtera arte Espainiako pentsioen sistema publikoa arriskuan ez egon arren, hortik aurrera, ez badira orain Gizarte Segurantzako sisteman beharrezko erreformak egiten, kotizazioak/prestazioak oreka asko hondatuko da.
- Espainiako finantza publikoen egoeraren azterketan Exekutibo komunitarioak dio pentsioen sistema publikoan epe motzera edo ertainera aurreikusitako superabita ez dela oztopoa "epe luzera bere bideragarritasuna kezka-iturri izateko". Zentzu honetan, 2002ko abenduaren 17an Europako Batzordeak Espainiak pentsio-sistemaren etorkizunaren inguruan zuen estrategia balioztatu zuen. Zahartzearen erronkari aurre egiteko Espainiako pentsio-erregimenak duen gaitasunari buruz Espainiak aurkeztutako txostenaren balorazioan nabarmentzen da hobetu egin dela babes-gaitasunari dagokionez, baina finantza-bideragarritasuneko arazo larriak izango dituela 2015etik aurrera. Hori dela eta, babes-sistemako hainbat parametrotan egiten ari diren erreformekin jarraitzea gomendatzen du, emakumeen eta helduen okupazio-tasa igotzeaz batera, bereziki tasa apaletan baitaude horiek, inguruko herrialdeekin alderatuta batez ere.
- Demografiaren eboluzioan immigrazioak joka dezakeen paperari dagokionez, azterketen arabera zahartzeak pentsio-sistemetan izango duen eragina arindu dezake, eta, batez ere, plazaratzen zaigun erronkari aurre egiteko egutegia aldatu dezake, eta arazoa denboran atzeratu. Hala ere, urruti dago konponbide izatetik. Immigrazioari buruzko aurreikuspen baikorrenek ere ez dute zalantzan jartzen gizarte-erronka itzel baten aurrean gaudela.

**4. GIZARTE-AURREIKUSPENEKO  
NAZIOARTEKO EREDUAK: AZTERKETA  
KRITIKOA**

#### **4.1. SARRERA**

Kapitulu honetan Gizarte Aurreikuspeneko erreferentzia-ereduak jorratu ditugu, eta zehazki, eredu finkatuak dituzten herrialdeak eta erreforma zabalak egiten ari diren herrialdeak izan ditugu aztergai.

Batez ere Europako ereduak jarriko ditugu, aurreikuspenaren egitekoa ulertzeko hainbat modu baitago munduan. Hain zuzen ere, European honako helburu hau dugu: prestazio publikoaren eta lanbide-prestazio osagarriaren artean kontsumorako errentari eustea. Errenta hori azken soldataren % 66ren eta % 75en artekoa da, herrialdeen eta errenta-mailen arabera. Gainerakoa aurreztera bideratutako soldataren zatia da. Aurrezte horrek ez du zentzurik erretirora iristean.

Hala eta guztiz ere, beste kontinente batzuetan ez datoz bat helburu horrekin; izan ere, erretiroa norberak aurreztutakoaz osatzen da hein handiago batean. Esate baterako, Estatu Batuetan eta Australian, Gizarte Segurantza gutxieneko prestaziotzat hartzen dute. Prestazio horrek soldataren % 38 inguru estaltzen du. Japonian ikuspegi bera dute, baina badute ezberdintasun bat: han langileek kalte-ordain handia jasotzen dute erretiroa hartzen dutenean, euren enpresaren kapital gisa.

#### **4.2. ERREFERENTZIAKO HERRIALDEAK**

Esperientzia interesgarriak eskaintzen dituzten herrialdeen artean bi talde egin daitezke: dagoeneko eredu egonkorra eta finkatua dutenak, batetik, eta, bestetik, halako eredurik izan ez, baina halako sistema bat sortzeko urrats garrantzitsuak egiten ari direnak.

Europar Batasunaren definizioaren arabera, pentsio-sistema oso bat ontzat jotzen dugu sistema horrek prestazio nahikoak eta egokiak ordaintzeko helburua betetzen duenean, finantzei dagokienez, luzaroan modu iraunkorrean betetzen duenean, hain zuzen ere.

Ildo horretan, beharrezkoa da berriro ere Estatu Kideen finantza-aukerei buruzko taula aipatzea; 2. kapitulan azaldu ditugu datu horiek (2. taula), eta datuok ikusita erabaki dugu zein herrialde aztertu, aztertzea merezi duela-eta.

Aipatutako taulan, herrialde guztiek, Britainia Handiak izan ezik, etorkizuneko pentsioak finantzatzeko izango dituzten zailtasunak ikusten dira. Horri dagokionez, gainera, ELGEren aburuz, taula horretan pentsio publikoen kostuak benetan izango

direnak baino BPGaren gaineko batez beste % 3 gutxiago eman dira. Hori guztia gastu soziosanitarioak eragingo duen presio gehigarriak aintzat hartu gabe (Alemanian izan ezik, mendekotasun-estaldura nahitaezkoa ezarri baitu).

Oinarri baxua eta igoera txikiagoa duten herrialdeek izango dute arazo gutxien.

#### ➤ **HOLANDA**

Holanda kasu berezia da. Bertan, egiten ari diren lanbide-pentsio osagarri garrantzitsuei esker izango diren diru-sarrera handiek hein handi batean sistema publikoaren kostuen igoera konpentsatzea espero da. Sistema kapitalizatupei lotutako fondoak "zerga-itsulapikoa" dira; izan ere, horiei esker, behar soziosanitarioak handiagoak izatean, Ogasunak kobratu ahal izango du bai egindako ekarpenengatik eta baita kapitalizazioaldian lortutako errendimenduengatik ere.

Enplegu-sistemei dagokienez, Holanda da herrialde garatuena. Izan ere, enplegu-sistemetakoa partaide gehiago dago langileak baino, utzitako enpresetan zituzten eskubideei eutsi baitiete langile batzuek. BPGarekiko enplegu-sistemetan aktibo gehien dituen herrialdea da. Haren sistema osagarriaren arrakasta ez datza enpresa-sistemetan, behin ezarrita enpresarentzako eta langilearentzako sektore-sistemetan baizik. Enpresa-sistema hobe izanda baino ezin da sektore-sistematik kanpo egon. Izan ere, sektore-sistemen eta enplegu-sistemen Erakunde Nazionalak ere desberdinak dira.

Erraz ondoriozta daiteke sistema publikoa ahula izatearen ondorioz sortzen dela sistema osagarri garrantzitsua. Hori ez da hala. Ikuspegi historiko batetik, Holandan sektore-sistemak, edo gremio-sistemak, Gizarte Segurantzaren Publikoko eredu berriak sortu baino lehen garatu ziren. Hau da, gizarte zibilak eta gizarte-eragileek, hein handi batean, konponduta zeukaten euren kabuz eta Estatuaren laguntzarik gabe, pentsioen auzia. Herritar guztientzat, eta batez ere sistema-osagarriak eskuratzeko aukerarik ez zutenentzat, segurtasun-sare bat, edo gutxieneko bat, ezarri baino ez zuen egin Estatuak.

#### ➤ **BRITAINIA HANDIA**

Britainia Handiko kasua berezi-berezia da, bere ereduaren aldakuntza estrategikoa baita. Gaur egungo banaketan, pentsioen % 60 publikoak dira eta % 40 osagarriak. Aldaketa horren bidez, hurrengo hamarkadatan kontrako proportzioa lortu nahi dute, hau da, % 40/% 60. Aldaketa horrek sistema osagarri berria sustatzea du xede. Sistema berri hori bigarren eta hirugarren zutabearen artean dago, izugarri

eraginkorra da kostuei dagokienez, modu independentean kudeatuta dago eta erraz mobilizatzen da.

Nolanahi ere, nahiko garatutzat jotzen da sistema hori; izan ere, 100 langile baino gehiago dituzten enpresen ia % 90ek dute enplegu-pentsioen sistema bat. Orain, kontua da ETEetara eta langile autonomoengana iristea. Erreformen atalean, gehixeago aztertu da Britainia Handiaren egoera.

#### ➤ **DANIMARKA**

Danimarkaren kasua ere interesgarria da. 70eko hamarkadatik, estatu-mailako negozioazio kolektibo zentralizatuan oinarrituta, sektore-sistemak langile publiko guztietara eta sektore pribatuko langile gehienetara zabaldu ditu. Gainera, Gizarte Segurantzak segmentu kapitalizatu bat dauka.

#### ➤ **AUSTRALIA**

Europako esparrutik kanpo, Australiak ekin zion 90eko hamarkadaren hasieran enpresa-sistemak zabaltzeari. Ezarpen hori mailaka egiten ari dira eta % 12ko ekarpena izango du hamarkada honen bukaeran. Sistema nahitaezkoa dela esan daiteke, abian jartzen ez duten enpresek horren adinako zerga ordaindu behar baitute. Metodo hori erabiltzearen arrazoa honako hau da: Gobernu Zentralak ezarri zuen sistema, eta ez zuen eskumenik aurreikuspenen arloan (eta beraz, ezin zuen nahitaezkotasuna ezarri), baina zerga-arloko eskumenak bazituen, eta hortaz, metodo hori erabiltzeko aukera bazuen.

### **4.3. ERREFORMA-ILDO NAGUSIAK**

Egiten ari diren erreformei dagokienez, erreforma horiek hiru jarduteko ildori jarriki egiten ari dira:

- 1) Babes publiko handiagoa, euren errenta-maila edo lan-egoera dela-eta, gizarte-aurreikuspen osagarria eratu ezin duten biztanleriaren segmentuentzat.

Sistema publikoak, oro har, euren "kontributibotasuna" areagotzen ari dira. Hau da, euren elkartasun-osagaia murrizten ari dira. Gauzak horrela, langabezia, lanaldi partziala, eta batez ere seme-alabak eta adinduak zaintzen emandako denbora-tarteak direla-eta, lanbide-karrera osoak ez dituzten langileek egoera horiek konpentsatzeko modua dute. Gainera, gutxieneko absolutuak hobetzen dira.

- 2) Erreserba-fondoak sortzea, pentsioek finantza publikoetan etorkizunean izango duten eragin itzela leuntzeko.

Hala ere, erreserba-fondo horiek behin-behineko irtenbidea baino ez dira; izan ere, trantsizio demografikoa ez da fenomeno koiunturala. Bizi-itxaropenak modu egonkorrean hazten dira, ez tarteka, eta ondorioz, sinesgaitzak diren jaiotze eta hazkunde tasetara itzuli ezean, aktiboen eta pasiboen arteko mendekotasun-erlazioak egonkor iraungo du gehienekoetatik gora. Trantsizioaren ondoren, gizarte-mota berria dugu.

Ondorioz, erreserba-fondo horiek trantsizio-irtenbidea dira egiturazko neurriak hartu arte. Hau da, kotizazioei eta prestazioei buruzko neurriak urte batzuek atzeratuko dituzte, baina ez dituzte saihestuko.

Nolanahi ere, kontuan izan beharra dago Europako Gizarte Segurantzako sistemek berez duten zorra; hau da, sortutako edo eratzeko prozesuan dauden pentsioengatiko obligazioen egungo balioa BPGaren % 200 da. Kopuru horrekin alderatuta, Espainiako erreserba-fondoaren % 1a urria baino urriagoa da. Izan ere, prestazioak hilabetez ordaintzeko baino ez du balio.

Biztanleriaren zahartzeak planteatzen dituen Aurrekontu Erronkei ("Retos Presupuestarios que plantea el envejecimiento") buruz Batzordeak eginiko azterlan demografikoaren Espainiaren fitxaren arabera, 2040. urtetik 2050era arteko hamarkadan BPGaren % 70eko zor publikoa sortuko da, pentsioen eragina soilik kontuan izanda.

Oro har, zor esplizitua izugarri igoko da herrialde gehienetan, eta zor publikoko tituluak erabilgarritasun urrikoak izango dira, zorpetzeko baliabidea agortuta egongo baita.

Erreserba-fondoa serio eratzten ari diren herrialde bakarrak Irlanda, Norvegia eta Estatu Batuak dira.

**Irlandak** BPGaren % 1eko ekarpena egiten du urtean erreserba-fondora. Fondo hori ezin izango da baliatu datozen 25 urteetan, teknika modernoekin kudeatzen da, eta nazioartean dibertsifikatzen da. Edonola ere, erreserba-fondo hori bere testuinguruan kokatu behar da. Irlanda % 9tik gorako erritmoan hazi da sei urtean, eta horrek superabit publiko handia sortu du. Ildo horretan, Irlandar Estatuak ez ditu diru-sarrera horiek gastu arrunta bihurtu nahi izan, krisialdia izanez gero oso zaila baita gastu hori murriztea. Horregatik, erreserba-fondoak motibazio politiko koiunturalak ere baditu.

**Norvegia** fondo generikoa pilatzen ari da; fondo hori ez dago pentsioei lotuta, petroliora baizik; hamar bilioi pezeta baino gehiago ditu.

**Estatu Batuak** kuoten igoerak 75 urteko eszenatokian konpentsatu behar duen fondo bat pilatzen ari dira. Hala ere, horren errendimenduak zor publikoaren errendimenduei lotuta daude, eta Bush-en garaiko aurrekontu-defizit berriak kolokan jartzen du nahikoa izango ote den.

- 3) Hirugarren neurria gizarte-aurreikuspen orokorra bultzatzea da. Horretarako ETEetan txertatu behar da eta baita maila ertaineko zein maila ertain/baxuko diru-sarrerak dituzten langileen artean ere.

Hori egiteko modua aldatu egiten da herrialdeen arabera; gainera, hainbat neurri hartzen du barne, hala nola, enplegu-sistema eraginkorrak lortzeko aukera erraztea, ekarpenak diruz laguntzea eta sektore-sistemak bultzatzea.

Lehenengo kasua, **Britainia Handiaren** kasua da. Kontua da zehazki "good value-tzat" edo errentagarritzat, segurutzat jotzen dituzten sistemak, eta aukera onena izan ohi diren enplegu-sistemak sendotzea eta erraztea. Sistema horiek eskuratu ezin dituztenentzat, nolabaiteko sistema elkartua sortu dute, eta bertan partaidearen interesak beste guztien artean nagusitzeko ahal diren neurri guztiak hartzen dituzte. Gainera, bost langile baino gehiago dituzten enpresek sistema bat aukeratu behar dute nahi eta nahi ez, sistema hori langileei eskaini, eta nominatik deskontatu, kuotak sartuta. Hala, enpresaburua ordaintzera behartuta egon ez arren, sistemak enpresa du ardatz eta negoziazio kolektiboan barne har daiteke. Atxikitze-maila altua ez bada, Gobernuak nahitaezko deklaratzeko aukera hausnartzen ari da.

**Alemaniarren** kasuan, proposamenak bi ildo ditu. Batetik, zer estaliko duen eta sistema publikoari zenbat kostatuko zaion garbi azaltzeko mezu argia bidaltzea, eta, bestetik, pizgarri handiak dituen sistema osagarri eraginkorra eskaintzea.

Esate baterako, honako berme hau dute: kotizazioek ez dute kotizazio-oinarriaren % 20 gaindituko hurrengo bi hamarkadetan (gaur egun % 19 da), ezta % 22 ere 2030. urtean. Kontuan izan beharra dago, Alemanian, kotizazio horiek erdibana egiten dituztela langilearen eta enpresaren artean. Gobernuak beste diru-iturri batzuk gauzatzeko konpromisoa hartu du, ekarpen horiek nahikoak ez badira. Zergak ezarri ondorengo prestazio garbiak ez dira % 67tik jaitsiko; egun % 70ekoak dira. Egia esan, % 64ra arte jaitsiko dira, kalkulatzeko formula ere beherantz aldatu baitute.

Sistema osagarri kapitalizatua sortu dute; enpresaburuek ekarpenak egin ditzakete, eta mailaka osatuko da, zortzi urteren buruan soldataren % 4ra iritsi



arte. Diru-laguntza handiak daude ekarpenetarako; ekarpenok kontuan hartzen dituzte lan egiten ez duen ezkontidea eta seme-alaben kopurua. Ekarpinak egiten dituztenek euren ekarpenak zerga-oinarritik kentzeko aukera dute, eurentzat onuragarriagoa bada. Laguntza progresiboa ez izatea lortzen da horrela, hau da, errenta txikiagoa duten langileei ez ematea laguntza txikiagoa lortzen da. Langileen % 80 atxikitzea espero dute. Sindikatuek erreforma onartu dute eta sektore-fondoak sortzen ari dira. Hain zuzen ere, sektore kimikoan eta mekanika-sektorean egin dute.

Azken batean, kontua da banaketa-sistema publikoa sistema osagarri kapitalizatu baten bidez sendotzea, pizgarri egokien eta sindikatuen laguntzaren bitartez, biztanleria osora zabaltzeko helburua duen sistema baten bidez sendotzea, alegia. Gizarte Segurantzak ez du bere funtsezko paper nagusia galtzen, baina nolabaiteko marjina ematen zaio erronka demografikora egokitzeke. Bestalde, sistema osagarria orokortzea da helburua. Britainia Handiaren kasuan bezala, kudeaketa profesional eta independentea bermatzen dute.

**Belgikak** ere bat egin du pentsio osagarrien “demokratizazioarekin”, Holandakoan moduko sektore-sistemak sortuz.

Hiru kasuetan, kontua ez da zerga-pizgarriak dituzten finantza-produktu berriak sortzea, horiek biztanleriaren zati bat baino ez baitute estaltzen, errenta altuena duen zatia, hain zuzen ere. Kontua da gizarte-eragileek eta biztanleriak kostu baxuko pentsio-sistema eraginkorrak eskuratzea ahalbidetzen duen arau-esparru bat sortzea. Britainiarrek honela definitzen dute estrategia hori: “Estatuaren eta herritarren arteko aliantza estrategikoa”. Horregatik, sistema horiek “erdi-publikotzat” jotzen dira sarritan.

Jakina, ez dira Txileko moduko irtenbideak, European eginezintzat eta desegokitzat jotzen baitira.

**Suedia** eta **Italia**, berriz, muturreko kasuak dira. Bi herrialde horietan Gizarte Segurantza sistema kapitalizazio birtualeko sistema bihurtu da. Hau da, kontributibotasun hutsa aplikatzen dute, eta hala, pentsioak ekarpenen arabera kalkulatu dituzte, eta ez dago prestazioak ordaintzeko moduko egiazko ondarrerik. Elkartasun-osagaia ia guztiz desagertu da, eta herritarrek hartzen dituzte euren gain arrisku biometrikoak. Xumeak direnez, erretiro-adinari buruzko malgutasuna areagotzeko aukera dago, baina aukeratutakoaren kostu aktuarialari aurre eginez.

## **5. GIZARTE-AURREIKUSPEN OSAGARRIA**

## **5.1 GIZARTE-AURREIKUSPEN OSAGARRIA EUSKADIN.**

### **5.1.1 Esparru juridikoa**

Abenduaren 18ko 3/1979 Lege Organikoaren bitartez onartutako Euskal Autonomia Erkidegoarentzako Autonomia Estatutuko 10.23 artikulua arabera, Autonomia Erkidegoak kompetentzia eskusiboa du Gizarte Segurantzari sartu gabe dauden Mutualitateen eremuan.

Hori dela eta, urriaren 15eko 3228/1982 Errege Dekretuaren bitartez, Euskal Autonomia Erkidegoari transferitu zitzaizkion Estatuaren eginkizunak eta zerbitzuak Gizarte Segurantzari sartu gabe dauden Mutualitateen eremuan.

Aurrerago, Eusko Legebiltzarrak Gizarte Emendiotarako Borondatezko Erakundeei (Borondatezko Gizarte Aurreikuspen Erakundeei) buruzko urriaren 27ko 25/1983 Legea atera zuen, Konstituzioak eta Autonomia Estatuak gizarte-aurreikuspen osagarriaren arloan ematen dizkioten ahalmenei jarraiki, eta bere eskuduntzak baliatuz.

Legearen izenburuan eta xedearen izendapenean Mutualitate kontzeptuaren ordez Gizarte Emendiotarako Borondatezko Erakundea ezarri zen, "bazkideei bere bizia, ogasunak edo lanbidea agian arriskuan jarri ditzaketen kontingentzietarako babesa ematea azken helburua duten irabazte-xederik gabeko eta moeta askotako saio eta erakunde guztiak berdindu nahiz ez guztiak hartzeko gogoz baizik".

Gizarte Emendiotarako Erakundearen Legearen Araupidetza ontzat ematen duen otsailaren 20ko 87/1984 Dekretuaren arabera arautu zen lege hori.

Azkenik, hiru Lurralde Historikoetako Batzar Nagusiek erakunde horiek izango zuten zerga-tratamendua arautu zuten, Euskal Autonomia Erkidegoko Borondatezko Gizarte Aurreikuspeneko Erakundeei aplikatu dakiekeen lege-esparrua osatuz.

Halaber, Lan eta Gizarte Segurantzari Zuzendaritzaren bitartez, gaur egun Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzari saila denak Borondatezko Gizarte Aurreikuspeneko Erakundearen gaineko eskuduntza izatea erabaki zen garai hartan, izan ere, aurreikuspen-helburu hori baita erakunde horien funtsa, eta ez inbertsioarekin loturiko alderdiak, aurreikuspenaren alderdi instrumentalak baino ez direlako.

Horren ondorioz, gizarte-aurreikuspenaren eremuan aitzindari bihurtu zen EAE, gainerako Autonomia Erkidegoek baino lehen irudimenez beteriko araudia izanik.

Euskal Autonomia Erkidegoko Borondatezko Gizarte Aurreikuspeneko Erakundeei (BGAE) aplika dakiekeen araudiari jarraiki, derrigorrezko Gizarte Segurantzaren osatzen duten aurreikuspen-sistemen esparrutik at dauden instituzio gisa sortu ziren erakunde horiek, eta oinarrizko helburua honako hau dute: irabazi-asmorik gabe, borondatezkoa eta soziala den aurreikuspen-modua izatea, kontingentzi edo zirkunstantzia ezustekoen edo aurreikusgarriarren aurrean, kideak edo kideen ondasunak babestearren.

Erakunde horiek bestelako sistema osagarrietatik bereizten dituen ezaugarriak honako hauek dira:

1.- Gizarte-aurreikuspenaren helburu jakin bat, gizarte-kontingentzien aurrean babesa ematen duena.

2.- Aldeen interesak ez dira aurkakoak, baizik eta elkartearen eta mutualitatearen bitartez koordinatzen dira. Helburu bera lortzeko bateratze horrek elkartasun maila handia adierazten du, hein handi batean.

3.- Bazkideen irisgarritasunari dagokionez, erakundearen helburuekin loturikoak izan ezik, ez dago inolako mugarik.

4.- Bazkideek eskubide eta betebeharrak berdinak dituzte, egindako ekarpenen arabera; eta horrek, aginte-organoen, Batzar Orokorraren eta Gobernu Batzordearen egitura eta osaera demokratikoa izateko eskakizunaz gain, egiazko autogestioa sortzen eta eragiten du. Gizarte Aurreikuspeneko Erakundearen bilakaeran langileek parte hartzen dute; horrek guztiak, parte-hartze handiagoaz gain, kudeaketa hobea eta erakundearen beraren gastuak murriztea dakar.

5.- Irabazi-asmorik ez izatea, ez Erakundeak, ezta haren ordezkariak ere. Ezaugarri bereizle horiei esker, gizarte-aurreikuspen osagarria gauzatzeko eta garatzeko instituzio egoki eta eraginkor bihurtu dira Euskal Autonomia Erkidegoko BGAEak, izan ere, herritarren oinarrizko behar jakinak betetzeko gai baitira.

Hala ere, urteak joan, urteak etorri, 1983 eta 1984. urteetako araudi autonomikoan aurreikusitako gabeko egoera ugari sortu dira. Administrazio eskudunak malgutasunez

bete ditu hutsune horiek, ahal zuen moduan, Lan eta Gizarte Segurantzaren Zuzendaritzak emandako Zirkularrak erabiliz, baita sektoreak planteatutako kontsulta jakinak aztertuz eta ebatziz ere. Alabaina, ez zaio ekin erronka berriei aurre egiteko osoko irtenbidea bilatzeari.

### **5.1.2 Gaur egungo egoeraren bilakaera eta adierazle nagusiak**

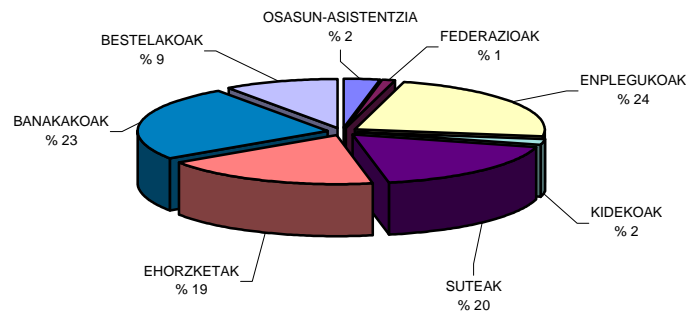
#### 5.1.2.1. Erakundeak, motak eta oinarritzko datuak

Gaur egun 206 Borondatezko Gizarte Aurreikuspeneko Erakunde daude EAEko BGAE Erregistroan erregistratuta. BGAEek babestutako kontingentziaren nondik norakoan badira aldeak. Erakunde horiek bi kategoria nagusitan multzoka daitezke, kontingentzia horien arabera: norberarenak (erretiroa, baliaezintasuna, langabezia, heriotza, gaixotasun larria) eta kidearen ondasunei eragiten dieten kontingentziak (etxebizitza, lan-tresnak, aziendak, uztak eta mutualisten lanbidearekin edo lan-jardunarekin loturiko bestelako ondasunak).

Lehenengo multzoan, hau da, norberaren kontingentziak estaltzen dituen Erakunde-motan, bigarren sailkapen bat ere egin daiteke, honako honen arabera:

- Enplegu-sistema: edozein erakunde, korporazio, elkarte edo enpresa izan daiteke sustatzailea, eta hango langileak izango dira bazkide.
- Kideko sistema: edozein elkarte, sindikatu, gremio edo kolektibo izan daiteke sustatzailea, eta bazkideek, kideek edo afiliatuek osatuko dute Erakundea.
- Banakako sistema: Finantza-arloko entitate bat edo gehiago izan daiteke sustatzailea, eta bazkideak, aldiz, edozein pertsona fisiko izango dira, entitate horiekin lan-harremana dutenak izan ezik.
- Erakunde-mota nagusien araberrako sailkapena jarraian datorren grafikoan ikus daiteke.

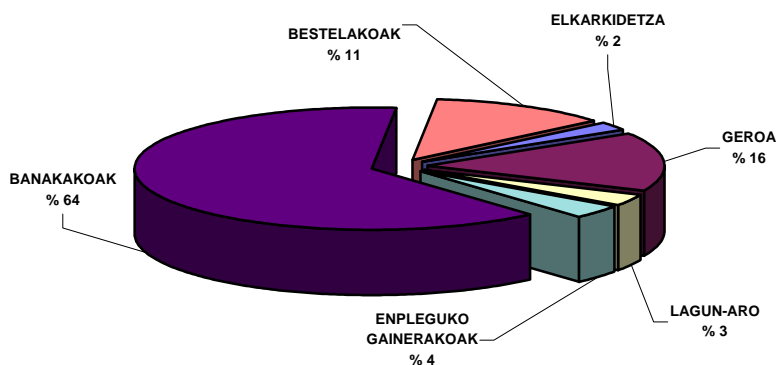
## 12. grafikoa.- BGAE-kopuruaren banaketa, motaren arabera. 2004. urtea.



Txosten honen Aurkezpenean adierazi dugunez, norberaren kontingentziak estaltzera bideratutako gizarte-aurreikuspen osagarria soilik hartu dugu aintzat azterketa honetan, pentsioen eremua, alegia. Hala ere, gainerako kontingentziak estaltzera bideratutako aurreikuspen osagarriaren egoerari eta etorkizunari buruzko ikerlanari ekingo dio Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza sailak, modu espezifikoan, ikuspegi propioa eskatzen duen eremu heterogeneoa baita (suteak, ehorzketak, aldi baterako ezintasunak, e.a. estaltzen dituen).

1983. urtean eskuduntza eskuratu zenetik, aurreikuspen-sektorearen hazkundera oso positiboa izan da. **Zenbatutako atxikimendu-kopurua** 1.059.766 zen 2004. urtean. Banakako motak kopuru guztiaren % 64 barne hartzen du; erregistratutako atxikitze-kopurua ez da alderatu behar Banakako sisteman barne hartutako lagun-kopuruarekin, izan ere, pertsona bera Erakunde bat baino gehiagotan sartuta egon daitekeenez, bikoiztasun asko egon daiteke. Enplegu-motan % 24 pilatzen da, eta gainerakoa bestelako askotariko motetan banatzen da.

**13. grafikoa.- Kideen banaketa ehunekotan, Erakunde-motaren arabera. 2004. urtea.**



2004an gehitutako **ondare** orokorra 12.871,14 milioi euro da (2,142 bilioi pezeta) eta kuoten bolumena 1.132,45 milioi euro (188 mila milioi pezeta). Horren ondorioz, kide bakoitzaren batez besteko ondarea 12.145 euro (2,02 milioi pezeta) zen urte hartan, eta **kuoten** zenbatekoa 1.069 euro (177.867 pezeta), kide bakoitzeko.

BGAEetako bazkideen ondarearen bolumena oso txikia da oraindik, errenta osagarria izateko behar adinako kapitala osatzeko garaian. Hala eta guztiz ere, osatzeko aldia laburra izan da oraindik, eta aurreikuspen-planen batean sartutako pertsona guztiak barne hartzen ditu batez besteko kapitalak.

Estatuarekin alderatuta, aurreikuspen osagarria askoz ere handiagoa da gure Erkidegoan. Pentsio osagarrien ondareak EAEko BPGaren % 26 osatzen du, eta Estatukoa, oro har, ez da % 8ra heltzen. Horrek esan nahi du, berezko esparrua izateak aurreikuspen-tresna horren garapena ekarri duela, Estatuko garapenaren gaitetik. Baina ehuneko hori txikia da oraindik Europako batez bestearen (% 30 baino handiagoa) ondoan jarriz gero, eta batik bat, Europako eta munduko herrialde garatuenekin konparatuz gero.

### 5.1.2.2. Magnitude nagusien bilakaera, Erakunde-motaren arabera

Hamar urtetan, Gizarte Aurreikuspeneko sistemaren zenbateko nagusiak laukoiztu egin dira, bilakaerarekin alderatuta, nahiz eta gorakada hori ez den berdina BGAE-moten arabera.

### 6. taula.- EAEko BGAEen bilakaera historikoa 1998-2004 bitartean

URTEA	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<b>ONDAREA (*)</b>	6.754,41	8.384,72	8.741,74	9.582,06	10.604,56	11.549,91	12.871,91
<b>BAZKIDEAK</b>	585.742	682.730	770.613	850.452	908.388	994.759	1.059.766
<b>ERAKUNDE-KOP.</b>	190	197	203	205	198	206	204

(\*) milioi euro

Iturria: EUSKO JAURLARITZA, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saila. Lan eta Gizarte Segurantza Zuzendaritza

### 7. taula.- Enpleguko eta kideko BGAEen bilakaera historikoa 1998-2004 bitartean

URTEA	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<b>ONDAREA (*)</b>	4.177,09	5.256,50	5.191,10	5.555,15	5.962,52	6.296,62	6.785,26
<b>BAZKIDEAK</b>	129.181	163.761	190.968	208.852	222.924	242.714	257.573
<b>ERAKUNDE-KOP.</b>	35	42	41	42	50	51	51

(\*) milioi euro

Iturria: EUSKO JAURLARITZA, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saila. Lan eta Gizarte Segurantza Zuzendaritza

### 8. taula.- Banakako BGAEen bilakaera historikoa 1998-2004 bitartean

URTEA	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<b>ONDAREA (*)</b>	2.299,61	3.116,48	3.539,68	4.020,57	4.630,21	5.240,58	6.071,71
<b>BAZKIDEAK</b>	346.937	409.777	476.753	534.227	575.599	633.436	680.679
<b>ERAKUNDE-KOP.</b>	53	51	57	57	49	51	47

(\*) milioi euro

Iturria: EUSKO JAURLARITZA, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saila. Lan eta Gizarte Segurantza Zuzendaritza



## 9. taula.- Gainerako BGAE-moten bilakaera historikoa 1998-2004 bitartean

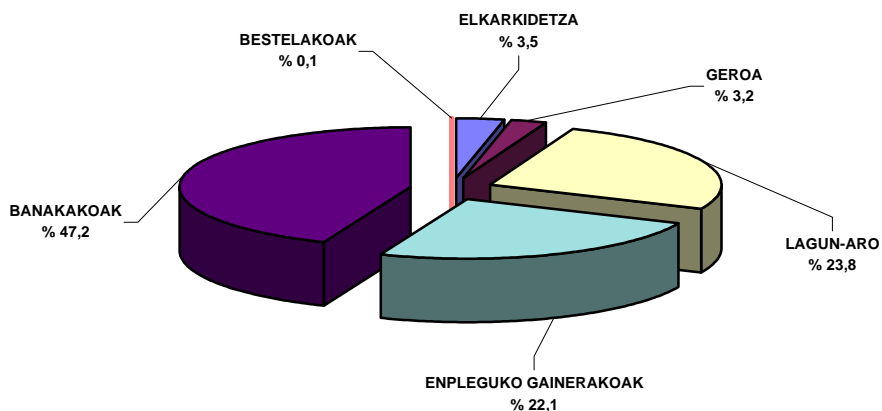
URTEA	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<b>ONDAREA (*)</b>	12,16	11,74	10,95	6,34	11,84	12,71	14,17
<b>BAZKIDEAK</b>	109.624	109.192	102.892	107.373	109.865	118.609	121.514
<b>ERAKUNDE-KOP.</b>	102	104	105	106	99	104	106

(\*) milioi euro

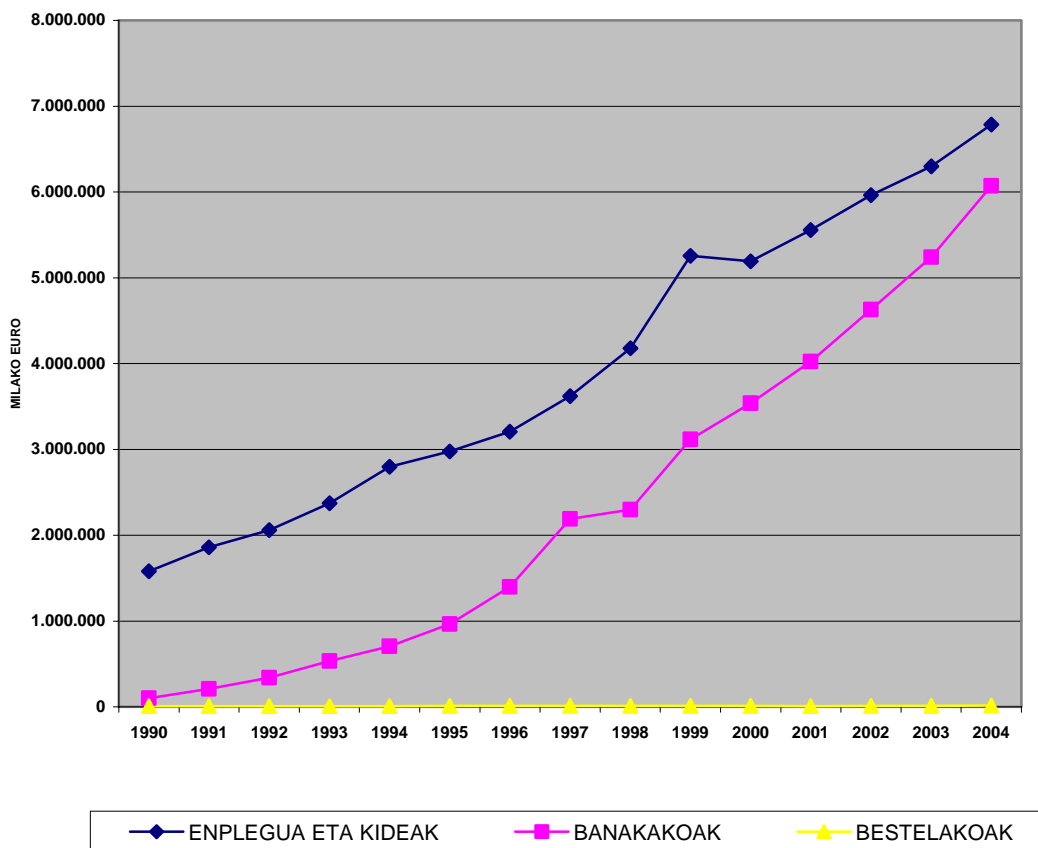
Iturria: EUSKO JAURLARITZA, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saila. Lan eta Gizarte Segurantza Zuzendaritza

Enplegua eta kideak motako ondarearen zenbatekoa da handiena oraindik ere, baina Erakunde handienetan oso metatuta dago, hala nola, Lagun-Aro, Elkarkidetza, Geroa, Aurrezki Kutxak, eta beste finantza-erakundeak. Hala ere, enpresa txiki eta ertain asko sartzen ari dira enpleguko BGAEtan, aurreikuspen-planen bitartez langileak babesteko, baina EAEko enpresa-egituran enpresa txikiek eta ertainek duten garrantzia ikusita, oraindik bide luzea geratzen da egiteke.

## 14. grafikoa.- Ondarearen banaketa, Erakunde-motaren arabera. 2004. urtea.



## 15. grafikoa.- Ondarearen bilakaera, BGAE-motaren arabera. 1990-2004



Sailaren ustez, jarduera irregularrik ez dagoenez, arin funtzionatzen duen gizarte-aurreikuspen eredua sendotzea lortu dugu, eremu horretan Administrazio Autonomikoak emandako babes irmoari esker, bai Gobernuak, bai Foru Ogasunek, eta gizarte-aurreikuspenaren sektoreak egin duen apustuari esker.

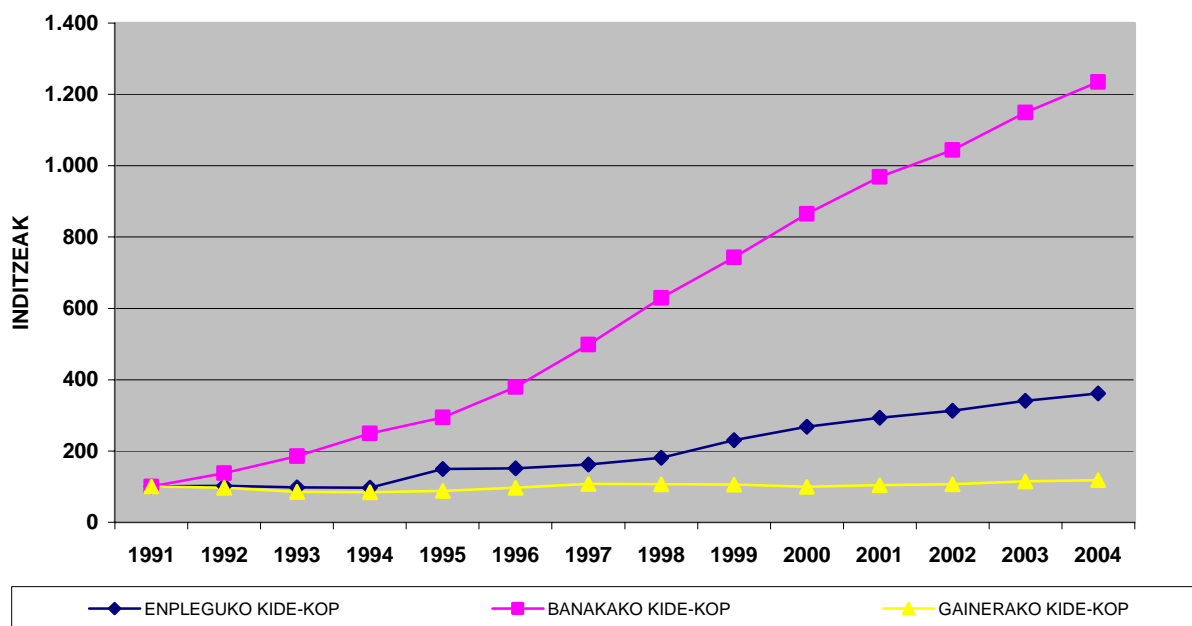
Baina kasu askotan, garapen horren norabidearen eta kalitatearen gaineko hausnarketarik egiteko astirik ez hartzera eraman gaitu sektorearen garapenean nagusi izan den inertzia-dinamikak, eta erronka berriei aurre egiteko planteamendurik eta erantzunik ere ez dugu bilatu. Ez dugu ahaztu behar 1983ko Legea onartu zenean ez zegoela Gizarte Segurantzaren krisiaren mehatxurik. Alta, pentsioen inguruko egungo egoerak ez du zerikusirik duela hogei urtekoarekin.

Mota ezberdinek izan duten garapen zehatzari begiratuta, ikus dezakegu gizarte-aurreikuspena sendotu zen urtetan banakako planek nabarmen egin zutela gora, bai bazkidean, bai ekarpenetan. Foru Ogasunek Estatuko araudia pentsio planetara eta fondoetara egokitu zuten, aurrezteari zerga-laguntzak emateko; horretaz gain, BGAEen Bazkide Babesleek (Kutxek, Bankuek eta Aseguru-etxeek) ere publizitate-kanpaina handiak egin zituzten, eta hori guztia lagungarri izan da hazkunderako.

Hala ere, enpleguko mota ez da neurri berdinean hazi; sailaren aburuz, mota hori nahi baino gutxiago garatu da.

Estatuak Europar Batasunean aurkeztu zuen pentsioen inguruko Estrategia Nazionalari buruzko dokumentuan ere aipatzen da enplegu-ereduaren garapen txiki hori.

#### 16. grafikoa.- Kideen bilakaera, BGAE-motaren arabera. 1991-2004



Kide-kolektiboak oro har egindako ekarpenen bolumenari erreparatuz gero, motak bereizi gabe, konturatuko gara kasu erdietan baino gehiagotan ekarpenak oso txikiak direla. 2000. urteko datuen arabera, kideen % 18k ez zuen ekarpenik egin. Ekarpeneren % 50 baino gehiago txikiegiak dira oraindik behar besteko pentsio osagarriak osatzeko.

### 5.1.2.3. Pentsioen bilakaera

EAEko BGAEak heltze eta kapitalizatzeko garaian daude, euren antzintasunarengatik logikoa den moduan. Hala izanik ere, BGAE horiek prestazioak ematen hasi dira, hazkunde geometrikoarekin. Oro har, ordaintzen ari diren pentsioek jasotako kuoten % 22 osatzen dute.

### 10. taula.- EAEko BGAEek asebetetako pentsioen bilakaera, 1998-2004 bitartean

milioi euro

URTEA	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<b>PENTSIOAK</b>	<b>145,65</b>	<b>176,24</b>	<b>204,05</b>	<b>219,95</b>	<b>232,77</b>	<b>238,93</b>	<b>269,45</b>
<i>ERRETIROA</i>	101,75	127,04	150,75	156,59	164,09	162,16	183,50
<i>BALIAEZINTASUNA</i>	14,71	17,77	19,91	24,17	26,27	27,8	31,00
<i>ALARGUNTASUNA</i>	27,32	29,43	31,84	36,83	39,91	43,77	51,77
<i>ZURZTASUNA</i>	1,88	2,00	1,55	2,36	2,50	5,2	3,18

Iturria: EUSKO JAURLARITZA, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila. Lan eta Gizarte Segurantzza Zuzendaritza

### 11. taula.- EAEko BGAEek asebetetako enplegu-motako pentsioen bilakaera, 1998-2004 bitartean

milioi euro

URTEA	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<b>PENTSIOAK</b>	<b>125,86</b>	<b>132,92</b>	<b>148,60</b>	<b>158,82</b>	<b>170,46</b>	<b>175,27</b>	<b>184,03</b>
<i>ERRETIROA</i>	88,37	93,12	106,00	109,80	117,12	118,4	125,1
<i>BALIAEZINTASUNA</i>	13,10	14,00	14,98	17,57	19,26	21,09	21,82
<i>ALARGUNTASUNA</i>	22,68	24,12	26,14	29,51	32,12	33,42	34,86
<i>ZURZTASUNA</i>	1,72	1,69	1,48	1,94	1,95	2,36	2,25

Iturria: EUSKO JAURLARITZA, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila. Lan eta Gizarte Segurantzza Zuzendaritza

Enplegu-motan, jasotako kuoten % 46 baino gehiago pentsioak ordaintzeko izaten da. Emaitza hori, ordea, hainbat Erakundek baldintzatzen du, izan ere, prestazio zehatzeko sistema aldatu eta ekarpen zehatzeko sistema bihurtu zenean, ekarpen jakin handiak egin baitzituzten, baina ekarpen horiek ez dute jarraipenik izan, eta hala ere, prestazio asko ordaintzen ari dira.

**12. taula.- EAEko BGAEek asebetetako banakako motako pentsioen bilakaera 1998-2004 bitartean**

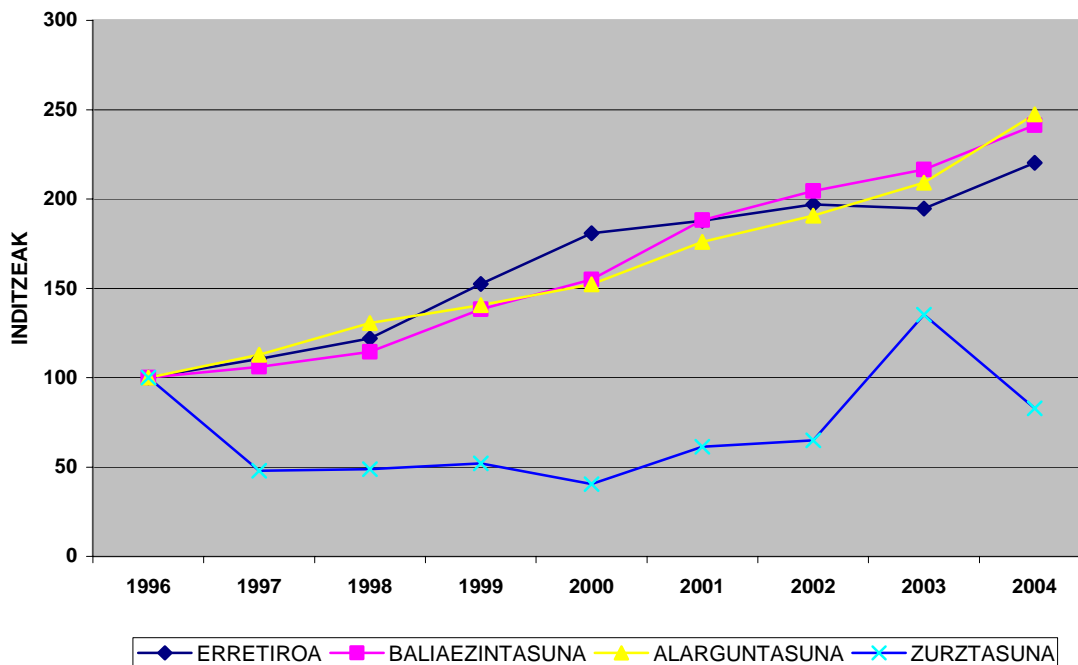
milioi euro

URTEA	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<b>PENTSIOAK</b>	<b>19,79</b>	<b>43,32</b>	<b>55,45</b>	<b>61,13</b>	<b>62,27</b>	<b>63,47</b>	<b>85,29</b>
<i>ERRETIROA</i>	13,38	33,92	44,75	46,79	46,93	43,7	58,39
<i>BALIAEZINTASUNA</i>	1,61	3,77	4,93	6,60	7,01	6,71	9,18
<i>ALARGUNTASUNA</i>	4,64	5,31	5,69	7,32	7,79	10,22	16,79
<i>ZURZTASUNA</i>	0,16	0,31	0,07	0,42	0,55	2,84	0,93

Iturria: EUSKO JAURLARITZA, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza saila. Lan eta Gizarte Segurantza Zuzendaritza

Taula guztietan ikus daitekeenez, erretiroagatiko pentsioak dira nagusi sektorean, eta gero eta garrantzitsuagoak izaki, pentsio horien nondik norako osagarria sendotu, eta kasu askotan, sistema publikoa arintzen laguntzea nahi badugu, zehatzago erregulatu beharko genituzke.

**17. grafikoa.- EAEko BGAEen pentsioetako gastuaren hazkunde-indizea. 1996-2004**



#### 5.1.2.4.- Ondarearen inbertsioa

EAEko BGAEen Ondarea balio higigarrietan pilatzen da, batik bat. 1996. urtera arte, BGAE gutxi batzuk inbertitzen zuten higiezinetan, eta inbertsio hori etengabe hazi zen, baina 2000. urtetik aurrera, formula hori alde batera utzi, eta inbertsioak higiezinetara bideratzeari ekin zioten, higiezinetako inbertsioetan espezializatutako sozietateetako partaidetzak erosiz; horrek guztiak azterketa sakonagoa egitea eskatuko du aurrerago.

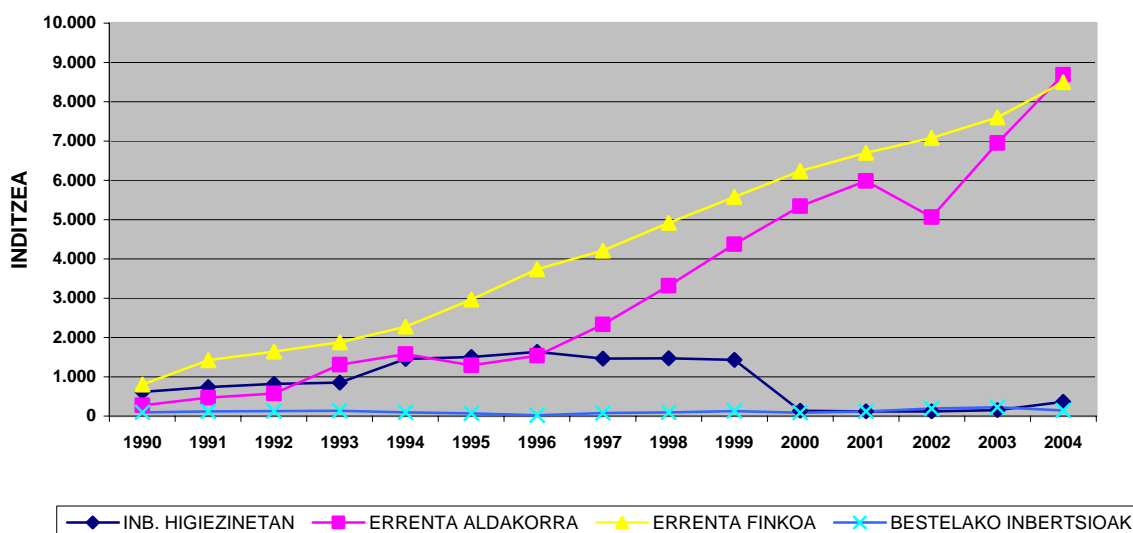
### 13. taula.- EAEko BGAEen inbertsioen bilakaera historikoa 1998-2004 bitartean

milioi euro

URTEA	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
INBERTSIO HIGIEZINAK	148,18	144,12	13,87	11,99	12,33	15,28	36,63
INBERTSIO HIGIGARRIAK	5.340,84	6.282,33	6.991,06	7.651,20	7.931,45	8.998,66	9.985,85
ERRENTA ALDAKORRA	918,23	1.212,23	1.480,27	1.658,21	1.401,92	1.924,80	2.404,55
ERRENTA FINKOA	4.128,58	4.676,58	5.231,13	5.616,09	5.936,46	6.377,24	7.124,27
BESTE INBERTSIOAK	294,04	393,53	279,67	376,90	593,06	696,62	457,03

Iturria: EUSKO JAURLARITZA, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila. Lan eta Gizarte Segurantzza Zuzendaritza

### 18. grafikoa.- EAEko BGAEen inbertsioen bilakaera. 1990-2004



Errenta finkoan/aldakorran egindako inbertsioari dagokionez, Erakundeak inbertsio kontserbadoreen aldekoak izan dira gehien bat, hasiera-hasieratik, nahiz eta

finantza-merkatuen bilakaeraren ondorioz, errenta aldakorreko inbertsioetara gerturatzea erraztu duen horrek; hala ere, munduko pentsio-plan handien ehunekoetara heltzeko bide luzea geratzen zaigu egiteke. 2002. urtean, finantza-merkatuen bilakaerak eragin negatiboa izan zuen batik bat errenta aldakorreko inbertsioak zituzten aurreikuspen-planetan; hori horrela izanik ere, ziurrenik, oraindik aurrezki-ibilbide luzeak dituzten herritarrei errentagarritasun handiagoa emango diete inbertsio horiek, errenta finkoenak baino, 2004an burtsa-merkatuek izandako bilakaera positiboak erakusten duen moduan.

#### 5.1.2.5.- Administrazio-gastuak

BGAEen ezaugarri bereizleetakoa bat da irabazi-asmorik ez izatea, eta horregatik, araudi autonomoak BGAEei aplikatu dakizkiekeen gehieneko gastuak ezartzen ditu.

Hala eta guztiz ere, Erakundeen artean alde nabarmenak daude, eta batik bat, moten artean. Enplegu-motako Erakundeek gastuen ehunekoa asko murrizten dute, autogestionatuak direnean. Hortaz, 2003. urteko datuen arabera, esan dezakegu administrazio-gastuen batzuetan besteko kostua, Ondarearen<sup>1</sup> gaineko ehunekotan, % 1,44 dela banakako motako BGAEetan, eta Enplegu-motakoetan, aldiz, % 0,22.

#### 5.1.3. Banakako sistema: zenbait ezaugarri deskribatzaile

##### **Sektoreko kontzentrazio maila**

- Kutxetan eta Bankuetan barne hartzen da kideen % 94, eta sistema horri loturiko ondarearen % 90. Aseguruek eta Balore Agentziek, hortaz, garrantzia txikia dute.
- Atzeman dugun lehenengo ezaugarrietako bat honako hau da: banakako aurreikuspen-sektorearen kontzentrazio maila handia. Horrela, bakoitzak 80.000 kide baino gehiago dituzten hiru erakundetako kide guztien % 48 metatzen da. Kide gehien dituzten sei erakundeak aintzat hartuz gero, kolektiboaren % 70 osatzen dute.

---

<sup>1</sup> Gaur egungo araudiak kuoten gaineko ehunekoen arabera gehienekoak ezartzen dituen arren, ondarearen gaineko gastuen ehunekoa kalkulatu da, izan ere, enplegu-motan, Erakunde askok ez baitute kuotarik kobratzen, konpromiso guztiak estaliak dituztelako. Hori guztia ikusita, gastuen gehieneko mugak ezartzeko erreferentziatzeko aldagaia aldatu behar da.

- Kontzentrazio maila handi horrek, eta herritarrek eta finantza-erakundeek informazioan eta prestakuntzan duten asimetriak eragin negatiboa dute lehiakortasun mailan, baita kideari emandako baldintzetan ere. Azken aldian finantza-sisteman eztabaida eta gorabehera handiak izaten ari dira aurreztaileak babestearen alde, eta gardentasunaren eta gobernu onaren alde; horrek esan nahi du kezka gero eta handiagoa dela, eta guztien kezka dela.

### **Banakako sistemaren sartzeko maila, errenta mailaren arabera**

- Sartzeko mailari, hots, aitortzaileen estaldura mailari (Banakako Sistemari atxikitako lagun-kopurua, lan-errenta jasotzen dutenekin eta profesionalekin alderatuta) dagokionez, 2000. urtean % 40 izatea lortu zen.
- Alta, errenta mailari begiratuz gero, sartzeko maila handitzen ari dela ikusiko dugu, % 60tik gorako maila lortzera ere iritsi baita.

### **Kideen banaketa, adinaren arabera**

- Banakako sistemako BGAEetako kideen adinaren araberako banaketa langile-kopuruarekin alderatzen bada, desoreka handia, edo hobeto esateko, zulo nabarmena agertzen da gazteen mailetan: banakako planetako bazkideen % 16 soilik dira 35 urtetik beherakoak, baina lanean ari direnen artean, % 38 dira adin-tarte horretakoak.
- Banakako plan baten titularren batez besteko adina 47 urte da. Lanean ari diren herritarren batez besteko adina, aldiz, 39 urte. Banakako sistemaren bati atxikitzeko batez besteko adina 40 urte inguru da, eta lan-merkatuan sartzekoa 30 urtetik behera<sup>2</sup>.
- Generoaren araberako banaketa eginda, banakako plan batean sartuta dauden emakumeen kopurua txiki samarra da, lanean ari diren herritarren artean dagoen emakume-kopuruaren ondoan.

---

<sup>2</sup> Lan Merkatuaren Erroldaren arabera, azken hiru urteotan, egungo lanpostuan sartzeko herritarren batez besteko adina 31 urte da. Hala ere, kolektibo horretan nahasten dira lan-merkatuan aurrenekoz sartu direnak, eta, besterik gabe, lanpostuz aldatu direnak.



### **Kideen banaketa geografikoa, Lurraldearen arabera**

- Banakako Sistemari atxikitako pertsonen lurralde-banaketa bat dator EAEko biztanleen banaketarekin oro har, eta lanean ari direnen banaketa geografikoarekin.

### **Inbertsio-ereduak, adinaren arabera**

- Kontratututako plan-motak arrisku txikienekoak dira gehien bat, adin-tarte guztietan; 35 urtetik beherakoen tartean ere, aukera kontserbadorea da nagusi.
- Oro har, eskaintzen diren planen % 31 errenta finkokoak dira; beste % 13 mistoak dira, errenta aldakorren gehienez ere % 15 izanik. Kontrako aukera, hau da, errenta aldakor handienekoa (% 75 eta % 85 artean) planen % 22k hautatu dute.

### **Metatutako ondareak**

- Kideen % 58k 6.000 €-tik beherako ondarea du. Adinean aurrera egin ahala, metatutako kapitalaren zenbatekoa ere handitu egiten da.
- Alabaina, banakako sistemari atxikitako lagunen artean, batez besteko ondarea oso sakabanatua dago.

### **Ekarpenen bolumena eta maiztasuna, eta ekarpenak adinaren arabera**

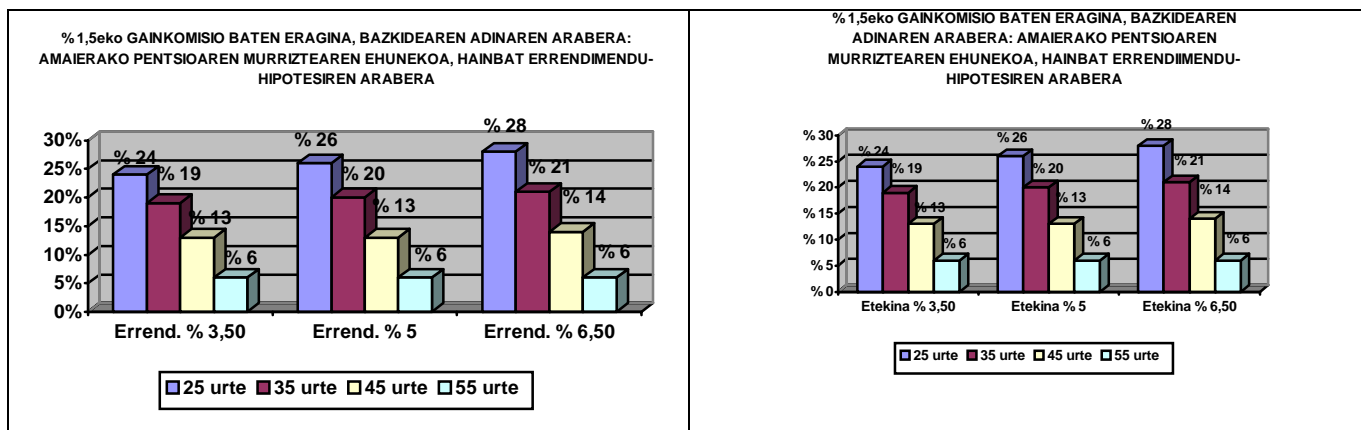
- Kideen % 13k ez du inolako ekarpenik egin aztertutako 3 urteetan (1999tik 2001era), baina ehuneko hori handitu egiten da hiru urte horietako batean ekarpenik egin gabekoak zenbatuz gero (% 28ra heltzen da).
- Ekarpenak egiten dituztenen % 45ek urtean 900 € baino gutxiago jartzen du. Aztertutako ekarpenak eta likidazio-oinarriak kontuan izanik, eta ekarpenak egiteko urteen inguruan, errentagarritasunaren inguruan, e.a. hipotesi zentzudunak eginda, ondorio hau atera dezakegu: pentsio osagarri nahikoak bermatuko ez dituzten aurreikuspen-eskemak dira nagusi.
- Ekarpenen zenbatekoak oso bestelakoak dira.
- 35 urtetik beherakoen artean, datu bat deigarri egin zaigu: % 35ek urtean batez beste 300 € baino gutxiago jartzen du.

- 4000 euro baino gehiagoko ekarpenak egiten dituen lagun-taldea oso-oso txikia da, baita zaharrenen artean ere. Horrela da, bai; 52 urte baino gehiagokoek ekarpen handiagoak egiteko joera duten arren, urtean 4000 euro baino gehiago jartzen dutenak banakako sistema guztiko % 5 baino gutxiago dira.

**Kudeaketa-kostuak eta urteko kobratze-sistemak ondarean duen eragina**

- Banakako sistemek kostu administratibo handia izan ohi dutela azpimarratu behar dugu. Gorago aipatutako kudeaketa-gastu esplizituez gain, neurtzeko zailagoak diren beste hainbat gastu-kontzeptu ere kontuan izan behar dira, hala nola: kartera-transakzioko kostuak edo kostu implizituak; horien guztien ondorioz, ondareak errentagarritasun txikiagoa izaten du.
- Kudeaketa-gastu handiek eta egungo ondarearen gaineko urteko kobratze-sistemak eragin negatibo garbia dute prestazioetan. Eragin hori, ordea, adinaren arabera da; gazteei eta adin ertainekoei, ondarearen gaineko urteko kobratze-sistemak nabarmen murrizten dizkie prestazioak.

**19. grafikoa.- % 1,5eko eta % 2ko "gainkomisio" baten eragina, kidearen adinaren arabera**



**Banakako gizarte-aurreikuspenaren zerga-kostua**

- Jarraian aurkeztuko ditugun kalkuluak banakako BGAE jakin batean eskubideak dituzten 1.582 laguneko lagin adierazgarriaren gain egindako azterketari dagozkie.

- PFEZari dagozkion datuak hiru Foru Ogasunek eman dizkigute, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saitetik eskatutako taula erantsiak egin baitituzte<sup>3</sup>.
- Zerga-kostuari dagokionez, laginetik ateratako ekarpenak ausazkoak dira, eta unibertsoa ordezkatzan dute. PFEZaren tasa marjinala titularraren bitartez identifikatu dugu, eta hori ausazko ekarpen-laginari aplikatuta, zerga-kostua gutxi gorabehera kalkula dezakegu, baita nola banatzen den ere, errenta-moten bitartez. Bestalde, zerga-kostu hori Bizkaiko Ogasunaren estatistikekin erkatu dugu; Bizkaiko Ogasunean banakako sistema da jaun eta jabe, eta lortutako emaitzak sendoak dira.
- Aztertutako laginari dagozkion 2000. urteko datuen arabera, EAerako emaitzak honako hauek dira:
  - EAEn, BGAeetarako ekarpenen zerga-kostua<sup>4</sup> 1999. urtean egindako ekarpen guztien % 33,6 da, eta % 33,5 2000. urtean. Ehuneko horiek Bizkaiko estatistiketan ateratakoak baino zertxobait handiagoak dira (1999an % 32,86). Alde txiki horren arrazoia honako hau izan daiteke: estatistika horietan enpresa-sistemak ere barne hartzen direla, eta/edo Bizkaiko per capita errenta EAeko baino baxuagoa izatea.
  - Errenta-segmentuen araberako azterketa eginez gero, konturatuko gara 20.434tik beherako errenta-tarteetan jasotzaileen % 73 barne hartzen den arren, ekarpenak egiten dituztenen % 54 baino ez dela barne hartzen. Kolektibo horrek banakako aurreikuspenaren kostu guztiaren % 23,4 soilik hartzen du. Zerga-kostua, desgrabazioaren zenbatekoaren eta egindako ekarpenaren arteko erlazioa, alegia, % 23,3 da; bestela esateko, horixe da jasotzen duten zerga-onura, egindako ekarpenekiko.
  - Aitzitik, errenta handiagoa jasotzen duten aitortzaileen % 10ek oso bestelako profila dute. Hain justu, talde horretan ekarpenak egiten dituztenen % 20 barne hartzen da. Zerga-kostu guztiaren % 56 osatzen du, eta pizgarri gisa, egindako ekarpenen % 43 baino gehiago jasotzen du.

---

<sup>3</sup> Aldagai horien jarraipen sistematikoa eta iraunkorra egitea ezinbestekoa da Gizarte Aurreikuspeneko politika modu eraginkorrean kontrolatzeko.

<sup>4</sup> Ekarpnaren egiten dituztenen tasa marjinaletatik abiatuta atera ditugu zerga-kostuari buruzko datuak. Horretarako, ekarpena egin aurreko likidazio-oinarria eskatu dugu, bestela esateko, likidazio-oinarria gehi BGAerako ekarpena. Hori da tasa marjinala lortzeko abiapuntua. Tasa marjinalaren tartearen jautzia bi oinarrien artean dagoenean, tasa marjinal haztatua erabili da.

- Errenta handiko mailetan, banakako sistemari egindako ekarpen-pilaketa handia dago.
- Banakako aurreikuspenaren zerga-kostuaren kalkulua 180 milioi euro inguru da.

**14. taula. Banakako aurreikuspenaren zerga-kostua, errenta mailaren arabera. 2000. urtea. EAE**

Zerga Oinarria (eurotan)	Aitortzaileen banaketa EAE (%)	Kostuaren %, Banakako Aurreikuspenaren kostu guztiaren gainean	Kostuaren %, tarte bakoitzeko ekarpenen gainean	Ekarpenen %, ekarpen guztien gainean
13.222 arte	49,16	9,46	19,40	16,35
20.434 arte	73,19	23,43	23,25	33,76
30.051 arte	89,97	44,14	26,00	56,89
20.434tik gora	26,81	76,57	38,73	66,24
30.051tik gora	10,03	55,86	43,42	43,11

Iturria: EUSKO JAURLARITZA, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila. Arabako, Bizkaiko eta Gipuzkoako Foru Ogasunek emandako datuen arabera, egileak osatutakoa.

**5.1.4. Enplegu-sistemak: zenbait ezaugarri deskribatzaile**

**Lurraldearen arabera ezarpena**

- Enpleguko Gizarte Aurreikuspena ez da modu berean ezarri EAEn: Bizkaian eta Araban, enpresa handiek edo sindikatuek horietan indar handia duten enpresek soilik lortu dute hitzarmenetan gizarte-aurreikuspeneko konpromisoak txertatzea (gizarte-aurreikuspeneko sistema bati atxikitako langile guztiei buruzko datuak ez dira jaso ehunekoetan, izan ere, enpresa handiak, estatu-eremukoak izaki, Bizkaian batik bat, Pentsio Planetan eta Fondoetan sartu baitziren: Petronor, Iberdrola, Firestone, Telefonica).
- Azken batean, Enplegu Aurreikuspenaren ezarpena ez da nahikoa (lanean ari diren herritar guztien % 27), hurrengo taulan ikus daitekeenez, eta lurraldeetan ere ez dago modu orekatuan banatua.

15. taula.- Enpleguko BGAEetako kideen ehunekoak, biztanleria okupatuaren, Lurralde Historikoaren arabera. 2004. urtea.

	ENPLEGUKO BGAERen BATEKO KIDEAK			BAZKIDEEN %, BIZTANLERIA OKUPATUAREN GAINEAN.
	Sektore pribatua	Sektore publikoa	Guztira	
ARABA	28.759	4.866	33.625	% 24
GIPUZKOA	197.934	8.165	206.099	% 67
BIZKAIA	7.694	10.155	17.849	% 4
GUZTIRA	234.387	23.186	257.573	% 27

Iturria: EUSKO JAURLARITZA, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Saila. Lan eta Gizarte Segurantzaren Zuzendaritza

- Gure industria-sarean ezinbestekoak diren Enpresa Txikiak eta Ertainak (ETE) dira aurre egin beharreko erronka berria, langile oro aurreikuspen-sisteman sartzeko. Gaur egun, BGAEtan bazterketarik ez izateko printzipiorik ez dagoenez, kasu askotan babespean dauden bakarrak enpresaburuak dira. Ildo berari jarraiki, sailaren ustez, gizarte-aurreikuspen osagarria zabaltzeko bazterketarik ezaren printzipio hori ezarri behar da, bestela, gizarte-ikuspuntutik begiratuta, sistema ahula baita. Enpresa jakin batzuk enpresaburuaren eta zuzendaritzako kolektiboaren aldeko ekarpenak egiten ari dira, langileak kanpo utzita; gainera, PFEZan BGAEetarako ekarpenak egiteagatiko murrizpenari dagokionez, enplegu-planen eta banakako eta kideetako planen arteko muga ezabatu da; horren guztiaren ondorioz, disfuntzio handiak sortzen ari dira zerga-onuren gizarte-errentagarritasunean.

**Aurreikuspen-formulak: Ekarpen zehatza versus Prestazio zehatza**

- Gizarte Aurreikuspeneko ereduak definitzeko ohiko bi formulak ez dira modu berean garatu denboran. EAEn, hainbat Erakunde sortu zen, Gizarte Segurantzaren pentsioaren ehuneko bat bermatzen zuena erretiratu ostean, pentsio horren osagarri; horrela, aldizkako eguneratze-kalkuluen bitartez, langileei euren pentsio publikoak laguntza jakin bat izatea ahalbidetzen zien. Kalkulu horiek egiteko erabilitako aldagaiak asko aldatu ziren (interes-tasak, heriotza-tasak, soldatak eta pentsioak igotzea) eta horrek prestazio zehatzen erregimena aldarazi eta ia desagerrarazi ere egin du egun indarrean dauden BGAE gehienetan —Lagun-Aron izan ezik—, Ekarpen Zehatzeko sistema edo sistema mistoak nagusitzera iritsita.

- Baina hala ere, Borondatezko Gizarte Aurreikuspeneko hainbat Erakunde formula irudimentsuak erabiltzen ari da, bi aukerak uztartuta: oinarria ekarpen zehatzak dira, azkeneko soldataren arabera prestazio zehatzak lortzeko helburuarekin kalkulatu direnak. Formula horrek joera interesgarria ematen du aditzera, kontrolatu ezin diren aldagaien zalantza ezabatuta, eta prestazio-xede bat zehazteko aukera ematen duena.

### **BGAE nagusiak**

Oro har, EAEko gizarte-aurreikuspenean hiru eredu nagusi bereizten dira, argi eta garbi, kooperatiben sektoreari, sektore publikoari eta sektore pribatuari lotuta. Estatuan inoiz ikusi gabeko esperientziak izan dira, sistema publikoaren pentsioen osagarritasuna zabaltzeko aukera eman dutenak. Enpleguko sektore mailako hiru Erakunde handi dira, enpresaburuaren eta langile-kolektiboaren arteko akordio garrantzitsuen fruitu direnak.

Grupo Mondragón-i loturiko bazkide kooperatibisten kontingentziaz arduratzen da Lagun-Aro BGAE; nabarmentzekoa da Lagun-Aro BGAE-ren osasun-asistentziako sistema oso garrantzitsua dela, Osakidetza gastu handia kentzen baitio, eta taldeko langileak beste lanposturen batean kokatzeko duen prestazio berria ere aipatu behar da.

Lagun-Aro Euskal Autonomia Erkidegoko BGAE handiena da, kudeatzen duen ondareari begiratuta; Estatuan, aldiz, bigarren tokian dago. Lagun-Arok kudeatutako ondarea 3.069,7 milioi euro (510.755 milioi pezeta) izan zen 2004. urtean. 29.204 39kide ditu. Hortaz, kide bakoitzeko ondarea 104.985,8 euro (17,5 milioi pezeta) izan zen, baina ondare hori guztia ez zen kapitalizatu, Erakunde horrek eskaintzen dituen prestazio jakin batzuk (banaketa-prestazioak dira zenbait) direla eta.

65 urte betetzean erretiro-pentsioa bermatzen die Erakundeak kideei, edo, salbuespen gisa, 60 urte betetzean, erretiro aurreratua hartuz gero.

Prestazio hori jasotzeko eskubidea izateko, kideak gutxienez 120 hilabetez kotizatu beharko du, eta 120 horietatik 60 hilabetez erretiroa hartu aurreko hilabeteak izan beharko dute.

Erretiro-pentsioaren oinarri arautzailearen kalkulua alda daiteke, Erakundearen sartzeko dataren arabera; beraz, 1995eko apirilaren 1etik aurrera izandako alta

berrietan, erretiroaren oinarri arautzailea kalkulatzeko, kotizazio handieneko 360 hilabeteen batez besteko indize haztatua aplikatuko da, edo egiaztatzen den kotizazio-aldiarena.

2002ko apirilaren 1etik aurrera izandako alden kasuan, pentsioaren ehunekoa kalkulatzeko gutxienez 35 urteko kotizazioa izan beharko da, gehienez ere oinarri arautzailearen % 60ko prestazioa lortzeko.

Erretiroagatiko prestazioa urteko hamabi hilabetez ordainduko da, hilabetea amaitzean.

Lagun-Aro, BGAE-n lanean ari direnen batez besteko adina 40 urte da; 2002. urtean izandako alden batez bestekoa, aldiz, 30 urte.

Elkarkidetzan foro eta toki administrazioko funtzionarioak barne hartzen dira. Prestazio zehatzeko kolektibo bat badu, eta erretiroan ekarpen zehatzeko plan berri bat sortu du, alarguntasuneko eta baliaezintasuneko arriskuak estaliz. Ekarpinak instituzioen arabera bereizten dira, hau da, langileak eta langile hori barne hartuta dagoen instituzioak antzeko ekarpenak egiten dituzte, bakoitzak bere neurrian.

Erakunde horren ondarea 451,3 milioi euro (75.090 milioi pezeta) zen 2004. urtean; kide-kopurua, aldiz, 23.186 zen. Beraz, kide bakoitzeko batez besteko ondarea 19.163,6 euro da (3,19 milioi pezeta).

Bazkide arruntek eta onuradunek eurek egindako ekarpenaren arabeko kapital bat soilik jaso ahal izango dute, eta instituzioaren ekarpenaren arabeko pentsioa kobratzera behartuta daude.

Elkarkidetzan, BGAE-n jarduneko langileen batez besteko adina 45 urtekoa da.

Geroa, BGAE Gizarte Aurreikuspenen erreferentziako eredu da, nola EAEn, hala Estatuan. Eredu sektorial horrek Gipuzkoako biztanleria okupatuaren % 50 baino gehiago barne hartzen du, lan-jarduera mota asko eta oso bestelakoak barne hartzen baititu. Gipuzkoako sindikatuen eta patronalaren arteko adostasunaren fruitu, aurreikuspen osagarriaren egiazko izpiritua irudikatzen du, izan ere, langileek eta enpresaburuek ekarpen berdina egiten baitute, betiere jarritako ehunekoa arian-arian handitzeko asmoz, pentsio-sistema publikoa modu egokian osatzera iristeko

eskubidea eskuratu arte. Gaur egun, erretiroagatiko prestazioez gain, baliaezintasunagatiko eta heriotzagatiko estaldura ere badute.

Erakunde horren ondarea 418,3 milioi euro (69.599 milioi pezeta) zen 2004. urtean; kide-kopurua, aldiz, 167.178 zen. Hortaz, kide bakoitzeko batez besteko ondarea 2.502,1 euro (416.314 pezeta) da, eta batez besteko ekarpena, 368,1 euro (61.247 pezeta).

Aurreikuspen-sistema Ekarpen Zehatzekoa da.

Erretiro-pentsioaren zenbatekoa honako hauen baitan erabakiko da: egindako ekarpenak eta Erakundeak lortutako errentagarritasuna.

Kideen kolektiboak eta bazkide babesleen kolektiboak egiten dituzten aldizkako ekarpenak ez dira berdinak izaten, jarduera-sektore bakoitzean erabakitakoaren arabera, baina Gipuzkoako siderometalurgia sektorerako hitzartutako unean uneko gehienekoa gainditu gabe.

Ematen dituen prestazio guztiak errenta gisa kobratzen dira, eta prestazioaren zenbatekoa milioi bat pezeta (6000 euro) baino txikiagoa baldin bada, kapital moduan.

Geroa, BGAE-n lanean ari direnen batez besteko adina 39 urte da, eta alden batez bestekoa, berriz, 31 urte.

### **Geroa-ko kolektiboaren errenta mailaren arabera profila eta zerga-kostua**

- Geroan barne hartutako unibertsoari erreparatuz gero, 2000. urteko zerga-kostua egindako ekarpenen % 28,6koa zen.
- 20.434 euro (3,4 milioi pezeta) azpitik geratzen den kolektiboak Geroako langile guztien % 73 osatzen du. Kolektibo horrek Geroari loturiko zerga-kostuaren % 55 hartzen du. Erakunde horri egiten zaizkion ekarpenen % 26 da zerga-kostua.
- Geroako kolektiboaren adierazgarritasunari dagokionez, jarraian datorren grafikoan ikusi ahal izango ditugu kolektibo horren errenta mailak EAEko lan-errenten aitortzaileenekin alderatuta. Argi dagoenez, profila oso antzekoa da, maila ertainetan jende gehiagorekin, eta beheko mailetan jende gutxi dutela.

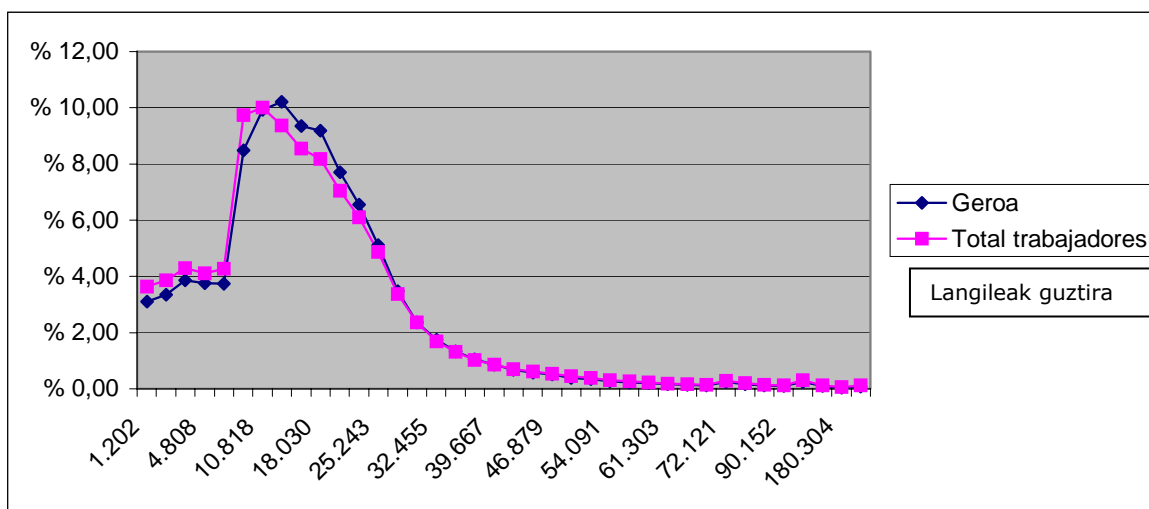


**16. taula.- GEROAko aitortzaileen banaketa, errenta-tarteen eta zerga-kostuaren arabera**

	GEROAKo aitortzaileak (%)	Kostuaren %, GEROAKo kostuaren gainean	Kostuaren %, tarte bakoitzeko ekarpenen gainean	Ekarpenen %, ekarpen guztien gainean
13.222 arte	46,48	17,68	23,33	21,67
20.434 arte	72,72	54,67	25,47	61,39
30.050 arte	90,25	80,97	26,78	86,45
20.434tik gora	27,28	45,33	33,57	38,61
30.050etik gora	9,75	19,03	40,17	13,55
6.010/20.434 tartean	54,87	53,94	26,10	59,10

**Iturria:** EUSKO JAURLARITZA, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saila. Gipuzkoako Foru Ogasunak emandako datuen arabera, egileak osatutakoa.

**20. grafikoa.- Errenta mailaren araberako banaketa. 2000**



**5.2 GIZARTE-AURREIKUSPEN OSAGARRIA ESPAINIAN: PENSIO PLANAK ETA FONDOAK**

**5.2.1 Oinarrizko kontzeptuak**

Pensio Planak aurrezteko eta inbertitzeko formula mistoa dira, bestelako finantza-inbertsioetatik bereizten dituen helburu jakinarekin, izan ere, banakako

aurreikuspen-mota izaki, zerga-tratamendu espezifikiko baten babesar baitu, horrelako produktuekiko interesa pizteko asmoz.

Pentsio Planak eta Fondoak arautzen dituen ekainaren 8ko 8/1987 Legearen 1. artikuluan (eta horren antzera, Pentsio Planen eta Fondoaren Araudia onartzen duen irailaren 30eko 1307/1988 Errege Dekretuaren 1. artikuluan ere) xedatzen denez, norbaiten alde osatzen diren Pentsio Planek eskubidea ematen diote pertsona horri errentak edo kapitalak jasotzeko, erretiratzeagatik, biziraupenerako, alarguntasunagatik, zuztasunagatik edo baliaezintasunagatik; horretaz gain, Pentsio Planetara egin beharreko ekarpenen betebeharrak ere definitzen dira lege horretan, baita ondarearen eratze eta funtzionamendu arauak ere, Planean aitortzen diren eskubideak betetzen direnean gauzatu ahal izateko, betiere Legeak ezarritakoaren arabera.

#### ➤ **Pentsio Planen helburua**

Azpimarratu nahi dugu Pentsio Planak borondatezko aurreikuspen-sistemak direla, Gizarte Segurantzaren pentsioen prestazio-sistemaren osagarri; Pentsio Planen helburua honako hau da: partaideei edo onuradunei errenta bat ematea, erretiratzen direnean edo legeak onartzen dituen bestelako kontingentzien aurrean. Ondorioz, Pentsio Planetako prestazioak ez dira, inolaz ere, Gizarte Segurantzaren dagokion erregimeneko nahitaezko prestazioen ordezkari.

#### ➤ **Pentsio Planen subjektuak**

Pentsio Plan guztietan honako elementu pertsonal hauek bat egin behar dute, ezinbestean:

- a) Planaren sustatzailea: halakotzat hartuko da Plana sortzea bultzatzen duen edo garapenean parte hartzen duen Entitate, Korporazio, Sozietate, Enpresa, Elkarte, Sindikatu edo kolektibo oro, edozein motatakoa izanik ere.
  
- b) Parte-hartzaileak: Planak pertsona fisikoen interesen alde sortzen dira, eta pertsona fisiko horiek izango dira parte-hartzaile, ekarpenak egin ala ez egin. Nolanahi ere, sustatzaileak egindako ekarpenen edo emarien titular izango dira, Plana formulatzean aurreikusitako lotura-irizpideen arabera.

c) Onuradunak: onuradun izango dira prestazioak jasotzeko eskubidea duten pertsona fisikoak, parte-hartzaile izan ala ez izan.

d) Etenda dauden parte-hartzaileak: zuzeneko edo loturiko ekarpenak egiteari utzi dioten parte-hartzaileak joko dira halakotzat, betiere Planaren barruko eskubide sendotuei eusten badiete, aurreikuspenen arabera.

#### ➤ **Pentsio Fondoak**

Pentsio Planen aldeko nortasun juridikorik gabeko ondareak dira Pentsio Fondoak; fondo horietan gauzatzen edo inbertitzen dira parte-hartzaile bakoitzaren ekarpenak, baita ekarpenek eragiten dituzten finantza-etekinak ere. Pentsio Fondo bati atxikita dago Pentsio Plana, eta Pentsio Fondo horretan Posizio Kontu bat izaten du Pentsio Planak; kontu horretan Planeko parte-hartze ekonomikoa jasotzen da, eta Planaren kapitalizazio-fondoaren guztizkoa osatzen du kontuak. Kontu horretan kargatuko dira sortzen diren prestazioen ordainketak, eta Planaren funtzionamenduak berak eragiten dituen gastuak.

#### ➤ **Pentsio Fondoaren Erakunde Kudeatzailea**

Erakunde kudeatzaileak administratzen eta kudeatzen du Pentsio Fondoa. Horretaz gain, Pentsio Fondoak ez ditu estaliko, inolaz ere, kudeatzaileak edo entitate gordailuzainak izan ditzakeen zorrak. Erakunde Kudeatzaileak honako hauetako bat izan behar du, nahitaez: Sozietate Anonimoa, Aseguru Konpainia, Mutualitatea edo BGAE; eta gainera, ordaindutako gutxieneko kapitala 601 mila euro (100 milioi pezeta) izan behar du. Horren guztiaren osagarri, 6,01 milioi euroren (1.000 milioi pezeta) gainean kudeatutako Fondoaren edo Fondoen aktibo guztiaren soberakinaren % 1 adina handitu behar dute berezko bitartekoek.

#### ➤ **Pentsio Fondoaren Kontrolerako Batzordea**

Barne-gainbegiratzea Pentsio Fondoaren Kontrolerako Batzordearen egitekoa da; Batzorde horrek Fondoaren eta planen funtzionamendu-arauak betetzen direla zaindu behar du, eta indarreko legediak eskatzen duenari jarraiki, adituak izendatu beharko ditu. Pentsio Plan bakoitza betearazteaz eta horien funtzionamendua gainbegiratzeaz arduratzen da. Fondoak Plan bakarra baldin badu, Planaren Kontrolerako Batzordeak Fondoaren Kontrolerako Batzordearen eginkizunak beteko

ditu. Plan bat baino gehiago izatekotan, Fondoaren Kontrolerako Batzordea osatzeko Planen Kontrolerako Batzorde guztietako ordezkariak egon behar dute.

#### ➤ **Kanpoko gainbegiratzea**

Ekonomia Ministerioko Ekonomia, Energia eta Enpresa Txiki eta Ertainetako Estatuko Idazkaritzaren menpeko Pentsio Fondoan eta Aseguruen Zuzendaritza Nagusiari dagokio kanpoko gainbegiratzea egitea, Pentsio Planen eta Fondoan Zuzendariordetza Nagusiaren bitartez.

#### **5.2.2 Datu nagusiak**

Inbertsio Kolektiboko eta Pentsio Planetako Instituzioen Elkartek (INVERCO) emandako datuen arabera, 2004eko abenduaren 31n, Espainiako Pentsio Fondo guztien **ondarea** 62.881,6 milioi euro zen (10,5 bilioi pezeta), urtearteko hazkundera % 12,5 izanik, eta 8,6 milioi parte-hartzaileekin; beraz, batez beste parte-hartzaile bakoitzeko 7.312 euro (1,2 milioi pezeta) ateratzen dira. Banakako sistemak 7,2 milioi parte-hartzaile eta 36.977 milioi euroko (6,2 bilioi pezeta) ondarea zituen data horretan; enpleguko sistemak, aldiz, 25.066,3 milioi euro (4,2 bilioi pezeta) kudeatzen zituen 1.278.810 parte-hartzaileekin, eta bukatzeko, kideko sistemak 838 milioi euro (139.431 milioi pezeta) kudeatzen zituen, 79.585 parte-hartzaile izanik.

Espainiako pentsio-planen egoera beste herrialdeetako egoerarekin alderatzeko, hainbat herrialdeetako pentsio-fondoan ondareari buruzko datuak eskainiko ditugu, aldea ikusteko, nola pezetatan, hala BPGaren gaineko ehunekotan. Espainiaren postua kaskar samarra da, herrialde anglosaxoietatik urrun samar geratzen baita.

## 17. taula.- Pentsio Fondoer ondarea munduan (2001)

	Zenbatekoa (mila milioi eurotan)	BPGaren gain, %-tan (1999)
Erresuma Batua	1.310,1	81,6
Herbehereak	459,5	107,1
Suitza	343,7	125,3
Alemania	104,4	5,0
Suedia	93,2	38,1
Italia	77,4	6,3
Frantzia	64,1	4,3
Danimarka	81,8	45,9
Irlanda	51,1	44,5
Finlandia	28,2	20,9
Norvegia	12,0	6,5
Belgika	14,2	5,6
Espainia	44,0	6,7
Portugal	13,3	10,8
Austria	8,1	3,8
<b>Europa Guztira</b>	<b>1.726,5</b>	<b>29,5</b>
Euskadi	9,4	22,4

Iturria: INTERSEC, INVERCO

Pentsio planen eta fondoer hedaduraren inguruan oinarrizkoa den beste alderdi bat **parte-hartzaile kopurua** da, baita egindako ekarpenak eta metatutako ondarea ere. Espainiarren parte-hartzea modu erregularrean handitu da pentsio-planak ezarri zirenetik. Alabaina, bilakaera hori bestelakoa da banakako planak, kideko planak edo enplegu-planak diren arabera. Taulan ikus daitekeenez, parte-hartzaileen ehuneko 89 banakako sisteman barne hartuta daude.

Hori horrela izanik, 1994 eta 1998 bitartean, parte-hartzaile kopuruaren urteko hazkundera ehuneko 7,8 izan da batez beste, enplegu-sisteman; ehuneko 10,2 kideko sisteman, eta ehuneko 24,3 banakakoan.

**18. taula.- Pentsio Planetako parte-hartzaile kopuruaren bilakaera (abenduaren 31n)**

	BANAKAKO SISTEMA	ENPLEGU-SISTEMA	KIDEKO SISTEMA	GUZTIRA
1990	530.551	81.420	15.987	627.958
1991	710.677	110.315	21.309	842.301
1992	875.041	166.592	26.358	1.067.991
1993	1.066.872	212.668	62.791	1.342.331
1994	1.301.712	222.249	67.759	1.591.720
1995	1.490.255	234.674	71.155	1.796.084
1996	1.838.804	267.174	72.669	2.178.647
1997	2.352.239	292.090	76.459	2.720.788
1998	2.953.750	316.545	76.497	3.346.792
1999	3.623.507	371.648	76.448	4.071.603
2000	4.402.708	463.519	72.601	4.938.828
2001	5.168.114	566.885	92.941	5.827.940
2002	5.829.358	614.996	88.712	6.533.066
2003	6.612.317	696.640	88.702	7.397.659
2004	7.239.941	1.278.810	79.585	8.598.336

Iturria: INVERCO

Bilakaera horretan ikus daiteke Estatuan pentsio-planen joera nagusia zein den: banakako planak enplegukoei gailentzen ari zaizkiela, gero eta gehiago.

**19. taula.- Pentsio Fondoaren ondarearen bilakaera**

Sistema				
	Kidekoa	Enplegukoa	Banakakoa	GUZTIRA
Data	Milioi eurotan	Milioi eurotan	Milioi eurotan	Milioi Eurotan
1990	95,5	2.096,6	1.022,4	3.214,5
1991	137,1	3.025,1	1.728,7	4.890,8
1992	180,0	3.863,6	2.560,7	6.604,3
1993	252,6	4.570,8	3.786,0	8.608,9
1994	304,5	5.362,5	4.740,5	10.407,5
1995	380,2	6.135,7	6.306,3	12.822,3
1996	506,9	7.843,0	9.091,4	17.441,3
1997	634,8	8.983,3	12.292,2	21.910,2
1998	767,0	10.083,8	16.310,2	27.161,0
1999	840,2	11.834,4	18.925,3	31.599,8
2000	812,3	15.553,3	21.494,2	37.859,8
2001	777,4	18.837,4	24.214,3	43.829,2
2002	760,0	21.278,3	26.284,1	48.322,3
2003	841,6	23.515,1	31.555,4	55.912,1
2004	838,2	25.066,3	36.977,2	62.881,6

Iturria: INVERCO

Planetako parte-hartzaileen eta ondarearen garrantziari dagokionez, lehen alde handia bazegoen, orain, pentsio-planen metatutako eskubideen titulartasuna oso bestelakoa da, aztergai dugun sistema gorabehera. Oro har, planetako parte-hartzaileen **batez besteko eskubideak** 7.312 euro ziren 2004ean; baina batez besteko ondare hori bi handiz handiagoa zen enplegu-sistemako parte-hartzaileentzat (19.601 euro).

## 20. taula.-Pentsio Planetako ondarea, parte-hartzaile bakoitzeko

(Posizio-kontua abenduaren 31n, eurotan)

	<b>Empleo</b>	<b>Asociados</b>	<b>Individuales</b>	<b>Total</b>
1990	25.750	5.976	1.927	5.119
1991	27.422	6.432	2.432	5.806
1992	23.192	6.829	2.926	6.184
1993	21.491	4.022	3.549	6.413
1994	24.128	4.494	3.642	6.539
1995	26.146	5.344	4.232	7.139
1996	29.355	6.976	4.944	8.006
1997	30.755	8.302	5.226	8.053
1998	31.856	10.026	5.522	8.116
1999	31.843	10.990	5.223	7.761
2000	33.555	11.188	4.882	7.666
2001	33.230	8.365	4.685	7.521
2002	34.599	8.567	4.509	7.397
2003	33.755	9.488	4.772	7.558
2004	19.601	10.532	5.107	7.312

Iturria: INVERCO

**Inbertsioei** dagokienez, errenta finkoko tituluetan eta balio nazionaletan egin dira, batik bat. Pentsio-planetako fondoan aktibo guztiaren ehuneko 50 baino gehiago errenta finkoan sartuta dago, baina errenta aldakorra pixkanaka gero eta gehiago erabiltzen ari da.

## 21. taula.- Pentsio-fondoan finantza-inbertsioetako aktiboaren egitura (ehunekotan).

	2001	2002	2003	2004
Finantza-inbertsioak	79	69	68	69
Errenta aldakorra	21	16	19	21
Errenta finkoa	55	52	47	47
Bestelako inbertsioak	3	1	2	1

Iturria: INVERCO

2004. urtean, **prestazioak** ordaintzeagatiko sistemaren gastuak ekarpenetako sarreraren ehuneko 38,5 osatu zuen, eta ehuneko 4 urte horretako batez besteko ondarearen gainean. Proportzio horiek hasiberria den kapitalizazio-pentsioen sistemaren adierazle dira, eta Espainiako sistema halakoxea da. Hala ere, proportzio horiek ezin dira alderatu banaketako pensio-sistema bateko baliokideekin, bi sistemetako finantza-metodoa ez baita berdina.

Pentsio-planek gizarte segurantzaren gertakizun berdinentzatiko prestazioak eskaintzen dituzte: erretiroa, baliaezintasuna eta biziraupena; baina aldizkako errenta moduan ez ezik, kapital gisa edo bien arteko konbinazio gisa ere.

**22. taula.- Pentsio-planen prestazio-motak eta prestazioen egitura 2003an.-  
Zenbatekoak (milioi eurotan) eta onuradun-kopurua**

	<b>Zenbatekoa (milioi eurotan)</b>	<b>Onuradun-kopurua</b>
Erretiroa	1.508,98	159.730
Baliaezintasuna	156,90	23.478
Heriotza	167,14	27.090
Alarguntasuna	119,61	17.446
Zurztasuna	20,96	4.466
Beste oinordekoak	27,47	5.178
<b>GUZTIRA</b>	<b>1.833,02</b>	<b>210.307</b>

Iturria: Aseguruen Zuzendaritza Orokorra



### **GIZARTE-AURREIKUSPEN OSAGARRIA EAEn:**

- ρ *Gizarte Aurreikuspen Osagarriaren (GAO) araudia duela 20 urte sortu zen EAEn, gaur egungoaren ondoan, zeharo bestelakoa zen testuinguruan: behar espezifikoak asetzea zen kontua, esate baterako, erregimen orokorrean barne hartzen ez ziren kolektiboei estaldura ematea, eta gehienezko oinarriak eta pentsioak baino soldata handiagoa zutenei estaldura osagarria eskaintzea. Gaur egun, errealitatea justu kontrakoa da: errenta ertainak eta ertain-txikiak dituzten herritarren kolektiboek eragiten dute kezka, Gizarte Segurantzak zailtasunak baititu estaldura maileri eusteko*
- ρ *Gizarte Aurreikuspen Osagarriak izandako bilakaerari begiratuko bagenio, EAEn garapen handia izan duela ikusiko genuke. GAOk Euskadin izandako bilakaera aztertuta, konturatuko gara esparru propioa izateak lagundu egin duela tresna hori garatzen, Estatuan baino gehiago. Pentsio osagarrien ondareak EAEko BPGaren % 26 inguru osatzen du, eta Estatukoa, oro har, % 8 inguru da.*
- ρ *Baina bilakaera horren ezaugarriak aztertuz gero, konturatuko gara Banakako aurreikuspena (Europako terminologian Hirugarren Zutabea) sendotu dela gehien bat, salbuespen garrantzitsu baina urrietan izan ezik. Bestela esateko, banakako sistemaren garapena bultzatu da batik bat, konpondu nahi ziren arazo partikularren ildoari jarraiki.*
- ρ *Gaur egun, diru-aldetik lasaien bizi direnek beste inork baino informazio gehiago dute eta egoera hobean daude; azken batean, pentsioa osatzera gehien jotzen dutenak dira, eta horretara bideratutako laguntzen onura handiena izaten dute. Hala ere, arazo larrienak ez dituzte kolektibo horiek izaten.*
- ρ *Banakako aurreikuspen-ereduaren ezaugarriak ikuspuntu kualitatibotik ikusita, hobetzeko eremu asko daude eraginkortasunaren eta kostuaren arloan, ekarpenen jarraitutasunean, eta inbertsio-ereduak egokitzean. Hori horrela izanik, sistema malgua izaki, banakako beharrei aurre egiteko gai da.*
- ρ *Enplegu-sistemak, aldiz, abantaila nabarmenak eskaintzen ditu errenta ertainak eta ertain-txikiak dituzten segmentuetara gizarte-aurreikuspena zabaltzeko garaian: ekarpenak egiten goiz hastea eta ekarpenen jarraitutasuna bermatzen dute sistema horiek; oraingoz, enplegu-sistemak dira errenta-moduko prestazioak modu masiboan eta gehien asetzen dituztenak, eta batez besteko herritarren beharretara egoitzen direnak, eta batik bat, egokituko direnak. Horretaz gain, gizarte-onura, nahikotasun eta eraginkortasun maila ona eta zerga-kostu publiko txikia eskaintzen dituzte. Hala eta guztiz ere, alde batetik negozioazio kolektiboak soldataren eta lanaldiaren gaiak dituen aztergai, eta bestaldetik, aurreikuspen osagarriaren konplexutasuna ikusita, oso zaila da sindikatuek eta enpresaburuek gai horri lehentasuna ematea.*
- ρ *Estatuan Euskadi aitzindaria izan da bigarren zutabeko sistema sektorialen garapenean. Hainbat kolektibok dirua aurrezteko zailtasuna dute eta gehienentzat ez dira interesgarriak gizarte-aurreikuspen osagarriari sartzeko bestelako bideak; hortaz, pentsio publikoen mendekotasun handia duten kolektibo horiek gizarte-aurreikuspen osagarriari atxikitzea ahalbidetu dute horrelako ekimenak bideratu dituzten erakunde sektorialeak.*
- ρ *Onartu beharra dago, BGAEn garapenean erdietsitako lorpen handi horiek ezinezkoak izango liratekeela egungo zerga-tratamendurik gabe, hori pizgarria baita. Baina ez lege-esparruak, ezta zerga-araudiak ere, ez diote bide eman errenta ertainak eta ertain-txikiak dituzten artean estaldura maila nahikoa sortzeari, eta zerga-laguntzen egungo eskemari eusteko modu bakarria sartzeko indize txikiekin da.*

PLANA

# **1. EUSKADIN GIZARTE AURREIKUSPEN OSAGARRIA GARATZEKO OINARRIAK**

### **1.1. GIZARTE AURREIKUSPEN OSAGARRIAK PENTSIIO NAHIKO ETA IRAUNKORREN ESTRATEGIA GLOBALETAN BETETZEN DUEN ZEREGINA.**

Europako Kontseiluak, kalitatezko pentsio bideragarriak bermatuko dituzten estrategia nazionalak bermatzeko, zenbait proposamen ezarri zituen; hamaika helburu gisa definitu dira, eta honela labur daitezke:

- a) Pentsio-sistemek eta egingo diren aldaketek aktiboen eta erretiratuen arteko bidezko orekari eutsiko diotela bermatzea, aktiboei gehiegizko zigorrak ezarri gabe eta erretiratuentzako pentsio egokiei eutsiz.
- b) Pentsio-sistemak egokiro aldatzea, pentsio publikoen iraunkortasunari eustearen helburu globala kontuan hartuta. Aldi berean, pentsioen iraunkortasuna bermatu ez ezik, zentzuzko zerga-politikak ere jarri behar dira abian. Helburu hori betetzeko hartuko diren estrategiek, besteak beste, pentsioen finantziazioaren eraginpeko erreserba-fondoak eratzea har dezakete barnean.
- c) Arauzko esparru egokiaren bitartez eta kudeaketa ona eginez, pentsio-sistema kapitalizatu publiko (horrelakoak dauden tokietan) eta osagarriak pentsioei erantzuteko gai izan daitezen zaintzea, behar besteko eraginkortasuna, kostu onargarria, eramangarritasuna eta segurtasuna dauzkatela aintzat hartuta.

Deklarazio honetan, hausnarketaren printzipio nagusiak ezarri ditugu. Sistema horiek sustatu behar dira, haien esparrua arautu eta kudeaketa egokia bultzatu, betiere aipatutako betebeharrak betez.

Bestetik, argi dago zeregin hori Legebiltzarraren eta Eusko Jaurlaritzaren ardura dela, arau- eta zerga-ikuspegitik, hurrenez hurren. Alabaina, herritarrak, eta bereziki gizarte-eragileak inplikatzeko ez badira, ezin izango da ahalegin horren arrakasta bermatu.

Litekeena da orokortzearen printzipioa orain artean behar bezala azpimarratu ez izana. Garbi dago pentsioen "demokratizazioa" gertatu ezean (belgikarrek sortu dute esamolde hori), printzipio hori ez dela beteko, eta tresna ez dela baliozkoa izango. Hain zuzen ere, dokumentu beraren bigarren atalak adierazten du

herritar GUZTIEK eduki beharko luketela pentsio publiko eta osagarrien sistemetan txertatzeko aukera.

- d) Enplegu-maila altua lortzea, beharrezkoa bada lan-merkatuen aldaketa handiak aplikatuz, Enpleguari buruzko Europako Estrategiak ezarritakoaren arabera, Politika Ekonomikoaren Printzipio Orokorrekin bat eginez.
- e) Lan-merkatua eta politika ekonomikoa alde batera utzi gabe, gizarte-babesaren garrantzizko adar guztiek —eta bereziki pentsio-sistemek— langile zaharragoen parte-hartzerako pizgarri eraginkorrak eskain ditzaten bermatzea. Orobat, langile horiei animatu behar zaie erretiroa behar baino lehen har ez dezaten, eta ez zaie zigorrik ezarri behar ohiko erretiro-adinetik aurrera lan-merkatuan jarraitzeagatik; azkenik, pentsio-sistemek erretiroa pixkana-pixkana hartzeko aukera eskaini eta erraztu behar dute.

Bost printzipio horiek biltzen dituzte une honetan pentsio nahikoak eta iraunkorrak lortzeko dauden aukera nagusiak. Alabaina, ordena ere garrantzizkoa da; hain zuzen ere, azaldu den ordena herritarrei kalterik txikiena eragingo liekeena da.

Horren haritik, oker handia egingo genuke belaunaldien arteko elkartasun-lotura hautsiko bagenu. Besteak beste, ez zen bidezkoa izango, eta gainera, belaunaldi oso bat pobrezia-aren arriskupean jarriko luke. Europako gizarte garatuetan ezinezkoa da banaketa-sistema publikoak alde batera uztea.

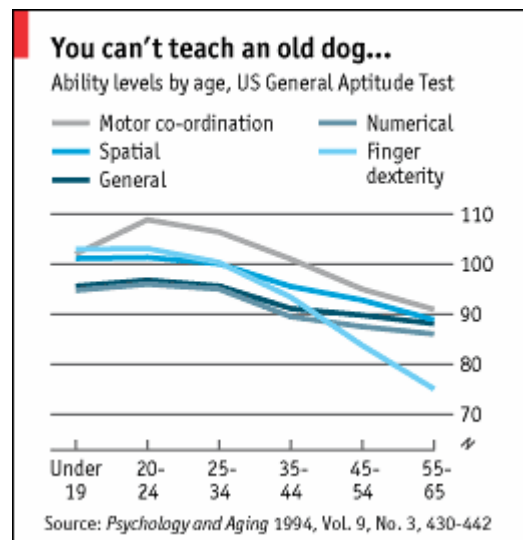
Ezbairik gabe, finantzak ondo badoaz, errazagoa da gizarte-babesari baliabide gehiago eskaintzea.

Baldintza zorrotz batzuk betetzen badituzte, sistema osagarriak lagungarri gerta daitezke konponbidea aurkitzeko; funtsean, Euskadiko erakundearen ardura da sistema horiek arautu eta sustatzea.

Nolanahi ere, enpleguak eta hazkunde ekonomikoak ere zeresana izango dute trantsizio demografikoa errazte aldera.

Denak huts egiten badu, urte gehiago lan egin beharko da eta/edo gutxiago kobratu. Erretiro-adina atzeratzeak herritarren kontrako jarrera argia dakar, eta, gainera, soldatak igotzea eragiten du (kategoriak igotzen dira eta antzintasunak handitu). Hori ez ezik, produktibitate txikiagoa sorrarazten du (Max Planck Institute

for Demographic Research erakundearen txostena), baita teknologia berriak ekartzea oztopatu ere. Alemanian, Frantzian, Norvegian eta Danimarkan, honezkero erretiro-adina igo dute zuzenean. Bigarren aukerari dagokionez, hau da, pentsioak zenbatzeko formula ez hain onuragarriak erabiltzen badira (lan-bizitzaren batez besteko soldata eta abar) eta erretiroaren malgutasuna handitzen bada, pentsio urria dutenek urte gehiago eman beharko dute lanean, eta erretiroa geroago hartu.



Azken urte hauetan, tresnak bigarren maila batera igaro dira, eta bereziki helburuak lortzeko zer egin behar ote den eztabaidatzen da. Orain urte batzuk, banaketa edo kapitalizazioari buruzko edo sistema publiko edo osagarriari buruzko eztabaidak puri-purian zeuden. Gaur egun, ordea, erronkaren tamaina ikusirik, tresna guztiak balagarriak izan daitezke, eraginkorrak eta orokorrak badira. Izan ere, aldaketa sakonak abiarazi dituzten herrialdeen gehiengo zabala, gobernu sozialdemokrata zein kontserbadorea eduki, eskura dituen tresna guztiak baliatzen ari da. Kontua da estrategia koherentea eta iraunkorra izatea, eta estrategia horrek dagokion herrialdearen aurrekariak kontuan hartzea.

- a) Banaketa-sistema oso indartsua da ekonomiaren ikuspuntutik, nahitaezkotasunak (Europako herritarrek onartu dute), orokortzea eta elkartasun-mekanismoak ekartzea ahalbidetzen du. Orobat, inflazioaren aurkako babesgarri egokia da.

- b) Haatik, kapitalizazio-sistema osagarriek zenbait onura ere badituzte; koherentzia betez, onura horiek osagarriak izaten dira askotan.

Hain zuzen ere, ez dute belaunaldien arteko elkartasunaren aurkako presiorik eragiten. Hala, kotizazioa edo zerga da belaunaldien arteko banaketa-sistemaren lotura. Alabaina, kapitalizazio-sistemetan, aktiboak utzi edo saldu behar dira diru-sarrerak lortzeko, eta, horren truke, prestazioa jasotzen da. Bi lotura horiek konbinatuz, zalantzarik gabe, adinekoen pentsioen karga eramangarriagoa izango da etorkizuneko langile eta enpresaburuen belaunaldientzat.

Bestetik, finantza-emaizta hori eraturako ondaretik dator, eta kotizazioek soldatak zergapetzen dituzte. Hala, finantziario-iturriak dibertsifikatzea komenigarria da arriskua dibertsifikatzeko; gainera, etorkizuneko langileen kostua murrizten du, baina ez soldatak.

Azkenik, badirudi jendea prestuago dagoela pentsioak finantzatzeko ekarpena handitzeko, baldin eta bere pentsio pertsonala eta bere familiarena bermatuko duen ondare baten alde egiten badu.

Horregatik, mundu garatuan aintzat hartzen da kapitalizazio-sistema osagarriak konponbidearen parte direla, erabateko konponbidea ez dakarten arren.

## **1.2. AURREIKUSPEN OSAGARRIAREN EZAUGARRIAK ETA OINARRIAK.**

Aurreikuspen osagarriaren tresna bakoitzak bere ezaugarriak ditu, helburuei, biltzen duen kolektiboari, prestazioen ezaugarriari, kostuei eta abarri dagokienez.

- a) Sistema sektorialak edo elkartuak

Europako errealitateak eta ezaugarri bereziek adierazten digutenez, enplegu-sistemek edo sistema elkartuek, jomugan duten kolektiboaren arabera, berezko nortasuna dute, sistema indibidualen bestelakoa.

Izan ere, funtsean ekarpen mugatuko sistemak dira, eta Gizarte Segurantzaren osatzea izan ohi dute xede nagusitzat, Gizarte Segurantzak osatu gabeko soldataren zatia osatu beharrean. Kudeaketa independentea eta paritarioa dute,

eta enplegu-emaileak eta langileak konpartitzen dute ekarpena. Bestetik, kostuak eta ekarpen-maila txikiak izan ohi dira. Azkenik, oso kolektibo zabalak hartzeko ahalmena dute, baita diru-sarrera ertain eta ertain-txikiak dituztenen artean ere.

#### b) Sistema indibidualak

Sistema indibidualek ere, enpresa-ekarpenik eta sarbide kolektiboko metodarik ez eduki arren, badituzte berezko ezaugarri jakin batzuk. Zehazkiago, oso malguak dira, eta norberaren ezaugarrietara moldatzeko ahalmen handia eskaintzen dute; azken buruan, konponbide osagarri bakarra dira enplegu-sistema bat edo sistema elkartu bat baliatu ezin dezaketentzat.

Hala ere, horrelako sistemek arazo batzuk ere ekartzen dituzte:

- Inbertitzen duenak, inbertsioaren arriskua ez ezik, estalduraren eraginkortasunerako funtsezkoak diren zenbait erabaki ere hartzen ditu bere gain, eta jende gehiena ez dago behar bezala prestatua erabaki horiek hartzeko. Zehazkiago, arrisku-profila, ordainketa modua, arrisku-estaldurak eta beren ekarpenen zenbatekoa erabaki behar dituzte. Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Sailak sistema horiei atxikitako lagunen jarraibide eta hautuei buruz egin duen berariazko azterketak agerian utzi duenez, hartzen diren erabakiak gehienetan ez dira egokiak izaten; argi dago, beraz, informazio- eta prestakuntza-defizit nabarmenak daudela.
- Kostuei dagokienez, "Partnership in Pensions" britainiarrak dioenez: *"Pentsio pertsonalak edo indibidualak komenigarriak dira lagun askorentzat, baina administrazio-kostu handiak izan ditzakete; ondorioz, garestiegiak dira errenta txiki eta ertainak dituzten askorentzat. Kostu horiek aurreztearen kaltetan doaz, baita lagun horiek enpleguen arteko aldietan ordaintzeari uzten badiote ere, eta horregatik desegokiak izan daitezke karrera malguak dituztenentzat".*



Euroaren esparruan, errenta finkoaren errentagarritasun erreala %2 da, eta hori da BGAE/EPVS (Borondatezko Gizarte Aurreikuspeneko Erakundea) indibidualen ondarearen zati nagusia. Gauzak horrela, argi dago ordaintzen diren komisio esplizituek errentagarritasun erreal hori ezabatzen dutela.

Nolanahi ere, eta balioespen horiek alde batera utzita, Europako aldaketa-prozesu batek ere ez du proposatu pentsioen erronkari konponbidea ematea aurreikuspen indibidualaren sustapenean oinarrituta, guk aurreikuspen indibiduala ulertzen dugun moduan. Gainera, Europar Batasuneko herrialde batek ere ez du lortu gaiari ikuspegi horretatik konponbidea ematea.

Izan ere, oinarri zabaleko enplegu-sistemak sustatzeari ematen zaio lehentasuna, enpresa-ekarpena izan dezaten eta langileen —bereziki, errenta ertain eta ertain-txikiak dituztenen— integrazioa erraz dezaten.

Enpresa-ekarpenik izan ezean, pentsio-aurrezte "instituzionalizatzeko" ahalegina egiten da, Britainia Handian, Alemanian edo Belgikan bezala, pentsio-aurrezte horrek Europar Batasunaren Kontseiluaren aginduak ezartzen dituen baldintzak bete ditzan, hau da, sistema eraginkorrak izatea, eta kostu onargarri, mobilizagarri, orokor eta seguruak edukitzea.

Bide hori zaila da, baina idatz-zati honen hasieran ezarritako ordenari jarraituz, alternatiba bakarra da; hala, ez da erretiro-adina igo beharrik izango, ezta prestazioak murriztu beharrik izango ere, eta, ondorioz, ez da pobrezia-poltsarik sortuko, duen adina kontuan hartuta honezkero erreakzionatzerik izango ez duen kolektibo batean. Belaunaldien arteko orekan tentsio arriskutsua onartzea litzateke beste alternatiba.

Ingurune horretan, finantza-erakundeak, eta, oro har, pentsio kapitalizatuen sistemak zerbitzuz hornitzen dituztenak, merkatu berri baten aurrean egongo dira, eta, hartan, marjinak txikiagoak izango dira, baina baita kostuak ere, eta, ezbairik gabe, bolumenak askoz ere handiagoak izango dira. Logikoa denez, sare egokiak, markako irudia dutenek eta eraginkorrenak direnek baliatuko dute ingurune hori, eta horixe izango da haien ekarpena, guztion artean Euskadik aurre egin behar dion erronka demografikoa konpon dezagun.

Hori guztia sistema indibidualak bere eginkizunak betetzeari eutsiko diola kontuan hartuta.

### 1.3. ESTALDURAK

#### 1.3.1. Estaldura motak eta eskubideen komunikazioa

Idatz-zati honetan, honako bi alderdi hauek aztertzen dira: zer estaldura ezarri behar diren, eta estaldura horien zenbatekoa.

Plano ideal batean, lagun batek bi aberastasun mota hauek izan ditzake, bere adinaren arabera:

- Adinekoa bada eta honezkero lan egiteko ahalmen txikia badauka, ondare-aberastasuna edukiko du, bere erretiroa babestuko duen ondarea. Aurrezte-prestazioa da, eta lan-bizitzan zehar eratu behar da.
- Ondarerik —edo gutxienez lanean lortutako ondarerik— ez duen gazteak, ordea, badu beste ondare mota bat: etorkizunean lan egiteko ahalmena. Heriotzak edo baliaezintasunak eraginda ondare fisiko eta intelektual hori desagertzen bada, arrisku-estalduren bitartez babesten da.

Prestazioen ikuspegitik, helburua gastu-ahalmenari eta bizi-mailari eustea baldin bada, argi dago halaber arrisku-estaldurak gizarte-aurreikuspeneko estaldura integral batean bildu beharko direla. Hori da entitate kolektiboek egiten dutena. Hala ere, harrizkoa da entitate indibidualek horrelako estaldurarik ez izatea; produktuaren finantza-ikuspegia aintzat hartuta soilik uler daiteke hori.

Sistema kapitalizatuari dagokienez nabarmentzekoa da —bereziki, eskubide kontsolidatuak banatzen badituzte, eta ez sortutako prestazioak— lagun elkartuek ondare baten jabe ikusten dutela beren burua gizarte-eskubideen jabe baino gehiago. Horregatik, normalean ez dute ulertzen zergatik kontsumitu behar den kuotaren zati bat arriskua babesteko. Hain zuzen ere, mundu anglosaxoian ere nabari da ulertezintasun hori herritarren iritziak aztertzerakoan. Horrek esan nahi du aurrezte eta arriskua konbinatzen dituzten sistemek harrera txarragoa dutela herritarren artean sistema garbiek baino. Bestela esanda, konbinazioak jasotako balioa murrizten du. Horregatik, planetan eta fondoetan ere neurri batean egin daitekeen bezala, komenigarria litzateke kapitalizazio-fondoak eta arrisku-estaldurak argi eta garbi bereiztea.

Logikoa denez, hori guztia eskubide kontsolidatuak banatzeko politika baten barnean hartuko litzateke, eta esan beharra dago praktika hori ez dela Europa osoan egiten enplegu-sistemei dagokienez. Normalean, sistema horiek sortzen ari den pentsioaren berri ematen dute. Gainera, Gizarte Segurantzaren sistema publikoak oinarri hartuta, ahalegin handia egiten ari dira sistema publikoaren pentsio-aukeraren berri emateko, modu bakun eta integratu batean.

Gai hori alde batera utzi gabe, eskubide kontsolidatuek beste ondorio kaltegarri bat dakarte berekin, eta hori sistemaren emaitzak eta erabilgarritasuna ebaluatzerakoan okerra eragitea baino askoz ere larriagoa izan liteke. "Kapitalaren ilusioa" izena eman diezaiokegu horri. Termino errealetan jakinarazten badira ere (proiektatutako kapital nominalak eskasak baino eskasagoak dira), kapitalak aberastasun-sentsazio irrealak ematen du. Errenta bat konpentsatu behar bada, errentak alderatzea da logikoena, eta herritarrek ez dute ulertzen hileko errenta gisa euro bat ordaintzeko 200 eta 300 € bitarte behar direla errenta horri eusteko.

### **1.3.2. Estaldura osagarriaren garrantzia**

Arlo horretan, bi gauza zehaztu behar dira. Babestu beharreko soldata eta babes horren intentsitatea.

Gizarte Segurantzaren ikuspegia aintzat hartzekoa da, 29.205,4 eurora bitarteko prestazioak bermatzen baititu (4.859.370 pezeta urtean), gizarte-gutxienerako zabal bat bermatzean oinarrituta.

Orain artean, zenbateko horretatik gorako soldatak ere partzialki estali nahi izan ditu gizarte-aurreikuspenak. Izan ere, enpresako gizarte aurreikuspen ez-sektoriala soldata-maila handiko enpresetan sortu da, kasuistika hori dela-eta neurri handi batean.

Euskadiko soldata-egiturari buruzko daturik izan ezean, 36.060 eurotik beherako (6 milioi pezeta) soldatak dituzten langileak, PFEZaren deklarazioaren arabera (gainerako ordainsariak ez dira oso fidagarriak), herritarren %90 dira gutxienez, eta soldata-masaren %75 inguru.

Lana duenaren azken soldata haren batez besteko soldata baino %25 handiagoa izatera iritsi ohi da; beraz, babestu beharreko soldata 45.076 euro inguru izan

liteke (7,5 milioi pezeta). Gizarte Segurantzak 26.444 eurora bitarte estaltzen badu (4,4 milioi pezeta), estali gabeko zatia ez da inola ere 18.631 eurora iristen (3,1 milioi pezeta). Dena dela, zentzuzkoa litzateke pentsatzea Gizarte Segurantzaren estali gabeko "gehiegizko kopuru" horren estaldura-tasa errenta arrunt baten kontsumo-tasari eusteko beharrezkotzat jotzen den %75a baino txikiagoa izan daitekeela.

Babestu beharreko errenta-ehunekoari dagokionez eta Gizarte Segurantzaren proiektiorik izan ezean, Alemaniako aurreikuspenak eta estatuko egoera alderatzeko saio bat egin da.

Prospekzio-azterketa ofizial batean, Alemaniak aurreikusi du prestazio publikoa egungo %71tik %64ra murriztuko dela; kuotak, aldiz, %19tik %21era igo beharko dira. Hori guztia, une honetatik 2050. urtera bitarte pentsioen gastu publikoa BPGaren %5 igoko dela kontuan hartuta.

Estatuan, aldi horretan pentsioen gastuari dagokionez aurreikusitako igoera handiagoa da; zehazkiago, %7,9a. Gainera, kontuan hartu beharra dago kotizazioak ez direla igoko, Toledoko Itunak ezarritakoaren arabera. Gainera, BPGaren defizit-diferentziala kontuan hartzen badugu (Espainian handiagoa da Alemanian baino), Sail honen ustetan, estalduraren murriztearen estimazioa, edonola ere, %24 baino handiagoa da.

Sistema eraginkor eta kostu txikiko batean, parametro horiek %6tik %10era bitarteko kuotetara eramango gaituzte. Alabaina, igoera txiki bat ere hartu beharko litzateke kontuan, arrisku-estaldurak finantzatzeko.

### **1.3.3. Prestazioak**

#### Informazioa

Logikoa denez, sistema indibidualen ezaugarri nagusia malgutasuna izaki, sistema horiek beren askatasunari eutsi behar diote, beren prestazioei beren elkartuek nahi duten moduan erantzuteko. Nolanahi ere, kapital moduan kobratuz gero, baliabideak goizegi agor litezke, eta finantza-erakundeek bermatu behar dute arrisku horri buruzko informazio egokia emango dutela.

### Prestazioak kobratzeko sistema

Dena dela, sistema bat eraginkorra izango da prestazioak **biziarteko errenta** gisa ordaintzen baditu, edo, gutxienez, bizi-itxaropenarekin bat etorriko den denboraldi batean errenta hori ordaintzen badu. Hori guztia kontuan hartuta zatiki bat kapital moduan kobra litekeela, entitateak edo gizarte-eragileek egokitzat jotzen badute, inbertsioei aurre egiteko edo zorpetzeak murrizteko, pasibo bihurtzean gerta litekeen bizimodu berriaren aurrean. Esaterako, hipoteka-kreditua murriztuz edo amortiza daiteke alarguntzean, edo bigarren etxebizitza bat erosterakoan. Kasu batean zein bestean, horrek ondarea aldatzea dakar, herritarren bizi-kalitatearen mesedetan.

**Kapitalean kobratzea** ezin da aurreikuspenentzat jo, "moneta-ilusioak" eragiten diolako, eta epe luzerako errenta-beharrekin bat datozen inbertsio-politikak abiarazteko toki urria uzten duelako.

### Arriskuen kudeaketa

Edozein kasutan, aurreikuspen sistemek kudeatzaile bikainak izan behar dute arriskuen kudeaketan, herritarrek gaizki balioesten dituzten arriskuak izaki. Arrisku biometrika arriskutsuenetako bat eta okerren ulertzen direnetako bat da aldi berean. Horregatik, prestazio mota hori indartu behar da, zuzenean edo birrasegurua bitartez.

Nolanahi ere, errenta moduko prestazioa erakargarriagoa egiteko, herrialde askotan forma hibridoak ahalbidetzen dira, adin jakin bat bete arteko aldi baterako errentak eta biziarteko errentak konbinatzea, esaterako.

Bestetik, hartzaileak bere aldizkako prestazioen nolabaiteko aldakortasunari aurre egiteko gai baldin bada, inbertsioaren arriskuaren —edo onuraren— zati bat ere har lezake bere gain hartzaile horrek, etekinetan parte hartzeko aukera ematen duten errenten bitartez, edo indize objektibo jakin batzuen arabera aldatzen diren errenten bitartez. Politika horrek bide eman dezake baliabideak finantza-aktibo guztien artean hobeto banatzeko, eta pasiboek ekonomiaren aberastasuna sortzen parte har dezaten sustatzeko. Politika horiek, halaber, aukera ematen dute, neurri handi batean, inflazioak prestazioetan eragindako jaitsiera konpentsatzeko, ondarea inflazio horrekin batera bilakatuko diren aktiboetan inbertitua egon daitekeelako.

## Erreskatea

Egia da erreskatea lagungarri gertatu dela aurreikuspen-sistema indibiduala onar dadin hobetzeko; ordainean, ordea, erreskatearen helburuak devaluatu dira. Hasiera batean aintzat hartu zen erreskate horrek behar psikologikoei erantzuten ziela egiazko beharrei bainoago, baina erreskatea jasotzeko eskubidea dutenen %6tik gorako erreskate-mailek interpretazio hori kolokan jartzen dute<sup>1</sup>.

Esan beharra dago ere erreskaterik ez izateak eragiten duela gazteek ez dutela inondik ere begi onez ikusten beren baliabide ekonomikoak epe luzera ibilgetzea. Izan ere, gazteek baliabide gutxiago dituzte, eta askotan ezin dituzte baliabide horiek aurreikusi; ondorioz, zailago dute kreditua eskuratzea. Kasu horietako askotan —gazteen kasuan edo kotizazio irregularrak dituztenen kasuan, esaterako— gizarte-aurreikuspena bereziki errentagarria eta/edo beharrezkoa da. Horregatik, bi egoera horien arteko oreka aurkitu behar da, hau da, honezkero ebaluatu diren eta —bizitzaren ezbehar edo berehalako bizi-beharren ondorioz— egungo egoeraren eta erretiro-egoeraren bizi-mailaren artean desoreka handirik ez dela gertatuko ahalbidetu eta bermatuko duten kasuak sakon aztertu behar dira.

Gainerako erreskate-kasuei dagokienez —ahalbidetzen badira, behinik behin—, ez dira sustatu behar. Horren haritik, gizarte-erabilgarritasunari eta zerga-kostuari dagokienez, harrizkoa da aukera hori baliatzearekin batera zerga-onura bat lortzeko aukera izatea, eta onura hori ekarpenaren %48 ere izatea.

## Kostuak

Kostu esplizituek (kudeaketa eta gordailuzaintza) eta inplizituek (balioen salerosketa, moneta, bankuak, zorroen errotazioa eta spread-a, eta abar) eragin handia dute azken errentagarritasunean.

Izan ere, soldata-maila ertain eta ertain-txikia duten gazte gehienentzat, sistema garesti jakin batzuen gainkostuak prestazioa murriztea dakar, eta murrizte horrek jasotzen duten zerga-pizgarria gainditzen du. Zehazkiago, marjina-tasa %30 badute ere, beste batek baino %1,5 gehiago kostatzen duen sistema baterako

---

<sup>1</sup> Oraindik ez dugu denbora-ikuspegi nahikorik erreskatearen egiazko inpaktua neurtzeko; hala ere, 2000. urtean, hamar urte baino gehiagoko antzinatasuna zuten 21.941 bazkideetatik 1.344k erreskatea gauzatu zuten.

ekarpena egiteak eragiten du haien prestazioa %30 hori baino txikiagoa izatea. Azken buruan, horrek dakarren laguntza publiko eta zerga-kostu osotik, haien prestazioak ez du euro bat ere jasotzen.

Egoera hori okertzen da prestazioa errenta moduan edo aldizka jasotzen bada, gainkostua askoz ere denbora gehiagoan aplikatzen delako.

Kostuen eragina, zerga-onurarekin alderatuta, askoz ere txikiagoa da berandu ekartzen hasten den eta errenta-maila handia duen jendearen artean. Kolektibo horiek beren pentsio-aurrezteak bideratzeko aukera izan behar dute; alabaina, aurreikusitakoaren arabera, beste kolektibo batzuek behar gehiago izango dituzte etorkizunean, baita aurreikuspen osagarria eskuratzeko zailtasun gehiago ere. Kostu handiak dituzten sistemek gehien zigortzen dituztenen artean kokatzen da erronka demografikoaren zatirik handiena.

Egoera horiek arintzeko asmotan, kostuei buruzko hausnarketa egin behar da — merkataritza-etekinari tokia egin behar diote eta zentzuzkoak izan behar dute, aldi berean—, eta, hori ez ezik, ondare jakin bat lortzerakoan edo sistema horren bazkide gisa denbora jakin bat betetzean (hartara gazteak ez zigortzeko) kostu horiek murriztuko dituzten eta une honetan ezagunak ez diren kostuak ezagutaraziko dituzten zenbait neurri har daitezke aintzat; hala, gardentasuna oinarritzat hartuta, kostu horiek geldiaraziko dira, edo, gutxienez, herritarrek sistema hobeto balioetsi dezaten lortuko da.

### Sistemaren eraginkortasuna

Kalitate- eta eraginkortasun-estandarrek beste herrialde batzuetan ere erabili dira, lege-mugetara jo beharrik gabe. Estandar horiek transakzio-kostu ezin hobeak, zorro-errotazio eraginkorrak eta abar ezar ditzakete.

Alemaniko eta Britainia Handiko araudi berria eta Britainia Handiko Gobernuak eskatutako Myners txostena oinarri egokia izan daitezke kudeaketa eraginkorra, profesionala eta gardena bultzatzeko.

## **1.4. OROKORTZEKO, SUSTATZEKO ETA PRESTATZEKO FORMULAK**

### **1.4.1. Aurreikuspena orokortu eta sustatzea**

#### Estalitako herritarrak

Aurrez aipatu dugun bezala, aurreikuspen indibidualak arrakasta-maila handia lortu du aurrezteko ahalmena duten herritar eta familien artean.

Arazoa bereziki nabari da lau milioi pezetatik beherako errentak dituztenen artean; izan ere, deklaratazailer guztien %82 dira, eta haien %35ak bakarrik egiten dizkio ekarpenak aurreikuspen-sistema bati. Beraz, kolektibo horrek ez du ikusten aurreikuspen indibidualak bere beharrei erantzuten dienik. Alemanian uste dute haien sistema berria arrakastatsua gertatuko dela herritarren %80ak harekin bat egiten badu. Bestetik, kolektibo hori da pentsio publikoen mendetasun handiena duena, bestelako ondareak metatzeko duen ahalmena oso urria baita. Horrenbestez, lehentasunezko helburua aurreikuspen osagarriak pentsio publikoen jaitsieraren aurka babes dezan lortzea baldin bada, kolektibo hori da arreta berezia merezi duena.

Geroak Gipuzkoari buruzko datuak eskaini ditu, eta datu horiek, oinarriaren murrizteak banakatzen ez badituzte ere, askoz ere banaketa orekatuagoa adierazten dute, aurreikuspen sistemei ekarpenak egiten dizkieten deklaratazailer artean (deklaratazailer kopurua ere oso handia da datu horien arabera). Datu horrek segur aski argi zegoen zerbait berretsiko du, hau da, errenta ertain eta ertain-txikiak dituztenek sistema kolektibo sektorialen esparruan soilik jotzen dute aurreikuspen osagarria.

#### Orokortzeko betebeharrak

Zuzenbide- eta politika-arloan sistema publiko berria ezarri ezin daitekeenez, aurreikuspen osagarriaren orokortzeak honako oinarri hauek izango ditu: sistema sektorialetarako lege-esparru egokia, pizgarri egoki batzuk, eta gizarte-eragileen borondatea.

Azken buruan, hiru horiek dira aurreikuspen osagarria orokortzeko hiru betebeharrak.



## Pizgarriak

Aurreikuspena sustatzeko pizgarri edo neurriei dagokienez, honelakoak izan daitezke:

- Zerga-pizgarriak.
- Herritarrentzako pizgarri ekonomikoak, ez zerga-arlokoak.
- Administrazio-neurriak, laguntza ekonomikoarekin batera sistema kolektiboak ezar daitezen bultzatzeko.
- Sektorearen eraginkortasuna sustatuko duten, eta iruzurrak eta eskandaluak saihestuko dituzten bestelako administrazio-neurriak.

## Zerga-neurriak

Zerga-neurriei dagokienez, gogoratzekoa da askoz ere eraginkortasun txikiagoa dutela errenta-maila txiki eta txiki-ertainei dagokienez, oinarria murrizteko proposatzen direnean gutxienez. Izan ere, hiru milioi pezeta baino gutxiagoko likidazio-oinarriak dituzten deklaratzailleen %63arentzat murriztea %25 da; bost milioitik aurrera, aldiz, murrizte hori %38 da.

Gauzak horrela, ekarpenen zerga-arloaren hobetze batek arazo bat aurkitzen du bidean: Gizarte Segurantzarena baino tratamendu teoriko hobea izango luke, eta horrek zalantzarik gabe erresistentzia soziopolitikoak ekarriko lituzke. Ezbairik gabe, horrek adostasuna eskatuko luke, borondatezkotzat definitutako sistema bat bereziki sustatu beharrari dagokionez.

Arazo horri konponbidea emateko, Alemaniak diru-laguntzen erregimen bat ezarri du; diru-laguntza horiek ez dira soldata-mailarekiko —eta, ondorioz, ekarpenarekiko— proportzionalak, eta familia-egoera hartzen dute kontuan. Proposamen horrek laguntzen pixkanakako igoera kentzen du errenta-maila txiki eta ertainetan, hau da, laguntzak neutro bihurtzen ditu. Mekanismo hori zuzenean gauza daiteke, edo PFEZaren kenketa baten bitartez.

## Enpresaren ekarpena

Logikoa denez, enpresaren ekarpena ere garrantzizko pizgarria da. Alabaina, enpresaburuarentzat aurreikuspen osagarria beste gastu-kontzeptu bat baino ez

da, eta epe laburrerako —eta, bereziki, epe luzerako— gainerako alderdi onuragarriak ez ditu aintzat hartzen normalean.

Hala, enpresa-ekarpena sustatzeko, honako bi neurri mota hauek har daitezke: Batetik, prestakuntza- eta informazio-arloko neurriak daude; horien bitartez, erronka demografikoaren larritasuna hedatu behar da, baita enpresei beren erantzukizuna hartzeko eskatu ere, arazo hori gainditzeko inplika daitezzen.

Izan ere, aurreikuspen osagarriak eduki ezean, prestakuntza txikiagoa izango duen eta lanean urte gehiago emango duen eskulana erakarriko dute, eta horrek eragin negatiboa izango du soldatei, produktibitateari eta teknologiak ekartzeari begira. Azkenik, gizarte-kotizazioen igoera ere ezin da alde batera utzi (Alemanian, %3 igoko dela aurreikusten da).

Bigarren neurri multzoak enpresen kostua murriztea du xedetzat. Hala, xede horri begira, Sozietate Zergaren kuotan ekarpenen %10 arintzea edo kentzea ezarri da. Neurri hori berez positiboa da, baina bi eragozpen ere baditu: enpresa-ekarpena soilik sustatzen du, eta seguru asko ez da nahikoa izango. Ondorioz, Geroaren kasuan izan ezik, enpresa "aberatsei" bakarrik ekarriko dizkie onurak, gizarte-aurreikuspen osagarria dutelako eta sistemari egin beharreko ekarpen guztia edo horren zati handi bat beren gain hartzen dutelako.

#### Negoiazio kolektiboa:

Beste gai batera etorritik, orokortzeak, gizarte-eragileen borondatea eta pizgarriak ez ezik, gai horiek adosteko negoziazio kolektiborako esparruak ere eskatzen ditu, baita sistema abian jartzeko laguntzak ere.

Hala, esperientziak erakutsi digunez, lurralde-hitzarmenak indarrean jarraitzea funtsezkoa da negoziazio- eta akordio-hitzarmena egon dadin bermatzeko. Beste herrialde batzuek bestelako estrategia erabili dute: arazoaren garrantzi estrategiko eta nazionala onartzea, eta gerora maila txikiagotan abian jarriko diren akordio nazionalak adostea. Horrela egin dute, esaterako, Danimarkan eta Frantzian (kasu, horretan, banaketa-sistemak jartzeko).

Aurreikuspen-sistemak negoziazio kolektiboan txertatzeko, sistema horiek pixkana-pixkana ezarri behar dira. Alabaina, orain artean abian jarri diren prozesu guztiak ez dira erabat gauzatu, eta hainbat geldialdi gertatu dira sistema horiek

ezartzerakoan. Izan ere, gizarte-aurreikuspena erabat ezartzeko urte askotako eta epe luzerako akordioak komeni badira ere, negoziazio kolektiboaren ohiko dinamikak beste denbora-esparru bati jarraitzen dio. Horregatik, behar-beharrezkoa litzateke esparru-akordioak ezartzea, ahalik eta adostasun handienarekin, hizpide ditugun sistemak ezartzeko akordioei egonkortasuna emateko. Esparru-hitzarmen horiek, halaber, ekarpenaren gutxieneko igoera murriz dezakete %0,25 + %0,25era bitarte, baina modu iraunkorren.

### Ezartzea

Ezartzeari dagokionez, nolabaiteko erresistentzia eta pasibotasuna nabari dira hasiera batean, hitzarmenak lantzerakoan aurreikuspenaren gaiari heltzeko. Izan ere, Elkarkidetzaren sistema berriak eta Geroak aurrekari historiko batzuk zituzten, eta horiek jotzen dira askotan oinarritzko aitzindaritzat.

Alderdiak (enpresak eta sindikatuek) elkarlanean jardun dezakete une honetan hainbat hitzarmenetan indarrean dauden eta langileek estimazio txikian dituzten beste gizarte-prestazio batzuk eraldatzeko (ikasketetarako laguntzak...), eta horrela aurreikuspen-sistemak ezartzeko.

Ekonomia- eta finantza-jarduera berri bat hasteak ezjakintasuna eta konfiantzarik eza dakar berarekin, eta hori izan daiteke indar-falta horren arrazoi nagusia. Hasierako gastuek ere kezka eragiten dute, sistemek denboran zehar ekartzen dutenarekin alderatuta gastu horiek hutsalak badira ere. Egoera horri aurre egiteko, zenbait neurri hartu dira. Estatu Batuetan, aurreikuspen-sistemen "ereduak" eta gidaliburuak zehaztu ziren; horien arabera, diru-laguntzak ematen ziren enpresaren administrazioa moldatzeko, eta enpresaburua, teknikariak eta langileen ordezkariak prestatzeko. Britainia Handian, "stakeholder" sistema estandar bihurtu da; horren arabera, sindikatuek eta finantza- eta aseguru-entitateek sustatutako entitateak sortzen dira, eta enpresak eta langileek aukera egin behar dute horien artean.

Gizarte-aurreikuspenak berez zerga-kostua dakarrela aintzat hartuta, horrelako laguntzak oso merkeak dira, lehen urteetan zehar administrazio-funtzionamendura hedatzen badira ere. Britainia Handian aurreikusi dute Euskadin "stakeholder" sistema ezartzeak 1.000 milioi pezeta kostatuko duela hasiera batean, eta 24 euro inguru kide egindako langile bakoitzeko.

Azkenik, nabarmentzekoa da betiere zailagoa izaten dela kosturik ez dakarten sustapen-neurriak zehaztu eta lantzea. Gainera, ez dute berehalako eraginik. Alabaina, osagarri merke —kostu publikoari dagokionez— eta iraunkorra dira. Honako zutabe hauetan oinarritzen dira normalean: kostua murriztea, kide egitea eta ulertzea erraztea, eta bidezko baldintza eta prestazioak ezartzea, herritarren behar objektibo eta subjektiboei erantzunez.

#### Sisteman konfiantza izatea

Edozein kasutan ere, eskandaluak saihestu behar dira. Kontrol horrek bereziki zorrotza behar du sistema ezartzeko prozesuaren hasierako urteetan, pentsio kapitalizatuak konfiantzan oinarritzen direlako sistema ulertzean baino gehiago.

#### **1.4.2. Gizarte-aurreikuspenaren prestakuntza eta kudeaketa**

Prestakuntzak gizarte-eragileak, gobernu-batzordeak, teknikariak, lagun elkartuak eta herritarrak oro har hartu behar ditu barnean.

Hasiera batean argi eta garbi utzi behar da pentsioak “produktu” konplexua direla (zentzu negatiboan), geroratua, errepikatu eta aurreikusi ezin daitekeen erosketa abstraktua ahalbidetzen duena. Egin beharreko gauza da, gustura egiten ez den arren. Horrek esan nahi du eskaintza-“produktuak” direla, eta ez eskaria-“produktuak”; beraz, sistema horietan txertatzeko mekanismoak eta prestakuntzarako laguntzak funtsezkoak dira.

Hain zuzen ere, Britainia Handian bezala, aurreikuspena sustatzeko ardura duen Sailak erantzukizun hori hartu behar du bere gain. Eginkizun horrek arlo horretan eskumenak dituzten beste sail batzuk ere inplikatu behar ditu (Hezkuntza Saila, esaterako). Sindikatu, patronal, unibertsitate eta BGAEekiko, eta Euskadiko BGAEen Federazioarekiko lankidetzak hitzarmenak bide egokiak dira eginkizun hori aurrera eramateko.

Herritarrei dagokienez, prestakuntza bultzatu behar da, baita, hori ez ezik, herritarren aurreikuspenei eta aurreikuspen-beharrei buruzko informazioa ere (prestazio publikoa barne). Horren haritik, aholkularitza indibidualizatua edo talde homogeneo txikitzen antolatua ere hartu behar da aintzat.

Azkenik, estalitako kolektiboko kideek osatutako ordezkariak demokratikoak pentsio-sistemen funtzionamendu egokia bermatzeko funtsezkoak diren balio batzuk ekartzen ditu, zintzotasuna, interesak bateratzea eta beharrak ezagutzea, esaterako.

Dena dela, ordezkari horiek beharrezko giza baliabide eta baliabide material guztiak eduki behar dituzte eskura, menderatzen ez dituzten gai buruzko aholku egokiak jaso eta horrela gai horietan behar bezala jardutea bermatzeko. Horregatik, adituen kanpo-kontseilua bultzatu behar da, eta, halaber, komenigarria litzateke pentsio-sistemen batzordeetan —edo gutxienez sortuko diren azpibatzerdeetan— kide profesional independenteak biltzea.

Sistema indibidualen batzordeak osatu eta eratzeko, eta batzorde horien independentzia bermatzeko, berariazko azterketa egin behar da, orain artean izan duten funtzionamendua ez delako egokia izan. Alemaniako eta Britainia Handiko ereduak erreferentzia egokia izan daitezke horri dagokionez.

Orobat, parte-hartze demokratikoari esker, BGAEen Gobernu Batzordeek eta Batzar Orokorrek behar bezala funtzionatu dute orain artean; aldi berean, ordea, zenbait kolektibo handi erabakiak hartzeko esparrutik kanpo geratu dira: pasiboak, zintzilik dauden bazkideak. Ondarearen %50a baino gehiago sortutako gertakariak estaltzeko baliatu duten Entitate batzuk bazkide aktiboek soilik kudeatu izana ere gertatu da.

## **1.5. EUROPAKO ARAUDIAK EZARRITAKO ESPARRUA LANTZEN ARI DA**

Europar, pentsio-sistemetan eragiten duten lau lan-ildo garatzen ari dira.

Batetik, 2003an onartutako enpleguko pentsio-sistema kapitalizatuen Zuzentaraua. "Europako pasaporte" eduki nahi duten pentsio-sistemek bete behar dituzten finantza-alderdiak bakarrik hartzen ditu barnean zuzentarau horrek.

Zuzentarau hori bat dator Europako pentsioen ereduarekin; eredu hori hiru zutabeetan oinarritzen da, eta enplegu-sistemek Gizarte Segurantzarekin elkarlanean bete behar duten eginkizuna indartzen du.

Funtsean, Zuzentaruak liberalizazioa ezartzen du, baina zenbait kontrolen eraginpean, sistemaren jatorrizko estatuaren aldetik bereziki. ALM eredu edo inbertsio-politikak ezarri eta orokortzen ditu, pentsio-sistemaren helburuen eta betebeharren arabera. Erabateko kapitalizazioaren nahitaezkotasuna ezartzen du (beste Estatu Kide batzuetan ez zen nahitaezkoa). Kudeaketa zuhurtzian eta profesionaltasunean oinarrituko da, inbertsioei buruzko araudi kuantitatiboetan baino gehiago. Azken buruan, eredu anglosaxoiari emango zaio lehentasuna Europako ereduaren aurretik.

Araudi horrek BGAEetan eragingo du, honako alderdi hauetan gutxienez:

- Inbertsio liberalizatu baina seguru eta eraginkorren politikak. Inbertsio-printzipioen deklarazio esplizitua. Nahitaezko dibertsifikazioa. Eratorrien gaineko kontrola. Utzitako dirua hartzeko debekua.
- Enpresan inbertitzeko muga zorrotzak. Merkatu antolatuetan inbertitzeko askatasuna (%70 gutxienez). Aktibo moten araberako mugarik ez dago. %30a atzerriko monetetan inberti daiteke.
- Kideen eta gizarte-eragileen aldetik gobernu onartzen da, gai hori subsidiarotasun-printzipioaren mendean badago ere.
- Inbertsioen kudeatzailea hautatzeko askatasuna. Atzerriko gordailuzainak baimentzen dira.
- Eskubide-berdintasuna pentsio-sistemak zerbitzuz hornitzen dituztenentzat.
- Europar Batasuneko beste herrialde batzuetan jarduerak garatzeko aukera, bertako lan-legeria errespetatuz.
- Onuradunak babesteari buruzko arauak.
- Finantza-zerbitzuetarako merkatu bakarra. Zenbait merkatu indartuko direla uste da (Londres, esaterako).
- Pentsio osagarrietarako merkatu bakarra.

- Kapitalizazio-betebeharrak. Europako erakundeek bi urtean behin berraztertuko dute interes teknikoko tasa.

Sistema nazionalak nahitaez bete behar ez dituzten araudi horiek guztiek bide emango dute beteko dituzten erakundeek Europako pasaportearen lor dezaten. Ondorioz, ez dirudi oso zentzuzkoa, oso ezaugarri berezi eta garrantzizkotan izan ezik, eredu nazionalak estandar horretatik gehiegi urruntzea, haien herrialdeetan horrelako erakundeekin lehiatu behar direla aintzat hartuta. Hori dela-eta, garrantzizko erreferentzia izan behar dute.

Bigarren arlo batean, Europako pentsio-sistemen zerga-arloa nola bateratu eztabaidatzen ari da. Egia esan, horrek ez du gure araudian eragin handirik izango, honezkero baliatzen dugun eredu (EET eredu) ezarriko baita, hau da, ekarpenaren salbuespena, sistemaren etekinen gaineko salbuespena, eta prestazioei eustea. Atzerriko sistemei kotizatzen dietenei aplikatuko zaie eredu hori; haiek salbuespen-eskubidea izango dute, baina beren prestazioak ordaindu beharko dituzte. Ekimen horrek lege-indarra dauka, bereziki Europako Justizia Gortea zera aintzat hartzen ari delako: elkarrekiko zerga-tratamendua onartzeari dagokion printzipio horren aurka doazen praktikak langileen mugimendu-askatasunaren printzipioaren aurka doazela.

Hirugarren ekimena pentsio nahiko, egoki eta iraunkorrak bermatuko dituzten estrategia nazionalak garatzean datza. Gizarte Segurantzaren, gizarte-alderdiei dagokienez, Estatu Kideen eskumena da. Alabaina, Estatuak etorkizuneko pentsioak bermatuko dituzten proposamen esplizituak egin ditzaten lortu nahi da, koordinazio irekiko metodoaren bitartez. Azken buruan, Europako erakundeek zentsura ditzaketen estrategiak proposarazten dizkie ekimen horrek.

Azkenik, Batzordea pentsioekin zerikusia duten demografia- eta finantza-aurreikuspenak argitaratzen hasi da. Zenbait iturrik baikortzat jo dituzten aurreikuspen horien arabera, Estatu Espainola eta Grezia izango dira Europaren gastua gehien igoko den herrialdeak. Zehazkiago, BPGaren %7,9 igoko litzateke gastua Estatu Espainolean. Aurreikuspen horiek sakon aztertu dira idazki honen beste idatz-zati batzuetan.

## **2. PROPOSAMENAK**



## **2.1. GIZARTE AURREIKUSPEN OSAGARRIKO PLANAREN TESTUINGURUA ETA PLANA GIDATU DUTEN PRINTZPIOAK.**

ρ Plan hau honako oinarri nagusi honen gainean eraiki da: Gizarte segurantzak Euskadiko herritarrei gizarte-estaldurak eskaintzeko betetzen duen funtsezko zereginari eutsi behar dio. Gizarte Aurreikuspen Osagarriak, ororen gainetik, osagarri izateari eutsi behar dio. Gobernu honek argi eta garbi ikusten du Gizarte Segurantzaren sistema publikoak —banaketaren modalitatean eta belaunaldien arteko elkartasunean oinarritua— gizartea babesteko egituraren funtsezko osagarria eta pentsioak bermatzeko oinarrizko zutabea izaten jarraitu behar duela. Horren haritik, bat gatoz erabat gizarte-eragileek adierazi eta LHKren/CRL (Lan Harremanen Kontseilua) Irizpidean jasotakoarekin: “gizarte-aurreikuspen osagarriak ez du helburutzat hartu behar gizarte-segurantzaren erregimen publikoa ordeztzea, erregimen hori osatzea baizik”.

ρ Lortutako gizarte-babesaren mailari eusteko, tresnak baldintza sozial eta ekonomiko berrietara moldatu behar dira. Dokumentu honek oso kontuan hartzen ditu Europar Batasuneko beste herrialde batzuetan hartzen ari diren neurriak. Hala, gurea egiten dugu Europar Batasunak pentsioen arloko hiru ZUTABEAK erabiltzearen alde emandako gomendio gero eta frogagarriagoa. Bigarren zutabea da bereziki indartu behar dena, beste biak ongi ezarri eta heldu baitira.

Sistema kolektiboak edo bigarren zutabea indartu beharra bat dator Europar Batasunaren ildo nagusiekin eta Toledoko Itunak propio xedatutakoarekin. Erabakiak hartzeko gune nagusiek adostasuna lortu dute, beraz, horrelako sistemak garatu beharri dagokionez; eta horrek kontraesan-arriskuak galarazten ditu, Gizarte Segurantza publikoaren eremuan gerora proposa litezkeen moldatzeei dagokienez. Beraz, pentsioen eremuan baliagarri diren tresna guztiak nahi bezala erabiltzea ezinezkoa bada ere, horrek ez du galarazi behar administrazioak gizarte-aurreikuspen osagarriari norabide egokia ematea.

ρ Euskadiko Administrazioak aurreikuspen osagarriaren gainean jardun dezake bereziki, arlo horretan baitituzte arauzko, zerga-arloko eta administrazio- eta

ekonomia-laguntzako eskumenak. Gainera, Euskadiko herritar eta gizarte-eragileen mende dago arlo hori garatzea.

- ρ Euskadiko Aurreikuspen Osagarria arautu izanak ez du ekarri enplegu-sistemak bermatzea; alabaina, sistema horiek orokortzea berma dezakete, hau da, aurreikuspen osagarrira ekar ditzake oraindik ere hartan bildu ez diren eta haren beharrik handiena izango duten sektoreak. Enplegu-sistemek Gizarte Segurantzarekin bat egitea ahalbidetzen dute, eta aurreikuspen osagarriaren nahikotasuna berma dezakete. Gainera, gizarte-erabilgarritasun ezin hobea eskain dezakete; kostu txikiko sistemak dira, inbertsio independenteen politiketan oinarrituak; eta ekarpenen jarraipena eta hasiera goiztiarra bermatzen dute. Errenta moduko hainbat prestazio eskaintzen dituzte, eta prestazio horiek herritarren batez besteko kolektiboaren beharretara hobeto moldatzen —eta, bereziki, hobeto moldatuko— dira.
- ρ Administrazioari dagokio enplegu-sistemak garatzeko esparru egokia sortzea, sistema horien hartzaile nagusiak —errenta-maila ertain eta ertain-txikiak— kontuan hartuta. Gizarte-eragileek, aldiz, enplegu-sistemak ezarri eta garatu behar dituzte esparru horren gainean. Administrazioak gizarte-eragileak motibatu behar ditu, baina ez da konponbiderik izango haiek beren erantzukizunak onartzen ez badituzte. Aurrera egiteko behar-beharrezkoa da gizarte-eragileekin akordio estrategikoa egitea.
- ρ Dena dela, oinarritzko ideia bat azpimarratu behar da: Gizarte Aurreikuspen Osagarriko Planak ez du behartzen, ez du agintzen, esparru egokiago bat ezartzen du bakarrik, beren gizarte-zereginarekin bat datozen betebeharrak edo estandar batzuk betetzen dituzten enplegu-sistemak hedatu daitezkeen (sistema kualifikatuak). Gizarte-eragileek aukera izango dute esparru horrekin bat egiteko, negoziazio kolektiboan horrela ezartzen badute. Logikoa denez, gizarte-eragileen ustetan sistema horien alde txarrak onak baino gehiago badira, ez dira ezarriko. Hain zuzen ere, Planaren oinarriak ezartzean garbi adierazi da ez dela sektore guztietara hedatuko. Izan ere, langileen %70 hartzen du jomugan, ez %100; eta hainbat sektore eta enpresatan ez da gizarte-aurreikuspen osagarrirako tokirik izango. Dena dela, Plana ezar daitezkeen toki orotara hedatuko da. Gizarte-eragileak dira analisi hori egin dezaketen bakarrak.

- ρ Hala, aurkeztutako Planak begirune handia dio gizarte-eragileen borondateari, eta horren harira gure egin nahi dugu oso-osorik LHKren Irizpenean horri buruz eman den iritzia: "Lan harremanek gizarte-aurreikuspen osagarria gara dadin susta dezaten, gizarte-elkarrizketan eta negoziazio kolektiboan txertatu behar dira, enplegu-sistemen bitartez eta alderdien borondatea errespetatzearen printzipioarekin bat etorriz".
- ρ Argi dago gai hori gizarte-elkarrizketan eta negoziazio kolektiboan gaineratzerakoan unean uneko baldintza sozioekonomikoak eta enpresen ezaugarriak hartu beharko direla aintzat; orobat, inplikaturako faktoreak zorrotzago aztertu beharko dira. Ondorioz, Planak kostuetan eragingo duen inpaktua aztertzerakoan, eragileek aurkako eragina duten elementu ugariak balioetsi beharko dituzte; gainera, eragin hori bestelakoa izango da, eraginpeko enpresaren edo sektorearen arabera (prezioak ezartzeko aukerarik eduki edo ez, alderdien negoziazio-ahalmena, soldata geroratuak inflazioa eragiten duen edo ez, zerga-laguntzen inpaktua, gizarte-aurreikuspen osagarriak giza baliabideen kudeaketan zenbaterainoko eragina duen...).
- ρ Plan honek balio erantsia dakar; Plana onartzen denetik, gizarte-agentetek jokaleku hobea izango dute, aldeztutako borondatezko aukerak eskaintzen zuena baino erakargarriagoa alegia. Denborak esango du diseinatutako sustapen-esparrua nahikoa den edo ez. Hori ez ezik, beste faktore hauek ere zeresan handia izango dute esparru hori behar bezala garatzerakoan: gizarte-eragileek eta adituek gizarte-aurreikuspen osagarriari buruz duten ikuspegia nola bilakatzen den, gure hurbileko inguruan ezarritako orientazioak eta jarraibideak aintzat hartzea, eta sektore eta kolektibo guztien egoera.
- ρ Ezbairik gabe, negoziazio kolektiboaren zailtasunek enplegu-sistemei eman nahi zaien garapena oztopa dezakete. Hala ere, Plan orok aurrera begiratu behar du, eta ondorioz ezin daiteke une jakin baten egoera zehatz baten eraginpean egon, eta are gehiago egoera hori egun batetik bestera alda daitekeela kontua hartzen badugu. Demagun Plana ezartzeko 8 urteko aldia aintzat hartzen dugula. Aurreikustekoa da aldi horretan negoziazio kolektiboaren egoera aldatzea.
- ρ Gizarte-aurreikuspen osagarriaren sistema hobetzeari heldu behar zaio, eta aldi berean enpresen lehiakortasuna babestu. Aurreikuspen-sistema eraginkor

eta errentagarriak antolatu behar dira, beraz, eta funtsezko jarduera-esparru horretan inplikaturako alderdi guztien interesak ere bateratu behar dira. Nolanahi ere, gizarte-aurreikuspen osagarriaren kostua hark eragiten dituen zeharkako ondorio ekonomiko positiboekin batera aztertu behar da. Alabaina, trantsizio demografikoari heltzea eta ondorioz pentsioen gastua igotzea ezin dira atzeratu, abian jarri beharreko ekintzak atzeratzeak ondorio larriak eragingo dituelako etorkizuneko jarduera ekonomikoan eta zerga-presioan. Kostu horren alde aurreko zentzuzko plangintza eginez soilik saihestuko da etorkizunean zerga- eta gizarte-karga oso larriak agertzea. Gainera, aurreratze horrek aukera emango du zutabe horren kapitalizazioak eragiten dituen finantza-abantailak eskuratzeko, eta bide emango du etorkizunean eskulan gazteagoa, prestatuagoa eta motibatuagoa edukitzeko.

- ρ Une honetan oraindik ere posible da iraganeko zerbitzuak kontuan hartuko ez dituzten eta negozioazio kolektiboaren bitartez pixkana-pixkana ezarriko diren aurreikuspen planak ezartzea.
- ρ Beste gai batzuetara etorrira, aurreikuspen sistema osagarriek erakargarriak izan behar dute lana duten herritarrentzat; hala, haien erabilgarritasunaz eta kostuen gainean duten balio erantsiaz jabetu behar dira, baita kotizatu behar duten aldi zehar ere. Prestazio eta kotizazioen egitura askotariko lan-indar aldakor bati aplikatu behar zaio. Azkenik, kostuak urriak izango dira, bai langileentzat bai lan-emaleentzat, eta epe ertain eta laburrera kontrolatuko dira.
- ρ Inplikatu guztiek egindako ekarpenen azken helburuan baterako erantzukizuna har dezaten bermatzeko, parte hartzeko eta kudeatzeko mekanismoak sustatu eta garatu behar dira, oso gardenak eta maila profesional handikoak garatu ere.
- ρ Europar Batasunak proposaturako estrategia nazionalen buruzko 8. helburuan ezarritakoaren arabera, pentsio-sistemaren etorkizunari dagokionez, "arau-esparru eta kudeaketa egokien bitartez, bermatu beharra dago kapitalizazio bidezko pentsio publiko eta pribatuen sistemak pentsioak emateko gai izatea, behar bezalako eraginkortasunarekin, iraunkortasunarekin, eramangarritasunarekin eta segurtasunarekin". Segurtasuna ezin da

kudeaketaren esparrura mugatu; aitzitik, sistemaren bermeen esparru osoa hartu behar du barnean, zentzu zabalean.

## **2.2. HELBURUAK ETA ESTRATEGIA**

### **AZKEN HELBURUA**

Euskadiko herritar guztiei pentsioak bermatzea; pentsio horiek zenbateko nahikoa izango dute, finantza-arloan iraunkorrak izango dira, eta gizarte aldakor batera moldatuko dira.

### **HELBURU INSTRUMENTALA**

Enplegu-sistemen bitartez, gizarte-aurreikuspen osagarria orokortzea. Gutxienez lanaren errentak jasotzen dituztenen edo profesionalen %70era iristea da orokortzearen helburua; hala, prestazio osagarri nahikoak eratuko dira.

### **GIZARTE AURREIKUSPEN OSAGARRIAREN ESTRATEGIA**

Erregulazio-esparru bat eta sustapen-tresna batzuk zehaztea. Horiek ahalbidetuko dute bigarren pentsio-zutabea sortzea, sistema osagarri orokor gisa sortu ere; azken horrek, pentsio-sistema publikoarekin eta aurreikuspen indibidualarekin batera, etorkizuneko pentsio eraginkor, eramangarri eta seguruak bermatuko ditu.

### **JUSTIFIKAZIOA**

- Banaketa-sistema publikoan oinarritutako Pentsio Sistema Publikoak Gizarte Babesaren oinarritzko pieza izateari eutsi behar dio. Haatik, egun Pentsio Sistema Publiko horrek eskaintzen duen babes-mailak eta bilakaera-aurreikuspenak erakusten dute oraindik ere gizarte-aurreikuspen osagarria orokortzeko tarte dagoela, pentsio publikoak osatzeko helburu bakar eta esklusiboarekin.
- Enplegu-sistemak egokiak dira orokortzea bermatzeko, eta gizarte-erabilgarritasunaren, nahikotasunaren eta eraginkortasunaren maila egokia eskaintzen dute. Gainera, gizartean duten garrantzia eta eskaintzen duten estaldura mota aintzat hartuta, maila altua har dezakete pentsio-sistema publikoarekin integratzeari begira.
- Hala ere, egungo esparruan enplegu-sistemak oso urri ezarri dira, ETEetan bereziki; izan ere, Araban eta Bizkaian ETEek ez dute gizarte-aurreikuspen osagarriko sistema ia batere.

- Beraz, pentsioei buruzko estrategia argi, eraginkor eta irmoa hartu behar da, lortu nahi diren gizarte-helburuetara egokitutakoa, gizarte-aurreikuspen osagarria garatzeko baldintzak ezartzeari dagokionez: lege-esparru egokia eta pizgarri nahikoak zehaztea.

### **2.3. GIZARTE AURREIKUSPEN OSAGARRIAREN ARDATZAK**

#### **➤ BIGARREN ZUTABEA**

**1. ARDATZA:** ENPLEGU SISTEMAK EZAR DAITEZEN SUSTATZEA (SEKTORIALAK ETA ENPRESAKOAK), SISTEMA HORIEK OROKORTZEKO BETEBEHAR GISA

**2. ARDATZA:** ENPLEGU SISTEMA KUALIFIKATUETAN (SEKTORIALAK ETA ENPRESAKOAK) KONFIANTZA SORRARAZTEA.

**3. ARDATZA:** AURREIKUSPEN SISTEMAREN JARRAIPENA BERMATZEA, BALIABIDEAK HELBURUETARA MOLDATZEKO PREMISA GISA

**4. ARDATZA:** HERRITARREN KOMUNIKAZIORAKO, KONTZIENTZIAZIORAKO ETA HEZKUNTZARAKO ESTRATEGIA BAT DISEINATZEA

#### **➤ HIRUGARREN ZUTABEA**

**5. ARDATZA.** HIRUGARREN ZUTABEAREN ERAGINKORTASUNA ETA MOLTAGARRITASUNA HANDITZEA, AURREIKUSPENAREN GIZARTE HELBURUEI BEGIRA

**1. ARDATZA: ENPLEGU SISTEMAK EZAR DAITEZEN SUSTATZEA (SEKTORIALAK ETA ENPRESAKOAK), SISTEMA HORIEK OROKORTZEKO BETEBEHAR GISA**

#### **A) ERREFERENTZIA ESPARRUA**

- Gizarte-aurreikuspen osagarriak, lehenik eta behin, ezartze-maila egokia eskatzen du. Enplegu-sistemen kasuan, ezartze horrek hainbat zailtasun agertzen ditu, haien esparrua ez baita behar bezala zehaztu. Horren haritik, egungo pentsio-sistema publikoak, Gizarte Segurantzak, ez du aintzat hartzen eta bermatzen etorkizuneko ereduak, prestazio publikoaren mailei, eta, ondorioz, enpresa-pentsioek estali beharreko zatiari dagokionez. Gainera, enplegu-sistemen garapena oso urria izan da, eta horrela onartu du Estatu espainolak

Europar Batasunaren aurrean aurkeztu duen “Pentsio nahiko eta iraunkorreki buruzko Estrategia Nazionala” dokumentuan.

- Horregatik guztiatik, Planak ahalegin guztiak bideratu nahi ditu enplegu-sistemak behar bezala ezartzea ahalbidetuko duten baldintzak sortze aldera.

## **B) JARDUERA ILDOAK ETA NEURRIAK**

### **1.1. ENPLEGU SISTEMETARAKO (SEKTORIALAK ETA ENPRESAKOAK) EREMU PROPIOA ZEHAZTEA .**

#### **1.1.1. *Enpleguko gizarte-aurreikuspenaren berariazko ezaugarriak zehaztea, helburu, laguntza eta mugei dagokienez gizarlean betetzen duten eginkizuna aintzat hartuz.***

- Zutabe bakoitzari berariazko eginkizun bat esleitu behar zaio, bakoitzak jarduera-esparru desberdina duela aintzat hartuta. Sistemak bereizteari esker, bakoitzak eraginkortasunik handiena duen aurreikuspen osagarriko beharrei erantzuten die.
- Enplegu-sistema orokortzeko, jarduera-eremu zehatz bat gorde beharko zaio: Hori ez ezik, ahalik eta gizarte-estandar gehien bete behar ditu, eta kontu handiz ibili beharko da gizarte-arlokoak ez diren beste xede batzuetara bidera ez dadin, tresna xede hutsaletarako balia ez dadin alegia, zenbaitetan gertatu den bezala.
- Horrek guztiak eskatzen du zutabe bakoitzak eskaini behar dituen estaldura motak argitu eta bereiztea; batak zein besteak bere esparruan jardun behar du soil-soilik.
- Bereziki babestu beharreko enplegu-sistemek —hau da, ondoren ezarritako laguntzak jasotzeko prestatuko direnak eta garatu beharreko gizarte-eginkizunarekin bat datozenak— honako betebeharrak bete behar dituzte:
  - atxikimendu kolektiboa
  - bereizkeriarik ezaren printzipioa
  - helburu mugatu eta baliagarriak, herritar gehienek beharrei erantzunez.
  - ekarpen proportzional nahikoak (denboraldi jakin batean jasotako soldataren %6 eta %10 bitarte)

- prestazioak arruntak eta arriskukoak izango dira, eta ordainketa moduak bereziki errenta modukoak izango dira, Gizarte Segurantzaren eta klase pasiboen prestazioen osagarriak.
  - likideziarik eza, egoera objektiboetan eta ohiko bizitzarako larrietan izan ezik.
  - kostu mugatuak eta kudeaketa independente eta profesionala
- Herritarrek estaldura bereizi gisa hartu behar dituzte sistema horiek, lortu nahi dituzten helburuei dagokienez.
  - Enplegu-pentsioen fondoen jarduerari eta gainbegiratzeari buruzko 2003/41/EE Zuzentarauan adierazi da enplegu-sistemen berezitasuna. 2003ko irailaren 23ko L 235 EEAOn/DOCE (Europako Erkidegoen Aldizkari Ofiziala) argitaratu zen Zuzentaru hori.

#### **1.1.2. Berariazko laguntza-esparru bat ezartzea**

- Gizarte-aurreikuspenaren modalitate guztiak, modalitate horiek gizarte-aurreikuspena orokortzeko duten ahalmena, kostu elkartuak, eta sistema guztien eraginkortasuna eta malgutasuna aintzat hartuta, berariazko laguntza-esparru bat proposatu behar da enplegu-sistemarako (sektorialak edo enpresakoak), gainerako sistemen bestelakoa. Hain zuzen ere, pensioen arloko aurreikuspen osagarriaren bi adierazpide arautu behar dira.

#### **1.1.3. *Elkartasun-mekanismoak sustatzea***

- Elkartasuna sistema kapitalizatu kolektiboetan ere jar daiteke abian. Kolektibo horren kide izatearen eta ikuspegi horretatik ondorioak onartzearen kontzientziatik dator elkartasuna.
- Elkartasuna hiru modutan ager daiteke: arriskuak bateratuz (heriotza eta baliaezintasuna), pensioak eratzeko zailtasun handiagoak dituzten kolektiboaren babesa indartuz (lan egiten duten amak eta abar), eta belaunaldien arteko elkartasunaren bidez (finantza-merkatuen hegazkortasun-arriskuak daude erretirotik gertu dauden lagunentzat, esaterako). Legeariak elkartasun mota horiek guztiak baimendu eta indartu behar ditu.



## 1.2. ENPLEGU SISTEMA KUALIFIKATUETARAKO (SEKTORIALAK ETA ENPRESAKOAK) EREMU ERAKARGARRIA ZEHAZTEA .

### 1.2.1. Enplegu-sistemak ezartzeko laguntza-mekanismoak ezartzea

#### a) *Sistemak ezarri eta onartzeko laguntza ekonomikoak*

- Enplegu-sistema bat ezartzeak hainbat gastu dakartza. Horregatik, hasierako laguntza baten esleipena aurreikus daiteke, xede-kolektiboaren eta eraginpeko lagun kopuruaren arabera. Enplegu-sistema ezartzearekin zerikusia duten gastuei dagokienez, honako hauek azpimarratu behar dira:
  - Kolektibo enplegu-emaielen eta enplegatutako herritarren arteko aurretiko informazio-kanpaina.
  - Instalatzeko eta abian jartzeko gastuak, lokalak egokitzetik hasi eta informatika-gastu marduletaraino.
  - Gainera, kontuan hartu beharra dago lehen urteetan zehar entitateek ez dutela eskura gastuei eusteko kapital nahikoa (gastu horietako asko finkoak dira). Hau da, kudeaketa-defizita dago, eta gutxienez bost urte behar dira defizit hori gainditzeko. Entitatearen irudirako garrantzi handikoak diren bost urte horietan zehar, finantza-emitza garbiak oso pobreak dira.
- Britainia Handiko agintariek kalkulatu dute Stakeholder sistema berria ezartzearen kostua 25 € inguru izango dela langile bakoitzeko. Antza, urteko gastuak ere neurri horren bueltan dabilta. Hemen ditugun esperientziak ez dira kopuru horretatik nabarmen urruntzen.

#### b) *Gizarte-eragileei ekonomia- eta administrazio-laguntzak ematea, Gizarte Aurreikuspenaren arloko jakintza sustatu eta hobetzeko.*

- Botere publikoek sustatu behar dute gizarte-eragileak has daitezten enplegu-sistemak sustatzen, enplegu-emaielen eta enplegatuen kolektiboen bitartez; hain zuzen ere, gizarte-eragileek kolektibo horiek ordezkatzeko dituzte, eta kolektibo horiei dagokie azken buruan sistema horiek ezartzea.

- Enpresek ahalik eta erraztasunik handienak eduki behar dituzte enplegu-sistema bat ezartzen hasteko (aholkularitza, estatutuak egitea, estandar-planak, kudeaketa-gidaliburuak eta abar).
- Orobat, laguntzarako akordio eta mekanismo egokiak ezar daitezke gizarte-eragile eta enplegu-sistema guztiekin, sistema horiek garatzea errazteko, prestakuntza sustatzeko, eta jarraipen-organoen ahaleginak konpentsatzeko.

### ***1.2.2. Enplegu-sistematarako berariazko zerga-tratamendua ezar dadin proposatzea***

- Plan honetan gizarte-estandar batzuk ezarri dira: prestazioa jasotzeko modua, enplegu-emailearen gutxieneko ekarpena, erreskaterik eza eta bereizkeriarik ezaren printzipioa. Sistema kualifikatuek, hau da, eskatutako gizarte-eskakizunak betetzen dituztenek, laguntza publiko gehienak bildu behar dituzte. Beraz, eskakizun horiek beteko dituzten aurreikuspen-sistemen ekarpenetarako berariazko zerga-tratamendu bat sortzeko aukera aztertu behar da.
- Zerga-esparru egokirik eduki ezean, Plan honek ezin izango ditu bere helburuak bete. Gainera, enplegu-sistemak garatzerakoan eraginkorrak izan nahi badugu, zerga-neurriek, bakunak, gardenak eta orekatuak izateaz gain, norabidea behar dute, baita herritarrek eta gizarte-eragileek onar ditzaten lortu ere.
- Plan honetan proposatutako erronkekin bat etorriko den zerga-esparru bat zehazterakoan, honako irizpide eta alderdi hauek hartu behar dira aintzat:
  - Diagnostikoa: enplegu-sistemak orokortu beharra, herritarrek Gizarte Segurantzaren eginkizunari eta estaldurei buruz duten ikuspegia eta iritzia goitik behera aldatu diren honetan.
  - Egungo ereduaren balioestea: arau- eta zerga-esparruak behar bezala erantzun die bere garaian aurreikuspen osagarriari esleitu zizkieten erronka eta betebeharrei. Etorkizuneko jokalekua oso bestelakoa izango da, eta, horregatik, enplegu-sistemak sustatzeko ekimen berriak jarri beharko lirarteke abian.
  - Ezarritako helburuarekiko eta gizarte-garrantziarekiko koherentzia:
    - 1) errenta ertainak eta ertain-txikiak dituztenen gehiengo zabalaren

pentsioak osatzea lortzea, enplegu-sistemen bitartez. Horrek errenta-maila ertainetarako zerga-laguntzak areagotzea eskatzen du. Enplegu sistemekin zorrotz jokatu behar da, lortu behar dituzten betebeharrak eta helburuei dagokienez (estaldurak, ordainketa moduak eta abar). Eskakizun horiekin bat etorritik eta gizartean betetzen duten eginkizuna aintzat hartuta, bidegabekia eta zentzugabekia litzateke sistema horiek beste aurreikuspen-tresna batzuek baino bitarteko gutxiago izatea. 2) Zenbateko NAHIKOA izango duten pentsioak sor daitezkeen sustatzea.

- Zerga-pizgarriak proposatutako garrantzizko erronka kuantitatiboan proportzionalak izatea: langile gehienek estaldura lortzea (%70 zortzi urtetan), eta langile horiek erretiroa hartzean beren bizi-mailari eutsi diezaioten lortzea.
- Zehaztutako estrategiarekin koherentea izatea: enplegu-sistemak ezar daitezkeen lortzeak alderdien interesak bateratzea eskatzen du, hau da, errenta-maila guztien langileen interesak bateratzea.
- Gizarte Aurreikuspen Osagarriko sistemak hedatzearen helburuak Foru Ogasunei ekarriko liekeen kostua arrazionalizatu beharra. Zerga-gastua arrazionalizatu eta berriz banatu behar da, etorkizunean gizarte- eta finantza-arazo larriak saihesteko.

- Jarraian aurkezten diren planteamenduak esparru honetan eskumenak dituzten organoek proposatu zaizkie, eztabaidatu eta azter ditzaten.

***a) PFEZaren ekarpenetarako mugak bereiztea: enplegu-sistema kualifikatuetarako muga bat gordeko da, eta sistema indibidual eta elkartuetarako beste bat.***

- Mugak ezarri eta arrazionalizatzerakoan, honako hauek hartu behar dira aintzat:
  - ❖ Enplegu-sistemari eta sistema indibidualari arrazoizko tarte bana gordez gero, bi segmentuak erabiliz lortuko genuke lana duten ia herritar guztiek babes egokia izatea.
  - ❖ Aztertutako ia herrialde guztietan ezarri diren mugak. Esaterako, Alemanian 2.100 €-tan ezarriko da muga 2008. urtean; Erresuma

Batuan, Stakeholder sistemak (horren bitartez orokortu nahi dira pentsio osagarriak) urteko 3.600 libratan ezartzen du ekarpenen muga. Gainera, Mutual Exclusivity izenekoa dugu: 1988an pentsio pertsonalak ezarri zirenetik, herritar bat ezin da aldi berean enplegu-sistema baten kide eta zerga-arloan sustatutako sistema pertsonal baten kide izan. Estatu Batuetan, berriz, muga 3.000 \$-etan dago IRA sistemetan (Individual Retirement Accounts, sartzeko mugak dituzte, errentaren arabera eta herritarra enplegu-sistema baten kide den edo ez aintzat hartuta), eta 11.000 \$-etan 401 (k) sistemetan. Danimarkan, muga 5.040 €-tan dago. Japonian, 3.600 €-ko muga aurreikusi da enpresa-planerarako eta 1.500 € indibidualerarako, langileak enpresa-planik ez badu soilik. Belgikan: 1.800 € sektorialetan, eta 580 € hirugarren zutabeetan.

- ❖ Ogasunek arriskua mugatu behar dute, etorkizunean beren zerga-gastuak izugarri igo ez daitezela. Ekarpenera orokortuko balira, ehuneko-mugarik gabe eta enpresa-ekarpenaren bitartez (sozietateen zergaren %10 baino gehiago) 8.000 €-ko ekarpena bikoizteko aukerarekin, horrek oso kostu handiak ekarriko lituzke. Beraz, egungo zerga-estrategiari eusteko, ezinezkoa da aurreikuspen osagarria orokortzea.
- ❖ Ekarpenera jarritako mugak adinarekin, minusbaliotasunekin edo ezkontideentzako ekarpenekin zerikusia duten beste faktore batzuk aintzat hartuta osa litezke.

#### **b) *Ehuneko-muga ezartzea***

- Ekarpenera mugatuko planetan eta enplegu-sistemek herritarrek gazte-gaztetatik ekarpen nahikoak egin ditzaten sustatzen duten heinean, ez da zailtasun handirik ikusten ekarpena mugak ezartzeko, soldataren ehuneko baten arabera (aurreikusten denez, %10 inguru izan daiteke). Ehuneko hori ezartzerakoan kontuan hartuko da bereziki babestu eta sustatuko direla ezarritako helburuari dagokionez Gizarte Segurantzaren pentsioa edo lanbide-karrera osatu nahi duten ekarpenak. Ez dago urrunago joan beharrik.
- Prestazio mugatuko planetan, prestazioa (eta ez ekarpena) zehazten den neurrian, mugak prestazioari aplikatuko zaizkio. Horren haritik, muga jaso beharreko pentsio osoa aintzat hartuta zehaztu behar da, eta plan horiek

emandako pentsioek, Gizarte Segurantzarekin edo beste erregimen publiko batekin batera, ezin izango dute azken soldata gaintitu, gizarte-kotizazioak eta langilearen kontura diren eta erregimen osagarriari egiten zaizkion kotizazioak kendu ondoren.

***c) PFEZaren kenketa, errenta ertain eta ertain-txikietarako enplegu-sistema kualifikatuen berariazko pizgarri gisa.***

- Aurreikuspen osagarriko sistemen ekarpenen zerga-oinarria murrizten denez, aukerako errentaren zati bat sistema horietara bideratzen da. Dena dela, herritarren egiazko portaerari begiratzen badiogu, sistema horien erabilera ez da orokortu. Ez dira behar bezala hedatu, beraz.
- Sektoreko eta enpresako tresnetarako proposatzen den kuota-kenketak sorospen-izaera berreskuratzen du (errenta zergagabeei kontrajarria), bereziki errenta ertain eta ertain-txikiak dituztenak ditu jomugan, eta, azkenik, askoz ere merkeagoa gerta liteke. Gizarte-erabilgarritasuna eta zerga-kostua binomioa hartu behar da aintzat, eta haien arteko harremana aztertu.
- Gainerako oinarri-murrizteetan ez bezala, berehalako ezinbesteko gastu baten aurrean ez gaudenez, herritarren jarrera aldatzen ahalegindu eta ahalegintzen gara. Aldaketa hori ezartzeak ez du esan nahi diru-sarreraren maila handia duten zergadunek tresna aldatu behar dutenik. Aitzitik, kontua da normalean aurrezten ez dutenek aurrez dezaten lortzea, pentsio osagarri bat eratzeko. Horregatik, diru-laguntzen mekanismoak askoz ere estrategia zentzuzkoagoa dirudi kolektibo objektiboentzat, erronka demografikoa aintzat hartuta. Gainera, entitate eraginkorrak sortu behar dira, kolektibo horiek txerta daitezen errazteko; eta entitate horiek ekarpen nahikoak sustatu behar dituzte.
- Alemanian, pizgarri lineal batzuk eskaintzen dira, ekarpen-ehuneko jakin bat lortzen bada. Argi dago politika hori aurrerakoiagoa dela eta beharrezkoa izan daitekeela errenta-maila txikiak dituztenentzat.

***d) Enplegu-emaielen ekarpenek Sozietateen Zergaren gastu kengarria izateari eustea.***

- Enplegu-emaielaren ekarpenak soldata geroratuaren pareko dira, eta, ondorioz, soldata-gastu bat. Beraz, nahikoa garbi dago, bereziki ezarritako mugak aintzat hartuta, gastu kengarria izateari eutsi behar diotela.
- Dena dela, lehentasunezko gastua da, Euskadiko Administrazioak eta Euskadiko Estrategiak pentsioei buruz duten ikuspegitik begiratuta. Horregatik, gehiago ere susta daiteke. Enpresaburuak oinarritzko zeregina betetzen du estrategia horretan. Hala, ekarpen horien kostuak neurri batean murrizteak bat egingo luke enplegu- eta sektore-sistema horiek ezartzea sustatzeko erabateko lehentasunarekin.
- Aurrez adierazi dugun bezala, enpresaburuek ulertu behar dute erronka demografikoak oso arazo larria dakarrela, eta, beraz, negoziazio kolektiboak gai horri heldu beharko diola, merezi duen seriotasunarekin eta sakontasunarekin. Bestetik, egungo kostuek etorkizunean enpresen kontura ere izango lirartekeen gizarte- eta zerga-kostu handiak saihestuko dituzte. Nolanahi ere, Administrazioaren laguntza publikoa pizgarri argien bitartez gauzatu behar da.

**2. ARDATZA: ENPLEGU SISTEMA KUALIFIKATUETAN (SEKTORIALAK ETA ENPRESAKOAK) KONFIANTZA SORRARAZTEA.**

- Aurreikuspen-sistemek herritarren konfiantza eduki behar dute; orobat, bakunak izan behar dute, erraz ezartzeko modukoak, kostu eta errentagarritasunetan eraginkorrak, eta gutxieneko ahalegin eta informazioarekin ulertzeko modukoak. Horregatik, kudeaketaren gardentasuna, eraginkortasuna eta profesionalizazioa bermatu behar dira, eta, hori ez ezik, jarrera irregularrak saihestu behar dira, sistema bermatu eta orokortu arte bereziki. Kontrolak bereziki zorrotza behar du, sistema bat ezartzeko prozesuaren lehen urteetan bereziki.

## **2.1. GARDENTASUNA BERMATZEA**

***2.1.1. Bazkideei eta Administrazioari informazioa emateko gutxieneko betebeharrak ezartzea; bereziki kontuan hartuko da berriki onartutako enplegu-sistemei buruzko Europako Zuzentarauak esparru horri dagokionez aurreratatu eta zehaztu duena.***

- Finantza- eta aurreikuspen-esparruan, arriskua, bere adierazpen guztietan, saihestu ezin daitekeela aintzat hartuta, behar-beharrezkoa da gardentasunaren arloan aurrera egitea. Bazkideek informazio egokia eduki behar dute beren eskubideei eta eragiten dieten ziurgabetasun-faktoreei dagokienez. Gardentasun hori lortzeko, funtsean, aldi behin garrantzizko informazio argi eta ulergarria eskaini behar da.
- Informazio horrek, besteak beste, honako hauek hartuko ditu barnean: kudeaketa-txostena eta urteko kontuak, inbertsio-printzipioen deklarazioa, pentsio-eskubideak transferitzeko baldintzak, pentsioari buruzko xehetasunak eta kobratzeko eskubidea sortzean dauden aukerak, estatutuak edo arautegiak aldatzeko proposamenak, eta abar.

***2.1.2. Sistema bakunak diseinatzea, jendeak errazago onar ditzan.***

- Sistemen konplexutasunak sistema horiek ulertzea eragozten du, eta horrek aurkako jarrerak eragiten ditu. Oztopo hori gainditu behar da, ordea, eta sistema bakunak lantzen aurrera egin, izapideak sinplifikatuz eta prozedurak erraztuz.
- Botere publikoek, inplikaturako eragileekin elkarlanean, eredu estandar orokorrak gara daitezten sustatu beharko dute, enpresa txikiek aurreikuspen-ereduak eskuratzeko aukera izan dezaten, ahalik eta modurik errazenean eta beharrezkoak ez diren izapideak alde batera utzita. Azken buruan, bigarren zutabean txertatzeko asmoa duten kolektiboek ez dute inolako zailtasunik aurkitu behar beren konpromisoak pentsioen arabera antolatzeko.

***2.1.3. Metatutako ondareen mugigarritasuna ahalbidetzea***

- Enpresarekiko lan-harremana amaitzen denean edo zehaztu beharko diren bestelako salbuespenezko egoeretan, bazkideak eskubidea izango du dagozkion

metatutako etekinak mobilizatzeko, inolako zigorrik jaso gabe. Eramangarritasunak gizarte-aurreikuspen osagarriko sistemaren oinarriko ezaugarrietako bat izan behar du.

## **2.2. KUDEAKETA ARLOAN PROFESIONALITASUNA ETA PRESTAKUNTZA HANDITZEA.**

### ***2.2.1. Prestakuntza ahalbidetu eta bultzatzea, teknikarien artean bereziki; eta prestakuntza-zerbitzuen eskaria sustatzea.***

- Prestakuntza teknikarien esparruari aplikatu behar zaio, baita Gobernu Batzordeei ere. Azken kasu horretan, kudeaketa-ordezkaritza bat aukeratzen bada ere, Gobernu Organoek jarraibideak ezarri behar dituzte, eta horretarako irizpidea eta prestakuntza nahikoa eduki behar dute, baita ordezkaritza horri behar bezala heltzeko edo kanpo-aholkua eskatzeko ere.
- Esparru horretan ere, enplegu-sistemei buruzko Europako Zuzentzarauak azpimarratu nahi du Entitatearen zuzendariak trebakuntza eta esperientzia egokia eduki behar dutela.
- Hori funtsezko alderdia da, eta horri dagokionez asko dago egiteko, bereziki Unibertsitatearekin eta oro har hezkuntza-politikarekin elkarlanean. Arloari buruzko jakintza susta daiteke, finantzen, aktuario-gaien, prestakuntzaren eta informazioaren arloetako bekak eskainiz, hitzaldi teknikoak antolatuz eta abar.
- Prestakuntza-edukiak eskaintzea, ordea, ez da nahikoa; beharrezkoa da, halaber, herritarrek prestakuntza hori eskatzea, eta hori kontzientziazioaren bitartez eta/edo akreditazioak eskatuz egin daiteke. Bigarren zutabea kudeatzearen ardura dutenek gutxieneko jakintza batzuk eduki beharko dituzte gizarte-aurreikuspenaren arloari buruz, planen funtzionamendu egokiaz arduratzeko. Horren haritik, zeregin hori aurrera eramateko gutxieneko titulazioak ezarri behar ote diren aztertuko da, baita titulu hori ez duten kudeatzaileentzat prestakuntza-ikastaro bat ezar ote daitekeen ere.



### ***2.2.2 Prozeduren estandarizazioa, portaera- eta kudeaketa-kodeak ezartzea, aholkulari independenteen figura ekartzea eta abar erraztea.***

- Estalitako kolektiboko kideek osatutako ordezkariak demokratikoak pentsio-sistemen funtzionamendu egokia bermatzeko funtsezkoak diren balio batzuk ekartzen ditu, zintzotasuna, interesak bateratzea eta beharrak ezagutzea, esaterako. Dena dela, ordezkari horiek beharrezko giza baliabide eta baliabide material guztiak eduki behar dituzte eskura, menderatzen ez dituzten gai buruzko aholku egokiak jaso eta horrela gai horietan behar bezala jardutea bermatzeko.
- Profesionaltasuna igoraraziko duten neurriak sustatuko dira, hala nola portaera- eta kudeaketa-kodeak, inbertsioen arloko prozedura formalak eta abar.

### **2.3. ERAGINKORTASUNA ZAIINTZEA**

- Botere publikoek, segurtasuna ez ezik, aurreikuspen-sistemen eraginkortasuna ere zaindu beharko dute. Horretarako, Inbertsio Printzipioen Deklarazioa ezarriko dute, eta aktiboak esleitzea, dibertsifikazio-neurriak eta errentagarritasuna/aurreikusitako arriskua binomioa hartuko ditu barnean deklarazio horrek. Gainera, gizarte-arloan arduratsuak diren inbertsioak esplizituki nabarmenduko dira, baita eskura dituzten akzioen gizarte-eskubideak gauzatzeko neurriak ere. Deklarazio horrekin batera, adituek landutako txosten teknikoa aurkeztuko da.
- Kudeaketa-kostuak arautuko dira; edozein kasutan, %1 gehienez, baldin eta sistemak 10 urte baino gehiago baditu.
- Gobernu-batzordeek alderdi estrategiko batzuk sakondu beharko dituzte, hala nola aktiboak eta finantza-arriskua behar bezala banatzea; estaldura-beharrak baldintzatzen dituzten parametroak ebaluatu, kontrolatu eta berraztertzea; eta entitateen posizionamendu estrategikoa. Orobat, gobernu onaren kode bat taxutu behar da.

### **2.4. BERME SISTEMAK EZARRI ETA INDARTZEA**

- Botere publikoek enplegu-sistemak zaindu eta kontrolatu behar dituzte, arau-esparru erregulatzailaren eta beren ahalmen exekutiboaren bitartez. Arau-

esparru horrek berme-sistemak indartzea hartu beharko da aintzat, enplegu-sistemek beren estatutuetan har daitezkeen ekimenei utzi gabe.

- Egonkortasuna konfiantza-faktore garrantzitsua da, eta, horregatik, finantza-emaitzak egonkortzeko aukera emango duten mekanismo inplizitu edo esplizituak baimenduko dira, prestazioek ahalik eta gutxien nabari dezaten finantza-merkatuen hegazkortasuna. Mekanismo horiek zerikusia izan dezakete aktiboen balioespenarekin, galerak gerora konpentsatzeko bermeekin, eta, gainerakoak baztertu gabe, egonkortze-fondoekin. Mekanismo horiek entitateen barruan eratuko dira, belaunaldien arteko elkartasunerako mekanismo gisa. Titulu eta fondoen gordailuzaintza ezarriko da.

### **3. ARDATZA: AURREIKUSPEN SISTEMAREN JARRAIPENA BERMATZEA, BALIABIDEAK HELBURUETARA MOLDATZEKO PREMI SA GISA**

#### **3.1. KONTROLEKO ETA JARRAIPENENKO TRESNA TEKNIKOAK SORTZEA: GIZARTE AURREIKUSPENAREN BEHATOKIA**

- Besteak beste, Europako Kontseiluak pentsioen aldaketa eta politiken kontrol eraginkorrerako oinarri metodologikoak hobetzearen helburua ezarri du, pentsio bideragarri eta kalitatezkoak bermatuko dituzten estrategia nazionalen esparruan.
- Aurreikuspen osagarria ezarri, garatu eta bermatzerakoan kontrola eta jarraipena ahalbidetuko duten mekanismoak ezarri behar dira; mekanismo horiek alderdiak hartu behar dituzte barnean, eta enplegu-sistemak ezar daitezzen bermatu behar dute.
- Zeregin horren alderdi estrategikoak eskatzen du hausnarketa eta jarraipena iraunkorra izatea. Horretarako, organo bat sortuko da, Gizarte Aurreikuspenaren Behatokia, batetik, gizarte-aurreikuspenaren sistemak aztertzeko, eta, bestetik, Europan gai horri buruz abian jartzen diren politiken jarraipena egiteko. Behin informazioa bildu eta aztertu ondoren, hedatuko da, esparru horri buruzko jakintza gara dadin laguntzeko.

### **3.2. INSTITUZIO ETA GIZARTE ORDEZKARITZAKO TRESNA BAT SORTZEA: GIZARTE AURREIKUSPENAREN EUSKAL KONTSEILUA**

- Gizarte Aurreikuspenaren Kontseiluak euskal herritarrek gizarte-babesari dagokionez dituzten aurreikuspenak ebaluatu eta kontrolatu beharko ditu, baita gizarte-aurreikuspen osagarria zenbateraino ezarriko den balioetsi ere.
- Nolanahi ere, gogoratzekoa da, sistema egiaztatzeko aldi bat igaro ondoren, sistema horren emaitzak aztertu beharko direla. Oso litekeena da 5 edo 10 urte barru arazoaren tamainaz jabetuko direnen kopurua handitzea. Hori dela-eta, une honetan alternatibak eskaintzeak, proposatutako sistemaren garapena oztopatu ez ezik, hemendik hamar urtera hartu beharko diren neurriak ere baldintza ditzake.

### **4. ARDATZA: HERRITARREN KOMUNIKAZIORAKO ETA KONTZIENTZIAZIORAKO ESTRATEGIA BAT DISEINATZEA**

- Hasiera batean argi eta garbi utzi behar da pentsioak “produktu” konplexua direla (zentzu negatiboan), geroratua, abstraktua, errepikatu eta aurreikusi ezin daitekeen erosketa ahalbidetzen duena. Gogoz kontra egin beharreko zerbait da; abantailak ez dira “behar bezala” ikusten sisteman barneratzen garenean. Horrek esan nahi du eskaintza-“produktuak” direla, eta ez eskari-produktuak. Horrenbestez, sartzeko mekanismoak ez ezik, herritarren artean —eta, bereziki, gizarte-eragileen artean— gizarte-aurreikuspenari buruzko prestakuntza eta sustapena indartzea ere funtsezkoa dela esan dezakegu. Egoera horren aurrean, botere publikoek komunikazio-politika aktiboa garatu behar dute, herritarrak erronka demografikoaz jabe daitezen ahalbidetzeko. Hau da, herritarrek jardun dezaten sustatu behar dute, etorkizunean babes-maila egokia lor dezaten.
- Horretarako, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailak, besteak beste, eztabaida- eta azterketa-foroak sustatuko ditu, baita lankidetzaren hitzarmenak ere. Enplegu-sistemak (sektorialak eta enpresakoak) ezagunak izan daitezen, ezar daitezen eta hobe daitezen sustatzearen helburua duten jarduerak guztietarako laguntzak bildu ahal izango dituzte lankidetzaren hitzarmenek.

- Prestakuntzaren xede den sektore eta/edo enpresa bakoitzak bere lehentasunak ezarri behar ditu. Gizarte-eragileek erronka demografikoaren tamainaren berri izan behar dute, baita gizarte-aurreikuspen osagarria ezartzeko moduen berri ere. Herritarrek, halaber, sistemen funtzionamendu-oinarriak menderatu behar dituzte, horietan konfiantza har dezaten; gainera, beren itxaropenei eta aurreikuspen-beharrei buruzko informazioa eduki behar dute, prestazio publikoak barne. Behar-beharrezkoa da teknikarien prestakuntza orokorra osatzea.
- Legegintzaldi berriekin batera, Ingalaterrak eta Irlandak —Alemaniak ere, agian— herritarrek kontzientziatzeko kanpaina publikoak jarri dituzte abian. Irlandan, “National Pensions Awareness Campaign” izena eman diote. Kanpaina horiek herritar guztiak dituzte jomugan, eta, esparru berriaren xehetasunak jakinarazi ez ezik, herritar bakoitzak bere etorkizuneko pentsioari dagokionez bere egoera aztertu beharra nabarmentzen dute.
- Gai horretan inplikaturako eragileak Administrazioetik kanpokoak izango dira, eta aurreikuspena sustatzearen ardura duen Sailak bere gain hartu beharko du eragile horiei prestakuntza egokia ematea. Orobat, Sail horrek arlo horretan eskumenak dituzten beste sail batzuk ere inplikatuta beharko ditu (Hezkuntza Saila, esaterako). Sindikatu, patronal, unibertsitate eta BGAEekiko, eta Euskadiko BGAEen Federazioarekiko lankidetzak-hitzarmenak bide egokiak dira eginkizun hori aurrera eramateko.

## **5. ARDATZA: HIRUGARREN ZUTABEAREN ERAGINKORTASUNA ETA MOLDAGARRITASUNA HANDITZEA**

- Aurreikuspen indibidualeko sistemek osatzen dute hirugarren zutabea; hartan, herritarrek nork bere desio eta beharren berri eman beharko lukete, beren lehentasunen arabera. Gizarte Aurreikuspen Osagarriko Planak malgutasuna eta aukerak erraztu beharko ditu; hori ez ezik, esparru garden eta pedagogikoa ezarri ere egingo du, herritarrek nahiago duten aukera hautatzeko aukera izan dezaten. Horren haritik, eta informazioari eta prestakuntzari dagokienez herritarren eta finantza-entitateen artean dagoen asimetria kontuan hartuta, prestazio horiek merkaturatzearen esparruan eragin beharko da, betiere profesionalizazio eta gardentasun handiagoaren bila.

### **3. PLANAREN KUDEAKETA**

### **3.1 SARRERA**

Kapitulu honetan Gizarte Aurreikuspen Osagarriaren Planaren kudeaketari dagozkion alderdiak bildu dira. Hala, plana gauzatzearen ardura hartuko duen administrazio-organoa aurkeztuko da, eta, hori ez ezik, erakundeen eta gizartearen eragileen parte-hartzea nola antolatuko den ere adieraziko da, baita Planak araudian izango duen eragina, eta ezarritako helburuen eta eskatutako baliabideen jarraipena nola egingo den ere.

### **3.2. PLANAREN ERANTZUKIZUNA**

Planaren ardura duen organoak estrategiak zehaztuko ditu, beharrezko baliabideak prestatuko ditu, eta Plana behar bezala betetzen dela ebaluatuko du une oro, kasuan kasu neurri zuzentzaile egokiak hartu ahal izateko. Orobat, zenbait administrazio-eginkizun hartuko ditu bere gain, arauak proposatzea edo administrazio-ebazpenak ematea, esaterako.

Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailak du Planaren erantzukizuna, Justizia, Lan eta *Gizarte Segurantzza Sailaren Egitura Organiko eta Funtzionala ezartzen duen otsailaren 12ko 44/2002 Dekretuak* horretarako eskumena ematen baitio.

### **3.3. BERARIAZKO TRESNAK SORTZEA**

#### **3.3.1. ERAKUNDEEN ETA GIZARTEAREN ERAGILEEKIKO LANKIDETZA: GIZARTE AURREIKUSPENAREN EUSKAL KONTSEILUA**

Gizarte Aurreikuspen Osagarriaren Planak Gizarte Aurreikuspenaren Euskal Kontseilua sortzea aurreikusi du, botere publikoen —Eusko Jurlaritzak, Foru Aldundiak—, gizarte eragileen, erakundeen —haien elkarte edo federazioen bitartez—, eta gizarte-aurreikuspen osagarriaren esparruko aditu eta profesionalen arteko topaketarako eta kontsultarako organo gisa.

Euskal herritarren gizarte-babesari buruzko aukerak eta gizarte-aurreikuspen osagarriaren ezartzearen bilakaera ebaluatu eta kontrolatzea izango da Gizarte Aurreikuspenaren Euskal Kontseiluaren eginkizun nagusia.

Urtean lan-plan bat landuz, Euskadiko Gizarte Aurreikuspenaren Euskal Kontseiluak honako eginkizun hauek garatuko ditu:

- Gizarte Aurreikuspenaren Behatokiak emandako informazioa aztertzea; bereziki Europako ingurunean zehaztu eta aplikatzen diren politikak aztertuko dira.
- Euskadiko Gizarte Babesaren Sistemari eragiten dioten proiektu eta programak aztertu eta ebaluatzea, eta horiei buruz informazioa ematea.
- Gizarte Aurreikuspenaren Plana eta plan horren koordinazio-mekanismoak betetzen direla ebaluatu eta aztertzea.
- Euskadiko Herri Administrazioak Gizarte Aurreikuspenari buruz eskatuko dizkion txostenak igortzea.
- Gizarte Aurreikuspena Euskal Autonomia Erkidego osoan sustatu eta hedatzea.
- Prestakuntza-zereginak gizarte-aurreikuspena ikasi edo aztertzen den hezkuntza-esparru guztiak hartuko ditu barnean.
- BGAEen/EPVS (Borondatezko Gizarte Aurreikuspeneko Erakundea) artean zein haien kideen artean gizarte-aurreikuspenaren esparruan sortuko diren interpretazio-gatazka guztiak arbitratzea.

### **3.3.2. GIZARTE AURREIKUSPENAREN BEHATOKIA**

Gizarte Aurreikuspenaren Behatokia tresna teknikoa izango da, Gizarte Aurreikuspen Osagarriaren Plana etengabe aztertu eta monitorizatzeko.

Pentsioekin —eta, zehazkiago, Gizarte Aurreikuspen Osagarriaren Planarekin— zerkusia duten garrantzizko gai guztiak ezagutu, ikertu eta aztertzea, eta horien jarraipena egitea du helburu nagusizat.

Helburu horiek lortzen diren ikusteko, diagnostikoak eta jarraipen-txostenak egingo dira, ondoren hedatzeko eta Gizarte Aurreikuspenaren Euskal Kontseiluaren, Euskal Administrazioen eta esku hartzen duten gainerako eragileen esku jartzeko, horiek guztiek beren estrategiak eta jarduera-planak lan ditzaten.

Gizarte Aurreikuspenaren Behatokiak honako ardura hauek hartuko ditu:

- a. Gizarte Aurreikuspenari buruzko adierazleak landu eta lortzea, Planak jarduten duen egoera ezagutzeko, eta adierazle horiek Europakoekin konparatu ahal izateko.
- b. Estatuko eta Euskadiko gizarte-babeseko zutabe nagusien bilakaeraren jarraipena egitea.
- c. Legegintzaldi bakoitzaren hasieran, ebaluazio-txosten oso bat lantzea, pentsio-sistemaren zutabeen prestazioei eta finantziarioari buruzkoa, eta

Euskadiko gizarte-aurreikuspen osagarriaren garapenari, ezartzeari, finantziazio-mailari eta etorkizuneko aukerei buruzkoa.

- d. Datu-banku bat osatzea, bereziki EAEk eskumenak dituen arloei dagokienez.
- e. Gizarte-babesaren arloan zeresana duten herrialdeei (pentsio-sisteman diagnostikoak eta aldaketak) eta gaiei dagokien informazioa txukun biltzea, politika publikoekin eta gizartearen erantzunekin zerikusia duen informazioa bereziki; horretarako Dokumentazio Zentro bat sortuko da.
- f. Aurreikuspen-sistema nahikoak, moldaerazak, herritarrentzat erakargarriak eta finantza-arloan iraunkorrak bermatuko dituzten garapen teknikoak.
- g. Planak jarduten duen errealitateak hobeto ezagutzeko estatistika-eragiketen aplikazioa proposatzea, planaren akordioak hobeto bermatzeko.
- h. Urtean txosten bat egitea, EAEko Gizarte Aurreikuspenaren egoeraren diagnostiko gisa baliatzeko.
- i. Urtean txosten bat egitea, Planak lortutako helburuei eta Planaren emaitzei (ebaluazioa) buruzko informazioa eskuratzeko.

### **3.4. PLANAK ARAUDIAN DUEN ERAGINA**

#### **3.4.1. BGAE-EN ESPARRU ERREGULATZAILEA**

##### ***a) Xedeak***

Euskadik errealitate berri bati aurre egin behar dio, eta horrek eskatzen du Gizarte Aurreikuspen Osagarria orokortzea, goragoko gizarte-estandar batzuk betez, aldeko eta aparteko tratamendu erregulatzailerik eta fiskala ezarriko duten enplegu-sistemen bitartez (sektorekoak eta enpresakoak).

Aurreko orrietan bildutako jarduera-ildo batzuk garatzeko, BGAEen esparru erregulatzailerik moldatu behar da.

Funtsean, Borondatezko Gizarte Aurreikuspeneko Erakundeei buruzko urriaren 27ko 25/1983 Legeak eta otsailaren 20ko 87/1984 Dekretuak onartutako Arautegiak osatzen du BGAEen esparru erregulatzailerik, baita azken hogeitau urte hauetan erakunde horiekin zerikusia duten gaiei erantzuteko eman diren zirkular eta argibideen multzo txiki eta heterogeneoak ere (kontabilitateari buruzko arauak, BGAEen publizitateari eta aurreikuspen-planen izendapenari buruzko xedapenak,



aktiboak balioesteko arau eta irizpideak, eta beste hainbat gairi buruzko arauak: ekarpenen mugak, prestazioak onartzea eta metatutako erreserbak itzuli edo lekualdatzea, eskubide sendotuak lekualdatzea, edo enpresa-pentsioengatiko konpromisoak kanporatzea).

Gaur egun, 1983an indarrean zegoenaren oso bestelakoa den estatuko arau-esparru batek gainditzen du BGAEi buruzko EAEko araudia. Gainera, figura eta kontzeptu juridiko berriak ageri dira, eta horiek ere zuzenean eragin dute gizarte-aurreikuspenaren arloan. Hala, esaterako, 25/1983 Legeak ez zituen bereizten enpleguko BGAEak edo BGAE elkartuak, eta BGAE indibidualak (egia esan, ezaugarri hori BGAE jakin bati esleitutako aurreikuspen-planari dagokie, eta ez erakundeei), eta ez zituen kontuan hartzen, halaber, pentsioen plan eta fondoei buruzko araudiaren berezkoak diren kontzeptu batzuk (esaterako, "ekarpen definitua", "prestazio definitua", "eskubide sendotuak" edo "pentsioengatiko konpromisoak kanporatzea"). Amaitzeko, azken urte hauetan zenbait formula ageri dira antolamendu juridikoan (partaidearen defendatzailea, portaera-kodeak, gobernu onaren txostenak, esaterako), batetik, gizarte aurreikuspeneko sistemari gardentasun handiagoa emateko, eta, bestetik, sistema horretan jarduten duten erakundeetako partaideen informazio-eskubidea bermatzeko; horri dagokionez ere, aipatu Legeak ez zuen asmatu figura horien agerpena aurreikusten.

Hain zuzen ere, hainbat arrazoik —eta ez soilik Gizarte Aurreikuspen Osagarriaren Plana abian jarri beharrak— justifikatzen zuten eta justifikatzen dute Borondatezko Gizarte Aurreikuspeneko Erakundeei buruzko Lege berri bat landu eta onartzea.

Horren haritik, gogoratzekoa da legegintzaldi honetarako Legegintza Programak Borondatezko Gizarte Aurreikuspeneko Erakundeei buruzko Lege Aurreproiektua barnean hartzen duela. Legegintza Programa lantzeko ekarritako dokumentazioaren arabera, aurreproiektu horrek bi helburu nagusi ditu: batetik, **gizarte-babes osagarria** Euskadiko herritar guztiei **helaraztea**, eta, bestetik, **araudia argitu eta eguneratzea, egungo legeetan bildu ez diren oinarrizko alderdi guztiak arautuz**.

Hain zuzen ere, aurreproiektu horren barruan gauzatuko diren postulatuen arabera, gizarte-aurreikuspen osagarria orokortzea sustatuko duen erregulazio-esparrua zehaztuko da. Horren ondorioz, enplegu-sistemarako berariazko esparru bat zehaztu beharko da, BGAEak sailkatu eta bereizi ondoren, eta sistema horiek haien berariazko jarduera-esparruan bilduko dira. Horrelako aurreikuspen sistemen xedearekin bat etorriko diren elkartasun-mekanismoak barnean hartuko

ditu esparru horrek, eta sistema horien estaldura herritar guztiei eraman ahal izateko.

***b) Planari loturik Aurreproiektuan bildu beharreko gutxieneko edukien proposamena.***

- Laguntzak (administratiboak, ekonomikoak eta fiskalak) jasotzeko aukera emango duten enplegu-sistemarako estandar bikainak (betebeharrak) zehaztea, sistema horien gizarte-eginkizunen arabera (eskakizun batzuk ezarri dira, eta laguntza-neurri nahikoek konpentsatu beharko dituzte eskakizun horiek).
- Orobat, erakunde horiek aparteko izendapena izango dute: “Lan Pentsioak” edo “Lanbide-pentsioak, edo lanerako edo laneko pensioak”. Estatuan, Aseguru Pribatuak Antolatu eta Ikuskatzeari buruzko Legean esanbidez onartutako “Enpresaren Gizarte Aurreikuspeneko Mutualitateak” dira.
- Erakunde horien kudeaketaren gardentasuna, eraginkortasuna, kaudimena eta profesionaltasuna indartuko dituzten xedapen egokiak, baita botere publikoen tutoretza- eta kontrol-mekanismoak ere, herritarrek arlo horretan dituzten funtsezko interesak babesteko.  
Azken buruan, aurreproiektu horren esparruan hainbat alderdi bildu behar dira; esaterako, gutxieneko informazio-betebehar batzuk eskatzea, publizitateari buruzko arauak, administrazio- eta kudeaketa-kostuak arautzea, eskubide sendotuen mugagarritasuna, zenbait figura ezartzea — Inbertsio Printzipioen Deklarazioa, esaterako—, portaeraren eta/edo gobernu onaren kodeak edo aditu independentea, eta abar.
- Gizarte Aurreikuspenaren Euskal Kontseilua, botere publikoen —Eusko Jurlaritzak, Foru Aldundiak—, gizarte-eragileen, erakundeen —elkarte edo federazioen bitartez— eta gizarte-aurreikuspen osagarriaren esparruko beste hainbat aditu eta profesionalen parte-hartzerako organo gisa.

### **3.4.2. BGAE-EI EZAR DAKIEKEEN ZERGA ERREGIMENA EGOKITZEA**

Borondatezko Gizarte Aurreikuspeneko Erakundeei buruzko Lege Aurreproiektuak aipamen bat edo beste egin dezake BGAEen jarduerekin zerikusia duten alderdi fiskalei buruz; alabaina, logikoa denez, Lurralde Historikoetako eskumeneko Foru Organoei dagokie zerga-erregimen aplikagarria egokitzea, Planean azalduko diren terminoen arabera. Alabaina, Zerga Koordinazioko Organoak garrantzi handiko zeregina bete dezake esparru horretan, EAEko lurralde osoan berdintasunezko tratamendua lortzeko.

Egokitze horrek koherentea beharko du gizarte-erronkarekiko eta zehaztutako estrategiarekiko, eta, azken buruan, 1.2.2. jarduera-ildoan planteatuarekiko. Egokitze-zeregin hori Foru Organoen ardura izango da.

Honako hiru esparru hauei heldu beharko zaie:

- a) BGAEen zerga-erregimena
- b) Kideek eta bazkide babesleek BGAEei egindako ekarpenen zerga-erregimena
- c) BGAEek emandako prestazioen zerga-erregimena.

### **3.4.3. BGAE-EN BERARIAZKO SUSTAPEN ARAUDIA**

BGAEek esparru erregulatzaile administratibo eta fiskala izan dezakete beren orokortzea bultzatzeko; hori ez ezik, zuzenean aplikatzeko bestelako sustapen-neurriak ere ezar daitezke (diru-laguntzak, bekak, komunikazio-kanpainak eta abar). Ildo horri jarraituz, BGAEak arautzen dituen lege-arauan xedapen orokor bat gainera liteke, ezarriko diren estandar eta betebeharrak bilduko dituzten sistema kualifikatuak sustatzeari buruzkoa.

Planaren oinarritzko ildo estrategikoek adierazten dutenez, sustapen-ekintzek enplegu-sistematarako gune erakargarri bat zehaztea izango dute helburutzat; horretarako, besteak beste, honako jarduera hauek bultzatuko dira:

#### ***a. Enplegu-sistema kualifikatuak ezartzeko laguntza ekonomikoak.***

BGAEei diru-laguntzak emango zaizkie enplegu-sistema kualifikatuak ezartzeko egingo dituzten informazioko, instalazioko eta abian jartzeko kanpainei dagozkien gastu jakin batzuk estal ditzaten. Horregatik, hasierako laguntza

baten esleipena aurreikus daiteke, xede-helburuaren eta enplegatzaile kopuruaren arabera.

***b. Gizarte-eragileentzako laguntza ekonomikoak, enplegu-sistema kualifikatuak susta ditzaten.***

Gizarte-eragileei diru-laguntzak emango zaizkie, ordezkatzan dituzten eta azken buruan sustapenaren xede diren enplegatzaileen eta enplegatuen artean enplegu-sistemak sustatzeari ekin diezaioten.

***c. Enpleguko BGAE kualifikatuentzako laguntza ekonomikoak, haien gobernu-organoen prestakuntza sustatzeko.***

Enpleguko BGAEei diru-laguntzak emango zaizkie, beren gobernu-organoen prestakuntza eta kide ez-profesionalen dedikazioa sustatzeko. Orobat, teknikarien prestakuntzari helduko zaio, honako lau ikuspegi hauetatik heldu ere: prestazioak, administrazioak, kideari informazioa ematea, eta ondarea kudeatzea.

***d. Enplegu-sistema kualifikatuak ezartzea sinplifikatzeko administrazio-laguntzak***

Enplegu-sistemak ezartzea sinplifikatzeko beharrezko prozesu guztiei helduko die Administrazioak (aholkularitza eta orientazioa, eraketarako —estatutu-proiektuak, planak osatzea eta abar— eta kudeaketarako —kudeaketa-gidak, informatika-programak eta abar— eredu estandarrak landu eta garatzea, eta abar).

Dagokien programen eta diru-laguntzen arloko arau egokien bitartez (laguntza ekonomikoen kasuan) heldu behar zaie sustapen-jarduera horiei, edo beharrezko laguntza- eta aholkularitza-zerbitzuen estaldura baliatuz. Nolanahi ere, ezarriko den esparru erregulatzailerik administratibo eta fiskala ez bezala (egiturazkoa behar du), berariazko sustapen-ekintza horiek ikuspegi koiuntural baten arabera planteatu behar dira, planaren indarraldiaren mugen barruan.

***e. Beste sustapen-ekintza batzuk***

- Prestakuntzarako/ikerketarako beka edo laguntzen deialdia

- Komunikazioko eta gizarte-sentsibilizazioko kanpainak, estaldura osagarri zuzenak eta nahikoak eratzeko.

### **3.5. GIZA BALIABIDEAK, BALIABIDE TEKNIKOAK, AURREKONTUAK**

Plan honen xedapenak aurrera eraman ahal izateko, beharrezko giza baliabideak, baliabide teknikoak eta aurrekontuak baliatu beharko dira.

#### ➤ ***Giza baliabideak***

Proposatutako Plana ezarri eta garatzeko, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzak Planaren jarraipen zehatz eta zabala egin beharko du. Beraz, giza baliabide egokiak beharko dira xede horri begira, eta horrek nahitaez eskatuko du une honetan gai horren ardura duen arloaren eskura dauden baliabideak sendotzea.

#### ➤ ***Baliabide teknikoak***

Gizarte Aurreikuspenaren arloak jardueraren informazioa eta jarraipena bateratuko dituen Sistema baterantz aurrera egitea eskatzen du. Arlo horrek oso informatika-tresna urri ditu eskura, eta dituen urriak zaharkituta daude benetan.

Planak agerian jarri du espedienteak, kontsultak kudeatzeko modulu bat garatu beharra. Gainera, erregistroa informatizatzeko lanari ere eutsi behar zaio, baita herritarren, sektorearen eta Administrazioaren arteko informazio-truke telematikoa sustatu ere.

#### ➤ ***Planak Eusko Jaurlaritzari sorraraziko dizkion kostuen aurreikuspena***

Jarraian ageri den koadroan erakutsi den bezala, Planak 3,599 milioi €-ko kostua izango du hasiera batean, 2006ean alegia; ondoren, kopuru hori poliki-poliki handituko da, eta plana ezartzeko aurreikusitako azken urtean (2013) 5,900 milioi €-ko kostua izango du Planak.

**GIZARTE AURREIKUSPENENKO PLANAK GOBERNUARI EKARRIKO DION KOSTUAREN AURREIKUSPENA (eurotan)**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Giza baliabideak</b>	126.000	128.520	131.090	133.710	136.390	139.110	141.900	144.730
<b>Plana ezartzeko diru-laguntzak</b>	2.015.625	2.687.500	3.359.375	4.031.250	4.703.120	4.703.120	4.703.120	4.703.120
<b>Prestakuntza eta eragileekiko lankidetzak</b>	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	600.000	600.000	600.000	600.000
<b>Komunikazioa</b>	250.000	255.000	260.100	265.302	270.608	276.020	281.541	287.171
<b>Informazio-sistemak</b>	48.000	90.000	0	0	0	0	0	0
<b>Pentsioen behatokia</b>	160.000	170.000	170.000	170.000	170.000	170.000	170.000	170.000
<b>GUZTIRA</b>	3.599.625	4.331.020	4.920.565	5.600.262	5.880.118	5.888.250	5.896.561	5.905.021

### **3.6. PLANA EGUNERATZEA**

Ingurune instituzionalaren gorabeherak edo pentsioen estaldurari buruzko egoera alda daitezke denboran. Gorabehera horien ondorioz Plana zaharkitu ez dadin, urtean behin berraztertu eta baldintza berrietara egokitu ahal izango da. Legegintzaldi bakoitzean, Planaren aldizkako ebaluazio formala eskatuko da, legegintzaldiaren hasieran egingo den txosten osoaren argitan.

Gainera, urtean behin Ebaluazio Memoria bat landuko da. Memoria hori garrantzizko dokumentua izango da eskainitako zerbitzuen "etengabeko hobekuntza" bermatzeko. Hori ez ezik, honako hartzaile kualifikatu hauek ere izango ditu:

- ρ Gizarte Aurreikuspenaren Kontseilua
- ρ Ekonomia Gaietarako Ordezko Batzordea
- ρ Eusko Legebiltzarra, urtean behin Plana Legebiltzarrean kontrolatzeko.