

## **LABen iritzia errektoregaien programen aurrean: EHUko TEKAZELen lan baldintzak**

EHUko errektoretza taldea aukeratzeko hauteskundeak azaroaren 26an izango dira. Aukeratua izango den taldeak, hurrengo sei urteetan EHUko norabidea markatzeko aukera izango du, neurri batean bada ere, unibertsitate publikora bideratzen den finantziazioa beste instituzioen eskuetan bait dago, bereziki, Eusko Jaurlaritzaren eskuetan. Hala ere, EHUko errektoretza taldeen politikek, baita erabakiak hartzeko eta gaiak kudeatzeko moduek ere, garrantzi handia daukate. Unibertsitateak euskal jendartearen garapenean egiten duen ekarpenean, gizarteari ematen dion zerbitzuan, zein EHUko langileen lan-baldintzetan eragin handia daukate errektoretza talde batek ala besteak hartutako erabakiek.

Aurreko urteetan (bereziki azken errektorearen agintaldian) hartutako erabakiak zein erakutsitako jarrerak ahaztu gabe, EHUko LABen sail sindikalak bi hautagaitzen programak aztertu ditu, eta lan-baldintzei zuzenki lotutako gai batzuen inguruan egindako hausnarketak konpartitu nahi ditugu EHUko langileekin.

### **Teknikariak eta Kudeaketako eta Administrazio eta Zerbitzuetako Langileei dagokionez:**

TEKAZEL kolektiboaren kasuan, bi hautagaitzen programak alderatzeko, hautagai bakoitzak TEKAZELen lan-baldintzak duintzeko hartu asmo dituzten ekintzen analisia egin dugu, lan-baldintzak zentzu zabalean ulertuta, zeinean **langileak egonkortzeko** neurriak, **lan karga arindu** eta **lan-jarduna hobetzekoak**, eta **soldatak hobetzeko** hartu beharrekoak biltzen diren.

Historikoki, nahiz eta bide bakarra ez izan, TEKAZEL langileen egonkortzea, eta ondorioz, behin-behinekotasun tasa jaistea, EPEen bitartez egikaritu da. Nabaria da nola murrizten den behin-behinekotasun tasa EPEren bat egin ondoren.

Bada, ikus dezagun zer dioten Ferreira eta Bengoetxeak, langileak egonkortzeko erraminta honi buruz.

**Langileen egonkortasuna.** Ferreiraren programan zera esaten da: “Langileak egonkortzea: bi urtean behin deialdiak egingo ditugu bitarteko langileak egonkortzeko, behin-behinekotasuna murriztuz eta laneko jarraitutasuna bermatuz”. Era berean, “prozesuak amaituko ditugu behin-behinekotasuna % 8ra baino gutxiagora murrizteko (...)”.

Bengotxearenean, aldiz, bi urterokoaren aipuaz gain, negoziazioaren beharraz eta esleitu beharreko lanpostuen kopuruaz ere hitz egiten da: “Urtero gauzatu alde sozialarekin negoziatutako irakasle eta ikertzaileen EPEa, eta bi urtean behin egin TEKAZELen kasuan, kasu bietan arau-esparruak baimentzen duen gehienezko lanpostu kopurua ateraz egonkortzeko eta promozionatzeko”.

**Lan zama arindu eta lan hobekuntzak.** Bigarrenez, EHUko TEKAZELen lan karga eta lan-jarduna hobetzeari buruz, bi hautagaiek, plantilla handitzearen, langileen formakuntzan eta lanpostuen balorizazioan arreta jartzen duten arren, badira ezberdintasun batzuk.

Horrela, Ferreiraren programan aipatzen da: “Plantilla handitzea: zerbitzu estrategikoetan espezializatutako langileen plantilla % 50 handituko dugu, unibertsitateak prestakuntza, ikerketa, transferentzia eta nazioartekotze erronkei modu egokian aurre egin ahal izan diezaien”. Zehazteke uzten ditu, bere aburuz, “zerbitzu estrategiko” horiek zeintzu diren eta zerbitzu horietatik kanpo geratzen diren langileen plantilla haunditzeko beharra ikusten duen ala ez.

Bengotxearenean, berriz, plantilla handitzea TEKAZEL kolektibo osoari eragingo lioke: “Urtean TEKAZELen plantillako 200 postu berri sortu”. Helburu eta bide zehatzak aipatzen direlarik. Helburua: “CRUEk

gomendatutako 1/1 TEKAZEL/IRI ratiara heltzea modu mailakatuan". Eta moduak: "TEKAZELen defizit larrienak non dauden identifikatzeko egoeraren azterketa egin", eta "TEKAZELen defizita konponbidean jartzeko adostasuna bilatu Eusko Jaurlaritzarekin eta ordezkari sozialekin".

**Lan-jarduna eta formakuntza hobetzeko** Ferreiraren programan hainbat neurri aurki ditzakegu:

Lan-jardunari buruz:

- "Lan baldintzak hobetuko ditugu eta zerbitzu bakoitzaren beharretara egokitutako telelana sustatuko dugu, langileen bizitza pertsonala eta lan bizitza bateratzen lagunduz".
- "Administrazioa optimizatzea: kudeaketa prozesuak optimizatuko ditugu burokrazia murrizteko eta eskuzko zereginak automatizatzeko, TEKAZELen egunerokotasuna sinplifikatuz".
- "Lan ongizatea: estres maila handiko lanpostuen diagnostiko zehatza egingo dugu, hainbat faktore kontuan hartuta, hala nola lan karga, epe estuak eta giza baliabideen kudeaketa. Antolamendu aldaketak aztertuko ditugu, eta, beharrezkoa izanez gero, laguntza psikologikoko zerbitzuaren laguntza eskainiko dugu".
- "Unibertsitateko bulegoak eta zerbitzuak irekitzeko ordutegiak aztertuko ditugu, ahalik eta orekarik onena lortzeko zerbitzu publikoaren, eskura dauden baliabideen eta ingurumenaren jasagarritasunaren artean".
- "Deskonexio digitala: langileek lan ordutegitik kanpo desconexio digitala izateko duten eskubidea bermatzeko neurriak sustatuko ditugu, eta jardunbide egokien eskuliburu bat sortuko dugu".

Bestetik, langile berri eta erretiroa hartzeaz dauden arteko ezagutza transmisioa errazteko neurriak aurreikusten ditu Ferreiraren hautagaitzak:

- "Langile berriak: harrera protokolo eta plan pertsonalizatuak sortuko ditugu lanpostu guztietan, langile hasiberriei lehen urratsetan laguntzeko eta gidatzeko".
- "Langile beteranoak: mentoring plana egingo dugu, langile beteranoen irteera kudeatzeko eta haien ezagutzak eta esperientzia belaunaldi berriei transferitzeko".

Gainera, formakuntza eta langileen promoziorako bideak errazteko neurriak azaltzen dira, hala nola:

- "Etengabeko prestakuntza: espezializazio arlo guztietan lanpostuekin lotutak gaitasun espezifikokoak eskuratzeko prestakuntza eredu bat eskainiko dugu, karrera profesionalari lotutako prestakuntza ibilbide bat garatuz".
- "Digitalizazioa: teknologia berriei eta digitalizazioari buruzko prestakuntza sustatuko dugu, langile guztiak seguru eta eroso senti daitezen beren eginkizunetan tresna digitalak erabiltzeko garaian".
- "TEKAZELen promozio erregularra ahalbidetuko duen plana ezarriko dugu, langileen talentua eta gaitasuna aitortuz".
- "Maila igoerak eta goi mailako heziketa zikloetarako B taldea ezartzea negoziatuko dugu, unibertsitatean garapen profesionalerako aukerak erraztuz".
- "TEKAZELen karrera profesionalaren eredu berriz diseinatuko dugu, haren garapena bultzatuko duten eskala berriak sortuz".

Agerikoa denez, lan karga arindu, langileon formakuntza hobetu eta promozio aukerak zabaltzeko neurri hauek guztiak onuragarriak dira. Haatik, indefinizioz beteriko hitzemande hutsean geratzeko arriskua ere begi bistakoa da, batez ere, kontuan hartzen badugu egungo Errektoretza taldeak lau urte izan dituela neurri hauek indarrean jartzeko, eta hainbatetan, kontrako norabidean ibili izan dela.

Definizio faltari dagokionez, nork egingo ditu egin beharreko azterketak? Norekin hitzartuko ditu beharrezkoak izango diren neurri konkretuak?

Bengoetxearen hautagaitzari dagokionez, lan-jarduna eta formakuntza hobetzeko aurreikusitako neurri hauek proposatzen dira:

Lan karga arintzeko "TEKAZELen defizit larrienak non dauden identifikatzeko egoeraren azterketa egin", "TEKAZELen defizita konponbidean jartzeko adostasuna bilatu Eusko Jaurlaritzarekin eta ordezkari sozialekin" eta "TEKAZEL langileen egoeraren azterketa egin, langileen beharren dokumentua osatu eta etorkizuneko erreferentzia-plantilla identifikatu eta martxan jarri Eusko Jaurlaritzarekin elkarlanean" egitea proposatzen da.

Lan-jarduna eta langileen formakuntza hobetzeko, Bengoetxearen programan aurreikusten diren beste neurri batzuk:

- Bizitzaren konziliazioarekin lotutakoak: "Presentzialtasuna bermatuta, zaintza-premiei erantzuteko lanaldi eta ordutegi malguak negoziatu ordezkariarekin"; "Konziliaziorako egungo neurriek familiakoak ez diren harremanetarako itxita dituzten bideak ireki negoziazio sindikalaren bidez" eta "Edoskitze-gelak izateko beharra eta aukerak aztertu". Baita ere "TEKAZELei campusen arteko birkokatze boluntarioa eskatzeko aukera eman, konziliazioa eta jasangarritasuna bultzatzeko".
- Formakuntzari dagozkionak: "Irakasle, ikertzaile eta TEKAZEL berrientzako harrera, zerbitzu-gidak eta formazio-plana zehaztu"; "Hiru kolektiboen ezaugarri bereziak kontuan hartuta, egungo lanei eta etorkizuneko erronkei aurre egiteko formazio integrala diseinatu, postuen ezaugarriei eta langileen ibilbidearen uneari egokituz"; azkenik, saihetsezina den digitalizazioari aurre egiteko: "Lan-zama arinduko duten prozedura digital egokiak ezarri" eta "Beharrezko formazioa garaiz eman langile guztiei beren lan-orduetan" irakur dezakegu, eta horretarako "digitalizazioaren gaian adituak diren UPV/EHUko profesionalen ekarpenak kontuan" izatea.
- Promoziorako aukeren inguruan "Irakasle, Ikertzaile eta TEKAZELen promoziorako aukerak" areagotzea erronkatzat hartuta, zera proposatzen da: "Eusko Jaurlaritzak araututako langile publikoen lanbide-karrera unibertsitatera egokitu eta bertan indarrean jarri".
- Lan-jarduna hobetzeko beste neurri batzuen artean badaude berritasun batzuk, besteren artean, erretiroari buruz "Erretiroa hartzea errazteko negoziazioaren bidetik adostutako neurriak mantentzea, ebaluatzea, egokitzea eta bide berriak urratzea"; zentroen itxierari buruzkoa "Jasangarritasun azterketa egin, energia-galerak nola murriztu daitezkeen, unibertsitatea itxi beharrean"; edo mantentze zerbitzuaren gainekoak "Mantentze-zerbitzu propioa indartu eta kanpo-enpresekiko azpikontratazioak murriztu".

Bengoetxearen proposamenak aztertuta, posible den kasuetan, zehaztasun handiagoarekin azaltzen ditu hartu asmo dituen neurriak. Halaber, neurriak aurrera eramatekotan ariketa parte-hartzailegoa sumatzen da, eta gaur egun indarrean dauden akordioen berrikuspen eta hobekuntzetarako atea zabalik uzten duela uste dugu.

Bi hautagaitzen programetan, lan-baldintzei buruz beste aipamen batzuk egiten dira, Campus arteko garraioari, unibertsitateko osasun zerbitzuari edota kirol eta jantoki zerbitzuei. Análisi hau bukaezina ez egitearren, ez ditugu hemen espreski aipatu, interesa duenari, soilik esan, badirela hainbat ezberdintasun. Nabariena, eta gorago aipatu legez, Bengoetxearen programak zer, nola eta norekin egin galderei erantzun zehatzagoa ematen diela Ferreiraren programak baino.

**Soldaten inguruan**, TEKAZEL kolektiboarentzat, orain arte egon ez diren pizgarriak proposatzen dira Ferreiraren programan: "Pizgarri gehigarriak: Ongizate Plan bat diseinatuko dugu eta pizgarriak eskaintzeko aukera aztertuko dugu, unibertsitate komunitate osorako", eta soldata igoerak maila aldatzearekin,

promozioarekin eta lanpostuen balorazioa egitearekin lotzen dira.

Lanpostuen balorazioari buruz, Ferreirak, bere programan, “Erreferentziazko plantilla eta lanpostuen balorazioa” egingo dutela hitzematen du. Bengoetxearenean berriz: “TEKAZEL monografiak gaurkotu eta lanpostuen balorazio ekonomiko berria egiteko prozedura adostu eragile sozialekin, eta dagozkien ordainketa berriak gauzatzeko beharrezko ekarpena adostu Eusko Jaurlaritzarekin” egiteko ekintza bezala ezartzen du.

Lanpostuen balorazioaz gain soldatak igotzeko neurriei dagokionez, eta aurrez aipatu pizgarri horiez gain, oso esanguratsua da Ferreiraren hautagaitzak ez duela beste neurririk edo modurik aurreikusten ordainsariak igotzeko.

Bengoetxearen programaren kasuan zera adierazten da. Alde batetik, IRIen kasuan bezala, “Hurrengo hiru urteetan langile guztientzako KPIaren gaitetiko soldata-igoerak adosteko bidea ireki Eusko Jaurlaritzarekin eta eragile sozialekin” eta bestetik, askoz zehatzagoa den “13, 14 eta 15 mailako TEKAZELen ordainsarien hobekuntza negoziatu alde sozialarekin eta Eusko Jaurlaritzarekin”.

EHUko langileok erosahalmena nabarmen galdu dugu gobernu liberalek hartutako neurrien ondorioz, eta EHUko zuzendaritza taldeak ez dira gai izan murrizketa horien eraginari aurre egiteko. Egiturazko arazo horiek denbora gehiegi luzatzen ari dira. Erne eta aktibatuta mantendu beharko dugu aipatutako alderdien inguruan benetako aurrerapausoak egiteko eta hauteskunde kanpainaren hitzak ekintza bihur ditzaten.

## **EHUko komunitate osoari dagozkionak**

### **Zerbitzuen pribatizazioa.**

LABek behin eta berriro salatu du EHUko gauzatu diren hainbat zerbitzuren pribatizazioa. IKTri lotutako zerbitzuetan hainbat dira adibideak, Microsoft-era eposten postontziak migratzea, aplikazio informatiko propioak garatu eta mantendu ordez enpresa pribatuen esku jartzea, Unibertsitatearen Erabiltzailearentzako Arreta Zerbitzua (EAZ-CAU) kanpoko enpresa baten bidez ematea...

Osasungintza alorrean, medikuntza-arreta osasun-enpresa pribatuen eskuetan jartzen ari da, EHUko osasun-profesionalen plantilla progresiboki desagerraraziz.

Eraikinetako mantentze-lan asko ere kanpoko enpresen bitartez egiten da, EHUko teknikoek plantilla handitu eta dibertsifikatu ordez. Era berean, EHU sortu zenetik egon den garbiketa zerbitzua EHUko langileen bitartez eskaintzeko pausoak ematen hasteko garaia da.

Unibertsitate publikoaren defentsa irmoan, pribatizazioaren kontra eta publikazioaren aldeko neurriak hartu behar dira errektoretza taldeetatik.

Ferreiraren programan, “Arreta Psikologikorako Zerbitzua zabalduko dugu, finantzaketa egokia eta langile hornidura bermatuz, unibertsitate komunitateko kolektiboek behar bezala arreta eman diezaieten” adierazpenaz gain, ez da jasotzen pribatizatutako zerbitzuetan atzera egiteko aipamenik.

Bengoetxearen programan

- “Digitalizazio-plan integrala Osatzea” helburuan, “Aztertu ea kanpoko enprekin azpikontratatu diren zerbitzuak erabiltzaileen eta UPV/EHUren beharrak betetzen dituzten” ekintza jasotzen da.
- “Lan-osasunerako zerbitzua izatea campus guztietan” helburuan, “Medikuntza Fakultatearekin eta Osakidetzarekin lankidetzan birpentsatu osasun -zerbitzuko lanpostuen eskaintza nola egin erakargarri,

behar diren profesionalak lortzeari begira” eta “Berreskuratu lan-osasunerako zerbitzua campus guztietan” ekintzak jasotzen dira.

- “Arreta psikosozialerako zerbitzu integrala sortzea eta indartzea” helburuan “Arreta psikosozial integralerako zerbitzua hedatzea figura profesional berriak gehituz eta baliabide gehiago jarritz, Ikasleen eta komunitate osoaren arreta psikosozialaren premiei egokiro erantzun ahal izateko” ekintza jasotzen da.
- “Kirol- eta jantoki-zerbitzuak izatea campus guztietan” helburuan, behar diren kudeaketa-lanak egin egun falta diren kirol- eta jantoki-zerbitzuak jartzeko campus guztietan” erronka adierazten da, zerbitzu horiek EHUko baliabide propioen bidez eskaintzeko asmorik dagoen argitzen ez bada ere.

### **EHUko finantziario nahikoa, puntu gakoa**

Euskal jendarteak behar duen unibertsitatea publikoa eta sendoa izateko, ezinbestekoa da beharrezko finantzaketa izatea. Baliabide ekonomiko nahikorik gabe ezin da bermatu kalitatezko unibertsitate-hezkuntza eta nekez erantzun ahal zaie testu honetan bertan aipatutako beharrei zein aipatu ez ditugun beste hainbesteri. USLOk berak 2030 urterako helburu moduan jasotzen du unibertsitate publikoetarako finantzaketa BPGren % 1 izatea. Egun, EAeko BPGren % 0,4 baino ez da bideratzen EHUra, zifra horretatik eta Europako unibertsitate publiko askok jasotzen duten finantzaketatik oso urrun.

Eusko Jaurlaritzatik ez zaio EHUri beharrezko arreta eman, unibertsitate pribatuak finantzatzen dituzten bitartean eta beraien ekimen berriak gauzatzeko erraztasunak (baliabidezkoak zein ekonomikoak) ematen dizkieten bitartean. Ikerketa arloan, nabaria da Eusko Jaurlaritzaren sostenguaz sortutako ikerketa gune batzuetan egindako inbertsioa, EHU bertan ikerketa garatzeko bultzada hain argia ez izanda. Unibertsitate publikoaren aldeko konpromiso argia beharrezkoa da instituzioen aldetik. Finantziarioa, neurri handi batean, EHUko zuzendaritza taldearen esku ez egon arren, unibertsitate publikoa lehenesteko eta baliabide nahikoak bideratzeko eskaerak lehentasuna behar du, pairatzen dugun azpi-finantzaketa kroniko honetatik atera ahal izateko.

Errektoretzarako bi hautagaiek planteatzen dute finantzaketa aipaturiko % 1era heltzeko xedea. Ferreiraren programan “2026an BPGren % 0,8ko igoera lortzea eta 2030ean % 1era iristea izango dugu helburu” adierazten da, baita “Epe ertain eta luzerako finantza plangintza ezarriko dugu, UPV/EHUren iraunkortasun ekonomikoa bermatuko duena, baliabideen banaketa eraginkorra lehenetsiz”. Era berean “UPV/EHUrekin batera proiektu estrategikoak, jarduera kulturalak edo zientifikoak finantzatzen lagundu nahi duten erakunde publiko eta pribatuen eta fundazioen babesa eta mezenasgoa bilatzea bultzatuko dugu”.

Bengoetxearen programan, “USLOk unibertsitate publikoetarako ezartzen duen BPGaren % 1eko finantziario-helburua bete 2030erako” erronkarako, “Eusko Jaurlaritzaren ekarpena gaur egungo % 0,4tik %0,9ra handitu 2030 bitartean, lehen urteetan gabezia larrienak estaltzeko ahalegin berezia eginez.” Helburua markatzen da, bi erronka hauei lotuta: “Unibertsitatearen finantziario-beharren memoria integrala osatu, azpiegituren inbertsioetan eta mantentze-lanetan, iraunkortasuna hobetzeko, TEKAZEL pertsonala handitzeko, IRIen plantilla- beharrei erantzuteko, eta ordainsariak hobetzeko”, “Finantziario-beharren memoria osatu eta egoera larrienak (bai azpiegituren bai pertsonalaren aldetik) identifikatu, lehentasuna eman ahal izateko” eta “Finantziarioa bermatzeko egutegi bat adostu Eusko Jaurlaritzarekin”.

Azkenik, Bengoetxearen programan alderdi interesgarria ikusten dugu “Finantziarioa lankidetzan eta elkarrizketan negoziatzea” helburuari lotuta. Izan ere, proposatzen den “Aurrekontuak Gobernu Kontseiluan eztabaidatu eta onartu, ekarpenak jaso eta, ondoren, Eusko Jaurlaritzarekin negoziatu (ez alderantziz)” ekintzak ikuspegi aproposagoa eskaintzen du.

LABen ustez, nahitaezkoa da behar dugun unibertsitatearen behar ekonomikoak zehaztea eta, diagnosi hori eginda, finantziazioa eskuratu, orain arte izan dugun egoeratik ateratzen saiatzeko; hau da, ematen diguten diruarekin zehaztu zer egin dezakegun. Dirua ez dago faltan. Lehenetasun kontua da. Eta unibertsitate publikoak lehenetasuna izan behar du. Euskal Herrirako gakoa da.