



ERREKTORETZA TALDE BERRIARI ESKAKIZUNAK

Eskakizun zerrenda, zabala bada ere, STEILAS sindikatuarentzat lehentasuna eta urjentsia dutenak adieraziko ditugu honako txostenean, esaten ez diren horiek agintaldi berri honetan zehar azalerazi, hausnartu eta adostuko direlakoan.

LAU ARDATZ NAGUSIAK: ERAGINKORTASUNA

Errektoretza talde berri batek agintaldi berria hasiko duenean, indarrez eta gogoz ekiten dio/ diogu erronka zahar eta berriei. Ugariak dira egitekoak, hobetzekoak, zuzentzekoak, aldatzekoak, sortzekoak eta abar. Eta denak garrantzitsuak badira ere, denetan garrantzitsuena ERAGINKORTASUNA da. Aztertu, hausnartu, eztabaidatu eta idazten den guztiak ahal den eraginkortasun maila haundiena izan dezala, ez gaitezela konformatu paperetan txukun jasotze hutsarekin, baizik eta EGIN eta EKIN.

1.- Euskara:

STEILASen ustez Unibertsitatearen etorkizun hurbil eta ertaina eraikitzerako orduan kontuan hartu behar den ardatz nagusienetako bat da euskara. UPV/EHUren estatutueta lehenengo artikulua dioen moduan, Unibertsitateak euskal gizartearen premiei erantzun die, bai eta historiak eta aldaketa sozioekonomiko, politiko eta kulturek ekarritakoei ere. Kultura eta zientzia unibertsalaren jakintza ere zabalduko du gizartean, eta euskara eta euskal kultura bultzatuko ditu bereziki. EHU dugu EAeko unibertsitate publiko bakarra, eta, bertako giza kapitala prestatzeko eragile nagusia izatearen zeregina betetzen du. Horrela, zientzia ekoizpen handieneko entitatea izateaz gain, euskararen garapenean eta normalizazioan ere oinarrizko eginkizuna bete behar du. Bada, egun oraindik errektoretza taldea osatzen duten pertsonen aurkezturiko programan ere, beste aspektu askoren artean, euskara sustatzen duen unibertsitatea lortu nahi dela adierazten da.

Horrek, gure ingurunean errotutako unibertsitatea lortzea eskatzen du: euskal gizarte eta kulturarekiko konpromisoa, eskatzen du. Kultura katalizatzaile garrantzitsua da UPV/EHU eta eredia izan behar du normalizazio linguistikoan



ere. Horretarako baina, gradu eta graduondoko euskarazko irakaskuntza eskaintza, euskarazko ikerkuntza, produkzio zientifikoa, publikazio-kopurua, AZPko langileek egiaztatuta daukaten HE maila eta kopurua etab. handitzeaz aparte, arreta euskararen benetako erabilera sustatzean ere jarri behar dugu; zifrak bai baina erabilera ere bai. Euskara unibertsitate-bizitzako eremu guztietara eraman behar dugu. Euskara ohiko komunikazio hizkuntza izan behar da unibertsitate-komunitatea osatzen dugun pertsona guztiontzat gure egunerokoan bere osotasunean, lantokian barne. Hori da normalizazioa, ohikoa dena normala da; eta horretarako, ezinbestekoa dugu erabilera. Badakigu hala ere, parte garen jendarte honetako errealitate soziolinguistikoak erronka hori zaildu egiten duela, baina betidanik ezagutu dugun dikotomia linguistikoari irtenbidea eman behar diogu.

Dudarik ez dago, unibertsitatean aurrerapausu ugari egin direla euskararen normalizazioaren bidean; gradu ikasketei erreparatuz, txalotzekoa iruditzen zaigu adibidez Medikuntzako graduan eman diren aurrerapausuak eta ikasketa horietarako hartu den norabidea. Euskara Errektoreordetzak bertako dekanotza taldearekin egindako elkarlana izan da, eta dekanotza talde horren rola garrantzitsua izan den arren, guzti horretan Euskara Errektoreordetzak izan duen pisua ezin da ukatu gure ustez.

Bestalde, aipamen berezia egin nahiko genioke Euskara Batzordeari, izan ere, elkartzeko maiztasun baxua zuen batzorde horrek protagonismo berezia hartu du STEILASen ustez azken garaian. Dakizuenez, III. Plan Gidaria bertako lantaldearekin eratu da eta aitzakia horren harira maizago batzartzeko ohitura hartu da. Horrela, adibidez, UIBra heltzen diren irakasle-plaza eskaera oro batzorde horretatik ere pasatzen dira, eta hizkuntza eskakizunaren edota hobe esanda, elebakar/elebidun/hirueledun moduan eskatu diren plaza horien inguruko balorazio-txostena helarazten zaio UIBari. Txosten horiek ez dira inolaz ere lotesleak, baina esperientziak UIBak Euskara Batzordeak adierazirikoa aintzat hartzen duela esan dezakegu. Horrenbestez, batzorde honek irabazi duen protagonismo hori bere horretan mantentzea eskatuko genioke talde berriari. Horrela gainera, besteak beste, bertan landu eta garatu den planaren jarraipena egiteko aukera izango dugu, eta jarraipen horrek, plana amaitu aurretik zuzentzeko bidea izan dezakeen edozein puntu konpontzeko abagunea ere emango liguke. Edozein proiektu edo planek funtzionatu dezan, plan edo proiektu hori egingarria izatea eskatzen du. Askotan baina, paperean jasotzerakoan optimistegia den ikuspuntu batetatik abiatzen gara, benetako errealitatearekin bat ez datorren ikuspuntu batetik abiatuta, alegia. Errealitate soziolinguistiko gainera, etengabe aldatzen doan aspektua da, eta horrek, jasoriko planari faktore zuzentzailearen bat sartzea eskatu diezaioke, adibidez. Horrexegatik bada,



Euskararen II. Plan Gidariarekin gertatu zena errepikatu ez dadin, Euskara Batzordearekin lanean jarraitzea eskatzen diogu talde berriari.

Euskararen arloan garrantzia daukaten eta testu honetatik kanpora uzten ditugun beste hainbat gai daudela jakin arren, azkenik, euskara ikasteko ikastaroen inguruko liberazioak aipatu nahi ditugu. LZ gaineratik begiratuta edo ikastaro hauetarako eskaerak errepasatuta, erraz identifikatu daitezke ikastaro hauetan parte hartzeko zailtasunak eta oztopoak jarri dituzten zerbitzuak. Izan ere, AZPko langileok euskalduntzeko daukagun aukera honek, langilearen arduradunaren oniritzia eskatzen du eta badira sistematikoki ezezekoak eman dituzten zerbitzuak. Langile horiek ordezkaezinak direlaren aitzakian, arduradunek behin eta berriz ukatu egin diete langileei euskara ikasteko daukaten eskubidea. Eta orain, LEP baten atarian gauden honetan denak daude arduratuta, nagusi zein langile. Zerbitzu horietan euskarari merezi duen garrantzia ez emateak, benetako arriskuan jarri baititu langile horiek. Horrexegatik bada, Euskara Errektoreordetzak euskarak daukan garrantzia zerbitzu guztietara helarazteko konpromisoa hartu beharko luke, horrelakorik etorkizunean errepikatu ez dadin alde batetik, eta bestetik, euskarari merezi duen garrantzia emateko ordua ere badelako, euskal gizartearekiko daukan konpromezua delako, UPV/EHUK euskal jendartearen eredu izan behar duelako. Laburbilduz, aurreko taldeek ekindako lanaren jarraipena, euskararekiko konpromezua eta ausardia eskatzen diogu errektoretza talde berriari.

2.- Berdintasuna:

Jarraian, Steilasek aurreko errektoretza taldearen agintaldian genero-berdintasunaren arloan egindako lanari buruzko balorazioa, eta ondorengo agintaldi berriari eskakizunak aurkezten ditugu. Oso positibotzat jotzen dugu genero-indarkerien aurkako protokoloa sortzeko eta ondoren zabaltzeko prozesua, AZP, irakasle eta ikasle asko inplikatu ziren, eta berdintasun-zuzendaritzak ahalegin handia egin zuen protokoloari ikusgarritasuna emateko. Ziur gaude unibertsitate-komunitateari mezu hau helarazi ziola: UPV/EHUn indarkeria matxisten aurpegiak detektatu egin behar direla indarkeria horiek desagerrarazteko. Gainera, sindikatuko kideei -lehen aldiz- eman zitzaizen matxista egiturazko indarkeriari buruzko prestakuntza.. Agindu horretan, emakumeen eta gizonen berdintasunerako III. Plana (2019-2022) ere egin da. Gure ustez, plan hori minimoen akordioa baino ez da, eta zabaldu egin beharko litzateke, familia, bizitza pertsonala eta lana uztartzeko eskubidea eraginkorra izan dadin bermatu arte. Hala, "Kontziliazio gida" norabide horretan neurri zehatzak bilduko zituen tresna izatea espero izan dugu. Hala ere, UPV/EHUko ikasketa feministetan eta genero-ikasketetan adituak diren irakasleek egindako



gida abiapuntu ona da (kontziliazioaren arloan indarrean dauden neurriak jasotzen ditu), baina ez da nahikoa. Gaur egun, ez daukagu kontziliazio-gida honen behin-betiko bertsioa, pandemia agertu arren, nahiz eta berdintasunerako sektorearteko batzordeko kideek epe barruan aurkeztu zituzten alegazioak (2020ko otsaila). Hori larria iruditzen zaigu; izan ere, gure ustez, pandemiak agerian utzi du erakunde publikoek zainketen kudeaketaren erantzukizuna beren gain hartu behar dutela, lan hori etxeko esparruan egin behar ez izateko, emakumeen esku soilik utziz eta, horrela, haien garapen profesionala eragotziz.

Berdintasunerako zuzendaritzak pandemia sortu zenetik duen presentzia eskasak oso deigarri zaigu. Aldi horretan, lankide askok lanaldiak (eta soldatak) murriztu behar izan dituzte adingabeak eta adinekoak zaintzeko. Egokia irudituko litzaiguke berdintasun-zerbitzuaren esku-hartzea 2020ko jardunaldia negoziatzeko orduan, proposamen zehatzak babestuz, besteak beste:

- Ordu-tegi-malgutasun handiagoa (5 orduko jarduera presentziala eta gainerakoa urrutiko lana eginez egin daiteke)
- Telelaneko plazak handitzea
- Zainketengatik, amatasun eta aitatasun-bajengatik eta abarregatik lanaldi-murrizketa guztiak berehala kubritzea.
- 16 urtetik beherakoak eta hortik gorakoak langilearen kontura konfinatuz gero, ordainduriko baimenak izatea, batez ere, guraso bakarreko familien kasuan.

Hala eta guztiz ere, jakin badakigu berdintasun zuzendaritzaren baliabide ekonomiko eta giza baliabideak gutxi direla. Ildo horretan, hurrengo errektoretza-taldeari eskatzen diogu plantilla hori handitzeko, berdintasun-politikei merezi duten garrantzia emateko. Gaur egun, berdintasuna gauzatzeko estrategia duala garatu behar da, hau da, genero-zeharkakotasuna egon behar da ikerketan, irakaskuntzan eta kudeaketan, baina baita erreferentziazko espazio propioak ere (berdintasun-zuzendaritza), berdintasun neurriak UPV/EHUko hiru campusetan praktikan jartzeko, zerbitzu eta ikastegi guztietan.

Azkenik, oso positibotzat jotzen dugu lau urte hauetan prestakuntza presentzialaren eta online prestakuntzaren inguruan egin den ahalegina. Hainbat programa ditugu (Akademe, Indartu, Batera), bai eta berdintasuna sustatzen duten ekintzak bultzatzen dituzten hainbat deialdi eta sari ere (Micaela Portilla, María Goyri, Empar Pineda, etab.).



3.- Lan osasuna eta prebentzioa:

Esan beharrik ez da, beti gure kezka nagusietako bat den Lan Osasuna eta Prebentziorako kudeaketa, gaur egun, inoiz baino garrantzitsuagoa dela. UPV/EHUK kanpus ezberdin eta eraikin ugari ditu, eta bere baitan milaka pertsona mugitzen dira lanean eta ikasten. Beraz, testuinguru honetan ezinbestekoa da osasun eta prebentziorako aparteko zerbitzua ezik, neurrien ebaluazio eta eguneratzea, baldintzen berriskupen eta hobetzea, kontrolerako mekanismoen egokigarritasuna, kalitatezko formakuntza aberatsa edota Lan Osasun eta Prebentziorako Kanpus arteko Batzordearen eraginkortasuna.

Abiapuntuaren garrantzian sakondu nahi dugu, hau da, EHUKo Prebentzio Zerbitzuaren plantillaren eskasia nabarmen eta ukaezinean, hain zuzen ere. Zerbitzu honek egiten duen lan zalantzan jarri gabe, zerbitzua osatzen duten langile kopurua ez da nahikoa, eta honek, egin beharrekoen kalitatean ezkor eragiten du. Hainbat alditan salatu eta aldarrikatu dugu EHUK zerbitzu hau hobetzeko duen ardurari eutsi behar diola, eta orain, inoiz baino premiazkoagoa da eskaera hau.

Hurrengo urteetan EHUKo kudeaketari aurre egingo dion errektoretza talde berriari Lan Osasun eta Prebentzioan arreta, garrantzia eta baliabideak eskatzen dizkiogu helburu hauetan lan egin dezan:

- Lan osasun eta neurrien hobekuntza, langile guztion parte hartzearekin eta prebentzio ordezkariak bideraturik honako alorrak landuz:
 - Lantoki bakoitzari dagozkion prebentzio- ekintzak betetzen direla bermatu
 - Lan- baldintzen hobekuntza proposamenak jaso, baita lankideen aldarrikapenak ere.
- Genero ikuspegia prebentzio kudeaketan barneratu.
- Lan baldintza seguruak bermatu, lanpostu guztiek duten arriskuen azterketa egina eta eguneratua egon behar delarik.
- Langile guztiontzat lanpostuari egokituriko lan segurtasuna eta lan osasunaren inguruko formakuntza sustatu, antolatu eta eskaini.
- Diagnosi goiztiarraren inguruko kanpaina periodikoak burutu.

4.- Unibertsitate publiko eredugarria:

UPV/EHUKo graduiko ikasketetan matrikulatutako ikasleak, gainerako euskal unibertsitate presentzialetan matrikulatutako ikasleekin alderatuta, %73,8 izan ziren 2019/20 ikasturtean; datu altua bada ere, 2007/2008 urtean puntu batzuk



altuagoa zen, %80 ziren (Sistema de indicadores para la rendición de cuentas a la sociedad 2020). Datu horrek erakusten du unibertsitate pribatuen presentzia areagotzen ari da euskal gizartean.

UPV/EHU bertan ere hainbat zerbitzu privatizatzen ari dira -funtsezkotzat jotzen ditugunak, hala nola garbiketa, jantokiak eta tabernak edo informatika-arloa- eta STEILASen joera honek kezkatu egiten gaitu eta EHUKo gobernu-taldeak aztertu beharko duela iruditzen zaigu. Era berean, lanpostuen amortizazioaren bidez, erretiroa hartu duten eta egiturazko beharrak betetzen zituzten zenbait lanpostu desagertzen direla egiaztatu dugu, hala nola, Bilboko Unamunoko unibertsitate-egoitzako mantentze-lanetarako plazak edo garbitegi-zerbitzuetarako plazak. Bestalde, egiaztatu dugu sarritan lanpostu batzuen bajak ere ez direla kubritzen eta horren ondorio zuzena amortizatzea edo desagertzea. Premiazkoa da azterketa serio bat egitea eta UPV/EHUKo AZPko langileen plantillaren balorazioa egitea, privatizatuta dauden zerbitzuak publikoak izateko berriz, AZPko plantilla eskasa handitzeko (ratioen datuak) eta langileen arteko soldata-arrakala murrizteko. Argi dago indartu beharreko zenbait eremu daudela: informatika, multimedia eta irakaskuntzari eta ikerketari lotutako lanpostuak (2018-2021eko Plan Estrategikoan ere adierazten da), eta badirudi unibertsitate-komunitateak partekatzen duen diagnostiko hori ez dela gauzatzen.

AZP KOLEKTIBOIA

1- Ratioak:

Urteak eta urteak daramatzagu UPV/EHUK dituen IRI/AZP ratio datuekin kezkatuta. Unibertsitate Ministeritzak argitaraturik dituen “Espainiako Unibertsitate Sistemaren datuak eta zifrak txostena” (2020ko maiatzean argitaraturik) dokumentuan azaltzen diren hainbat datu oinarri gisa hartu ditugu hausnarketa analisi eta hausnarketa labur bat egiteko (https://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Universidades/Ficheros/Estadisticas/Informe_Datos_Cifras_Sistema_Universitario_Espanol_2019-2020.pdf)

17/18 kurtsoko datuen arabera eginiko txostena



Unibertsitate Publikoen batz bestekoak, UPV/EHUrekin alderaturik:

	Unibertsitate Publikoen batz bestekoak	UPV/EHU
IRI/ AZP RATIOA	1,4	1,9
IRI eta AZP PORTZENATIAK	% 58,9 IRI % 41,1 AZP	% 75,41 IRI ¹ % 24,86 AZP

Espainiako Unibertsitate Publikoen arteko datu okerrenetakoak ditu UPV/EHUk. Egoera honen larritasunari arduraz, seriotasunez eta urjentziaz erantzun behar dio Errektoretza talde berriak. Ez da onargarria. Ratio altu hauek bi kolektiboentzat dira kaltegarriak. Alde batetik, dagoeneko aspalditik kezu diren Irakasle eta Ikertzaileen artean, lan administratiboarekin gero eta gehiago zamaten ari direlako. Bestetik, Administrazio eta Zerbitzu langileak, zeintzuk lan zama haundia duten, eta baldintza hauetan, nekez garatu dezaketen bikaintasuna haien lan jardunean.

Horrexegatik, ezinbestekoa da AZP plantilla buruz eta zentzuz haunditzea, beste unibertsitate publikoek dituzten datuetara hurbilduz.

2.- Kultura laborala: konfiantza eta atxikimendua:

Seguru asko, ados egongo gara lan-kultura on bat denontzat onuragarria dela. Ezinbestekoa da konfiantzan eta atxikimenduan oinarritutako lan-kultura harmoniatsua sortzea, mantentzea eta bultzatzea. Unibertsitatean askotariko ezaugarriak dituzten kolektiboak bizi gara. Desberdintasuna indargune bat izan daiteke behar bezala kudeatuz gero; bestela, oztopo bat bilakatu daiteke. Ildo horretan, uste dugu AZPn alderdi batzuei seriooki heldu behar zaiela; izan ere, sindikatutik gabeziak, arazoak edo bidegabekeriak adierazten dituzten erreklamazio errepikakorrak jasotzen ditugu.

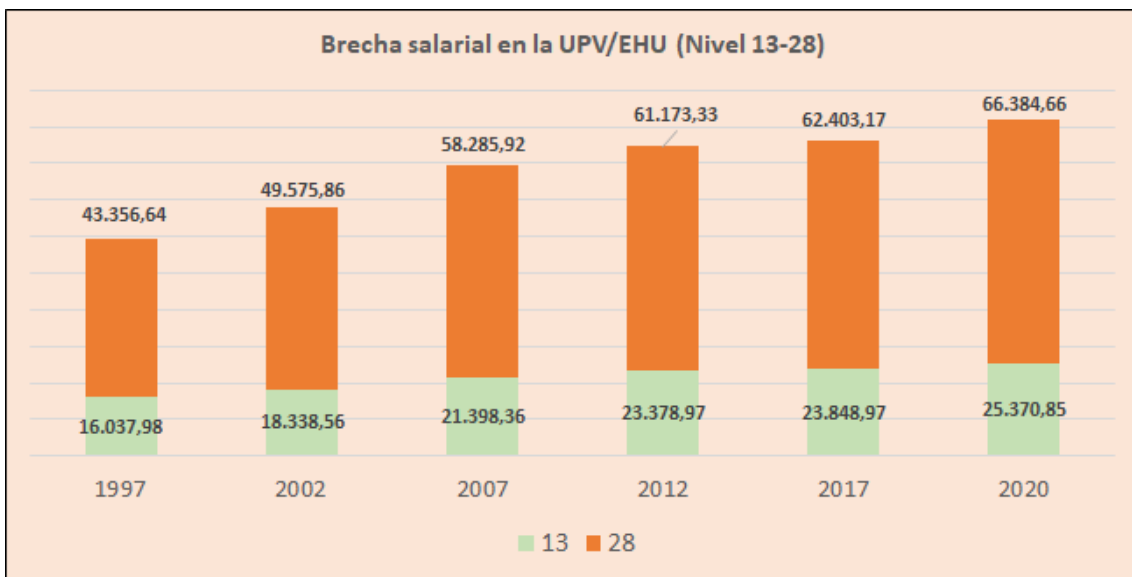
- Soldata arrakala ekidin

STEILAS sindikatutik AZP postuen mailen arteko soldata arrakalaren handitzeak aspaldi kezkatu gaituen kontua izan da. Ondoren, azken urteetan UPV/EHUko AZP kolektiboan eman diren soldaten bilakaera azaltzen dugu:

¹ UPV/EHUko portzentaia datuak azkeneko erroldako datu kopuruak dira (2019)

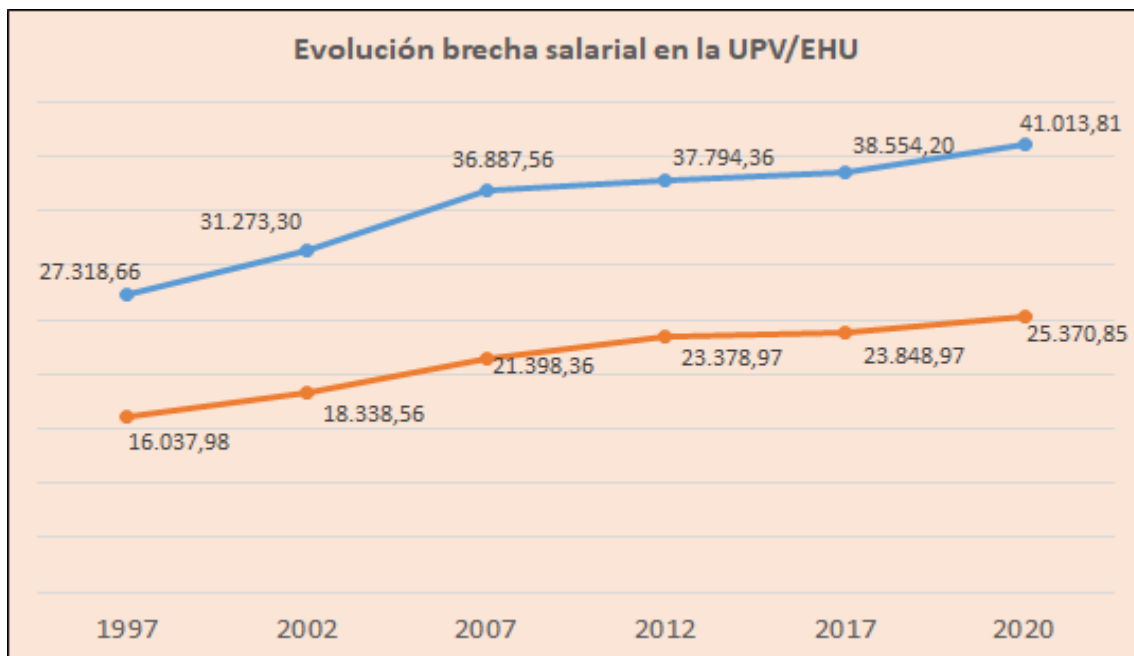


mailak	1997	2002	2007	2012	2017	2020	1997-2020
13	16.037,98	18.338,56	21.398,36	23.378,97	23.848,97	25.370,85	9.332,87
28	43.356,64	49.575,86	58.285,92	61.173,33	62.403,17	66.384,66	23.028,02
13-28	27.318,66	31.237,30	36.887,56	37.794,36	38.554,20	41.013,81	13.695,15





Soldataren arteko soldata zuloa gordinaren bilakaera:



Bilakaerak azken 23 urteetan eman diren soldaten igoeren arteko komparatiba bat ezartzen du. Argi eta garbi ikus daiteke urteroko soldaten igoerak (2010 eta 2011 urteetako murrizketak eta 2012- 2015 urte bitarteko izozketak izan ezik) muturreko bi mailen arteko soldata arrakala izugarri handitu duela: 1997. urtean diferentzia 27.318,66 euro baziren, gaur egun, 41.013, 81 eurotakoa da. Ezberdintasun hau izugarria da, eta neurri zuzentzailerik ez bada ezartzen, arrakalaren joera nabarmen handitzea dela aurreikusi daiteke.

Soldata-maila baxuena duten lanpostuek ez dute soilik jasaten gero eta handiagoa den soldata-arrakalaren bidegabekeria. Gaur egun, UPV/EHUko plantillak mendekoen 140 dotazio eta garbitegiko langile inguru ditu, 13 ordainsari-mailarekin.

2003. urtera arte, mendekoen plazak 11. maila zuen esleituta, Atezain Nagusi plazaren ordainsari-maila baino bost maila beherago. 2003ko urriaren 17an akordio bat sinatu zen, UPV/EHUko "soldata- zorua" 13. mailara igotzeko, eta maila hori menpeko lanpostuari esleitu zitzaion. EHUK 13 eta 28 bitarteko soldata-sistema du; 13. soldata mailan hilabeteko soldata gordina 1812 eurokoa da..

Mendekoen lanpostuz gain, garbitegiko langilearen lanpostuak 13. maila ere badu, eta horretaz gain:

14. maila: *ikuztegiko eta garbiketako kontrolatzailea* (dotazio 1); *klinika odontologikoko biltegiko mendekoa* (dotazio 1)

15. maila: *kimikako laguntzailea* (dotazio 1); *Liburutegiko mendekoa* (10 dotazio)



Beharrezkoa eta bidezkoa ikusten dugu UPV/EHUK gero eta handiagoa den soldata-arrakala zuzentzeari ekitea, eta prozesu horretan lanpostu horien alde ere jardutea; horretarako, neurri egokiena litzateke berriro ere UPV/EHUko "soldata-lurzorua" handitzea.

Beste alde batetik, eta aurrekoarekin lotuta, AZPko maila guztietan egin behar bada ere, bereziki, 13. eta 16. mailetan dauden lanpostuen balorazio berri bat premiazkoa dela irizten dugu. Perfil hauen lan edukia eta balorazioa bat ez datozela iruditzen zaigu, eta kudeaketa arduradunek, kasu, Errektoretzak eta Gerentziak, dute hau bideratzeko erantzunkizuna.

2005eko otsailaren 1ean akordio bana sinatu zen funtzionarioen eta lan-kontratuko langileen lanpostuak baloratzeko. Gaur egun, oraindik ere Erreferentzia Plantillako lanpostuen % 20k behin-behineko balorazioa dute.

Baina arazo nagusiak beste batzuk dira. Balorazio Batzordea ez da biltzen eta Administrazioak ez du horretarako behar den bultzada ematen.

Gainera, erroko arazo batetik abiatzen gara. Lanpostuen Balorazio Eskuliburua 1993koa da, kanpoko enpresa batek egina (Tea Cegos). 2005. urtean eskuliburu hori zaharkituta bazegoen, UPV/EHUK eta administrazio publikoek, oro har, 1993tik 2020ra izan duten aldaketan baino ez da pentsatu behar.

Errektoretza-talde berriak lanpostuak baloratzeko prozesu berri bat bultzatu eta negoziatu behar du sindikatuekin, aplikatu beharreko metodologia eguneratzea lehen baldintza izango duena.

Beraz, laburbilduz, premia duten bi eskaera hauek ezinbestekoak dira berehala martxan jartzea:

1.- Soldaten igoerek sortzen duten arrakalaren handitzea ekidin dezakeen neurri zuzentzaileak aplikatzea, batez ere, "soldata-lurzorua" igoaz.

2.- Lanpostuen balorazio eraginkorra eta azkarra egiteko aukera ematen duen tresna bat izatea, baita ziklikoki egiteko konpromisoa ere, gehiegizko urte-tarteari utzi gabe.

- Egonkortasuna

UPV/EHUK lan-eskaintza publikoak egin zituen 1987, 1989 eta 2006an, guztiak funtzionarioentzat. Azken LEParen ondoren, nabarmen zuzendu zen unibertitate horren arazo endemiko bat, interinitate-tasa oso altua. Orduetik, ordea, eta hamalau urte igaro dira jada, ez da prozesurik izan. Gaur egun, funtzionarioen lanpostu-zerrendako 1160 lanpostutatik 526 baino ez dira karrerako funtzionarioak. Interinitate- tasa % 45era igo da berriro.



1987ko LEP hartatik 30 urte igaro behar izan dira lan-kontratudun langileek UPV/EHUrekin harreman finkoa izateko aukera izan dezaten. 2017. urtean, lan-kontratudun langileentzako lanpostu-zerrendako 425 lanpostuko lehen LEParen deialdia egin zen urtean, 62 baino ez ziren lan-kontratu finkoa zuten langileak. Lanpostuen zerrendako plazetan zeuden langileen % 85ak ez zuen harreman finkorik.

Steilasek ulertzen du, nola ez, funtzio publikorako sarbidea berdintasun-, gaitasun- eta merezimendu-printzipioak errespetatzen dituen Lan Eskaintza Publiko baten bidez izan behar dela. Hala ere, 30 urtez langileei enplegu finkoa lortzeko eskubidea ukatu dien Administrazio batek zalantzarik gabe langile horiekiko erantzukizuna eta zorra hartzen ditu. Errealitate ukaezin hori kontuan hartuta, Euskal Unibertsitate Sistemaren Legeak egonkortasun-akordio baten bidea ireki zuen, UPV/EHUko langileei lanean jarraitzeko bermeak emateko, eta UPV/EHUko Gobernu Kontseiluak Egonkortasun Akordioa onartu zuen.

Hala ere, ordutik, langileek ez dute beren egoera erregularizatzeko aukerarik izan. EHUn hainbat urtez lan egin ondoren, pertsona askok lanpostua galtzeko arriskua dute.

UPV/EHU moralki behartuta dago pertsona horien jarraipena bermatuko duen mekanismo bat arbitratzera, 2006ko Egonkortasun Akordioaren antzera.

Salbuespenezko egoera baten aurrean, hamar urte baino gehiago lan-eskaintza publikorik egin gabe, UPV/EHUK salbuespenezko neurriak aplikatu behar ditu lan-prekarietateko egoeraren inolako erantzukizunik ez duten langileen kolektibo bat babesteko. EHUK birkolokazio neurriak adostu behar ditu, hainbat urtez unibertsitate honetan lan egin ondoren lanposturik gabe geratu daitezkeen langileentzat.

- Promozioa

5/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 30ekoa, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duenak langile publikoaren oinarrizko hainbat alderdi arautzen ditu.

Hau guztien artean arreta berezi bat jarri nahi diogu langile publikoaren promozio eskubideari (16.1. artikuluan jasoa): “Karrerako funtzionarioek lanbide-sustapenerako eskubidea izango dute.” edota (19.1. artikuluan jasoa): “Lan-kontratuko langileek lanbide-sustapenerako eskubidea izango dute.”

Langileen behin- behinekotasuna egonkortzea bezain garrantzitsua da hauen karrera profesionala promozionatzeko aukerak eskaintzea:



- Pizgarriak ematea, motibatzea eta aintzatetsia eta balioetsia sentiaraztea.
- Enpresak ondo egindako lana eta langileen inplikazioa kontuan hartzen dituela — eta saria jasotzen duela — hautematea.
- Lan-giro atsegina lan egitea.
- Giza taldea pozik egon dadin laguntzea.

UPV/EHUK interinitate tasa handia duela argi eta garbi dugu, baina bestetik, ezin ahaztu dezakegu egonkorturik dauden langileen zailtasunak promozio profesional egonkor bat izateko. Urte gehiegi irauten duten zerbitzu eginkizun bidez promozio profesional prekarioak ematen ari dira, langile hauek ez bait dute lanpostu hau egonkortzen.

UPV/EHUK promozio mekanismo esanguratsuak martxan jartzeko duen borondate falta salatu nahi dugu. Adibide gisa, karrerako funtzionario eta lan-kontratuko langile plazak aurreikusten dituen OPE berrian, plaza kopurua guztiz zehazteke badugu ere, promoziorako plaza kupoa %7 inguruan kokatzen da. Proporzio hau oso oso txikia da. Interinitate egoeran dauden langileen egonkortzea lehentasuna bada ere, ezin ahaztu dezakegu egonkorturik dauden langileek ere barne- sustapenerako duten eskubidea, hobekuntza eta erronka berrietan oinarritzen bait dugu ibilbide profesionalen arrakasta. UPV/EHUK berak, bere 2018-2021eko Plangintza Estrategikoaren IV Ardatzean (“Pertsonak”), honako hau jasotzen du AZPari dagokion helburuetako batean: “Unibertsitatearen eginkizunarekin bat datorren AZPko langileen ibilbide profesionalaren garapena bultzatzea.”

Beraz, UPV/EHUri gai honi heldu eta langile eta “enpresaren” arteko atxikimendu eta konfiantza areagotuko dituen neurrien artean, arestian azalduko, arduraz, aintzat hartzea biziki eskatzen diogu.

- Ordutegiaren arautzearen sinplifikazioa

AZPren lanaldiari dagokionez, EHUKo lan-kulturan “presentismoa” da nagusi. Malgutasun gutxi dago eta araudia korapilotsua da. Konplexutasun honek langileari berari, lanaldiaren garapena eta kontrola asko zailtzen dio.

Hortaz, beste hainbat administrazioetan gertatzen den bezala, araudia malgutu eta sinplifikatzea proposatzen dugu:

-Horrela behar duten zerbitzuetan bulegoan derrigorrez egon behar diren orduak zehaztu eta gainerako ordu guztietan erabateko malgutasuna izan.



-Egindako lan orduen zenbaketa aldekoa edo kontrakoa izatea, beste kontzepturik gabe.

-Ordu kopuruaren likidazioa urte batekoa izatea.

-Errekuperatu beharreko saldo negatiboa, malgua izatea; hau da, ordu betekoak izan gabe eta inzidentzia gabe, eguneko ordu maximoa 10 ordukoa izanik.

3.- “Bizkaiazentrisismoari” alternatibak

2019ko zentsuaren arabera atera diren kopuruak dira taulan adierazten direnak.

	ARABA	BIZKAIA	GIPUZKOA
FUNTZIONARIOAK	183	886	298
LABORALAK	23	372	86

Euskal Autonomia Erkidegoko hiru lurraldeetan dauden kanpusetako AZP langileen batuketa egin dugu, taula sinple, baina esanguratsu bat azaldu nahian.

Badakigu Bizkaia dela gradu eta graduondoko gehien eskaintzen dituen lurraldea, ikasle eta irakasle gehien dituen, eta gobernantza ekipoak biltzen dituen. Honen aurrean, ezin eska dezakegun hiru lurraldeen arteko oreka kuantitaboa AZP dotazioari dagokionean. Baina, taulan azaltzen diren kopuruak begiratzea besterik ez dago datuen arteko proportzionaltasun falta ikusteko.

Maila altuenetako postu dibertsitate gehiengoak, batez ere, Leioan kokatzen dira, eta horrek beste lurraldeetan bizi diren langileentzat muga garrantzitsu bat suposatzen du lanpostu hauetarako akzesoa planteatzeko garaian, egunerokotasunean distantzia haundiegia bait dago etxebizitzatik lantokira. Errelabantzia duen kontua dugu hau, promoziorako oztopo bait dugu. Horrexegatik, Errektoretza eta Gerentziari eskatzen diogu gai honen inguruan hausnartzeko, eta zentroetara atxikiturik ez dauden postuak, baizik eta zerbitzu orokorretara dauden horiek, hiru lurraldeetako kanpusetan kokatzea.



www.steilas-unibertsitatea.eu

Araba: 945 01 33 97
Aulario Las Nieves, Ofic. 204
steilas-araba@ehu.eus

Bizkaia: 94 601 24 34 - 24 35
Edif. Biblioteka, 2.pta. Leioa
steilas-bizkaia@ehu.eus

Gipuzkoa: 943 82 81 - 84 36
Ed. Ignacio M^a Barriola Pza. Elhuyar, 1
steilas-gipuzkoa@ehu.eus