



Aizue, AZPkook ere bagara zerbait



TESTUINGURU SOZIALA ETA UNIBERTSITATEA

Globalizazio izeneko horrek haize neoliberalak dakartzkigu eta, haize horiekin batera, lan baldintza okerragoak eta prekarietate handiagoa, pribatizazioa eta gizarte politika murrizketa. Hitz batean, elkertasunezko etorkizun bidezkoagoa nahi dugunontzat sasoi txarra da.

Egoera hori unibertsitatean ere islatzen da, noski. Bolognako prozesua hasi zenetik, enpresen interesen menpeko eta unibertsitate pribatuen aldeko unibertsitate ereduaren mehatxuak datozkigu; izan ere, liberalizazioa, elitizazioa eta enpresa interesetara egokitzeke hezkuntzaren malgutasuna dira, besteak beste, gaur egun mehatxatzen gaituzten zenbait neurri. Hemen bertan, Eusko Jaurlaritzaren bidea aipatutako ildo horretan dago: unibertsitate publikoa bultzatzeko duen interesa ez da batere deigarria eta, aldi berean, unibertsitate pribatuen aldeko laguntzak handitu egiten ditu. Zerbitzu pribatizazioak ere ez dira berriak EHU eta horren adierazle garbiak dira honako bi adibideak: alde batetik, lehen CIDIREn esku zegoen erabiltzaileen zerbitzua gaur egun EJIEn esku dago, azpikontratazio bidez; eta bestetik, Leioako polikiroldegia ere ezin da ahaztu.

Gure eredia, zalantzarik gabe, Unibertsitate Publikoaren aldekoa da. Kalitatezko unibertsitate publikoa, bai irakaskuntzari dagokionez baita eskaintzen dituen zerbitzuei dagokienez ere. Euskal gizarteak dituen interesen zerbitzura dagoen unibertsitatea. Gizartean dauden desorekak murrizteko, ez handitzeko, balio izango duen uni-

bertsitatea. Demokratikoagoa eta parte hartzaileagoa izango den unibertsitatea. Euskara bizirik izango duen unibertsitatea

Beraz, argi dago zein den gure lehenengo exijentzia. UPV/EHUrentzako laguntza eta finantziazio handiagoa, euskal unibertsitate sistema deritzonaren ardatz nagusia izan dadin.

AZKEN LAU URTEOTAKO BALANTZEA

Orain dela lau urteko gure programan plazaratutako zenbait kontu bete egin dira: egonkortasun hitzarmen ona lortu da. Funtzionarizazioa lortu zen. Langile laborantzat txandakako kontratua ezarri da, nahiz eta oraindik funtzionarioentzat lortu ez den. Gaur egun zerbitzu komisioak baremo bitartez deitzen dira, izendapen askeko lanpostuak izango balira bezala esleitu ordez. Lanpostu guztien balorazioa behinagoz hasi da, 2007ko uztailaren 31n bukatzeko konpromisoarekin eta, gainera, atzeraginezko izaera izango du 2006ko urtariletik aurrera. 152 lanpostu sortu dira, nahiz eta oinarrizko plantilla bukatu gabe egon. AZPri dagozkion zenbait lan egiteko bekadunak erabiltzeari buruzko arazoa bideratzen ari da zenbait zerbitzutan; hala ere, bertan lan egiten duten langileak zeharo lanpetu gabe, kalitatezko arreta eskaintzea ahalbideratuko duen plantilla gehitzea falta da. Lan poltsak normaltasunez dabilta, horrela, lanera norbait sartzen denean, badakigu zer zerrendatik datozen eta zerrendako zer lekutan dagoen, bidegabekeriarik gerta ez dadin.

Hala ere, administrazioak gauzak luzatzeko eta erabaki garbirik ez hartzeko duen joera hori eta sindikatu batzuetako ekintzak, negozioa eta denon arteko konponbideak lortu beharrean azpijokoan aritu direnak, akordioetara heltzeko edozein aukera zapuztu dute, eta nahi genuena baino fruitu gutxiago eman duten bilera pilo batera joan behar izan dugu.

Oraindik garrantzitsuak diren zenbait gai daude jorratzeke, Barne sustapena eta oposizioak, esate baterako. Erreferentziazko plantillarik gabe jarraitzen dugu eta, beraz, guztiz beharrezkoa den langile gehikuntzarik gabe. Langile funtzionarioentzako akordioa negoziatu gabe jarraitzen dugu, baita langile laboralentzako hitzarmenik gabe ere (96 eta 98ko hitzarmenekin jarraitzen dugu, hurrenez hurren).

Erronka horiei aurre egiteko, negoziazio kolektiboan dauden zailtasunak eta sindikatuen arteko gatazka endemikoa gainditu behar dira AZP gehiengoarentzat onuragarriak diren akordioak lortzea ahalbidetzeko. Horretarako, berriz ere indarra berreskuratu behar du negozio kolektiboak, gure ildoari erantzuten dion arazoaren ikuspegi kolektibolari lehentasuna emanaz, eta irtenbideak bilatu behar dira kaltetuenen alde.

Hemendik aurrera gure ustez garrantzitsuenak diren aldarrikapen eta proposamenak xehatuago plazaratuko ditugu eta beharrezkoa den edozein plazatan defendatuko ditugu.

I. ORDAINSARIAK

- * Orain dela 20 urte, ekaineko azterketa sasoian 17 eguneko grebaren ondoren,

Eusko Jaurlaritzarekin berdintzea lortu genuen eta, 20 urte pasa badira ere, akordio horrek balio duela uste dugu. UPV/EHuko finantziario autonomia maila ez da Diputazioek daukatenarekin konparagarria eta, noski, unibertsitateko aurrekontuaren zatirik handiena ordaintzen duen erakundearenak baino altuagoak diren ordainsariak ordaintzea ezin da agertu ere egin.

- * Hala ere, prezioek egin duten igoerari (estatistikek islatzen dutena baino askoz ere handiagoa) euskal administrazioan indarrean dagoen gastu publikoaren murrizketa politika neoliberalaren bitartez erantzuten diotela egiaztatzen badugu, gure erosteko ahalmena modu nabarian jaitsi dela ohartuko gara. Horregatik, gure sindikatua mobilizazioetara joateko prest dago, Eusko Jaurlaritzako langileekin batera, honakoak aldarrikatzeko:
 - * Eroste ahalmena derrigorrez mantentzea. Igoerak EAEko KPIa heinekoak izan behar dira gutxienez.
 - * Ordainsaria automatikoki igotzea, igorak aurrekontuetan negoziatu eta onartu ondoren.
 - * Hirurtekoak: eskola guztietan osagarriak berdintzea. Guztiontzako hirurteko berdinak, A Taldean jasotzen dituztenetan oinarrituta.

II. EGONKORTASUNA ETA BARNE-SUSTAPENA

Egonkortasun hitzak ez du esan nahi erretiroa hartu arte ordezko izan behar garenik, baizik eta kontratu finkoa edo funtzionario





lanpostua izatea. Ordua da behin-betiko irtenbide garbia (errekurtsorik gabekoa) emateko (azken oposizio deialditik 17 urte), plantillaren %60ri baino gehiagori eragiten dion arazo honetan.

Berme guztiak dituen oposizio prozesu bati aurre egiteko oinarria da lortu den bezalako egonkortasun akordioa. Horrela, bakan-teak betetzen dituzten langileen eskubideak babesten dira, Unibertsitatearen Euskal Legearen 4. iragankorraren arabera, eta data horretan lanpostu hutsean ez zeudenen jarraikortasuna bermatzen du, baita egoera hobetzen ere. Geroraturako egonkortasun egoera sortzeak eta gaur egungo lan poltsak oposizioetan sortzen direnen gaintik egoteak ahalbideratuko dute bertan sartuta dauden langileak modu jarraian zerbitzuak ematea.

Azterketa motak Osakidetzaren ildo jarraitu behar du; izan ere, %85ek gaintitu du eta, beraz, lehiaketa fasean erabakiko da nork eskuratuko duen lanpostua. Eta lehiaketa fase horretan, egonkortasun akordioak, Unibertsitatearen Euskal Legearen arabera, bere baitan hartzen du puntuazioaren %45 lortzeko aukera UPV/EHUn lan egin duten langile guztientzat.

- * Gaitegian eta ariketetan lehenetsuna izan behar dute lanarekin zerikusia duten alorrek
- * Gaitegi zabalak beharrean, publikatutako galdera zerrenda egon behar da eta zerrenda horretatik aterako dira azterketako galderak.
- * IT txartelaren bitartez ekidin ahal izango da informatika azterketa laguntzaileen kasuan. Benetakotze-agiria izanez gero, azterketa egunean ez duzu zertan dena jokatu behar.
- * Unibertsitateak berak antolatutako formazio ikastaroak egon behar dira.
- * Azterketak prestatzeko denbora nahikoa egon behar da, bikaina izango litzateke tartean uda egotea. Ildo honetan, ez zaigu batere gustatu Osakidetzako deialdia, izan ere, oso denbora gutxi egon da deialdia eta azterketaren artean.

Guk aldarrikatzen dugun **langileen sustapenak** honako zatiak dauzka:

- * Taldeak: etorkizunera begiratzeko ordua dela uste dugu. XXI. mendeko unibertsitate ezin da ibili iraganean sortutako egiturekin, are gutxiago ez badiete gaur egungo funtzioei ezta gaur egungo titulazio mailari erantzuten.

Oraindik ere gaur egun “menpeko langilea” edo subalternoa deitzen zaion horrek ez du jada zer ikusirik, katedradunari eskola amaitu zela jakinarazi ondoren, arbelak garbitzen zituzten erretiratutako guardia zibil haiekin. Gero eta konplexuagoak diren funtzioak geureganatzen ari gara; eta, gainera, askotan funtzio horiek beraiekin dakartzate ordenagailuak erabiltzea, informazioa, arreta, harrera, ekintza laguntzaileak... Gaur egun, jada ez dago talde horri zegokion titulazioa: eskolatze-agiria. Izendatze hori ego kiagoa da toreroaren koadrilako kide batentzat gaur egungo unibertsitate moderno honetan hain funtzio garrantzitsua betetzen duen kidearentzat baino.

Horregatik guztiagatik, E taldea desagertzea proposatzen dugu eta bertako langileak Zerbitzu Laguntzaileen beste talde bateko kide izatea, D taldean egongo litzatekeena.

Gaur egun, administrazio laguntzaileek ere desoreka egoera bera jasaten dute. Ez dute zer ikusirik orain dela denbora asko elementu osagarri gisa egoten ziren idazkari eta mekanografoekin, hankak zituzten inprimagailuak besterik ez zirenak, euren arduradunek buruan zutena paperean jarri besterik egiten ez zutenak. Gaur egungo langileak, berriz, urteak joan eta urteak etorri unibertsitatearen ardatz izan dira eta ikastetxeetako, departamentuetako eta zerbitzuetako kudeaketa administratiboa egin dute. Horregatik, gaur egun administrari laguntzaile gisa izendatuta dauden lanpostuen zati handi bat administrari izatea proposatzen dugu. Gainera, neurri honek gaur egun ikastetxeak administrari lanpostuak betetzeko dituen zailtasunak ere konponduko litzuzke.

Liburutegian ere oinarrizko aldaketa egitea proposatzen dugu. Liburutegiko teknikari laguntzaile gisa sortutako kategoria berriak pixkanaka-pixkanaka

orain arte subalternoek eta administrari laguntzaileek betetako lanpostuak bete beharko lituzke.

Gaurkotze plan hau plantilla erreferentzian sartu beharko litzateke eta beharrezkoak diren aldaketak egiteko epeak jarri beharko lirateke.

Langile laboralen artean ere urak bide bera jarraitu beharko luke hitzarmenaren negoziatioari eta balorazioari dagokionez, nahiz eta zenbait kontu batzorde paritarioan ere konpondu daitezkeen.

Funtzionarioek bezala, 5 taldea desagertzea proposatzen dugu (funtzionarioen arabera E izango litzatekeena) eta bertako langileak 4 taldean sartzea.

Gaur egun, lanpostuen baliokideak dira lan kategoriak eta, beraz, ia ezinezkoa da lekualdatze lehiaketak egitea. Langileok mugitzea ahalbideratuko duen lan kategoriak sortu behar dira.

Ofizialak bezalako kategoriak ere desagerrarazi egin behar dira, izan ere, teknikarien titulazio exigentzia bera eta dute eta funtzio berak egiten dituzte, nahiz eta ordainsari maila baxuagoa izan.

- * Barne promozioa: guk proposatzen ditugun aldaketak aurrera ateratzen badira, gauzak ezin dira bere horretan gelditu. Urte asko pasa dira barne promozio inolako deialdirik gabe eta, beraz, Opean zenbait eskalatarako sortu behar dira promozio deialdiak, bereziki, menpeko eskalatik administrari laguntzaile eskalara pasatu ahal izateko. Baina, gainera, ez-ohiko sustapen deialdi garrantzitsu bat egon behar da, UPV/EHUn administrari eskala sor dadin lortzeko.
- * Lekualdatze lehiaketa bi urtero, azken urtean parte hartu dutenek hurrengoan parte ahal izateko araututa dagoen aginduzko permanentziari dagozkion bi urteak pasa ondoren.
- * Zerbitzu Betekizunak: Urteak eta urteak exijitzen egon ondoren, azkenean, baremo bitartez deialdia egitea lortu dugu. Hala ere, ezin dira gehiegi luzatu. Lekualdatze lehiaketa heldu arte, lanpostuak betetzeko modua besterik ez da izan behar.

- * Izendapen askea: konfiantzako zenbait lanpostu esleitzeko orduan soilik justifika daiteke. Lanpostu zerrenda berrikustea proposatzen dugu, izendatze askeko lanpostu batzuk betetzeko modua aldatzea eta, hemendik aurrera, lehiaketa bitartez betetzea. Horrela, izendatze eta bajetan arbitrarotasunak ekidingo genituzke baita lanpostuko segurtasun eza ere.

III. LANGILEAK GEHITZEA

Espainiar estatuko unibertsitate publiko gehienak arduraldi osoan dagoen irakasle bakoitzeko 0,50 eta 0,60 arteko AZP kopurua izaten dute. UPV/EHUn zifra 0,35koa da. Beraz, langileak modu nabarian gehitu behar dira gure inguruan dauden unibertsitateen mailara heltzeko.

Unibertsitateak 20 urte daramatza Eusko Jaurlaritzari beharrezkoak diren zenbait lanpostu aurkeztzen. Baina unibertsitatea orain arte ez da gai izan epe ertainera sortu behar diren beharrak modu egoki eta justifikatuan aurkezteko eta Jaurlaritzarekin langile kopurua handitzeko epeak negoziatzeko, obretarako urtero aurrekontuak negoziatzen dituen bezalaxe.

Aurreko erretore taldeak AZPeko proiektu berria hiltzen utzi eta gero, gaur egungo taldea hasieratik hasi zen. Prozesua luze ari da, baina badirudi azkenean teoriarik behintzat plantilla badaukagula. Izan ere, tresna horren bitartez, ikastetxe eta zerbitzu guztien etorkizuneko behar eta aurreikuspenak kontuan har daitezke, eta AZParen hazkunde modu arrazionalen planifikatzea, beste unibertsitateetako mailara heldu arte. Horrela, banakako zein taldeko formazioa ere hobeto aurreikusi ahal izango dugu, baita langileon sustapen prozesu eta egonkortze prozesuak ere.

Erreferentzia plantilla negoziatzeko fasea hasi bezain laster, **STEE-EILAS**ek sustapenari dagokion atalean aipatu ditugun etorkizunerako proposamenak aurkeztuko ditu.

STEE-EILASek bultzatu duen lan salaketan kanpainari esker, AZPkoen lanpostuen monografian beraiei egokitutako funtzioak bekadunek egitea eragozteko urrats handiak eman dira. Egoera horiek berriz ez ger-





tatzeko adi egongo gara eta bekadunen hutsunea egonkorrak eta kalitatezkoak diren lanpostuek betetzeko exijitzen jarraituko dugu.

IV. LANA BANATZEA

- * Aparteko lanorduak desagerrarazi. Guztiz beharrezkoak direnean, kontrola zorrotz-tuko da eta horretarako arautegi berria egingo da.
- * Bajak, lizentziak eta 15 egun baino gehiagoko baimenak modu automatikoan bete.
- * Funtzionarioentzat txandakako kontratua.
- * Erretiroa hartzeko pizgarriak eman eta 65 urte bete eta gero, zerbitzu aktiboan egotea beharrezkoa ez bada, luzapenari trabak jarri. Aurreratutako erretiroaren pentsioa eta ordainsariaren %100aren arteko aldea ordaindu 65 urte bete arte.
- * Langile guztiok “urte sabatikoa” hartzeko eskubidea izan. Soldataren %84 kobratuz 4 urte lan egin eta urtebete jai, era berean, %84 kobratuz.

V. FORMAZIOA ETA HOBEKUNTZA

Zenbait urte indarrean egon den Formazio eta Hobekuntza Batzordeak zuen blokeoa azkenaldi honetan bukatu bada ere, gaur egun ezin daiteke esan jardunean dabilenik. Burutzen ez diren etorkizuneko planifikazioen hitz-emateak Akordio eta Hitzarmentean aitortzen zaizkigun eskubideek sortzen duten hutsunea ez dute betetzen; gainera, horiek guztiak eskubideak direla azpimarratu nahi dugu eta ez Administrazioak egiten digun mesedea.

- * Oposaketa prozesu guztian arrakasta bermea izateko, langile guztiok izan behar ditugu oposaketak prestatzeko beharrezkoak diren baliabideak.
- * Langile laboreak, atal honetan zigorituak izan direnak, programatutako eskaintza handiagoa izan behar dute. Eskaintza horiek bermatu behar dute formazioa teknologia berrien alorrean, euren lanpostuetako berezko tresnetan, baita balizko lan sustapeneko bestelako funtzioen atalean ere.

* Ekitaldi bakoitzean formaziora bideratutako aurrekontu guztia inbertitu behar da edo, bestela, aurten gastatu ez dena hurrengo urtean gastatu ahal izateko baliabideak jarri behar dira.

* Herreran sortutako egoera gatazkatsuak konpontzeko formazio berezia jaso behar dute langile guztiek.

VI. EUSKALDUNTZEA

- * AZP euskalduntzeko dauden baliabideak handitu.
- * Derrigorrezkotasuna esleitzen den orduan, taldeen arteko desoreka txikitu (euskalduntzea ez da maila baxuenetan soilik egon behar)
- * Bi ordutako ikastaroak, lan orduen baitan, 3. hizkuntza eskakizuna lortu arte.
- * “Hobekuntza” ikastaroetako ordutegiak indartu eta malgutu.
- * Erabili planak bultzatu.

VII. BALORAZIOA

Atzerapen handiarekin (azkena orain dela 12 urte izan zen), azkenean, lanpostuen balorazioari ekin zaio eta 2007ko uztaila baino lehenago bukatzeko agindua du. Gainera atzeraeraginezko izaera izango du 2006ko urtarriletik aurrera.

- * Lanpostu guztien balorazio orekatu eta bidezkoa egin behar da, diru-erabilgarritasuna edozein dela ere. Nahiago dugu atzerapenak epeka kobratzea, aurrekontuak gainezka egin ez dakien mailetan zuhurkeriatan ibiltzea baino.
- * Funtzio bera betetzen duten mailen arteko aldeekin bukatu behar dugu, 15 taldeko administrari laguntzaile lanpostuak desagerrarazi behar ditugu eta oinarriko maila baino altuagoa duten langile subalternoen lanpostu anitzak berreskuratu behar dira.

VIII. LANEKO OSASUN ETA SEGURTASUNA

* Osasun eta segurtasun batzordeek funtzionatzeko erritmo orekatua izan behar dute eta aurkitutako egoerarako irtenbideak indarrean jartzea eta aztertzea

bermatu behar dute. Honez gain, gune bakoitzean sortu behar dira segurtasun eta osasun batzordeak. Ingurugiroari buruzko programak ere landu behar dituzte, esate baterako, hondakinak nola murriztu eta zer egin, energia nola aurreztu, talde garraioa nola sustatu eta autoa elkarbanatzea, besteak beste.

- * AZPko lanpostuen laneko arriskuen ebaluazioa laster bukatuko da eta bere helburua ez da izan behar tiraderan gordezko orria izatea. Beharrezkoak diren prebentzio neurriak hartu behar dira aurkitutako arrisku egoerak konpontzeko.
- * Euskadi Tropikal honetan, salbuespen egoera izatera pasa dira gehiegizko berotze egoerak. Horregatik, behin-behinekoak edo behin-betikoak diren aire girotuak kokatu behar dira, legeak ezartzen dituen marjinetan tenperatura mantendu ahal izateko. Legen horien arabera, gehieneko tenperatura 27^okoa da.
- * Lana betetzen dugun lekuak dimentsio duinak izan behar ditu lanpostu bakoitzari dagozkion funtzioak behar den bezala bete ahal izateko. Horregatik, ez da nahikoa gutxienezko legeak betetzearekin, gutxienez pertsonako 4 m² exijitu behar dira.
- * Gabezien berri emateko prozedura bat sortu behar da baita ingurugiroan, laneko osasunean eta segurtasun arloan hobetzeko proposamenak aurkezteko ere.
- * Zerbitzura datorren langile berriari (behin-behinekoa zein behin-betikoak) harrera egokia egiteko prozedura sortu behar da.
- * Segurtasun, laneko osasun eta ingurugiroari buruzko formazioa jasoko du langile bakoitzak, gutxienez 8 ordukoa.
- * Laneko jardueran ahalik eta eragin txikiena izateko moduan planifikatu behar dira obra handiak.
- * Osasun arazoak direla medio ordutegia egokitzea eskatzen denean, medikuaren irizpidea eta langilearen osasuna babestea arduradunaren txostenaren gaintetik egon behar dira.
- * Medikuz azterketak gure lantokian ditugun arriskuen arabera izan behar dira, eta aldizkako diagnostiko goiztiar

kanpainak ere bere baitan egon behar dira.

- * Laneko erasoen kontrako akordioa eta aztertutako lehen kasuko Arbitraje Batzordearen proposamenak berreskuratu behar dira, izan ere erretoretzak modu larrian eta gutxiespenez zalantzan jarri zituen.

Lan egoeran pertsona batek beste bat erasotzen badu, normalean erasotzaileak daukan botere egoerari esker izaten da. Errektorea handi-mandi bati espediente irekitzen ez bada ausartzen, beharbada ez litzateke errektore izan beharko. Ezin da onartu erasotzailearen zigorgabetasunik. Argi gelditu behar da langile bat unibertsitatean erasotzea gogor zigortua izango dela.

IX. GENERO BERTINTASUNA

Modu formalean legeek agintzen duten emakume eta gizonen arteko berdintasuna unibertsitatean errealitate izatetik oso urrun dago. Egoera hori jorrazteko unibertsitateko sindikatuekin batzorde paritarioa sortu behar da. Batzorde honek, berdintasuneko zuzendariarekin batera, UPV/EHUko gizon eta emakumeen arteko benetako berdintasuna lortzeko neurriak eztabaidatu eta bultzatu beharko lituzke, esate baterako, gobernu organoetako berdintasun handiagoa, lan eta familia uztartzeko neurri hobekak eta genero bortizkeriaren biktimekiko laguntza. Batzorde honek genero arazoak direla medio diskriminazioa jasaten duen edozein langilearen kezak aztertuko ditu.

X. HOBEKUNTZA SOZIALAK

- * Amatasun eta adopzio baimenagatik 20 aste. Aitatasunagatik 20 egun. Nazioarteko adopzioa suertatzen bada, bi hilabetera arteko baimen berezi eta osagarria.
- * UPV/EHU lanean 25 urte bete eta gero, behin, 15 lan egunetako opor osagarriak.
- * Ordezkapenak egin edo lan metaketa kontratuak egiten dituzten langileek oporrak gozatu ahal izateko formula asmatu behar da. Gaur egungo egoerak kalte egiten die langileei eta zerbitzuei.
- * Bikoteak, izateko bikoteak, seme-alabek, gurasoek... gaixotasun oso larrien





bat izanez gero, ordainsarian kalterik izan gabe, jornada %50ean murrizteko aukera hilabete batean.

- * “Helduak zaintzeko” balizko kasuan, ez da elkarbitza baldintza eskatu behar.
- * Borondatezko eszedentzia 2 urte handitzeko aukera, beti ere lanpostua gordeta.
- * Haurrak zaintzeko borondatezko balizko eszedentzia haurrok 12 urte bete arte zabaltzea.
- * Haur eskolak. Campus guztietan haur eskolak sortu eta bertako langileak UPV/EHU langiletzat hartu.
- * Pribatizazioak. UPV/EHUko zerbitzuetatik kanpoan ez kontratatu.
- * UPV/EHUK onartutako aurrekontuko 95.000 euro Fondo Sozialari egokitu eta hurrengo urteetan KPIa baino gehiago igo. Beste fondo edo funts bat sortu seme-alabak zaintzeko, gutxituak zaintzeko, unibertsitate arteko opor programa egiteko eta kirol, kultura edo informatika instalazioak erabiltzeko.
- * Unibertsitateen arteko oporrei buruz indarrean dauden komenio eta akordioan ezarritakoa betetzea.
- * Unibertsitateko langileentzako hobekuntza nabarmenak unibertsitatean dauden edo kanpoko erakundeekin hitzartutako zerbitzuak erabiltzeko.
- * Jangelak. Jangelarik ez duten gunetan jangelak zabaltzea behar dira eta UPV/EHUko langile guztientzako zerbitzua bermatu behar da.
- * Eszedentziak, lizentziak eta baimenak. Epeak zabaltzea eta ordezkapenak automatizatzea.

XI. AKTIBITATE INSTITUZIONALA ETA SOZIALA

Unibertsitatean lan egiteak gure interesak defendatzeko zenbait tresna ematen dizkigu, edozein sektoretan lan egiten duen edozein langilek daukanez gain. Klausura, Gobernu kontseilua eta Kontseilu Sozialaren bitartez, Administrazio eta zerbitzuetako langileen interesak modu egokian ordezkatuak egon beharko lirateke. Hala ere, parte hartzeak ez du esan nahi erakun-

de horietan garatzen diren talde, interes eta botere ezberdinen alde eta kontrako borroketan egon behar garenik. Errektorreak jarri eta kentzen azpikokoan dabilzanengandik eta guardia pretoriarrak egin edo unibertsitateko autoritateekin mesede trukean dabilzanengandik urrun gaude. Horregatik, **STEE-EILAS**ek bere izaera independentea eta langileekiko daukan konpromisoa azpimarratu nahi du, baita defendatzen dugun unibertsitate ereduarekin ere. Beraz, independentzia horrek ematen digun talaiatik negoziatuko dugu eta unean uneko errektore edo taldearekin akordioetara heltzen saiatuko gara.

Hiritar gisa, gure testuinguru sozial eta politikoaz ere arduratu beharra daukagu, izan ere, gure jarduna modu nabarian mugatzen du. Gizarte bazterkeriaren kontra, haur esplotazioaren kontra, nazioarteko elkartasuna edo giza eskubideak dira, besteak beste, lan egiteko betebeharra eta eskubidea eskatzen dizkiguten alorrak.

Bereziki aipatu nahiko genuke bake prozesua; izan ere, zailtasun handiko uneak bizi ditu. Gure ezaugarri garrantzitsua da aniztasun politikoa eta ildo horretatik gizarteren parte hartzea bultzatuko dugu orokorrean eta bereziki langileen parte hartzea, prozesua ondo buka dadin. Gainera, eragile guztiei exijituko diegu gure herriak hainbeste maite duen errealitatea gauzatzeko: bidezkoa eta iraunkorra den bakea, gizaki guztion eskubideak errespetatuko dituen.