



2007ko txostenak eta irizpenak

CRL  **LHK**
Lan Harremanen Kontseilua
Consejo de Relaciones Laborales

Legezko gordailua: BI - 1.708-08

Fotokonposaketa: Fotocomposición IPAR, S.Coop.
Zurbaran, 2-4 - (48007 BILBAO)

**2007ko
txostenak
eta irizpenak**

Aurkibidea

Sarrera	7
Lan Harremanen Kontseiluaren txostena: Lan segurtasun eta osasunaren ikuskaritza sortzeko Dekretu proiektua eta EAEko kooperatibetan, meategietan eta Administrazio Orokorrean lan arriskuen prebentziorako arauak ez betetzeagatik zigor prozedurak garatzeko Dekretu proiektua	9
Lan Harremanen Kontseiluaren txostena: Euskal Autonomia Erkidegoko 2008 urterako lan jaien egutegi ofiziala onartzeko Dekretu proiektua	22
Lan Harremanen Kontseiluaren txostena: Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza sailburuaren Agindu proiektua, langileek, 2007ko maiatzaren 27ko toki hauteskunde eta Araba, Gipuzkoa eta Bizkaia lurralde historikoetako Batzar Nagusietarako hauteskundeetan parte hartu eta dagozkien ordainsariak jaso ditzaten arauak ematen dituen	24
Lan Harremanen Kontseiluaren txostena: Langileek enpresan parte hartzeko laguntzak ezartzen dituen Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza sailburuaren Agindu proiektua	26
Lan Harremanen Kontseiluaren txostena: Euskal Autonomia Erkidegoko laneko segurtasun eta osasunaren 2007-2010 Plan estrategikoari buruz	34
Lan Harremanen Kontseiluaren txostena: Kultura ekintzailea eta enpresak sortzeko aukera babesten duen Dekretua bigarren aldiz aldatzeko Dekretu proiektua	47
Lan Harremanen Kontseiluaren txostena: Gizarteratzeko erakundearen arteko (2007-2009) II. Plana	49
Lan Harremanen Kontseiluaren txostena: Besteren prebentzio zerbitzuen eta prebentzio sistemaren auditoria garatzeko pertsona edo entitate espezializatuen erregistroa EAEn eremuan sortu eta arautzen duen Dekretu proiektua ..	65
Lan Harremanen Kontseiluaren txostena: Gipuzkoako lurralde historikoko bulegoen sektoreko hitzarmen kolektiboa Arabako lurralde historikora hedatzeko eskaera	66
Lan Harremanen Kontseiluaren txostena: 2007-2010 enplegu Plana	71

Sarrera

Lan Harremanen Kontseiluaren kontsulta jarduera, Kontseiluaren Txosten Batzordeak 2004ko martxoan onetsitako akordio batean erabaki ziren irizpideen arabera gauzatzen da. Argitalpen honek Kontseiluak 2007 urtean zehar emandako txostenen testuak jasotzen ditu bere baitan.

Lan Harremanen Kontseiluaren txostena:
Lan segurtasun eta osasunaren ikuskaritza sortzeko Dekretu proiektua eta EAEko kooperatibetan, meategietan eta Administrazio Orokorrean lan arriskuen prebentziorako arauak ez betetzeagatik zigor prozedurak garatzeko Dekretu proiektua

Lan Harremanen Kontseiluaren txostena ondoko dekretu proiektuei buruz: Lan Segurtasun eta Osasunaren Ikuskaritza sortzeko Dekretu proiektua eta EAEko kooperatibetan, meategietan eta Administrazio Orokorrean lan arriskuen prebentziorako arauak ez betetzeagatik zigor prozedurak garatzeko Dekretu proiektua

Aurrekariak

2007ko urtarrilaren 18an, Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saileko Azterlanen eta Araubide Juridikoaren Zuzendaritzak ondoko dekretu proiektu hauek helarazi ditu Lan Harremanen Kontseilu honetara haien edukiari buruzko aginduzko txostena eman dezan:

- EAEko Lan Segurtasun eta Osasunaren Ikuskaritzari buruzko Dekretu proiektua.
- Meategi, harrobi eta tuneletan lan arriskuen prebentziorako arauak ez betetzeagatik zigorrak ezartzeko prozedurari buruzko Dekretu proiektua.
- EAEko kooperatibetan lan arriskuen prebentziorako arauak ez betetzeagatik zigorrak ezartzeko prozedurari buruzko Dekretu proiektua.
- Euskal Administrazio Publikoetan lan arriskuen prebentziorako arauak ez betetzeagatik neurri zuzentzaileak ezartzeko prozedurari buruzko Dekretu proiektua.

Kontsulta funtzioa gauzatzeko Lan Harremanen Kontseiluko Txosten Batzordeak zehaztutako prozedurari jarraituz, dekretu proiektu hauek batzordekide guztiei helarazi zitzaizkien, beharrezko jotzen zituzten alegazio eta iritzirik partikularrak zehaztutako epean eman eta sintesi txostenean jaso zitezkeen, bestalde, Kontseiluaren zerbitzuei ere helarazi zitzaizkien aldi berean txosten teknikoa egiteko.

Azterketa teknikoa

Kontseiluari txostena emateko igorritako lau dekretu proiektuek helburu bera dute. Haien bidez kontrolatu eta zainduko da lan arriskuen prebentziorako legeria benetan aplikatzen dela eta bete ezean zigorra jarriko dela EAEko jarduera sektore batzuetan. Horretarako, alde batetik, zigorrak ezartzeko prozedurak edota Administrazio Publikoaren eremuan —prebentziorako legeriaren mendeko enplegu emaile aritzen delarik— egokiak diren errekerimenduak egiteko prozedurak arautzen dira, eta bestetik, EAEn araudi hori betetzen dela kontrolatzeko ardura izango duen organoa —Lan Segurtasun eta Osasunaren Ikuskaritza deritzona— sortu eta haren funtzionamendu araudia onartzen da.

Lan Harremanen Kontseiluaren txostena:
Lan segurtasun eta osasunaren ikuskaritza sortzeko Dekretu proiektua eta EAEko kooperatibetan, meategietan eta Administrazio Orokorrean lan arriskuen prebentziorako arauak ez betetzeagatik zigor prozedurak garatzeko Dekretu proiektua

Alderdi orokorrak

Dekretu proiektu hauen edukiari buruzko azterketa orokorra eginez ondoko ezaugarri orokor hauek ondorioztatzen dira:

a) Lan Segurtasun eta Osasunaren Ikuskaritza zerbitzuaren eskumenak eta eginkizunak jarduera sektore batzuetara mugatuak dira eta lan legeriaren zati jakin bati buruzkoak baino ez dira.

Eman zaion izaerarekin, Lan Segurtasun eta Osasunaren Ikuskaritzaren jarduera eremua mugatua izango da; lan araudiaren zati batera eta EAEko enplegu emaile guztien artean talde jakin bakar batera mugatuko da haren jarduera.

Izan ere, Lan Segurtasun eta Osasunaren Ikuskaritzak ez du lan legeria osoa betetzen den zaindu eta kontrolatzeko eginkizuna izango, lan arriskuen prebentziorako legeriarekin lotutako araudia besterik ez. Gainera, ez du kontrolatuko EAEko enplegu emaile —publiko zein pribatu— guztiek lan araudiaren parte hori betetzen ote duten ere, aitzitik, haietariko batzuk baino ez ditu kontrolatuko. Zehazki, dekretu proiektuaren 1.1. artikulua xedatzen duenaren arabera: Euskal Administrazio Publikoak, meatzaritzan diharduten enpresaburuak, eta kooperatibak haien lan bazkideei edo bazkide langileei dagokienez.

b) Lan Segurtasun eta Osasunaren Ikuskaritza berria erregulatzen duen arauak ematen dion izaera 42/1997 Legeak Lan eta Gizarte Segurantzaren Ikuskaritzari ematen dionaren berdina da jarduera eremu mugatu horretarako. Agintaritza publiko izaera ematen dio espresuki, eta Lan eta Gizarte Segurantzaren Ikuskaritzak egiaztatutako egitateen egiazkotasun presuntzio berbera ematen die Ikuskaritza osatzen duten funtzionarioek egindako egiaztapenei ere.

EAEko Lan Segurtasun eta Osasunaren Ikuskaritza sortu eta haren funtzionamendu arautegia erregulatzen duen dekretu proiektuak artikulua bakar bat du, arautegia onartzen duena —eranskin baten bidez—, eta xedapen gehigarri bat; bertan zehazten dira zigorrak ezartzeko prozeduraren printzipioak eta ikuskatzaileak egiaztatu eta arau hauste agirian jasotako egitateen egiazkotasun presuntzioa.

Beste alde batetik, dekretuaren eranskinean txertatzen den funtzionamendu arautegiak Lan eta Gizarte Segurantzaren Ikuskaritza arautzen duen Legearen edukia errepikatzen du ikuskaritza kidego berri honetarako, egokitzapen bakan batzuk sartuta.

c) EAEko Lan Segurtasun eta Osasunaren Ikuskaritza sortzen duen dekretua onartutakoan, seguruenik, «lehia gatazkatsua» sortuko da Ikuskaritza berri honen eta Lan eta Gizarte Segurantzaren Ikuskaritzaren artean, izan ere, bi ikuskaritza hauek subjektu berberak (meatzaritzako enpresaburuak eta lan elkartuko kooperatibak) izan ditzakete aztergai eta bai funtsezko arau berberak (lan arriskuen prebentziorako legeria, adiera

Lan Harremanen Kontseiluaren txostena:
Lan segurtasun eta osasunaren ikuskaritza sortzeko Dekretu proiektua eta EAEko kooperatibetan, meategietan eta Administrazio Orokorrean lan arriskuen prebentziorako arauak ez betetzeagatik zigor prozedurak garatzeko Dekretu proiektua



zabalean) betetzearen inguruko kontrola ere beren jarduera eremuan.

Arau berriek erregulatzen dituzten eremuetan prebentziorako legeak urratzen direnean eskumen gatazkak sor litezke —eta segur aski ezinbestean sortuko dira— bi ikuskaritza kidegoen artean, eta aztertutako dekretu hauek ez dute aurreikuspenik jasotzen horiek ebazteko. Izan ere, hemendik aurrera arazo korapilatsuak gerta litezke aplikatu beharreko araua zein den erabakitzeke, alde askotatik: kasuan kasuko arau hauste agiriak egiteko organo eskuduna zein den erabakitzea; agiri horiek xede juridikoetarako duten balioa zigorra ezartzeko prozedura irekitzerakoan; ikuskaritza organo batek baino gehiagok batera jardunez gero, egiaztatutako egitateen inguruan egiazkotasun presuntzioa du(t)en agiria(k) zein d(ir)en erabakitzea; eta abar.

Segur aski, hauxe da txosten-gai dugun ekimen honek sorrarazten duen gai korapilatsuena. Nolanahi ere, dekretuak banan-banan aztertu behar lirateke, kooperatiba eta meatzaritza jarduerak batetik eta Euskal Administrazio Publikoenak bestetik bereiziz, batzuek eta besteek problematika desberdinak dituztelako.

Goiburukoan esan bezala, atal honetan bakarrik kooperatiben eta meatzaritzaren inguruko Lan Segurtasun eta Osasunaren Ikuskaritza jorratuko da.

Beste batzuetan ere ohartarazi izan dugu Lan Harremanen Kontseiluak emandako txostenak ez direla txosten tekniko juridikoak; haien xedea ez da halako edo holako arau proiektu batek termino juridikoetan duen bideragarritasunari buruzko iritzia ematea, zenbaitetan, aztergai dugun ekimenaren edukia eta norainokoa hobeto ulertzeko, zehaztasun tekniko batzuk jaso behar badira ere, eta horrek ez du esan nahi Kontseiluak posizio baten alde egiten duenik —aurretiazko fase honetan behinik behin— aztertutako arauaren legezkotasunaren aldetik arazotsutzat jo daitezkeen gaietan.

Hierarkia maila bereko arauen artean arau hierarkiaren eta denbora-segidaren printzipioak aplikatuz (edo, egokia bada, espezialitate irizpideetan oinarriturik) konpontzen dira gai bera era desberdinetan arautzen duten xedapenen arteko kontraesanak, gatazkan dauden xedapenen eskumen eremu material berekoak direnean: Estatua edo autonomia erkidego jakin bat. Irizpide hauek *ad intra* laguntzen dute eta ordenamendu bakoitzaren barruan aplikatzen dira: Estatukoa edo autonomiakoa. Baina gatazkan dauden arauak eskumen eremu desberdinekoak direnean —Estatukoa edo autonomiakoa—, lehia gatazkatsu hori ebazteko eta bata edo bestea hobesteko, arau bakoitza eman zuen agintaritzaren eskumen maila zehaztu behar da, hierarkia maila alde batera utzita. Beraz, eskumen egokitasunari buruz ebaztea beharrezkoa omen da, organo bati esleitutako eskumen eta eginkizunen eremuan sartu eta horietariko zenbait beste organo bati eman nahi dizkioten arauen zilegitasuna aztertzeko.

**Lan Harremanen
Kontseiluaren txostena:**

Lan segurtasun eta osasunaren ikuskaritza sortzeko Dekretu proiektua eta EAEko kooperatibetan, meategietan eta Administrazio Orokorrean lan arriskuen prebentziorako arauak ez betetzeagatik zigor prozedurak garatzeko Dekretu proiektua

Kasu honetan, EAEko Lan Segurtasun eta Osasunaren Ikuskaritza sortzen duen dekretua eskumen titulu bitan oinarritzen da, zioen azalpenaren arabera. Lehenik eta behin, Autonomia Erkidegoak lan legeria egikaritzeko duen eskumenean.

Hala ere, EAEko Lan Segurtasun eta Osasunaren Ikuskaritza sortzea lan legeria egikaritzeko eskumen generikoagatik justifikatzen bada, ez da ondo ulertzen zergatik ez den sortu eginkizun guztiak izango dituen ikuskatzaile kidego bat, esan nahi baita, lan araudi osoa eta ez bakarrik horren alderdi bat biltzen duena, izan ere, argudiatzen den egikaritzeko eskumena lan legeria osoari dagokio. Nolanahi ere, egikaritzeko eskumenaren barnean ikuskaritza kidego propioak sortu eta arautzea sartzen ote den, Auzitegi Konstituzionalak zeharka ukitutako gaia da (Auzitegi Konstituzionalaren Epaia: 195/1996), eta ez zuen espresuki erabakirik hartu horren inguruan. Beraz, gai hori agortuta bide dago edo zeharo baldintzatuta, bederen, zeren eta Lan eta Gizarte Segurantzaren Ikuskaritza Estatu mailako kidegoa baita (puntu honetan, 42/1997 Legeak 8/1988 Legearen aukera berretsi zuen, 11/1994 Legeak eman zion idazketan) eta lan legeria osoa zaintzeko eskumenak baititu, nahiz eta egikaritzeko eskumenetik ondorioztatutako zigortzeko ahalmena erabiliz zigorrak zehazten dituen autonomiako agintaritza izan —kasu horretan, funtzionalki, autonomiako agintaritza horren menpe egotera igarotzen da ikuskaritza—. Araubide arrunt honetatik harantzago, 42/1997 Legeak aurreikusten du Lan Ikuskaritza bakarrik transferitu daitekeela —kidego nazionala izaten jarraitzen du haatik— 17.3. artikulua ikusirik dituen akordioen salbuespenezko esparruan.

Horren jakitun, beharbada, Dekretu proiektuaren zioen azalpenak EAEk kooperatiben eta meategien arloan duen eskumen eskusiboari buruzko aipamen bat jasotzen du. Lehenago aipatu dugun bigarren eskumen titulua dugu hau.

Lan Segurtasun eta Osasunaren Ikuskaritzaren erregulazioa tratatzeko modua dela eta —izan ere, esan bezala, lan arloan egikaritzeko eskumena izateak ez du justifikatzen Lan Segurtasun eta Osasunaren Ikuskaritzaren jardueraren mugaketa objektiboa—, pentsa liteke oinarrian duen titulua benetan kooperatiben eta meategien arloko eskumen eskusiboa dela. Arau honen zioen azalpenak espresuki aitortzen ez badu ere, Lan Segurtasun eta Osasunaren Ikuskaritza arautzen duen legeak ate bat zabaltzen du honelako kasuetan beste ikuskaritza organo batzuk sortzeko, dena dela, Autonomia Erkidegoari zenbait arlotan dagozkion «gizarte mailako» legegintza eskumenak benetan erabiltzearekin lotzen du aukera hori.

Baina «gizarte mailako» esapideari ematen zaizkion adiera eta esangura alde batera utzita, kasu hauetan guztietan kontrol organoaren (ikuskaritza) sorrera lotuta dago beti funtsezko alderdiak arautzeko erabakiarekin, arlo jakin batean duen legegintza eskumenean oinarrituta. Labur esanda, eskumen eskusiboan oinarrituta araua egin eta betebeharrak sortu edota lehendik zeudenak modulatzeko dituenak bere egiturak

Lan Harremanen Kontseiluaren txostena:
Lan segurtasun eta osasunaren ikuskaritza sortzeko Dekretu proiektua eta EAEko kooperatibetan, meategietan eta Administrazio Orokorrean lan arriskuen prebentziorako arauak ez betetzeagatik zigor prozedurak garatzeko Dekretu proiektua

—ezarritako egitura orokorretatik bestelakoak— sor ditzake horiek betetzen ote diren kontrolatzeko.

Lan eta Gizarte Segurantzaren Ikuskaritza arautzen duen 42/1997 Legearen seigarren xedapen gehigarriak xedatzen du ikuskaritza organo propioak sortzekotan arlo bakoitza arautzen duen legearen bitartez egin behar dela (kasu honetan kooperatibak eta meatzaritza), eta beste betebeharrak ezartzen du: legea izan behar du, hori baita legegintza ahalmena gauzatzeko ohiko bide formalak. Oraingo honetan, ordea, Ikuskaritza hau dekretu baten bidez sortzen da eta bere jardura arlokoak izango dituen gaiak buruzko funtsezko eskumenen erabileratik at.

Arazo hauek guztiak aipatu baino ez ditugu egin eztabaida Lan Harremanen Kontseiluko Txosten Batzordean zentratzeko, izan ere, bertako lan saioetan erabakiko da azken batez gai hauek jorratu behar diren ala ez.

d) Lan Segurtasun eta Osasunaren Ikuskaritza kooperatiben eta meatzaritza enpresen eremuan jarduteko eskuduna dela adierazten da eta, horren osagarri, beste bi dekreturen bidez —bat jardura eremu bakoitzerako—, ez betetze kasuetan zigorrak ezartzeko prozedura onartzen da.

Aztergai ditugun dekretu proiektuetan erabilitako teknika ez da izan bietarako prozedura bakar bat arautzea lan arriskuen prebentzioaren arloan zigortzeko eskumena gauzatzeko, funtsean eduki berekoak izan arren formalki desberdinak diren bi prozedura sortzea baizik; jardura sektore bakoitzerako bat: kooperatibak eta meatzaritza enpresak.

Jardura bakoitzerako prozedura bat onartu nahi izatea bera ere adierazgarria da oinarriztat hartzen den eskumen tituluar buruz, izan ere, horrela, itxura egin nahi da arautu nahi den —alderdi formaletan bakarrik— gaiari buruzko funtsezko eskumena duela, eskumen horretan oinarriturik berariazko ikuskaritza organo batek araua betetzen ote den kontrolatzeko.

Nolanahi den ere, bi dekretu hauek lan arloko zigorrak ezartzei buruzko 928/1998 Errege Dekretuan onartutako arautegi orokorraren aurreikuspenak errepikatu besterik ez dituzte egiten. Egokitzapen bat edo beste baino ez dute egiten, batik bat Lan Segurtasun eta Osasunaren Ikuskaritzak zigortzeko prozeduran dituen zeregin eta eginkizunen inguruan, eta Lan eta Gizarte Segurantzaren Ikuskaritzarenaren guztiz paretua da.

e) Lan Segurtasun eta Osasunaren Ikuskaritzak bere jardueraren jomugan izango ditu Euskal Administrazio Publikoak, hauen mendeko langileen lan arriskuen prebentziora dagokionean.

Lan Segurtasun eta Osasunaren Ikuskaritzak Euskal Administrazio Publikoen arloan duen jardura eremua bestelakoa da.

Izan ere, Lan Arriskuen Prebentziorako Legearen 3.2. artikulua, hirugarren xedapen gehigarriarekin loturik, espresuki onartzen

**Lan Harremanen
Kontseiluaren txostena:**

Lan segurtasun eta osasunaren ikuskaritza sortzeko Dekretu proiektua eta EAEko kooperatibetan, meategietan eta Administrazio Orokorrean lan arriskuen prebentziorako arauak ez betetzeagatik zigor prozedurak garatzeko Dekretu proiektua

du autonomia erkidegoetan eta toki erakundeetan legeak tokiko agintaritzei eta Lan eta Gizarte Segurantzaren Ikuskaritzari ematen dizkien eginkizunak beste organo batzuei eman dakizkiekeela.

Beste alde batetik, Euskal Administrazio Publikoetan lan arriskuen prebentzioaren arloan aplikatu beharreko prozedura sortzen duen dekretu proiektuaren zioen azalpenean adierazten den bezala, Lan Arriskuen Prebentziorako Legearen 45. artikulua berak aitortzen du Administrazio Publikoak berezitasun batzuk dituela, bai prebentziorako legearen aplikazioaren aldetik bai ez betetzeetan eska daitezkeen erantzukizunak zehazteko eraren aldetik eta, horregatik, adierazten du egokitzeko xedapenak eman behar direla, funtsaren aldetik zein prozeduraren aldetik, neurri zuzentzaileak ezartzerakoan.

Egokitzapen funtzio hori bi errege dekreturen bidez burutu da Estatuko Administrazio Orokorrean, batak zehazki Lan Arriskuen Prebentziorako Legearen xedapenak egokitzen ditu, 1488/1998 Errege Dekretuak, hain zuen, eta besteak, 707/2002 Errege Dekretuak, preseski, neurri zuzentzaileak ezartzeko prozedura arautzen du.

Gai honetan badago, beraz, eremu bat Euskal Administrazio Publikoei aplika dakioken prozedura espezifiko bat arautzeko eta, horrenbestez, ikuskaritza organo propio bat sortzeko.

Edozein kasutan ere, ekimen berri hau neurri zuzentzaileak ezartzeko prozedura arautzera mugatzen da eta, guk dakigula bederen, ez dago antzeko xedapenik Lan Arriskuen Prebentziorako Legearen edukia Euskal Administrazio Publikoen eremura egokitzeko.

Gogoeta espezifikoak***Lan Segurtasun eta Osasunaren Ikuskaritzari buruz***

Ikuskaritza eginkizunak betetzeko, Administrazio goi mailako kidegoan (A taldea) lan segurtasun eta osasunaren ikuskatzaile kidego bat sortzea aurreikusten du Dekretu proiektuak, unitate administratibo espezifiko baten barnean, eta Osalaren zuzendariordetza teknikoaren mende. Unitate honen arduraduna Lan Segurtasun eta Osasunaren agintari nagusia izango da. Bestalde, Dekretu proiektu honek beren jarduera eremuaren arabera espezializatutako unitateak sortzeko aukera aurreikusten du eta zehazten du horietariko bat meatzaritzakoa izango dela.

EAEk berea duen administrazio ahalmenaren barnean erabaki da horrela antolatzea, eta kasuan kasuko zerbitzuak antolatzeko arautegiak sortzea eskumen horren barnean dago.

Hemendik aurrera, beraz, lan arriskuen prebentziorako legeak betetzen ote diren kontrolatzeko eginkizuna duten langile

Lan Harremanen Kontseiluaren txostena:
Lan segurtasun eta osasunaren ikuskaritza sortzeko Dekretu proiektua eta EAEko kooperatibetan, meategietan eta Administrazio Orokorrean lan arriskuen prebentziorako arauak ez betetzeagatik zigor prozedurak garatzeko Dekretu proiektua

teknikoen talde bereizi batzuk egongo dira Osalanean: Lan Arriskuen Prebentziorako Legearen 9.2. artikulua arabera gaituta Lan eta Gizarte Segurantzaren Ikuskaritzarekin lankidetzan dihardutenak, eta aztergai ditugun dekretu proiektuetako jardueretarako ikuskaritza eginkizuna oso-osorik bere gain hartu eta beteko dutenak.

Txosten honen hasieran adierazi dugun bezala, Lan Segurtasun eta Osasunaren Ikuskaritza agintaritza publikoa izango da eta, Lan eta Gizarte Segurantzaren Ikuskaritzaren eskemari jarraituz, egiaztatutako egitateek egiazkotasun presuntzioa izango dute.

Gainerakoan, Lan Segurtasun eta Osasunaren Ikuskaritza berri honen eginkizun, eskumen eta betebeharren zerrenda Dekretu proiektuaren lehen kapituluko 2. idatz zatian jasotzen da eta, funtsean, Lan eta Gizarte Segurantzaren Ikuskaritza arautzen duen legearen beraren aurreikuspen egokituak dira, ohartarazpen eta errekerimendutik hasita, arau hauste agiria eginda zigortzeko prozedura irekitzeraino; eta berariaz sartzen da halaber gizarte segurantzaren prestazioetan dagokiona gehitzeko proposatzea prebentziorako legeria ez betetzeagatik, edota gorabehera profesionalengatik primak gutxitzea edo gehitzea, hala nola, jarduera geldiaraztea arrisku larria eta berehalakoa izanez gero.

Zigortzeko prozedurak zehazten dituzten dekretu proiektuei buruz

Azkenik, aurreko zenbait ataletan adierazi dugun gisan, kooperatiben eta meataritzaren inguruko zigortzeko prozedurek, egokitzapen batzuk kenduta, 928/1998 Errege Dekretuan garatutako prozedura errepikatzen dute, beraz, bien edukia ere berdintsua da; dena dela, Errege Dekretu horrek Lan eta Gizarte Segurantzaren Ikuskaritzari ematen zizkion eginkizunak, logikoki, Lan Segurtasun eta Osasunaren Ikuskaritza berrira igaro dira guztiak.

Beste alde batetik, Euskal Administrazio Publikoetan prozedura tramitatzeke arautegiaren —kanpo uzten ditu polizia kidego propioen zentroak eta establezimenduak— arabera, prozedura Lan Segurtasun eta Osasunaren Ikuskaritzako unitateak irekitzen du bere kabuz edo interesdunek zein langileen ordezkariak hala eskaturik; egin beharreko egiaztapenak eta bisitak egin ondoren, errekerimendu proposamen bat egiten da eta, bertan, antzemandako irregulartasunak, hartu beharreko neurriak eta neurri horiek gauzatzeko epea jasotzen dira. Errekerimendu proposamen hori behin betiko errekerimendu bihurtuko da ikuskatutako unitateak edo langileen ordezkariak haren aurkako alegaziorik egin ezean, bestela, kasuan kasuko alegazioak egin ondoren beste errekerimendu bat egingo da, behin betikoa oraingoan.

Amaitzeko, dekretu proiektuaren 12. artikulua arautu eta zehaztu egiten ditu behin betiko errekerimendua bete ezean abiarazi beharreko ekimenak, eta zehazten du desadostasunak egonez gero azken erabakia Gobernu Kontseiluarena dela.

Lan Harremanen Kontseiluaren txostena:
Lan segurtasun eta osasunaren ikuskaritza sortzeko Dekretu proiektua eta EAEko kooperatibetan, meategietan eta Administrazio Orokorrean lan arriskuen prebentziorako arauak ez betetzeagatik zigor prozedurak garatzeko Dekretu proiektua

Ekarpeneen sintesia

Sindikatuaren iritzia

Alderdi orokorrak

Sindikatuak izendatu dituzten Txosten Batzordeko kideen iritzian, txosten-gai ditugun dekretu proiektu hauek aurreneko urratsa dira lan arriskuen prebentzioan ikuskapen lanak indartzeko.

Hartara, LABek izendatutako kideak gogorarazi nahi du neurriak hartu behar direla lan arloan eskumen falta eta legegintza ahalmen eza gainditzeko, eta Lan eta Gizarte Segurantzaren Ikuskaritza EAERI transferitzeko eskakizuna aspaldiko aldarrikapena dela. Hala ere, dekretu hauek ez dira aski eta neurri partzialtzat jotzen ditu lan legeriaren alderdi jakin bat betetzen ote den kontrolatzeko baino ez baitira (lan arriskuen prebentziorako legeria), eta, bestalde, eremu mugatu horren barruan ere jarduera sektore batzuk baino ez baititu ukitzen. Azkenik, alderdi orokorren artean ohartarazi nahi du proposatutako neurriak eraginkorrek izateko, arau horiek onartu ez ezik, neurri horien eragileek borondate politikoa ere izan behar dutela Lan Segurtasun eta Osasunaren Ikuskaritza horri bere eginkizuna betetzeko behar dituen bitarteko materialak, giza baliabideak eta aurrekontuak esleitzeko.

UGTK izendatutako kideak, ikuskapen lanak sendotzeari ongi deritzola esanez, adierazi nahi du halaber Lan Segurtasun eta Osasunaren ikuskaritza sortzeak ez lukeela inolako nahasterik eragin behar Osalanen egituran duen kokapena dela eta, kontuan izanda ikuskatzaile berriek lan arriskuen prebentzioaren arloan bete beharko dituzten eginkizunak, gaitutako teknikariek bete beharko dituztenak edota Lan eta Gizarte Segurantzaren Ikuskaritzak berak bete beharko dituenak.

Hartara, adierazten du ekimen hauek lege mailako arau bakar batean biltzea izango litzatekeela onena, edo aurreko lege baten esparruan garatu beharko liratekeela, behintzat.

Gogoeta orokorren artean, sindikatu honek izendatutako kidearen iritzian Eusko Jaurlaritzak adostasun batera iritsi beharko luke Lan eta Gizarte Segurantzaren Ikuskaritzarekin elkarrekin koordinatzeko eta haien baliabideak ahalik eta hobekien erabiltzeko, bestalde, sindikatuaren eta enpresaburuen elkarrean artean segimendu talde bat osatu beharko litzatekeela uste du dekretu hauen inplementazioa ebaluatzeko.

Beste alde batetik, CCOO-k izendatutako kidearen iritzirako, txosten-gai ditugun dekretu proiektu hauek guztiek akats berbera dute: prebentzio delegatuaren zereginaz ahazten dira, Prebentzioari buruzko Plan Estrategikoan proposatutakoaren aurka, eta Lan eta Gizarte Segurantzaren Ikuskaritzako Zuzendaritza Nagusiak jardunbide egoki gisa gomendatutako

Lan Harremanen Kontseiluaren txostena:
Lan segurtasun eta osasunaren ikuskaritza sortzeko Dekretu proiektua eta EAEko kooperatibetan, meategietan eta Administrazio Orokorrean lan arriskuen prebentziorako arauak ez betetzeagatik zigor prozedurak garatzeko Dekretu proiektua



ekintza irizpideen aurka ere, hartara, 47/2006 ekintza irizpidea aipatzen du zehazki.

Gogoeta espezifikoak

Alegazio orokorrez gain, sindikatuak izendatutako batzordekideek iritzi zehatz batzuk ere eman dituzte txosten-gai ditugun dekretu proiektuen zenbait alderdi eta xedapeni buruz.

A) Lan Segurtasun eta Osasunaren Ikuskaritza sortzen duen Dekretu proiektua.

LABek izendatutako batzordekideak adierazten du 7. artikuluko 6. idatz zatian espresuki aipatu behar litzatekeela istripua edo lanbide gaixotasuna gertatzen direnean «inolako prebentzio neurririk ez izateagatik», xedapen honek aipatzen dituen «segurtasun eta higiene neurriak» baino adiera zabalagoa duelako.

Dekretu proiektu honen inguruan ere, lan arriskuen prebentziorako araudia betetzen duten enpresei Gizarte Segurantzako kuotetan hobariak emateko aukera aurreikusten du 7.7. artikulua, alta, hobari horien aurka agertzen da, izan ere, hori legea betetzea besterik ez baita.

CCOOk izendatutako kideak ondorengo artikulua hauetan prebentzio delegatuaren figura edo, hura ezean, langileen ordezkariarena, sartzeara proposatzen du:

3. 2.-1 artikulua: ikuskaritzaren eginkizunen artean prebentzio delegatuei aholku ematearen eginkizuna sartzeara.

5. artikulua, amaiera, 1. idatz zatia: Ikuskatzaileak bertan dagoela jakinarazi behar dio prebentzio delegatuari edo, halakorik egon ezean, langileen ordezkariari.

5. artikulua, 2. idatz zatia: ikuskatzaileak prebentzio delegatuak lagunduta egin beharko lituzke bisitak.

5. artikulua, 3,1. idatz zatia: informazioa eskatu behar lieke ordezkariari.

5. artikulua, 3, 4. idatz zatia: laginak hartzeari buruzko jakinarazpena jasoko dutenen artean prebentzio delegatuek ere egon beharko lukete.

7. artikulua, 9. idatz zatia: gehitu: «... eta proposatutako neurri guztien berri emango zaie prebentzio delegatuei eta Segurtasun eta Osasun Batzordeei».

9. artikulua, 2. idatz zatia: prebentzio delegatuen laguntza ere sartu beharko litzateke enpresaburuenaren ondoren.

10. artikulua, 1. idatz zatia: prebentzio delegatuak ere sartu beharko lirateke enpresaburuen ondoren.

**Lan Harremanen
Kontseiluaren txostena:**

Lan segurtasun eta osasunaren ikuskaritza sortzeko Dekretu proiektua eta EAeko kooperatibetan, meategietan eta Administrazio Orokorrean lan arriskuen prebentziorako arauak ez betetzeagatik zigor prozedurak garatzeko Dekretu proiektua

B) Euskal Administrazio Publikoetan aplikatu beharreko prozedurari buruzko Dekretu proiektua:

Zehazki, Dekretu proiektu honen inguruan LABek izendatutako batzordekideak ondoko proposamen hauek egiten ditu:

- 5. eta 6. artikuluetan prebentzio delegatuen aurretiazko ekintzei buruzko aipamenak ezabatu behar dira, kontuan izanik ikuskapena abiarazteko aski izan beharko litzatekeela interesdunak edota langileen ordezkariak hala eskatzea.
- 6. artikuluan: xedapen honen azken zatia kendu behar da: «... txostenaren argitan, ikuskaritzako unitateko arduradunak deliberatuko du esku hartuko duen ala ez, eta esku hartu behar ez duela erabakiz gero bere erabaki arrazoitua jakinaraziko dio salatzaileari».
- 9. artikuluan, d) idatz zatian, antzemandako irregulartasunak zuzentzeko beharrezko neurriak hartzeko epea zehaztu behar da.
- 10. artikuluan, salaketa jarri zuen pertsona ere sartu behar da jakinarazpenaren hartzaileen artean.
- 11.1., 11.2. eta 11.3. artikuluetan, salaketa jarri zuenari langileen ordezkarien eskubide berberak eman beharko litzazkioke.
- 12.2. artikuluari buruz uste du sobera prozedura luzea, geldoa eta burokratikoa zehazten duela, bestalde, behartzeko bideak, neurrien baitezpadakotasuna edo erantzukizunen zehaztapena ere oso erlatibizaturik daude, beraz, kontrol mekanismoren bat ezarri beharko litzatekeela proposatzen du prozedura eraginkorra dela ziurtatzeko.
- Azkenik, haren iritzian, xedapen honek gehitu beharko luke jarduerak arrisku larria eta berehalakoa izateagatik geldiarazteko neurria Lan Segurtasun eta Osasunaren Ikuskaritzak berak baino ezin duela altxatu.

Beste alde batetik, dekretu proiektu honen inguruan, UGTK izendatutako kideak proposatzen du EAeko Administrazio Publikoetarako zehaztutako prozedura —eta beraz lan segurtasun eta osasunaren ikuskatzaile kidego berriaren ikuskapen ekimenak— aplikatu beharko litzatekeela halaber Administrazioak kontratista edo sustatzaile diharduenean ere haren azpi-kontratatengana izan litzakeen betebeharrak eta erantzukizun espezifikoei buruz, Administrazioak merkatuan garatzen duen jarduera bermearen eta kontrolaren gune gogor bihur dadin lan segurtasun eta osasunaren arloan.

Eta, azkenik, dekretu proiektu honetan ere, CCOOk izendatutako batzordekideak 9. artikuluari ondoko testua gehitzea proposatzen du: «Kooperatibako prebentzio delegatuek ikuskatzailea laguntzeko eta lan arriskuen prebentzioari buruzko ikuskapen guztien berri izateko eskubide osoa izango dute, non ez den jotzen ikuskapenaren arrakasta kaltetu lezakeela».

C) Kooperatibetan aplikatu beharreko prozedura zehazten duen Dekretu proiektua.

Dekretu proiektu honi buruzko gogoeta zehatzen artean, UGTK izendatutako batzordekideak proposatzen du lan elkartuko

Lan Harremanen Kontseiluaren txostena:
Lan segurtasun eta osasunaren ikuskaritza sortzeko Dekretu proiektua eta EAEko kooperatibetan, meategietan eta Administrazio Orokorrean lan arriskuen prebentziorako arauak ez betetzeagatik zigor prozedurak garatzeko Dekretu proiektua



kooperatibetan izendun salaketez gain, salaketak beste bide batetik ere egin ahal izatea, hots, izenik gabeko salaketak ere onartu beharko litzukeela ikuskaritzak, salatzailaren identifikazioak eragiten dituen erreparoa gainditzeko.

Beste alde batetik, CCOOk izendatutako kideak 9. artikuluari ondoko testua gehitzea proposatzen du: «Kooperatibako prebentzio delegatuek ikuskatzailea laguntzeko eta lan arriskuen prebentzioari buruzko ikuskapenen berri izateko eskubide osoa izango dute, non ez den jotzen ikuskapenaren arrakasta kaltetu lezakeela».

D) Amaitzeko, meategi, harrobi eta tuneletan lan arriskuen prebentziorako arauak ez betetzeagatik zigorrak ezartzeko prozedurari buruzko Dekretu proiektuaren inguruan, CCOOk izendatutako kideak proposatzen du gai arriskutsuak biltegitratzeko instalazio industrialak —Seveso II Zuzentarauak ukitutakoak— ere sartu beharko lirakekeela dekretu honetan.

Bestalde, proiektu honen artikuluetan ondoko aldaketa hauek sartzea proposatzen du:

- 8. artikuluan gehitu beharko litzateke: «... Ikuskapenaren hasiera prebentzio delegatuei, edo, halakorik egon ezean, langileen beste ordezkari batzuei jakinaraziko zaie, non ez den jotzen laguntzak ikuskapenaren arrakasta kaltetu lezakeela».
- 11.1. artikuluan i) idatz zati berri bat gehitu beharko litzateke ondoko hau adieraziz: «... ikuskapenaren ondoren hartutako neurriei buruzko informazio osoa emango die prebentzio delegatuei eta langileen ordezkariari».
- 11. artikulua 4. idatz zatian prebentzio delegatuei buruzko aipamen bat egin beharko litzateke, testu hau gehituz: «Lanak geldiaraztea edo etetea agindu duen Lan Segurtasun eta Osasunaren Ikuskaritzak berak altxatuko du agindu hau, edo prebentzio delegatuak (edo, halakorik egon ezean, langileen ordezkari legalek), Lan Arriskuen Prebentziorako 31/1995 Legeak zehazten dituen baldintzak betetzen direnean eta bertan zehaztutako eran. Arlo honetan Ikuskaritzaren edo Lan Agintaritzaren erabakiak ez betetzeak aplikatu beharreko legeetan aurreikusten diren erantzukizunak eragingo ditu».
- 17. artikuluari gehitu behar zaio arau hauste agiri guztiak kopien bidez jakinaraziko zaizkiela prebentzio delegatuei edo, halakorik egon ezean, langileen ordezkariari.
- 27. artikuluan (kontratatzeko murrizketa) arau hauste larriak oso larriekin batera erantsi behar dira. «Lan segurtasun eta osasunaren arloan arau hauste administratibo larriak eta oso larriak egiteagatik Administrazioarekin kontratuak egiteko murrizketak honako hau esan nahi du: lan segurtasun eta higienaren aurkako arau hausteengatik epai irmoz zigortutako pertsonak ezin dutela inolaz ere kontraturik egin Administrazioarekin...».

Lan Harremanen Kontseiluko Txosten Batzordea 2007ko otsailaren 1ean batzartu zen. Hona hemen bertan bildutako batzordekideen

**Lan Harremanen
Kontseiluaren txostena:**

Lan segurtasun eta osasunaren ikuskaritza sortzeko Dekretu proiektua eta EAEko kooperatibetan, meategietan eta Administrazio Orokorrean lan arriskuen prebentziorako arauak ez betetzeagatik zigor prozedurak garatzeko Dekretu proiektua

Azken gogoetak***Sindikatuaren iritzia***

Sindikatuak izendatutako batzordekideak bat datoz zera adierazterakoan, lan arriskuen prebentziorako araudia betetzen ote den kontrolatzeko tresnak sortzeko ekimenak hasiera batean behintzat guztien oniritzia merezi du, baina eraginkorra izateko, kasuan kasuko arauak onartu ez ezik, haietan aurreikusitako neurriak inplementatzeko benetako borondatea ere behar da eginkizun horiek betetzeko behar diren bitarteko materialak, giza baliabideak eta aurrekontuak esleitzeko.

Enpresaburuen iritzia

Beste alde batetik, enpresaburuen elkarteak izendatutako batzordekideek adierazten dute Eusko Jaurlaritzak dituen eskumenak garatzeko sortu dituen ekimenen alde daudela, baina, haien ustez, zigortzeko prozedurak eta Euskal Administrazio Publikoetan aplikatu beharreko prozedura arautzen dituzten dekretu proiektuek ez lukete Estatuko xedapenen edukiaren errepikatze ia hutsaren muga eduki behar.

Nolanahi ere, lan segurtasun eta osasunaren ikuskatzaile kidegoa sortzearen inguruan ez daude ados funtzionario berri hauek Osalanen barnean integratu eta, antolaketa aldetik zein funtzionalki, erakunde honen zuzendariorde teknikoaren mende jartzeko erabakiarekin.

Puntu honetan, Osalaneko funtzionario gaituei lan arriskuen prebentzioaren arloan ikuskatzaile eginkizunak ematen zizkien dekretu proiektuari buruz adierazi zuten iritzia errepikatu baino ez dute egiten, izan ere, dekretu proiektu horri buruz Lan Harremanen Kontseiluak 2006ko ekainaren 8an emandako txostenean islatzen zen moduan, batzordekide hauek ordezkatzan duten enpresaburuen elkarte lurraldeko funtzionarioei ikuskatzaile eginkizunak esleitzearan aurka dago, ezen haien zeregin nagusia enpresari aholku eta laguntza teknikoa ematea da, hala nola, enplegu emaitzen eta enplegatuen arteko lankidetzaren bilatzea segurtasun maila handitzeko, zeren eta, praktikan, eginkizun horiek betetzea ez baita bateragarria aldi berean ikuskatzaile eginkizuna betetzearekin.

Beste gogoeta batzuk

Aurreko gogoetak alde batera utzita, Txosten Batzordeko kideek beste iritzi partikular batzuk eman zituzten.

Hartara, LABek izendatutako batzordekideak adierazten du dekretu proiektu hauen bidez ezarri nahi diren neurriek, gaur Estatuaren Administrazioaren menpean dauden espazioak betetzeko helburua duten estrategia orokorren markoan egon beharko luketela, horrela gaur egungo eskumenen markoaren aski ezak gaindituz joateko.

Lan Harremanen Kontseiluaren txostena:
Lan segurtasun eta osasunaren ikuskaritza sortzeko Dekretu proiektua eta EAEko kooperatibetan, meategietan eta Administrazio Orokorrean lan arriskuen prebentziorako arauak ez betetzeagatik zigor prozedurak garatzeko Dekretu proiektua

Beste alde batetik, CCOO eta UGT sindikatuek izendatutako kideek adierazi nahi dute, Kontseiluaren txostenen helburua proposatutako araei buruzko azterketa tekniko juridikoak egitea ez izan arren, lan segurtasun eta osasunaren ikuskatzaile berrientzat jarduera esparru seguru bat lortu behar dela lan ezbeharren aurka eraginkorki borrokatzeko, hori dela eta, dekretu hauen alderdi tekniko batzuk orraztu beharko liriateke, ondoko hauek, besteak beste:

- Lan elkartuko kooperatiben sektorerako lege bat eman behar ote den aztertzea.
- Euskal Administrazio Publikoak alde batera utzita, zeren eta arlo horretan ikuskaritza desberdinen jarduera eremuen mugak argi baitaude, aztertu beharko litzateke komenigarria ote den neurri berriak abiaraztea ikuskaritza kidego desberdinen eskumen eremuak zehazki bereizteko, eta hartara, Lan eta Gizarte Segurantzaren Ikuskaritzarekin lehia gatazkatsua saihesteko, bereziki meategien kasuan. Enpresaburuen ordezkariak bat egiten dute iradokizun honekin.
- Azkenik, arau edo irizpide argiak ezarri beharko liriateke, teknikari arrunt eta gaitutakoekin batera, lan segurtasun eta osasunaren ikuskatzaile berriak egoteagatik Osalanen sor litekeen nahastea saihesteko.

Bilbo, 2007ko otsailaren 1a

**Lan Harremanen
Kontseiluaren txostena:
Euskal Autonomia Erkidegoko
2008 urterako lan jaien egutegi
ofiziala onartzeko Dekretu
proiektua****Lan Harremanen Kontseiluaren txostena, Euskal Autonomia
Erkidegoko 2008 urterako lan jaien egutegi ofiziala onartzeko
Dekretu proiektuari buruz****Aurrekariak**

Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Sailak, Azterlan eta Araubide Juridiko Zuzendaritzaren bidez, Lan Harremanen Kontseiluari, Euskal Autonomia Erkidegoko 2008 urterako lan jaien egutegi ofiziala onartzen duen Dekretu proiektua bidali dio.

Gogoeta orokorrak

Dekretu proiektu honek, Euskal Autonomia Erkidegoko 2008 urterako lan jaiak, 2001/1983 Errege Dekretuan finkaturiko arau zuzentzaileen markoan ezartzen ditu.

Aipatutako Errege Dekretuak lan jaiak Estatuaren eremuan ezartzen ditu. Jai horietako batzuk, ezin aldatuzkoak dira autonomia erkidegoentzat. Beste batzuk, berriz, alda daitezke eta autonomia erkidego bakoitzak tradizioz bereak dituen jaiak ordeztu.

Autonomia erkidegoei 2001/1983 Errege Dekretuak ematen dien erabakitzeko aukera, honako modu honetan zehazten da:

- a) Martxoaren 19 eta uztailaren 25eko jaien artean bat hautatu ahal dute.
- b) Errege Dekretuaren 45. artikuluko bat zenbakiko d) atalean aipatzen diren jaiak (Ostegun Santua, urtarrilaren 6ko Jaunaren Epifania, eta martxoaren 19ko San Jose edo uztailaren 25eko Santiago Apostolua, alegia), tradizioz bereak dituzten beste batzuek ordeztu ahal dituzte.
- c) Igandean suertatzen diren jai nazionalak atsedenekoa astelehenak, autonomia erkidegoaren jaien zerrendan erkidegoan tradiziozkoak diren beste batzuek ordeztu ahal dira.

Gogoeta bereziak

Parametro hauekin bat etorritik, Lan Harremanen Kontseiluaren txostenaren gai izateko bidaltzen den dekretu proiektuak, ondoren zehazten diren erabakiak hartzen ditu:

- Jai nazionala den urriaren 12a eta urtarrilaren 6ko Jaunaren Epifania igandean suertatzen direnez, jai hauei dagozkien lan atsedena igande hauen ondorengo lehen astelehenetara

**Lan Harremanen
Kontseiluaren txostena:
Euskal Autonomia Erkidegoko
2008 urterako lan jaien egutegi
ofiziala onartzeko Dekretu
proiektua**

eraman behar dira. Autonomia erkidegoek, berriz, asteleheneko atsedeen egun hauek, tradiziozkoak dituzten jaiak autonomia erkidegoaren jai zerrendan sartuz ordeztu ahal dituzte.

- Aurrekoan oinarrিতa eta dituen eskumenak erabiliz, 2008rako egutegiak jaitzat mantentzen du martxoaren 20ko Ostegun Santua, jaitzat ezartzen du martxoaren 24ko Pizkunde Pazko Astelehena eta, martxoaren 19ko San Jose eta uztailearen 25eko Santiago Apostoluaren artean aukera egin beharrean, 2008rako biak ematen ditu jaitzat.

Lan Harremanen Kontseiluaren Txosten Batzordea 2007ko martxoaren 28an bildu zen, 2008 urterako lan egutegia onartzeko Dekretu proiektua berariaz aztertzeko, bildu ere.

Bilera honetan zehar, Confebaskek, CCOOK eta UGTk hautatutako kideek, Euskal Autonomia Erkidegoko 2008 urterako lan jaien egutegi ofiziala onartzen duen Dekretu proiektuaren testuarekin bat datozela adierazi zuten.

LABek hautaturiko kideak, berriz, oro har, urriaren 12a eta abenduaren 6a lan jaitzat ematearen aurka zegoela adierazi zuen, haren ustez jai hauetako bat bera ere ez baitu inolako zerikusirik Euskal Herriaren eta euskal langileen gehiengoaren sentimenduaren ospatzeko ezein arrazoirekin. Eta zehazkiago esanda, 2008 urteko jai egutegiari dagokionez, abenduaren 6a lan jaitzat ematearen aurka dagoela adierazi zuen.

Behin Txosten Batzordearen kide guztien jarrera guztiak aztertuta, Batzordean behar den besteko gehiengoa bere alde duen iritzi komunik ez zegoenez gero, bilera Lan Harremanen Kontseiluaren irizpenik gabe amaitu zen.

Bilbo, 2007ko martxoaren 28a

**Lan Harremanen
Kontseiluaren txostena:**

**Justizia, Lan eta Gizarte
Segurantzza sailburuaren
Agindu proiektua, langileek,
2007ko maiatzaren 27ko toki
hauteskunde eta Araba, Gipuzkoa
eta Bizkaia lurralde historikoetako
Batzar Nagusietarako
hauteskundeetan parte hartu
eta dagozkien ordainsariak jaso
ditzaten arauak ematen dituenari**

Lan Harremanen Kontseiluaren txostena, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza sailburuaren Agindu proiektua, langileek, 2007ko maiatzaren 27ko toki hauteskunde eta Araba, Gipuzkoa eta Bizkaia lurralde historikoetako Batzar Nagusietarako hauteskundeetan parte hartu eta dagozkien ordainsariak jaso ditzaten arauak ematen dituenari buruz

Aurrekariak

2007ko apirilaren 18an, Azterlan eta Lege Araubide Zuzendaritzaren bitartez, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailak agindu proiektu bat helarazi du Lan Harremanen Kontseilu honetara, langileek, 2007ko maiatzaren 27ko hauteskundeetan parte hartu eta dagozkien ordainsariak jaso ditzaten arauak ematen dituenari.

Agindu proiektuaren testua Lan Harremanen Kontseiluko Txosten Batzordeko kideei helarazi zaie, eta 2007ko maiatzaren 2an egindako bileran eztabaidatu da.

Proiektuaren testuari buruzko iritziak

Txostenaren gaia dugun Agindu proiektuaren testuak errepikatu egiten du, Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailak, helburu berberarekin lehenago emandako beste arau batzuen edukia.

Honen aurreko proiektuen harira ere Lan Harremanen Kontseiluak eman izan ditu kasuan kasuko txostenak, eta bertan, sindikatuek eta enpresaburu elkarteek izendatutako Txosten Batzordeko kideen iritziak jasotzen ziren.

Ikusirik gaur egungo arauaren testuaren eta haren aurretik izan zirenen arteko berdintasuna, LHKko Txosten Batzordeak, gai honen inguruan txosten horietan esaten zuena errepikatu nahi du oraingoan ere.

Horrenbestez, 2007ko maiatzaren 2an egindako bileran onartu da jarraian ematen dugun

Txostena

Kontseiluko kideek beren adostasuna adierazten dute, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailaren Agindu proiektuaren testuarekin, alegia, langileek, 2007ko maiatzaren 27ko hauteskundeetan parte hartu eta dagozkien ordainsariak jaso ditzaten arauak ematen dituenarekin, honako puntu honetan

**Lan Harremanen
Kontseiluaren txostena:**
**Justizia, Lan eta Gizarte
Segurantza sailburuaren
Agindu proiektua, langileek,
2007ko maiatzaren 27ko toki
hauteskunde eta Araba, Gipuzkoa
eta Bizkaia lurralde historikoetako
Batzar Nagusietarako
hauteskundeetan parte hartu
eta dagozkien ordainsariak jaso
ditzaten arauak ematen dituen**



izan ezik: enpresaburuaren elkarteek izendatutako kideen iritzian, ordaindutako baimena bakarrik aitortu behar litzaieke langileei beren lan jarduna eta hauteskunde kolegioen irekitze ordutegia lau ordu edo gehiagotan bat datozenean.

Bilbo, 2007ko maiatzaren 2an

Lan Harremanen Kontseiluaren txostena:
Langileek enpresan parte hartzeko laguntzak ezartzen dituen Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza sailburuaren Agindu proiektua

Lan Harremanen Kontseiluaren txostena langileek enpresan parte hartzeko laguntzak ezartzen dituen Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza sailburuaren Agindu proiektuari buruz

Aurrekariak

Antzeko edukia zuen 2006ko Agindu proiektuari buruzko txosten teknikoan adierazten genuen bezala, langileek enpresetan parte hartzeko laguntzak ezartzeko ekimen hau ez da berria, izan ere, zazpi urte du dagoeneko programa hau indarrean dela, oraingoan txostena emateko helarazitako Agindu proiektu honetako zioen azalpenean jasotzen den bezala.

Oraingo hau dugu Lan Harremanen Kontseilura horrelako arau bat helarazi zaion bigarren aldia. Eta Gizarte Ekonomiako Zuzendaritzak bultzatu eta kudeatutako xedapena den arren, testuan aurreikusitakoak enpresa guztiei aplikatzen zaizkie, kasuan kasuko eragina desberdina bada ere, horra, beraz, bidali izanaren justifikazioa.

2006ko uztailaren 18ko EHAAn argitaratu zen langileek enpresetan parte hartzeko laguntzak ezarri zituen Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza sailburuaren 2006ko uztailaren 12ko Agindua, eta Lan Harremanen Kontseiluak txosten bat eman zuen horri buruz. Hemendik aurrera AA (aurreko agindua) laburdura erabiliko dugu.

Txosten-gai dugun agindu proiektu berriaz aritzeko, berriz, AP laburduraz baliatuko gara aurrerantzean.

Proiektu honetako aldaketak aurreko arauaren aldean

1. Diru laguntza jaso dezaketen jarduerak (AP 2. artikulua)

1.a) AP honetako 2.1. artikuluan, «langileek enpresetan parte hartzeak dakartzan onurei buruzko sentsibilizazio jarduerak» deritzan jarduera arautzen da eta, funtsean, AAKo 2.6. artikuluan xedatutakoarekin bat dator, aldaketaren bat sartuta eta gauza bat kenduta.

AP honek «Enpresetako langileen partaidetzak dakartzan onuren inguruan, ekonomi eta gizarte eragileak sentsibilizatzeko jarduerak burutzea, hala nola...» dio, eta AAK, berriz, «Enpresetako langileen partaidetzaren alorrean ikerketa, prestakuntza eta zabalkunde jarduerak burutzea, hala nola» zioen.

Beste alde batetik, AP honetan 2.6.c) artikuluan kendu egin da «Partaidetza ereduaren ezarpenari loturiko beste esperientzia

Lan Harremanen Kontseiluaren txostena:
Langileek enpresan parte hartzeko laguntzak ezartzen dituen Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza sailburuaren Agindu proiektua

batzuen ezagupena sustatzea» jarduerari buruzko aipamena diru laguntza jaso dezaketen jardueretatik.

1.b) AP honetako 2.2. artikuluan «Diagnosia egin eta gero partaidetza instituzionaleko Plana lantzea eta ezartzea» arautzen da diruz lagun daitekeen jarduera gisa, eta hein handi batean edukia bat dator AAKo 2. artikuluko 1. eta 2. puntuetan xedatutakoarekin, aldaketaren bat sartuta.

AAko 2. artikuluko 1. eta 2. puntuek diru laguntza jaso zezaketen jardueren artean bereizirik eta zein bere aldetik aipatzen zituen bai enpresa bateko edo haren lantokietako bazkide langileen eta besteren konturako langileen partaidetza mailari eta garapen aukerei buruzko diagnosiak egiteko gastuak, bai langile horien partaidetzarako edo partaidetza maila hobetzeko Plana lantzeko eta ezartzeko gastuak. AP honetan, berriz, 2.2. artikuluan xedatzen da diru laguntza jaso dezakeen jarduerak ez direla diagnosi bat egitea eta Plan bat egitea bereizirik eta zein bere aldetik, baizik eta biak egitea osotasun baten parte bezala, eta osotasun hori litzateke diruz lagun daitekeena. Hortaz, oraingo honetan diru laguntza jaso dezakeena partaidetza instituzionaleko Plana lantzea da, baina diagnosia egin eta gero.

Bestalde, AP honetan Planak besteren konturako langileak baino ez ditu biltzen, eta bazkide langileak ez dira ezertarako ere aipatzen, beraz, gizarte ekonomiako enpresak kanpoan geratzen dira.

Azkenik, AP honek argitu eta zehaztu egiten du nolako Planak jaso dezakeen diru laguntza AAn araututakoaren aldean. AP honek «aldi berean enpresaren kudeaketan partaidetza izanda zein ez, enpresako organo erabakitzaileetan parte hartzeko aukera emango duen partaidetza instituzionaleko» Plana aipatzen du. Partaidetza enpresako organo erabakitzaileetan izatea aipatzen da eta hori berria da, eta AAn araututakoaren aldean, kontuan hartzeko bezain aldaketa garrantzitsua da, izan ere, beste alde batetik, Zioen Azalpenean bertan aipatzen da, eta 2007-2009 aldirako Gizarte ekonomiari buruzko gogoeta estrategikoan jasotako helburu estrategikoetariko bat dela esaten da. AAK, berriz, bazkide langileen edota besteren konturako langileen partaidetzarako edo partaidetza maila hobetzeko Plana aipatzen zuen, eta ez zuen ezer ere esaten enpresako organo erabakitzaileetan parte hartzeari buruz.

1.c) Diru laguntza jaso dezaketen jardueren artean, AP honetako 2. artikuluko 3. puntuan (Langile bazkide edo lan bazkide gisa besteren konturako langileak, jardunean ari direnak, gizarte ekonomiako entitateetan sartzea), 4. puntuan (Enpresari bere langileek akzioak edo partaidetzak harpidetzearen ondorioz sortutako gastuak, hala dagokionean), 5. puntuan (Langileek akzioak edo partaidetzak harpidetzea, hala dagokionean) eta 6. puntuan (Bazkide langile edo lan bazkide gisa gizarte ekonomiako entitate batean sartzea legezko subrogazio baten haritik, gizarte ekonomiako entitatea esleipendun suertatzen den zerbitzu kontrata edo administrazio emakida baten ondorioz)

Lan Harremanen Kontseiluaren txostena:
Langileek enpresan parte hartzeko laguntzak ezartzen dituen Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza sailburuaren Agindu proiektua

zehaztutakoak eta AAKo 2. artikuluko 3., 4., 5. eta 7. puntuetan jasotakoak berberak dira.

1.d) AP honetako 7. idatz zatian diruz lagun daitekeen jarduera berri bat jasotzen da «gizarte ekonomiako enpresetan bazkide langile berrien partaidetza finantzarioa sustatuko duten tresnak diseinatzea eta ezartzea, eta posible egitea belaunaldien arteko txanda aldaketa eta enpresak gizarte ekonomiakoak izaten jarrai dezatela».

2. Pertsona, sozietate, entitate edo erakunde onuradunak (AP 3. artikulua)

2.a) AP honetako 3.2. artikulua zehazten du 2.2. artikuluan aurreikusitako jardueretarako (partaidetza instituzionaleko Plana lantzea eta ezartzea) laguntzak eskuratu ahal izango dituztela «diagnosia eginda, gizarte ekonomiakoak ez diren sozietateek edo enpresa egitura duten entitateek». Honetan arauak desberdintasun batzuk ditu AAKo 3.1. artikuluan jasotakoaren aldean.

Lehenik, oraingo AP honetan aipatutakoa 2.2. artikuluan jasotako jarduera da, eta jarduera honek Plana lantzea eta lehenago diagnosia egitea biltzen ditu. AAn, berriz, 3. artikuluko 1. eta 2. puntuetan bereizirik eta zein bere aldetik aipatzen ziren diagnosiak egitea (2.1. artikulua) eta Plana lantzea eta ezartzea (2.2. artikulua).

Bigarrenik, AP honetako 3.2. artikuluan zehazten da onuradunak sozietateak edo enpresa egitura duten entitateak izan daitezkeela, baina «gizarte ekonomiakoak ez direnak». AAK, ostera, ez zituen gizarte ekonomiako entitateak kanpo uzten.

Eta azkenik, AAKo 3.1. artikulua zioenaren aitzia, AP honetako 3.2. artikuluan ez da eskatzen «diagnosia Agindu honetako 4. artikuluan ezarritako baldintzak betetzen dituen kanpoko aholkularitza enpresa baten laguntza eta aholkularitzarekin egitea». Hala ere, kanpoko aholkularitza entitate baten laguntza eta aholkularitza ez aipatzea oharkabekoa izan daitezkeela uste dugu, izan ere, AP honetako 4. artikuluan arautu egiten baitira «aurreko artikuluan aipatutako aholkularitza entitateek» bete behar dituzten baldintzak.

2.b) Gizarte ekonomiako entitateak onuradunak izan daitezke AP honetako 2.7. artikuluan aurreikusitako jarduera berriaren arabera. Hau da jarduera berria: «gizarte ekonomiako enpresetan bazkide langile berrien partaidetza finantzarioa sustatuko duten tresnak diseinatzea eta ezartzea, eta posible egitea belaunaldien arteko txanda aldaketa eta enpresak gizarte ekonomiakoak izaten jarrai dezatela».

3. Aholkularitza entitateak (AP 4. artikulua)

Txosten honetako 2.a) idatz zatian esan dugun bezala, AP honetako 4. artikuluan «aurreko artikuluan aipatutako aholkularitza entitateek» bete behar dituzten baldintzak zehazten

Lan Harremanen Kontseiluaren txostena: Langileek enpresan parte hartzeko laguntzak ezartzen dituen Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza sailburuaren Agindu proiektua

dira, artikulua horretan, ordea, ez da ezertxo ere esaten entitate horiei buruz.

4. Diagnosiaren eta partaidetza planaren edukia (AP 5. artikulua)

Artikulu honetan bi aipamen egiten dira. Batetik, diagnosia (5.1. artikulua), eta bestetik, Plana (5.2. artikulua), eta batean zein bestean araututakoa aurrekoaz bestelakoa da.

Lehenik, diagnosia egitea, AP honetan, diru laguntza jaso dezakeen jarduera izan daiteke «gizarte ekonomiakoak ez diren» enpresetan bakarrik, eta hauetarako baino ez dira zehazten diagnosi horrek jaso behar dituen datuak. AAKo 5.1. artikulua, aldiz, bereizi egiten zituen diagnosi horrek jaso beharreko datuak gizarte ekonomiako enpresak zirenean eta gizarte ekonomiakoak ez zirenean.

Bigarrenik, Planari buruzko aipamenean ere desberdintasun batzuk daude edukiaren aldetik. AAKo 5.2. artikulua zehazten zuen Planak «bazkideen edota langileen partaidetza mailaren hobekuntza edo ezarpena bultzatzeko aplikatu diren neurrien eta neurri horiek sozietatean izan duten eragina ebaluatzeko aplikatu daitezkeen adierazleen deskribapen xehekatua» barne hartu behar zituela. AP honek, ordea, 5.2. artikuluan dio «enplegatuen artean adosturik, langileei enpresako organo erabakitzaileetan parte hartzeko bidea emango dien programaren deskribapen xehekatua» barne hartu behar duela Planak.

5. Diru laguntzen zenbatekoak eta horiek erabakitzeko irizpideak (AP 6. artikulua)

Desberdintasun batzuk daude AP honetako 6.3 artikulua eta AAKo 6. artikulua diru laguntzen zenbatekoei buruz xedatutakoen artean. Bai portzentajeetan bai zenbatekoetan.

5.a) AP honetako 6.2. artikuluan, diagnosia eta Plana batera landu eta ezartzeko kostu garbien ehuneko 75 zehazten da, 30.000 euroko mugarekin. AAKo 6. artikuluko 1. eta 2. puntuetan, berriz, kopuru desberdinak zehazten dira diagnosirako eta Planerako. Diagnosirako kostu garbien ehuneko 75, 12.000 euroko mugarekin. Eta Planerako ehuneko 50, 30.000 euroko mugarekin.

5.b) AP honetako 6.4. artikuluan, akzioak edo partaidetzak harpidetzearen kostu garbiengatiko diru laguntza %75era igo da, AAn, berriz, %50ekoa zen. Bere horretan utzi da, hala ere, 12.000 euroko muga.

5.c) AP honetako 6.5. artikuluan, akzioak edo partaidetzak harpidetzeagatiko diru laguntza %75era igo da halaber, AAn, berriz, %50ekoa zen. Bere horretan utzi da, hala ere, 1.500 euroko muga.

5.d) Jarduera berri bat zehaztu da AP honetako 2.7. artikuluan, hau da, «gizarte ekonomiako enpresetan bazkide langile berrien partaidetza finantzarioa sustatuko duten tresnak diseinatzea eta

Lan Harremanen Kontseiluaren txostena:
Langileek enpresan parte hartzeko laguntzak ezartzen dituen Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza sailburuaren Agindu proiektua

ezartzea, eta posible egitea belaunaldien arteko txanda aldaketa eta enpresak gizarte ekonomiakoak izaten jarrai dezatela», eta jarduera berri honetarako, diagnosia eta Plana landu eta ezartzeko kostu garbien ehuneko 75 zehazten da, 6.000 euroko mugarekin.

6. Onuradunen betebeharrak (AP 8. artikulua)

8.d) artikuluan betebehar bat zehazten da diru laguntza jaso dezakeen jarduera berrirako —2.7. artikuluan aurreikusia—. Jarduera honetan onuradun diren gizarte ekonomiako enpresek, jarduera hori amaitu eta urtebeteko epean, memoria bat helarazi beharko dute, «gizarte ekonomiako enpresetan bazkide langile berrien partaidetza finantzarioa sustatzen duten tresnen ezarpenari buruz, eta posible egin beharko da belaunaldien arteko txanda aldaketa eta enpresak gizarte ekonomiakoak izaten jarrai dezatela».

7. Derrigorrezko dokumentazioa. (AP 11. artikulua)

11.2.f) artikuluan derrigorrezko dokumentazio espezifiko bat zehazten da 2.7. artikuluan aurreikusitako jarduera berrirako. Dokumentazioa hau da: «gizarte ekonomiako enpresetan bazkide langile berrien partaidetza finantzarioa sustatzen duten tresnen ezarpenari buruzko proiektua aurkeztea, eta posible egitea belaunaldien arteko txanda aldaketa eta enpresak gizarte ekonomiakoak izaten jarrai dezatela».

8. Diru laguntza ordaintzeko eta justifikatzeko modua (AP 14. artikulua)

14.1.e) artikuluan «justifikazioko memoria» bat eman behar dela zehazten da 2.7. artikuluan aurreikusitako jarduera berrirako.

AParen edukia eta «Ekarpenen sintesia» adierazi eta AAri buruzko behin betiko Txostenean jaso ziren iritziak

Oraingo AP honetan ez dira inola ere islatu Lan Harremanen Kontseiluak AAri buruz emandako behin betiko txosteneko «Ekarpenen sintesia» adierazi ziren iritziak.

AParen edukia eta Lan Harremanen Kontseiluko Txosten Batzordeak 2006ko maiatzaren 24an egindako bileran adierazi eta AAri buruzko behin betiko Txostenean jasotako gogoetak

Oraingo AP honetan ez dira inola ere islatu Lan Harremanen Kontseiluko Txosten Batzordeak 2006ko maiatzaren 24an egindako bileran adierazi eta AAri buruzko behin betiko txostenean jaso ziren gogoetak.

Ekarpenen sintesia

2007ko apirilaren 18an jaso ditu Lan Harremanen Kontseiluak Txosten Batzordeko kideek Agindu proiektu honi buruz egindako alegazio eta gogoeta partikularrak.

Lan Harremanen Kontseiluaren txostena:
Langileek enpresan parte hartzeko laguntzak ezartzen dituen Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza sailburuaren Agindu proiektua

Sindikatuaren iritzia

LABek izendatutako batzordekidearen iritzian, «erabateko lehiakortasuna» delakoa erdiesteko, enpresaren arlo guztietan abantailak bilatu beharra hedatu da eta, horretarako, enpresa zuzentzeko ezarri den paradigman arabera enpresako langileen «partaidetza» bultzatzen da, langileen jarreran —beren eginkizun produktiboan— aldaketa positibo bat sorrarazteko tresna den aldetik. Beraz, enpresako zuzendaritzan «partaidetza» bultzatzen duten kudeaketa eredu berriak, funtsean, lehiakortasuna areagotzeko dira. Testuinguru honetan, LABeko batzordekidearen iritzian lan harremanak demokratizatu egin behar dira, hots, sindikatuaren parte hartzea bermatu behar da enpresaren antolaketa aldatzeko prozesuetan. Eta, horretarako, uste du bultzatu behar litzatekeela sindikatuaren partaidetza eta indartu eta hedatu behar liratekeela enpresako baterako ordezkariaren eta sindikatuaren ordezkarien informazio, kontsulta eta negoziazio eskubideak, enpresaburuek erabaki baino lehen, gaur egun lantokietan hain ohikoak diren ugazaben bidegabekeria eta larderia saihesteko.

LABeko batzordekideak adierazi du, bestalde, Sailaren gobernu politika ez datorrela bat LABek arlo honetan daramatzan lan ildoekin, eta gaitzetsi egiten du diru publikoa horrela desbideratzea EAEko langile gehienen interes eta lehentasunen aurkako ekimenak finantzatzeko.

Beste alde batetik, UGTko batzordekideak proiektu honen oinarritzat jotzen ditueni buruzko iritzia eman du, bere ekarpenean. Hartara, 2006ko uztailaren 12ko Aginduan jasotako oinarri berberak direla deritzo eta bereziki horietariko biri buruzko iruzkinak egin ditu.

Batean «langileen partaidetza sustatzea beren enpresetako organo erabakitzaileetan» du aztergai. Eta honen inguruan zehaztu nahi izan du erakundeek emandako edozein bultzadak errespetatu behar dituela lehenik eta behin eta oroz gainetik enpresetako sindikatuaren ordezkari eta baterako ordezkari, eta bigarrenik, negoziazio kolektiboa (bereziki negoziazio kolektiboan sortutako organo paritarioak). Aipatutako hauek erabat errespetatu behar dira, eta bakarrik horrela bermatuko da partaidetza sustatzeko mekanismoak ez direla erabiliko lan harremanak banan-banako kontu bihurtzeko ezkutuko bide gisa. AP honek, ordea, ez du behin ere aipatzen ez langileen ordezkari eta negoziazio kolektiboa. Gainera arau honetan ez da kontrolik jaso laguntza hauek merezi ez dituzten enpresetara iritsi ez daitezkeen. Testuinguru honetan, adierazi nahi izan du azkenik langileen partaidetza lehentasunezko kontua dela Euskadiko UGTrentzat, eta gai honi EAEko ordezkari handieneko sindikatuakiko eta enpresaburuen elkarrekin gizarte elkarrizketa prozesu batean heldu behar liokeela Eusko Jaurlaritzak.

UGTko batzordekidearen iritzian, bestalde, Agindu proiektu honetako partaidetza Plana beste era batera moldatu behar litzateke, partaidetza hori egoki bideratuz, eta ondoko honek izan beharko luke gutxienezko edukia:

**Lan Harremanen
Kontseiluaren txostena:**

Langileek enpresan parte hartzeko laguntzak ezartzen dituen Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza sailburuaren Agindu proiektua

- Aurreko paragrafoan adierazitako premisak errespetatuko dituen prozedura bat zehaztu beharko luke.
- Babes bermeak indartzeko protokolo bat finkatu beharko luke langile guztientzat, errebindikazio ekintzak era egokian burutu ahal izateko.
- Zehaztu beharko luke halaber diru laguntza hauek bakarrik jaso ditzaketela enpresek baldin lan arloko legeak betetzen dituztela egiaztatzen badute eta Enpresa Batzordeak edota azken hitzarmen kolektiboa negoziatu duten ordezkariak horren aldeko txostena ematen badute.
- Zehaztu beharko luke, bestalde, Agindu proiektu honetako 4. artikuluan aurreikusitako entitate kolaboratzaileak, berriz, negoziatzaileek baloratutako premien arabera sartuko direla edo ez.

Bestean, «gizarte ekonomiako entitateetan partaidetza sustatzeko neurriak» ditu aztergai. Eta horien inguruan adierazi nahi izan du proiektu honen arabera laguntza horiek tresna bat direla enpresetan langileen partaidetza sustatzeko, eta parean jartzen dituela akzioak harpidetzea eta benetako partaidetza, alta, haren iritzian ez dira gauza bera bazkide langilea izatea eta enpresan parte hartzeko aukera eman dioten langilea izatea. Hortaz, gizarte ekonomiako entitateetako langileak bazkide langile bihurtzeko laguntzak arautzeari eragozpenik jartzen ez dion arren, uste du horrek ez duela zerikusirik partaidetza sustatzearekin. Azkenik, zehaztu nahi du gizarte ekonomiako enpresetan partaidetza bultzatu nahi duen arau batek lehenik eta behin bidea eman behar duela baitezpada sindikatuak enpresa horietan ezar daitezzen.

Enpresaburuen iritzia

Confebaskek izendatutako Txosten Batzordeko kideak adierazi du ongi deritzola enpresetan langileen partaidetza sustatzeari, partaidetza horrek enpresa bera hobetzen laguntzen duela uste baitu, eta egoki jotzen ditu, orokorrean, Agindu proiektu honek xedatutako neurriak.

Baina ez dago ados Agindu proiektu honetan partaidetza instituzionaleko Planaren beharrezko edukiaren inguruan jasotako aurreikuspen batekin. Ez datorrelako bat 5.2. artikuluan aurreikusitakoarekin, hau da, Planak, nahitaez, langileei enpresako organo erabakitzaileetan parte hartzeko bidea emango dien programaren deskribapen xehekatua eduki behar izatearekin, aldi berean enpresaren kudeaketan partaidetza izan zein ez, 2.2. artikulua dioen bezala. Haren aburuz, enpresetan Administrazioaren diru laguntza merezi duten partaidetza motak asko izan daitezke eta ez dira mugatu behar langileek enpresako organo erabakitzaileetan partaidetza izatera.

Lan Harremanen Kontseiluko Txosten Batzordea 2007ko apirilaren 25ean batzarturik, txosten teknikoa eta kontsulta jarduerarako onartutako prozeduran egindako ekarpenen sintesia aztertu ondoren, hona hemen batzordekideen

Lan Harremanen Kontseiluaren txostena: Langileek enpresan parte hartzeko laguntzak ezartzen dituen Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza sailburuaren Agindu proiektua

Azken gogoetak

«Ekarpenen sintesia» deritzan atalean jaso diren batzordekideen gogoeta partikularren kalterik gabe, sindikatuak izendatutako batzordekideek iritzi bateratu bat adieraztea erabaki dute Agindu proiektu honek diseinatzen duen partaidetza ereduari buruz, ondoren islatzen dugun bezala:

- Sindikatuen ikuspegitik, langileen benetako partaidetza ez datza kapital sozialaren akzioak edo partaidetzak harpidetze soilean, ez bakarrik behintzat. Gainera, proiektu honek ezarritako ereduak zalantza handiak sorrarazten dizkigu kapital pribatua erosteko baliabide publikoak erabiltzearen zilegitasunari buruz.
- Benetako partaidetza ezin da gauzatu sindikatuen ordezkaritza edo langileen baterako ordezkaritza bultzatu ezean eta partaidetzaren helburua zera da, sindikatuen iritzian, lan harremanen demokratizazioan aurrerago joatea eta enpresako erabakietan duten egiazko partaidetza eta esku hartzea areagotzea. Alta, helburu hauetarik bakar bat ere ez da betetzen Agindu proiektu honetan aurreikusitako laguntzen eta neurrien bitartez.
- Hala ere, gizarte ekonomiako entitateetan akzioak edo partaidetzak harpidetzeko zuzeneko laguntzak, aurreko paragrafoetan adierazitako zentzuan benetako partaidetza gauzatzeko era bat ez badira ere, lagungarriak izan daitezke batzuetan langile batzuen enplegua finkatzeko, beraz, sindikatuak izendatutako batzordekideak ez daude laguntza horien aurka.

Beste alde batetik, Confedebaskek izendatutako batzordekideek berriro adierazi zuten ongi deritzotela enpresetan langileen partaidetza sustatzeari, partaidetza horrek enpresa bera hobetzen laguntzen duela uste baitute, horrenbestez, egoki jotzen dituzte, orokorrean, Agindu proiektu honek zehaztutako neurriak.

Hala ere, ez daude ados oraingo Agindu proiektu honetan partaidetza instituzionaleko Plana deritzanaren edukien artean jasotako aurreikuspen berri batekin, eta hala adierazi nahi izan dute espresuki. Hartara, onartzen dute plan horren edukia enpresen eta enplegatuen artean adostea, 5.2. artikuluan aurreikusten den moduan, baina ez dute egokitzat jotzen Agindu proiektu honetako 2.2. artikuluan xedatutakoaren ondorioz nahitaez langileei enpresako organo erabakitzaileetan parte hartzeko bidea ematea adostu behar izatea. Haien iritzian, planaren edukia akordio horren ondorioz erabakitakoa izan beharko litzateke: enpresako organo erabakitzaileetan parte hartzea edo adostutako beste edozein formula, baina bi aukera hauetariko lehena laguntza jaso ahal izateko nahitaezko baldintza gisa ezarri gabe.

Bilbon, bi mila eta zazpiko maiatzaren bian

Lan Harremanen
Kontseiluaren txostena:
Euskal Autonomia Erkidegoko
laneko segurtasun eta
osasunaren 2007-2010 Plan
estrategikoari buruz

Lan Harremanen Kontseiluaren txostena Euskal Autonomia
Erkidegoko laneko segurtasun eta osasunaren 2007-2010 Plan
estrategikoari buruz

Aurrekariak

Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailak datozen lau urteetarako Euskal Autonomia Erkidegoko laneko segurtasun eta osasunaren 2007-2010 Plan estrategikoa helarazi dio Lan Harremanen Kontseiluari aginduzko txostena eman dezan. Ekimen honek laneko segurtasun eta osasunaren inguruko politika publikoen marko orokorra zehazten du aldi horretarako.

Txosten teknikoa

Azterketa orokorra

Plan estrategiko honen egitura horrelako ekimenetarako erabili ohi dena da. Funtsean, testuinguru orokorra zehaztu nahi da aldi jakin batean (oraingo honetan lau urtean) hartuko diren mota eta munta desberdinetako ekimenak, hots, azterketak, kontzientziazioa edota arau aldaketak zedarritzeko.

Orokorrean, plan estrategikoei erabaki batik bat politikoak jasotzen dituzte eta zaila da horien inguruko iritzi teknikoak ematea. Horrelako azterketa teknikoak, izatekotan, planak aurreikusten edo iragartzen dituen neurri zehatzak hartzearen kaltetara sortuko dira.

Dena dela, eta oso ikuspegi orokor batetik, aurretiazko azterketa bati dagokion bezala, planaren barruan bi zati bereizi behar direla uste dugu, eta bakoitzari buruz azterketa bat eta maila desberdineko balorazioa egin litezke:

- a) Lehen zatian batez ere deskribapen bat egiten da. Bertan, lege esparrua eta ekimen hori abiarazteko zio estrategikoen eta abagunearen azalpena jasotzen da, bestalde, Plan estrategikoaren bi ardatz nagusiak zehazteko aplikatu den metodologia eta egin den lana azaltzen dira: lehentasunezko zatia joko diren jardueren arloak aukeraketa, eta arlo bakoitzean burutu beharreko ekintza zehatzen aurkezpena, hala nola planak zehaztutako aldi erdietsi beharreko helburuak.
- b) Bigarren zatian, berriz, balorazioak jasotzen ditu, eta jarrera jakin bat agertzen du egokitasunaren aldetik, izan ere, zati honek gaikako diagnosi bat dakar «antzemandako arazo nagusien» inguruan, Planak deitzen dion bezala, hau da, lehentasunak zehazten ditu diagnosi horren arabera.

**Lan Harremanen
Kontseiluaren txostena:
Euskal Autonomia Erkidegoko
laneko segurtasun eta
osasunaren 2007-2010 Plan
estrategikoari buruz**

Azkenik, planak kudeaketa 3 eredu jakina ere ezartzen du, hiru mailatan egituratzen duelarik: zuzendaritza estrategikoa, gauzatu beharreko ekimen bakoitzarekin lotuta dagoen eragiketen maila eta zeharkakoa eta horizontala den euskarri teknikoaren maila.

Lehen zatia

Planaren lehen zati honek abiaburuko egoera baloratzeko eta zehazteko erabilitako metodologia eta prozesua azaltzen ditu. Bertan esaten denez, balorazio hori egiterakoan «eragile publiko zein pribatu gehienek ikuspuntua eta iritzia» hartu dira kontuan, baina ez du zehazten nortzuk diren eragile horiek.

Fase honetan zazpi talde osatu dira eta horiek gogoeta egin dute laneko segurtasun eta osasunaren barruko beste horrenbeste arlori buruz: ikuskatzailletza; sentsibilizazioa, kontzientziazioa eta prestakuntza; ETEen problematika; kudeaketaren integrazioa; eraikuntza sektorea; lanbide gaixotasunak eta osasuna zaintzea eta azpikontratazioaren problematika.

Lantalde horien lana, eta banakoekin, kolektiboekin eta erakunde publiko zein pribatuekin egindako elkarrizketen bidez bildu den informazioa, hala nola nazioarteko jardunbide egokien analitika ateratako ondorioak, planak berak dioten bezala, oinarritzkoak dira problematika nagusiak antzeman eta datozen lau urteotan horiei erantzuna emateko. Problematika horiek bat datoz funtsean aurreko paragrafoan aipatu ditugun arloekin, hala ere, beste batzuk ere gehitu dira, azterketaren, hausnarketaren eta burutu diren landa-lanetatik ateratako konklusioen ondorioz: erakundeen koordinazioa; langile autonomoen problematika eta prebentzioaren problematika espezifikoak administrazio publikoetan.

Bestalde, «informazioa eta sistemak» ere helburu estrategiko instrumentaltzat jotzen dira, eta haren helburua informazioa lortu, prozesatu eta hedatzeko tresnak sortzea da, EAEko ezbehar tasaren ingurukoak hobeto ezagutzeko.

Aurretiazko diagnosi eta analisi lan horren ondorioz, azkenean ondoko lan arloak —bakoitza helburu estrategiko bati loturik— finkatu dira:

Prestakuntza; ikuskatzailletza eta kontrola; kontzientziazioa eta sentsibilizazioa; kudeaketaren integrazioa; erakundeen konpromisoa; informazioa eta sistemak, eta lan osasuna.

Azkenik, arlo bakoitzaren barruan jarduera eremu batzuk aukeratu dira:

Prestakuntza:

Jarduera eremuak

- Haurren arriskuen prebentziorako prestakuntza.

**Lan Harremanen
Kontseiluaren txostena:
Euskal Autonomia Erkidegoko
laneko segurtasun eta
osasunaren 2007-2010 Plan
estrategikoari buruz**

- Lan Arriskuen Prebentzioa (L.A.P.)L.H. eta Unibertsitateko hezkuntza programetan jasotzea.
- Prebentzioko ordezkarien prestakuntza berrikustea.
- Berariazko prestakuntza eraikuntza sektoreko profesionalentzat.
- Erdi mailako arduradunen prestakuntza.
- Enpresaburuen eta zuzendaritza karguen prestakuntza.
- Autonomoen prestakuntza.

Ikuskatzailletza eta kontrola:

Jarduera eremuak

- Ikuskatzaileen jardueraren sektorekako segmentazioa.
- Besteren konturako prebentzio zerbitzuen eta kontu ikuskapen zerbitzuen kontrola.
- Lanen kontrol eta jarraipen etengabea.
- ETEetako arrisku elementuei buruzko aldizkako kontrola.
- ETEak sortzearen eta abiaraztearen gaineko kontrola.
- Eraikuntzako azpikontrata kateen kontrola.
- Ikuskatzailletzako baliabideak indartzea eta koordinatzea.

Kontzientziazioa eta sentsibilizazioa:

Jarduera eremuak

- Prebentzio ordezkarien zereginari buruzko kontzientziazioa.
- Langileen kontzientziazio orokorra.
- Zuzendaritza karguen eta enpresaburuen kontzientziazioa.
- Erdi mailako arduradunen kontzientziazioa eta prebentziorako baliabideak.
- Gizartearen kontzientziazio orokorra.
- Gestorien inguruko jarduketak.

Kudeaketaren integrazioa:

Jarduera eremuak

- Prebentzioaren integrazioaren inguruko jardunbide egokiak hedatzea.
- Izendatutako langilea eta prebentzio zerbitzu mankomunatuak sustatzea prebentzioa kudeatzeko zerbitzuak diren aldetik.
- Trakzioa, prebentzioa ETEetan integratzeko tresna.

Erakundeen konpromisoa:

Jarduera eremuak

- Erakundeen arteko koordinazioa.
- Erakundeen konpromisoa elkarren segidako azpikontratazioen arazoaren inguruan.
- L.A.Peko goi mailako teknikaria izateko prestakuntza hobetzea.
- Fiskaltzarekiko koordinazioa.
- Koordinazioa Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalen lanbide gaixotasunak egoki erregistratzeko.

Lan Harremanen Kontseiluaren txostena: Euskal Autonomia Erkidegoko laneko segurtasun eta osasunaren 2007-2010 Plan estrategikoari buruz

- Arriskuen prebentzioa Administrazio Publikoetan, bereziki eremu honetako arrisku espezifikoaren inguruan.

Informazioa eta sistemak:

Jarduera eremuak

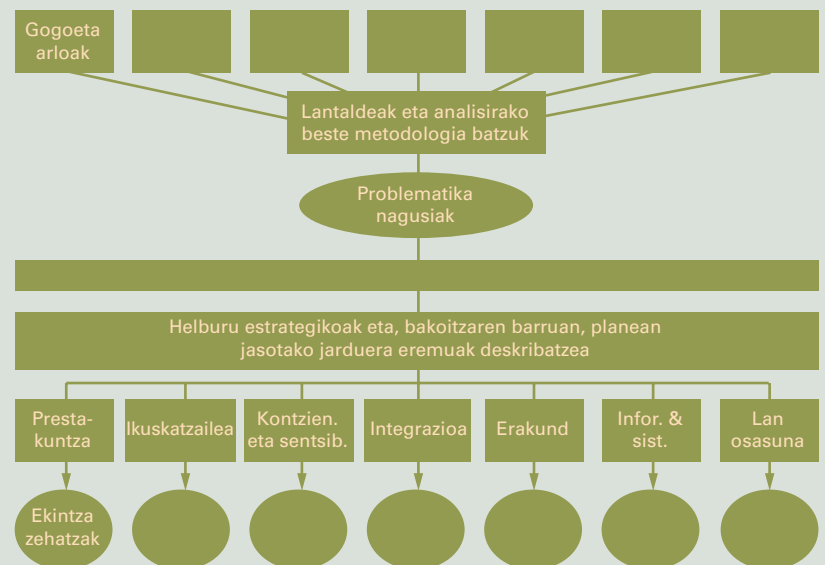
- Behatokia finkatzea.
- Lan ezbeharrei buruzko informazio sistema.
- Lan istripuei buruzko ikerketa.

Lan osasuna:

Jarduera eremuak

- Lan osasunaren inguruko kasuetan esku hartzea.
- Lan osasunaren inguruko ikerketa.
- Lanbide gaixotasunen eta osasuna zaintzearen eremuan diharduten medikuen kopurua handitzea.

Oso modu xumean eta azalpen soil bat emateko asmoz, bere oinarriak arazo nagusiak antzematea eta jarduera eremu bakoitzean burutu beharreko ekintza zehatzak definitzea dituenean, plan estrategiko bat lantzeko prozesua honela adieraz daiteke grafiko baten bidez:



Bigarren zatia

Plan estrategikoaren bigarren zatian jarduera eremu bakoitzean burutuko diren ekintza zehatzak jasotzen dira.

Plan estrategikoak zehaztutako aldiaren burutu beharreko ekintza zehatzak deskribatzeko erak eskema berari jarraitzen dio beti, eta hainbat atal dituen fitxa baten bidez irudika daiteke:

Lan Harremanen Kontseiluaren txostena: Euskal Autonomia Erkidegoko laneko segurtasun eta osasunaren 2007-2010 Plan estrategikoari buruz

Lehenik, arlo edo helburu estrategiko bakoitzaren barruan (adibidez: prestakuntza; ikuskatzailatza eta kontrola, etab.) kasuan kasuko jarduera eremua dago (adibidez, haurren arriskuen prebentziorako prestakuntza, ikuskatzaileen jardueraren sektorekako segmentazioa...).

Jarraian, neurriaren justifikazioa dakarren atal baten ondotik, erdietsi beharreko helburu kualitatiboa aipatzen da, eta gero, jarduera eremu horren barruan *burutu beharreko ekintza nagusiak* zehaztu eta deskribatzen dira.

Amaitzeko, jarduera eremu bakoitzean tarteko diren eragileak eta finkatutako helburuen arabera ekintzen arrakasta ebaluatzeko aukeratu diren adierazleak deskribatzen dira fitxan. Batzuetan helburu kuantitatiboa ere zehaztu egiten da.

Ekintza horiei guztiei buruzko iritzia ematea aurretiazko txosten honen xedetik eta ahaletatik harantzago dago, bistan da.

Dena dela, handizka azalduta honako hauek dira plan honetako erabaki nagusiak:

Prestakuntza arloan: prestakuntzaren edukiak hezkuntza arautuaren prozesuko fase guztietan sartzea (haur hezkuntzatik, lanbide hezkuntzara edo unibertsitatera) eta, horrekin batera, prebentzioko ordezkarien prestakuntza, bereziki, eraikuntza sektorean, hala nola enpresaburuen, zuzendaritza karguen eta erdi mailako arduradunen prestakuntza.

Ikuskatzailatza eta kontrol arloan: lan ikuskatzaileak kopuruz gehitzea eta espezializatzea, hala nola ikuskatzailatza eta zaintza, laguntza edota aholkularitza teknikoko beste instantzia batzuk koordinatzea, baita ikuskatzailetzaren jardueren segmentazioa ere (nolabaiteko espezializazioarekin batera), bereziki ETEei dagokienez.

Sentsibilizazio eta kontrol arloan: enpresaren eremuko eragile guztien (langileen, ordezkarien, zuzendaritza karguen, enpresaburuen) eta gizarte osoaren kontzientziazioa. Arlo honetan jarduera eremu berri bat jaso da, hau da, gestorien jarduera, izan ere, enpresetatik kanpoko egitura hauek ETE asko kudeatzen laguntzen dute.

Prebentzioaren integrazioa enpresaren kudeaketan: legeak aurreikusten dituen antolaketa aukeren artean, besteren konturako prebentzio zerbitzuak baino lehen izendatutako langilea eta zerbitzu mankomunatuak sustatzea, eta trakzioa erabiltzea ETEen kudeaketan prebentzioa integratzeko.

Lan osasunaren arloan: osasuna etengabe zaintzearekin batera, plan honek jasotzen du medikuen kopurua handitu beharra, batez ere, lanbide gaixotasunen eremuan, bai eta lan osasunaren arloan esku hartze eta ikerketa ekintzak gehitzea ere.

Bestalde, helburu estrategiko gisa, planak *erakundeen arteko koordinazioa hobetzea* aipatzen du, eta hau zenbait jarduera

**Lan Harremanen
Kontseiluaren txostena:
Euskal Autonomia Erkidegoko
laneko segurtasun eta
osasunaren 2007-2010 Plan
estrategikoari buruz**

eremutan hezuramaitzen da: Administrazio Publikoetan arriskuen prebentzioa eta bereziki arrisku espezifikoaren prebentzioa hobetzeko eta erakundeen arteko koordinaziorako mekanismoak sortzeko konpromisoa, eta berariazko kolaborazioa Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalan lanbide gaixotasunak egoki erregistratzeko, edota fiskaltzarekin lan istripuak bide penalean tratatzeko, hala nola erakundeen konpromisoa elkarren segidako azpikontratazioen inguruko problematika lantzeko.

Azkenik, lehen esan dugun bezala, ikuspegi instrumentaletik, planak *informazioa eta sistemak deritzan arlo* bat du ezbeharren behatokia finkatzeko eta lan istripuen inguruko informazio eta ikerketa tresnak hobetzeko xedea duena.

Plan estrategiko honen alderdi orokorreari buruzko aipamen labur honetatik aparte, esan behar da jarduera eremu batzuetan ekintzak burutu baino lehenagoko helburu bat zehazten duela planak, lanbide arteko akordio bat lortzea, alegia. Akats edo ahazteren bat egon ezean, horrela gertatzen da prestakuntza arloan prebentzioko ordezkarietza prestakuntza orokor eta prebentzioko ordezkarietza prestakuntza espezifiko eremuetan eraikuntza sektorean.

Kudeaketa eredu

Azkenik, plan estrategikoak kudeaketa eredu jakin bat ezartzen du ekintzak beren jarduera eremuetan abiarazteko eta finkatutako helburuak lortzeko. Hiru maila desberdin zehazten ditu: estrategikoa, operatiboa eta «laguntzako» deitzen duena.

Maila estrategikoari dagokio planaren jarraipena eta ebaluazioa egitea. Nolabait, maila honetan dago planaren gaineko kontrol politikoa, eta sortutako zuzendaritza batzordeak hala dela baieztatzen du, izan ere, Eusko Jaurlaritzako sailtako eta Osalaneko arduradun politikoak baino ez daude ordezkaturik bertan.

Maila operatiboan, berriz, jarduera eremu bakoitzean inplikaturako eragileen partaidetzarekin burutuko dira ekintzak, eta bertan zehaztutako formulen bitartez: lantaldeak sortzea, akordioak, hitzarmenak, eta abar, hortaz, Plan estrategikoko egitura hau ez da zehazten modu orokorrean.

Eta amaitzeko, laguntzako mailan egitura tekniko eta zeharkako bat sortzen da, koordinazio eta jarraipenerako idazkaritza tekniko deritzana, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren sailaren mende.

Azkenik, atal honen barruan ere, «kudeaketa eredu honekin lotutako beste elementu batzuk» deritzenak aipatzen ditu planak, horien artean, Herri Lanen Batzordea, Osalaneko Kontseilu Nagusia, Osalaneko baliabide teknikoak eta jarduera eremu batzuetan aurreikusita dauden lantaldeak.

Lan Harremanen
Kontseiluaren txostena:
Euskal Autonomia Erkidegoko
laneko segurtasun eta
osasunaren 2007-2010 Plan
estrategikoari buruz

Sindikatuaren iritzia

LABek izendatutako batzordekidearen gogoetak

1. Planaren alderdi orokorrak

Lehenik eta behin, nabarmendu nahi du ez dela egin aurreko planari buruzko baloraziorik.

Bestalde, adierazi du ezbeharren arazoaren erroetara jo behar litzatekeela lan istripuen kopurua murrizteko, izan ere, arrazoi estrukturalak dituzte, eta egungo lan harremanen ereduarekin lotuta daude, prekarietatean oinarriturik dagoelako, baita eredu ekonomikoarekin ere, enpresen etekinak langileen bizitzaren gainetik jartzen dituelako.

Gainera, adierazi du, ugazabek sistematikoki urratzen dituzte laneko segurtasunari eta osasunari buruzko arauak.

Horiek horrela, eta plan honek arazo horiek konpontzeko neurri zehatzik aurkezten ez duenez, kontinuista, eskasa eta asmo handirik gabekoa dela deritzo.

2. Planaren alderdi zehatzak

—Positibotzat jotzen du prebentzioari buruzko araudiaren gaineko kontrol eza aitortzea, baina soluzioa ez da etorriko arazo honi buruzko kontzientziazio handiagoaren haritik, «Planaren sarreratik» ondorioztatzen den moduan, araudia betetzearen gaineko kontrol handiagotik baizik.

—Euskadiko lan istripuen tasaren inguruan honakoak adierazi ditu:

- 2.1.2. atalean adierazitakoa, hau da, «ez da erraza istripuen tasa zehazki ezagutzea», Administrazio Publikoen eta Osalaren ardura politikoari iskin egiteko era bat da. Eta ez dute sumatzen istripu guztiak zenbatzeko borondate politikorik.
- *In itinere* gertatutako istripuen gorakada handia aipatzen denean (2.1.2. atala) ez da ezer esaten erantzukizun publikoaz, alta, honi dagokio lantokietarako garraio publikoa erraztea eta errepedeko merkantzien garraioak dakarren arriskuari konponbidea bilatzea.
- Ez da ulertzen zergatik ez den kalkulatzen istripuengatik galdutako lan egunen kopurua. (2.1.2. atala).
- Ez da aldi baterako kontratazioa murrizteko neurririk hartzen ezbehar tasarekin duen lotura zuzena kontuan izanda (2.1.3. atala).

—Adierazi du halaber ez dela aipatzen EAEk ez duela eskumenik lan ikuskatzailetza eta Gizarte Segurantzza gaietan eta transferentzia hau eskatu behar litzatekeela zehaztu du (2.3.1. atala).

—Egungo legeek prebentzio lanak enpresetatik kanpoko prebentzio zerbitzuen esku uzteko aukera ematen badute

**Lan Harremanen
Kontseiluaren txostena:
Euskal Autonomia Erkidegoko
laneko segurtasun eta
osasunaren 2007-2010 Plan
estrategikoari buruz**

ere, ugazabek enpresen kudeaketa integratu behar lukete prebentzioa. Hartara, 2.3.4. atalean aipatzen da «egungo araudiak asko errazten duela xedapenak kanpoko prebentzio zerbitzuen bitartez betetzea, eta horrek zaildu egin duela prebentzio gaien kudeaketa integratua egitea enpresaren barruan», eta ematen du horrela ugazaben erantzukizuna zuritu nahi dela.

3. Planaren helburu estrategikoei buruzko azterketa

Helburu estrategikoetan hainbat jarduera eremu zehaztu dira, baina ez da jaso neurririk istripuen arrazoi nagusiak gainditu, aldatu edo hobetzeko. Horregatik, eta eremu horietako askotan sindikatuen partaidetza jasotzen bada ere, zalantzan jartzen dute aurreikuspen horren eraginkortasuna.

Ondoren, gogoeta batzuk egin ditu helburu estrategiko eta jarduera eremu batzuen inguruan. Hartara, honakoak adierazi ditu:

- «**Prestakuntza**» helburu estrategiko garrantzitsua da laneko segurtasunaren eta osasunaren arloan, baina ez da gehiegi balioetsi behar lan istripuen problematikan izan dezakeen eragina. Gainera, askotan prestakuntza hori formalitate hutsa da, eta ziurtagiri bat sinatzera mugatzen da.
- Prebentzioko ordezkarien prestakuntzari dagokionez, Planean lanbide arteko akordioa berrikustea proposatzen denean (1.3. atala), hiruko akordioa izan behar lukeela dio, ugazaben esku gera ez dadin.
- Erdi mailako arduradunen prestakuntza (1.5. atala) diru publikoaz finantzatzen da, eta ez luke horrela izan behar, enpresaren betebeharra da eta.
- Autonomoen prestakuntzari dagokion atalean (1.7. atala) «autonomoek bigarren mailan uzten dute osasuna eta osotasun fisikoa zaintzea...» esaten da, baina ez da esaten askotan sasi autonomoak direla.
- «Ikuskatzailetza eta kontrola» funtsezko helburua da, baina proposatutako jarduera eremuak ez datoz bat eremu honetako premiekin, adibidez: eskumenik ez dago, ikuskatzaileen kopurua handitu beharra dago, legea zorrotzago bete behar da, edo Osalari teknikariak gaitzeko eman zaion eginkizun berriaren inguruko zalantzak.
- Ikuskatzaileen jardueraren sektorekako segmentazioa aipatzen denean (2.1. atala), ez da zehazten zein irizpideren arabera egin behar diren ikuskapenak eta orain arte egindakoaren balantzerik ere ez da egiten. Gainera ez da esaten zer egingo den antzemandako arau hausteekin (2.3. eta 2.6. atalak).
- Ez da ondo ulertzen zer esan nahi den 2.2. atalean
 - «besteren konturako prebentzio zerbitzuen kontrola» — «2007ko oinarrizko jarduera hirukoiztea» esaten denean.
- Nabarmena da Administrazio Publikoak interes gutxi duela laneko segurtasunaren eta osasunaren gaiari beste gai batzuen maila berbera emateko, 2.5. atalean —ETEak sortzearen eta abiaraztearen gaineko kontrola— esaten baita «...ezartzea... ETEak zabaltzean eta aurretiazko segurtasun

Lan Harremanen Kontseiluaren txostena: Euskal Autonomia Erkidegoko laneko segurtasun eta osasunaren 2007-2010 Plan estrategikoari buruz

neurriak hartzera behartzea... eskakizun horrek aparteko atzerapenik ekarri gabe...».

Azkenik, «Kontzientziazioa eta sentsibilizazioa» helburu estrategikoari erreparatuta, gehiegi azpimarratzen da kontzientziazio eta sentsibilizazio eza, eta egiazki enfasi hori ezbeharren arrazoi nagusiak desagerraraztean jarri behar litzateke. Behatokia finkatzeari buruz dio lehenbizi sortu egin beharko dela, eta kontua ez dela behatzea esku hartzea baizik.

UGTk izendatutako batzordekidearen gogoetak

1. Aurkeztutako testuaren egitura eta forma

Formaren aldetik, adierazi du, Planaren testua ez da araua, eta aldi jakin baterako asmo politikoen antz handiagoa du. Plan honek ez dakar bide fidagarririk — esate baterako, gizarte eragileen arteko akordio bat Euskadiko laneko segurtasunaren eta osasunaren inguruan— gauzatu ahal izateko.

Plan honetan ez da balantzerik egiten aurreko planaren aplikazioari buruz eta ez da jarraibide loteslerik aurkezten, beraz, horiek gabe ezin da plana baloratu, eta ez du aukerarik ematen plana gauzatzeari buruzko kontrol instituzional objektiborik izateko.

Plan honetan 2007-2010 aldirako aurreikusitako neurriak edo ekintzak fitxetan aurkezten dira (fitxa bakoitza ekintza bati dagokio), eta fitxa hauek ez daude hierarkizaturik irizpide batzuen arabera, adibidez: garrantzia, urgentzia edota ezartzeko zailtasuna, aitzitik, bakarrik sailkatu dira edukiaren arabera. Planak antolaketa bat eman behar lieke «kudeaketa» atalean, baina gai horren inguruan erabakiko duten organoak aipatu eta definitu besterik ez du egiten. Horrenbestez, hau ez da berez betearaz daitekeen tresna bat.

Inplikaturako eragile nagusiak zehazten dira fitxa bakoitzean, baina alde aurretik gizarte akordiorik ez izanik, ekintza bakoitzerako sakabanatu egiten dira eragile «erantzuleak», bai Eusko Jaurlaritzakoak bai kanpokoak. Gainera fitxa bakoitzak «helburu kualitatibo eta kuantitatibo» bat jasotzen du, baina boluntarismo hutsa da, ez dagoelako ez hartutako neurririk ez hartzeko denik.

2. Planaren edukia

Positibotzat jotzen da: hartzaille berriak integratzea laneko segurtasunaren eta osasunaren kudeaketan. Zeharkakotasunez, planaren jarduera eremu guztietan, baita langile autonomoen zein Administrazio Publikoen barruan. Prestakuntza arloan erdi mailako arduradunak eta langile autonomoak sartu dira, eta aurreikusita dago birziklatze bat prebentzioko ordezkariak eguneratzeko. Positibotzat jotzen da halaber lanbide gaixotasunei eskainitako arreta handiagoa. Baita prebentzioa ETEetan txertatzeko ekimen batzuk eta besteren konturako prebentzio zerbitzuen kontrola ere.

**Lan Harremanen
Kontseiluaren txostena:
Euskal Autonomia Erkidegoko
laneko segurtasun eta
osasunaren 2007-2010 Plan
estrategikoari buruz**

Amaitzeko, ekintzak ekoizpen sektorearen arabera bereiztea ere positibotzat jotzen da.

Beste alde batetik, gabezia batzuk daude Plan honetan, eta lau ataletan biltzen dira. Lehenik, «Ikuskatzailetza eta kontrola» gaian, egungo koordinazioa bakarrik izango da eraginkorra estatuko administrazio periferikoaren laneko eta Gizarte Segurantzako ikuskatzailetzarekin akordio handi bat lortzen bada. Ikuskatzaileen jarduera sektoreko segmentatzea ere positiboa da, baina badirudi ez dela aintzat hartzen erakundeen arteko koordinazioa, alta, funtsezkoa da ikuskatzaileen kopurua optimizatzeko. Premiazkoa da ikuskatzaileen kopurua handitzea. Eusko Jaurlaritzak ikuskatzaileak eman behar ditu bere eskumenen arabera eta ikuskatzailetza lana estrategikoki zuzentzeko betebeharra du. Bigarrenik, ez da nahikoa plan honetatik ondorioztatzen den erakundeen konpromisoa. Dokumentuak Gobernu osoaren babesa izan behar luke, Planaren testua itzuli ondoren, eta akordiorik egon ezean denbora galduko da Aldundiekin eta udalekin adostasuna lortzeko eta Eusko Jaurlaritzako sail bakoitzak egin beharreko ahalegina zehazteko. Hirugarrenik, planak aukera on bat galdu du Osalanen eginkizuna argitzeko. Azkenik, nabarmendu du lan baldintzak ez daudela integraturik laneko segurtasun eta osasunean, edozein motatako lan prekaritatea lanpostuetako segurtasun eta osasunarekin loturik daudela kontuan izanik.

Beste alde batetik, Planak ez du betearazteko tresnarik jarduketa (edo fitxa) bakoitzean zein kudeaketari dagokion atalean. Kudeaketan sindikatuak eta enpresaburuen elkarteak tarteko den beste edozein entitatearen maila berean daude, eta hori gizarte elkarrizketaren printzipioen aurkakoa da. Adostutako plana ez denez, erraztasunak eman behar lirateke gizarte eragileek plana dinamizatzeko, Osalaneko Kontseilu Nagusirako aurreikusitako eginkizuna indartuz eta plana betearazteko motor bihurtuz.

3. Plana aurkezteko prozedura

Osalaneko Kontseilu Nagusia gizarte eragileen ordezkartzarako leku naturala da, horrenbestez, Plan honetako testua bertan aurkeztu behar zatekeen lehenbizi.

4. Azken gogoetak

Dagoen moduan, planak ez dauka behar bezalako ezaugarririk aplikatzeko moduko tresna izateko. Ez du zehazten eperik ez betearazteko hurrenkerarik gizarte akordio baten bitartez. Hitz batez, plana ez da autosufizientea eta ez dago funtzionatzeko prest.

Planaren motorra den erakundeak gizarte eragileekin kontatu behar du, eta egokiena Osalaneko Kontseilu Nagusia da, hortaz, haren eginkizuna indartu behar litzateke agiri honetan. Gizarte eragileek Administrazioa izan beharko lukete solaskide bakarra, eta ez zuzendaritza batzorde baten erabakiaren zain egon.

**Lan Harremanen
Kontseiluaren txostena:
Euskal Autonomia Erkidegoko
laneko segurtasun eta
osasunaren 2007-2010 Plan
estrategikoari buruz**

Lan Harremanen Kontseiluko Txosten Batzordea 2007ko maiatzaren 2an batzarturik, txosten tekniko eta ekarpenen sintesia kontsulta jarduerarako onartutako prozeduran aztertu ondoren, hona hemen batzordekideen

Azken gogoetak

Lehenik eta behin, Plan estrategiko honetan jasotako neurriei buruz eztabaidatzeko fororik egokiena ote den aztertu zen Txosten Batzordearen bileran. Hartara, batzuen aburuz, edozein foro, dagozkion eginkizunen arabera eta bere analisi ikuspegitik, egokia da eztabaidatzeko eta gai honen inguruko akordioak lortzeko, baita Lan Harremanen Kontseilua (LHK) eta Ekonomia eta Gizarte Kontseilua (EGK) ere (hori da LABek izendatutako batzordekidearen iritzia), eta beste batzuen ustez, berriz, LHKk kontsulta eginkizuna betetzeko eskumena duela ukatzen ez duten arren, lehenago laneko segurtasunari eta osasunari buruzko oinarrizko akordio bat lortu behar dute ordezkariak handieneko gizarte eragileek eta gobernuek, praktikan Plana bideragarria izan dadin, hortaz, haien iritzian, gai honetaz eztabaidatzeko fororik egokiena Osalaneko Kontseilu Nagusia edo Gobernuak parte hartzen duen beste edozein litzateke (hori da Confebask, CCOO eta UGTko ordezkarien iritzia, eta atal honetako hurrengo paragrafoetan jasoko ditugu bakoitzaren ñabardurak).

Aurretiazko eztabaida honetan, Confebaskeko ordezkariak adierazi du bere iritzian LABeko ordezkariak gai honetan agertu duen jarrera inkongruentea dela, eta hala jasotzeko eskatu du, izan ere, LHKn negoziatzearen alde dago, eta foro honetan ezin da gauzatu horrelako akordiorik, gainera, Plan estrategikoa aurkeztu baino lehen Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailak gizarte eragileekin abiarazi zuen negoziazio prozesutik alde egin zuen haren erakundeak.

Era berean, aurretiazko eztabaidan LABeko ordezkariak adierazi du ez duela onartzen Confebaskek bere erakundeari leporatzen dion inkongruentzia, adierazpen horiek gezur hutsak direla, eta sakoneko eztabaida nahasteko eta ezbehar tasa handian ugazabek duten erantzukizun larria ezkutatzeko ahalegina baino ez dela. Laneko Segurtasun eta Osasunaren Plan Estrategikoa taxutu baino lehen Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailak hasitako kontsultetan (izan ere, hura ez baitzen negoziazio prozesua izan) LABek parte hartu zuen, eta bere ekarpenak eta proposamenak egin zituen, batzuk orokorrak eta beste batzuk zehatzagoak, Administrazioarekin hitz egiteko egokien iruditu zitzaion formatuan, beraz ez da egia inongo prozesutik alde egin zuenik.

Ondoren, txosten batzordeko kide bakoitzak Laneko Segurtasun eta Osasunaren 2007-2010 Plan estrategikoari buruz adierazi duen iritzia jasotzen dugu.

CCOOK izendatutako batzordekideak adierazi du bere erakundeak ez duela alegaziorik aurkeztu planaren eduki

**Lan Harremanen
Kontseiluaren txostena:
Euskal Autonomia Erkidegoko
laneko segurtasun eta
osasunaren 2007-2010 Plan
estrategikoari buruz**



materialaren inguruan, haren iritzian, funtsaren aldetik, laneko segurtasun eta osasunaren plana Osalaneko Kontseilu Nagusian aztertu behar litzatekeelako lehenik. Osalaneko Kontseilu Nagusia laneko segurtasun eta osasunaren gaiari buruzko berariazko foroa izateaz gain, oinarrizko akordio bat behar da inplikaturako eragileen artean, honelako edozein planek arrakasta eta bideragarritasuna izan ditzan, eta kontu batzuetan Administrazioa bera tarteko izango denez gero, hiruko akordio baten eskema izango luke eta, beraz, hobeto aztertuko litzateke Administrazio eskudunaren ordezkari izan duen organo batean.

Argitu nahi du haren jarrera lehentasun kontua dela, eta ez Osalaneko Kontseiluaren eta Lan Harremanen Kontseiluaren arteko gatazka, izan ere, bi erakunde hauek ez dira bateraezinak, alderantziz, betetzen dituzten eginkizunak eta eskumenak elkarren osagarriak dira. Horrenbestez, gai soziolaboraletarako kontsulta erakundea den aldetik, ez du eskatzen LHKren partaidetzari uko egitea Plan estrategiko hau onartzeko prozesuan, baina, haren iritzian, parte hartze hori, edozein kasutan ere, plana Osalaneko Kontseilu Nagusian aztertu ondoren gauzatuko litzateke.

Beste alde batetik, Confebaskek izendatutako batzordekideak adierazi du bere erakundeak ere ez duela alegazio partikularrik egin Plan estrategikoaren edukiari buruz. Orokorrean bat dator CCOOk izendatutako batzordekideak adierazitakoarekin, honelako Plan bat eraginkorra izateko akordio bat izan beharko litzatekeelako alde aurretik laneko segurtasunaren eta osasunaren prebentzioari buruz batik bat, eta hiruko akordio baten eskemari jarraituz, konpromiso batzuk jaso beharko litzateke administrazio publikoarekin berarekin. Halako akordiorik egon ezean edozein planek porrot egingo du edo oso eraginkortasun gutxiko tresna bihurtuko da errealitatean.

Hortaz, haren iritzian, planaren behin betiko edukia eta formulazioa gizarte eragileen eta Administrazioaren artean eztabaidatu behar litzateke Osalaneko Kontseilu Nagusian edo beste edozein negoziatuz, garrantzitsuena ez baita foroa, bilatzen den helburua baizik. Nolanahi ere, argitu nahi du horrek ez duela esan nahi Lan Harremanen Kontseiluaren esku hartzea baztertu behar denik, aitzitik, kokapen egokia eman behar zaio, gai soziolaboralei buruzko berariazko kontsulta tramite moduan, gizarte eragileek eta Administrazioak planaren edukiari buruz eztabaidatu eta akordio posible bat lortu ondoren.

UGTk izendatutako batzordekideak adierazi du ados dagoela funtsean CCOOk eta Confebaskeko ordezkarien iritziarekin, beraz, alde aurretik gizarte eragileen eta Administrazioaren arteko akordio bat lortu ezean planak porrot egingo duela uste du.

Bestalde, haren aburuz, Osalaneko Kontseilu Nagusiak izan behar luke plana betearazteko denborak eta lehentasunak finkatu behar litzatekeen erakunde motorra, bertan Administrazio Publikoa eta ordezkari handieneko gizarte eragileak daude,

**Lan Harremanen
Kontseiluaren txostena:
Euskal Autonomia Erkidegoko
laneko segurtasun eta
osasanaren 2007-2010 Plan
estrategikoari buruz**

eta hauek haren solaskide bakarrak eta zuzenekoak izan behar dira, eta inola ere ez planaren zuzendaritza batzordeak erabakiko duenaren mendeakoa.

Dena dela, haren erakundeak alegazio eta gogoeta partikularrak egin ditu Plan estrategikoaren edukiari buruz, eta funtsean txosten honetako sintesi atalean islatu direnez jasotzat jotzen ditu. Izatekotan, ondorio nagusi gisa, errepikatu nahi izan du, teorikoki plan hau egokia izan den ala ez aparte utzita, errealitatean planak ez daukala behar bezalako ezaugarriarik aplikatzeko moduko tresna izateko, ez duelako zehazten ez eperik ez aurreikusitako ekintzak betearazteko hurrenkerarik, eta ez da gizarte akordio batean oinarritzen, eta horrela inongo planek ezin du behar bezala funtzionatu. Horrelako tresna batek autosufizientea izan behar luke, eta txosten-gai dugun plan hau ez da hala, izan ere, jorratzen dituen alderdiei erreparatuta, bat ere ez dago «funtzionatzeko prest».

Azkenik, LABek izendatutako batzordekideak adierazi du edozein foro egokia dela gizarte eragileek laneko segurtasunari eta osasunari buruzko iritzia agertzeko, gai honek horrenbesteko lehenetsuna du eta. Hartara, eta irizpide horri jarraituz, haren erakundeak alegazioak eta balorazio partikularrak egin ditu txosten-gai dugun Plan estrategikoaren oinarritzko alderdiei buruz duten iritzia bilduz. Iritzi horiek funtsean islatuz geratu dira LABen gogoeta espezifiko eta partikular gisa bere atalean eta jasotzat jotzen ditu. Dena dela, ikuspegi orokor batetik, berriro esan nahi du plan hau kontinuista, edukien aldetik eskasa, eta helburuen aldetik asmo handirik gabekoa dela, bestalde, aurreko planak bezala, honek ere ahaztu egin du ezbeharren arazoak arrazoi estrukturalak dituela, eta ez die heldu, adibidez, prekaritatea eta etekin ekonomikoa bultzatu eta lehenesten duen eredu ekonomikoari. Gainera, ez dago eskumenik lan arriskuen prebentzioko arauak betetzeari buruzko kontrola eta ikuskatzailatza arloetan, beraz, ziur aski ezbehar indizea ez da jaitsiko plan estrategiko hau indarrean deino, aurreko planarekin jaitsi ez ziren bezalaxe, baina ez da egiten aurreko horren emaitzei buruzko azterketarik edo ebaluaziorik ere.

Beraz, behar adinako gehiengorik ez dagoenez, Lan Harremanen Kontseiluko Txosten Batzordearen batzarra laneko segurtasun eta osasanaren 2007-2010 Plan estrategikoari buruzko baterako irizpenik gabe amaitu da.

Bilbon, bi mila eta zazpiko maiatzaren hamarrean

**Lan Harremanen
Kontseiluaren txostena:
Kultura ekintzailea eta enpresak
sortzeko aukera babesten duen
Dekretua bigarrenez aldatzeko
Dekretu proiektua****Lan Harremanen Kontseiluaren txostena kultura ekintzailea eta enpresak sortzeko aukera babesten duen Dekretua bigarrenez aldatzeko Dekretu proiektuari buruz****Aurrekariak**

2007ko apirilaren 26an, Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saileko Azterlanen eta Araubide Juridikoaren Zuzendaritzak ondoko dekretu proiektu hau helarazi du Lan Harremanen Kontseilu honetara haien edukiari buruzko aginduzko txostena eman dezan: kultura ekintzailea eta enpresak sortzeko aukera babesten duen Dekretua bigarrenez aldatzeko Dekretu proiektua.

Dekretu proiektu honen aurrekari zuzena kultura ekintzailea eta enpresak sortzeko aukera babesten duen 328/2003 Dekretua da, eta dekretu honen IV. kapituluan, langabeek enpresa egitura berriak sortzeko diru laguntzak arautzen dira.

Dekretu hori, lehenbizikoz, uztailaren 26ko 191/2005 Dekretuak aldatu zuen, eta oraingoan, Dekretu proiektu honetan, bigarrenez aldatzen da abenduaren 23ko dekretu hori.

Dekretu proiektu honen edukia

328/2003 Dekretuaren 38 artikulua arabera diruz lagun daitekeen jarduna, langabeek enpresa egitura berriak sortzea, alegia, bere horretan gordetzen da, eta artikulua horretan ez dago aldaketarik.

Dekretu proiektu honetako aldaketaren xede nagusia zera da, laguntza jaso dezaketen jardunen artean 328/2003 Dekretuan bazter uzten ziren (40. artikulua) enpresa proiektu batzuk sartzea: laneko sozietate anonimoak, laneko sozietate mugatuak eta sozietate kooperatiboak. Gizarte ekonomiako ekimenak sustatzera zuzendutako berariazko diru laguntza programen bidez babesten ziren horrelako proiektuak, eta programa horietan zehaztutako baldintzak eta zenbatekoak eta 328/2003 Dekretuan aurreikusitakoak desberdinak ziren.

Oraingo honetan, diru laguntza araubideen bikoiztasun hori kendu nahi da, izan ere, enpresa proiektuei emandako babesak desberdina da, bakoitzak aukeratutako forma juridikoaren arabera, eta halako araubideak mugatu egiten du hein batean eratu beharreko sozietatearen eredia aukeratzeko askatasuna.

Dekretu proiektu honetan, beraz, bateratu nahi dira eskuratu daitekeen diru laguntza mota, bete beharreko eskakizunak eta baldintzak, eta jaso daitezkeen laguntzen zenbatekoa.

Xede horretarako, 328/2003 Dekretuaren 39., 40., 41. eta 42. artikulua aldatzen dira.

Lan Harremanen Kontseiluaren txostena:
Kultura ekintzailea eta enpresak sortzeko aukera babesten duen Dekretua bigarren aldatzeko Dekretu proiektua

39. artikulua aldatu eta malgutu egiten da, hortaz, proiektu kolektiboetan ez da beharrezkoa izango kapital sozialaren partaidetza guztiak bazkide langileenak izatea, eta «langile ez diren» bazkideek ere partaidetza izan ahalko dute, kapital sozialaren heren bateraino gehienez.

39. artikuluan ere, gehitu den 2. paragrafo berriak zehazten du proiektu kolektiboetan bazkide guztiak pertsona fisikoak izan behar dutela, baina onartu egiten da arrisku kapitaleko entitateen partaidetza, kooperatibak edo laneko sozietateak sustatzeko helburu soziala duten sozietateen partaidetza, eta gizartean baztertuta geratzeko arriskuan dauden kolektiboak gizarteratu eta laneratzeko helburu soziala duten irabazi asmorik gabeko entitateen partaidetza.

40. artikuluan lehen paragrafoa aldatzen da, eta onuradunen artean, lehen esan bezala, laneko sozietate anonimoak, laneko sozietate mugatuak eta sozietate kooperatiboak sartzen ditu.

41. artikulua aldatzen da, bazkide sortzaileez gain, enpresa sortu ondoren sartu direnek ere diru laguntza jaso ahal dezaten, eskabidea egin baino lehen sartu badira.

Azkenik, 42. artikuluan, eskabidearekin batera aurkeztu beharreko dokumentazioa zehazten duten b) eta g) idatz zatiak aldatzen dira, gizarte ekonomiako sozietateak sartzearen ondorioz.

Lan Harremanen Kontseiluaren Txosten Batzordea 2007ko maiatzaren 10ean bildu zen eta, kontsulta jarduera garatzeko onartutako prozeduraren arabera, txosten teknikoa eta egindako ekarpenak aztertuta, batzordearen kideek ondorengo azken gogoetak egin zituzten:

Azken gogoetak

Confebask, CCOO eta UGTk aukeratutako txosten batzordeko kideek, zuzen iritzi diote, lanik gabeko pertsonen enpresak sortzeko laguntzak bateratzeko helburuari, horrela orain arte ekonomia sozialeko entitateen eta gainerako artean zegoen desberdintasuna kentzen delarik. Laguntzak bateratzeko helburu honen arabera, ondorioz, aurrerantzean ez litzateke kontzeptu honen arabeko ekonomia sozialeko entitateentzako berriazko laguntzetarako deirik egin beharko.

Honen ondorioz, atal honetan jasotzen diren gogoeten kalterik gabe, behar besteko gehiengorik ez zegoelarik, Lan Harremanen Kontseiluaren Txosten Batzordearen bilera, kultura ekintzailea eta enpresak sortzeko aukera babesten duen Dekretua bigarren aldatzeko dekretu proiektuari buruzko guztien irizpenik gabe amaitu zen.

Bilbo, bi mila eta zazpiko maiatzaren hamabostean

Lan Harremanen Kontseiluaren txostena, gizarteratzeko erakundeen arteko 2007-2009 II. Planari buruz**Aurrekariak**

Apirilaren 24an Lan Harremanen Kontseilu honetan Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saileko Azterlan eta Araubide Juridiko Zuzendaritzaren ofizio bat sartu zen, EAEko erakundeen arteko gizarteratzeko II. Planari (2007-2009) dagokion txostena eskatzeko.

Txosten teknikoa

Lan Harremanen Kontseiluaren Txosten Batzordeak onartutako prozeduraren arabera, lehendabizi, Batzordearen kideek zeinek bere gogoetak bidali baino lehenago, Kontseiluaren iritzia eskatzeko emandako ekimenari buruzko txosten teknikoa egiteari ekin zaio.

Sarrera

Gizarteratzeko II. Plan hau 2007-2009 aldiko gizarteratzeko politikak zuzentzeko tresnatzat prestatu da eta EAEko gizarteratzeko I. planaren jarraipenaren markoan sartuta dago, I. planarekiko zenbait desberdintasun nabarmen badauzka ere. Plana bi atal nagusitan banaturik dago eta argiro bereizitako ardatz biren inguruan antolatzen da.

Lehen ardatzak gizarteratzeko politikei buruzko gogoeta estrategikoa dakar. Gogoeta hau pobreziaren eta bazterketa sozialaren EAEko egoera aztertuz hasten da, egoera hau batez ere gizarteratzeko lehen planaren aplikazio eta garapenaren emaitzat harturik; eta jarraian, bilakaera aztertzen du, Europako joera nagusiak eta Euskal Herrian azken urteetan bazterketa sozialaren kontrako borrokan ezarri diren politikak kontuan harturik.

Gogoeta estrategiko honek, babes sozial eta gizarteratzerako euskal ereduaren ildo nagusiak finkatzeko balio du, eredu honen gunea diren elementuak planean islatzen direlarik, baita bigarren ardatz nagusia osatzen duten ekintzen multzoaren testuingurua ezartzeko ere: babes sozialerako berariazko sisteman eta honen osagarriak diren babes sozialerako beste sistema batzuetan (batez ere etxebizitzaren, osasunaren, hezkuntzaren eta justiziaren eremuetan) garatu beharreko ekimen estrategikoak zehazteko, alegia.

Lehen ardatza: gogoeta estrategikoaren oinarritzko alderdiak

A. Diagnostikoa dela-eta. Planak nahikoa egoera ona erakusten du, konparazioa eginez gero, pobrezia larriari dagokionez (pobrezia larrian dauden subjektuak errenta erdibitzaile baliokidearen %40tik behera daude), pobrezia erlatibo delakoaren kasuan (errenta erdibitzailearen %60a baino diru sarrera txikiagoak) gure inguruko herrialdeen egoerarekin konparatuz, egoera txarragoa delarik. Dena den, arazo larririk ere badela aitortzen du, haien artean, pobrezia emakumeengan eta guraso bakarreko familietan duen eragin berezia, lurralde jakinetan kontzentratzea edo pobrezia hiritartze prozesua eta enpleguak duen babesteko gaitasunaren hondatzea nabarmentzen direlarik

Diagnostiko honekin batera, okupazio tasen izugarritzko hazkundea eta ia enplegu betekotzat har daitekeen egoera gertatzen dira. Honek guztiak pobrezia arazo berriaren ezaugarria diren gai nagusietako bat erakusten du, hau da, enpleguak zenbait kasutan ez duela babesteko gaitasunik eta, ondorioz, ikusi ahal izan denez, enplegu indizeen ezin ukatuzko hobekuntzak, ez duela aldean ekarri pobrezia tasak hein berean murrizterik.

Gaurko egoeraren beste ezaugarri bat etxebizitzaren prezioen izugarritzko gorakada dugu. Izan ere, planak adierazten duenez, etxebizitza euskal familien arazo nagusietako bat da orain. Beste ezaugarri bat etorkin kopuruaren gorakada nabarmena da.

B. Bazterketa sozialaren eta pobrezia kontrako politiken garapenak izan duen eraginaren azterketak argi uzten du euskal administrazioek bazterketa sozialaren eta pobrezia kontrako borrokan erabiltzen duten tresna nagusia oinarritzko errenta dela.

b.1. Planak lehendabizi, oinarritzko errentaren euskal eredu parametro europarretan kokaturik dagoela, Estatuko gutxieneko errenten eredurik garatuena dela eta hiritarrek eredu honen emaitzei buruzko iritzia onartu dutela adierazten du eta jarraian eredu honen funtzionamenduak zenbait arazo larri ere aurkitu dituela aitortzen du. Arazo horien artean honako hauek nabarmentzen ditu:

- Oinarritzko errenta hartzen dutenak laneratzeko zailtasunak daude, nahiz eta planak dioenez, zailtasun hauetako batzuen kausa lan merkatuari dagokion kanpoko elementuak diren; adibidez, kualifikaziorik txikiak duten enpleguak behin-behinekotasun handia eta ordainsari maila txikiak dituzte, eta hau oinarritzko errenta hartzen dutenak sistematik ateratzeko oztopo handia da, hartzaile hauetako hainbatek aldi berean oinarritzko errenta hartu eta lan ere egiten duten arren, planaren beste atal batean esaten denez.
- Oinarritzko errenta hartzen dutenei dagokien banan-banako diagnostikoa eta gizarte segizioa gauzatzeko zailtasunak daude. Zentzu honetan, planak aitortzen duenez, orain arte ipini diren tresna informatikoak eta oinarritzko zerbitzu sozialetarako laguntzak ez dira behar zen besteak izan.

**Lan Harremanen
Kontseiluaren txostena:
Gizarteratzeko erakundeen arteko
(2007-2009) II. Plana**



b.2. Bigarrenez, planak ohartarazten duenez, pobreziaren kontrako borrokarako bigarren tresna nagusia, hau da, larrialdietarako laguntza sozial (LLS) direlakoek, sistemaren puntu kritikoetako bat osatzen dute oraingoz; izan ere, koiunturazko premiazko egoerei aurre egiteko laguntza zehatzen modura sortu baziren ere, egiturazko jasokizun bihurtuz joan dira eta batez ere etxebizitzarekin zerikusia duten gastuei aurre egiteko erabiltzen dira. Argi geratzen da, beraz, larrialdirako laguntza hauei orientazio berria eman behar zaiela.

b.3. Enplegurako politika aktiboak: Planak zenbait ataletan ohartarazten duenez, babes eredu eskubide bikoitzeko sistema izaterantz bilakatuz joan da eta, beste alde batetik, sistema hori gaur egun sendoturik dagoela esan daiteke. Haren arabera, oinarrizko errenta ez da dagoeneko gizarteratzea helburu bakartzat edo nagusitzat duen tresna bat, ez bada, errenta maila jakinera euren borondatezkoak ez diren arrazoiengatik heltzen ez diren pertsonentzako gutxienezko sarrerak bermatzeko mekanismoa (pertsona hauek normalizaturik daude baina sarrera txikiak edota aldizkako enpleguak dauzkate). Errealitate edo egoera berri honen eraginez, besteak beste, oinarrizko errentak hartzen dituzten eta aldi berean enplegurako pizgarriak ere jasotzen dituzten pertsonen kopuruak nabarmenki gora egin du (%20tik %25era bitartean). Planak argi ikusten duen legez, ostera, neurri onean sistemak duen konplexutasun administratiboagatik, ez die ondo erantzuten lan merkatuarekin aldizkako harremana duten pertsonen beharrei, sistemaren onuradunen kopuru handi bat pertsona hauen artekoa bada ere.

b.4. Planak beste prestazio ekonomiko batzuk ere aipatzen ditu. Prestazio hauek udalek eta diputazioek ematen dituzte eta, berez, herritarren bermeen sarea zabalagoa egiten duten elementu positiboak diren arren, babesaren intentsutasunari dagokionez, lurraldeen arteko desberdintasun kezkarriak sorrarazten ari dira.

b.5. Ereduari buruzko gogoeta estrategikorako fase honetan, planak argi uzten du, era berean, tresnen ikuspegitik, gizarteratzeko zerbitzu berezien garapenak badituela zailtasun eta ezak eta gizarteratzeko II plan honek zelan edo hala zailtasun eta ez horiei aurre egin beharko liekeela.

Atal honen amaieran adierazten denez, EAEko bazterketa sozialaren kontrako gastu publikoa EB-15eko herrialdeek egiten duten batez besteko gastuaren adinekoa da eta, biztanleko gastua kontuan hartzen bada, Estatuaren eremuan egiten den ahalegin ekonomikoaren hirukoitza ere izatera heltzen da noizbait.

Gogoeta osagarritzat, gizarteratzeko II planak gogoeta estrategikoko lehen ardatz honetan zehar, gorago adierazia denez plan honen zuzeneko aurrekaria den gizarteratzeko lehen planaren ondoren ikusi diren emaitza eta ekarpen nagusiak zehatzen ditu.

Esku hartze eta prozesuen diseinuan eragina duten aurrerapen nagusien artean, planak ondorengo hauek nabarmentzen ditu:

**Lan Harremanen
Kontseiluaren txostena:
Gizarteratzeko erakundeen arteko
(2007-2009) II. Plana**

- Jarduera eremu bakoitzean zailtasunik handienak dauzkaten taldeei berariazko arreta egiteak duen gero eta garrantzi handiagoa.
- Laneratzea eta eremu soziala elkarrengana hurbiltzeko kezka.
- Administrazio desberdinek tresna eta lan metodologiak diseinatzerakoan emandako partaidetza eta lankidetzak.
- Eta prozesuetako kalitatea bilatzea.

Beste alde batetik, alderdi kritikoaren artean honako hauek sartzen ditu:

- Larrialdiko laguntza sozialen (LLSen) nolakotasunak, batez ere etxebizitzaren arazoak laguntza horietan duen eragin handiaren presioagatik, izan duen aldaketa.
- Plana gauzatu eta aplikatzerakoan administrazio eremu desberdinen arteko koordinazioa hobetzeko beharra.
- Prestazio jakinei dagokienez dauden lurraldeen arteko desberdintasunak.
- Administrazio bakoitzak eremu honetan dituen funtzioak hobeto definitzeko beharra.
- Planaren diseinuari, plana hedatzeko mekanismoei eta plana gauzatzearen jarraipenari dagozkien alderdi batzuk hobetu beharra.

C. Bazterketaren kontrako borrokarako politiken bilakaera Euskal Herrian Europako testuinguruan.

Bazterketaren kontrako politikek, beren bilakaera ikusita eta Europako testuinguruarekin harremana duten neurrian, gaur egun ezaugarritzat dituzten funtsezko elementuen deskribapena, giltzarrizko faktorea dugu, bigarren ardatz estrategikoa definitzeko, hau da, helburu zehatzak identifikatu eta II. planak oinarritzat dituen ekintzak aukeratzeko.

Elementu hauek ondoko hauek dira:

—Lehenik eta behin, argi geratzen da eskubide bikoitzaren printzipioa definitiboki finkatuz har daitekeela. Honen ondorioz gaurko eremuan prestazio ekonomikoa jasotzeko eskubidea ez da gizarteratzearen helburuarekin funtzionalki lotutako eta nolabait helburu horren menpeko elementua bakarrik, ez bada maila bereko beste eskubide bat ere, baliabide ekonomiko urriekin zerikusia duten arazoak soilik dituzten eta, beraz, gizarteratzeko laguntzarik behar ez duten pertsonen eskubidea, alegia. Eskubide bikoitzaren printzipio hau finkatzea, gainera, ezinbesteko eskakizuna da, bigarren joeran barrena aurrera egiteko, hots: behar besteko sarrerak ez dituzten pertsona guzti-guztientzat bermatutako gutxieneko prestazio ekonomikoak.

—Hala, honelako politikek gaur egun aldi berean helburu bi bete nahi izateko joera erakusten dute: alde batetik gizarteratzeko gutxieneko errenten espezializazioa, errenta iturririk ez duten eta gainera gizarteratzeko zailtasunak dauzkaten pertsonentzat, eta beste batetik gutxieneko prestazioak guztientzat izatea, errentak bermatzeko, ezinbestean zerbitzu sozialetan sustraiturik ez

**Lan Harremanen
Kontseiluaren txostena:
Gizarteratzeko erakundeen arteko
(2007-2009) II. Plana**



dagoen sistema bat ezarriz, gizarteratzeko berariazko zailtasunik ez duten pertsonen sarrera urriak osatzeko helburuari begira.

—Hirugarrenez, planak politika sozialak aktibatzekeo beharra nabarmentzen du, enplegua errentagarri bihurtu eta babes sozialaren eta lan partaidetzaren arteko lotura esplizitua ezarri behar delarik, azken garaietan, bai gutxienekeo errentak jasotzen dituztenentzat eta bai lanik egiten ez duten pertsonentzat laneratzea aukera erakargarri edo errentagarria izatearen helburua lortu nahi zuten politikek arreata handia jaso dutela argi utzita.

«Pobreziaren tranpa» izenekoa aipatu ondoren, planak, pobreziaren aurrean enpleguari gizarteratzeko gaitasuna duen mekanismoaren izaera itzuli behar zaiola azpimarratzen du, beti ere, gizarteratzeko tresna nagusitzat enplegua ezarriz, beste herri batzuetan garatu diren esperientziak eta berauen emaitzak xeheki aztertu eta, gure inguruaren lan eta gizarte baldintzak ikusita, honelako programak aplikatzea komenigarria ote den erabaki behar dela aitortu arren, lana errentagarri bihurtzeko helburuarekin lotutako ekimen batzuen emaitzak ez baitira oso erabakigarriak izan eta, gainera, helburu nagusi biak, hau da, lan merkatura sartzeko pizgarriak ezartzea eta lan merkatuan dauden pertsonen duten pobrezia arriskuaren eragina edo intentsutasuna murriztea, elkargarri bihurtzeko zailtasunak izaten ari baitira.

Edozertara ere, planak atal honetan bertan (politikek Europako testuinguruan duten bilakaerari buruzkoan, alegia) epigrafe bat eta berariazko gogoeta bat ematen dizkio politika sozial eta politika fiskala elkarteari; hala, zenbait esperientzia zehatz aipatzen ditu eta ekimen hauek, soldataren osagarritzat hartzen diren prestazio hauek jasotzea lan egitearekin erarekin estrukturalki lotzeko ahalegina osatzen dutela dio (ekimen hauetan guztietan bermatutako gutxienezko prestazio hauek zerga bidez gauzatzen diren esleipenen bidez ematen dira, zerga negatiboak ere erabiltzen direlarik).

—Planaren atal honen amaieran bermatutako gutxienezko errentak jasotzen dituztenentzako laguntza zerbitzuak garatzea aipatzen da, enpleguak sarri hainbat gastu eragiten baititu (garraioa, haurtzaintza, arropa edo materialak...) eta gastuok konpentsatu edo ezabatzeko, hala laneratzea benetakoa izan ahalko delarik, argi ikusi baita lehentasuna duten ildoetako bat emakumeen laneratzea hobetzea dela, horretarako emakumeen okupazio tasak gora egitea lortu behar delarik..

Bigarren ardatza: jokaera estrategikoa

Bigarren alde honek, planaren indarraldiaren barruan gauzatzeko aurreikusita dauden oso eragin desberdineko proposamen desberdinak biltzen ditu bere baitan eta hertsiki harturik, planaren beraren edukia dakar.

Beste batzuetan esan izan den bezala, ez da erraza izaten, honelako plan estrategiko hauek osotasunean gaitzat hartuta, iritzia eman edo gogoeta teknikoak egitea, planak funtsean

Lan Harremanen
Kontseiluaren txostena:
Gizarteratzeko erakundeen arteko
(2007-2009) II. Plana

lehentasunak politikoki definitzeko tresnak eta administrazioek errealitatearen eremu edo zati zehatz batean jokatzen diren programak baitira. Balorazio teknikoak, beraz, hobeto egokitzen zaizkie planak ezarritako neurriak denboran zehar gauzatu joateko jartzen diren tresna zehatzei.

Kasu honetan gainera, planak ekintza desberdinak nahikoa zehazki ematen ditu, xehetasunez laburturik, eta horregatik ez dirudi haien gaineko gogoeta edo argibide osagarriak egitea beharrezkoa denik.

Hori gora behera, laburpen gisa, ondorengoak aipa daitezke.

— Gizarteratzeko II, plan honek hiru jardura eremu nagusi identifikatzen ditu eta haietako bakoitzean zenbait helburu estrategiko ezartzen ditu, haietako bakoitzean helburu eragile deitzen diren zehazten dituelarik. Planak eragiteko helburu hauen barruan, helburua lortzeko diseinatu eta aurreikusitako ekintza zehatzak xeheki ematen ditu banan-banan.

Lehen jardura eremua: babes sozialeko eta gizarteratzeko euskal sistemarekin berarekin zerikusia duten helburuak eta ekintzak

Eremu honekin zerikusia duten helburu estrategikoak honako hauek dira:

1. Indarrean dauden arauen markoa egokitzea

Helburu estrategiko honetarako definituriko helburu eragileak, berriz, honako hauek dira:

1.1. Sarrerak bermatzeko prestazioak guztientzat izaten joatea, gizarteratzeko eta babes sozialerako eremuak elkarrengandik bereizten direlarik. Helburu hau lortzeko aurreikusita dauden ekintzen artean, bazterketa sozialeko legea aldatzea eta garatzeko dekretu berriak egitea aipa daitezke.

1.2. Gaur egun babes sozial, gizarteratze eta laneratze prozesuak zuzentzen dituen araudia egokitzea, gaur egun indarrean dauden aginduak aldatzeko ekintzak ere barne direla.

2. Diagnostiko eta gizarteratze eta babes sozialeko politiken jarraipena egiteko sistema aldatu eta orokortzea

Helburu estrategiko honekin zerikusia duten helburu eragileak honako hauek dira:

2.1. Diagnostikorako eta banan-banako eskuarte sozialaren plangintzarako tresna informatiko eta teknikoak garatzea. Honen ondorioz, gaurko aplikazio informatikoetan eta indarrean dauden protokoloetan eragin beharko da, zerbitzu sozialei buruzko informaziorako euskal sistema garatu ahal izateko.

2.2. Sistemaren etengabeko hobekuntza sustatzea, horretarako ekintzak ebaluatuz eta sistematikoki haien jarraipena eginez eta kalitate planak aplikatuz.

Lan Harremanen
Kontseiluaren txostena:
Gizarteratzeko erakundeen arteko
(2007-2009) II. Plana

3. *Prestazio ekonomiko guztien kalitatean gorenko maila lortzea, premia egoeran dauden elkarbizitzako unitate guztietara heltzen direla bermatuz eta oinarrizko esku hartze osoa sustatuz*

Helburu estrategiko honek hiru helburu eragile dauzka bere baitan:

3.1. Oinarrizko errenta guztientzat izaterantz aurrera egitea. Helburu honetako ekintzarik nabarmenenak elkarbizitzako unitate kontzeptua berriz definitzea, kasu batuetan (65 urte baino zaharragoen eta premia egoeran dauden pentsiodunen kasuan) oinarrizko errentaren zenbatekoa lanbide arteko gutxienezko soldataren %100aren parean jartzea, oinarrizko errenta 23 urte baino gazteagoek jaso ahal izateko salbuespen berriak ezartzea, eta guraso bakarreko familien babesa, oinarrizko errentaren osagarriak diren ordainsariak edo diru laguntzak ezarriz areagotzea.

3.2. Gizarterako errentak eta babeserako errentak helburu desberdinen arabera bereiztea. Horretarako zenbait ekintza jartzen dira, etxebizitzarako prestazio osagarria ezarriz, larrialdi sozialeko laguntzen aldi baterako laguntza izaera indartu ahal izateko eta gizarteratze hutseko prozesuak prozesu misto edo babes sozialeko prozesuetatik bereizi ahal izateko.

3.3. Hiru lurralde historikoetako sarrerak bermatzeko prestazioen sistemak harmonizatu eta bateratzea.

4. *Baztertuak izateko arriskuan dauden pertsonentzako prestakuntza eta enplegurako programak gehitu eta hobetzea eta pertsona hauek lan merkatura heldu eta bertan iraun dezaten sustatzea*

Honekin zerikusia duten helburu eragileak honako hauek dira:

4.1. Orain arte gauzaten izan diren bazterketa egoeran edo baztertuak izateko arriskuan dauden pertsonentzako berriazko enplegu politikak indartu eta bultzatzea. Honek ekintza desberdinak dakartza aldean, adibidez Auzolan programaren edo laneratzeko enpresen laguntza indartzea eta minusbaliotasunaren eremuko elkarteekin eta enplegu zentro bereziekin lankidetzak edukitzea, lan merkatu arruntean sartzeko laguntza programak garatzeari arreta berezia emanez.

4.2. Baztertuak izateko arriskuan dauden eta ezaugarri bereziak dituzten pertsonentzako enplegua bizkortzeko programa berriak sustatzea. Helburu honetarako ekintzek oso sakonera desberdina daukate: prestakuntza eta enplegurako funtzio anitzeko programak abiaraztea, zailtasun bereziak dituzten pertsonak gizarteratze programetan irauteko aldia zabaltzea, edo, bazterketa sozial egoeran edo baztertuak izateko arriskuan dauden eta familiako kargak dituzten emakumeak laneratzen laguntzeko berriazko zerbitzuak sortzea edota haientzako laguntza edo sostengu programak bultzatzea.

Lan Harremanen
Kontseiluaren txostena:
Gizarteratzeko erakundeen arteko
(2007-2009) II. Plana

4.3. «Enplegua errentagarri bihurtzeko» politikak erabaki daitezzen bultzatzea. Honetarako ekintza zehatzak honako hauek dira: indarrean dagoen enplegurako pizgarrien sistema aldatuz, gutxienezko sarrerek bermatzeko prestazioak jasotzen dituzten pertsonak edo kualifikazio txikiko pertsonak lan merkatuan sartzeko pizgarriak jartzea, gizarteratze hutsezko prozesuak eta prozesu mistoak zein babes prozesuak bereiztean (bereizketa hau jarduera eremu honetako hirugarren helburu estrategikoaren ekintzatzat agertzen da), soldata txikiko langileak babesteko mekanismoak ezarriz

4.4. Bazterketa egoeran edo baztertuak izateko arriskuan dauden pertsonentzako berariazko ekimenak garatzeko bidea ematen duten mekanismoak praktikan jartzea sustatzea.

Bigarren jarduera eremua: babes sozialerako sistema orokorretan eragitea

Sistema hauen barruan, zerbitzu sozialen sistema bera eta osasun, etxebizitza, hezkuntza eta justiziaren eremuekin zerikusia duten babes sozialeko beste sistema orokor batzuk ere badira.

Eremu honekin zerikusia duten helburu estrategikoak honako hauek dira:

1. Zerbitzu sozialen sistema publikotik gauzatzen den esku hartzea hobetu eta indartzea

Helburu estrategiko honek helburu eragile bi dauzka, honako hauek, alegia:

1.1. Euskal herritarrak zerbitzu sozialen sistema publikorako sarbidea arautzea. Honetarako planak aurreikusten duen ekintza zehatzetako bat, katalogo berri batean zerrendaturiko zerbitzuetarako sarbiderako eskubide subjektiboa aitortzen duen zerbitzu sozialen lege berria onartu eta araudien bidez garatzea da.

1.2. Gizarteratzeko euskal planak erakunde edo sailen arteko beste plan batzuekiko koherentzia eta sinergia izan ditzan sustatzea.

2. Babes sozialerako gainerako sistemetatik gauzatzen den bazterketaren kontrako esku hartze osoa hobetu eta indartzea

Helburu estrategiko honekin lotutako helburu eragileak honako hauek dira:

2.1. Osasun sistematik gauzatzen den gizarteratze gaietako esku hartzea hobetu eta indartzea.

2.2. Bazterketa sozial egoeran edo baztertuak izateko arriskuan dauden pertsonentzako etxebizitza politikak hobetu eta indartzea.

**Lan Harremanen
Kontseiluaren txostena:
Gizarteratzeko erakundeen arteko
(2007-2009) II. Plana**



2.3. Hezkuntza zerbitzuak azterketa egoeran edo baztertuak izateko arriskuan dauden pertsonen beharretara egoki daitezen sustatzea.

2.4. Bazterketa egoeran edo baztertuak izateko arriskuan dauden pertsonekin justizia administrazioetik gauzatzen diren jarduketak hobetu eta indartzea.

Hirugarren jarduera eremua barne eremua da eta plana kudeatu eta abiaraztearekin berariaz lotutako barne helburuei buruzkoa da. Planak eremu hau honelaxe definitzen du berariaz: planaren kudeaketarekin eta planaren aplikazio eta eraginaren jarraipenarekin lotutako helburuak eta ekintzak.

Eremu honetan helburu estrategiko bakarra dago, hots:

1. Plana kudeatzeko tresnak hobetzea eta jarraipen eta ebaluaziorako adierazle komunak garatzea

Helburu honi, berriz, helburu eragile bi lotzen zaizkio:

1.1. II. gizarteratzeko plana, egokiro kudeatu ahal izateko beharrezkoak diren tresnez hornitzea.

1.2. Pobreziarekin eta bazterketa sozialarekin zerikusia duten faktoreek eta euren bilakaerak EAEn duten eragina aldi-aldian ebaluatzea.

Planari buruzko gogoeta orokorrak

Ekarpenen laburpena

CCOOko Txosten Batzordeko kidearen gogoetak

1. Gogoeta orokorrak

II. plan honetan ere ez dira jasotzen gai honetan funtsezkoak diren bi alderdiak, hau da, larrialdi sozialerako laguntzak eskubide subjektiboa izan behar direla eta oinarrizko errenta lanbide arteko soldataren parekoa izan behar dela adinez nagusiak diren pertsona guztien kasuan.

Plan honek baditu alde positiboak: okupazioaren kalitatea bezalako arazo ezkutuak egokiro aipatzen ditu eta gizarteratzea lortzeko jarduera multzo interesgarriak iradokitzen: enplegua errentagarri bihurtzea, politika soziala eta fiskala elkarrekin bateratzea edo laneratzearen hasieran jarraipena egin edo laguntza emateko proposamena.

Baina planak sortzen dituen itxaropenei huts egiten die, jarduera proposamenik gauzatzen ez duelako, ezta haietarako aurrekonturik esleitu ere.

Ez dago elkarren erlaziorik, gastu sozialean jarriko den benetako gaitasunaren eta diagnostikoan agertzen diren premien artean. Ondorioz, inbertsioaren ahalegina ez da nahikoa izango.

2. Gogoeta bereziak

2.1. Lehen ardatza: azterketa estrategikoa

Emakumeak laneratzeak duen lehentasunari dagokionez (2.1.1) kontuan hartu behar da emakumeak zaintza eta zerbitzu sozialak bezalako sektoreetan baztertzeko arriskua dagoela. Kalitatezko lanak eskaini beharko zaizkie.

Orain arteko oinarritzko errentaren balantzeak (2.1.2) behar den baino eragin txikiagoa erakusten du. Oinarritzko errentaren portzentajea lanbide arteko gutxienezko soldataren %100a izatearen aldeko apustua egiten da. Eta ziurtatu behar da, prestazio hauek eskatu ahal dituztenei, haiei buruzko informazio osoa helduko zaiela.

Oinarritzko errenta dela-eta aurkitu diren arazo eta disfuntzioei dagokionez, eta zehazkiago adierazita, lanaren behin-behinekotasunari dagokionez, Bizkaiko Foru Aldundiaren HOBELANen agertzen direnak bezalako ekimenak kontuan hartu beharko lirateke.

Toki erakundeetako indartzeko pertsonalari eta gizarteratzeko hitzarmenetatik datorren lan kargari dagokionez, aldi baterako kontratazioa saihestea proposatzen da, horrela lanpostu egonkorrak sortuko baitira.

Larrialdi sozialeko laguntzei dagokionez, gero eta handiagoa den eskariari aurre egin ezinagatik laguntzetarako aurrekontua murriztu edo emateko irizpideak aldatu beharrean, laguntzok eskubide subjektiboa izatea planteatzen da, horrela gaur egun laguntza horiek ematearekin lotuta dauden arazo asko saihestuko direlarik.

Enplegurako politika aktiboei dagokionez, enpleguaren kalitatea hobetzeko neurriak bazterketa sozialaren kontrako borrokan erabakigarriak direla adierazten da.

AUZOLAN programari buruz, beharrezkotzat jotzen da haren helburuak berriz aztertzea eta haren emaitzak ebaluatzea, eskaintzen diren «kalitate sozialeko» izeneko lan motetan defizit argia dagoela uste baitute. Gainera, horrelako programetan ezartzen den lan harremanaren kalitatearen behatzailatzat sindikatuak agertzea beharrezkoa dela iruditzen zaie. Beste alde batetik, AUZOLAN programaren aurrekontu sailak azken urteetan murriztuz doazela esaten dute, planak balorazioa egiterakoan hori kontuan hartu behar duelarik.

Planak azaltzen dituen eskubide bikoitzaren printzipioari buruzko ideiak (2.3.1), egin nahi den politika sozialerako egiturazko ardatzak orokortzea eta bereiztea izatea, edota EBeko estatuetako politika sozialekiko konparazioak egitea, ontzat ematen dira.

Orokortze eta bereizteari buruz (2.3.2), planak dakarrenari ondo irizten diote, baina ez datoz bat babes sozialeko sistemari egiten zaion bidegabeko kritikarekin eta CCOOtik argi utzi nahi

**Lan Harremanen
Kontseiluaren txostena:
Gizarteratzeko erakundeen arteko
(2007-2009) II. Plana**

dute haiek, pentsioen oinarria izateko, argi eta garbiro sistema publikoaren aldeko apustua egiten dutela.

Politika sozialak bizkortu eta enplegua errentagarri bihurtzeari dagokionez (2.3.3), enpleguaren kalitatea eta gizarteratzeko gutxienezko errentak sustatzeari funtsezkoa irizten diote.

Politika soziala eta politika fiskala elkarrenganatzeari buruz (2.3.4), plan honetan agertzen den politika fiskalerako proposamena oso interesgarria dela iruditzen zaie eta ildo horretan neurriren bat onartzearen aldeko apustua egiten dute.

Laguntzeko zerbitzuak garatzeari buruz (2.3.5) lanean hasitakoan gastua konpentsatzeko eta jarraipena egiteko proposamena garrantzitsua dela uste dute, baina planaren bigarren ardatzean proposamen hori berariaz garatzen duen ekintzaren bat egiteko aurreikuspenik ez dagoela iruditzen zaie.

Aurreko ereduari segida eman nahi dion planteamenduaren aurka, haiek beste apustu bat egiten dute: plan progresistagoa, berritzaileagoa, asmo handiagokoa, enplegu zerbitzuak garatea edo politika fiskalerako eta enpleguaren kalitatea hobetzeko formulak bezalako erronka berriei eusten diena.

2.2. Bigarren ardatza: jarduera estrategikoa

Oinarrizko errentaren zenbatekoa lanbide arteko gutxienezko soldataren %100a 13. ekintzak ezartzen dituen taldeentzat bakarrik (3.1.3.1) ez, premia egoeran dauden pertsona guztientzat izatearen aldeko apustua egiten dute.

Haien ustez, etxebizitzarako osagarri berria (3.1.3.2) larrialdi sozialeko laguntzen subjektibotasuna ez onartzeko eredu hutsa da eta aldi berean etxebizitzarako baliabide bikoitzak gertatzen ari dira: larrialdi sozialeko laguntzen etxebizitza eta oinarrizko errentaren araberako etxebizitza. Etxebizitza bezalako arazo estruktural batek behar duen erantzuna beste bat da: berariazko arreta orokorra eman behar zaio eta ez dira izan behar momentu baterako sorospen laguntzak, hauek bazterketa sozialeko egoerak aldi baterako saihesten baitituzte, baina gizarteratze betea bermatu gabe.

Baztertuak izateko arriskuan dauden pertsonak kontratatze erabakia hartzen duten enpresetako plantillan honelako pertsonen kopuru jakina sartzeari saritzen duten «klausula sozial» (3.1.4.4) direlakoei dagokienez, Planak proposatzen duenak balio dezake, baldin eta erantzukizuneko beste klausula batzuen kaltean ez bada eta azpikontratutako enpresen enpleguaren kalitatea sustatzen duten klausula sozialak ere jartzen baldin badira. Honez gain, beharrezkoa irizten diote klausula hauek negoziatzean sindikatuek parte hartzeari.

Gizarteratzeko plan honekin gainerako beste plan batzuek izango luketen lankidetzari dagokionez (3.2.1.2), garrantzitsua iruditzen zaie minusbaliatutako pertsonen plana ere aipatzea.

2.3. Helburuen kostuaren kalkulua

Aurkeztutako kostuaren kalkuluek oraindik ere inbertsio ahalegin txikia dagoela erakusten dutela uste dute, eta edozertara ere, ahalegin hori ez dela nahikoa, plan honetan diagnostikatzen diren arazoak konpontzeko.

*UGTko Txosten Batzordeko kidearen gogoetak**1. Gai orokorrak*

Haien ustez egoera ez da egokiena, zeren edozein gizarteratzeko planek ezarri behar dituen neurriak garatzeko zerbitzu sozialei buruzko legea beharrezkoa baita, gure errealitatean dugun legea zaharkituta eta aldatzeko prozesuan dagoelarik.

Aurreikuspen neurriak, hau da, bazterketa sozialeko egoera horretan pertsona gehiago sar dadin saihestuko duten neurriak falta direla uste dute.

Haien ustez, planaren prestaketaren norabidea ezarri behar duten helburuek, hau da, enpleguan parte hartzea sustatzeak, bazterketa arriskuak aurreikusteak, ahulenen aldeko ekintzek, edo dagozkion organismo guztiak abiarazteak eta halako helburuek, ezinbestean politika desberdinetako jarduerak bateratzea dakar aldean, baita jarriko diren neurriak arlo desberdinetan barrena hedatzea ere. Eta plana dakarren dokumentuan ez da honelakorik gertatzen. Planaren eskasari nabarmenena kuantifikatutako helbururik eza dela uste dute eta bazterketari buruzko adierazleak hobetu egin behar direla adierazten dute.

Haien iritzian, ezin utzizkoa da, euskal lurralde osoan gutxienezko sorospen normalizatua bermatzeko helburua duten ekintzak ezartzea, baita enplegurako politika aktiboen eta gizarteratzeko politiken arteko koordinazio estuagoa bermatzea ere, politika hauen gunetzat ahulenak harturik. Honetarako guzti honetarako orokortasuna saihestu eta berariazko jardura zehatzetara jo behar da. Planak, aurkeztu den bezala, ez du biderik ematen neurri eta jardura ardatzetako bakoitzari dagokion aurrekontua aztertzeko. Aurrekontu sailen norainokoa gehiago xehatu eta argitu beharko litzateke.

2. Erakunde sozialen partaidetza

Haien ustez partaidetza hau indartu egin beharko litzateke, planaren prestaketan eta ebaluazioa eta jarraipena gauzatzeko oinarriak ipintzean parte hartu beharko luketelarik.

3. Jarduera ildoak

Haien ustez, planak dituen esku hartzeko eta jarduteko ildo nagusiak, beste politika eta plan batzuetan agertzen diren ekintza berberak dira. Plan desberdinen arteko orientazioak eta jarduerak gurutzatzeak, bazterketa sozialaren kontrako borrokan dauden politiken berezitasuna ezabatzen du. Ahalegin

**Lan Harremanen
Kontseiluaren txostena:
Gizarteratzeko erakundeen arteko
(2007-2009) II. Plana**



eta baliabide publikoak alperrik ez barreiatzeko, haien arteko koordinazioa beharrezkoa da.

4. Helburuak eta hartzailak orokorrak dira

Haien iritzian, behar-beharrezkoa da pobrezia eta bazterketa sozialaren kontrako borrokarekin zerikusi zuzena duten ekintzak argi eta garbi identifikatzea, baita haiekin lotuta dauden aurrekontuak zehaztea ere. Beste alde batetik, planteaturiko neurriak jasoko dituzten eremua planean zehazkiago definitzea beharrezkoa dela ere uste dute.

5. Gai zehatzak

Koherentziarik eza dagoela irizten diote, zeren, gizarteratzeko tresna nagusia kalitatezko enplegua dela aitortzen bada ere, berarekin zerikusia duten neurriak anekdota hutsa baitira ia.

Haien ustez, etxebizitzarako politika ardatz nagusizat aipatzen bada ere, politika hau ez da garatzen. Etxebizitzaren gaiaren inguruko ekintzek, etxebizitza politika osotzat har litekeenaren markoaren barruan dauden irtenbide zehatzak ezarri behar dituzte, etxebizitzara heltzeko zailtasun bereziak dituzten taldeak barnean sartzeko planteamendua ere gehituz.

Haien iritziz, beharrezkoa da orain dagoen zerbitzu sozialen sarea arrazoizkotu eta sendotzea eta han-hemenka barreiatu dagoen araudia koordinatzeko ahalegina egitea. Uste dute zerbitzu sozialen plan osoa falta dela. Zerbitzu hauek arlo desberdinetara hedatu behar dira, adinez txikien eta menpekoen arreta ere bere baitan hartzen duen baliabide sarea finkaturik.

Haien iritziz, oinarrizko errentaren konfigurazioak ere hiru arazo dauzka, ondorengoak, alegia: aurrekontua, 18 urtetik gorako pertsonak, salbuespenak salbuespen, errenta hori ezin jasotzea, eta oinarrizko errentari buruzko eztabaida ezin izan daitekeela bere zenbatekoari buruzkoa huts-hutsean.

6. Ondorioak

Adierazten dutenez, orain aurkeztu den plan hau lehenagokoa baino aurrerago doa; etxebizitza bezalako alderdi orokorrangoetan lan egin behar dela onartzen du, orain arte egiten izan den aurrekontuzko ahalegina behar bestekoa ez dela aitortzen du, oinarrizko errenta hobetzen du eta elkarbizitzako unitateak berriz definitu behar direla planteatzen du. Hala ere, dituen eskasiengatik plana ezinbesteko porrotera doala uste dute. Gure gizarteak dituen problemetarako egokia den Zerbitzu Sozialen Lege baten babesean ehundutako plan koherente, kohesiodun osotu eta arlo desberdinetan barrena hedatzen den bat behar da.

Confebasken ordezkaria den Txosten Batzordearen kidearen iritzia

Haien ustez, planak orain dela urte batzuk abiarazitako bidea sakontzen du, zenbait ekintza zuzenduz eta jadanik erabilia

**Lan Harremanen
Kontseiluaren txostena:
Gizarteratzeko erakundeen arteko
(2007-2009) II. Plana**

dauden zenbait tresna eta mekanismo hobetzen eta fintzen saiatuz edo beste berri batzuk sortuz. Confebasken ustez, bereziki positiboa da gizarteratzeko bide nagusitzat enplegua aukeratzen duen orientazioa, horrek lana pizgarritz hornitu eta mekanismo desberdinen bidez sustatzea baitakar.

Ez datoz bat, ordea, «klausula sozial» direlakoei dagokienez aurreikusita dauden ekintzekin (36. ekintza). Adierazten dute herri administrazioek, obra edo zerbitzuetarako kontratuak egiten dituztenean, lehenik eta batez ere herritarrei prezioan eta kalitatean ahalik eta prestaziorik onena bermatu behar dietela. Haien ustez, lehentasuna izan behar duen betebeharrak haurri ukituta gera daiteke, administrazioaren kontratazioa politika egiteko bidetzat erabili nahi denean.

Sindikatuaren iritzi bateratua

Haien ustez, planean zehar kalitatezko enplegua gizarteratzeko tresna nagusia dela eta bazterketa sozialaren kontrako borrokan ere erabakigarria dela argi adierazten bada ere. sortzen dituen itxaropenei huts egiten die, bai gai honetan eta bai beste batzuetan ere, arazo hau dela-eta ez baitu ekintza proposamenik egiten, ez aurrekontu sailez hornitzen.

Adierazten dute ez datozela bat oinarrizko errentarako planteatzen den estaldurarekin, planean ezartzen dena baino zabalagoa izan beharko lukeela uste baitute, honetarako erabiltzen dituzten irizpideak desberdinak badira ere: kasu batean, zenbatekoa lanbide arteko gutxienezko soldataren %100a izan beharko bailitzateke, talde jakinetarako ez ezik, premia egoeran dauden pertsona guztientzat ere (CCOren iritzia); eta beste batzuetan, 18 urte baino gehiago eta 23 baino gutxiago dituzten pertsonen, salbuespenak salbuespen, oinarrizko errenta jaso ezin dezaketela dioen irizpidea aldatu behar dela uste dutelako (UGTren iritzia).

Lan Harremanen Kontseiluaren txosten batzordea 2007ko maiatzaren 10ean bildu zen eta, kontsulta jardura garatzeko onartutako prozeduran zehar txosten teknikoa eta egindako ekarpenen laburpena aztertu ondoren, batzordeko kideek ondoren adierazten diren azken gogoetak egin zituzten:

Azken gogoetak

Confebaskek hautatutako kideak esan duenez, haren erakundeak gizarteratzeko bigarren plan honi buruz egiten duen balorazioa positiboa da. Balorazio hau, dena den, ikuspegi orokorretik egiten da, planean aurreikusita dauden ekintza zehatzen xehetasunetan sartu gabe eta, beren gogoeta partikularrak zekartzan idazkian iragartzen zuen bezala, gizarteratzeko administrazioaren kontratazioa erabiltzeari buruzko zehaztapen bat eginez, zehaztapen hori gero ere berriz aipatuko duelarik.

Haren ustez, balorazio orokor positibo honi bidea zabaltzen dioten elementuak honako hauek dira:

**Lan Harremanen
Kontseiluaren txostena:
Gizarteratzeko erakundearen arteko
(2007-2009) II. Plana**



Lehendabizi, ongizate maila handia duen gizarte garatu batean, pobreenen beharrei aurre egin eta gizarteratzeko politikak garatzeko baliabideak jartzea bera.

Bigarrenez, haren ustez planak gizarteratzeko funtsezko elementu nagusizat lana ezartzen duenean eta beraz lana errentagarri bihurtu eta sustatzeko beharra aitortzen duenean, asmatu egiten duela uste du.

Ilido honi jarraiki, ordezkatzeko duen erakundearen ustean, planak oinarritzko errenta lanbide arteko gutxienezko soldatetik hurbileko zenbateko txikiagoetan mantendu eta haren parean bakarrik 65 urte baino gehiago dauzkatenen eta lanerako ezinduta daudenen kasuan jartzen duenean, erabaki egokia hartu du. Izan ere, aipatutako parekatzea orokorra izango balitz, honek gai bi horiek kontzeptuaren ikuspegitik nahastea ekarriko luke, bi gaiak desberdinak eta helburu desberdinei aurre egiteko direlarik, eta horregatik egiten dute balorazio hau.

Azkenik, bere alegazio partikularrak adierazteko bidali zuen idazkian egiten zen zehaztapen bat egin nahi du. Desadostasun hau administrazioaren kontratazioa gizarteratzeko tresnatzat erabiltzeari dagokio. Laneratzea berariaz landu behar den helburua da, horretarako beharrezkoak diren baliabideak ezarri. Kontratazio publikoak, berriz, herritarrentzat lortu ahal diren prezio eta kalitatezko baldintzarik onenak lortzera orientatu behar da.

CCOOk hautatutako kideak adierazte duenez, beste alde batetik, bere erakundeak planean elementu positiboak daudela onartu arren, ez du planaren balorazio positiborik egiten. Hain zuzen ere, planak formalki norabide egokiari begira badago ere, bere alderdi zehatzetan, gizarteratzeko benetako politika eragingarriak oinarritzat eduki beharko lituzkeen funtsezko gaiak argitu eta erabaki gabe uzten ditu.

Lehendabizi, ikuspegi filosofikotik begiratuta, ados dago enpleguak bazterketaren kontrako politiketan leku nagusia izan behar duelakoan, baina enplegu horrek kalitatezkoa izan behar du, eta planak hori ahaztu egiten du. Zentzu honetan, adierazpen orokorrek ez dakarte ondorioz baliabideak eragingarriki eta behar bestean esleitzea eta beraz, lan duina bazterketaren kontrako babes elementu nagusi bihurtzen duten neurri zehatzik ere ez da jartzen.

Bigarrenez, haren iritzian planak ez ditu era egokian erabakitzen gaur egun planteaturik dauden gai garrantzitsuenetako bi: oinarritzko errenta 18 urteetatik gorako guztien eskubidea izatera heltzea eta larrialdi sozialeko laguntzak benetako eskubide subjektibo bihurtzea.

Gizarteratzeko II plan honetan agertzen diren neurri zehatzei dagokienez, alferrikako errepikapenik ez egitearren, bere iritzia «ekarpenen laburpena» izenaz jasota dauden bere alegazio partikularretan adierazita dagoela adierazten du.

**Lan Harremanen
Kontseiluaren txostena:
Gizarteratzeko erakundeen arteko
(2007-2009) II. Plana**

UGTk hautatutako kidea bere azterketa egiten hasi denean, plan oso eta orokorra izatea nahi den batek jartzen dituen neurriak, bazterketaren kontrako borrokarako politika multzo osoaren testuinguruan diseinatu eta sortu beharko liratekeela esan du. Haren ustean, testuinguru honen elementu nagusia ziur aski, orain prestatzen ari den zerbitzu sozialei buruzko lege berria izan beharko litzateke. Horregatik, txostena egiteko bidali den plana, momentu honetan, gizarteratzeko politiken ikuspegi orokorra baino ez da, eta ez da politika horiek guztiak bateratzeko benetako tresna izatera heldzen.

Bigarrenez, CCOOko kideak iradoki duen ildo beretik, plana norabide egokiari begira badago ere, helburu nagusiak ekintza zehatzetara eramatea lortzen ez duela irizten dio. Ados dago enpleguak bazterketaren kontrako borrokan elementu nagusiaren lekua eduki behar duelakoan, baita enplegua sozialki errentagarri bihurtu behar delakoan ere, baina hori ez da inolaz ere lortzen, enpleguari pizgarririk ez kentzeko, laguntzak lanbide arteko gutxienezko soldatetatik behera jartze hutsez. Areago, kontzeptualki oinarrizko errentaren zenbatekoaren benetako arazoa ez da lanbide arteko gutxienezko soldatarekin parekatzea, ez bada bizimodu duina bermatzeko duen benetako gaitasuna. Zentzu honetan, oinarrizko errentaren zenbatekoak nahikoa izan beharko luke bizi ahal izateko. Horixe da benetako eztabaida, bestea, hau da, lanbide arteko gutxienezko soldatarekin parekatu behar ote den ala ez, gezurrezko eztabaida da edo, behinik behik, ez dago ondo enfokaturik.

Hirugarrenez, haren ustez oinarrizko errenta 18 urteetatik gorako pertsona guztientzako prestaziotzat aitortu beharko litzateke. Ez du uste hori sozialki desegokia izango litzatekeenik. Alderantziz, ekintzaile espezializatuak oso egokitzat jotzen dute herritarrekin lotutako eskubidetzat hedatzea, eta hedatze hori gauzatzen ez bada, ez da gizarteratzeko politiken kontzepzio arazoak daudelako, ez bada batez ere aurrekontu arrazoiengatik.

Azkenik, gogoeta partikularrei eta bere erakundeak plana antolatzen deneko neurri zehatzei buruz duen iritzari dagokionez, berak ere «ekarpenen laburpena» atalean adierazita dagoela esan du, bere alegazio partikularrak funtsean atal horretan agertzen baitira.

Ondorioz, atal honetan eta txosten honen «ekarpenen laburpena» izeneko epigrafean agertzen diren ekarpenen kalterik gabe, behar besteko gehiengorik ez baitago, Lan Harremanen Kontseiluaren txosten batzordearen bilera, gizarteratzeko II planari buruzko guztien irizpenik eman gabe amaitu da.

Bilbo, bi mila eta zazpiko maiatzaren hamabostean

Lan Harremanen Kontseiluaren txostena:
Besteren prebentzio zerbitzuen eta prebentzio sistemaren auditoria garatzeko pertsona edo entitate espezializatuen erregistroa EAEn eremuan sortu eta arautzen duen Dekretu proiektua

Lan Harremanen Kontseiluaren txostena honako dekretu proiektuari buruz: Besteren prebentzio zerbitzuen eta prebentzio sistemaren auditoria garatzeko pertsona edo entitate espezializatuen erregistroa EAEn eremuan sortu eta arautzen duen Dekretu proiektua

Aurrekariak

1. Dekretu proiektua Lan Harremanen Kontseilura bidali zen, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailaren Azterlan eta Araubide Juridiko Zuzendaritzaren bidez, haren edukari buruzko derrigorrezko txostena eman zezan eskatuz.
2. Behin proiektua Txosten Batzordearen kideei bidali eta Kontseiluaren zerbitzu teknikoek aurretiazko txostena eginda, kontsulta funtzioa gauzatzeko onartutako prozedurarekin bat etorriz, Txosten Batzordea 2007ko ekainaren 20an bildu zen. Bileran horretan, Batzordearen kideek ondorengo azken gogoetak egitea erabaki zuten:

Azken gogoetak

1. Aipatutako dekretu proiektu honen bidez, lege agindu bat betetzen da, EAEk esleituta dauzkan gauzatzeko eskumenak beteaz.
2. Aitzitik, guztiz teknikoa den arau honek duen helburua eta araua emanda dagoen lan segurtasun eta osasunaren eremu berezia kontuan harturik, Lan Harremanen Kontseiluaren Txosten Batzordeko kideek egokiago iritzi diote eduki zehatzaren analisia Osalanek egiteari, lan arriskuen prebentziorako politiken garapenarekin zerikusia duen instantzia eskudun espezializatua berau baita, Dekretu proiektu honek halako politiken gaiarekin begi bistako lotura duelarik.
3. Lan Harremanen Kontseiluaren Txosten Batzordeko kideek badakite Osalanek ez duela formalki esleiturik derrigorrezko txostena egiteko eskumena, baina hala ere, kasu honetan eta LHKk gai soziolaboraleko kontsultarako berariazko instantziatzat duen eskumenari utzi gabe, Osalanek esku hartzeak, dekretu proiektuaren alderdi teknikoen balioespena eta organismo horretan parte hartzen duten gizarte ekintzaileen iritzia elkartzeko bidea emango lukeela iritzen diote.

Bilbo, bi mila eta zazpiko ekainaren hogeita bata

Lan Harremanen Kontseiluaren txostena: Gipuzkoako lurralde historikoko bulegoen sektoreko hitzarmen kolektiboa Arabako lurralde historikora hedatzeko eskaera

Lan Harremanen Kontseiluaren txostena, Gipuzkoako lurralde historikoko bulegoen sektoreko hitzarmen kolektiboa Arabako lurralde historikora hedatzeari buruz

Aurrekariak

1. 2007ko apirilaren 24an Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saileko Lan eta Gizarte Segurantza Zuzendaritzak Lan Harremanen Kontseilu honetara jo zuen, derrigorrezko txostena eman zezan eskatzeko, UGT sindikatuak eskatua zuen Gipuzkoako bulegoen hitzarmen kolektiboa Arabako lurralde historikora hedatzeko eskaera zela eta.
2. Txosten eskaera hori, hitzarmen kolektiboak hedatzeko prozedura onartzen duen 718/2005 Errege Dekretuaren 7. artikulua ezartzen duenaren babesean egiten da, EAeren eremuan Lan Harremanen Kontseiluak Hitzarmen Kolektiboaren Kontsulta Batzorde Nazionalaren antzeko kontsulta organoa dela iritzita.

Gogoetak

1. Hedatzeko eskaerari buruzko administrazioaren erabakia hartu baino lehen derrigorrez eman behar den txostena egiteko Lan Harremanen Kontseiluak duen eskumenari buruz

Lan Harremanen Kontseiluaren kideen iritzian, EAeren eremuan Kontseiluak badu, izan ere, Kontsulta Batzorde Nazionalak duen kontsulta organoaren izaeraren antzeko izaera, 718/2005 Errege Dekretuak onartutako araudian aurreikusitako ondoretarako.

Horretarako, honelako txostenak eskatzen direnean sortzen diren formazko zein edukizko aztergai guztiak, beti Txosten Batzordearen eremuan azter daitezzen erabaki zuten.

2. Lan Harremanen Kontseiluak eman behar duen derrigorrezko txostena emateko erabiliko den prozedurari buruz

Lan Harremanen Kontseiluaren Txosten Batzordea 2007ko ekainaren 20an bildu zen eta, lehendabizi, funtzio hau betetzeko berriazko prozedurarik ezari buruzko alderdiei heldu zien.

Lehendabiziko puntu hau zela eta, Batzordeko kideek elkarrengandik aldentzen ziren iritzia adierazi zituzten. Iritzi hauek funtsean ondoren adierazten den moduan labur daitezke:

Sindikatu erakundeek hautatutako kideen iritzian, Lan Harremanen Kontseiluaren esku hartzea, Kontseilua hitzarmen kolektiboak hedatzeko prozeduran berriazko kontsulta

Lan Harremanen Kontseiluaren txostena:
Gipuzkoako lurralde historikoko bulegoen sektoreko hitzarmen kolektiboa Arabako lurralde historikora hedatzeko eskaera

organoa den aldetik, administrazio espediente horretan haiek ordezkatzan dituzten sindikatu eta enpresaburu erakundeek dagoeneko eginak dituzten alegazioak errepikatze hutsa baino zerbaite gehiago izan beharko litzateke.

Beste alde batetik, Lan Harremanen Kontseiluak duen alderdi biko osakerak, berariazko kontsulta funtzio hau gauzatzeari zenbait berezitasun ematen dizkiola uste dute. Horregatik, haien ustez, txosten eskaera zehatz hau baino harago joanda, komenigarria izango litzateke prozedura orokorren bat ezartzea, Kontseiluan bestelako jatorria duen kiderik ez dagoenez gero, sindikatuen eta enpresaburuen ordezkarietarako eskatutako hedatzeari buruz eduki litzaketen iritzia desberdinengatik sor litekeen blokeoa saihestu edo, gutxienez, leuntzeko.

Zentzu honetan, kontuan harturik gainera, aztergai honek, hedatzeko araudia onartzen duen erret dekretuan araututa dagoen bezala, osagai tekniko juridiko argia duela, aurretiazko tramite bat ezartzea proposatzen dute, hots: Lan Harremanen Kontseiluaren zerbitzu juridikoen txosten proposamen arrazoitua aurkeztea eta Txosten Batzordeko kideek txosten proposamen horri buruzko bozka ematea. Prozedura honen bidez, guztiek batera onartutako txostena lortuko ez balitz ere, alderdiek egiten dituzten alegazioekiko desberdina den Lan Harremanen Kontseiluaren berezko iritzia kualifikatua espedienteari gehitzea behintzat bai lortuko litzateke.

Beste alde batetik, enpresaburuen ordezkarietarako aukeratutako kideen ustez, Lan Harremanen Kontseiluak hedatzeko espedientean duen parte hartzeak ez du zertan izan, ordezkarietarako handieneko erakundeek administrazio espediente berberaren beste fase batean jadanik egindako alegazioen errepikapen hutsa. Edozertara ere, bai alegazioetarako aurretiazko tramitean dagoeneko agertu diren gaiak eta bai derrigorrezko kontsulta txosten honetan zehar sor litekeen beste edozein gai ere, guztien artean aztertu eta balioetsi ahalko lirateke Lan Harremanen Kontseiluaren barruan; eta honen ondorioz Kontseiluak bere ekarpen kualitatiboa egina izango luke.

Bigarrenez, haien ustez, Lan harremanen Kontseiluak alderdi biko osakera dauka eta, hain zuzen ere horregatik Kontseilua berezia da funtsean antzeko beste zenbait organismoekiko eta espedientean zentzu hertsian Lan Harremanen Kontseiluaren berezko iritzia ez, baina organo tekniko batena litzatekeen iritzia sartzeak, Kontseiluaren iritzia nolabait indargabetzea ekar lezake. Hala, haien iritzian, egia da Kontseiluaren alderdi biko egiturak guztiek batera emandako txosten bat onartzea blokeo lezakeela eta antzeko beste organo batzuetan, sindikatuen eta enpresaburuen aldean iritzia elkarrengandik urruntzen direnean, arazo hau kontsulta organoan bertan administrazioaren ordezkariak sartuz konpontzen dela, baina halakoan txostena alde batera desorekatzen duen iritzia Administrazioarena izango litzateke, hau da, azken batean, hedatzea onartu edo gaitzestea erabaki behar duenaren berberarena.

**Lan Harremanen
Kontseiluaren txostena:
Gipuzkoako lurralde historikoko
bulegoen sektoreko hitzarmen
kolektiboa Arabako lurralde
historikora hedatzeko eskaera**

Lehenago aipaturiko adierazpenak ikusita eta kontsulta funtzio honekin lotuta dagoen berariazko prozedura bat ezartzeko akordiorik ez dagoenez gero, ondorengo hau erabaki zen: Kontseiluaren idazkaritza nagusiaren bidez, txostena eskatu duen administrazioari dokumentu bat bidaltzea eta bertan, Txosten Batzordeko kideek Gipuzkoako bulegoen sektoreko hitzarmen kolektiboa Arabako lurralde historikora hedatzeko eskaera zehatzari buruz dituzten iritziak agerraraztea.

3. Gipuzkoako bulegoen sektoreko hitzarmen kolektiboa Arabako lurralde historikora hedatu ahal izateko funtsezko eskakizunak betetzen diren ala ez diren

Confebaskek aukeratutako kideek administrazio espedientean agertzen diren alegazioak errepikatzen dituzte hemen ere. Laburbilduz, haien ustez, eskatutako hedapena gauzatu ahal izateko legez ezarritako eskakizunak ez dira betetzen. Izan ere, lehendabizi, ez da egiaztatu oinarrizko eskakizuna, hau da, hedapena eskatzen deneko eremuan negoziatzeko zilegitasuna duen alderdirik ez egotea. Zentzu honetan, adierazten dutenez, Arabako lurralde historikoan sektore horretako berariazko enpresaburu erakunderik ez dagoela egia bada ere, hedapena eskatu duen sindikatuak aurkeztu duen egiaztagiririk atera daitekeen bezala, badago sektore arteko enpresaburu erakunde bat, hau da, SEA, Arabako Enpresaburuen Sindikatua, eta erakunde honek Gipuzkoan eta Bizkaian bulegoen jarduera sektorean negoziatzen duten erakundeen ezaugarri berberak dauzka.

Bigarrenez, hedatzeko hitzarmena ez da, arauak eskatzen duen bezala, indarrean dagoen hitzarmen bat, aurrera eragineko erregimenean dagoelako indarrean dagoen hitzarmena baizik. Azkenik, ez da egiaztatu hedatzeko hitzarmenaren berezko eremuak eta hedapena eskatzen deneko funtzio eta lurralde eremuak antzeko lan eta ekonomia ezaugarriak dauzkatetik, ezta enpresaburuek eta langileek hitzarmenik ez izateagatik kalterik jasan behar dutenik ere.

Errepikatutzat ematen dituzten alegazio hauen osagarri, gainerako beste bi zirkunstantzia ere aipatu nahi dituzte, baita beharrezkoak diren eskakizun horietako baten faltari buruzko gogoetak areagotu ere, espedientean dagoen beren erakundearen idazkia puntu honi dagokionez ez baita behar bezain zabala.

Eskakizunei dagokienez, alegazioak zeramatzan beren idazkian esan zutenaz gainera, orain zenbait gauza gehitu nahi dituzte. Izan ere, hitzarmena indarrean egoteko beharra, Kode Zibilaren 3. artikulua aipatzen dituen arauak interpretatzeko elementu guztietatik dator, haien ustez. Lehendabizi, gramatikazko elementutik, zeren arauak hitzez hitz baitio hedatzeko hitzarmena indarrean dagoen hitzarmena izan behar dela; bigarrenez, interpretazio sistematikoak zera erakusten duelako: Errege Dekretuaren 1. artikulua, hedatzeko hitzarmena aipatzen duenean, indarrean dagoen hitzarmentzat aipatzen du, bestelako zehaztapenik egin gabe, baina arau bereko 9. artikulua, hedapenak hedatutako hitzarmenaren indarraldi

**Lan Harremanen
Kontseiluaren txostena:
Gipuzkoako lurralde historikoko
bulegoen sektoreko hitzarmen
kolektiboa Arabako lurralde
historikora hedatzeko eskaera**

luzatuan ere iraungo duela argitzen du eta honek agerian uzten du hedatzeko eskakizunak eta hedapena erabaki ondoren dituen denborazko ondoreak ez direla berdinak. Eta azkenik, arrazoi historikotzat, arauaren asmoa aurreko legediaren aldean hain eragin handiko aldaketa sartzea izan balitz, arrazoizkoena horren berri espresuki ematea izango zatekeelako.

Gogoeta gehigarriak, bestela, bi dira haiei dagokienez: lehendabizi, UGT sindikatuak hasierako eskaera aurkeztu zuenetik LHKren derrigorrezko txostena eskatu zen datara arte, 718/2005 Erret Dekretuaren 8. artikuluan erabakitzeke gehienezko epetzat ezarritako hiru hilabeteak sobera igaro direla eta, beraz, ulertu beharko litzatekeela legez eskaera hori ez dela aintzat hartu. Haien ustez, espedienteaz erabakitzeke dagoen epea erlatiboki laburra izatea arrazoizkoa da, onartzeko erabakiaren ondore ekonomikoen atzera eragina eskaera egiteko datarainokoa izatearen zentzuzko ondorioa baita. Areago, Administrazioak, bere erabakiaren aurreko tramiteei ekin dienean, espedientea berriz ere aktibatu duela ulertzen bada ere, beren erakundeari alegazioak egiteko eskatu zitzaionetik (2007ko otsailaren 27tik, alegia, idazkiak daraman irteera zigiluaren arabera) gaur arte, hiru hilabete baino gehiago igaro dira.

Bigarrenez, alegazio haiek egin ondoren gertaera berririk izan dela adierazi dute; hain zuzen ere, UGT sindikatuak SEA enpresaburu erakundeari Arabako bulegoen sektoreko negoziozko mahaia eratzeko zuzendu zaio. Errekerimendu hau norberaren egintza da eta hartatik atera daitekeenez, eskaera egiten duenak inplizituki onartzen du eskaera egin zen momentuan ez zegoela guztiz egiaztaturik negoziatzeko zilegitasuna zuen alderdirik eza; era berean, errekerimendutik atera daitekeenez, enpresaburu erakunde horrek hartarako zilegitasuna duela ere onartzen dela adierazten da.

Beste alde batetik, sindikatuen ordezkariak aukeratutako kideen ustez, hitzarmena hedatzearen aldeko txostena egitea konpli da. Haien ustez, oraingo araudiak, aurrekoak ez bezala, ez du eskatzen hedatzeko hitzarmena itundutako indarraldiaren barruan egotea.

Langileen Estatutuaren 92.2 artikulua dioenez, hedapenak 82.3 artikuluan ondoreak izango ditu —artikulu honek hitzarmenak indarraldi osoan zehar duen lotzeko indarra aipatzen du, hasierako indarraldia eta kontratuzkoa edo legezko luzapeneko indarraldia bereizi gabe— eta era berean 718/2005 Errege Dekretuaren 9.2 artikulua hitzez hitz esaten du, aurreko araudian ezarritakoa aldatuz, hedapenak hedatutako hitzarmenaren luzapeneko indarraldian ere ondoreak izango dituela, eta adierazpen hauek enpresaburu erakundeak aukeratutako kideek eusten dioten ondorioa ez, baina guztiz desberdinak diren beste ondorio batzuk ekarri behar ditu.

Zilegitasuna duen alderdirik dagoen ala ez dagoeneko gaiari buruz, berriz, SEA enpresaburu erakundeak sektore honetan alegiazko hitzarmen bat negoziatzeko zilegitasuna duen ala ez zehazki jakitea, sindikatu erakundeen ikuspegitik, ia ezin betezko kontrako frogak dela azaldu dute.

**Lan Harremanen
Kontseiluaren txostena:
Gipuzkoako lurralde historikoko
bulegoen sektoreko hitzarmen
kolektiboa Arabako lurralde
historikora hedatzeko eskaera**

Zentzu honetan, UGT sindikatuak, hitzarmena hedatzeko eskaera aurkeztu ondoren egin duen negoziazio prozesu bat irekitzeko errekerimenduak, ez dakar aldean inolaz ere inplizituki negoziatzeko zilegitasuna aitortzea. Besterik gabe, SEA erakundeak negoziazio horri ekiteko bete behar lituzkeen eskakizunak betetzen ote dituen zalantza argitzeko eskura eduki duten tresna bakarra erabili dute. Zentzu honetan, hain zuzen ere, haien ustez, Langileen Estatutuak finkatzen dituen 30 egunak enpresaburu erakunde hark errekerimenduari erantzun gabe igaro izana, erakunde horrek zilegitasunik ez duelako arrazoizko zantzutzat hartu behar da.

Era berean, aipatu da beste eskakizun biak, alegia, ekonomia eta lan zirkunstantzien antzekotasuna eta hitzarmenik ez izateak dakartzan kalteak, ez direla betetzen; baina aitzitik, halako zirkunstantziak gertatzen direla berez egiaztatzen da, lehen kasuan ezaugarri sozio-ekonomiko guztiz antzekoak dituzten lurralde historikoetako sektore berbera delako; eta bigarren kasuan, berriz, hitzarmenik ez dagoenez, lan baldintzak ez direlako eguneratzen, honek, zalantzarik gabe, sektoreko langileei kaltea dakarkielarik.

Azkenik, erabakitzeke epea igaro izanari dagokionez, argitu nahi dute gauza bat dela eskaera jakin bat, erabakitzeke espresuki finkatu den epea igaro delako administrazio bidean ez dela aintzat hartu ulertzea, orduan bidezkoak diren erabaki horren kontrako errekurtsioak ezartzeko bidea zabalduz, arau hau beti ere eskaera egin duenaren aldekoa delarik, baina beste gauza bat dela Administrazioak duen eskaerari espresuki erantzuteko ezin utzizko beharretik isiltasunaren bide hutsez askaturik geratzea.

Kasu honetan Lan Agintaritzak berak espedienteari jarraipena ematean adierazten duenez, epea igaro bada ere, egindako eskaerari buruzko erabakia espresuki emateko asmoa duela ondorioztatzen da.

Ondorioak

Lan Harremanen Kontseilua arautzen duen legeak aurreikusten duen erabakiak hartzeko sistemak alderdi bien gehiengo eskatzen duela ikusita eta txosten honetan agertzen diren sindikatuen eta enpresaburuaren ordezkarietzek aukeratutako kideek, Gipuzkoako bulegoen hitzarmen kolektiboa Arabako lurralde historikora hedatzeko legeko eskakizunak betetzen diren ala ez erabakitzerakoan dituzten elkarren arteko desadostasunen aurrean, Txosten Batzordearen bileraren amaieran ez zen izan Lan Harremanen Kontseiluak emandako irizpenik, Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saileko Lan eta Gizarte Segurantzza Zuzendaritzak eskatutako txostenari dagokionez.

Bilbo, bi mila eta zazpiko ekainaren hogeita bosta

Lan Harremanen Kontseiluaren txostena 2007-2010 enplegu Planari buruz**1. Plana eta gizarte solaskideak**

Berriz ere gizarte eragileekin hitzartu gabeko enplegu plan bat daukagu zenbait urtetarako.

2003-2006rako enplegu Planean tamalgarriztat jotzen zen Plana ez hitzartu izana, eta horretaz esaten zen «Planaren mugetan beste bat» zela.

Orain, txosten-gai den plan honetan, onartu egiten da, oro har, beharrezkoa dela gizarte eragileek esku hartzea, baina ez da adierazten ez dela hiruko mahairik edo solastatzeko beste esparrurik izan hura osatzeko.

Hala, aurreko planean, atarikoan, honako hau esaten zen: «Enplegu politiken eraginkortasuna, neurri handi batean, langileen eta enpresaburuen ordezkarien inplikazioan oinarritzen da. Eta, alde horretatik, planaren garapenean ahaleginak egin dira benetako elkarrizketa izan dadin erakundeen eta gizarte eragileen artean, baina ahaleginek ez dute emaitzarik eman, ez da hiruko mahairik izan, eta hori da Planak dituen mugetako beste bat».

Egungo planaren aurkezpenean, bestalde, hau dator: «Nolanahi ere, gure ereduak nahitaezkoa du gizarte eragileen esku-hartzea. Haien eginkizuna funtsezkoa eta erabakigarria da plan honetan ukitzen diren esparru guztietan».

Baina hori baieztatu ondoren, ez da esaten zer egin duen Sailak hori lortzeko. Eta, hori, planaren aurkezpenak berak honako hau onartu arren: «... gizarte eragileak, erronka berriei begira, aitzindari, aurreratzailer eta prestatzailer izan daitezke gure biztanleria landunarentzat».

Are gehiago: agerian utzi dugu gizarte eragileek ez dutela esku hartu plana eratzeko fasean, baina horri gehitu behar zaio, planaren kudeaketa aipatzen denean, ez dagoela inolako egituraketarik egiten zaien deian.

2003-2006ko enplegu Planak «Planaren Kudeaketa» izeneko 7. kapituluaren zioen Enplegu eta Prestakuntza Zuzendaritza izango zela planaren eta haren gidaritzaren arduraduna, eta aipatu zuzendaritza horren eragile instrumental gisa Egailan, SA sozietate publikoak jardungo zuela (Planean zehaztutako enplegu politika eraginkorren gestio operatiboa egiteko eginkizunarekin; bereziki Lanbide edo EAEko Enplegu Zerbitzua kudeatzeko ardurarekin), eta hori esan ondoren,

Lan Harremanen
Kontseiluaren txostena:
2007-2010 enplegu Plana

eragile instituzional eta sozialekiko lankidetzari buruzko atalean, gehitzen zen ezinbestekoa zela Euskal Enplegu Kontseilua berreskuratzea (behin ere ez baitzen bildu, hartan esku hartuko zuten eragileek ordezkatzeko zutenaz bat ez etortzearen ondorioz), «Planari dagozkion gaietan kontsulta organo eraginkorra izan dadin, hala nola Gobernuaren, eragile instituzionalen eta eragile sozialen arteko elkargunea». Bestalde, bi mailatan egituratzea proposatzen zen: EAEko Enplegu Kontseilua eta lurraldean lurraldeko enplegu kontseiluak; gainera, EAEko Enplegu Kontseiluaren eginkizunak zortzi ataletan banatzen ziren, eta lurralde kontseiluei haren eginkizun berak aitortzen zitzaizkien, baina bakoitzaren lurralde esparruaren barruan.

Egungo planaren seigarren kapitulu osoa haren kudeaketari buruzkoa da, baina gizarte eragileez egiten den aipamena ezin laburragoa da. Esaten da jarraipen batzorde bat eratuko dela, eta horretan erakundeek eta gizarte solaskideek esku hartuko dutela, azken horien nagusitasuna berezia izanik, baina ez da zehazten ez batzordearen osaera, ez zein eginkizun izango dituen, ez eta erabakiak hartzeko zein sistema erabiliko den ere. Aipamen hori honela egiten da:

«Plana erakundeen arteko eta gizarte eragileekiko elkarriketa sustatuz kudeatuko da, eta ahaleginak egingo dira enplegu Planaren jarraipen eta ebaluazio egokiak egiteko, eta hobekuntzak zein zuzenketak sustatzeko, hartan ezarritako helburuak lortzen lagun dezaten. Horretarako, jarraipen batzorde bat osatuko da, kideztat erakundeak eta gizarte solaskideak izango dituen, gizarte eragileen nagusitasuna berezia izanik».

Hala bada, agerian gelditzen da EAEko Enplegu Kontseiluari planaren kudeaketan «ahaztu» zaion zerbait, eta jarraipen batzordea baino ez da aipatzen, baina, ikusi dugun bezala, inola ere ez dago zehaztuta edo egituratuta.

2. Plana eta enplegu politiken koordinazioa

2003-2006ko Planean 6.4.3. atal zabalean «Enplegu politikak koordinatu beharra» jasotzen zen, baina, ondoren, hurrengo 6.4.4. atalean, «Koordinazio eskema berria» zeritzona proposatzen zuten, eta horretan adierazten zen planean politikak koordinatzeko hautatutako bidea ordura artekoa baino pragmatikoagoa zela, eta bi oinarrietatik abiatzen zela: eragile instituzionalen autonomia onartzea, beren bitartekoekin jarduten duten neurrian, eta geometria aldagarriaren kontzeptua; eta, gainera, «Enplegurako erakundeen arteko Itunak» eta «Enplegurako Proiektuak» ere jasotzen ziren, planaren asmo nagusietako bat horiek toki-esparruan orokortzea zenez gero.

Oraingo Plan honetan, enplegu politiken koordinazioari eskaintako atalean, ez da egiten aurreko planean taxututako diseinuaren ebaluaziorik. Hortaz, ez da informaziorik ematen gai honen egungo egoerari buruz.

Lan Harremanen
Kontseiluaren txostena:
2007-2010 enplegu Plana

Bestalde, egungo planean, bosgarren kapitulu osoak «Enplegu politiken koordinazioa» du gaitzat, baina, harrigarriro, ez du koordinazio horri lotutako ia ezer zehazten.

Gaur egun, enplegu politiken definizioan, diseinuan, jarraipen eta/edo ebaluazioan esku hartzen duten Euskal Autonomia Erkidegoko erakundeak aipatzen dira —Eusko Jaurlaritza bera, Justizia, Enplegu eta Gizarte Segurantzza Sailaren bitartez, foru aldundiak eta toki-erakundeak—, eta soil-soilik horren ondoren aipatu baino ez da egiten Enpleguaren Legegai Zirriborroa; hor honako hau adierazten da:

«Estatuaren eskumenak alde batera utzi gabe, eskumen jakin batzuk Eusko Jaurlaritzako Justizia, Enplegu eta Gizarte Segurantzza Sailari dagozkio».

Ondoren, eskumen horiek aldatuko ditugu hona, inolako sakontasun asmorik gabe:

- «... foru aldundiek eta toki erakundeek jarduerak egin ahal izango dituzte autoenplegu arloan eta enpresak sortzen laguntzeko, bai eta enplegua sustatzeko ere, betiere Eusko Jaurlaritzaren jardueren osagarriak badira, eta horrekin koordinatuta eginez gero».
- «... lanerako prestakuntza programak eta jarduerak garatzeko aukera, betiere koordinatuta eskaintza integral batean, Lanbide, EAEko Eusko Jaurlaritzaren Enplegu Zerbitzuaren bitartez».
- «Toki-erakundeek jarduerak egin ahal izango dituzte informazio, bitartekaritza eta prospekzio esparruetan, Lanbide, EAEko Eusko Jaurlaritzaren Enplegu Zerbitzuarekin lankidetzan aritu eta koordinatuta, eta horretarako egindako itunen barruan; horrenbestez, erakundeok Lanbideren lankide gisa arituko dira».
- «Esparru jakin batean jarduteko xedearekin, eta herri-erakunde eskudunak kolektibo jakin baten enpleguaren alde edo lurralde-jarduera politiko jakin batean inplikarazteko, proiektuak prestatu ahal izango dira erakundeen arteko enplegu itunen bidez, eragileak eta bitarteko teknikoak zein ekonomikoak mugiarazteko jarduera koordinatu eta eraginkor batean».

Adierazpen horiek ez dute zerikusi handirik koordinazio planteamendu eraginkor batekin. Gainera, Lan Harremanen Kontseilu honek, hain zuzen ere Euskal Autonomia Erkidegoko Enplegurako Legegai Zirriborroa zela eta egindako txostenean, agerian utzia zuen ez zegoela planteamendu eraginkorrik.

Zirriborro horrek enplegu politiken kudeaketarako eskumena duen erakundetzat jotzen zuen Lanbide, baina, gero, artikuluetan, zeharka izanik ere, aitortu edo onartu egiten zuen eskumenak dituzten beste erakunde batzuk ere badaudela, lehenik eta behin argi eta garbi ikusten zuelako foru aldundiek eta toki-erakundeek ere garatzen dituztela 4. artikuluan jasotako «Enplegu politiken ekintzak» izeneko zerrendan bildutako ekintzetako batzuk.

Lan Harremanen
Kontseiluaren txostena:
2007-2010 enplegu Plana

Eta, hala, 2006ko apirilaren 5eko Kontseiluaren irizpenean honako hau adierazten zen:

«EAEn bertan, enplegu alorreko ekintzen garapen eraginkorarekin zerikusia duten zenbait euskal lurralde-administrazio batera izateari lege zirriborroan heltzen zaion moduak, ematen zaion konponbideak, ez du inolako egiazko aurrerapenik ekartzen barne sakabanaketa eta deskoordinazio egoera konpontzeko».

«Lehenik eta behin, zirriborroak ez diolako argi eta garbi esleitzen eskumena aginte autonomikoari, eta aitortu eta onartu egiten duelako badaudela zenbait lurralde- eta toki-erakunde enplegu alorreko ekintza jakin batzuk egiten dituztenak (ekintza horiek zirriborroak berak enplegu politikez egiten duen definizioaren barruak izanik)».

«Bigarrenik, ekintza horiei osagarritzko hutsak direlako kalifikazio formala emateak ez duelako ekartzen oinarri edo irizpide argien arabera ezarritako koordinazio mekanismo edo tresnarik. Alde horretatik, zirriborroak etorkizuneko lankidetzak hitzarmenak aipatu baino ez du egiten, baina haiek izenpetzea ez da beharrezko baldintza lurralde erakunde horiek enplegu politikak benetan gara ditzaten, baizik eta, gehienez ere, koordinatzeko *ex post* ahalegin bat, betiere eskumen arloko baliokidetasun teorikozko jarreretatik gauzatuko litzatekeena».

«Hala bada, ikusten dugu txosten-gai den Planean inolako aldaketarik gabe mantentzen dela Kontseiluaren txostenean aipatu barne sakabanaketa eta deskoordinaziozko egoera, Planeko kapitulu oso bat enplegu politiken koordinazioari eskaini arren».

3. Aurrekontu-aurreikuspenik eza

2003-2006 enplegu Planean 7.2. taula aurkezten zen, eta horretan Enplegu eta Prestakuntza Zuzendaritzak 2003rako zeukan aurrekontua zehazten zen. Hori bi programatan zegoen bereizita: Enplegua eta Prestakuntza. Lehenari 37.905.500 €-ko kopurua esleitzen zitzaion, eta bigarrenari 21.014.700 €-koa, eta biak, gastua zela eta, lau ataletan zeuden banatuta; guztizko kopurua 58.920.200 €-koa zen.

Deigarria da plan honetan, aurrekoan ez bezala, inongo atalik ez egotea osatzen duten aurrekontu sailak zehazteko, eta, ondorioz, ezin jakin daiteke haren garrantzia, izango dituen funtsen ikuspegitik jakin ere, eta ezin da iritzi argirik izan.

4. Plana eta enpleguaren kalitatea

Plan honen aurkezpenaren hasieran adierazi da dagokion errealitatea aurreko 2003-2006 Planaren oinarrian zegoenaren oso bestelakoa dela, batez ere funtsezko hobekuntza kuantitatiboa gertatu delako enplegu mailan —nahiz eta

Lan Harremanen
Kontseiluaren txostena:
2007-2010 enplegu Plana

hobekuntza kuantitatibo horrek ez duen ekarri lan merkatuan maila bereko hobekuntza kualitatiborik (ekonomia ezkutua, behin-behinekotasun eta txandakatze tasa handiak, soldata bereizkeria, lan merkatuaren segmentazioa)—, eta, beraz, orain, plan honetan enpleguaren kalitateak protagonismo handiagoa hartu behar zuela, baina plan honetako seigarren ardatzean, gaiari buruzkoa baita, ez da neurri eraginkorrik eta koherenterik ikusten behin-behinekotasun tasak eta ezbeharren kopurua gutxitzeko, edo enplegu baldintza txarrak hobetzeko.

Planak, «Enpleguan kalitatea sustatzea eta ekonomia ezkutuen presentzia gutxitzea» izeneko seigarren ardatzari ekitean, sarrerako atalean, honako hau dio: «... helburu garrantzitsuak lor daitezke kalitate arloan, gizarte eragileekin era koordinatuan jardunez gero». Baina ez da zehazten zer den jardute koordinatu hori enpleguaren egungo kalitate mailetan.

5. Ardatz estrategikoak eta beste enplegu politika batzuk

5.1. Europar testuinguruarekiko harremana

2007-2010erako enplegu Plana Enplegurako Europar Estrategiaren barruan dago; plan horrek 2010erako %70eko enplegu tasa orokorra, emakumezkoentzat %60ko enplegu tasa eta 55-64 urte bitarteko langileentzat %50ekoa planteatzen ditu.

Planeko programek eta neurriek Enplegurako Europar Estrategia (EEE) dute erreferentziatzat. Horrekin batera, esaten da kontuan hartu direla estatu kideetako erreforma programak, bereziki Lisboako helburuak gainditu dituztenetakoak.

Planean adierazi bezala, badirudi oinarri hauek dituela: 2005-2008 aldirako enplegurako gidalerroak berriz zertzea, Europar Batzordeak, 2006ko hazkunde eta enpleguari buruzko txostena oinarritzat hartuta, zertutako lehentasunezko lau jarduera esparruak, hala nola gidalerroetan ezarritako lehentasunezko hiru jarduerak.

2005ean, Lisboako Estrategia berrikustean, emaitzak etsigarriak izan direla egiaztatzearen ondorioz, 2005-2008 aldirako enplegurako gidalerroak berriz zertu beharra gertatu da, eta horiek oinarritzat hartu dituzte erreforma plan nazionalak egiteko; honela zehaztuta geratu dira:

- 17. gidalerroa: enplegu osoa, lanaren kalitatea eta produktibitatea hobetzea eta gizarte zein lurralde kohesioa sendotzea ekarriko dituzten enplegu politikak erabiltzea.
- 18. gidalerroa: bizitza zikloan oinarritutako lanaren ikuspegia sustatzea.
- 19. gidalerroa: lan merkatu inklusiboak ziurtatzea, lana erakargarriagoa egitea, eta hori enplegua eskatzen dutenentzat, besteak beste behartsuentzat eta langabeentzat, ordainezkoa izan dadin lortzea.
- 20. gidalerroa: lan merkatuaren beharretara hobeto egokitzea.

Lan Harremanen
Kontseiluaren txostena:
2007-2010 enplegu Plana

- 21. gidalerroa: enpleguaren malgusegurtasuna sustatzea, eta lan merkatuaren segmentazioa gutxitzea; gainera, beharrezko arreta eskaintzea gizarte solaskideen eginkizunari.
- 22. gidalerroa: lan kostuen eta soldatak ezartzeko mekanismoen eboluzioa enpleguaren aldekoa izan dadila ziurtatzea.
- 23. gidalerroa: giza kapitalean egiten den inbertsioa handitu eta hobetzea.
- 24. gidalerroa: hezkuntza eta prestakuntza sistemak egokitzea, gaitasunen alorrean dauden eskakizun berriei erantzuteko.

Horrekin batera, eta 2006ko hazkunde eta enpleguari buruzko urteko txostena izeneko lanetik abiatuta, estatu kideek 2005eko urrian aurkeztutako 25 erreforma programa nazional berriak aztertu dira, eta Europar Batzordeak, haien emaitzetan oinarrituta, lehentasunezko lau jarduera esparru zehaztu ditu:

1. Hezkuntzan eta ikerketan inbertitzea.
2. Bide ematea ETE enpresa txiki eta ertainei, eta enpresa ahalmena askatzea.
3. Lan munduan sartzea, bizi osoan zeharreko enpleguaren ikuspuntuan oinarrituta, eta enplegua eskaintzea eskolatik edo unibertsitatetik ateratzen diren gazteei, epe laburrean praktikak egiteko enplegu bat, edo prestakuntza gehitzekoa, hala nola neurriak hartzea lanean bi sexuen artean berdintasun handiagoa izan dadin, eta «zahartze aktiboa» aplikatzea.
4. Energia hornikuntza eraginkor, ziur eta iraunkorra.

Eta, azkenik, 2005/2006ko Enpleguari buruzko Txosten Bateratua: Enpleguaren Europar Estrategiaren lehentasunen betetzea izenekoan ondorio batzuk eskaintzen dira, EEEren hiru helburuetatik abiatuta, eta erreforma plan nazionalak horiei emandako garrantzia ikusita. Enplegurako gidalerroetan ezarritako lehentasunezko hiru jarduerak hauek dira:

1. Pertsona gehiago erakartzea, lan merkatuan sar daitezen eta iraun dezaten, langile kopurua areagotzea, eta gizarte babeserako sistemak modernizatzea.
2. Langileen eta enpresen egokigarritasuna hobetzea.
3. Gehiago inbertitzea giza kapitalean, eta, horretarako, hezkuntza eta kualifikazioak hobetzea.

Oro har, esan daiteke Planean aurreikusitako enplegu politiketako helburu eta estrategia orokorrak bat datozela bai 2005-2008 eperako berriz ezarritako gidalerroetan zehaztutako ildoekin, bai lehen aipatu lehentasunezko hiru jardueretan zehaztutakoekin.

Baina Europako estandarrei egokitzeko lan horrek ez du ziurtatzen neurri guztiak egokienak direnik gizarte eragileen ikuspuntutik. Plana egin baino lehen gizarte eragileekin negoziatu ez izanak, ziur aski, eragotzi egin du jarduera ildo horietako batzuk berrikusi, ebaluatu eta, behar izanez gero, egokitzea Planean jaso baino lehen, eta berriz ere gizarte eragileek bere garaian zalantzan jarri zituzten zenbait neurri bildu dira.

Lan Harremanen
Kontseiluaren txostena:
2007-2010 enplegu Plana

Azkenik, Planaren 1.3.3. atalean, hain zuzen ere «Erreforma Programa Nazionalak» izenekoan, labur jasotzen dira zenbait adibide, eta horietan argi azaltzen dira enplegu esparruan izandako jarduera garrantzitsuak, Lisboako helburuak gainditu dituzten erresumen programa nazionaletako puntu sendo eta ahul nabarmengarrienak, eta Espainiako erreforma programa nazionalaren laburpena.

Gainera, herrialde batzuetako programetako adibide adierazgarri batzuk eskaintzen dira, eta Lisboako helburuak gainditu dituzten erresumek planteatutako jarduera ildoak ere jasotzen dira: Danimarka, Erresuma Batuak, Herbehereak eta Suedia.

Hala ere, egungo enplegu Planaren ardatz estrategikoak eta jarduera ildoak ezartzean, ez da aipatzen praktika on horietako bat bera ere.

5.2. Planaren edukiaren azterketa

5.2.1. 2007-2010 enplegu Planaren helburuak

Planak, 2. atalean, enplegu politika eraginkorren helburu eta estrategia orokorrak jasotzen ditu.

Helburu orokorra adierazi ondoren («enplegu oso, egonkor eta kalitatekoa lortzen laguntzea, eta lan merkatu inklusiboa bultzatzea, gizarte eta lurralde kohesioan lagungarria izan dadin»), dokumentuak dagokion eperako azken helburuak zehazten ditu, eta bere helburuak 2010erako Europar Batasunarenak berak direla esan baino ez du egiten:

- %70eko enplegu tasa orokorra.
- Emakumeen kasuan (16-64 urte), %62,5eko enplegu tasa.
- 55-64 urtekoentzat, %47ko enplegu tasa.

Helburu horiekin batera, Planak beste helburu espezifiko bat ere aipatzen du: erdira jaitea EAEko eta EBko behin-behinekotasun tasen arteko egungo diferentziala.

5.2.2. Jarduera estrategikoaren ardatzak

Hurrengo hiru urteetan enplegu alorreko politika publikoen oinarri izango diren ardatz estrategikoak zehazten dituen atala da Planaren elementu nagusia.

Jarduera esparru horien aukeraketak, jakina, lotura zuzena du Euskadiko lan merkatuaren puntu ahul eta sendoen gaineko diagnostikoarekin. Horretan oinarrituta, Planak lehentasunezko arreta behar duten esparruak edo ardatzak identifikatzen ditu, eta bakoitzerako helburu estrategiko bat finkatzen du. Helburu bakoitza jarduera ildoak izenekoetan zatitzen da. Jarduera ildo bakoitzean, berriz, neurri zehatz batzuk adierazi eta zehazten dira, hurrengo hiru urteetarako benetako enplegu politikak aurrez azaltzen dituztenak.

Lan Harremanen
Kontseiluaren txostena:
2007-2010 enplegu Plana

Taula orokorra, hau da, ardatz estrategikoak eta horietako bakoitzari dagozkion jarduera ildoak jasotzen dituen, txostenerako bidalitako dokumentuaren 96. eta 97. orrialdeetan agertzen da, eta, horregatik, ez da beharrezkoa hona ekartzea.

Egungo testuinguruan, langabezi tasak apalak izanik, bi dira Planaren lehentasunezko helburuak. Alde batetik, enplegu maila orokorra handitzea, eta, horretarako, jarduera eta okupazio tasak gehitzea, bereziki, erlatiboki eta Europarekin alderatuta, horiek nabarmen txikiagoak diren sektoreetan: emakumeen eta zaharren kolektiboa, bai eta, neurri handi batean, prestatzen ari diren gazteena ere. Planak, bestetik, beste helburu nagusizat eta aurrekoarekin bateragarritzat hartzen du, oro har, enpleguaren kalitate mailak handitzea.

Oso era orokorrean, esan daiteke, ardatz estrategiko izenekoetako bakoitzean eragina noiz handiagoa noiz txikiagoa izan arren, neurri zehatzak multzo hauetakoren batean sar daitezkeela:

- Neurri ekonomikoak, kolektibo jakin batzuetan enpleguaren sustapenari laguntza zuzena emateko, edo beste ekimen batzuk gauzatzeko. Planak, oro har, horrelako laguntzez ari dela, «pizgarri ekonomiko» adierazpena erabiltzen du, baina ez du zehazten zein programaren bitartez bideratuko diren laguntzak, ez eta, kasu bakoitzean, onartzeko eskatuko diren baldintzak eta abar.
- Adiera zabalean, kontzientzia harrarazteko neurriak. Horien azken helburua kultur aldaketa lortzea izango da, eta, besteak beste, hedabideetan egindako kanpainak eta praktika onak identifikatu eta zabaltzea barne izango dira.
- Kolektibo jakin batzuen enplegarritasuna lortzeko prestakuntza neurriak.
- Enplegurako orientazio neurriak, eta jarraipen espezifikoak EAEko Enplegu Zerbitzuaren bitartez.
- Ikuskatzeko eta aplikatu daitezkeen araudia betetzen den kontrolatzeko neurriak.
- Berez edo edukiz heterogeneoak diren beste neurri batzuk.

Zehazki, eta arlo estrategiko handiei dagokienez.

5.2.3. Emakumeen enplegua

Neurri ekonomikoak

Ardatz estrategiko honen barruan, Planak barne hartzen du enpresetan denbora eta lan metodoak malgutzeko planak egitea sustatzeko aukera, etxeko lanak eta lana bateragarriak izan daitezen ahalbidetzeko.

Era berean, emakumeen okupazio tasak handitzeko eta pixkanaka gizonek dituzten parean jartzeko bitarteko gisa, aurrez ikusten da enpresei pizgarri ekonomikoak ematea, enplegua lortzeko zailtasun handiagoak dituzten emakume langabeak kontrata ditzaten, hala nola laguntza ekonomikoak ematea emakumeen autoenplegua sustatzeko, edo ekonomia sozialeko ekimenetan haien parte-hartzea bultzatzeko.

Lan Harremanen
Kontseiluaren txostena:
2007-2010 enplegu Plana

Azkenik, planak beste laguntza ekonomiko batzuk ere aurrez ikusten ditu —kontratazioa zuzen diruz laguntzea, edo laguntzak ematea beharrezko azpiegiturak garatzeko—, emakumeek presentzia handiagoa izan dezaten ardura postuetan eta dagokiena baino ordezkari txikiagoa duten sektore zein lanbideetan.

Hiru kasuotako batean ere ez du zehazten planak nola gauzatuko diren laguntza horiek, eta ez du argitzen horrek egungo programak zabaltea edo aldatzea ekarriko duen, edo, bestela, beste batzuk onartzea.

Kontzientzia harrarazteko neurriak

Horien artean daude enplegu aukeren hedapena eta prestakuntza zein orientazio politiken garapena, bereziki lanik ez duten emakumeentzat.

Beste neurri batzuk

Lehen ardatz honen barruan, Planak pertsonari laguntzeko zerbitzuen sektorean kalitateko enplegua sustatzeko jarduera ildo bat barne hartzen du, eta, horretarako, sare formal pribatu bat modu egituratuan garatzen du, bereziki emakumeek sustatua, nagusiki autoenplegu moduen eta ekonomia sozialeko ekimenen bitartez. Sektore honetan emakumeen enpleguarentzat sorgune handi bat dagoelako alde aurreko ideia du abiapuntutzat ekimen honek.

Ekimen horren osagarri, zerbitzu pertsonalen sare pribatu hori gara dezakeen jendearen hautaketan, prestakuntzan eta egiaztapenean Lanbideren zeregina indartzeko erabakia hartzen da.

Kontziliazioaren esparru espezifikoan, eta emakumea lan merkatuan errazago sartzeko behar adina gizarte zerbitzu izan beharri dagokionez, Planak gauza bakarra egiten du, agintari eskudunei eskatzea hartzaindegi zerbitzuen hedapena areagotzeko, bai leku kopuruari dagokionez, bai eta eskatzen diren ordutegiei dagokienez ere.

*5.2.4. Enplegua gazteentzat**Neurri ekonomikoak*

Esparru honetan ere, planak aurrez ikusten ditu gazte langabeen kontratazioa zuzenean laguntzeko neurriak, eta horiek areagotu egingo dira —europar legediak ezarritako muga barruan— emakumeen eta iraupen luzeko langabeen kasuan; era berean, autoenplegua sustatzeko neurriak hartuko dira enpresa ekimen bat garatu nahi duten gazteentzat, bai eta honako neurri berri hau ere: pizgarri ekonomikoak ematea enpresei, zati denboraz kontrata ditzaten hezkuntza eta prestakuntza jarduerak lan ordaindu batekin bateratu nahi dituzten 18 eta 25 urte arteko gazteak. Planak, ordea, ez du zehazten laguntza horren zenbatekorik, baldintzarik edo bideratzeko modurik.

Lan Harremanen
Kontseiluaren txostena:
2007-2010 enplegu Plana*Beste neurri batzuk*

Emakumeen kasuan bezala, laguntza horiekin batera, mota askotako beste neurri batzuk ere badaude:

- Prestakuntza arlokoak, bai enplegarritasuna hobetzeko eta, horrekin batera, gutxien prestatutako gazteek kalitateko enpleguak lortzeko aukera areagotzeko, bai enplegu eskaintza eta prestakuntza elkarri hobeto egokitzen laguntzeko.
- Enpresetako praktikak sustatu nahi dituztenak.
- Lana eta ikasketak batera egin ahal izateko, kontzientzia harraraztea edo aldaketa kulturala gertatzea helburu dutenak.
- Eta, gazteen artean, enplegu bat lortzeko arazo handiagoak dituzten segmentu jakin batzuen jarraipen espezifikoa eta orientazioa egitea bilatzen dutenak.

Adierazita dauden bezala, neurriok, oro har, esparru horietan jardun beharra azpimarratu eta haietako bakoitzean helburua aurrera egitea dela orokorrean adierazi besterik ez dute egiten.

5.2.5. Pertsona zaharragoen enplegua

Planak berak ohartarazten duen bezala, argia da pertsona horien enplegarritasunaren alde jarduteko beharra, 40 urtetik gorako pertsona batek lan bat aurkitzeko aukera gazteago batek daukana baino nabarmen txikiagoa baita.

Esparru horretan, neurri zehatzek pertsona helduagoen kontratazioa saritzea bilatzen dute, bereziki iraupen luzeko langabeak badira, eta prestakuntza arloko neurriak ere badaude Lanbiden, hala nola zaharrei laguntzeko protokolo espezifikoak.

Biztanleria landunaren zahartze gero eta handiagoa ikusita, 2007-2010erako enplegu Planak gehien azpimarratzen dituen kontuetako bat da beharrezkoa dela bai adina kudeatzeko politikak bai herritarren zahartze aktiborako estrategiak ezarri eta sustatzea; izan ere, enplegu politikak eta enpresa kudeaketak axolagabe ikusten badituzte biztanleria landunaren adin egituran gertatzen diren aldaketak, baliteke horrek, luzaroan, produktibitateari eta hazkundeari eragitea.

Enplegu Planak onartzen du EAEko egungo egoera oso urrun dagoela europar gidalerroek ezarritako helburutik, 2010ean %50eko enplegu tasa lortu nahi baitute 55-64 urtekoentzat. Helburu horrek erronka batzuk planteatzen ditu, lehenbailehen aurre egin beharrekoak: alde batetik, kolektibo hori merkatutik ez ateratzea lortu behar da, eta, bestetik, bestelako mentalitate batekin, aurre egin behar zaie biztanleria landun gero eta zaharragoak planteatzen dituen desfioei. Planak, berriz ere oso ikuspegi orokorra erabiliz, ohartarazten du lan zaila izango dela zahartzeak dakarren gizarte erronkari arrakastaz aurre egitea, baldin eta ez bada lortzen gizarte eragileen inplikazioa, hala nola enpresena eta soldatadunena.

Nolanahi ere, ardatz estrategiko hau dela eta, adierazitako neurriak enpresetan beretan adinaren kudeaketa planak

Lan Harremanen
Kontseiluaren txostena:
2007-2010 enplegu Plana

sustatzea dira, eta horren barruan, neurriak hartzea lan ingurunea langile zaharrenei egokitzeko, malguagoa izateko, eta, era berean, betiere gizarte eragileekin batera hausnarketa eginez, mentalitatea aldaraztea, eta langile zaharrenen kolektiboaren esperientziaren abantailak ikustaraztea.

5.2.6. Esparru espezifikoei lotutako beste ardatz estrategiko batzuk: immigranteen enplegua eta ekonomia ezkutua

Enplegu Planak, aurreko neurriekin batera, beste bi esparru edo ardatz estrategikori ere heltzen die, haietan enplegu baldintzak hobetzeko heldu ere: lehenik eta behin, immigranteei bermatu nahi die lan merkatura berdintasun egoeran sartzea, hori gertatu artean ezingo baita burututzat jo lan munduan sartzeko prozesua; eta, bigarrenik, ekonomia ezkutua murriztu nahi du, gaur egun horri lotuta dauden pertsonen enpleguaren kalitatea sustatzeko bitartekoa den aldetik.

Immigranteak

Esparru honetan, hiru dira jarduera ildoak. Lehen bietan, ideia nagusia da hobetu egin behar direla immigranteen prestakuntza eta kualifikazioak, eta egokitu haien eskakizunetara; hirugarrenaren arabera, immigrazio politika eraginkorra egin behar da, jadanik kualifikatuta dauden pertsonak sektore estrategikoetara erakartzeko.

Lehen bi jarduera ildoei dagokienez, planak onartzen du Estatuari dagokiola ikasketen homologazioa, eta uste du EAetik bertatik bultzatu beharreko estrategia dela bertako erakunde autonomikoek berek ezagutzea langile kualifikatuen behar handiagoa duten sektoreetan lan jakin bat egiteko gaitasunak eta trebetasunak. Alde horretatik, planak langile immigranteentzako prestakuntza eskaintza zabaldu nahi du, eta, era berean, EAEn gaitasunak ezagutzeko dauden prozeduretan haiek parte-hartze handiagoa izatea nahi du, geroago langile kualifikazioen ezagutzarako euskal sisteman sar daitezten.

Immigrante kualifikatuak sektore estrategikoetara erakartzeko, hainbat neurri daude aurrez ikusita: enpresa, teknologia- zein ikerketa-zentro eta unibertsitateekiko lankidetzak sustatzea eta prospekzio ikerketak bultzatzea, sektore estrategikoetan profesional kualifikatuen beharrak aurrez jakiteko.

Ekonomia ezkutua

Helburu estrategiko honen inguruko jarduera ildoak, funtsean, sentiberatze eta informazio ekintzak egitea da, ezkutuko enplegua gero eta txikiagoa izan dadin.

5.2.7. Kalitatea enpleguan

Planak, atal askotan, enpleguaren kalitatea aipatzen du. Baina espezifikoki horri lotutako neurri zehatzak seigarren ardatz estrategikoan baino ez dira agertzen, ekonomia ezkutua presentzia murrizteko beste ekintza batzuei lotuta.

Lan Harremanen
Kontseiluaren txostena:
2007-2010 enplegu Plana

Izan ere, seigarren ardatz horretan, bereziki emakumeei, gazteei eta immigrantei dagokienez, enpleguaren egonkortasuna eta kalitatea sustatzeko jarduera ildo bat dago.

Planak, atal horretan, aitortzen du enpleguaren kalitateari lotutako adierazleek emaitza kaskarrak erakusten dituztela gure erkidegoan, eta, bereziki, azpimarra daitezkeela oso behin-behinekotasun tasa handiak, eta gaizki ordaindutako enpleguaren neurri kezkarria, ezbeharren kopuru handiaz gain. Baina, ondoren, esaten du egoera horiei aurreko egiteko aukera oso txikia dela, eskumenik ezaren ondorioz, eta azpimarratzen du beharrezkoa dela gizarte eragileekin era koordinatuan aritzea enpleguaren kalitate alorrean helburuak lortzeko.

5.2.8. Ekintzaitzaren sustapena

Atal honetan adierazitakoaren arabera, deigarria da EAEn ekintzaitza tasak izatea ez bakarrik gertuko geografia ingurunean dauden beste herri batzuetan ikusitakoak baino apalagoak, bai eta nazio osoko batez bestekoak baino txikiagoak ere.

Hainbat neurri aurkezten dira ekintzaitza orokorrean eta, bereziki, lan-kolektibo jakin batzuetan areagotzeko.

Hain esparru garrantzitsua izanik, eta egoera hain ahula, beste batzuekin alderatuz gero behintzat, badirudi proposatutako neurriak eskasak izan daitezkeela EAeko ekintzaitza maila apal-apalak gaingitzeko.

Neurri ekonomikoak

Kolektibo jakin batzuei dagokienez (ez ditu zehazten), autoenplegua eta ekonomia sozialeko beste ekimen batzuk sustatzea proposatzen da, eta, horretarako, laguntza ekonomiko zuzenak (zehaztu gabeak) ematea enpresa-idea bat garatu nahi duenari.

Beste neurri batzuk

Oso gaztetik eta lan bizi osoarako, ekintzaitzarako prestakuntza eta aholkularitza neurriak proposatzen dira, hala nola informazio gehiago ematea babestutako enpresa-ekimen berriek denboran zehar izandako garapenari buruz.

Gainera, beste herri erakunde eskudun batzuekin batera, pertsonari laguntzeko zerbitzu sare formal eta pribatu baten garapen egituratua sustatzea eta batera bideratzea proposatzen da, esparru horretan dauden enplegu aukera garrantzitsuez baliatzeko.

*5.2.9. Enplegu politiken behin-behinekotasuna, eta deskokatzeen zein berregituraketan eraginaren murrizketa**Neurri ekonomikoak*

Laguntzak aurreikusten dira enpresak birmoldatu, berregituratu edo deskokatzeagatik egindako enplegu doitzeen ondorioz horietan sobera diren pertsonen kontratazioa bultzatzeko.

Beste neurri batzuk

Honako hauek aipa daitezke: erakundeen arteko jarduera protokolo bat definitzeko sustapen neurriak; gizarte eragileekin batera hausnartzekoak; berregituratze prozesuek eragindako pertsonen laguntzeko protokolo espezifiko bat garatzekoak; eta beste neurri bat, zehazten ez dena, eta helburutzat langileen moldagarritasuna bultzatzea duena, aldatetaren aldeko jarrerak sustatzen diren bidenabar.

5.2.10. Koordinazioa

Hemen, funtsean, hiru neurri mota ezartzen dira. Batzuek zerikusia dute oinarriko gizarte zerbitzuen eta Lanbideko orientazio zerbitzuen arteko koordinazio protokoloaren aplikazioaren hobekuntza eta zabalkundearekin. Horiekin batera, beste batzuk oinarrizko errentaren jasotzaileei lotuta daude, eta haien helburua da enplegua bilatzeko prestutasuna eta gizartean zein lan alorrean bideratuak izateko interesa areagotzea. Azkenik, beste eragile batzuekiko koordinazio bideen azterketa dago (sailen eta erakundeen arteko koordinazioa, hezkuntza alorrarekikoa, lanbideratzea, enpresa elkargoekiko koordinazioa enpresetan praktikak egiteko, Emakunderekikoa...). Era berean, koordinazio eren artean, hauek aurreikusten dira:

«... hurrengo esparru hauetan gizarte eragileekin garatu beharreko jarduerak [zehaztu gabeak]: behin-behinekotasuna, gizon-emakumeen arteko aukera berdintasuna, ahalmen urriko pertsonak lan-munduratzeko eta adinaren kudeaketa».

5.2.11. Bitartekoen optimizazioa enplegu politikaren zerbitzura

Lanbideren jardunaren azken xedea lan-munduratzeko izaki, eta horrek enpresen lankidetzaren behar duenez gero, arreta berezia eskaini behar zaie horiei eta beren eskakizunei. Horregatik, alde batetik, epe ertainean eta luzean enpresen beharrak zein diren hobeto jakitea planteatzen da, zerbitzu eraginkorragoa eskaintzea ekarriko duelako, eta, bestetik, enpresentzako komunikazio plan bat zabalitzea, Lanbide hobeto ezagut dezaten.

Eta, hala, EAEko Enplegu Zerbitzu ereduaren osatura burutzea proposatzen da, hobe daitezkeen alderdiak hobetu eta, enplegu politika aktiboen esparruko eskumen eskualdatzea gertatzen ez bada, Lanbideren bulegoak zabalitzea jarrartzeko.

Horrekin batera, neurriak proposatzen dira Lanbideko enpresei eskaintzen dien zerbitzua hobekitzeko, solaskidetzaren eta eskaintzen diren zerbitzuak haietara helarazteko modua hobetzearen bidez. Era berean, Lanbideren, enpresen eta prestakuntza zentroen arteko komunikazio bideak bultzatu eta sistematizatu nahi dira, enplegu politika aktiboen eraginkortasuna hobetzeko.

Azkenik, langabeak enplegu zerbitzuetara hurbiltzea lortzeko neurriak prestatu eta gauzatzeko proposatzen da, haiek lan merkatuan sar daitezkeen, eta, horretarako, litezkeen esperientziak

Lan Harremanen
Kontseiluaren txostena:
2007-2010 enplegu Plana

edo dauden praktika onak bilatu eta aztertzea, bai eta barne lantalde bat osatzea ere, enplegu Planean ezarritako helburuak betetzeko praktikan jar daitezkeen ekimen berrien ezagutza sortzeko, hau da, honako hauen gainekoa: adina kudeatzeko planak enpresetan, ekonomia ezkutua azalartzea, emakumeen kontratazioa indartzea, eta abar.

6. Ahalmen urriko pertsonak lan munduan sartzeko politikak

Enplegu plan honek kontuan hartu ditu aurreko plana onartu ondoren abiarazitako ekimenak. Adibidez, Ahalmen Urriko Pertsonak Lan Merkatu Arruntean Sartzeko Plana (2004-2006). Hori egin zenean, ahalmen urriko pertsonak, enpleguari eta merkatu arruntean zuten oso parte-hartze mugatuari zegokienez, aurre egin behar zieten zailtasun espezifikoari erantzun nahi izan zitzaizkien.

Orain, enplegu plan honetan, eta Ahalmen Urriko Pertsonak Lan Merkatu Arruntean Sartzeko Planak lortutako aurrerapausoak bultzada handiagoa emateko, egokitzen jo da leku berezi eta nagusi bat ematea, bai ingurune arruntean, bai babestuan, ahalmen urriko pertsonen benetako okupazio indizeak eta enplegarritasuna hobetzeko estrategiei. Horren gainekoa da enplegu plan honetako III. kapitulu osoa.

Plan honetan, lehenik eta behin, ahalmen urritasuna duen biztanleria 15 ataletan ezaugarritzen da lan merkatuari dagokionez. Atal horietan, besteak beste, hauek nabarmentzen dira: ahalmen urrikoak batez besteko biztanleak baino zaharragoak dira, eta urritasun fisikoa da nagusi; gehienek diru sarrera pertsonalen bat daukate; emakumeena da egoera ahulena; eta abar. Datu horiek kolektibo horrek dituen ezaugarriak buruzko ikuspuntu orokor bat ematen dute, lan merkatuarekin duten harremanari dagokionez, eta argibideak ematen dituzte jarduera ildoak zehazteko.

Merkatu arruntean lan munduratzea arrakastaz lortzeko estrategien artean, lagundutako enplegua gero eta interes handiagoko bidetzat hartzen da. Horrekin batera, ikusten da ahalmen urriko pertsonari babesa eta laguntza emateko lana, bai lagundutako enpleguaren bitartez bai lan-enklabeen bidez, lan munduratzea antolatzeako funtsezko elementua dela.

Planak ezartzen duen ardatz estrategikoa «Ahalmen urriko pertsonen enplegarritasun indizeak hobetzen laguntzea» da, eta, horretarako, hiru jarduera ildo zehazten ditu: «Enplegua benetako aukera bihurtzea ahalmen urriko pertsonentzat, gizarteratzeko tresna gisa, eta enplegu tasak hobetzen laguntzeko», «Enpresa-sarea sentiberatu eta laguntzea, lan aukerak sor ditzan ahalmen urriko pertsonentzat», eta «Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailaren eginkizuna sendotzea, praktika onen eragile eta erreferentzia izan dadin, ahalmen urriko pertsonen kontratazioari dagokionez».

Hala ere, enplegu Plan honetan aurreikusitako ardatz estrategikoa lortu nahi diren helburuetarako egokiena izatea

Lan Harremanen
Kontseiluaren txostena:
2007-2010 enplegu Plana

litekeena izan arren, hemen planteatutako neurriek, beharbada, ez dute beharrezko emaitza zehatzik ekartzen helburu horiek lortzeko; izan ere, enpresei pizgarriak ematea aurreikusita egon arren, ahalmen urriko pertsonen kontratazio arrunta egin diezaieten, eta lanpostuak kontratatutako pertsonaren ezaugarrietara egoki ditzaten, neurri gehienak informazio eta sentiberatze ekintzak dira, ahalmen urrikoen kolektiboarentzat edo enpresa-sarearentzat prestatuak.

7. Txosten Batzordeko kideen ekarpenen sintesia

7.1. UGTk izendatutako batzordekidearen iritzia

7.1.1. Enplegu Plana eta Legegai Zirriborrea

Lan Harremanen Kontseiluari 2007-2010erako enplegu Planaren gaineko azken txostena bidaltzen zaio, gizarte eragileek, aho batez, EAeko Enplegu Legegai Zirriborrea baztertu ondoren; izan ere, horrek ez du ez balio juridikorik ez politikorik, eta plan honetan eginkizun desagokia betetzen du zuzenbidearen iturri eta plan horren erreferentzia esparru gisa.

Baztertzeko arrazoia, LHKren eta KESen ustez, oso argia zen: zirriborro horrek hautsi egiten zituen gizarte eragileei zor zaien ezagutzaren arauak, eta horrek EAE gizarte elkarriketa galarazita zegoen gunen bihurtzen zuen.

UGTren ustez, Legegai Zirriborroak asmo bakarra zuen, alegia, tresna bat sustatzea Lanbide egoera egokian kokatzeko, EAEn enplegu politika aktibo guztiak gara zitzan, eskumen egokiaren eskualdaketa horretarako aukera emandakoan, eta, hala, gutxietsi egiten zen, bere agindupean Euskadin diharduten enplegu zerbitzu publiko guztiak koordinatuz, enplegu integrala lortzeko benetako politika egiteko aukera.

7.1.2. Plana ez da gobernurako tresna juridikoa

Aurkeztutako planak ez du merezi gobernurako tresna juridikotzat hartzea. Planean iragarritako neurriak honelakoak dira: gogoetak sustatzea, eztabaidak piztea, aukerak aztertzea, mekanismo batzuk hobetzeko eskatzea.... Baina planean jasotako ezer ere ezin da gauzatu, eta, beraz, dokumentua, horrela, ez da ez juridikoa ez instituzionala, baizik eta programa politiko lauso eta zabar bat, konpromisoa sistematikoki saihesten duena.

Gainera, Planean lehentasunak ezartzean, horiek ongi josi gabeko asmo huts batzuk baino ez dira, euskal enpleguaren esparru espezifiko batzuetakoak, haren jardueraren ardaztat agertzen direnak:

- Enpresa ekintzaitzaren gizarte kultura sustatzea.
- Ekonomia soziala lehentasunezkoa da enplegua sortzeko.
- Euskal enplegua hobetzeko, ezinbestekoa da Lanbide sendotzea.

Lan Harremanen
Kontseiluaren txostena:
2007-2010 enplegu Plana

- Euskal gizartea sentiberatzea enplegu ezkutuari dagokionez.
- Bekak sustatzea enpresetan, gazteentzat, haietako lan baldintzei kasu egin gabe.

Planaren edukia ikusirik, nabari-nabaria da plan hau ez dela gobernu jarduketara bat, halakotzat hartu ahal izatek oinarritzko eskakizunak betetzen ez baitira. Izan ere, alde batetik, halako jarduketek lokarritzat duten legediaren markoaren errespeturik ez dago, eta bestetik ez da aurkezten gauzatzeko moduko neurriek osatzen duten edukirik. Aurkeztutako dokumentua Euskadiko enpleguari buruz alderdi batek egindako diagnostikoa baino ez da; gauzatzea ona litzatekeen ekimen batzuk aurkezten ditu, ekimen hauek aplikatu litekeen neurriari buruzko gogoeta egitea delarik.

Beste alde batetik, Sailak bere planak berak egin beharko lituzke, kanpokoei eskatu gabe, gizarte ekintzaileekin enplegu lege berri bat egiteko eta Enpleguko Euskal Kontseiluaren barruan planak gauzatzeko tresna bat sortzeko akordioa eginez.

7.1.3. Enpleguaren gaien elkar ulertzeko ildo nagusiak

UGTk, ildo nagusizat, honako hauek hartzen ditu:

- Euskadin ordezkariak zabalena duten sindikatuak eta enpresa erakundeak baino ez onartzea gizarte eragile gisa.
- Euskadiko enplegu politika gizarte eragileekiko elkarriketa prozeduraren bidez egitea, adostasuna lortzeko.
- Euskadin, enpleguaren kalitatea izatea enpleguaren giltzarria.
- Enplegua, Euskadin, arloka banatuta egotea, eta produkzio sektoreak izatea lanpostuen desagerpenak eragindako langileak berriz lanean jartzearen protagonista, Administrazioak zeregin hori bultzatzen duela.
- Enpleguaren arlokako banaketa lehen urratzat hartzea Euskadin kalitateko enplegua sortzeko sektoreen identifikaziorako, eta, horretarako, funtsezkoa da industria behatoki bat bultzatzea, Euskadin I+G+b-ren eragilea izan dadin.
- Euskadin, enplegu politikak integrala izan behar du, eta egun diharduten enplegu zerbitzu publiko guztiak zuzentzeko balio behar du.
- Enplegu politika aktiboak koordinatu egin behar dira Lan Ikuskaritzarekin, Gizarte Segurantzaren Altxortegi Nagusiarekin, Gizarte Segurantzaren Institutu Nazionalarekin eta sindikatuekin, enpleguaren kalitate baldintza guztiak betetzen direla egiaztatzeko.
- Euskadin enplegua sustatzeko laguntzek bat etorri behar dute estatuan aurreikusitakoekin, bilatutako eragina beste eragile batek ezerezean ez uzteko.
- Enplegu politikak gizarte zerbitzuekin koordinatu behar dira.
- Kudeaketa erakundeek egin behar dute zuzenean, gizarte eragileekin hitzartuta, eta inoiz ere ez tartekatutako sozietate publikoek.
- Ez enplegua ez enplegu-sorguneen identifikazioa ez daitezela egon eragin politikoa lortzearen mende, ez eta, lortuta dauden eskumenen arabera, arautzeko erraztasun handiagoaren edo txikiagoaren mende ere.

Lan Harremanen
Kontseiluaren txostena:
2007-2010 enplegu Plana

- Gazteek eta emakumeek ahalegin handiagoa egitea behar dute, ez bakarrik enpleguaren kalitatean, bai eta okupazio tasaren hazkundera ere.

7.2. CCOO Txosten Batzorderako izendatutako kidearen iritzia**7.2.1. Plana ez da gizarte elkarrizketaren emaitza**

Plan honetan berriz ere gertatzen dira Eusko Jaurlaritzaren enplegu politikan lehenago izandako akatsak, gizarte eragileak kontuan hartzen ez dituen alde bakarreko ekimen baten emaitza delako.

Plana alde bakar batek egin duela kontuan hartuta, ez dirudi orain, ekarpenak eskatzeko, haren dokumentua igortzea metodo onena denik gizarte eragileen babes eta inplikazioa lortzeko.

Gizarte elkarrizketaren emaitza ez den edozein enplegu planek ez du emaitzarik lortuko, eta porrot egingo du ezinbestean.

7.2.2. Ez da enplegu plan integrala

Plan hau hurrengo politika aktibo hauek koordinatzeko proposamen huts bat baino ez da: gobernuaren politikak, diputazioenak eta, beharbada, udalenak.

Planteatzen den jarduerak ez du loturarik ekimen industrial eta ekonomikoekin, nolabait enplegu-politika orientazio edo prestakuntzarako politika aktiboak besterik izango ez balitz bezala, eta enpleguak berez sortuko balira bezala.

Plana, beraz, ekonomia eredu guztiz neoliberal batean kokatzen da, eta Administrazioak enplegua sortzeko parte-hartze eraginkorra alde batera uzten du.

7.2.3. Lanbide: enplegurako sasi-zerbitzua

CCOO EAeko Enplegu Zerbitzua sortzearen alde dago, eta Lanbide ez da hori. Gainera, Lanbidek nortasun juridikorik ez duenez gero, gobernuak modua du haren kudeaketan gizarte eragileen parte-hartzea alde batera uzteko. Barruan sindikatuak eta ugazabak biltzen dituen organo bat sortzen da, baina erabakitze ahalmenik gabe.

Ez da ulertzen nolatan ez zaion ekimen eskumenen eskualdaketaren gaiari gizarte eragileekin modu irekian eztabaidatuz.

Eskumen guztiak, enplegu prestazioak izan ezik, eskualdatuta dauzkaten autonomia erkidego guztietan sortzen ari dira enplegu zerbitzu berriak, eta horietaz esaten da baterako kudeaketa egitura hirutariko eta parekidea dutela, hauek osatua: Administrazioa, ugazabak eta sindikatuak.

7.2.4. Zerbitzu paraleloak

Planak ez dauka bermatuta INEMekiko lankidetzak. Eta ezkutuko helburu bat dauka: lehian ariko den enplegu zerbitzu paralelo bat sortzea.

7.2.5. Enplegu politiken koordinazioa eta Enplegu Legea

Onartzen da beharrezkoa dela Enpleguaren Legea egitea, baina pentsatzen da horri estu-estu lotuta daudela EAEko enplegu zerbitzu publikoaren eskualdaketa eta erregulazioa, nortasun juridikoa izanik. Gainera, lege hori gizarte eragileekin hitzartuta eta haien parte-hartzearekin atera behar da.

Beharrezkotzat jotzen da Eusko Jaurlaritzak enplegu politika aktiboen eskualdaketa planteatzea, baina, etorkizunean, horregatik, politika pasiboari uko egin gabe.

Pentsatzen dute Enpleguaren Legegai Zirriborroan aukera handi bat galtzen dela Eusko Jaurlaritzak, lan merkatuaren gainean dituen eskumenak erabiliz, modu eskusiboan kudea dituzan enplegu politikak; izan ere, bestela, denboran zehar, orain arteko nahasketak, koordinazio faltak eta bikoiztasunek iraun egingo dute.

7.2.6. Planaren kudeaketa

EAEko Enplegu Kontseilua ez da behin ere bildu.

EAEko Enplegu Kontseilua abenduaren 5eko 258/2000 Dekretuaren bidez sortu zen, 2000-2003ko HIParen babesean, baina orduan ez zitzairen kasurik egin eragile ekonomiko eta sozialen eskaerei, kontseilua hirutarikoa izatea galdegiten baitzuten: gobernua, ugazabak eta sindikatuak.

Geroago, 2003-2006ko HIPak nahitaezkozat jo zuen Kontseilua berreskuratzea, eta kontseilu hirutariko zein parekidea osatu zuen, baina ez zen gauza bera gertatu kontseilu horretako lurralde batzordeekin, bestelako irizpideekin osatu zirelako.

Gainera, Enpleguaren Legegai Zirriborroak akats berak dituen aholkularitza kontseilu bat osatu nahi du; hortaz, ezertarako balioko ez duen eraginkortasunik gabeko beste organo bat izango da.

Planak, bestalde, areagotu egiten du planen kudeaketan gizarte eragileen esku-hartzeari lotutako egiturazko arazoa, eta jarraipen batzorde baten sorrera aipatu baino ez du egiten, horren gaineko inolako informaziorik eman gabe.

7.3. LABek Txosten Batzorderako izendatutako kidearen iritzia

7.3.1. Enplegu Planari buruzko gogoeta orokorra

Plan hau aurrekoaren jarraipena da, eta ontzat ematen du egungo egoera, hau da, eskumenik eta legegintza-ahalmenik ez

Lan Harremanen
Kontseiluaren txostena:
2007-2010 enplegu Plana

izatea gizarte eta lan esparruan; edo, behintzat, ez du neurririk planteatzen egoera hori zuzentzeko.

Horregatik, enplegu politikaren funtsezko zenbait arazotan, jokatzeko oso tarte estua du EAeko Administrazioak, eta hala onartzen du Sailak, enplegu politika integral eta eraginkorra gauzatzeko daukan muga agerian uzten duelako plan honetan.

Egoera hori izanik ere, EAeko Administrazioak Estatu-legediak uzten dituen tarte urriak kudeatu baino ez du egiten, eta ez du neurri zehatzik proposatzen eskumenen eskualdaketa eskatzeko, edo lan harremanetarako esparru propioa edukiz hornitzen joateko.

Bestalde, esaten da lan harremanetan funtsezkoa den gai batean, enpleguaren kalitatearenean, dokumentuak, ezin barkatuzko xalotasunarekin, adierazten duela hori handitzeko irtenbidea gizarte eragileek era koordinatuan jardutea dela.

7.3.2. *Proposatutako neurrien boluntarismoa*

Uste dute ondo identifikatzen direla enpleguaren kalitate kaskarra islatzen duten adierazleak (behin-behinekotasun handia, soldata baldintza txarrak, ezbeharren kopuru handia), baina, proposatutako neurriak aztertzean, etsipena handia da, hitz boluntaristaz beteta daudelako: «bideratu», «zabaldu», «praktika onak identifikatzea negoziazio kolektiboan», «aztertu», «sustatu» eta abar.

7.3.3. *1. ardatzaren azterketa: emakumeek lan merkatuan duten presentzia handitzea, eta emakumeen kalitateko enplegua sustatzea*

- Lanik gabe dauden emakumeak lan merkatu formalean sartzeari bultzatzeaz hitz egiten denean, argitu beharko litzateke hitz horrek gizonen kolektiboarentzat erabiltzen denean ez duen esanahi bat duela, langabetzat jotako emakume gehienek etxean lan egiten dutelako, eta askok ekonomia ezkutuan, eta errealtate hori kontuan hartu behar da jarduteko estrategiak planteatzean. Eta zati denborazko kontratuen egokitasuna sustatzeari dagokionez, esaten dute kontratu modu hori, egun, guztiz gaiztoa dela emakumeentzat, emakumeak diskriminatzeako eta lan merkatuan haien subsidiariorotasuna sendotzeko erabiltzen delako.
- Familiako eta laneko bizitzak bateragarri egiteaz hitz egiten denean, horretarako emakumeak lan merkatuan sartzeari eta mantentzeari bultzatuz, denbora malgutzeko planak eta lan metodoak aipatzen dira. Baina, egun, hitz horiek enpresen interesei lotuta daude, langileen beharren eta eskubideen kaltetan. Bestalde, alor horretan, esaten da 0-3 urteko haurrak eskolatzeko eskaintza oraindik ere gobernuak erantzun egokirik eman gabeko arazoa dela.
- Profesionalizazioaren bidez, bereziki ekonomia sozialaren esparruan, pertsonari laguntzeko zerbitzuen sektorean kalitateko enplegua sustatzeaz aritzean, garrantzitsua da

Lan Harremanen
Kontseiluaren txostena:
2007-2010 enplegu Plana

esaten dutela zaintzako zerbitzuen sektorea ez dagoela behar adina garatuta, baina bai ekonomia ezkutuari lotuta. Eta, gainera, adierazten da erreferentziak printzipio neoliberaletan oinarrituta daudela: ekimen pribatuaren sustapen publikoa, edo autoenpleguaren lehentasunezko proposamena.

- Gizonen eta emakumeen okupazio tasak maila berean jartzeaz aritzean, eta, horretarako, lan munduan sartzeko arazo gehiago dituzten emakume kolektiboetan langabezia murrizteaz, esaten da erlatibizatu egiten dela diskriminazio egoeraren larritasuna. Era horretan, pizgarriak ematen zaizkie enpresei emakumeak kontratatzeagatik, baina frogatuta dago bai diru-laguntzek bai zerga hobariak ez dutela inolako eraginkortasunik ez enplegua sortzeko, ez haren kalitatea hobetzeko. Horregatik guztiagatik, beste zenbait neurriren artean, kontratazio konpromiso batzuk ere aurreikusi beharko liratekeela esaten dute.
- Gizon-emakumeen artean, soldata eta kontratuetan, benetako berdintasuna sustatzeko neurriak aipatzean, berdintasun hori sustatu gabe bermatu esan beharko litzateke.
- Enpresa-erantzukizuneko postuetan eta bereziki gizonak nagusi diren lanbide edo sektoreetan emakumeen presentzia handitzeaz hitz egiten denean, kontu hori enpresa interesen ikuspuntutik planteatzen da, baina, zuzenena, emakumeen eskubideen urraketa, diskriminazio eta injustizia egoeraren ikuspuntutik planteatzea izango litzateke.

7.3.4. 2. ardatzaren azterketa: gazteen enplegarritasuna eta kalitateko enpleguak lortzeko haien ahalmena handitzea

- Proposatutako neurriek, oro har, besteak beste, prestakuntzak, kultur aldaketak... ez dute inolako konpromisorik ekartzen, eta ez da neurri zehatzik planteatzen.
- Enpresei pizgarriak emateaz, 1. ardatzean esandakoa errepikatzen da.
- Gazteen jarduera tasa apalei eta horiek lan merkatuan sartzeko zailtasunari dagokienez, pentsatu beharko litzateke zer-nolako eragina duten horietan egonkortasunik ezak eta eskaintzen zaizkien lan baldintza txarrekin.
- Ontzat jotzen da 2.4 kapituluan proposatutako neurria. Ikasketa formalak lan jarduerekin bateratu nahi dituzten gazteen kopurua handitu nahi da, baina beharrezkoa izango litzateke egoera berri hori arautzea, funtsezko bi elementuotan oinarrituta: alde batetik, gaztea, hasieran, mugarik gabe kontratatzea, eta, hezkuntza aldia amaituta, kontratua denbora osoko bihurtzea; bestetik, taldeko langileei aplikatzen zaizkien hitzarmen edo itun kolektiboko lan baldintza berak aplikatzea gazteari.

7.3.5. 6. ardatzaren azterketa: enpleguan kalitatea sustatzea, eta ekonomia ezkutuaren presentzia murriztea

- 6. ardatzean, enpleguan kalitatea eta egonkortasuna sustatzearen alde egiten da, baina ez da neurri zehatzik planteatzen EAEko behin-behinekotasun tasen eta 25en EBko batz besteko tasaren arteko diferentziala erdira jaisteko proposatutako helburua lortzeko. Eta, hori guztia, gainera,

Lan Harremanen
Kontseiluaren txostena:
2007-2010 enplegu Plana

kontuan hartuta, lan merkatuaren diagnostikoan, enpleguaren kalitateari lotutako adierazleek emaitza txarrak ematen dituztela, eta horien artean nabarmentzekoak direla oso behin-behinekotasun tasa handiak (horren arrazoi nagusia aldi baterako kontratazioa neurririk gabe erabiltzea izanik, legeari iruzur eginez, gainera), gaizki ordaindutako enplegua eta ezbehar indize handiak (horri dagokionez, enpresen erantzukizuna nabarmentzen da, prebentzio arloko araudia ez betetzeagatik, bai eta Herri Administrazioaren utzikeria ere, arau horiek betetzeko eskatzeari dagokionez).

- Enpleguan egonkortasuna eta kalitatea sustatzeaz eta ekonomia ezkutua murrizteaz jardutean, nagusiki bi neurri proposatzen dira.

Alde batetik, praktika onak identifikatzea negoziazio kolektiboaren esparruan, eta praktika on horiek EAEko sare produktiboan eta sindikalean barreiatzea. Neurri hori planteamendu boluntarista hutsa baino ez da, eta, gainera, gizarte eragileei egozten die enpleguaren kalitatea hobetzeko ardura. Eta hori, ugazabek, hitzarmen eta akordio kolektiboetan, enplegu alorrean konpromisoak hartzeari uko egin ohi diotenean, kontu hori ezin negoziatuzkotzat hartzen dutelako.

Bestetik, enpresetako kontratazio praktika arauz kanpokoaren kontrol eta ikuskaritza mekanismoak hobetzea. Azken neurri hori harrigarri samarra da; izan ere, Lan Sailak bere buruari eskatzen dio ikuskaritza bideak hobetzeko, berari dagokiolako Lan Ikuskaritzak egindako arau-hauste agiritatik ondorioztatzen den zigor ahalmena, eta ikuskaritza hori, funtzionalki behintzat, Lan Sailaren mende dago.

7.3.6. 8. ardatzaren azterketa: enplegu politiken prebentzio alderdia indartzea, eta enpresa deskokatze eta berregituraketan eragin kaltegarria gutxitzea

Enpresen deskokatze eta berregituraketa fenomenoari aurre egiteko proposatu neurriak ekimen lauso eta batere zehaztu gabeak dira. Hala, adibidez, esaten da deskokatzeari aurre egin behar zaiola, eta, horretarako, erakundeen arteko jarduera protokoloak sustatu behar direla; halaber, gizarte eragileekin batera egindako hausnarketa eta aldaketaren aldeko jarrerak bultzatu behar direla; baina hori guztia, gutxienez, ametszekoa da. Bestalde, deskokatzearen lan eta gizarte eragina gutxitzeko planteatutako alternatiba, hau da, autoenplegua eta enpresa berrien sorrera sustatzea, langilea babesik gabe uztea da, eta litezkeen ekimen pribatuen mende.

7.3.7. Ahalmen urriko pertsonak lan munduan sartzeko politiketako helburuen eta estrategia orokorraren ebaluazioa

Adierazten da gai honetan egindako diagnostikoa ikuspuntu oker batetik abiatu dela, lana eskuratzeko oztopo nagusia ez direlako pertsonen muga funtzionalak, jasaten dituzten barrera fisikoak, sozialak, lan arlokoak... baizik. Horregatik, diagnostikoa barrera horien ikerketan oinarrituta egin beharko zen, bai eta aztertuta ere nola baldintzatzen duten barrera horiek ahalmen

Lan Harremanen
Kontseiluaren txostena:
2007-2010 enplegu Plana

urriko pertsonek prestakuntza eta enplegua lortzea, hala nola gizartean parte hartzea.

Esaten da ikertu eta zehaztu egin beharko liratekeela aurre egin beharreko premiak urritasun motaren arabera.

Gainera, esaten dute diagnostikoak ez dituela zehazten edo aztertzen eritasunengatik edo laneko ezbeharrengatik gertatutako ahalmen urritzeak, eta, kasu horretan, lan munduan sartzeko tratamenduak gainerakoen oso bestelakoa izan beharko lukeela.

Ez zaie heltzen enplegua ondoren agertutako urritasunengatik galtzeko benetako arrazoiei. Ahalmen urrikoen %46k enplegua arrazoi horiengatik galdu arren, planak ez du neurrik aurreikusten lanpostua mantentzeko, edo haren ordeztu beste bat hartzeko.

Adierazten da %30ekoa dela ahalmen urriko pertsonek langabezia, eta horietako gehienak pertsona kualifikatuak direla (%70).

Adierazgarria da ahalmen urriko pertsonek %6,7k baino ez duela lortu enplegua erakundeen bitartez, eta %3k INEMen bidez.

Kolektibo honen diru sarrerak lan merkatuko batz bestekoak baino askoz txikiagoak dira, eta askotan gizartetik baztertuta egotera kondenatuta daude.

Esaten da lan egiten duten ahalmen urriko pertsonek %40k HBZn diharduenez gero, diagnostikoak zentro horiei buruzko ikerketa bat izan beharko zukeela.

Bestalde, diagnostikoak ez du aipatzen ahalmen urriko pertsonak enpresa pribatuan edo Administrazioan sartzeko kuotak betetzeko obligazioa.

Gainera, ahalmen urriko pertsonei dagokien lan-legegintza soil-soilik gobernu zentralak erabakitzen eta arautzen duenez gero, planak kolektibo horretan eragiteko duen benetako ahalmena oso urria da. Ez dago legegintza ahalmenik, ez eta horren aplikazioaren kontrolik ere.

Era berean, adierazten da enpresa arruntean ahalmen urrikoentzat ezarritako erreserba kuota ez betetzea, lege batek modua eskaintzen baitie lana edo zerbitzua HBZri azpikontratatu haiek ordezkatzeko, ezin aukera egokiagoa dela enpresa arruntak zuzeneko kontratazioa egiteko obligazioa bete ez dezan.

Lan enklabeak enplegu arrunterako aukera moduan aurkezten dira, baina hori errealitatekin ezin urrunago dago. Enklabe horiek langile talde batzuk baino ez dira, HBZren bezero den enpresara azpikontratazio lan bat egitera joaten direnak, enpresa kontratatzailearenak baino askoz okerragoak diren baldintzetan joan ere. Gainera, ia inor ez dute aldatzen enklabeetatik enpresa arruntera.

Lan Harremanen
Kontseiluaren txostena:
2007-2010 enplegu Plana

Enplegu lagundua oso alternatiba baliagarritzat jotzen da, baldin eta bere osoan egiten bada, hau da, kolektibo bakoitzari bere beharretara egokitutako babesa emanaz.

Azkenik, adierazten dute enplegu babestuen ondorengo bilakaera arautzea, enpresa arruntera sartzeko, lanpostuen egokitzea... legegintza eta aplikazio ahalmena izatea galdegiten duten kontuak direla, eta hori izan gabe egiten den guztia hau besterik izango ez dela: «indartzea», «sustatzea», «sakontzea», «bultzatzea», «ahalbidetzea»...

7.4. Txosten Batzordean Confebask ordezkatzeko duen kidearen iritzia**7.4.1. Gizarte eragileen parte-hartzea enplegu Planean**

Confebasken iritziz, Eusko Jaurlaritzak gizarte eragileek enplegu Planaren lanketan parte har zezaten jarraitutako prozesua nahasgarria eta ulergaitza izan da.

Izan ere, plana enpresa erakunde gisa aurkeztu zitzaienten, eta, teorikoki, negoziazio fasean eta, beraz, aldatzeko fasean dauden ardatz batzuen inguruan antolatutako lantaldeetara joatera gonbidatu zituzten, baina, dokumentua, aldi berean, LHKri eta KESri bidali zieten.

Uste dute enplegu politika bat lantzeko eta abiarazteko, negoziazio prozesu guztien zailtasunak gorabehera, funtsezkoa dela gizarte eragileek esku hartzea, hura eragingarria izan dadin.

7.4.2. XXI. mendeko Euskadirentzako enplegu politika

Egungo Euskadik, lan merkatuaren esparruan, ezaugarri bereziak ditu: enplegu oso teknikoa eta oso demografia arazo larriak. Horren ondorioz, langile kualifikatuen gabezia handia da, eta enpresa askotan hazteko hainbat muga eta oztopo dituzte, epe ertain eta luzean haien iraupena arriskuan jar dezaketena.

Horregatik, Confebasken iritziz, enplegu politika batek funtsezko orientazio hau izan behar du: lan merkatu egoki bat sortzea, produkzio sarea aurreikusiko duena, beharrezko pertsona kopuruarekin, eta lehiakor izateko prestakuntza egokiarekin.

Orientazio horrek bi ardatz izango dituen enplegu politika eskatzen du:

- Lanean ari direnen enplegarritasuna bermatzea, haien kalifikazioa hobetuz.
- Eta produkzio sarean sartzeko prest dauden pertsonen kopurua handitzea, betiere hura lehiakorra izan dadin beharrezko kalifikazioa izanik.

Produkzio sarearen egungo eskaria argia da: pertsona gehiago behar dira, prestakuntza espezifikoa dutenak. Baina enplegu osoko egoera dela eta, pertsona horiek kolektibo espezifikotan bilatu behar dira: gazteak, emakumeak, helduak

Lan Harremanen
Kontseiluaren txostena:
2007-2010 enplegu Plana

eta immigranteak. Eta egia izanik ere kolektibo horiek ardatz estrategikoak eta ekintza espezifikoak markatzen dituztela enplegu planean, Confebask, ekintza horiei dagokienez, bat dator gauza batzuetan, eta ez dago ados bestetuetan.

7.4.3. Planaren ardatzak

Plan honen asmoa da irtenbide bat bilatzea langabetuak lan merkatuan sartzeko, eta lanean ari direnek dauzkaten arazo batzuk konpontzeko.

Lanean ari direnei dagokienez, arazo batzuk konpondu nahi ditu, besteak beste, kolektibo batzuek, emakumeek eta immigranteek adibidez, jasaten dituzten egonkortasunik eza eta desberdintasunak. Eta lan merkatuan ez daudenei dagokienez, emakumearen integrazio bereizkeriarik gabekoa eta immigranteen berdintasunezkoa planteatzen ditu.

Confebaskek uste du gai batzuk, behin-behinekotasuna adibidez, gure ekonomian balio erantsia sortzeko ahalmenarekin erlazionatu behar direla, balio erantsia zenbat eta handiagoa izan, egonkortasuna orduan eta handiagoa izango delako, eta hori langilearen eskaria ez ezik, enpresaren beharra ere bada. Besteak beste, emakumeen edo immigranteen kolektiboek dagokienez, horiek lan merkatuak eskatzen duen kalifikazioa lortzea lortu behar da; izan ere, lan munduratzeko hori berdintasunezkoa eta bereizkeriarik gabekoa izatea galdatzeko moduko obligazioa da, eta, jakina, zigortzeko modukoa bete ezean.

Horregatik guztiagatik, egokiena planaren ardatzak berriz bideratzea da, EAEn errendimendu handiko lan merkatua sortzeko, enpresei, langileei eta lan bila ari direnei erantzuna eman diezaien.

Horretarako, bi gauza erabaki behar dira. Alde batetik, arazoak zein diren jakin behar da, eta, horri dagokionez, planak ez du kontuan hartzen arazo nagusi bat, kopuru eta kalifikazio aldetik, ez dagoela behar adina jenderik ekonomia lehiakorra izateko. Bestetik, EAeko lan merkatuaren beharrak zein diren jakin behar da, eta, horretarako, beharrezkoa da prospekzio sistema eraginkor bat izatea, geure beharrak erraz eta zehatz identifika ditzan. Horrela bakarrik, errendimendu handiko lan merkatua eratuz, alegia, bermatu ahal izango da EAeko ekonomiaren eta gizartearen iraupena.

Hala ere, horrekin ez da lortzen pertsona batzuk, gehienbat kolektibo jakin batzuetakoak, emakumeak edo immigranteak, besteak beste, lan merkatuan sartzeko, baina haien beharrei erantzutea gehiago da laguntza arloko zeregina. Eta horrek, enplegu planean jasota egon arren, ez du zertan izan haren ardatz estrategikoetako bat.

7.4.4. Planaren koordinazioa eta kudeaketa

Beste erakunde eta sailekiko koordinazioak baliagarria izan behar du eginkizunak ondo esleitzeko.

Lan Harremanen
Kontseiluaren txostena:
2007-2010 enplegu Plana

Abiapuntutzat hartuta enplegu politika baten xede nagusia lan merkatua behar adina langilez hornitzea izan behar duela, kopuru aldetik bezala kalifikazio egokiaren aldetik ere, horri erantzuteko beharrezko etengabeko prestakuntza, ordea, egun, Hezkuntza Sailak monopolizatzen du.

Horregatik, beharrezkoa da zereginak berriz esleitu eta banatzea Lan Sailaren, Gizarte Zerbitzuen Sailaren eta Hezkuntza Sailaren artean.

Bestalde, esaten da planean, gizarte eragileen esku-hartzea bideratzearen, parte hartzeko ad hoc organo bat eratzen dela, Jarraipen Batzordea, baina ez duela ageriko loturarik oinarritzat duen Enpleguaren Legegai Zirriborroan jasotako erakundeekin.

Hala bada, beharrezkotzat jotzen da enplegu plan honetan geroago gogoetatzea gizarte eragileen parte-hartzeari buruz.

8. Azken gogoetak

Lan Harremanen Kontseiluko Txosten Batzordeko kideek gogoeta hauek egin nahi dituzte:

Lehendabizi, berriro adierazi nahi dute zer iritzi duten, gizarte eta lan arloko araugaiei edo beste ekimen batzuei dagokienez, Lan Harremanen Kontseiluari egin beharrek aginduzko kontsulta-tramitearen esanahiari buruz. Alde horretatik, berretsi egiten dute aurrekoetan esandakoa, hau da, txosten-gai den dokumentuak betiere jaso behar duela txostena eskatzen duen organoaren behin betiko erabaki bat, kasuan kasuko ekimen zehatzari dagokienez. Horregatik, gizarte eragile propioekin edo beste edozein instantzia publiko zein pribaturekin bidezko kontsultak, negoziazioak eta abar egiteko eta txostena lantzeko prozesua amaitu ondoren egin beharko litzaioke kontsulta Kontseiluari.

Kasu honetan, eta 2007-2010erako enplegu Planari dagokienez, dokumentua Kontseiluari bidali zitzaionean, oraindik egin gabe zeuden alde biko zenbait bilera ordezkari zabalena duten eta, izendatutako kideen bidez, Lan Harremanen Kontseiluan esku hartzen duten gizarte eragileekin. Bilera horietara planaren alderdi teknikoak aztertze deitu zen, bai eta erakunde horiek bidezkotzat jo zitzaizkien iradokizunak galdegiteko ere. Hortaz, Kontseilura bidalitako dokumentua ez zen oraindik Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailak 2007-2010erako landu eta onartutako enplegu Plana, proposamen bat baizik, gutxi-asko alda zitekeena, Gobernu Kontseilura igorri baino lehen.

Beste batzuetan adierazi bezala, Lan Harremanen Kontseiluari egiten zaion kontsulta-tramiteak, kualitatiboki, ez dauka zerikusirik hartako kide diren enpresa erakunde eta sindikatuen iritzien bilketa edo gehitze hutsarekin, eta organo erkidean dauden gizarte eragile guztiek haren egokitasunaz iritzia ematea bilatzen du.

**Lan Harremanen
Kontseiluaren txostena:
2007-2010 enplegu Plana**

Hala ere, alde biko kontsulten tramitea bukatu ondoren, Kontseiluak bidezkoztat jo du dagokion txostena egitea, eta hartan jasotzea kideek planaren edukiaz duten jarrera, kontuan hartuta dokumentua itzultzeak onarpenerako epeak luzatuko dituela, edo, bestela, Gobernu Kontseilura igortzea ekarriko duela, Lan Harremanen Kontseilura beste kontsulta tramiterik bideratu gabe.

Bilbo, bi mila eta zazpiko uztailaren hamabia