

1. DOKUMENTUA

BATERAKO DEIALDIA ETA ADIERAZPENA, EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO KONTZILIAZIO ERANTZUNKIDEA SUSTATZEAREN FUNTSEZKO GARRANTZIARI BURUZKOA

Etxeko eta zaintzako lanak egiteko erantzunkidetasuna beharrezko premisa da kontziliazio-neurrien erabilera emakumeengan, orain arte bezala, kontzentra ez dadin. Erantzunkidetasun-maila egokirik ez dagoenez, ordaindu gabeko zereginen banaketan gaur egun dagoen desorekak genero-faktore diferentzial oso garrantzitsua sartzen du, eta, azkenean, lan-esparruko hainbat eremutan eragiten du horrek. Bereziki, eragina du emakumeen ordainsari baxuagoetan (soldata-arraila) eta prestazio nabarmen murrizagoetan (pentsio-arrailak), baita haien karrera profesionalen jarraitutasunean eta garapenean ere, gizonen aldean. Erantzunkidetasuna sustatzea, beraz, pertsona guztien talentua genero-joerarik gabe aktibatzeke palanka bat da. Izan ere, emakumeen eta gizonen lanbide- eta lan-bizitza berdintasunez garatzea ahalbidetzen du, haien kualifikazioan eta lanbide-gaitasunetan soilik oinarrituta.

Era berean, Elkarrizketa Sozialaren Mahaiak onartzen du, kontziliazio erantzunkidea modu eraginkorrean lortzeko eta kasu bakoitzean hura bultzatzeko neurri egokienak zehazteko, pertsonen beharren eta enpresen ezaugarrien eta ekoizpen-prozesuen arteko akordio eta transakzio orekatuak lortu behar direla. Nolanahi ere, transakzio horiek elkarrizketaren eta negoziazio kolektiboaren bitartez bideratu beharko lirarteke.

2. DOKUMENTUA

BATERAKO DEIALDIA ETA ADIERAZPENA, BERDINTASUNERAKO URRATS KUALITATIBO GISA EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO GENERO-JOERA GAINDITZEARI BURUZKOA

Emakumeen eta gizonen artean rol bereziak esleitzeak ere genero-joera handia sortu du prestakuntzari, lanbide-bokazioari eta lan-merkatuan sartzeko batzuen eta besteen erabakiei dagokienez. Ildo horretatik, ezinbestekoa da gogoeta sakona egitea pertsonen egungo prestakuntza eta bokazio profesionalak birbideratzeko beharraren inguruan, generoan oinarritutako lan-bereizketak ezabatzeko edo nabarmen murrizteko.

Zehazki, helburua litzateke bi norabidetan jardungo duten hainbat ekintza eta politika bultzatzea: bokazio maskulinoak sustatu eta bideratzea sektore oso feminizatuetera, eta bokazio femeninoak tradizioz maskulinizatuak izan diren jarduera-esparruetara. Izan ere, horietan biltzen dira, oro har, gehien eskatzen diren lanbideak, ordainsari handiago ditzuztenak, eta horrek eragin negatiboa du, era berean, generoaren, soldataren eta pentsioaren arloetako arrailetan.

3. DOKUMENTUA

BERDINTASUN-TALDEAREN AKORDIO-PROPOSAMENA, 2020. URTEAN BERDINTASUN-PLAN PILOTU BAT LANTZEKO APLIKATU BEHARREKO METODOLOGIARI BURUZKOA

1.- Lantaldean dauden gizarte-eragileek zenbait enpresa identifikatu eta ados jarrita hautatuko dituzte (10 inguru), 2020an oraindik legezko betebeharririk ez dutenak (6/2019 Legegintzako Errege Dekretuaren xedapen iragankorretan ezarritakoaren arabera), horietan berdintasun-plan bat borondatez eta modu negoziatuan ezar dadin bultzatzeko.

2.- Plan horiek ezartzeko prozesua abian jarri aurretik, 2020ko lehen seihilekoan, berdintasun-batzordeak eratuko dira, bai aplikatu beharreko araudian legez aurreikusitako diagnostikoa egiteko, bai horien bidez berdintasun-plan bat modu negoziatuan ezar dadin bultzatzeko.

Administrazioak, Justizia eta Lan Sailaren bitartez, konpromisoa hartzen du epe horretan bertan (2020ko lehen seihilekoan) berdintasun-batzorde horiei zuzendutako prestakuntza-ekintza espezifikoak bultzatzeko eta finantzatzeko.

3.- Esperientzia horren emaitzak, lantaldearen eskura dauden beste jardunbide egoki batzuekin batera, oinarri izango dira 2020an zehar gomendio eta proposamen orokorrak egiteko, 2021ean eta ondorengo urteetan negoziazio kolektiboari euskal enpresa guztietan berdintasun-neurriak eta -planak modu negoziatuan ezartzen laguntzeko tresnak emateko.

4. DOKUMENTUA

2017-2020 Enpleguaren Euskal Estrategiaren tarteko ebaluazioa Elkarrizketa Sozialaren Mahaiko lantaldeari aurkeztu zioten 2018ko azaroaren 20an Marcos Muro Nájera Enpleguko sailburuordeak eta Amaia Arteaga Dañobeitia Enplegu eta Gizarteratzeko zuzendariak, eta haren funtsezko alderdiak jasotzen zituen dokumentu bat entregatu zioten.

Dokumentu hori analizatu ondoren, lantaldeak ebaluazio horri buruzko erantzun komun bat landu du, jarraian transkribatzen dena, hain zuzen:

ELKARRIZKETA SOZIALAREN MAHAIAREN LANTALDEKO GIZARTE-, ENPRESA- ETA SINDIKATU-ERAGILEEN JARRERA BATERATUA, 2017-2020 ENPLEGUAREN EUSKAL ESTRATEGIAREN TARTEKO EBALUAZIOARI BURUZKOA

2017-2020 Enpleguaren Euskal Estrategiaren tarteko ebaluazio horri buruz egiten den balorazioa Elkarrizketa Sozialaren Mahaiak enplegu-politika osorik garatu eta ezartzeko duen interesari erantzuten dio, eta lantaldeak bere gain hartzen du, erabat jakitun izanik orain ebaluatzen den estrategia, kide batzuen berariazko babesa jaso zuen arren, ez zela bere garaian Elkarrizketa Sozialaren Mahaiaren akordio esplizitu baten emaitza izan. Tarteko ebaluazio horri buruz lantaldeari helarazi zaion dokumentazioa analizatu ondoren, honako gogoeta hauek egin dira, bi talde nagusitan banatuta:

A) ENPLEGUAREN PROBLEMATIKA OSOARI BURUZKO GOGOETAK ETA PROPOSAMENAK

Lantaldearen ustez, enpleguaren problematika elkarrizketa sozialaren oinarritzko gaietako bat da, eta, ondorioz, esparru horretan oinarritu nahi du bere lehentasuneko arreta-fokuetako bat.

Ildo horretatik, haren balorazioak Enplegu Estrategiaren eta haren bilakaeraren ginetik daude, eta globalki enpleguaren arlora iristen dira. Horregatik, ESMari dagokio Euskal Enplegu Sistemaren Legea aztertzea, egoki irizten dion unean.

Era berean, lantaldearen ustez, ESM ingurune egokia izan daiteke erronka handiei aurre egiteko, hala nola enplegurako prestakuntzako euskal sistema bat sortzeari, lan-merkatuak EAEn 4.0 ingurune berrian aurre egin beharreko erronka espezifikoei erantzuteko behar adinako garrantzizkoa eta kalitatezkoa izango den sistemari, hain zuzen ere. 30/2015 Legearen 12. xedapen gehigarriak, enplegu-politika aktiboak ekonomia-itunaren testuinguruan kokatzen dituenak, enplegurako prestakuntzaren diseinu propioa ahalbidetzen du, proposatzen dena bezalakoa, zeinaren gidalerro orokorrak ESMak erabaki baititzake, ondoren dagokion esparruan garatzeko.

B) ENPLEGUAREN EUSKAL ESTRATEGIAREN TARTEKO EBALUAZIOARI BURUZKO GOGOETAK ETA PROPOSAMENAK

Enpleguaren Euskal Estrategiaren tarteko ebaluazioari dagokionez, lantaldeak alde aurreko zenbait gogoetatatik heldu dio hari.

Aurretiatzko gogoetak

1.- Lantaldeak estrategia osorik ebaluatzeko interesa du. Hala ere, eta aurrekoa bazter utzi gabe, lantaldeak erantzuna eman nahi dio, baita ere, Enplegu Sailburuordetzak ESMari egindako planteamendu espezifikuari. Planteamendu hori ebaluazio negatiboena jasotzen ari ziren bost gidalero eta hiru programatan oinarritzen zen.

2.- Lantaldeak planteatzen zaion problematikari aurre behar dio datu-egitura sendo eta ulergarririk gabe, gure iritzipean jarritako gidalero eta programen balorazio negatiboen arrazoiak zein diren jakin ahal izateko. Gure gogoetak, bada, erakunde gisa dugun esperientziatik eta Lanbideko Administrazio Kontseiluko kide izatetik eratorritako ezagutzan oinarritzen dira.

3.- Gure iritzipean jartzen diren gidaleroetako batzuk enuntziatu guztiz orokorretan formulatzen dira, eta horiei erantsi zaizkie era berean oso orokorrak diren irtenbide posible batzuk. Orokortasun bikoitz hori gorabehera, lantaldea saiatu da bere proposamenak ahalik eta gehien zehazten, dituen tresnen mugez jabetuta, eta jakitun da strategiaren beraren gobernantza-ereduak "aholkularitzako eta kontrasteko" eginkizuna ematen diola ESMari. Eginkizun hori gizarte elkarrizketaren berezko zereginekin bateragarri egin behar da.

4.- Lantaldetik helarazten diren proposamen guztiek kontuan hartzen dute proposamen horiek baldintzatuko dituen inguruabar bat: estrategia idatzi zen unearen eta hura ebaluatzen den unearen arteko testuinguru-desberdintasuna. Hain zuzen ere, langabezia-mailak oso handiak ziren une batean egin zen estrategia eta, ez hori bakarrik, produkzio-ehunaren enplegu-eskaintza goranzkoa baina oraindik oso mugatua zen une batean. Gaur egun, ebaluazioa egiteko unean, langabezia-mailak nabarmen murriztu dira; baina, batez ere profil profesional jakin batzuk dituzten pertsonak kontratatu nahi dituen ehun ekonomiko batek baldintzatzen du testuinguru-aldaketa, eta biztanleria aktiboaren beheranzko joera nabarmenak ere baldintzatzen du testuinguru-aldaketa.

Gogoeta espezifikoak

A.2 GIDALERROA: "Enpleguaren zentraltasuna"

Gidalero honen helburua da, aktibazio-ardatzaren barruan, biztanle aktiboaren artean "enpleguaren zentraltasuna" kontzeptua garatzea.

Lantaldea bat dator "enpleguaren zentraltasuna" kontzeptuaren funtsezko garrantziarekin, baita kontzeptu hori bere potentzialtasun osoan garatzeko behararekin ere, sinetsita baitago enplegua funtsezko etapa dela pertsonen bizitzan eta "lan-ibilbideak" rol nagusia izan behar duela pertsonen "bizi-ibilbidean". Horrek, nolabait, gidalero hau hurrengoarekin lotzen du. Elementu horrek, lehenik eta behin, jarduera-tasak handitzen lagundu behar du, kalitatezko enplegua lortzen eta berori baldintza duinetan mantentzen lagunduta, eta horrek, era berean, orientazio pertsonalizatuko mekanismoak eta etengabe doitu eta egokitu beharreko prozesuak eskatzen ditu, batetik, enplegu-eskatzaileen kualifikazioen eta, bestetik, enpresen eta, oro har, lan-merkatuaren ezaugarri eta beharren artean.

Ikuspegi horretatik, eta beste proposamen eta neurri batzuen egokitasuna baztertu gabe, bizi-eta bakoitzean enplegu-bilaketa aktiboa sustatzera bideratutako neurri guztien funtsezko garrantzia partekatzen du lantaldeak, betiere orientazio integral eta pertsonalizatuan oinarrituta, laneratzeko ibilbide errealistak abiapuntu hartuta (gidalero honi dagokion 1. proposamenean ebaluazio-dokumentuaren barruan adierazitako ildotik).

Hasierako bat-etortze horrek ez du esan nahi, hala ere, lantaldearen barruan enpresa- eta sindikatu-eragileen artean ikuspegi desberdinak ez daudenik, edo, nahiago bada, enpleguaren zentraltasunaren ideia hori jorrazteko eta eduki praktikoz hornitzeko ikuspegi desberdinak daudenik. Zalantzarik gabe, ESMak horretan lan egiten eta etorkizunean sakontzen jarraitu behar du. Ikuspegi horiek ez dute zertan izan, eta berez ez dira kontraesanekoak edo baztertzailak, baina zentraltasunaren kontzeptu bereko alderdi jakin batzuetan eragina dutenez, bestelako lehentasunetan zehazten dira aldi berean.

Alde batetik, enpresa-ordezkariek azpimarratu dute premiazkoa dela eskatzaileen kualifikazioak enplegu-eskaintzaileen benetako eskakizunetara egokitzeko lan egitea. Hori bereziki premiazkoa da gaur egungo testuinguruan. Izan ere, krisiaren sakonenean sortutako langabezia-tasa altuek —eskaintzen urritasun erreal baten ondorioz— bidea eman diote gaur egungo egoerari, zeinean nahiko garrantzi handiko langabezia-tasek irauten duten, eta, aldi berean, bete gabeko enplegu-eskaintzak dauden, eskatzaileen kualifikazio-gabeziagatik edo kualifikazio-eskasiagatik. Haien ikuspegitik, egoera hori zuzentzeko, lehenik eta behin, berehala erantzun behar zaio hautemandako kualifikazio eta profil profesional egokien faltari. Baina, horrek eskatzen du, era berean, hezkuntza-sistemari eskatzea etapa goiztiarrenetatik pertsonen bizibilbidean enpleguak duen funtsezko garrantzia baliaraziko duen kultura irakats dezan, baita lanbide-ibilbide bat garatzeko egokitasuna ere.

Bestalde —ukatu gabe zeinen garrantzitsua eta beharrezkoa den pertsonen kualifikazioak hobetzea eta eskaintza eta eskaria elkarri egokitzea; horretarako, enpleguaren zentraltasunaren kontzeptua bizitzako etapa guztietan landuta—, lantaldeko ordezkariek, lehenik eta behin, diote arazoaren benetako dimentsioari eta benetako eraginari buruzko azterketa zentralizatzen lagunduko duten datu aski kontrastatuen falta dagoela lanbideetan eta jarduerasektore eta -adarretan —enpresa-ordezkariek aipatzen dute gabezia hori—. Bigarrenik, nabarmentzen dute bai lan-prekaritatearen eragin pizgarri-kentzailea, bai eskaintako enpleguaren gutxienik zati handi baten kalitate-parametroen urritasuna, gidalerro honi dagokionez ebaluazio-dokumentu honen beraren beste proposamen batzuetan adierazitakoaren ildotik. Ildo horretatik, ordezkariek agerian utzi nahi dute egokia dela lan-kontratazioaren jarraipen-batzordea aktibatzea, bere garaian elkarrizketa sozialaren beraren emaitza izan zen tresna gisa, eta, hala ere, batzorde hori ez dela benetan abian jarri orain arte. Haien esanetan, batzorde horrek enplegu sortu berriaren kalitatea aztertzen lagundu lezake, beste eginkizun batzuen artean.

A.3 GIDALERROA: “Adinaren kudeaketa”

Lantaldeak ez du astirik izan gai horri behar besteko sakontasunez heltzeko, baina, hala egiten duenean, beste ikuspegi batetik egingo du, eta ikuspegi hori ez dator bat enpleguaren zentraltasunaren eta lanbide-ibilbideen problematikarekin, baizik eta enpresetako belaunaldi-aniztasunaren kudeaketarekin, belaunaldi gazteek eta beteranoek lan-merkatuan sartzeko eta irteteko izan duten bilakaera arinarekin, enpresan dagoen talentu guztia aprobetxatzeko behararekin, langile adinduenen talentua baliarazita. Ildo horretatik, oso positiboki baloratzen dira giza baliabideetako sailak aniztasunean prestatzea bezalako ekimenak.

Era berean, lantaldeak interesgarritzat jotzen du baliabideak eta ahaleginak bideratzea — ebaluazio-dokumentuan gidalerro horrekin lotuta egindako proposamenetako baten ildotik— adinaren kudeaketa-politikan jardunbide egokien benchmarking bat garatzera, Europako ikuspegiarekin eta gizarte-eragileen partaidetzarekin jardunbide egoki horien hautaketan.

D4 GIDALERROA: “Aukera espezifikoak bultzatzea iraupen luzeko langabeentzat, 55 urtetik gorakoentzat eta enplegua lortzeko zailtasun bereziak dituzten beste kolektibo batzuentzat”

Lantaldearen iritziz, gidalerro honek zerbitzu publiko baten jardunaren muinera jotzen. Izan ere, zerbitzu horretan sartzen dira enplegu bat edo batzuk arintasunez lortzen dituzten pertsonak, baita hori lortzen ez dutenak ere, hau da, denbora luzez langabezian geratzen direnak, nolabait esateko, hondartuta. Talde horren barruan daude, inguruabar horretan egoteaz gainera, adin batean daudenak eta beren inguruabar bereziengatik enplegua lortzeko zailtasun bereziak dituztenak. Bada, hiru talde dira: 18 eta 44 urte bitarteko iraupen luzeko langabeak; 55 urtetik gorako langabeak edo, agian, 45 urtetik gorakoak —baina, ahaztu gabe bi adin-talde horiek arazo espezifikoak dituztela eta, hortaz, kasu batzuetan jardun bereziak behar dituztela—; eta laneratzeko zailtasun bereziak dituzten langabeak.

Hor dago, lan-taldearen iritziz, edozein enplegu-zerbitzuren problematika konplexuena, gurea ere bai, eta, bistan denez, ESMak ez du konponbidea emateko errezeta magikorik.

Hala ere, orientabideren bat eman dezake.

Abiapuntu hartu beharko litzateke talde horiekin lotutako problematikak, ezaugarri propioak eta espezifikoak izan arren, lotuta dagoela, kasu askotan, pertsonen lanbide-kualifikazio desagokiarekin ere, lan-merkatuaren egungo eta, batez ere, etorkizuneko eskakizunei erantzuteko.

Horregatik, ahalegin nagusia oinarritu behar da pertsonen benetako gaitasunak identifikatzean eta, ondoren, programa espezifiko ahalik eta indibidualizatuenean bidez haiek kualifikatzean, kualifikazioak merkatuak eskatzen dituen eskakizunetara hobeto egokitze eta, horrela, enplegua errazago lortzeko, baita ezagutzak eta gaitasunak behar besteko aurrerapenarekin eguneratzeko eta eskuratzeko ere. Beraz, lantaldearen iritzian, orientazioa eta kualifikazioa dira Lanbideren muineko jarduera nagusiak.

Bereziki, adinez nagusienei dagokienez, haien eskakizun espezifikoei behar bezala erantzuteko, beharrezkoa da helduen lanbide-heziketara bereziki bideratutako metodo pedagogikoak diseinatzea, baita metodologia horietan inplikaturako prestatzaileak eta gainerako eragileak berariaz prestatzea ere.

Gainerakoan, lantaldearen ustez, oro har, hiru kolektibo horiek enplegua lortzea erraztuko litzateke haiek kontratatze behar beste pizgarri artikulatuko balira, eta, horrekin batera, hala badagokio, erakunde kontratatzaileak sentsibilizatzeko politika bat egin beharko litzateke “talentu senior” izenekoarekin lotuta, adinez nagusienak diren pertsonen dagokienez.

Gogoeta horiek guztiak prestakuntza- eta enplegu-programak etengabe ebaluatze eta berrikusteko dinamikaren barruan kokatu behar dira, gertatzen diren aldaketetara etengabe egokitu daitezzen.

Azkenik, aurrera egin behar da, era berean, lan-baldintzak hobetzeko eta enplegu-formula berezien bidez laneratzeko-prozesuan dauden kolektiboak merkatu arruntera igarotzea erraztuko, eta saihestu egin behar da kolektibo horiei berariaz zuzendutako sustapen- eta laguntza-neurriek lehia desleialaren elementu gisa eta jarduera garatzen den sektoreko lan-baldintza orokorren narriadura induzituaren elementu gisa jardun ahal izatea. Problematika horrek bereziki hirugarren sektoreari eragiten dio, baina ez horri bakarrik.

Jakina, enpresak eskatzen ari diren kualifikazioez langabeak hornitzean fokua ardazteak ez du esan nahi horiek eskuratzeko moduan ez daudenak alde batera utzi behar direnik, eta horrek tratamendu propioa beharko du beste babes-tresna edo -mekanismo batzuen bidez.

F5 GIDALERROA: "Enpresentzako zerbitzuak"

Lantaldearen iritziz, orientazioa eta kualifikazioa Lanbideren jardunaren funtsa badira, biak eraginkorrak izan daitezten, guztiz sinkronizatuta egon behar dute euskal enpresen beharrekin. Lanbidek orientazio- eta kualifikazio-zerbitzu eraginkorra eman ahal izateko, ahalik eta hobekien ezagutu behar du bere zerbitzuak behar dituzten enplegu-eskatzailleak sartu nahi ditueneko enpresa-sarea.

Ondorioz, lantaldearen ustez, F5 Gidalerroa (enpresentzako zerbitzuak) garatzeak oso garrantzi handia du.

Estrategian kontuan hartzen diren neurri guztiek egokiak dirudite. Eta haien ebaluazio negatiboa, helarazi zaigun dokumentazioan zehazten denez, besterik gabe beraiek abian jarri ez izanaren ondorio bada, ESMarentzat proposamen logikoa da, hortaz, enpresentzako zerbitzuen ardatza egitea eta garatzea estrategian bertan zehazten diren neurriekin eta dagozkion bitartekoak zuzkituta; ondoren, haren emaitzak ebaluatzeko eta, hala badagokio, beharrezkoak diren aldaketak proposatzeko.

Nolanahi ere, neurri espezifiko batzuen beharra eta komenigarritasuna azpimarratu nahi dugu, gure ustez neurri horiek oso mesedegarriak izango lirakeelako enpresen eta Lanbideren arteko hurbilketan:

- Lanbideren bulegoetan espazio fisiko bereizi bat sortzea enpresei zerbitzua emateko.
- Lanbideren bulegoetako arduradunek inguruko enpresetara egiten dituzten bisiten kopurua areagotzea.
- Enpresak aholkatzea enplegurako prestakuntza-tresna guztien eta haien funtzionamenduaren inguruan: profesionaltasun-ziurtagiriak, diruz lagun daitezkeen programak...
- Berehalako erantzuna behar duten enplegu-eskaintzen kudeaketari lehentasuna ematea.

C.10 GIDALERROA: "Enplegatzaile eraginkor eta efiziente gisa jardungo duen sektore publikoa sendotzea, erosketa publikoaren bidez enplegua sortzea eta hobetzea sustatuko duena"

Aztertutako gidalerroen oso bestelakoa da administrazio publikoa enplegatzaile gisa hartzen duen gidalerroa.

Lantaldearen iritziz, sektore publikoa ezinbesteko protagonista da Erkidegoko enplegu-estrategiaren konfigurazioan. Izan ere, aparteko potentziala du, zuzeneko eta zeharkakoa, eta beharrezkoa da potentzial hori lehendabizi identifikatzea eta ondoren behar bezala tratatzea.

Ildo horretatik, lantaldearen ustez, komenigarria da sektore publikoak enpleguaren arloan dituen dimentsioak bereiz behatzea. Baina, hirurak hartu behar dira kontuan efikazia eta efizientzia hori lortu nahi badugu:

- 1) Jakina den dimentsioa, milaka pertsonaren zuzeneko enplegatzailea den heinean.

Gaia bere foro naturalean aztertu behar da, hau da, Funtzio Publikoaren Mahai Orokorrean, baina ESMak gai batzuk aipatu nahi ditu, foro horretan gogoeta lasaiagoa beharko luketenak. Alde horretatik, eta kontuan hartuta enplegu publikoa ez dagoela aurrez aipatutako joeratik at (beheranzko presio demografikoak eta jarduera-tasen urritasun kronikoa), jarraian jasotzen diren neurriek sektore horretan baliabideak antolatzen lagundu lezakete. Ildo horretatik, honako proposamen hauek planteatzen ditugu:

- Digitalizazio-prozesua eta, bereziki, enpleguan dituen ondorioak analizatzea eta ezartzea.
- Beste administrazio batzuetan bikoiztuta egon daitezkeen zerbitzuak ezabatzea.
- Enplegu publikoaren eskaintzak behar bezala planifikatzea.
- Enplegu publikoaren eta pribatuaren arteko elkarreraginak aztertzea.

Nolanahi ere, enplegu publikoaren espezifikotasunak justifikatuko luke enplegu publikoaren behatokia haren problematika bera kuantitatiboki eta kualitatiboki aztertzeraz eta aztertzeraz bideratzea.

2) Gastu publikoa motor ekonomiko gisa erabil dezakeen zerbitzuen hornitzaile gisa.

Gastu hori pizgarri bat da (ez nolana hikoia), eta sektore pribatuan milaka enplegu daude haren mende. Alde horretatik, lantaldeak berritze-planak areagotzearen aldeko apustua egiten du.

Gainera, obra eta inbertsio publiko handietan plangintza-faktore bat sartzea komeni dela uste du; horrela, ziklo ekonomikoaren beheanzko faseak arinduko dituen inbertsio-maila jakin bati eusteko. Azken batean, inbertsio-jarduera jarraitua eta iraunkorra antolatzea da helburua.

3) Kontratazio publikoko adjudikatzaile gisa.

Eskaintza ekonomiko onenari adjudikatzeak ezin du berekin ekarri erabaki horrek enpleguan (eta haren kalitatean) dituen ondorioen berri ez izatea. Lizitatzaileren arteko lehia ezin da izan enpresa kontratisten biziraupenarekin eta, nolana hikoia ere, enpresa horietako enpleguaren kalitatearekin amaitzeko aitzakia kontzientea.

Gazteen txanda-kontraturako eta gazteen talentua itzultzeko programetarako proposamenak

ESMko lantaldearen ustez, gai horiek jorrazteko, programa horien emaitzak zehatz-mehatz aztertu eta analizatu behar dira Lanbideren esparruan, programa horien benetako eraginkortasunari tratamendu eta proposamen egokiak emateko. Hala ere, lehen gogoeta aurreratzen da programa horiei buruz:

Gazteen talentua itzultzea

Programaren emaitza ia hutsalek lan-taldeari iradokitzen diote jakin eta sakondu egin behar direla gazteek EAETik alde egitea erabakitzeke benetan dituzten arrazoiak. Ezagutza horretatik abiatuta bakarrik planteatu daitezke eraginkortasun-antza izango duen programa bat.

Nolana hikoia ere, eta bien bitartean, neurri zuzentzaile batzuk har litezke programak hobeto funtziona dezan:

-Eskatzaileen eta eskaintzaileen "lan-poltsak" handitzea: horretarako, programaren berri eman beharko litzateke euskal enpresen artean (enpresentzako zerbitzutik) eta gazteen artean (haiekin elkarreragiten duten ohiko bitartekarien bidez: beka-kudeatzaileak, prestakuntza-zentroak ...).

-Webguneak eta erregistroak sinplifikatzea.

-Planean prestakuntza espezifikoa duten eta komunikazio-tresna birtualak dituzten orientatzaileak bideratzea; baita Eures Sareko eurokontseilarietara programari buruzko prestakuntza espezifikoa ematea ere.

-Baldintzatzaile gisa adinaren eskakizuna ezartzeari buruz gogoeta egitea.

-Kokapen eta detekzio handiagoa egoeraren diagnostiko-prozesu zabalagoekin: kanpoan eskuratutako trebetasunak, etab.

Txanda-kontratua

Enpresen barruan gero eta beharrezkoagoa den adina kudeatzearen testuinguruan, lantaldeak txanda-kontratuaren formularen aldeko apustua berresten du, nahiz eta azken arau-aldaketek jarduera-sektore jakin batzuetarako baino ez duten izan erakargarritasuna, kontratu honen funtzio soziala eta plantillak berritzeko duen birtualtasuna ahaztu gabe.

Nolanahi ere, dirulaguntza eskuratzeari dagokionez azken urteetan porrot egin duen esperientzia kontuan hartuta, lantaldeak hau iradokitzen du:

- Baldintzatzaile gisa adinaren eskakizuna ezartzeari buruz gogoeta egitea.
- Langabezian egoteko gutxieneko aldiaren eskakizuna kentzea.
- Dirulaguntzaren zenbatekoak gorantz eguneratzea.
- Oso bereziki, prozedura osoaren tramitazio-eskakizunak sinplifikatzea.

5. DOKUMENTUA

EUSKAL ENPLEGU SISTEMAREN ETORKIZUNeko LEGEAREN INGURUKO OINARRI KOMUNAK

SARRERA

Dokumentu hau idaztean, elkarrizketa soziala osatzen duten gizarte-eragileek etorkizunean euskal enplegu-sistemari buruzko balizko lege bat lantzeko oinarri komun batzuk zehaztu dituzte, sailak lantaldearen azken bileran aurkeztutako aurreproiektu-zirriborrotik kanpo. Era horretan, beren ustez elkarrizketa sozialaren berezko xedea denari erantzun nahi diote. Xede hori ez da aholku-funtzioa betetzea edo arau-ekimen jakin batzuen eduki xehatuari buruzko txostenak egitea (hori beste organo eta erakunde batzuei dagokie), politika publikoak diseinatzean ahalik eta kontzertazio-mailarik handiena lortzea baizik.

Helburu horri begira, bidezkoztat hartu dute alde aurretik jarrera partekatu bat adostea, ondoren Enplegu Sailari helarazteko eta, era horretan, hiruko organoaren (Elkarrizketa Sozialaren Mahaiaren) barruan euskal enplegu-sistema baten ildo nagusiak adosteko.

EUSKAL ENPLEGU-SISTEMAREN ETORKIZUNeko LEGEAREN INGURUKO OINARRI KOMUNAK

1. OINARRIA.- (EUSKAL ENPLEGU SISTEMAREN) EUSKAL LEGE BAT LANTZEAREN ETA ONARTZEAREN KOMENIGARRITASUNA ETA EGOKITASUNA

Euskal enplegu-sistemaren lege bat lantzeko eta onartzeko ekimena erabaki politiko bat da, eta, nolana ere, legearen jarduketa-marjina baldintzatzen duten oinarri juridiko jakin batzuk hartu behar ditu kontuan. Bereziki, EAERI "lan-legeriaren betearazpenaren" arloko eskumena esleitzen dion eskumen-esparru mugatua hartu behar da kontuan (EHAEaren 12.2 artikulua).

Dena dela, arau- eta eskumen-testuinguru horren barruan, ekimen egokitzat hartzen da EAEko esparruan enplegu-politikak arrazionalizatu eta antolatzeko eta politika horien kudeaketarako egiturak eta tresnak sistema bakar batean zehaztu eta integratzeko helburu nagusia izango duen euskal lege bat lantzea.

Era berean, eta eskumen substantiboen (arautzaileen) eta betearazpen- eta kudeaketa- eskumenen arteko kontzeptuzko desberdintasunak gorabehera, "euskal sistema" bat ezin da enplegu-politikatik kanpo kokatu, eta ezin du alde batera utzi politika horien izaera integrala. Izan ere, enplegua ez da modu subsidiarioan arautu behar, herrialdeko politiken ardatz nagusi gisa baizik.

Bestalde, bidezkoa den eta eskumenetara egokitzen den heinean, enpleguari buruzko lehen euskal legeak bere gain hartu behar ditu, alde batetik, enpleguan gertatzen ari diren aldaketen ondoriozko erronkak, teknologia disruptiboek enpleguan dituzten ondorioak eta egungo arau-esparruak gainditu eta zalantzan jartzen dituzten okupazio berrien agerpena, eta, bestetik,

kalitateko enplegua sustatzeko premia (berme nahikoak dituen bizi-proiektu bat garatzeko oinarrizko tresna gisa), demografiaren ondoriozko arazoak eta lanpostuen eta profesionalen arteko egokitzapena.

2. OINARRIA.- ERAGILEEN ETA ERAKUNDEEN INTEGRAZIOA ETA KOORDINAZIOA EUSKAL ENPLEGU-SISTEMA BAKAR BATEN BARRUAN

Sistema hiru mailatan egituratu beharko litzateke: zuzendaritza politikoa (1. maila), enplegu-politiken kudeaketa eta gauzatzea (2. maila) eta aholku- eta jarraipen-instantziak (3. maila).

Hiru maila horiek errespetatuta, enplegu-politiken garapenarekin konprometitutako eragile publiko eta pribatu guztiak edo gehienak bilduko dituen euskal enplegu-sistema batek beharrezkoa den zehaztasunarekin finkatu beharko litzateke bakoitzari dagokion jarduketa-maila eta eskumen espezifikoak, eta, nolana ere, gainjartzeak eta eraginkortasunik ezak saihesteko koordinazio-mekanismo eraginkorrak ezarri beharko litzateke.

Bereziki, sistema osatzen duten eragileen multzo hori identifikatu eta zehaztean, zalantzarik gabe jasota utzi beharko litzateke langileen eta enpresaburuaren ordezkari instituzionala EAEn "ordezkari handiena" duten sindikatuei eta enpresa-erakundeek dagokiela eskusiboki eta era baztertzailan. "Hirukotasunaren eta parekotasunaren" oinarrizko printzipioaren ondorioa da, eta berriz aipatu da oinarrien dokumentu honetan.

3. OINARRIA.- ENPLEGU-ARLOKO ZUZENDARITZA POLITIKOAK EAE-KO ERAKUNDE KOMUNEN EGINKIZUNA IZAN BEHARKO LUKE ESKUSIBOKI

Sistemaren zuzendaritza Eusko Jaurlaritzaren eginkizuna izan behar du. Enplegu-politika Eusko Jaurlaritzak zuzentzen du, lan-legeria betearazteko dituen eskumeneren babesean (EHAEn 12.2 artikulua), eta une bakoitzean enpleguaren arloko eskumena duen sailaren eta Lanbideren (erakunde kudeatzaile gisa) bidez garatzen eta inplementatzen da. Eta, hori guztia, sistemako beste eragile batzuen laguntzarekin eta lankidetzarekin.

Beraz, euskal enplegu-sistemaren etorkizuneko lege batek oinarrizko printzipio gisa berretsi beharko litzateke berriaz EAEko erakunde komun zuzendaritza- eta gobernu-funtzioak.

4. OINARRIA.- ENPLEGU-POLITIKEN KONTZERTAZIOA, BABESTU BEHARREKO PRINTZPIOA (ELKARRIZKETA SOZIALAREN ESPARRUAN)

Eusko Jaurlaritzaren zuzendaritza politikoaren maila hori bateragarria da, nolana ere, foro natural gisa Elkarrizketa Sozialaren Mahaia duten gizarte-eragileekin (enpresa-erakundeekin eta sindikatuekin) hitz egiteko gune bat irekitzarekin.

Elkarrizketa sozialerako esparru egonkor eta juridikoki babestu bat sortzearen ondorioa da, eta gai jakin batzuetan (eta, horien artean, enplegua oso garrantzitsua da) kontzertazioa gizarte-eragileek eta gobernuak partekatzen duten funtsezko zutabea dela onartzen duen berriazko aitortzea ere bai.

Illo horretan, euskal enplegu-sistema arautuko duen lege batek berriaz sartu beharko luke "kontzertazioa" bere oinarrizko printzipioen artean, ereduaren ezaugarri bereizgarri gisa.

Horrek ez du esan nahi, inola ere, gizarte-eragileei funtzio betearazleak esleituko zaizkienik, ezta alde zuzeneko akordioetara iritsi beharrak botere publikoek beren funtzioak baliatzeko duten eskumena baldintzatu edo mugatuko duenik ere. Elkarrizketa sozialari buruzko arauan berariaz aitortzen denez, akordiorik ez izateak ez du gobernu-ekintza eragozten, mugatzen eta baldintzatzten.

Bestalde, esku-hartze maila hori desberdina da kualitatiboki, eta bateragarria ordezkariarik handieneko sindikatuek eta enpresa-erakundeek sistema kudeatzen duen Lanbideko administrazio-organoan parte hartzearekin (2. maila), baita euskal enplegu-sistemaren barruan parte hartzeko eta kontsultatzeko eskumen orokorrak dituen espektro zabaleko organo batean parte hartzearekin ere (3. maila).

5. OINARRIA.- ENPLEGU-POLITIKEN KUDEAKETAK LANBIDEREN ZUZENENKO EGINKIZUNA IZAN BEHARKO LUKE, SISTEMAREN FUNTSEZKO ELEMENTU GISA

Erakundearen izaera juridikoari dagokionez, erakunde autonomoaren figura edo zuzenbide pribatuko erakunde publikoaren figura aukeratzeak izaera instrumentala du.

Bere garaian, eta, hain zuzen ere, elkarrizketa sozialaren esparruan, 3/2011 lege hau egitean zuzenbide pribatuko erakunde publikoaren figura nahiago zutela adierazi zuten gehienek (ez denek), baina, azkenean, erakunde autonomoaren formula aukeratu zen Legebiltzarrean.

Nolanahi ere, azpimarratu beharra dago kudeaketaren efizientzia eta arintasuna, erakunde publikoen forma juridikoen arabera ez ezik, alde batera utzi behar ez diren beste alderdi funtsezkoago batzuen arabera ere badela.

Era berean, eta alderdi formalak (batez ere kontrolei eta jarduteko prozedurei lotutakoak) alde batera utzita, administratuen berdintasuna (beren eskubideak baliatzean) eta enpresen eta herritarren interes legitimoak bermatu eta babestu behar ditu administrazioak.

6. OINARRIA.- ENPLEGU-POLITIKEN IKUSKERA INTEGRALA

Politika pasibo horien kudeaketa etorkizunean transferitzeko baldintzei buruzko kontsiderazio tekniko-juridikoak eta helburu politiko gisako balorazioa alde batera utzita, adostasuna dago enplegu-politiken ikuskera bateratu eta integralaren inguruan. Ikuspegi horretatik, politika aktibo izenekoak (enplegurako prestakuntzari, bitartekaritzari eta aktibazioari lotutakoak) zein politika pasibo izenekoak (prestazioak eta sorospenak) jarduketa-esparru bereziak dira, baina helburu berari erantzuten diote. Batzuk zein besteak helburu berera bideratuta daude, eta, beraz, ikuspegi global eta integratu batekin landu eta kudeatu beharko liriateke.

Horren ondorioz, enpleguaren etorkizuneko legean prestazioen eta sorospenen kudeaketa Lanbideren eskumen natural gisa txertatzea egokia eta planteamendu horrekin koherentea izango litzateke, baina ez luke inola ere enplegu-politika aktiboen kudeaketa kaltetu behar.

7. OINARRIA.- DIRU-SARRERAK BERMATZEKO ERRENTAREN KUDEAKETAK LANBIDEREN BEREZKO ESKUMEN GISA IRAUTEAREN KOMENIGARITASUNA

Ikuspegi kontzeptualago batetik, Diru-sarrerak Bermatzeko Errenta adibide ona da, seguruenik, prestazio ekonomikoen (hots, oro har politika pasibotzat hartzen direnen) eta politika aktiboen (hots, aktibaziora, laneratzera edo lanera itzultzera bideratutakoen) arteko lotura naturalak agerian uzteko. Pentsio-osagarriak salbuetsita, diru-sarrerak bermatzeko egungo errentek baldintza hori betetzen dute hartzaileen lan-aktibaziora bideratutako prestazio gisa.

Lanbideren berezko eskumen gisa irautea, beraz, koherentea izango litzateke arestian aipatutako enplegu-politiken ikuspegi bateratuarekin (dimentsio bikoia bada ere).

Hala ere, adierazpen hutsetik kudeaketaren efizientzia bermatzeko gutxieneko baldintza objektiboetara igarotzeko, ezinbestekoa izango da, nolahi ere, eskuragarri dauden giza baliabideak eta baliabide materialak Lanbideren eskumen-kargarekin behar bezala orekatzea. Batez ere kontuan hartuta erakunde horrek, diru-sarrerak bermatzeko errentari eusteaz gain, bere eskumen naturala politika pasiboen (langabezia-prestazioen eta langabezia-sorospenen) kudeaketara zabalduko lukeela.

Pertsonen baliabideen eta, hala badagokio, trebetasunen eta gaitasunen gehikuntza hori ezinbesteko eta beharrezko baldintza da, beharbada nahikoa ez bada ere, politika publikoak ikuspegi integral horretatik abiatuta eraginkortasunez kudeatzeko.

8. OINARRIA.- ENPLEGURAKO PRESTAKUNTZAK ENPLEGUAREN ARLOKO FUNTSEZKO POLITIKA GISA DUEN GARRANTZI ESTRATEGIKOA.

Datozen urteetan, digitalizazioak eta beste faktore batzuek enpleguan eragindako eraldaketen ondorioz, prestakuntza funtsezko politika aktiboetako bat izango da, ezinbestez, enplegua lortzeko, enpleguari eusteko, langileen lanbide-garapenerako eta enpresen lehiakortasunerako.

Lanbide-heziketa, zentzu zabalean ulertuta (aldi berean enplegurako prestakuntza barne hartzen duena, ikuspegi bateratu batetik), Euskal Autonomia Erkidegoko Lanbide Heziketari buruzko ekainaren 28ko 4/2018 Legean jasotako esparruan garatu beharko litzateke, kontuan hartuta Lanbide Heziketako Euskal Kontseiluak eta Lanbide Heziketako Koordinazio Organo Gorenak sistema integratu baten parte gisa ezartzen dituzten irizpideak.

Puntu horri dagokionez, gogorarazi beharra dago egungo 4/2018 Legean jasota geratu den lanbide-heziketaren eredu integratu hori 2016ko uztailan elkarrizketa sozialaren esparruan hartutako Akordioaren adostasun-puntu garrantzitsuetako bat izan zela. Diseinu horri emandako babesa lanbide-heziketako lantaldean berretsi da ondoren.

Ildo berean, lanbide-heziketaren esparru orokorraren funtsezko osagai estrategikoa izango den eta pertsonen kualifikazio- eta birkualifikazio-premien ondoriozko erronka berriei erantzuteko aukera emango duen enplegurako prestakuntza-eredu propio baten definizioan aurrera egiten jarraitu beharko litzateke, eta, horretarako, EAEko baldintza juridiko eta politiko bereziak aztertu beharko lirateke.

9. OINARRIA.- HIRUKOTASUNAREN ETA PAREKOTASUNAREN ARAUA ERRESPETATZEA, GIZARTE-ERAGILEEK ENPLEGU-POLITIKETAN PARTE HARTZEKO AUKERA EGITURATZEKO OINARRI GISA.

Lanbideren parte-hartze egitura guztietan eta, bereziki, haren Administrazio Kontseiluan “hirukotasunaren eta parekotasunaren” araua errespetatzea eskakizun saihetsezina eta erabat partekatua da.

Planteamendu horrekin bat etorritik, Lanbideren administrazio-kontseilua osatzen duten hiru taldeek kide kopuru bera (parekotasuna) edukitzen jarraitu beharko lukete, eta, nolana ere, ordezkariak sindikalaren parte-hartze eraginkorra eta bermatua ziurtatu beharko litzateke. Hiru talde horiek Administrazio Publikoa, EAEko sektore arteko enpresa-erakunderik adierazgarrienak eta Euskal Autonomia Erkidegoko sindikaturik adierazgarrienak dira (hirukotasuna).

10. OINARRIA.- KONTSULTATZEKO ETA PARTE HARTZEKO BIDEAK EZARTZEA.

Enplegu-politiken inguruko aholku-, jarraipen- eta egiaztapen-funtzioak euskal enplegu-sistema osatzen duten guztiak bilduko lituzkeen parte hartzeko foro batek bete beharko lituzke.

Hirugarren maila horretan, eta funtzio espezifiko horiek betetzeko, gizarte-eragileentzako gune bat ere behar da, baina beste bi mailetan dagozkien funtzioak alde batera utzi edo kaltetu gabe: alde batetik, Gobernuaren solaskide iraunkor gisa, elkarrizketa sozialaren egituren bidez, enplegu-politikak zuzendu eta diseinatzeko esparruan, 3. eta 4. oinarrietan adierazitakoa galarazi gabe (1. maila), eta, bestetik, Lanbideren administrazio-kontseiluko kide gisa (2. maila).

11. OINARRIA.- TOKI- ETA LURRALDE-DIMENTSIOAK ENPLEGU-POLITIKAK DISEINATU ETA EZARTZEKO DUEN GARRANTZI ESTRATEGIKOA.

Plangintza- eta egikaritze-tresnak funtsezko elementuak dira, enplegu-politiken diseinu integraturako eta koherentziarako zein sistemako eragile guztiek politika horiek garatu eta gauzatzeko garaian era koordinatuan jarduteko.

Esparru orokor horren barruan, iraupen luzeagoko estrategia globalak, plan estrategikoak eta plan operatiboak bereizi beharko lirateke, eta egokitzen hartzen da toki- eta/edo eskualde-maila bat txertatzea, baita lurralde-maila bat ere, ekintza zehatzak EAEko lurraldeen askotariko ezaugarrietara egokitze erreferentzia espezifiko gisa.

6. DOKUMENTUA

LANBIDE HEZIKETA HOBETO GARATZEKO LEHENTASUNEN INGURUKO AKORDIOA

Lanbide Heziketa hobeto garatzeko, Elkarrizketa Sozialaren Mahaiak adostasun-puntuak identifikatu ditu, eta honako lehentasun hauek ezarri ditu:

A) Kontsiderazio orokorrak

1.- Aldez aurretik, lanbide-heziketaren eredu integratuaren aldeko berariazko adierazpen bat egitea erabaki zuten gizarte-eragileek. Eredu hori Eusko Legebiltzarraren 4/2018 Legeak eta Elkarrizketa Sozialaren mahaiak berak (2016ko uztailaren 22ko erabakietan) hartu dute beren gain, pertsonen bizi-ziklo osoan zehar arlo horretako prestakuntza-premiei erantzuteko biderik eraginkorrena den aldetik. Lanbide-heziketaren ikuspegi orokor horretan, hezkuntza-etapa zein lan-etapa sartzan dira, eta, beraz, prestakuntza-eskari guztiak hartzen dira kontuan. Eskari horiek, beren esparru espezifikoetan kudeatzen badira ere, ikuspegi orokor batekin diseinatu behar dira, eta ikuspegi bateratu batean oinarrituta koordinatu behar dira elkarrekin.

2.- Arrazoi beragatik, elkarrizketa sozialaren esparruan, gizarte-eragileek ereduak ezarri eta garatzeko izan behar duten parte-hartzea eta esku-hartzea (adierazitako Elkarrizketa Sozialaren Mahaiaren erabakietan zein 4/2018 Legearen hainbat agindutan aipatzen dena) elkarrizketa-kanal bakar baten bitartez eta, beraz, lantalde berean egituratu beharko litzateke, lanbide-heziketaren euskal esparruaren izaera integratuarekin bat etorritz.

B) Lehentasunezko arretari lotutako arloei dagokienez

1.- Jasota utzi behar da, lehenik eta behin, sailburuordeak adierazitako lan-arlo guztiak, apirilaren 4ko bilerako laburpen-dokumentuan jasota geratu diren bezala, garrantzitsuak direla elkarrizketa sozialaren ikuspuntutik, eta, beraz, lantaldearen gogoeten eta jardueren parte izan behar dutela.

2.- Nolanahi ere, eta ondorio operatiboetarako, gizarte-eragileen ustez egokia da lehentasunezkoak diren arlo batzuk mugatzea eta taldearen hasierako lanak arlo horietan oinarritzea.

a) Prestakuntza-prozesuaren etapa eta alderdi guztietan LANBIDE-ORIENTAZIO egokia garatzea funtsezko faktorea da, zalantzarik gabe, pertsonen talentua aktibatu, txertatu eta garatzeko, lanbide-bokazioei lotutako genero-joerak saihestu edo zuzentzeko eta etengabe aldatzen ari den produkzio-sarearen erronkei erantzuteko gai izango den lanbide-heziketaren eredu integratu batek arrakasta izateko.

Ikuspegi horretatik, lanbide-orientazioaren hobekuntza, zentzu zabalean, lehentasunezko jarduketaren esparru bat da gizarte-eragileen ustez.

Lan-ildo horretan bertan, orientatzaileen etengabeko prestakuntzak, kualifikazioak eta birkualifikazioak berak eta hainbat arlo eta mailatako orientatzaileen artean koordinatzeko mekanismoen ezarpenak eta aktibazioak funtsezko zeregina betetzen dute.

b) Lanbide-heziketaren ereduaren funtzionamendua eraginkorra izan dadin, ezinbestekoa da LANBIDE-PROFIL BERRIAK behar bezala IDENTIFIKATZEA eta, hala badagokio, dauden profilak berregokitzea, baita pertsonen gaitasunak produkzio-sarearen eskakizun aldakorretara etengabe egokitzea ere.

Esparru horretan, premiak finkatzeko, gaitasunak egokitzeko eta lanbide-profilak zehazteko eta berriz zehazteko prozesu hori orientatu eta ebaluatzera bideratutako BEHATOKI egonkor bat abian jartzeko aukera baloratu beharko litzateke gizarte-eragileen ustez. Halaber, behatoki horretan aktiboki parte hartzeko aukera bermatu beharko litzaiekeela uste dute.

c) Izaera espezifikoko batekin, lehentasuna eman beharko litzaioke ikaskuntza ez-formalei lotutako ESKUMENAK AITORTU ETA EGIAZTATZEKO SISTEMAREN erabateko aktibazioari, eta zehatz-mehatz finkatu beharko litzateke gizarte-eragileek helburu horretara bideratutako baliabide guztien garapenean bete beharko luketen tokia.

d) Era berean, lanbide-heziketaren euskal ereduaren ikuspegi bateratu horrekin bat etorriz, gizarte-eragileentzat funtsezkoa da euskal langile eta enpresen premia berriei erantzungo dieten ENPLEGURAKO PRESTAKUNTZARI lotutako ekintza, ekimen eta politika propioak diseinatu eta garatzea eta, horretarako, Estatuko legeriak ematen dituen aukerak erabiltzea.

7. DOKUMENTUA

GIZARTE-ERAGILEEN BIKO DOKUMENTUA: ORIENTAZIOAREN ARLOKO DIAGNOSTIKOA ETA JARDUTEKO PROPOSAMENAK

SARRERA

Orientazio-eredu aurreratu batean lan egiteko premia Elkarrizketa Sozialaren Mahaiko lanbide-heziketako lantaldeak identifikatutako lehentasunetako bat da (horrela dago jasota gizarte-eragileek adostutako, ondoren Lanbide Heziketako Sailburuordetzara igorritako eta hark berariaz bere gain hartutako aldebiko dokumentuan).

Hasierako adostasun horretatik abiatuta, diagnostiko partekatu bat egiteko eta orientazioaren arloan lehentasuneko hartzen diren neurri batzuk zehazteko lanean aurrera egitea erabaki zuen lantaldeak.

Dokumentu honetan jasota dauden eta gizarte-eragileen arteko alde aurreko jarrera adostu bat adierazten duten proposamenak eta diagnostikoa hezkuntza-etapako orientazioari lotuta daude espezifikoki. Horrek ez du esan nahi, inondik ere, gizarte-eragileek uko egiten diotenik biazialdi osoko prestakuntza-sistema integratu baten esparruan enplegurako prestakuntza ere bilduko duen orientazio integraleko eredu bati.

DIAGNOSTIKOA

1.- Gizarte-eragileen artean, adostasun handia dago hezkuntza-orientazioko sistema eraginkor baten ezaugarri eta premien inguruan.

a) Orientazioak integrala, inklusiboa, dinamikoa, indibidualizatua eta pertsonentzat eskuragarria izan behar du, genero-joerarik eta genero-estereotiporik gabe.

b) Hezkuntza-orientazioa desberdina da adinaren eta hezkuntza-etaparen arabera.

Lehen etapetan, pertsonak ahalduntzea eta haien gaitasun eta bokazioak aurkitzea da helburua.

Azken etapetan, orientazioak pertsonen gaitasun eta lehentasunetara egokitu behar du eta, aldi berean, egitura ekonomikoari, produkzio-sistemari eta gure inguruneetako lan-merkatuen eta okupazioen ezaugarriari eta lan-baldintzei buruzko informazio fidagarria, gardena eta egiaztatua eman behar du. Ildo horretan, ikasleen bokazio eta lehentasunen eta etorkizunean lan ordaindu bat lortzeko, garatzeko eta lan horretan irauteko aukeren arteko zentzuzko oreka bat bultzatu behar da.

2.- Halaber, gizarte-eragileak bat datoz gaur egun detektatzen diren gabeziarik garrantzitsuenetako batzuen inguruan:

a) Informaziorik eza, ikastetxeetan dauden baliabideak askotan nahikoak ez direlako.

b) Ikasleek prestakuntza-ibilbideetako asko eta haiei lotutako lanbide-irteerak ez ezagutzea. Eta, bereziki, lanbide-heziketaren eta unibertsitatekoaren arteko konexioak eta zubiak ez ezagutzea.

c) Ikasleen informaziorik eta kontzientziaziorik eza lanbide-heziketak goi-mailako hezkuntza-aukera gisa eskaintzen dituen aukeren (batez ere goiko mailetan) eta lanbide-heziketaren enplegarritasunaren inguruan.

d) Neurri handian ongi informatuta ez dagoen familia-inguruneak baldintzatutako eta, askotan, inertzietan eta aurreiritzietan oinarritutako hezkuntza-arloko erabakiak.

e) Orientazioa prestakuntza-prozesuaren elementutzat hartzen duen ikuskera integralik ez izatea.

f) Emakumeen eta gizonen prestakuntza-lehentasunak ezartzen dituzten genero-joera eta genero-estereotipo asko eraginkortasunez zuzentzeko ekintza, tresna eta baliabide nahikorik ez izatea.

g) Bokazio zientifiko-teknikoak era esanguratsuan sortzeko gaitasunik ez izatea.

NEURRIAK ETA PROPOSAMENAK

Diagnostiko hori kontuan hartuta, gizarte-eragileek ikusi dute funtsean hiru arlotan hartu behar direla neurriak eta garatu behar direla ekimen jakin batzuk:

1.- Orientazio-lanera bideratutako baliabideak gehitzea eta kualifikatzea.

a) Orientatzaileen eta ikasle kopuruaren arteko ratioak zuzentzea.

b) Ikastetxe guztietan orientatzaileak daudela bermatzea.

c) Orientazioa prestakuntza-prozesuan txertatzea. Bigarren Hezkuntzako etaparen amaieran, orientazioak ez du esku-hartze puntual bat edo informaziora zuzendutako esku-hartze bat izan behar. Orientazioak hasierako etapetatik (Haur Hezkuntzatik) lagundu behar die ikasleei, eta haien gaitasunak, lehentasunak eta interesak indartzen saiatu behar du hezkuntza-prozesu osoan, genero-estereotiporik eta kultura-baldintzatzailearik gabe.

d) Orientatzaileei baliabideak, tresnak eta prestakuntza ematea.

e) Orientazio-lana dedikazio eskusiboarekin egitea eta tutoreekin koordinatuta gara dadin ahalbidetzea.

2.- Eskuragarri dagoen informazioa hobetzea eta zabalkunde- eta sentsibilizazio-ekintzak egitea.

a) Lan-merkatuari, produkzio-sistemak eskatutako profilei eta lan-baldintzei buruzko informazioa erraz eskuratzeko moduan ematea.

b) Ikastetxeen, enpresen, profesionalen eta ikasleen arteko harremana eta lankidetzak bultzatzeko ekimenak sortzea.

c) Estereotipo sexistak desagerrarazteko eta hezkidetzak sustatzeko lan egitea.

d) Ikasleen artean bokazio tekniko-zientifikoak (STEAM espezialitateak) sustatzea.

e) Emakumeek normalean gizonen egiten dituzten lanbideetan eta jardueraren arloetan izan dituzten arrakasta-esperientziak agerian uztea.

f) Irakasgaiak, dimentsio akademikotik ez ezik, dimentsio profesionaletik ere ematea.

g) Familiei orientazioaren arloan ematen zaien informazioa hobetzea, familiak erabakigarriak baitira ikasleen hezkuntza-aukeretan.

3.-Lanbide-heziketaren arloko ekintza espezifikoak

a) Lanbide-heziketari hezkuntza-aukera gisa merezi duen garrantzia ematea eta haren goi-mailako hezkuntzaren izaera azpimarratzea.

b) Lanbide-heziketa aukeratzen dutenen laneratzeari eta lan-ezaugarriei buruzko informazioa azpimarratzea.

c) Dauden lanbide-ibilbide ugarien eta goi-mailako lanbide-heziketaren eta unibertsitate-ikasketen artean dauden zubien berri ematea.

PLAN ESTRATEGIKOA.

Bestalde, gizarte-eragileen ustez bere gain hartu beharra dago, Elkarrizketa Sozialaren Mahaian eta 2020rako helburu gisa, orientazioaren arloko plan estrategiko bat landu eta onartzeko oinarri komun batzuk ezarri beharra. Eta hori guztia, alde batetik, adierazitako neurriak zehaztu eta bultzatzeko, eta, bestetik, bizialdi osoko prestakuntzaren euskal ereduarekin bat etorriko den sistema integral eta integratu bat zehazteko bidean aurrera egiteko.

Ildo horretan, bereziki garrantzitsua da hezkuntza-orientazioko euskal sistemaren gobernantza-esparru argi bat ezartzea eta, horren barruan, Berritzeguneen rola (berriz) zehaztea.

8. DOKUMENTUA

PREBENTZIO KULTURAREN EUSKAL BEHATOKIA ENPRESA TXIKI ETA ERTAINETAN

Euskal Autonomia Erkidegoko enpresa-sarea enpresa txiki eta ertainen (ETEak, aurrerantzean) sare batean oinarrituta dago nagusiki. ETEak euskal enpresa-sarearen % 99,8 dira, eta langileen ia % 70ek enpresa horietako batean dihardute. ETEen funtsezko ezaugarrietako bat, plantillaren tamaina alde batera utzita, beren sakabanatzea (Euskadi osoan) eta heterogeneotasuna da. Enpresa-tamainarik ohikoena da lurralde historiko guztietan eta eskualde guztietan.

Hala ere, ezaugarri horiek berak (tamaina txikia, heterogeneotasuna eta sakabanatze handia) ETEetan lanaren kalitatea hobetuko duen prebentzio-kultura bat zabaltzera bideratuta egongo den lan bat egiteko zailtasunen arrazoi nagusiak dira. Askotan prebentzio-ordezkaririk ez egotearen (mikroETEetan nagusiki) eta prebentzio-zerbitzu propioak izateko zailtasunen ondorioz, laneko arriskuen prebentzioan lan egitera bideratutako edozein ekintza erronka handia da edozein administrazioentzat.

Hori dela eta, Elkarrizketa Sozialaren Mahaiko kideek, adierazitako konplexutasuna ikusita eta prebentzio-kultura sustatzeko eta zabaltzeko egiten diren ahaleginak Oñatiko Deklarazioan lan duinari dagokionez hartutako konpromisoak betetzeko eta Garapen Jasangarriaren Helburuak (lan duinari eta hazkunde ekonomikoari dagokienez) lortzen laguntzeko urrats erabakigarriak direla jakinik, Prebentzio Kulturaren Euskal Behatokia sortzea erabaki dute. Behatokia nortasun juridiko propiorik ez duten enpresa txiki eta ertainetara zuzenduta egongo da, eta Elkarrizketa Sozialaren Mahaiko Laneko Osasuneko Lantaldeak zuzenduko du.

Behatokiak honako helburu hauek izango ditu:

1. Informazioa biltzea: OSALANen Estatistika Atalak emandako informazioa, dagoen bibliografia eta gizarte-eragileek landutakoa erabiliko dira.
2. Diagnostiko bat egitea: funtsezkoa da gizarte-eragileek ETEetako lan-istripuetan eta laneko gaixotasunetan eragina duten faktoreen azterketan betetzen duten zeregina. Behatokiaren funtsezko zereginetako bat bildutako datuak aztertzea eta interpretatzea izango da. Era horretan, laneko segurtasunari eta osasunari buruzko egoera-diagnostikoak egin ahal izango dira ETEetako errealitate eta lan-esparru guztiei dagokienez, prebentzio-kultura sustatzea eta zabaltzea ahalbidetuko duten ekintza guztiak ahalik eta modurik eraginkorrenean egiteko.
3. Plan espezifikoak diseinatzea: Behatokiko kideek diagnostikoaren arabera lehentasunezkoak diren esparru eta arloetan prebentzio-kultura zabaltzeko eta sustatzeko bidezkoztat hartzen dituzten ekimenak edo neurriak diseinatuko dituzte.
4. Planak garatzea: ekintza-planak zehaztu ondoren, eta sindikatuek eta enpresa-erakundeek diseinatutako zereginak neurri handiagoan zabaltzeko duten garrantziaz jabetuta, Eusko Jaurlaritzaren zein Elkarrizketa Sozialaren Mahaian parte hartzen duten gizarte-eragileen konpromisoa izango da plan horiek garatzea.
5. Egoeraren urteko berrikuspena egitea eta aurreko urteetan diseinatutako eta garatutako planetan lortutako emaitzak ebaluatzea.

Finantzaketa.

Lan eta Justizia Sailak aurrekontu-partida espezifiko bat gaituko du Behatokiaren funtzionamendurako.

9. DOKUMENTUA

4.0 INDUSTRIARAKO BIDEZKO TRANTSIZIOA EGITEKO EUSKAL ITUN SOZIALAREN OINARRIAK

1. Aurrekariak

Euskadiko industria- eta gizarte-sareak laugarren industria-iraultzaren erronka du aurrean. Iraultza hori, 4.0 industria izenekoaren garapen eta ezarpenaren eskutik, produkzio-sistema ziberfisikoak iritsi izanaren eta prozesuen gero eta digitalizazio eta automatizazio handiagoaren ondorioa da, besteak beste.

Gure industriaren lehiakortasuna (gero eta globalizatuago dagoen ingurune batean), gure enpleguaren kalitatea eta, neurri batean, gure gizartearen ongizatea 4.0 industriarako trantsizioari eta haren garapenari ekiteko moduaren arabera izango dira. Hori dela eta, benetako gizarte-erronka eta industria-erronka baten aurrean gaude, eta enpresen, langileen eta erakundeen lankidetzak, baterako lana eta adostasuna beharko dira erronka horri arrakastarekin eta justizia sozialarekin aurre egiteko.

Enpresek beren lehiakortasuna errealitate berrira egokitzeko erronkari aurre egin beharko diote, gure industria-sarea gero eta globalizazio eta lehia handiagoko ingurune honetan bizirauteko eta ongi kokatzeko aukeran sakondu ahal izan dadin. Horretarako, inbertsioak egin beharko dira ekipamenduetan, lanpostuak egokitu beharko dira, eta, ildo horretan, langileak prestatzeko eta birkualifikatzeko prozesuak egin beharko dira. 4.0 industriarako ezinbesteko trantsizio- eta egokitzapen-prozesu horrek honako ondorio hauek izango ditu, besteak beste:

- Errealitate berrira egokitzen ez diren enpresak desagertzea.
- Aukera berriak baliatuko dituzten enpresa eta negozio-eredu berriak sortzea.
- Egungo enplegu batzuk desagertzea edo aldatzea.
- Enplegu eta lanbide-profil berriak agertzea.
- Antolatzeke edo lan egiteko modu berriak garatzea.

Horregatik, bereziki garrantzitsua izango da 4.0 industriaren aurrean kalteberenak diren sektoreak, enpresak edo enpleguak aurrez identifikatzea eta kudeatzea.

Ingurune berriaren ezaugarri bereizgarrietako bat etengabeko aldaketa eta aldaketa horren abiadura izango da. Hori dela eta, beharrezkoa izango da lankidetzak-egitura bat maila guztietan (enpresa, langileak eta erakundeak), aldaketa horri gizarte- eta enpresa-ikuspegi batetik aurre egin ahal izateko eta justizia sozialean eta gure industria-sarearen eraldaketan sakontzeko.

Hori guztia dela eta, prestakuntza, langileen gaitasunen eta konpetentzien etengabeko eguneratzea eta kalitateko enplegua funtsezko alderdiak izango dira enpresaren eta langileen arteko harremanetan, 4.0 industriaren garapenaren ondorioz sortzen diren premia eta lan-profil berriei erantzuteko plantillak behar bezala birkualifikatzen direla ziurtatzeari begira. Hori guztia Administrazioarekiko etengabeko komunikazio batekin osatuko da, prestakuntza- eta hezkuntza-premia berriak aurrez identifikatu eta helarazi ahal izan daitezen eta, era horretan,

industriaren premiei erantzun ahal izan dakien. Horri esker, gainera, industriak Euskadiko BPGan duen proportzioa murriztuko ez dela bermatzeaz gain, Eusko Jaurlaritzak 2020. urterako ezarritako helburua (BPGaren % 25) lortu ahal izango da. Testuinguru horretan, gure industria-sareak aurrean duen erronkari arrakastaz eta justizia sozialarekin aurre egiteko, ezinbestekoa da eragileen (administrazioen, enpresa-erakundeen eta sindikatuen) arteko lankidetzaren lanean sakontzea, 4.0 industriarako bidezko trantsizioa egiteko Euskal Itun Soziala izenpetzearen bidez.

2. Itun Soziala

2.1 Helburua

Itun Sozialaren helburua enpresen, sindikatuen eta administrazioaren arteko hiruko lankidetzaren esparru bat ezartzea izango da. Esparru horren bidez, Euskadiko industria-sarean 4.0 industriara egin beharreko trantsizioaren eta industria horren garapenaren ondorioz gure gizarteak aurrean dituen erronkei ikuspegi sozial eta enpresa-ikuspegi batetik eta justizia sozialean sakonduz erantzun ahal izango zaie.

4.0 industriarako bidezko trantsizioa egiteko Euskal Itun Soziala izenpetu nahi dugun entitate eta erakundeek honako abiapuntu hauek ditugu:

- Eraldaketa-prozesuaren ezinbestekotasuna eta aldaketari adostasun sozialean oinarrituta erantzuteko premia.
- Aurrea hartzeak eta aldean erantzukizunak ezinbesteko aldaketa-prozesuari aurre egiteko oinarri gisa duten balioa.
- Lankidetzaren oinarritutako parte-hartzearen, etengabeko elkarriketaren eta aldean arteko adostasunaren aldeko apustua.
- Pertsonen zentraltasuna eta protagonismoa, zaindu beharreko balio gisa, eta enpresarena, proiektu partekatu gisa.

2.2 Printzipioak

4.0 industriarako bidezko trantsizioa egiteko Euskal Itun Soziala izenpetu nahi dugun entitate eta erakundeek abiapuntuko honako printzipio hauek ditugu:

- Aurrea hartzea: premiak aurrerapen nahikoarekin identifikatzea eta haiei erantzuteko beharrezkoak diren ekintzak adostasunez abian jartzea. Ildo horretan, ondorio kaltegarriak txikiagotu egingo dira, eta identifikatutako premiari garaiz eta taxuz erantzuten zaiola ziurtatuko da.
- Plangintza: 4.0 industriarako trantsizioa egiteko eta industria hori garatzeko, egokitze-prozesu konplexuak egin behar dira (industria-prozesuak, prestakuntza-prozesuak eta abar), eta, horretarako, askotariko laguntza-mekanismoak diseinatu, adostutako plangintzan sakondu eta inprobisazio mota oro txikiagotu beharko da.

- Informazioa eta gardentasuna. Lankidetzak, baterako lanak eta adostasunak inplikaturako eragile guztien (hots, enpresen, langileen eta administrazioaren) arteko informazio-trukea eta gardentasuna izan behar dute oinarri.
- Etengabeko elkarrizketa, lankidetzak eta elkarlan iraunkorra: erronkaren tamaina eta berezko ezaugarriak direla eta, langileen eta enpresaren arteko etengabeko komunikazioa eta administrazioarekiko ahalbidetuko duten mekanismoak zehaztu behar dira.
- Adostasuna: eragile bakoitzaren erantzukizunean oinarrituta, identifikaturako premietarako soluzioak bilatzen aurrera egiteko mekanismoa izan behar du adostasunak. Eta, hori guztia, lankidetzak mota orotan beharrezkoak diren informazio-trukea, elkarrizketa eta gardentasuna abiapuntutzat hartuta.
- Erantzukizunak. Prozesuaren arrakastak eta aldaketa-prozesuaren ondorio kaltegarrien txikiagotzeak eragile bakoitzaren erantzukizuna izan behar dute oinarri.

2.3 Parte-hartzaileak eta konpromisoak

Aurreko atalean bildutako printzipioak partekatzeaz gain, Ituna izenpetzeko lan egingo duten eragileek (hots, CCOO eta UGT sindikatuek, Confebaskek eta Eusko Jaurlaritzak) 4.0 industriarako trantsizioaren eta industria horren garapenaren ondoriozko aldaketei erantzukizunez eta elkarrizketa sozialean, adostasunean eta lankidetzan oinarrituta erantzuteko konpromisoa agertu dute.

Euskal Enpresaburuen Konfederazioa-Confebask

Erantzukizunean oinarrituta eta langileen eta administrazio publikoen ordezkariekin beharrezkoa den gardentasunarekin eta etengabeko elkarrizketarekin, 4.0 industriara egokitzearen ondoriozko sektore- eta enpresa-premiak aurrez identifikatzeko aukeran sakontzeko konpromisoa agertu dute. Era horretan, langileak birkualifikatzearen eta berriz laneratzearen bidez premiei erantzutea ahalbidetuko duen jarduketa-plan bat zehaztu ahal izango da, langileen ordezkariekin adostuta.

Enpresa-erakundeak/Enpresa

- Konpetentzien eta gaitasunen inguruko premiak aurrez identifikatzea. Erantzuteko aukerak aztertzea.
- Langileen ordezkarietara komunikazioa, gardentasuna eta elkarrizketa.
- Langileen gaitasunei eta kualifikazioei buruzko informaziotik abiatuta trebatzea edo beharrezkoak diren gaitasun berriak eskuratzea (eta, era horretan, langileek beren lanpostuei eustea) ahalbidetuko duten jarduketa-planak zehazten parte hartzea.
- Berriz laneratzearen azterketan parte hartzea.

Sindikatuak (CCOO eta UGT)

Erantzukizunean oinarrituta eta enpresen eta administrazio publikoen ordezkariekin beharrezkoa den gardentasunarekin eta etengabeko elkarrizketarekin, enpresek eta langileen ordezkariak elkarrekin identifikatutako premiei nagusiki aktibo dauden langileen bidez erantzuteko jarduketa-planak zehazten laguntzeko konpromisoa agertu dute, birkualifikatzeko eta berriz laneratzeko planak barnean hartuta.

Sindikatuak/langileak

- Detektatutako premien identifikazioan, azterketan eta jarraipenean parte hartzea.
- Enpresaren ordezkariakiko komunikazioa, gardentasuna eta elkarrizketa.
- Langileen gaitasunei eta kualifikazioei buruzko informaziotik abiatuta trebatzea edo beharrezkoak diren gaitasun berriak eskuratzea (eta, era horretan, langileek beren lanpostuei eustea) ahalbidetuko duten jarduketa-planak zehazten parte hartzea.
- Berriz laneratzeko aukeren azterketan parte hartzea.

Eusko Jaurlaritza

Erantzukizunean oinarrituta eta enpresaburuen eta langileen ordezkariekin beharrezkoa den gardentasunarekin eta etengabeko elkarrizketarekin, industriaren kompetentzia- eta kualifikazio-premia berriei eta langileen birkualifikazioari eta, hala badagokio, estaldura sozialari lotutako premiei erantzungo dien hezkuntza-, prestakuntza-, lan- eta industria-ingurune bat garatzeko konpromisoa agertu dute.

Sailak

EKONOMIAREN GARAPEN ETA AZPIEGITURA SAILA

- Itunaren helburuen betetzea bultzatzea, koordinatzea eta jarraipena egitea.
- 4.0 industriaren ondoriozko erronkei aurre egiteko gai izango den industria-sare baten mantentzea eta garapena bermatuko duten industria-politikak bultzatzea.

HEZKUNTZA SAILA

- Lanbide-gaitasunak egiaztatzeako programak abian jartzea.
- Enpresen eta langileen ordezkarien artean identifikatutako premiei erantzuteko gaitasunak eta ahalmena eskuratzea ahalbidetuko duten ikasketa-planak edo espezializazio-programak zehaztea.
- Lanbiderekin lankidetzan, lan egiten zuten enpresetan edota jarduera bertan behera utzi duten enpresetan berriz laneratu ezin izan diren langileak birkualifikatzeko planak abian jartzea.

ENPLEGUKO ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

- 4. industria-iraultzaren eraginez langabezia-egoeran dauden pertsonak berriz laneratzeko planak abian jartzea.
- Birkualifikatzeko eta lan-merkatura itzultzeko prozesuan berriz laneratzeko aukera zirkunstantzialik ez duten langileei estaldura soziala eskaintzea, une bakoitzean dauden tresnen bidez.
- Luzaroko langabezia-egoeran dauden kolektiboak 4.0 industriaren esparruan sortuko diren aukera berrien ondorioz lan-merkatura itzultzeko aukera aztertzea.

LAN ETA JUSTIZIA SAILA

- Lan-harremanen eta laneko segurtasun eta osasunaren arloan berrikuntza bultzatzea.

2.4 Gobernantza

4.0 industriarako trantsizioa egiteko eta industria hori garatzeko prozesua etengabeko eta abiadura handiko aldaketa-prozesu bat da. Ildo horretan, 4.0 industriarako bidezko trantsizioa egiteko etorkizuneko Euskal Itun Soziala izenpetzen duten eragileen (sindikatuak, enpresa-erakundeak eta Eusko Jaurlaritzaren) jarraipena egitea ahalbidetuko duen eta eragileek topagune izango den gobernantza-egitura bat ezarri behar da.

Gobernantza-organoa

Itun Sozialaren gobernantza-organoa Elkarrizketa Sozialaren Mahaiko Industriako lantaldea izango da. Lantalde horretan, Eusko Jaurlaritzako ordezkariak gain, CCOO eta UGT sindikatuak eta Euskal Enpresaburuen Konfederazioko (Confebask) ordezkariak parte hartzen dute gaur egun, eta Itun Sozialean landutako arloei lotutako Eusko Jaurlaritzako zenbait sailak ordezkariak ere sartuko dira.

Organo hori gutxienez sei hilean behin bilduko da, hiruko elkarrizketan sakontzeko, 4.0 industriarako trantsizioaren eta industria horren garapenaren bilakaera aztertzeko eta prozesua hobetu dezaketen alderdiak adostasunez identifikatzeko.

Jarraipena

Urtean behin, 4.0 industriarako trantsizioaren eta industria horren garapenaren bilakaerari buruzko txosten bat egingo da, eta, bertan, hobetu beharreko alderdiak identifikatu behar dira, besteak beste. Txosten horren ondorioetan oinarrituta, jarraipen-organoak bidezko gomendioak emango ditu, edota hobetzeko proposamen zehatzak planteatuko ditu.

Urteko txosten hori lantzeko eta aztertzeko aukera galarazi gabe, jarraipen-organoko kideek prozesua desitxuratzen duten gorabehera posibleak jakinaraziko dizkiete gainerako kideei, eta gorabehera horiek jarraipen-organoaren hurrengo bilkuran aztertuko dira.

3. Oinarrien garapena eta Itunaren izenpetzea

Dokumentu hau abiapuntua izango da inplikaturako alderdi guztiek 4.0 industriarako bidezko trantsizioa egiteko Itun Soziala formulatu eta izenpetzeko.