

6/03 IRIZPENA

Erakundeen Arteko 2003-2006rako Enplegu Planaren Zirriborroaren gainean

Bilbon, 2003ko urriaren 29an

I.- AURREKARIAK

2003ko ekainaren 10ean Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordera Eusko Jauriaritzako Justizia, Enplegu eta Gizarte Segurantzaren Sailaren idatzia heldu zitzaigun, non Erakundeen Arteko 2003-2006rako Enplegu Planaren Zirriborroaren gaineko irizpen txostena egiteko eskatzen ziguten, Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordearen ekainaren 27ko 9/1997 Legearen 3.1.a) artikuluan ezarrita dagoen bezala.

Plan hau Eusko Jauriaritzak, EAeko Foru Aldundiek eta EUDEL Euskal Udalerrien Elkarteak 2000ko maiatzaren 26an sinatu zuten Erakundeen Arteko 2000-2003rako Enplegu Planaren ordezkia da. Plan hura Eusko Legebiltzarreko Lan eta Gizarte Gaietarako Batzordeari komunikazio modura aurkeztu zitzaion, eta batzorde horrek 2000ko ekainaren 22an eztabaidatu zuen. Bera izan da, hain zuzen, azken urteotan Euskal Autonomia Erkidegoko enplegu politikaren marko orokorra. Plan berri hau Eusko Jauriaritzak gai horretan, lan jarduera mailak gehitu eta langabezia murriztea lortzera eta Europar Batasuneko batez bestekora eta Enplegurako Europako Estrategiak jarritako xedeetara gertutzera begira, datozen urteotan izango duen ekintzaren gida eta konpromiso gisa ulertzen da. Horretarako, hiru ardatzetan biltzen diren hainbat jarduera ezartzen dira (Enplegu eta Prestakuntza Politikak, Enplegurako eta Enplegu Politikak Koordinatzeko Euskadiko Zerbitzua), eta Enpleguko Lege batek estaldura eman diezaien aurreikusten da. Erakundeen Arteko 2003-2006rako Enplegu Plana Gobernu Kontseiluan onetsi zuten, 2003ko uztailearen 22an.

Ekainaren 17an Batzordeko Osoko Bilkurako kide guztiei kopia bana bidali zitzaion, egoki irizten zieten proposamenak eta iritzirik helarazteko eta proposamenak eta iritzirik horiek Batzorde Iraunkorrera edo dagokion Lan Batzordera bideratzeko, Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordearen Funtzionamenduaren Arautegian ezarrita dagoen bezala.

Urriaren 8an Ekonomia Garapenerako Batzordeak lan bilera egin zuen Irizpen Aurreproiektuko lehenengo proposamen bat eztabaidatzeko; urriaren 14ko bileran erabaki bat hartu zuen. Azkenean, Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordearen Osoko Bilkurak 2003ko urriaren 29ko bileran erabaki zuen hurrengo Irizpena onartzea.

II.- EDUKIA

Erakundeen Arteko 2003-2006rako Enplegu Planaren zirriborroaren testuak hiru atal handi dauzka. Lehenengo atalean EAeko lan merkatuak dituen arazoaren eta bilakaeraren diagnostikoa, 2000-2003rako Planaren funtzionamendua eta ildo horretako Europako politika eta orientazio desberdinak jorratzen dira, 1etik 4. kapitulura bitartean garatuz. Bigarren atalean Plan honen orientazio, xede eta jarduera lerroak ezartzen dira, 5. eta 6. kapituluetan garatzen direnak. Amaierako atalean Erakundeen Arteko 2003-2006rako Enplegu Planaren kudeaketarako ildo nagusiak azaltzen dira.

Jarraian Batzorde honen baloraziorako aurkeztu den testuan biltzen diren kapitulu desberdinak laburbildu dira.

1. LAN MERKATUAREN EGOERA EAEn

EAEko jarduera tasak 1994an batez beste %52,5 izatetik 2002an %54 izatera igo dira. Azkeneko urteotan ekonomiaren garapen onak eta garatutako politikek, beren aldetik, EAEko langabezia tasen bilakaeran eragin zuzen eta ona izan dute eta, hartara, 1994an euskal biztanleria aktiboaren %25 langabezian bazegoen, portzentaje hori %8,3ra murriztu da 2002an. Horrela, Erakundeen Arteko 2000-2003rako Enplegu Planean langabezia tasa murrizteko (%9,84) ezarrita zegoen helburu orokorra beteta legoke jada (ez, ordea, jarduera tasarena: %56,2).

Azkeneko hamar urteotan jazotakoaren ikuspegi historikoak langabeziaren fenomenoaren zenbakizko eta izatezko aldaketa garrantzitsua izan dela erakusten du. Langabeziaren arazoa euskal gizartean oso hedatuta dagoen eta, beraz, gizarte eta lanbidezko soslai mota guztiei eragiten dien fenomeno izatetik, egun, fenomeno murriztuago eta, neurri handian, gizarte arazo, laneratzeko zailtasunak dituzten pertsona eta multzoekin lotura handiagoa duen arazo izatera igaro da.

Euskadiko lan merkatuaren bilakaera onak, oro har, gizonezkoen zein emakumeen kolektiboei eta adin guztietako pertsoneri on egin die. Hala ere, kolektibo desberdinetan gorabehera handiak daude jarduera eta langabezia tasetan, sexuaren eta adinaren arabera. Langabeziaren arazoak bereziki ukitutako hiru pertsona kolektibo daude, horrexegatik, hain zuzen, enpleguko politika aktiboetarako segmentu estrategikotzat hartzen direnak: emakumeak, gazteak eta luzaroko langabeak. Gainera, EAEko lan merkatuaren barruan azaleratzen ari den problematika daukaten beste kolektibo batzuk ere badaude, besteak beste, etorkinak (horren eragina goraka joango da enpleguari dagokionez, bai zenbakietan bai ezaugarrietan) eta ez-aktiboen kolektiboa (emakumeen kolektiboari dagokionez, bereziki), eta horiek enplegurantz mugiaraztea aurre egin beharreko erronka garrantzitsua da.

Enpleguaren kalitateari dagokionez, EAEko soldatapeko hamarretik ia zazpik kontratu mugagabe edo finkoa daukate (%66,1), aldi baterako kontratuak %29,2k dauzkate eta %4,7 bestelako egoera irregularretan inolako kontraturik gabe daude. Aldi baterako kontratuak dauzkaten soldatapekoen proportzioa handiagoa da emakumeen kolektiboan (%32 gizonezkoen %27,3ren aldean) eta, gainera, langileen adinarekin alderantzizko erlazioan dago.

Bestalde, EAEn langabeziaren arazoa geografikoki eskualde eta herri zehatzetan, batez ere, Bizkaian Ezkerraldean eta Bilbon, Gipuzkoan Donostia inguratzen duen eremuan (Hernani, Irun, Pasaia, Errenteria), baita Arabako zenbait herritan ere (Agurain, Audio-Amurrio-Artziniega aldea eta hiriburua bera).

Europako batez bestekoarekin alderatuz, Euskadiko lan merkatuaren egoera okerragoa da, argi eta garbi eta, beraz, erregistratutako enplegu eta jarduera tasak txikiagoak, langabezia portzentajea altuagoa eta gazte langabeen eta luzaroko langabeen tasak handiagoak ditu. Gainera, generoaren ikuspegitik, diferentzia horiek are handiagoak dira eta, hartara, Euskadin emakumeen lan merkatua Europarekin bat egiteko zenbakietatik gizonezkoena baino urrutiago dago, gizonezkoena E.B.ko batez besteko adierazleen ildotik gertuago baitago.

2. 2000-2003rako ENPLEGU PLANAREN EBALUAZIOA

Erakundeen Arteko 2000-2003rako Enplegu Planean jarduera eta langabezia tasei dagokienez hasieran finkatutako xedeak ondo ase dira eta, hartara, langabezia tasa Europar Batasunaren antzeko mailetara murrizteko helburua beteta dago, jarduera tasa hobetzeko helburuari dagokionez nahikoa aurreratu den bitartean.

Bestalde, Eusko Jaurlaritzak, Foru Aldundiak eta Udalak lehenengoz elkarlanean aritu eta beren enplegu eta prestakuntza jarduerak koordinatzen saiatu direneko Planaren ideia oso ondo ikusi dela egiaztatu da. Planean parte hartu duten erakunde desberdinek programatutako jarduera desberdinak asko bete dira eta, oro har, Planean jarritako ardatzei jarraitu diete, gutxiago bada ere, Planaren barruan enpleguaren aldeko eta erakundeen espezializazioaren aldeko jardueren erakundeen arteko banaketak errespetatu egin dira. Europako enpleguaren aldeko jarraibideak ere segitu dira Planaren markoan.

Elementu positibo hauek, ordea, Planak erantzun ezin izan dien hainbat alderdik ahultzen dituzte. Kritika nagusia Erakundeen Arteko 2000-2003rako Enplegu Planaren izaerari berari buruzkoa da, ez baita Plan modura hartzen, egin zenean eragile desberdinek jada egiten zituzten jardueren bilduma modura baizik. Bestalde, eta tokiko eragileen ikuspegitik, berauek beren eginkizunak behar duen ezagumenik ez duela iradokitzen dute, programen gauzagile gisa ez eze, beren baliabideen jartzaile gisa ere.

Erakundeen arteko Planaren aurkako beste kritika bat plana praktikara baterako plan modura eraman ez dela da, eta horrela erakunde desberdinek garatutako ekintzen koordinazio maila nahikoa izan ez dela. Halatan, zenbait erakundek iradokitzen dute eremu geografiko berean erakunde desberdinen aldetik jarduera paraleloak egin ohi diren bezala, ez dagoela komunikazio eta jarraipen koordinatuko mekanismo egonkorrik (esaterako, okupazioko prestakuntzako programetan, enplegua sustatzeko programetan ere zenbait kasutan hala gertatzen bada ere), eta horrela batzuetan erakundeak elkarren lehian aritzea gertatzen da.

Enplegurako Euskal Erakundeak (Plana horretarako beren beregi eratutako erakundea) bilerarik egin ez izanak garatutako jardueren eta lortutako emaitzen jarraipenik eta ebaluazio formalik egon ez izana ekarri du. Gainera, hori INEMen eta Eusko Jaurlaritzaren eta autonomia erkidegoko gainerako esparruko eragileen jarduerak batera izatearen ondorioz larriagotu egiten da eta, horrek, ezbairik gabe, berez nolabaiteko bikoiztasuna eta nekez saihesta daitekeen koordinaziorik eza ekartzen du.

3. EUROPAKO ERREFERENTZIAK ETA PRAKTIKA ONAK

Luxemburgen 1997ko azaroan izandako Enpleguaren gaineko Ezohiko Bilkurak, lehenengoz, Europako enplegu politikaren datoen urteotarako jarduera lerro nagusiak ezarri zituen, Europar Batasuneko terminologian “zutabe” izenez ezagutzen dutena. Hona hemen zertara mugatzen diren zutabeak:

- Enplegu aukera handiko baldintzak sortzea, gazteen langabeziaren eta luzaroko langabeziaren arazoei aurre eginez, neurri pasiboetatik neurri aktiboetara igarotzearen alde eginez, eta hezkuntza sistematik lan merkatura igarotzea erraztuz.
- Ekintzaileei sostengua ematea, enpresa proiektuak abiarazi eta garatzen ahalik eta gehien lagunduz, eta ekintzaileari zerga betebeharrak erraztu eta murriztuz.
- Egokitzapena erraztea, lanaren antolamendua modernizatuz eta enpresetako moldakortasuna sustatuz.
- Aukera berdintasunaren alde egitea, bereziki sexuen araberako desberdintasunari lotutako alderdietan, laneko eta familiako bizitzak uztartzea, eta ezgaituak lan merkatuan sar daitezen sustatzea.

Helburuak 2005eko urtarrilerako guztira %67ko enplegu tasa, emakumeen %57ko enplegu tasa lortzetik igarotzen dira, 2010erako guztirako %70eko enplegu tasa eta emakumeen enpleguan %60tik gorako tasa lortzeko.

Politika hauen orientazioak oso desberdinak dira herrialde batzuetatik beste batzuetara. Hartara, Batasuneko zenbait estatu kidek beren politika aktiboen oso portzentaje handia prestakuntzara bideratzen dute (Danimarka, Suedia, Alemania, Austria, Erresuma Batua, Finlandia eta Portugal), bereziki langabeei eta bazterkeria arriskuan dauden kolektiboek zuzentzen zaien prestakuntzara. Hegoaldeko herrialdeek, hala nola, Grezia, Espainia eta Italiak, berriz, beren baliabideen portzentaje garrantzitsua enpleguaren pizgarrietara bideratzen dute. Bien bitartean, enpleguaren sorkuntza zuzena Belgika, Frantzia eta Irlanda bezalako herrialdeetan oso erabilia da.

Nolanahi ere, Danimarka eta Holandako ereduaren lehenengo ebaluazio batek eredu horien arrakasta, norbanakoek planteatutako beharizantetara ahalik eta modurik eragingarrienean erantzunez, egindako neurriak “banan-banakoak” izanez eta, horrekin batera, lastertasunez jardutean oinarritzen dela iradokitzen du, hartara, langabeek langabezia ematen duten denbora ahalik eta laburrena delarik. Gainera, politikak formulatu eta ezartzen, herri agintaritzak desberdinek, gizarteko eragileekin elkarlan estuan, partaidetza aktibo eta koordinatua izateak emandako zerbitzuen eragingarritasuna biderkatzen du.

4. DIAGNOSTIKO OROKORRA

Aurreko puntuak laburbildu eta enplegu politikak izan behar dituen orientazioak ezartzen dira, besteak beste:

- Berriazko politikak diseinatu eta garatu behar dira eta, sarritan, gizarteko arazo desberdinetan aktiboak diren beste eragile publiko batzuekin lotuta, alor ugariako politikak ere bai.
- Aplikaturako politikak kolektibo jakin batzuetan moldatu eta fokalizatu behar dira, enplegu politika aktiboetarako segmentu estrategiko gisa: emakumeak, gazteak eta luzaroko langabeak, kontuan izanik, gainera, azaleratzen ari diren etorkinak eta ez-aktiboak (emakumeak bereziki) bezalako beste kolektibo batzuen beharrak. Politika horiek banan-banako arreta azpimarratu eta, ondoren konpontzen ibili behar baino, arazoaren prebentzioa lehenets dezaten modura diseinatu behar dira. Horren haritik, lehenetsun gisa langabeengana bideratzen diren lan orientazioko jarduerak garatuko den enplegu politikan funtsezko ardatz izan behar dira.
- EAEn langabeziaren arazoa neurri handian geografikoki eskualde eta herri zehatzetan pilatzen den arazoa denez, enplegura bideratutako herri ekintzak tokiko ingurunera egokitutako ezaugarrietara moldatu beharko litzateke, dauden arazo desberdinetarako egokien diren ekintzak sustatuz, eta arazoaren konplexutasun eta larritasunaren arabera bereizitako jarduera mailak ezarri, inplikaturako eragile eta erakunde desberdinen ekintzan lankidetzan izan dadin hatsarre nagusiaren pean.
- EAEko esparruan, enplegurako estrategiak, beraz, Enplegurako Europako Estrategiatik eratorritako jarraibideekin bat etorri behar du, baina Euskadiko lan merkatuaren berezko berezitasunetara moldatuta, jakina.
- Enplegu politiketan esku hartzen duten eragileen artean eginkizunen bikoizteak edo gainjartzeak saihesteko, enplegu politika aktiboan herri ekintzaren homogenotasun eta orekatzeko parekatzea bermatuko duten aitzindaritzak garbia ezarri behar dela esaten da, langabeei jaramon egin eta zerbitzatzeko sistema integratua eratuz.

5. ENPLEGU PLANAREN ORIENTAZIOAK ETA HELBURU OROKORRAK

Batetik, EAEko lan merkatuaren egoera eta ikusmiren inguruan egindako diagnostikoa eta, bestetik, politika aktiboaren gaineko praktika onen gomendio eta erreferentziak kontuan hartuta, Enplegu Planak honako orientazio orokorrak planteatzen ditu:

- Enplegu politikaren aitzindaritzak
- Enplegu politika pertsonalizatua
- Ekintzen multzo integratua
- Prebentzio neurrien lehenetsuna
- Lan orientazioa enplegu politikaren ardatz gisa
- Sistemarako irispide bateratua (leihatila bakarra)
- Politika kolektibo desberdinen beharrezanetara moldatzea
- Gizonezko eta emakumeen arteko desoreken aurka egingo duen politika
- Tokiko ingurunera egokitzea eta elkarrekintza
- Homogenotasuna eta parekotasuna jardueran
- Laneratzea eta gizarteratzea: beste herri eragile batzuekin koordinatzea
- Enplegu politikaren eta enpresa politikaren arteko koordinaketa
- Enpleguan egonkortasuna eta kalitatea sustatzea
- Bere Enplegu Zerbitzua

Amaierako xedeak lan jardueraren mailak gehitu eta langabezia murrizteko terminotan planteatzen dira, Europar Batasunean daudenetara eta Enplegurako Europako Estrategiak ezarritako helburuetara gerturatzeko, 1. koadroan ageri den bezala.

1. koadroa. ENPLEGU PLANAREN AMAIERAKO XEDEAK

	2001	2002	2006
Jarduera tasa guztira (>16 urte) %	53,4	54,0	54,5
Emakumeen jarduera tasa (>16 urte) %	41,9	42,8	44,0
Enplegu tasa guztira (15-64 urte) %	59,2	---	63,0
Emakumeen enplegu tasa (15-64 urte) %	45,2	---	50,0
Langabezia tasa guztira %	11,1	8,3	7,0
Emakumeen langabezia tasa %	16,5	12,1	11,0
Gazteen langabezia tasa %	16,5	12,8	9,0
12 hiletik gorako langabeen kopurua	48.000	31.000	21.000
% 12 hilabetetik gorako langabeak/ guztirako langabeen aldean	45,0	37,8	30,0

Bestalde, xede instrumentalak enplegu politika garatzen deneko programetan 2003-2006 tartean guztira iritsi behar diren jarduera orokorraren mailen terminoetan ezarrita daude.

2. koadroa. ENPLEGU PLANAREN XEDE INSTRUMENTALAK

PROGRAMA MOTA	XEDEA	PROGRAMA MOTA	XEDEA
A) ORIENTAZIOA		E) ENPLEGUA-PRESTAKUNTZA LUZAROKO LANGABEAK	
Artatutako pertsonak	30.000	Emandako ikastorduak	70.000
• % emakume	%60	Partaide kopurua	1.600
• % gazte	%50	• % emakume	%55
• % luzaroko langabeak	%20	• % gazte	%20
Zerbitzuaren gogobetetze maila	8 /10	Laneratze tasa	%35
% beste zerbitzu batzuetara bideratutakoak	%60	• Emakumeen laneratze tasa	%32
B) PRESTAKUNTZA		• Gazteen laneratze tasa	%35
Emandako ikastorduak	1.100.000	Ikastaroaren gogobetetze indizea	7 /10
Partaide kopurua	90.000	F) ENPLEGU SUSTAPENA	
• % emakume	%55	Lagundutako kontratuen kopurua	16.000
• % gazte	%50	• % emakume	%55
• % luzaroko langabeak	%20	• % gazte	%40
Laneratze tasa	%56	• % luzaroko langabeak	%30
• Emakumeen laneratze tasa	%52	• % ezgaituak	%15
• Gazteen laneratze tasa	%60	G) NORBERE ENPLEGUAREN SUSTAPENA	
• Luzaroko langabeen laneratze tasa	%40	Lagundutako halako enpleguen kopurua	800
Ikastaroaren gogobetetze indizea	7 /10	• % emakume	%55
C) PRESTAKUNTZA PRAKTIKOA ENPRESETAN		• % gazte	%40
Praktiketan parte hartu dutenak	10.000	• % luzaroko langabeak	%30
• % emakume	%55	• % ezgaituak	%15
• % gazte	%50	Eratutako enpresen kopurua	750
• % luzaroko langabeak	%20	H) LAN ETA FAMILIA BIZITZAK UZTATZEA	
D) ENPLEGUA-PRESTAKUNTZA GAZTE EKINTZAILEAK		Eszedentzia eta lan murrizketa kopurua	27.000
Emandako ikastorduak	32.000	• %gizonezkoak	%10
Partaide kopurua	800	Lagundutako ordezkapen kontratuen kopurua	5.000
• % emakume	%55	• % emakume	%55
• % gazte	%100	• % gazte	%40
Laneratze tasa	%40	• % luzaroko langabeak	%30
• Emakumeen laneratze tasa	%40	• % ezgaituak	%15
Ikastaroaren gogobetetze indizea	7 /10	G) BITARTEKARITZA	
		Inskripzio berrien kopurua	120.000
		Artatutako pertsonen kopurua (eskaintzaren bat egin zaie)	200.000
		Kudeatutako tokien kopurua	100.000
		Enpresa erabiltzaileen kopurua	18.000
		Onartutako /eskaintza egiten duen enpresara bidalitako hautagaien kopurua	%60

6. ENPLEGU PLANAREN JARDUERA ILDOAK

Enplegu Plan honetan egin nahi diren jarduerak ondorengo puntuetan garatuko diren hiru ardatzetan bilduta ageri dira.

6.1 ENPLEGU ETA PRESTAKUNTZA POLITIKAK

Justizia, Enplegu eta Gizarte Segurantza Sailaren egungo enplegu eta prestakuntza politikak aztertu eta berrikusten dira, laneratzeko zailtasunik handienak dituzten kolektiboak eta kolektibo horietan enplegua aurkitzeko oztoporik ohikoenak identifikatzen saiatzen direnak, eta oztopo horiek gainditzeko esku hartze lerrorik eragingarrienak definitzen dira. Hori Plan honetan enpleguko politika aktiboen esku hartzeko lerroetan gauzatzen da. Lerro horien xede diren kolektiboak Gazteria, 45 urtetik gorakoak, Emakumeak, Guraso bakarreko familiak, Etxean tratu txarren biktima direnak, eta terrorismoaren biktima direnak, Gizarte bazterkeria pairatzeko arriskuan daudenak, Ezgaituak / Adimenez gaixoak eta enpresak susta litzaketen pertsonak dira.

Jarduera ildoak, batetik, Sailaren programa klasikoaren inguruan (Enplegurako orientazioa, Enpleguaren Sustapena, Okupazioko Prestakuntza, Prestakuntza Praktikoaren enpresetan, Enplegu-Prestakuntza luzaroko langabeentzat, eta enpresa jardueraren berrietan dihardutenentzat, Bitartekaritza, Enpresa sustapenerako laguntza, eta abar) eta, bestetik, berritzaileagoak diren beste programa batzuen inguruan (Bazterkeria arriskuan dauden pertsonen arazoari aurre egiteko jarduerak, Kontratazioko pizgarriak eta lan prekariotasunaren aurkako borroka, Gizarte baliabideekiko lotura, Sentsibilizazio ekinaldiak, Beste jarduerak batzuk: telelanaren sustapena, eta abar) egituratuta daude.

6.2 LANBIDE, ENPLEGURAKO EUSKAL ZERBITZUA

Eusko Jaurlaritzak, Justizia, Enplegu eta Gizarte Segurantza Sailaren bitartez, enplegu politika desberdinak ikuspegi pertsonalizatu eta integralagotik kudeatzeko bitarteko bat sortu nahi du, laguntzaile dituen eragileengana Jaurlaritzaren beraren jardueraren osagarri modura soilik joz.

Zerbitzu hau, "LANBIDE, Enplegurako Euskal Zerbitzua" deritzona, Eusko Jaurlaritzaren Justizia, Enplegu eta Gizarte Segurantza Sailaren mende dagoen Enplegu eta Prestakuntza Zuzendaritzaren barruan dago, eta Egailan, S.A.k kudeatzen du. Nortasun bereiztu eta bakarra izango du, tokiko garapenean, prestakuntzan eta enpleguan espezializatutako lurralde eta tokiko erakundearen borondatezko lankidetzari bidea zabalik utziko zaien arren. LANBIDEren oinarritzko betekizuna langabeei banan-banan, pertsonalki, jaramon egitea izango da, baita kasu bakoitzerako egokienak diren enplegu eta prestakuntza politikak agintzea ere, eta horretarako zerbitzu nagusi batzuk eta 30 bat lurralde bulegoko sarea edukiko ditu.

6.3 ENPLEGU POLITIKEN KOORDINAKETA

Enplegu politiken aplikazio esparruetako bakoitzean eragile ugari esku hartzen du, bai publikoek (Estatuko Gobernua, INEM, Eusko Jaurlaritza, Foru Aldundiak, Tokiko Garapeneko Agentziak, eta abar) bai prestakuntza eta enplegu edota laneratzeko politiketan (pribatu zein gizarte ekimenekoak) aritzen diren beste eragile desberdin askok, kasu askotan beraien artean, hartzen duten lurralde esparruaren, ematen dituzten zerbitzuetan edo zerbitzu horiek zein kolektibori ematen dieten kontuetan dagokionez, mugak ondo zehaztu gabe dituztelarik.

Erakundearen Arteko 2000-2003rako Enplegu Plana hiru urtez indarrean egon ondoren, ordea, ondokoa ikusi da:

- Gaian eskualdatzeko geratzen diren eskumenak oraindik eskualdatu gabe daude, eta eskumen horiek enplegu estrategia koherente eta ondo koordinatua izateko giltzarriak dira.
- Betekizun asko bikoiztuta daude enplegu politiketan esku hartzen duten eragile ugarien artean, eta horrek herritarrengan nahasmena sortzen du, eta baliabide publikoak hobeto eta eragingarritasun handiagoz erabil litezke.
- Foru Aldundien jarduerak planteamenduak oso desberdinak dira, enpleguan dauden lurraldez lurraldeko desberdintasunetatik harantzago doaz.
- Langabeen artapenean alde handiak daude, neurri handian goragoko esparruko erakundearen programen bidez aritzen diren tokiko eragileen artean, eta gizarte ekimeneko eragileekin eta zentro pribatuekin diru laguntzak eskuratzeko lehian aritzen dira.

- Informazio, orientazio eta lana aurkitzeko eginkizunak antolakuntzaren aldetik hobetu behar dira, "leihatila bakarrenen" kontzeptuaren inguruan.
- Nork bere burua enplegatzearen eta enpresa izpirituaren sustapenaren betekizuna oraindik orain ez dago behar bezain artatuta.
- Enpleguko oinarriko zerbitzuen uniformetasuna EAEko lurraldean ez da oraindik gauzatu, eta horrek herritarrek tratu desberdina jasotzea dakar.

Langabeziaren inguruan oraindik dagoen arazoaren norainokoak eragile guztien ahaleginak koordinatzea eskatzen du, baliabide guztiak ordenaz aprobetxatzeko, EAEko herritarrei emandako zerbitzuen efizientzia handiagoa lortzera begira. Eragile hauen guztiak eta beren jarduerak koordinatuta egon daitezzen komeni dela da Planaren kapitulu honetan jorratzen dena.

Horregatik, funtsean leihatila bakar modura, eta nork bere burua enplegatzerantz eta ekimenak abiaraztera bideratutako jardueren alorrean arituko den LANBIDE sortuz, betekizunak banatzera behartzetik hasten den koordinazio eskema berria dago. Nork bere burua enplegatu eta ekimenak abiarazteko jardueretan, lehengo Planak Eusko Jauriaritza gai horietatik kanpo gera zedin zioen, eremu hori gainerako eragilean eskuetan uzteko. Baina Eusko Jauriaritzatik esperientzia honetaz daukaten ikuspegia da lurraldearen multzoan bat ere uniformeak ez diren jarduerak oso atomizatuta daudela eta, horregatik, Eusko Jauriaritzatik EAEko langabe guztientzat ekimen azpiegitura homogeneoa bermatuko duen jarduera sendoa bultzatu behar dela komeni dela uste dute.

Plan honetan, halaber, Erakundeen Arteko Enplegurako Itunak eta Enplegurako Proiektuak sartu dira, beste erakunde batzuekin itunpean lan egiten saiatzeko, eta eginkizun horietan tokian tokikoen egitekoari ezagumena aitortzen zaie.

6.4 ENPLEGU LEGEA

Diru laguntzak antolatzeko xedapen desberdinetarako oinarriko irizpideak definitu eta Enpleguko Euskal Zerbitzua berrantolatzeko beharrak EAEko erakundeek garatu beharko dituzten enplegu politika aktiboen funtsezko alderdiak arautzea eskatzen du eta horretarako biderik egokiena Enplegu Legea litzateke. Lege berria tramitzatzeko prozesuak politika, ekonomia eta gizarteko indarren artean eztabaida egitea ahalbidetuko du, langabeziaren arazoari ikuspegi modernotik, eta Europako Batzordeak gai honetan dituen irizpide eta eskakizunei ere erantzunez, ekin ahal izateko oinarri koherente eta eraginkorrak artikulatzera iristeko.

Hona hemen zeintzuk izango diren EAEko Enplegu Legearen xedek:

- a) Enplegu politikaren hatsarre nagusiak definitzea, horietatik baitira, agian, inongo lege xedapenetan osorik eta espresuki jasota ez daudenak, ez baitago autonomia erkidegoan politika aktiboen multzo osoa hizpide duen arau bakarrik.
- b) EAEko okupazioko enplegurako politiken oinarriko antolamendua.
- c) EAEko erakundeetako eragile desberdinen okupazioko enpleguko politiken integrazioa eta koordinaketa ziurtatuko dituen markoa sortzea, enpleguaren alorrean emaitzarik eragingarrienen alde egingo duten lehentasuneko lerroen inguruan.
- d) Enplegu politika hori sustatzeko hartu behar diren neurriak (batez ere diru laguntzak, ondoren arautegi baten bidez garatuko liratekeenak), 80. hamarkadatik daudenak, kasuen arabera Dekretu edo Agindu modura, aurretik halako legerik egon ez delako.
- e) Enpleguko Euskal Zerbitzua sortzea eta araupetzea.
- f) Enpleguko Euskal Zerbitzuekin elkarlanetan eta lankidetzan arituko diren erakundeen jarduera eremua antolatu eta araupetzea.

7. PLANAREN KUDEAKETA

Amailerako kapitulu honek Enplegu Plana osatzen du, bere kudeaketa gidatuko duten irizpideak jarriz, Enplegu eta Prestakuntza Zuzendaritza berau gauza dadin ardura hartuko duen administrazioko organo izendatuz. Zuzendaritza horrek, lan horretarako, EGAILAN, S.A. herri baltzua baliatuko du, planean definitzen diren enplegu politika aktiboak kudeatzeko. Gizarte eragileek nola parte hartuko duten ere esaten da eta horretarako Enplegu Euskal Kontseiluaren irudia berreskuratzeari ezinbesteko irizten zaio, kontseilu hori kontsultarako organo eta Eusko Jaurlaritzaren, eta Planaren berezko gaietako erakundeetako eta gizarteko eragileen topaketa gune izan dadin. LANBIDEren hedapen faseak, jardueren programazioa eta behar diren giza baliabideak eta aurrekontu eta teknikazko bitartekoak zehazten dira.

Aurrekontuzko bitartekoen artean 2003-2006rako Enplegu Planaren funtzionamenduak aurrekontuz dagoena gehituko ez duela esaten da, bitarteko teknikoaren eta pertsonen kontratazioetatik harantzago joango ez delarik. Bulego berrien altzari, instalazio eta sistema informatikoetan 3,5 milioi euro inbertitu beharko direla kalkulatu da, eta langileria, bulegoen alokairu eta funtzionamenduko beste gastu batzuk urtean 9,5 milioi eurokoak izango direla (urtero dagozkien igoerekin), 2005etik aurrera, LANBIDEren bulego guztiak osatzen direnetik.

Baliabide horiei Enplegu eta Prestakuntza Zuzendaritzari dagozkionak gehitzen zaizkie (58,9 milioi euro 2003ko ekitaldian), eta horiei Foru Aldundiekin eta Udalekin egiten diren Erakundeen Arteko Itunetatik Enplegurako Proiektuetarako direnak erantsi beharko litzaizkieke.

Amaitzeko, Plana etengabe ebaluatzeko elementu giltzarriak zeintzuk diren esaten da, eta ingurumari desberdinetan aldaketarik izanez gero plana desfasatuta geratzea ekiditeko, plana urtero berrikusi eta baldintza berrietara egokitu ahalko dela ere bai.

III.- OHARTARAZPENAK

Ez dago esan beharrik zenbateko garrantzia daukan enpleguak jenderik gehienarentzat, eguneroko bizitzako ia alderdi guztietan eragina baitauka, gure bizitzaren zatirik luzeenean irauten baitu, eta diru sarrerretarako, erkidegorako aberastasun eta ongizateko oinarritzko iturri izateko norbera gustura bizi izateko bidea izateraino hedatzen baita. Azkeneko hamarkadetan, gure erkidegoan jende ugari dirurik gabe egon zen, lau aktibotatik batera ere helduz, eta 1998tik aurrera soilik jaitsi zen %20tik, eta horrek arazo ugari sortu zituen. Gaur egun, hemengo guztirako langabezia tasa %8 ingururaino jaitsi denean, eta Europako Batasuneko batez besteko tasaren pare dagoenean, beste hainbat kontu ikusten ditugu, baten bat aipatzearen, genero edo adinaren ondoriozko desberdintasun garrantzitsuei edo kontratazioko egonkortasunari lotuta daudenak.

Horregatik, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Publikoaren aldetik, enpleguaren maila eta kalitatea areagotzeko, konpromiso eta ahalegin koordinatuko planteamendua izatea, xede eta ekintzak, bat-batekotasunean eta erakunde desberdinen inolako helburu erkidegorik gabeko programa eta jardueren batuketan hutsean barik, tartean sartuta dauden eragile guztien elkarriketa eta eztabaida epea zabaltzeko aukera emango duen Planean isla daitezenekoa benetan ona dela pentsatu behar da.

Hasteko, Enplegu Plana erakunde eta eragileek gai horretako beren konpromisoak islatzen dituzten testuaz gain, beraien arteko elkarriketa, eztabaida eta analisi prozesua ere badela azpimarratu behar dugu.

Alabaina, Plan ororekin batera joan behar duen elkarriketa eta eztabaida prozesua, kasu honetan, hain azkar eten izana negatiboki baloratu behar dugu. Lehenik eta behin, Euskadiko EGBn ordezkaturako talde desberdinek diote Erakundeen Arteko 2003-2006rako Enplegu Planaren gaineko kontsulten prozesuak beraiekin hasitako kontsulten bira amaitu baino lehenago hasi izana, metodologia desegokia izateaz gain, erakunde horienganako errespetu falta dela. Bigarren, 2003ko uztailaren 22ko Gobernu Kontseiluan onartu izanak Justizia, Enplegu eta Gizarte Segurantzaren Sailaren aldetik gizarteko mintzakideen balorazio eskasa adierazten duela gehitu dute.

Aurkeztutako testura mugatuz, Planak, benetako enplegu politika integralari eusteko prozedura eragingarri gisa, lehenik eta behin enplegu alorrean dauden defizitak identifikatu behar ditu eta, bigarren, lortu nahi diren xede orokorrak zehaztu, xede horiek konpromiso gisa zenbakien bidez adieraziz, helburu horien inguruan neurri zehatzak artikulatzeko. Azkenik, ez ditu Europar Batzordeak egiten dituen Gomendioak ahaztu behar, gehienak urtero-urtero berretsi arren, oraindik gure Autonomia Erkidegoaren eta Estatu osoaren multzoaren esparruan ebatzi gabe jarraitzen baitute.

Egitura horri erantzuten diote egungo Erakundeen Arteko 2003-2006rako Enplegu Planaren atal desberdinek. Hartara, enpleguak eta langabeziak azkeneko urteotan izandako bilakaera aztertuz eta lan merkatuan tarte honetan izandako arazoak identifikatuz hasten da. Jarraitzeko, aurreko planaren eta Europako enplegu politiken ebaluazioa egiten du eta, amaitzeko, lortu nahi dituen xedeak, pentsatutako jarduera ildoak eta kudeaketa planteatzen ditu.

Jorra ditzagun orain atal horiek, banan-banan.

I - EAEko lan merkatuaren diagnostiko orokorra

Eusko Jaurlaritzako Justizia, Enplegu eta Gizarte Segurantzza Sailak egindako dokumentuak lan merkatuaren egoeraren diagnostiko zabal eta zorrotza egiten du, bai EAERI dagokionez bai Estatuko eta Europako testuinguruei dagokienez, Erakundeen Arteko 2003-2006rako Enplegu Planaren abiapuntu modura. Diagnostiko hori, non laneratzeko arazoak dituzten kolektiboen tratamendua, enpleguaren kalitatea edo inmigrazioak dituen ingurumari bereziak bezalako kontu berritzaileak sartzen diren, printzipioz eta sartzea komeniko litzatekeen ñabardura ugarien kalterik gabe, enpleguari buruzko neurriei ekiteko balio duen erreferentea da.

Horren ildotik, hainbat ohar egin nahi ditugu, EAEko Lan Merkatuaren gainean egiten den diagnostikoak gizarteko eragile guztien gogoeta eta ekarpena merezi baititu.

Plana oraingo langabeziaren errealitate zehatzera bideratzen da. Gaurko langabeziak, enplegua sortzearen oraingo ingurumariengatik, gure herriko eremu jakin eta kolektibo zehatz batzuk jotzen ditu gehien. Bestela esateko, arreta gunea enplegua sortzeko oraingo prozesutik kanpo geratzen ari diren kolektiboetara bideratzen ari dela, funtsean. Justizia, Enplegu eta Gizarte Segurantzza Sailaren beraren hitzetan, laneratzeko zailtasunak dituzten kolektiboak dira.

Kolektibo horientzako beren beregiko tratamendua behar dela bat gatozen arren, guk uste dugu planaren arreta eremua ezin daitekeela zalantzarik gabe garrantzitsuak diren kolektibo horiengana soilik mugatu, ondorengo beste kontu hauei ere erantzun behar zaiela baizik:

- Prestutasun arazoak eta, ondorioz, emakumeena bezalako kolektiboetan biztanleria aktiboa gehitu beharra, emakumeen kolektiboa aurrera oso-oso poliki baitoa.
- Enplegua eskatzen dutenen prestakuntzako egokitze arazoak. Kontua ez da arazoak dituzten kolektiboak deskribatzea soilik, arazo edo zailtasun horiek (berriazko zein prestakuntza behar den) zeintzuk diren eta horiek lortzeko biderik eraginkorrena zein den ere agerrarazi behar dira-eta.
- Herri erakundeek prozesu honetan zer paper jokatzen duten argitzea, eta zehazki, orientazio, bitartekaritza, prestakuntza eta sustapen lanetan zer-nolako eragingarritasuna daukaten baloratzea.

II - 2000-2003rako Enplegu Planaren ebaluazioa

Orain bukatu den Erakundeen Arteko 2000-2003rako Enplegu Planaren balorazioak plana aplikatzean sortu diren arazoak ezagutzeko aukera eman behar du, plan berrian arazo horiek ongi ahal izateko bitartekoak ipintzeko. Hori guztia lehenengo ezarrirako xedeak, burututako jarduerak aztertuz eta, azkenik, garapenean aurkitutako hutsune edo gabeziak jorratuz egin behar da.

Plan honek 2000 urtean Euskadiko lan merkatuari dagokionez ezarri zituen xede orokorretatik hasita, xede horiek gizonetako eta emakumezkoen jarduera eta langabezia tasei buruzkoak ziren, eta kolektibo horietako bakoitzean zenbat langabe zeuden ere jakin nahi zen. Hona hemen helburu horiek, laburbilduta:

3. koadroa. EAEP-2000-2003 – xedeak eta zenbateraino bete diren.

		2000	2003-II	Gorabehera	Planaren xedeak	Bete dira
GUZTIRA	Langabeak	130.339	82.600	-47.739	98.024	BAI
	Jarduera tasa	53,3	54,5	1,2	56,2	EZ
	Langabezia tasa	13,7	8,4	-5,2	9,8	BAI
GIZONA	Langabeak	54.325	35.500	-18.825	40.000	BAI
	Jarduera tasa	66,0	65,4	-0,6	67,3	EZ
	Langabezia tasa	9,5	6,2	-3,3	6,9	BAI
EMAKUMEA	Langabeak	76.025	47.000	-29.025	58.024	BAI
	Jarduera tasa	41,5	44,3	2,8	45,3	EZ
	Langabezia tasa	19,9	11,5	-8,4	14,1	BAI

Ikusten denez, xede horiek langabezia eta langabezia tasei dagokienez bete egin dira, baina aitortu behar da finkatutako jarduera tasaraino iristean huts egin dela, gai horretan E.B.rikiko aldeak, praktikan, altuak izaten segitzen baitute. Izan ere, Diagnostiko Orokorri buruzko epigrafean kontraesanezko balorazioak egiten dira, lortutako jarduera tasa "ontzat" eta, aldi berean, "bete gabeko xedetzat" jotzen baita. Kontuan izan behar da xede hori lortu izan balitz, pertsona ez—aktiboak enplegu bila jarritz, langabezia tasa handiagoa zatekeela eta, gainera, PRAn 2002ko lehenengo hiruhilekotik *biztanleria langabearen* definizioan egin den aldaketak ere langabezia tasa oinarri ez-homogeno baten gainean murrizteko aukera eman duela.

Hala ere, Euskadiko lan merkatuaren azkeneko urteotako bilakaeraren gainean egin behar dugun balorazioa ona da, horregatik oraindik lan egin handia egiteko geratzen deneko beste kontu batzuk alde batera utzi gabe baina. Nolanahi ere, nekez epai daiteke Enplegu Planaren ontasuna langabezia eta jarduera tasetan oinarrituz, zeren Planean aurreikusitako programa eta jarduera ildo bakoitzari ez baitzitzaion xede zehatzik esleitu, ez eta Planari bere osotasunean ere.

Zalantzarik ez dago azkeneko urteotan lan merkatuak ekonomiaren oparoaldi orokorretik onura ateratu duela, Estatuaren gainerakoan egin duen bezala. Egoera hori, ordea, Europar Batasuneko herrialde nagusiak mehatxatzen dituen egungo testuinguruarekin ahultzen ikustea gerta dakiguke. Neurrigabea, ez bairik gabe, lorpen horiek herri administrazio honi edo beste bati esker iritsi direla esatea da, testuak itxuraz ageri duen bezala¹. Nahikoa da Eusko Jaurlaritzaren edozein programatan diruz lagundutako pertsonen, INEM bitartekari izan deneko, edo prestakuntza programetako datuak ikustea, zenbaki horien artean dagoen neurrigabetasunaz jabetzeko. EAEn 2000-2003 tartean urtero batez beste 25.000 lanpostu gehitu badira, Eusko Jaurlaritzaren enplegu sustapeneko programek batez beste 3.300 langile diruz lagundu dituzte.

Bestalde, langabeen kolektiboetara beren beregi bideratutako prestakuntza programetan (okupazioko prestakuntza, kasu honetan prestakuntza enpleguarekin identifikatzea nabarmen zailago gertatzen den arren) urtean 11.400 pertsona inguruk hartu dute parte, eta dokumentu honek ez ditu datu horiek ematen. Are zailagoa da gainerako erakundeen jarduerak baloratzea, Planak biltzen dituen datuak nahikoa urriak dira-eta, eta agerian geratzen da planaren ebaluazio serioerik egiterik ez dagoela, koordinazio eta informaziorik ez dagoelako.

¹ "Nolanahi ere, eta amaierako ondorio gisa, Egailanek Planaz egindako balorazioan Erakundearen Arteko 2000-2003rako Enplegu Planak, esandako muga guztiekin eta hobetzeko bere esparruekin, euskal autonomia erkidegoko lan merkatuak lortutako emaitza onak iristen lagundu duela iradokitzen da, zenbateraino lagundu duen zehazterik ez dagoen arren" (90. orr.).

Horregatik, 2000-2003rako Enplegu Planaren zenbait alderditan erakutsitako gaitasun kritiko urriak harrizten gaituela esan behar dugu. Hartara, "iritsitako" lorpenen balorazio positiboa, beren burua pozik lagatzeko modukoa egiten da, baina ez da, ordea, Eusko Jauriaritzak eta Foru Aldundiek aplikatutako enplegu politikei urte horietan sortutako enpleguaren zer parte egotz dakiekeen zenbakiz adierazten.

Izan ere, guk uste dugu oraindik emaitzen eta enplegurako pizgarri publiko desberdinek enplegu egonkor eta kalitatezkoa gehitzeko dituzten benetako ondoreen gaineko gogoeta eta azterketa sakona egiteke dagoela, zeren programa horiek jaten dituzten baliabideak eragingarritasun handiagoko beste batzuetara bidera bailitezke.

Askoez ere garrantzitsuagoa da aurreko Planaren zenbait gabezia edo hutsune aztertzeke dagoen argitasuna. Hartara, hala INEM ez eskualdatzeak, nola gaian diharduten erkidego barruko erakunde desberdinen artean koordinaziorik ez izatearen ondorek dakartzaten bikoiztasunak eta efikaziarik ezak aitortzen dira. Hara zer dioen testuak berak (89. orr.):

- *"Kritika nagusia Erakundeen Arteko 2000-2003rako Enplegu Planaren izaerari berari buruzkoa da, ez baita Plan modura hartzen, egin zenean eragile desberdinek jada egiten zituzten jardueren bilduma modura baizik. Bestalde, eta tokiko eragileen ikuspegitik, berauek beren eginkizunak behar duen ezagumenik ez duela iradokitzen dute, programen gauzagile gisa ez eze, beren baliabideen jartzaile gisa ere.*
- *Erakundeen arteko Planaren aurkako beste kritika bat plana praktikara baterako plan modura eraman ez dela da, eta horrela erakunde desberdinek garatutako ekintzen koordinazio maila nahikoa izan ez dela. Halatan, zenbait erakundek iradokitzen dute eremu geografiko berean erakunde desberdinen aldetik jarduera paraleloak egin ohi diren bezala, ez dagoela komunikazio eta jarraipen koordinatuko mekanismo egonkorrik (esaterako, okupazioko prestakuntzako programetan, enplegua sustatzeko programetan ere zenbait kasutan hala gertatzen bada ere), eta horrela batzuetan erakundeak elkarren lehian aritzea gertatzen da.*
- *Enplegurako Euskal Erakundeak (Plana horretarako beren beregi eratutako erakundeak) bilerarik egin ez izanak garatutako jardueren eta lortutako emaitzen jarraipenik eta ebaluazio formalik egon ez izana ekarri du. Gainera, hori INEMen eta Eusko Jauriaritzaren eta autonomia erkidegoko gainerako esparruko eragileen jarduerak batera izatearen ondorioz larriagotu egiten da eta, horrek, ezbairik gabe, berez nolabaiteko bikoiztasuna eta nekez saihestu daitekeen koordinaziorik eza ekartzen du".*

Horrela, enplegu kontuetan esku hartzen duten eragile desberdinen artean (EAEko hiru administrazio mailak eta hainbat eragile eta laguntzaile pribatu) oraindik bikoizteak eta gainjartzeak gertatzen direla aitortzen da. Garbi dago bikoiztasun horiek mantentzeak ukitutako kolektiboek begira nahasmena eta eragingarritasunik eza dakartzala, baita kosteak alferrik bikoiztea ere. Bikoizte hori are larriagoa da EAEn beraren erakundeen artean ematen denean (eta Plan berrian kontu hau ere oraindik argitu gabe lagatzen da).

Horregatik guztiarengatik, ez da ausarkeria 2000-2003rako Enplegu Plan hori erakundeen baterako plan modura burutu ez dela esatea zeren, besteak beste, ez baita zuzendaritza garbirik izan, ez baita ekintza desberdinen artean behar den koordinaziorik izan eta gizarte eta ekonomia eragileen kontsultarako foro gisa aurreikusitako Enplegu Kontseilua bildu ere ez baita egin.

III – 2003-2006rako Enplegu Planaren xedek

Aurretiaz arazoak aztertu eta identifikatu ondoren, Planak honetan lortu behar den helburu edo xede handia zein izan beharko litzatekeen dio, honelaxe: *"enpleguko politika aktiboan herri ekintzaren homogenotasun eta orekazko parekatzea bermatutako duten aitzindaritza garbia ezarri behar da, langabeei jaramon egin eta zerbitzatzeko sistema integratua eratuz".*

Euskadiko EGBk ezinbesteko irizten diogunari atxikitzea beste aukerarik ez dauka:

- Enplegu politika aktiboaren gaian aitzindaritza garbia,
- Langabeei jaramon egin eta zerbitzatzeko sistema integratua eta bakarra eratzea,
- Eragile desberdinentzat jarduerarako marko erkide eta koordinatua ezartzea,
- Langabeen tratamenduan herri ekintzaren homogeneotasun, orekazko parekatze eta eragingarritasuna bermatzea,
- Amaierako helburua herritarren multzoari enplegu aukerak eskaintzea da, beren interes eta gaitasunarengatik planteatu ahal duen karrera profesionala garatzeko alternatiba eta bitarteko nahikoekin.

Plan honetan hainbat orientazio orokor zehazten dira (hala nola, enplegu politikaren aitzindaritza, enplegu pertsonalizatuaren politika, ekintzen multzo integratua, prebentzio neurriei lehenetasuna ematea, lan orientazioa enplegu politikaren ardatz modura, sistemarako irispide bateratua, eta abar), bi helburu motarekin, amaierakoak (lan jardueraren eta enpleguaren alorreko helburu zehatzak lortzea erreferentzia dutenak) eta bitartekoak (jarduera programek jarduera maila jakinak garatzea planteatzen dute).

Aitortu behar dugu xede horiek aurreko Planean baino sakontasun eta konpromiso maila handiagoaz ezartzen direla oraingoan. Hartara, amaierako helburuen barruan, emakumeen kolektiborako ez eze, gazteen eta luzaroko langabeen kolektiboetarako xedeak sartzen dira.

Hala ere, testuak berak dioten bezala, helburu horiek zuhurregiak dira eta, izan ere, jada lortutako emaitzei eustera bideratzen dira, emaitza horiek hobetzera jo beharrean. Zenbait alderditan oraindik Europar Batasuneko batez bestekotik urrun gauden arren, eta konpondu behar ditugun arazoak dauzkagun arren, helburu horiek handigura handiagoz ezarri behar ditugula uste dugu.

4. koadroa. 2003-2006 EAEPren amaierako xedeak

		2002	2003-II	2006rako xedea
GUZTIRA	Enplegu tasa (15-64 urte)	62,5	62,5	63,0
	Jarduera tasa (>16 urte)	54,0	54,5	54,5
	Langabezia tasa	8,3	8,4	7,0
EMAKUMEAK	Enplegu tasa (15-64 urte)	49,3	50,4	50,0
	Jarduera tasa (>16 urte)	42,8	44,3	44,0
	Langabezia tasa	12,1	11,5	11,0
GAZTEAK	Langabezia tasa	12,8	14,2	9,0
LUZAROKO LANGABEAK	% guztirako langabeziaren aldean	37,8	33,9	30,0
	Langabeak > 12 hilabete (milakotan)	31	28	21

Hartara, gure ustez neurri eragingarri eta orokorrak hartu behar dira enpleguaren guztirako tasa areagotzeko eta enplegu eta langabezia kontuetan gizonezko eta emakumeen arteko desberdintasunak murrizteko. Gizonezko eta emakumeen arteko berdintasuna politiken multzoan integratzearen planteamenduaren markoan, gai honetan xedeak finkatu eta lortu beharko lirateke eta, hasteko, haurtzaindegi eta mendeko beste pertsona batzuen artapenerako zerbitzuen eskaintza gehi liteke.

Izan ere, bigarren gomendio honi dagokionez, guk uste dugu ez dela gizarte eta haurrei eta mendeko pertsonen jaramon egiteko zerbitzuen azpiegituren sarea hedatzeko aurrekontu zehatzeko sostenguko inolako ekimenik garatu. Neurri horiek erraz molda zitezkeen familia eta lan bizitzak uztartzeko neurrien gaineko uztailaren 16ko 76/2002 Dekretuan. Prestakuntza ondorengoaren eskoletara hurbiltzeko programak artikulatu beharko lirateke eta, aldi berean, laneratzeko

prozesuan dauden gizonetako eta emakumeentzat eskoletako jantokietarako baliabide edo laguntzak eman, esaterako, Hezkuntza Sailarekin baterako programen bidez.

Baina, aurreko kontu horiez guztiez gain, Euskadiko EGBtik lehenago ere enpleguaren gehiegizko iragankortasuna eta biratzea murriztu beharraz ohartarazi dugu, eta Planak horren gaineko diagnostikoa ematen du. Horregatik, guk uste dugu interesgarria litzatekeela iraupen mugatuko kontratuen portzentajea arian-arian murriztearekin lotutako beste xede batzuk planteatzea.

Gainera, guk pentsatzen dugu atal honetan diagnostikatutako beste arazo batzuen gainean, hala nola, ezgaituen, etorkinen kolektiboen, lan istripuen eta abarren gainean beste helburu batzuk ere jarri beharko liratekeela.

Azkenik, bitarteko xedeak ere zenbakitzen dira. Alabaina, nor da erakunde erantzulea, edo zer-nolako programak diren kategoria nagusi bakoitzean ordezkaturak daudenak zehazten ez denez, ez dago neurtzeko aukerarik, arestiko Planaren kasuan ere esan genuen bezala, ez eta ondorengo ebaluaziorik egiterik ere, jakina.

IV – Planean aurreikusitako Jarduera Ildoak eta Enplegu Politikak

Plan honetan aurreikusitako jarduera desberdinak hiru ardatzetan biltzen dira, Enplegu eta Prestakuntza Politikak, Lanbide Enplegurako Euskal Erakundea, Enplegurako eta Enplegu Politikak Koordinatzeko Euskadiko Zerbitzua ardatzetan, hain zuzen. Ardatz horiek politika horiek egiten dituzten eragileei lege estaldura emango dien Enplegu Legearekin osatzen dira.

IV.1 – Enplegu eta Prestakuntza Politikak

Testuan bertan esaten den bezala, ez da azkeneko urteotan EAEn garatzen diren politikak asko aldatzerik espero, jarduera lerro desberdinak «*enplegu politika gauzatzen deneko programa “klasikoago” edo ez hain klasikoaren inguruan (prestakuntzakoak ere sar genitzake hemen) egituratzen baitira*»².

Oraingo egoeraren aldean, berritasun nagusia ia eremu guztietan erakunde matrizeek (batez ere Eusko Jaurlaritzak) esku hartzen handiagoa daukatela da, “*beren bitartekoekin (6.3 kapituluaren deskribatzen den LANBIDE Enplegurako Euskal Erakundearen bulego eta langileen bidez), laneratzeko esparrurik zailenetan (ahalmen urriko pertsonak, gizarte bazterkeria pairatzeko arriskuan daudenak...), orain ez bezala, noiz Orientazio jarduera guztiak erakunde laguntzaileen bidez garatzen diren*”³.

Horren ildotik, enplegu politika horiek eskaintza politiketan oinarritzen segitzen dute (langabeen aktibazioa, diru pizgarriak kontrataziorako, lan legediaren aldarazpenak). Alabaina, guk uste dugu eskaeraren politikei (enplegu haztegi berriak) garrantzi handiagoa emateko aukera ez dela aprobetxatu, eta politika horiek beharrezkoak dira EAEn enplegu tasa gehitzeko (bereziki enpleguaren mundura sartzeko lehenesten diren emakume eta gazteen kolektiboetan), eskaintzen politikaren oso osagarri ona direla frogatu baitute.

Ildo horretatik jarraituz, gizarte azpiegituren sarea gehitu behar dela uste dugu, erkidegoko eta gertuko zerbitzuak garatuz, eta enpresetan eta, oro har, gizartean informazio eta komunikazio teknologien erabilpena eta jakintza sustatu behar direla.

Horren haritik, ondokoak garatu behar direla azpimarratu nahi dugu:

- Mendeko pertsonak zaintzeko zerbitzuak: haurrak, adinekoak, ezgaituak, haurtzaindegiak, eguneko egoitzak, geriatrikoetako tokiak, etxeko laguntzak, eta abar.

² 139. orrialdea

³ 144. orrialdea

- Ingurumenaren alorreko enplegua, kutsaduraren prebentzioarako eta hondakinak kudeatzeko ekimenak, enpresetako ohitura onak eta teknologia garbietako inbertsio eta finantzaketarako laguntzak garatzea sustatuz.
- Informazioaren teknologiarako zentroak: enpresa txiki eta ertainentzako eta langileentzako multimedia zerbitzuetako zentro partekatutakoak, eta banan-banan erabiltzeko eta ikasteko multimediako gizarte egoitzak.
- Tokiko garapenerako estrategiak aktibatzea, enplegua sortzearen suspergarri modura eta Enplegu Planak tokian tokiko maila horretan izan dezan eragina ahalik eta handiena izateko.

Azkenik, eta xedeen eta bitartekoen alderdiak elkarlotuz, Planaren neurri eta jarduerak desberdinak oso orokorrak dira (gabeziarik handieneko kolektibo zein pertsonen berariazko arazoentzat tratamendu urriaz, arestiko Planean jada gertatzen zen bezala, "guztiantzako kafea" delakotik gertu), eta, ondorioz, planteamendu hori enplegu politiken tratamendu pertsonalizatutik urrun geratzen da. Gure ustez enplegu eske dabilzan pertsonen sailkapen berariazkoagoan aurrera egin behar da, ekintzak kolektibo bakoitzaren beharretara hobeto doi daitezten. Horrela herri baliabideen errentagarritasuna handiagoa izango da, eta Programen eta Plan osoaren ondorengo ebaluazioa errazago egin ahal da.

IV.2 – Enplegurako Euskal Zerbitzua

LANBIDE Enplegurako Euskal Zerbitzua sortzea da, ezberrik gabe, Enplegu Plan honetan aurkezten diren berritasun nagusietako bat.

LANBIDE, Eusko Jaurlaritzaren Justizia, Enplegu eta Gizarte Segurantzaren Sailaren Enplegu eta Prestakuntza Zuzendaritzaren mende egongo da, nortasun bereiztu eta bakarra izango du eta EAEn Eusko Jaurlaritzaren baliabideekin finantzatzen diren enplegurako politika aktiboak kudeatuko ditu. Estatuko baliabideekin finantzatzen diren enplegurako politika aktiboak INEMek kudeatuko ditu aurrerantzean ere, geurea (Ceuta eta Melillarekin batera) oraindik eskumen horiek eskualdatu ez zaizkion autonomia erkidego bakarretako bat baita.

Lan hori egiteko LANBIDEk zerbitzu nagusiak eta lurralde mailako 30 bat bulegoren sarea edukiko du (INEMek egun 46 bulego eta 3 lurralde zuzendaritza dauzka). 2003an hiru bulego-pilotu zabaltzea aurreikusten da. Esperientzia pilotu hori ebaluatu eta gero, LANBIDE hedatzen jarraitzeko eta 2004an beste 10 bulego zabaltzeko aukera aztertuko da. 2005ean LANBIDEren hedapena burutuko litzateke, beste 17 bulego irekita. Horrela, LANBIDEren sorrerak Andaluziako Autonomia Erkidegoaren ereduari jarraituko dio, Enplegurako Andaluziar Zerbitzua INEMeko eskumenak bere gain hartu baino lehen abiarazi baitzuen.

Zerbitzu honen aurrekari modura *Egailan, S.A. Prestakuntza eta Enplegua Sustatzeko Herri Baltzu Anonimoa eta Langai Laneratzeko Euskal Zerbitzua* ditugu. Planean bertan esaten da "Enplegurako Euskal Zerbitzua herri zerbitzu modura sortu eta antolatzeari dagokionez, EAEn jada sortuta dagoela esan dezakegu: Lehenik eta behin, EAEnko Administrazioari Egailan, S.A. Prestakuntza eta Enplegua Sustatzeko Herri Baltzu Anonimoa, Informazio eta Orientazio Profesionaleko, Animazioko eta Enpleguaren Sustapenerako, Nork bere burua Enplegatzeko eta Prestakuntzako Orientazioko zerbitzuekin, sortzeko baimena ematen dion maiatzaren 11ko 142/1993 Dekretuaren bidez. Eta bigarren, LANGAI Laneratzeko Euskal Zerbitzua sortzen duen Justizia, Ekonomia, Lan eta Gizarte Segurantzako Sailburuaren 1996ko ekainaren 26ko AGINDUAREN bidez, zeinetan Justizia, Ekonomia, Lan eta Gizarte Segurantzako Sailak laneratzeko agentzia modura eta LANGAI Laneratzeko Euskal Zerbitzua izenpean lan merkatuan bitartekaritza ekintzen antolamendu eta garapena araupetzen diren."

Beraz, LANBIDEk aurrekoek egiten zituzten informazio, orientazio profesional eta lan bitartekaritzako eginkizunetaz gain (INEMen laguntzaile modura) Eusko Jaurlaritzako Enplegu eta Prestakuntza Zuzendaritzatik egiten ziren lanbidezko heziketa okupazioko, sustapen neurri, enpresa eta nork bere burua enplegatzearen sustapenerako eginkizunak hartzen ditu bere gain.

LANBIDE sortzeak Planaren aurrekontuko diru sailik handiena hartzen du, 22,8 milioi euro 2003-2006 tartean, 2006an 9,6 milioi euro izango dira, Enplegu eta Prestakuntza Zuzendaritzak 2003an duen aurrekontuaren %16 inguru (zuzendaritza honen aurrekontua 59 milioi eurokoa da, eta horietatik urtean enplegu eta prestakuntza programetarako bideratzen dena 50 milioi euro izango dira, gutxi gora behera).

Euskadiko EGB ziur dago, gaiaren gainean egin diren eskumenezko planteamendu desberdinak gorabehera, Enplegurako Herri Zerbitzu bakarra behar dela, integrala, doakoa, EAEn gizarte eragileen partaidetza izan dezana, eta gure erkidegoan gara daitezen enplegu politiken kudeaketaren gaineko erantzukizuna izan dezana. Eta ziurtasun horretatik bi administrazioei berehalakoan enplegu politiken transferentzia buru dezaten exijitu behar diegu, eraginkor gabeziarik, nahasterik eta ezkututzerik egon ez dadin.

Ez dago argi ere zer gertatuko den orain arte Foru Aldundien eta Udalen baliabideekin finantzatu izan diren enplegu politika aktiboekin. Hartara, enpleguaren alorrean eskumenik ez izateak ez du eragotzi ekonomia jardueraren sustapenaren babesean aldundiek eta udal korporazioek enplegu alorrean gai horretan diharduten eragileen kopurua are nahasiago eta korapilatsuago bihurtzen lagundu duten ekimenak, baita egiturak ere garatu izana. Ez dakigu zein den erakunde horiek Plan honekin duten konpromiso maila, baina aurrekoaren emaitzak ikusita, beldur gara ez ote duen bakoitzak bere politikak egiten jarraituko, eta horregatik zalantzan jartzen dugu oraingo plana praktikan "erakundeen artekoa" izango denik.

IV.3 – Enplegu politiken koordinazioa, Planaren kudeaketa, aurrekontuzko baliabideak eta ebaluazioa.

Jada xehatuta aipatu den modura, koordinaziorik eza da EAEn enplegurako politika aktiboan gabeziarik handienetako bat. Esku hartzen duten eragile guztiek egiten duten balorazioa da eta, hala izanik, Planak berak ematen duten diagnostikoan ere islatzen da. Horregatik, gu ere panorama nahasi hau ordenatu behar delakoan gaude.

Alabaina, ez dirudi Erakundeen Arteko Plana alor honetan sostengatzen deneko bi hatsarreak egokiak direnik:

- Administrazio bakoitzak enplegu alorrean egoki irizten dien jarduerak garatzeko duen autonomiaren ezagumendua.
- "Egitura aldagariko" koordinazio eskema eratzea, zeinen arabera Eusko Jaurlaritzak diharduen Administrazio bakoitzarekin libreki bat datozeneko erabakiak itunduko dituen.

Badirudi, Erakundeen Arteko Planari adituz, behin betiko koordinazioa ondorengo Enplegu Legerako lagako dela, eta litekeena da lege horren onespenean orain arte autonomia erkidego barruko erakunde desberdinen enplegu alorreko jarduerak antolatu eta koordinatzea eragotzi duten zailtasun berberak agertzea.

Izan ere, dokumentu honek EAeko gainerako herri erakundeekin adostu nahi den erakundeen arteko konpromisoa definitzen du (batez ere Foru Aldundi eta Udalekin). Konpromiso hori, Planaren gogoeta eta formulaziora ez eze, burutzea, jardueren koordinaziora eta finantzaketako laguntzara ere heda dadin nahi da. Alabaina, iritsi nahi den konpromiso horren definizio hori eman arren, Planak ez du konpromiso hori gauzatzeko inolako modurik azaldu edo zehazten.

Horren harira, ez da ezer esaten Foru Aldundiek planaren aurrekontuan izan beharko luketen partaidetza, ez eta zein jarduera programetan esku hartuko duten edo zeintzuk koordinatuko diren ere. Ez da, era berean, administrazio desberdinen jardueren eta planaren xedeen koherentziarik bermatzeko aukerarik eman dezaten mekanismoak sortzeaz, ez eta horien sinpletzearen eta arrazoitzearen gainean aipamen txikienik ere egiten.

Erakundeen Arteko 2003-2006rako Enplegu Planaren kudeaketari dagokionez, hori burutu eta gidatzearen ardura Enplegu eta Prestakuntza Zuzendaritzari egozten zaio, EGAILAN planean definitutako eta bereziki LANBIDEn enplegurako politika aktiboan kudeaketa eta eragiketaz arduratuko den bitartean.

Gainera, Enplegurako Euskal Kontseilua ere berreskuratu nahi da, kontsultarako organo modura, eta Eusko Jaurlaritzaren, plana sinatzen duten erakundeetako eragileen eta enpleguko politika aktiboetako gizarte eta ekonomiako eragileen topaketa gune gisa. Kontseilu hori, aurreko 2000-2003 Planak eskatuta sortu zen eta ez da inoiz bildu bertan parte hartzen duten eragileen ordezkari eta kontseiluaren edukari buruzko desadostasunen ondorioz.

Guk, ordea, zalantzan jartzen dugu oraingoan ekimen horrek arrakastarik izan ahal izatea, aurreko Planeko akats berberetan erortzen baita. Izan ere, gizarte eragileen partaidetza Enplegurako Euskal Kontseiluaren arduraren jarritako kontsulta eginkizunetara mugatzen jarraitzen du. Lehengo Enplegurako Euskal Kontseiluan administrazio desberdinetako 10 kidek, sindikatuen aldetik 5ek eta Euskal Enpresariaren Konfederaziotik beste 5ek parte hartuko zutela esaten bazen, oraingoan administrazioaren ordezkariak 5era murriztu dira, eta gainerako eragileek berdin utzi dira, bosna, hain zuzen. Horren harira, Sailerari esan nahi diogu ez gaudela ados gai hau gizarteko eragileekin nola, forma eta mamian, jorratu nahi izan duen, guk uste baitugu gizarteko mintzakideen Enplegurako Plan honen aplikazioko eta ikuskapeneko betekizuna eta partaidetza sendotu behar direla.

Gainera, lurralde historiko bakoitzean Enplegurako Lurraldeko Kontseiluak eratu behar direla esaten da, non sindikatuen eta enpresariaren erakundearen presentzia erabat desegin edo lausotuko den. Ez da argitzen zein izango den lurraldeko erakunde horien behin betiko osaketa, ez eta ordezkari bakoitzak izango duen pisua ere, Gizarte Ekonomiako Enpresek, Merkataritza Ganbarek, Lanbide Heziketako ikastegiak, garapen agentziak,... parte hartuko dutela bai esaten den arren.

Bestalde, eta arestian ikusitako bitarteko xedeak ezartzeko erakunde arduradunak ez dagoen aldi berean, horrek ebaluatzea ezinezko eginez, ikaragarri deigarria da ekintza desberdinak egiteko Planari berari lotuta geratuko diren aurrekontuzko baliabideen planteamendurik ez egotea, LANBIDEren eraketari buruzkoa kenduta, ez Eusko Jaurlaritzaren aldetik ez eta horren sorkuntzak ustez partaide diren gainerako erakundearen aldetik ere.

Azkenik, ezinbestekoa da LANBIDEren ekintzen eta Enplegu Plan osoaren ebaluazioa egitea, jada burututako jarduerak kalitatearen balorazioaren eta aurreikusitako xedeek egokitzen zaizkien ikuspegitik, eta etorkizunean garatzea edo ekitea erabakitzen den ekintzak babesteko ere bai.

Halako ebaluaziorik modu eragingarrian egin ahal izateko hauxe egin behar da:

- Hasieratik informazioa jasotzeko sistema homogeneoa ezarri (gastua, partaideak –kopurua, sexua, adina, prestakuntza, zailtasunak, eta abar.- irteerak eta uzteak), gaur egun ez baitago eta ezinbestekoa baita neurri desberdinen eragingarritasuna ezagutu eta ebaluatu ahal izateko (“neurtzea aurrera egitea da”).
- Ebaluazioa egiten duen erakundeak ebaluazio hori baldintzatuta egon dadin saihesteko beste independentzia eta gaitasun teknikoa izan ditzan.

Hala ere, Plan honetan ez da ezer esaten lehenengo puntuaren gainean, beraz, ia daturik gabe edo datu partzialekin, nekez egin daiteke diagnostiko objektiborik, eta bigarren puntuaren gainean, ebaluazioa LANBIDE bereko barruko zerbitzu batek egingo duela esaten da. Horrela, Eusko Jaurlaritza bere erakunde propioen bidez kontu horretan epaile eta alderdi da.

Euskadiko EGBk ekintza desberdinak kanpoko norbaitek ebaluatzeari beharrezko irizten dio.

IV.- ONDORIOAK

Euskadiko EGBk irizpenaren mamian egindako ohartarazpenak berresten ditu, eta Erakundeen Arteko 2003-2006rako Enplegu Planak enplegu politika autonomo eta integralaren itxura hartzen duela iruditzen zaio, gai honen azpian dauden bi kontu bihurriak konpontzea baztertuz: enplegu politiken transferentziak eta Administrazioek EAE barruan garatzen dituzten jardueren antolamendu eragingarria, hain zuzen.

Bilbon, 2003ko urriaren 29an

O.I. Lehendakaria
Rafael Puntonet del Río

Idazkari Nagusia
Manuel Aranburu Olaetxea