

15/22

irizpena

Enpleguaren Euskal Lege

Aurreproiektuari buruzkoa

Bilbon, 2022eko urriaren 26a



CES
EGAB

Consejo Económico
y Social Vasco

Euskadiko Ekonomia eta Gizarte
Arazoetarako Batzordea

Irizpena 15/22

I.- AURREKARIAK

2022ko irailaren 16an Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordean Lan eta Enplegu Sailaren idazkia sartu zen eta irizpena eskatzen zuen *“Enpleguaren Euskal Lege-aurreproiektuari”* buruz, 8/2012 Legeak, maiatzaren 17koak, Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordeari buruzkoak, 3.1 artikuluan xedatutakoaren arabera.

Arau berri honen helburua da, lehenengo artikulua adierazten duen bezala, enplegarritasuna hobetzeko pertsonen eskubideak eta betebeharrak eta enplegu-politikan botere publikoen jarduketa-printzipioak definitzea, Euskal Enplegu Sarea sortzea eta enplegarritasunak onera egiteko zerbitzuen zorroa eta programa osagarriak antolatu eta kudeatzea. Horrez gain, helburu du enpleguaren esparruan eskumenak, gobernantza-eredua, enplegu-politika publikoen plangintza, partaidetza eta finantzaketa zehaztea eta Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzua arautzea.

Berehala agiriaren kopia Batzordearen Osoko Bilkurako kide guztiei bidali zitzairen, proposamenak eta iritziak igorri eta guztiak lan batzordeari helarazteko, Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordearen funtzionamenduari buruzko araudiak xedatutakoari jarraikiz. Gizarte Garapenerako Batzordea 2022ko urriaren 10ean eta 20an bildu ostean, hartutako erabakietatik abiatuta, irizpen-proiektu hau egin zen Batzordearen Osoko Bilkurak urriaren 26an azter zezan, eta aho batez onartu da.

II.- EDUKIA

“Enpleguaren Euskal Lege-aurreproiektuak” honako hauek ditu: zioen azalpena eta sei titulu lauogeita hamalau artikulurekin, hiru azken xedapen gehigarri, bi iragankor, xedapen indargabetzaile bat eta lau azken xedapen.

Lehenik eta behin, zioen azalpenak adierazten du pasa den mendearen amaieratik Europako Enpleguaren Estrategia (enplegu gehiago eta hobeak) EBko herrialde kideen helburuak lerrokatze lanean ari dela, enplegua 2020ko Europako Hazkuntza Estrategian, lehenengo, eta 2030 Horizonten helburuetan, ondoren, ordezkatuta baitago, Enpleguko Batzordearen eta Europako Hiruhilekoaren esparruan aholkularitza-zereginaren bitartez.

Gainera, 2017an Gizarte Eskubideen Europako Zutabea aldarrikatu zen Europa sozial indartsurantz daraman ibilbide gisa, gizarte-kode berriari esker. 2021eko martxoan Ekintza Plana aurkeztearekin, berriz, Batzordeak bere aplikazioa irmoki bultzatu zuen. 2030erako hiru helburu nagusi finkatzen dira, eta nazio-mailan politikak eta erreformak bideratzen lagunduko dituzte, lege hau gidatzeaz gain: Europar Batasunean, gutxienez, % 78ko enplegu-tasa; urtero, gutxienez, adin nagusikoen % 60k prestakuntza-ikastaroetan parte hartzea; eta, gutxienez, hamabost milioitan murriztea pobrezia-arriskuan edo gizarte-bazterkerian dauden pertsonen kopurua, bost milioi adingabekoena barne.

Testuinguru honetan, Enpleguaren Euskal Lege berriak bidezko susperraldia, enplegu-sortzailea, abian jartzeko oinarriak ezartzen ditu.

- Lehenik eta behin, lan duinaren paradigmatik eusten dio.
- Bigarrenez, enplegarritasuna hobetzeko eskubideen sorta aitortzen du.
- Hirugarrenez, enplegu-zerbitzuak emateko esparrua berriz definitzen du. Xede horrez, herritarrei eta enpresa erabiltzaileei begira Euskal Enplegu Sarea sortzen du, ziur baitago gertutasunak eta

erakundeen arteko lankidetzak eraginkortasunez laguntzen dutela enplegu- eta prestakuntza-tasak hobetzen. Izan ere, binomio hori bereizezina da atzeraekikatzen delako eta, ondorioz, arreta berezia jarri behar zaio.

- Laugarrenez, oraingo garaira egokituta, enplegarritasuna hobetzeko zerbitzu eta programa osagarriak diseinatu ditu. Ildo horretatik, enplegu-zerbitzuen pertsona eskatzaileen eta enpresen eskura teknologia berriak erabiltzea sustatzen du, betiere lehentasunez arreta behar duten taldeak aintzat hartuta. Hala, batik bat, luzaroko langabeei, desgaitasuna duten pertsonari, emakume eta gazteei eta gizarte-bazterkeriaren egoeran daudenei erreparatzen die, inor ez dadin atzean gelditu.
- Bosgarrenez, gobernantza-ereduak, batetik, enplegu-politika publikoen sektoreen eta erakundeen artekotasuna islatu behar du eta, bestetik, elkarrizketa sozialari halabeharrezko protagonismoa eman behar dio, gizarte- eta enplegu-politikak diseinatu eta aplikatzeko orduan, gizarte-eragileen zeregin garrantzitsua aitortu behar baita. Hortaz, legea gobernantza-eredu horren aldekoa da.

Horrez gain, legeak Batzordearen martxoaren 4ko (EB) 2021/402 Gomendioari erreparatzen dio. Horren bidez, COVID-19aren krisiaren ondoren, enpleguari eraginkortasunez eta aktiboki laguntzen zaio. Hala, aipatzen du estatu kideek neurri-sorta koherenteak (behin-behinekoak eta iraunkorrak) hartu behar dituztela pandemiak lan-merkatuari ekarri dizkion erronkei aurre egiteko eta trantsizio ekologikoa eta digitala arrakastaz gauzatzeko. Ildo horretatik, gomendatzen du neurri-sortek honako hauek aintzat hartzea:

- i) kontratazioarako eta trantsizioarako pizgarriak eta ekintzailetzari laguntzea;
- ii) trebatzeko eta birziklatzeko aukerak eta laguntza-neurriak;
- iii) enplegu zerbitzuek lan-trantsizioetan gehiago laguntzea.

Testuinguru honetan, lanbide-gaitasunen arloan lan egitea premiazkoa da, eta legeak behar horri hiru bide baliatuta erantzuten dio:

- enplegarritasuna hobetzeko eskubideak aitortzea;
- Euskal Enplegu Sarearen zerbitzuak behar bezala konektatuta diseinatzea, pertsonaren beraren egoera pertsonalean oinarrituta, prestakuntza edo trebakuntza egokiari begira, enplegu-zerbitzuen eskatzailea bideratzeko, bitartekaritza eraginkorra izan dadin;
- herritarrek gaitasunak eta eguneratzea balora ditzaten sustatzeko programa osagarriak eta enplegarritasuna hobetzen dutenak aurrez ikustea; beren ikusmoldean egonkorak izango dira, eta tresna malguak izango dituzte, erabilerrazak suertatzeaz gain.

Laburbilduz, lehentasuna du adin nagusikoak birtrebatzeko sistema integratua eta eraginkorra egituratzea, eta xede horrez prestakuntza lanean lanbide-heziketako euskal sistemaren beste elementu bat baino ez da.

Bestalde, legeak Eusko Jaurlaritzari halabeharrezko protagonismoa ematen dio, besteak beste, honako eskumen hauek atxikitzen baitaizkio: arauak ematea, Euskadin enplegu-politika publikoen diseinu estrategikoa eta plangintza egitea eta Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroa definitu eta kudeatzea, adierazgarrienak aipatu arren.

Halaber, foru aldundiei eta udalei ematen dien eskumen-zerrenda ez da batere mespretxagarria. Izan ere, lege honetan bereziki garrantzitsua da enplegu-politika publikoen toki-dimentsioaren aitortzea. Tokikoaren interesak prestazioen ereduari, gobernantzan eta plangintzan eragiten du, eta adierazpenak arlo programatiko eta informazio-printzipioaren funtzionaltasun hutsa gaitzen ditu, eduki eraginkorraz betetzeko.

Enplegua sortzeko aukerak lurraldean garatzen diren jarduerekin estuki lotuta egon ohi dira, hortaz, lurraldeak garapen-faktore izaten bukatzen du.

Lege honek errealitate hori ezin dezake baztertu, beraz, tokiko garapena eta enplegua elkartuta, udalen eskumena ardatzen du, lehenengoa bigarrena lortzeko bidea baita. Era berean, inklusioaren alde gizarantz eta enpleguaren arteko elkarrekintza aitortzen du. Inklusioaren kontzeptu horrek dimentsio anitz ditu eta gizarteratzea nahiz laneratzea batzen ditu. Bien arteko banalerroa gardena izateko urrun, batera ekiteko eta gizaritari dagokionetik lanari dagokionera pasatzeko gune ugari ageri dira, bereziki nabarmenak bazterkeria-egoeran edo -arriskuan dauden taldeen kasuan.

Halaber, legeak foru aldundiei aitortzen die honako eskumen hauek: batetik, Enpleguaren Euskal Estrategiak xedatutakoari erreparatzen dioten lurraldeko enplegu-planak onartzea eta, bestetik, ekintzak bultzatzea, batez ere, lurraldeko ekonomia- eta gizarantz-garapenarekin lotutako enplegua sustatzeko eta gizarantz-bazterkeriaren egoeran dauden edo horretarako arriskua duten pertsonak gizarantze eta laneratzeke.

Laburbilduz, lurraldeari protagonismo argia ematen zaio. Dena den, lurralde-plangintzak Enpleguaren Euskal Estrategiatik abiatuta egingo dira, eta halabarrez hartara egokitu beharko dira. Izan ere, lurraldeari gerturatzeak ezin ditzake enplegu-politikak zatitu. Hala, nahitaez erakunde-maila guztietako plangintza xede eta helburu erkideen arabera egingo da.

Nazio-mailan enplegu-politikak formulatzeko gidari jarraikiz (Geneva, ILO, 2012), legeak enpleguaren arloan helburuak modu itunduan definitzearen aldeko apustua egiten du, eta erakunde-maila guztiek zein gizarantz-eragileek parte hartuko dute haien definizioan. Baieztapen honek aitortzen du zer garrantzi ematen zaien, baina azken erabakia Eusko Jaurlaritzak hartuko du, arloan eskumenen lidergoaren neurrian.

Enplegu Politika Publikoaren Euskal Kontseiluak koordinazioa bermatuko du. Ildo horretatik, garrantzi handiko funtzioak ematen zaizkio enplegu-politikari buruzko gidalerro estrategikoen proposamen itundua zehazteko orduan.

Aurrekoari eutsiz, enplegu-politika publikoaren ardatzak Eusko Jaurlaritzak, Enplegu Politika Publikoaren Euskal Kontseilua eta Elkarrizketa Sozialerako Mahaia dira.

Enplegu Politika Publikoaren Euskal Kontseilua EKren 103. artikuluan (administrazio-eraginkortasunaren printzipioa) zuzenean errotuta dago. Printzipio horrek administrazio publikoaren jarduketara antolatzen du, azken finean, enpleguaren edo enplegu-politiketan eragiten duten arloetan erakunde eskudunen jarduna koordinatu behar baita. Horrez gain, enplegu-politika definitzean elkarrizketa sozialaren protagonismoa indartzen da, eta aurreratu denaren arabera, Elkarrizketa Sozialerako Mahaia gobernantza-ardatzetariko bat da.

Aipatu den bezala, gobernantza-eredua antolatzen duen erakunde-artekotasuna enplegu-zerbitzuen kudeaketara zabaltzen da, eta ezinbestez aipatu behar da Euskal Enplegu Sarea. Prestazioetarako lankidetzaren tresna bat da, eta Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak, foru aldundiek, udalek, haien sektore

publikoetako erakundeek eta bestelako erakunde laguntzaileek osatzen dute, baldin eta enpleguko zerbitzuen zorroa (Euskal Enplegu Sareko zerbitzuen zorroa) kudeatzen badute.

Euskal Enplegu Sarea eraginkorra izateko, funtsezko alderdi batzuk bete behar dira, eta legeak konponbidea ematen die: espezializazio-irizpide bat abiapuntutzat hartuta, rolak modu koordinatuan banatzea, eragile bakoitzaren ekarpenak optimizatzeko, 46. artikulutik 48. artikulura xedatzen denaren bidetik; arretarako, informaziorako eta prospekziarako tresna komunak sortzea, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak diseinatu eta mantendu ostean, Euskal Enplegu Sareko eragile guztiek ezinbestez erabiltzeko (40. artikulua); Eusko Jaurlaritzak zerbitzu bakoitzaren prestazio-edukia eta inplementatzeko protokoloak definitzea (25. artikulua), zerbitzuen halabeharrezko homogeneousutasuna bermatze aldera. Hala, kalitatezko parametro berdinetatik abiatuko da eta informazio printzipio berdinei erreparatuko zaie (45. artikulua); horrez gain, Euskal Enplegu Sareko kide guztiek betebeharrak izango dituzte (20. artikulua).

Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak, sarearen nodo nagusia denez, bere gain hartzen du zerbitzu batzuk berak bakarrik kudeatzea, enplegu-zerbitzuan estrategikotzat edo nagusitzat jo baitaitezke. Era berean, espezializazioak eta gertutasunak intereseko panorama potentziala eskaintzen dute foru aldundiek eta udalerriek zerbitzuen zorroko zenbait jardura definitze aldera.

Hitz batez, Euskal Enplegu Sarea sortzearen bitartez enplegu-zerbitzuak indartu nahi dira. Nolanahi ere, helburua da honako hauek bermatzea: behar bezalako koordinazioa, kalitate-maila homogeneousoak eta pertsona eta enpresa erabiltzaileen mesedetan Sareko edozein erakunde kidek elkarrekintza eta jarraipen iraunkorra egitea.

Xede horietara iristeko, lege-aurreproiektuak bere **artikuluak** honako eduki-bloke hauetan garatzen ditu:

I. TITULUA.– XEDAPEN OROKORRAK (1-8 ART.)

II. TITULUA.– ENPLEGAGARRITASUNA HOBETZEKO ESKUBIDEAK ETA BETEBEHARRAK (9-17 ART.)

III. TITULUA.– EUSKAL ENPLEGU SAREA (18-61 ART.)

I. KAPITULUA (18-23 art.)– XEDAPEN OROKORRAK

II. KAPITULUA (24-39 art.)– EUSKAL ENPLEGU SAREKO ZERBITZUEN ZORROA. PERTSONA, ERAKUNDE ETA ENPRESA ERABILTZAILEEN ESKUBIDEAK ETA BETEBEHARRAK

- 1. atala: Euskal Enplegu Sareko Zerbitzuen Zorroa
- 2. atala: Pertsona, erakunde eta enpresa erabiltzaileak. Eskubideak eta betebeharrak

III. KAPITULUA (40-48 art.)– ARRETARAKO, INFORMAZIORAKO ETA PROSPEKZIORAKO TRESNA KOMUNAK ETA EUSKAL ENPLEGU SAREKO ZERBITZUEN ZORROA KUDEATZEA

- 1. atala: Arretarako, informaziorako eta prospekziarako tresna komunak
- 2. atala: Euskal Enplegu Sareko zerbitzuen zorroa kudeatzea

IV. KAPITULUA (49-53 art.)– ENPLEGAGARRITASUNA ETA LANERATZEA HOBETZEKO PROGRAMA OSAGARRIAK

V. KAPITULUA (54-56 art.).– EUSKAL ENPLEGU SAREKO ERAKUNDE PRIVATU LAGUNTZAILEAK

VI. KAPITULUA (57-61 art.).– EUSKAL ENPLEGU SAREA IKUSKATZEA ETA ZERBITZUEN KALITATEA KONTROLATZEA

IV. TITULUA.– ENPLEGU POLITIKA PUBLIKOEN ESKUMENAK, GOBERNANTZA, PLANGINTZA, PARTAIDETZA ETA FINANTZAKETA (62-83 ART.)

I. KAPITULUA (62-64 art.).– ESKUMENAK

II. KAPITULUA (65-72 art.).– GOBERNANTZA

III. KAPITULUA (73-79 art.).– PLANGINTZA

IV. KAPITULUA (80-81 art.).– PARTAIDETZA

V. KAPITULUA (82-83 art.).– FINANTZAKETA

V. TITULUA.– ENPLEGU POLITIKA PUBLIKOAK ETA EUSKAL ENPLEGU SAREKO ZERBITZUEN ZORROA IKERTU, BERRITU ETA EBALUATZEA (84-85 ART.)

VI. TITULUA.– LANBIDE-EUSKAL ENPLEGU ZERBITZUA (86-94 ART.)

III.- GOGOETA OROKORRAK

Gure irizpena emateko “*Enpleguaren Euskal Lege-aurreproiektua*” aurkeztu zaigu. Justifikazio-memoriaren arabera, enplegu-politika gizarte baten politika nagusietako bat da.

Lan ordainduari berez lotuta dagoen ordainsari-ikuspuntuz gain, enplegua gizarteratzeko eta gizakia garatzeko oinarrizko tresna da. Lanak kalitate nahikoa duenean, bitarteko bat da pertsonen ahalmena, sormena, berrikuntza eta irudimena askatzeko. Funtsezkoa da gizakiaren bizitza produktiboa, erabilgarria eta adierazgarria izateko. Lanarekin pertsonak bere bizimodua aurrera atera dezake, gizartean parte hartzeko bide bat da, bizi-erreferentzia bat ere bai, segurtasuna ematen du eta duintasun-zentzua eskura daiteke.

Arau berria enplegu-politika publikoen ikuspegia aldatzen saiatzen da. Horretarako, enplegu-zerbitzuen eskatzaileen eskubideak aitortzen ditu, eta helburu du Euskal Enplegu Sarearen bitartez zerbitzuen prestazio-esparrua antolatzea. Hala, Euskadin enpleguaren arloan eskumenak, gobernantza, plangintza, partaidetza eta finantzaketa definitzen ditu, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzua modu berrian arautzeaz gain.

Bere arau- eta eskumen-testuinguruaren barruan lege hau izapidetzea egokia eta aproposa dela deritzogu (izan ere, hainbatetan atzeratu da, baina dagoeneko ezinbestekoa da arlo hau arautzea), batez ere, helburua kontuan hartzen badugu: EAEn enplegu-politikak arrazionalizatu eta antolatzea eta sistema bakarrean politikak kudeatzeko egiturak eta tresnak definitu eta integratzea.

Horrez gain, oso garrantzitsua iruditzen zaigu legeak enplegu-politika aktiboak lurraldeko ekonomia- eta gizarte-garapenarekin lotuta bultzatzea eta enplegu-politika definitzean elkarrizketa sozialari protagonismoa ematea. Hala, gobernantzaren ardatz nagusietako bat da Elkarrizketa Sozialerako Mahaia.

Nolanahi ere, berriz errepikatzen dugu Euskal Enplegu Sistema integrala izan behar dela eta EAEko

enplegu-politiken multzoa barne hartu behar duela, enplegu duinaren aldeko apustu irmoa egiteaz gain.

I – Gobernantza

Lehenik eta behin, balioa eman nahi diogu arau hau egitean ekonomia- eta gizarte-eragileen partaidetza zabalari. Elkarrizketa Sozialerako Mahaiak, Enplegu Foroak, gizarte-eremu desberdinek, eta abarrek ekarpenak egin dituzte, eta ituntze horren adibide bat da oinarri erkide batzuen inguruan Elkarrizketa Sozialerako Mahaia osatzen duten gizarte-eragileen arteko akordioa (lehen aipatu dugun “oinarrien dokumentuaz” ari gara). Horiek abiapuntutzat hartu ziren legea egiteko.

Legeak funtsezko elementu bat izan behar zuen, hain zuzen ere, gobernantzaren egitura eta, ildo horri jarraikiz, Elkarrizketa Sozialerako Mahaiaren akordioak hiru maila aurrez ikusten ditu: zuzendaritza politikoa, enplegu-politikak kudeatu eta egikaritzea eta kontsultarako eta jarraipenerako instantziak.

Lehenengo mailari dagokionez, erabaki zen enpleguaren arloan zuzendaritza politikoa EAEko erakunde erkideen esku bakarrik gelditzea. Halaber, adostu zen oinarri gisa tripartismoaren araua eta paritatea errespetatzea enplegu-politikan gizarte-eragileen partaidetza antolatzeke¹.

Aurrekoaren harira, Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordearen ustez, Enpleguaren Euskal Lege-aurreproiektuan aurrez ikusten den gobernantzaren egitura egokia da, ituntze sozialerako esparru egonkorra eta legearen ikuspegitik babestua baitago. Gainera, berariaz aitortzen da arlo zehatzetan (horien artean enpleguak posizio nabarmena du) ituntzea gizarte-eragileentzako eta gobernuarentzako oinarritzko zutabea dela.

Elkarrizketa Sozialerako Mahaia

Enpleguaren Lege honek Elkarrizketa Sozialerako Mahaiaren zenbait alderdi aintzat hartzeaz gain, 71. eta 72. artikuluek lege-mailarekin arautzen dute, baina, aldi berean, araudi berria egin arte, Euskal Autonomia Erkidegoko Elkarrizketa Sozialerako Mahaia sortzeari buruzko urtarrilaren 15eko 3/2019 Dekretua indarrean uzten du.

Printzipioz, egoera horri balorazio positiboa ematen diogu, Mahaiari lege-mailako araudia atxikitzen zaion neurrian, beraz, ituntze sozialaren balioa indartzen da. Dena den, Mahaiaren funtzionamenduari buruzko araua eguneratzeko aurrerapausoak eman behar dira, gizarte-eragileen zeregina hobe eta gehiago argitu eta garatzeko.

Eskumenen esparrua

Egia da enpleguaren lege batek sistema bere osotasunean antolatu behar duela eta, horren haritik, erakunde bakoitzari argi eta garbi esleitu behar zaizkio bere eskumenak eta betebeharrak. Hori egiteko aukerak dira foru aldundiei eta udalei oso eskumen-esparru zabala ematea edo erakunde horiei eskumen-esparru zorrotza mantentzea (Euskadiko Toki Erakundeei buruzko apirilaren 7ko 22016 Legearen arabera, adibidez). Aztergai dugun aurreproiektua, dirudienez, lehenengo aukeraren aldekoa da, foru aldundiei eta udalei emandako eskumen-sorta ez baita batere mespretxagarria. Hala ere, subsidiarioratasun-printzipioa muturreraino eramaten bada, udalak eskumenez bete daitezke eta,

¹ Modu berean, Diputatuen Kongresuan izapidetzen ari den Enplegu Legearen aurreproiektuak 10. artikuluan Enpleguaren Sistema Nazionalaren Kontseilua Nagusia arautzen du. Hiru alderdien arteko organoa da eta enpresa- eta sindikatu-erakunde garrantzitsuenek ordezkaritza dute.

batzuetan, ezin dituzte tokiko enplegu-politikak garatu.

Gainera, Euskadiko ekonomia ez da tokiko garapenean bakarrik oinarritzen. Sarritan, enplegu-politikak alderdi hori ahazten du. Beste eremu batzuez ari gara, hala nola industria, prestakuntza-hezkuntza, etab. Nolanahi ere, legeak berak dioen bezala, nahiz eta lurraldera gerturatu, ez dira enplegu-politikak zatikatu behar.

Gure ustez, enplegu-politika publikoen toki-dimentsioari garrantzirik kendu gabe, tokiko erakundeak ez dira betiere enplegu-politika aktiboetan eraginkorrenak eta, bestalde, enplegu guztiak ez du toki-dimentsioa.

II – Prestakuntza enplegu-politika aktibo gisa

Hizpide izan dugun oinarrien dokumentuan enplegu-politiken ikuskera integralaz eta enpleguaren arloan funtsezko elementu gisa prestakuntzaren garrantzi estrategikoaz hitz egiten da.

Hurrengo urteetan digitalizazioak eta bestelako faktoreek enplegua eraldatuko dute, horrenbestez, prestakuntza halaberrez oinarritzko politika aktibo bihurtuko da langileek enplegua lortzeko, mantentzeko eta lanbidearen ikuspegitik garatzeko, bai eta enpresak lehiakorak izateko ere.

Bada, aurkeztu zaigun lege-aurreproiektuak alderdi hori ez du behar bezala aipatu. Ez da enplegurako lanbide-heziketa argi eta garbi azaltzen, eta Lanbide Heziketari buruzko Lege Organikoaren xedapen bateko adierazpena (*prestakuntza lanean*) jotzen da, oraindik definitzeke eta garatzeke egon arren.

Seguru gaude langileen prestakuntza Enpleguaren Euskal Legean azaldu behar dela, nork diruz lagundu, kudeatu, irakatsi eta jasotzearen kalterik gabe, enplegurako oinarritzkoa baita. Horrez gain, zentzu zabalenean ulertu behar da. Are gehiago, unibertsitate-prestakuntza zehatza enplegurako prestakuntzat hartu behar da.

EAEko enpresen eta langileen (landunak, langabeak, zuzendariak, etab.) prestakuntzak enplegurako garrantzi handia duenez, “lanerako prestakuntza” adierazpena erabiltzea gomendatzen dugu, bestelako izenak baztertuta, erakunde batzuen eta besteen arteko eskumen-arazoak ahazte aldera.

Ilido horri eutsiz, Euskal Enplegu Zerbitzuak prestakuntza-eskaintza egonkorra bermatu behar du, betiere epea labur, ertain eta luzean pertsonen eta enpresen beharrak eta produkzio-ehunaren bilakaera-agertokiak kontuan hartuta.

Horrez gain, gure iritziz, administrazioen artean prestakuntza-eskaintzak eta haien finantzaketa antolatu eta arautzeko eskumenen banaketa ezin daiteke oztopo izan langileen eta enpresen aukera eta beharren arabera prestakuntza-ibilbideak egiteko. Aurrekoari erantzun nahi bazaio, nahitaez esparru erkidea arautu behar da langileak eta enpresak prestatzeko.

III – LANBIDE – Euskal Enplegu Zerbitzua

Lehenik eta behin, positibotzat jotzen dugu enpleguari begira malgutasun, dinamismo eta espezializazio handiagoa bilatu nahi izatea, enplegua etengabe eraldatzen baita. Horretarako, Eusko Jaurlaritzak Euskal Enplegu Zerbitzua sortzea aukeratu du zuzenbide pribatuko erakunde publiko gisa (86. artikulua).

Nolanahi ere, aipatu behar dugu kudeatzeko orduan eraginkortasuna eta azkartasuna ez daudela erakunde publikoen forma juridikoekin lotuta bakarrik, bai eta, modu nabarmenean, funtsezkoagoak

diren beste alderdi batzuekin ere, eta ezin daitezke alde batera utzi. Zehazki, zerbitzua behar bezala ematea bermatuko duen baliabideen zuzkidura nahikoaz ari gara.

Gainera, legearen-aurreproiektuak aipatzen du Lanbidek berezko eskumen mantenduko duela diru-sarrerak bermatzeko errenta kudeatzea. Koherentea da enplegu-politiken ikuspegi bateratuarekin, nahiz eta bi dimentsiokoa izan.

Gai horri eutsiz, ez dugu alferrik aipatu nahi benetako baliabide eskuragarriak (giza baliabideak eta bitarteko materialak) eta eskumen-karga orekatu behar direla. Batez ere, kontuan hartuta, gure iritziz, erakunde horrek bere eskumen naturala politika pasiboak deritzanak (langabezia-prestazioak eta -sorospenak) kudeatzera zabaldu beharko lukeela.

Bestalde, hartutako forma juridikoa gorabehera, lege honek erakundeari dagokion hiru alderdien eredia eta bere administrazio-kontseiluaren egungo egitura eta osaera finkatu beharko lituzkeelakoan gaude, horri esker, enpleguaren arloko akordio askotan aurrera egin baita eta aurrerapauso horiekin EAEk Estatuko langabezia-tasa txikienak izaten lagundu baita.

Halaber, uste dugu arau honek arautzen dituen zenbait irudiri erreparatuta, Euskal Enplegu Zerbitzuaren funtzioak itxuragabetuta gelditu daitezkeela:

- Lehenik eta behin, enplegu- eta inklusio-politikak ebaluatu, ikertu eta berritzeko organoa sortzen da (85. art.), baina ez dugu argi ikusten non kokatzen den, noren mende dagoen eta nori ematen dion zerbitzua. Hala, gure buruari galdetzen diogu Lanbideren ebaluazio-funtzioak kaltetuta ez ote diren aterako.

- Era berean, legeak Lanbideri lidergoa eta zeregin nagusia esleitu arren, enplegu-zerbitzu zehatzak emateko orduan deszentralizatzeaz hitz egiten du. Hala, Lanbidek funtzioak galdu ditzake, kasu honetan Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseiluaren alde. Horrez gain, 4. artikulua enplegu-politika publikoak diseinatu eta kudeatzeko orduan toki-ikuspenaren garrantzia azaltzen du. Ikuspegi horrek Enplegu Zerbitzu Publikoari berezkoak dituen eskumenak eta alderdiak kendu liezazkioke.

Ildo horri jarraikiz, lege honek Lanbideren funtzioak eta gobernantza-eredua (86. art. eta hurrengoak) azaldu behar baditu, oraingo estatutuak ahalik eta gehien errespetatu beharko lirateke, bere egunean gizarte-eragileek itundu baitzituzten.

IV - Beste alderdi orokor batzuk

- ✓ Kontratu irekiak. Alderdi berritzailea eta laudagarria kontratu irekiei buruzkoa da. Akordio horiei esker, zerbitzua ematean zenbait erakundek parte har dezakete (55. art.), enplegurako laguntzak kudeatzean ohiko arazoa baita laguntzen deialdiak kudeatzeko zailtasunak.
- ✓ Erabiltzailearen partaidetza. Era berean, positibotzat jotzen dugu legeak erabiltzaileen partaidetza bermatzea, baldin eta erabaki horiek hura nahasten badute. 50. artikulua (gaitasunak baloratzeko programa) eta 51. artikulua (gaitasunak eguneratzeko programa) ematen dituzten aukerez ari gara.

Gure ustez aurrerapausoa da, eta pertsonak politiken “objektu” izateari utziko diote politika horien “subjektu” izateko. Argi dago erabakiak hartzean erantzunkidetasunak konpromisoa hobetzen duela eta horrekin jarduketan balizko emaitzak hobeak direla.

- ✓ Euskal Enplegu Sarea. 18. artikuluan Euskal Enplegu Sarea sortzen da, baina ez da helburua aipatzen eta, modu berean, xedek definitzearen edo zerrendatzearen hutsunea igarri dugu.
- ✓ Finantzaketa. Azaldu dugun bezala, legeak funts ekonomiko nahikoak izatea bermatu behar du, bai programak garatzeko, bai eta pertsonak eskatzen dituzten zerbitzuak bermatzeko ere, pertsona horien berezko eskubide subjektiboa baita. Ezinbestekoa da 82. artikulua (finantzaketa-iturriak) ikuskatzea, berme hori sartze aldera.

IV.- GOGOETA BEREZIAK

Zioen azalpena

Zioen azalpeneko I. atalean lanerako eskubidearekin lotuta dauden nazioarteko tresnak aipatzen dira. Etorkizuneko Enpleguaren Euskal Legearen helburu bat lehentasunez arreta behar duten taldeei (esaterako, desgaitasuna duten pertsonen) aurre egitea denez, proposatzen da desgaitasuna duten pertsonen eskubideei buruzko konbentzioaren gaineko 27. artikuluan berariaz aipatzea².

I. TITULUA. XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua. Xedea

Artikulu honetan legearen xedea azaltzen da, baina erredukzionista da, eta tituluarekin berarekin, oinarrien dokumentuarekin eta zioen azalpenarekin kontraesanean dago. Itxuraz, azaldu dugunaren ildotik, helburu nagusi bat ahazten du, hain zuzen ere, Estatuaren esparruan gure Autonomia Erkidegoari ematen zaizkion eginkizunen barruan euskal enplegu-sistema antolatzea. Badakigu legeak hala egiten duela; lehenengo artikuluan, ordea, ez da adierazten.

Horrez gain, lege honen xedek izango dira enplegua eta lan-baldintzak hobetzeko pertsonen eta enpresen betebeharrak eta eskubideak.

Horregatik, artikulu honetako **lehenengo paragrafoa ikuskatzea** gomendatzen da, letra lodiz azaltzen diren aldaketak egin eta gainerakoak sartzeko:

*“Lege honen xedea da **euskal enplegu-sistema antolatzea eta pertsonen eta enpresen zein erakundeen eskubideak eta betebeharrak definitzea bizi- eta lan-baldintzak hobetze aldera enplegu-politika bultzatzeko eta enplegu gehiago, egonkortasun ekonomikoa eta enpresen lehiakortasuna sustatzeko**. Gainera, enplegu-politiken arloan botere publikoen jarduketarako printzipioak **definitzen** ditu, Euskal Enplegu Sarea sortzen du eta **enplegua** hobetzeko zerbitzuen zorroa nahiz programa osagarriak antolatu eta kudeatzen ditu”.*

2. artikulua. Definizioak

Lehenik eta behin, **“lan- eta gizarte-bazterkeriaren”** definizioa osatzea proposatzen da, ondoren azaltzen den moduan (**f apartatua**), **“integrazio”** terminoaren ordez **“inklusio”** terminoa erabiltzeaz gain, egokiagoa delakoan:

*“f) Lan- eta gizarte-bazterkeria: langabeen egoera **eta/edo lan-ezegorkortasuna dutenena**, lan-merkatuan **sartu edo irauteko** zailtasun bereziak badituzte eta gizarteratzeko-enpresek kontratatutako aukerak badituzte”.*

² Ikus [testua](#) Nazio Batuen webgunean.

Bigarrenez, **h) apartatuak “prestakuntza lanean”** definitzen du. Oso ondo iruditzen zaigu bere definizioa: *“landunaren eta langabearen bizitzan zehar lanerako prestakuntzarekin eta gaikuntzarekin lotuta, haren lanbide-gaitasuna, enplegu- nahiz prestakuntza-ibilbideak eta garapen profesionala hobetzera bideratutakoa, bai eta enpresen produktibitatea eta lehiakortasuna hobetzen laguntzen duena ere”*.

Hala eta guztiz ere, berriz aipatu nahi dugu terminoari berari buruz gogoeta orokorretan azaldutakoa, **“lanerako prestakuntza”** egokiagoa iruditzen baitzaigu.

j) atalak “gizarte- eta lan-bazterkeriaren arriskua” definitzen du, baina gure ustez ez dago ondo definituta, zenbait eskakizun datozen aurreko apartatuari (f) Gizarte- eta lan-bazterkeria) buruzkoa baita, eta ez dirudi argia gizarteratzeko eta laneratzeko direnik.

Beraz, definizio objektiboagoa bilatu beharko litzateke. Gainera, lehenengo baldintzak “behar ekonomikoaren egoeran” egoteaz hitz egiten du. Gure iritziz, hori ez litzateke baztertzeko arrisku bat, egoera horretan daudenak dagoeneko pertsona baztertuak lirateke. Izan ere, ez da berdina baztertzeko arriskua izatea edo jadanik baztertuta egotea.

Azkenik, artikulua honetan proposatzen da **“irisgarritasun unibertsalaren”³** definizioa **sartzea**, azaroaren 29ko 1/2013 Legegintzako Errege Dekretuak (Desgaitasuna duten pertsonen eskubideei eta haien gizarteratzeari buruzko Lege Orokorraren testu bategina onesten du) xedatutako baldintzetan, lege-aurreproiektuak lantzen dituen kontzeptuei buruzkoa baita.

5. artikulua. Enplegu-politika publikoen printzipio gidariak

Lehenik eta behin, proposatzen da artikulua honetako **a) apartatua ikuskatzea** letra lodiz nabarmentzen diren aldaketekin:

“Enplegu-politika publikoek honako printzipio hauek bete beharko dituzte:

*a) Pertsonen lan duina eta enplegu-zerbitzuak nahiz -programak eskuratzeko eta **mantentzeko** aukera berdintasuna eta diskriminaziorik eza, laneratzeko zailtasun bereziak dituzten pertsonentzat eta taldeentzat ekintza positiboko neurriak gorabehera.*

*Printzipio horiek aplikatzeko, enplegu-politika publikoek enpleguaren eremuan **generoko** rolak eta estereotipoak deuseztatuko dituzte, lana baloratzean berdintasuna sustatuko dute...”*

“Sexuaren” ordez “generoa” erabiltzea proposatzen dugu, termino horrek barneratzen baititu rolak eta itxaropenak, gizarteak emakumeengandik eta gizonengandik espero duenari dagokionez.

³ **Irisgarritasun unibertsala:** inguruneek, prozesuek, ondasunek, produktuek eta zerbitzuek, bai eta objektuek, tresnek eta gailuek ere bete behar duten baldintza da ahalik eta modurik autonomoenean eta naturalenean segurtasun- eta erosotasun-baldintzetan pertsona ororentzat ulergarriak, erabilgarriak eta baliagarriak izateko. Irisgarritasun unibertsalean irisgarritasun kognitiboa sartuta dago, pertsona guztiak erraz ulertu, komunikatu eta elkarrekintzan jarduteko. Irisgarritasun kognitiboa zabaltzeko eta eraginkortasunez erabiltzeko, irakurketak erraza izan behar du, komunikazio-sistema alternatiboak eta handiagotuak behar dira, piktogramez eta xede horretarako beste giza baliabide eta bitarteko teknologiko eskuragarri batzuek gain. Eskatzen du «diseinu unibertsalaren edo pertsona ororentzako diseinuaren» estrategia, eta egin behar diren arrazoizko doikuntzen kalterik gabe ulertzen da.

Bigarrenez, zioen azalpenarekin bat etorritik, lan duinerako babes aktiboa eman behar da langabezia egoerei aurre egiteaz gain, lan-ezgonkortasunaren aurka borrokatzeko, 2. artikuluan egindako gogoetaren ildotik, are gehiago, halako egoerak, batzuetan, gizarte- eta lan-bazterkeriaren arrazoia direnean.

Horregatik, gomendatzen dugu **c) apartatua** honako modu honetan **ikuskatzea**:

*“c) Lan duinerako laguntza aktiboa ematea eta, horretarako, kontrataziorako pizgarri **selektiboak** ematea, ekintzaitzetan laguntzea, lan-trantsizioetan laguntza eskaintzea. Azkeneko kasu honetan, zerbitzuen katalogoa egingo da, batetik, gaitasunak ebaluatzen eta baliozkotzen direla ziurtatzeko eta, bestetik, informazio, aholkularitza, orientabide eta tutoretza pertsonalizaturako. Hala, langabezian, **azpienplegu-egoeran eta/edo lan-egoera ezgonkorrean** prebentziozko tratamendu proaktiboa bermatuko da”.*

Positibotzat jotzen dugu f) apartatua (*Programak eta proiektuak formulatu eta gauzatzeko orduan eraginkortasuna eta efizientzia*), eraginkortasunak, garrantzi handia izan arren, enplegu-politika publikoen historian gutxi hartu baita kontuan. Izan ere, askotan, politikak eta, batez ere, lan-merkatuan haien eragina ez dira ebaluatu.

Ondoren, **i) apartatuak** *“enplegu-politika publikoak definitu eta planifikatzean ikerketa eta berrikuntza”* ditu hizpide. Horretarako, ezinbestekoa da enplegu-politika publikoak ebaluatzea, aurreko paragrafoan azaldu dugun bezala.

k) apartatuari dagokionez, proposatzen da letra lodiz aipatutako **gehitzea**:

*“k) Enplegu-politika publikoak planifikatzean, zerbitzuak programatu eta haiek ebaluatzean pertsona eta erakunde erabiltzaileek parte hartzea, bereziki Euskadiko hirugarren sektore sozialeko erakundeen bitartez. Hala, **indarreko legediaren arabera, foroetan** erakunde horiei enplegu-politika publikoen fase guztietan parte hartzeko eskubidea bermatuko zaie”.*

Ondoren, proposatzen da *“gardentasunaren eta publikotasun aktiboaren”* printzipioari buruzko definizioa (**l apartatua**) letra lodiz dagoen testuarekin osatzea:

*“l) Gardentasuna eta publikotasun aktiboa. Enplegu-politika publikoei buruzko jendaurreko informazioa eskuragarria izango da, eta lege honen edo beste batzuen arabera legezko eskubideak eta interesak babesteko baino ez da mugatuko. Gainera, Euskal Autonomia Erkidegoko botere publikoek, **erakundeen artean koordinatuta**, eskura duten informazioa zabalduko dute egiazki, eguneratuta, objektibotasunez, modu ulergarrian eta doan, beste eskubide batzuk babesteko ezarri behar diren mugak gorabehera.*

Amaitzeko, gomendatzen da azken **m) apartatua eranstea** honako testu honekin:

“m) Eskainitako zerbitzuen doakotasuna”

6. artikulua. Lehentasunezko arretako taldeak

Artikulu honetako **3. apartatuak** hala dio: *“Enpleguaren Estatuko legediak aurrez ikusten dituen lehentasunezko arretako taldeak gorabehera, arreta berezia jarriko zaie enpleguaren inguruan honako talde hauei: emakumeei, behe-prestakuntzako pertsonen, gizarte- eta lan-bazterkerian daudenei edo horretarako arriskua dutenei, ehuneko 33 edo hortik gorako desgaitasuna aitortuta duten pertsonen eta laneratzeko zailtasun handienak dituztenei, bai eta 30 urtetik beherako langabeei, 55 urtetik*

gorakoei eta luzaroan langabezia dirauten pertsoneri ere.

Nolanahi ere, Enpleguaren Euskal Estrategiak une bakoitzean lehentasunezko arretako taldeak identifikatuko ditu, eta arreta berezia jarriko die egoerei, egoera horietan gizarteratzeko eta laneratzeko zailtasun handiagoak eragiten dituzten faktoreak elkartzen badira”.

Lehenik eta behin, positibotzat jotzen dugu Enpleguaren Euskal Estrategiak une bakoitzean lehentasunezko arretako taldeak identifikatzea, nahiz eta, itxuraz, kontraesanekoa den lege-mailako arau honetan berariaz talde batzuk azpimarratzea.

Bestalde, Enpleguaren Euskal Estrategiaren gaineko **bigarren paragrafoari** dagokionez, proposatzen dugu letra lodiz aipatzen den testuarekin osatzea:

*“Nolanahi ere, Enpleguaren Euskal Estrategiak ... taldeak identifikatuko ditu laneratzeko. **Lanbidek prestakuntza-beharrak aztertu eta antzemateko aholkularitza-batzordean urtero zehazten diren lehentasunezko taldeekin esku hartzea proposatuko du”.***

II . TITULUA. ENPLEGAGARRITASUNA HOBETZEKO ESKUBIDEAK ETA BETEBEHARRAK

9. artikulua. Enplegagarritasuna hobetzeko eskubideak

Gomendatzen dugu **1.c) apartatua** letra lodiz nabarmendu den testuarekin osatzea:

“1. Euskal Autonomia Erkidegoan egoitza izanda, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuan enplegu-zerbitzuen eskatzaile gisa inskribatuta dauden pertsona guztiei honako eskubide hauek aitortzen zaizkie: ...

*c) **Erabiltzaileak parte hartuta** enpleguaren plan oso eta pertsonalizatua egiteko eskubidea”.*

Oso garrantzitsua iruditzen zaigu enpleguaren plan pertsonalizatua erabiltzailearekin adostuta eta bere partaidetzarekin egitea, 11. eta 12. artikuluek aitortzen dutenaren ildotik, horregatik, garrantzizkoa da 9. artikuluan ere nabarmentzea eta azpimarratzea.

11. artikulua. Enplegagarritasunari buruzko diagnostiko pertsonalerako eskubidea

Atentziona ematen digu diagnostikoa erreferentziazko profesionalak eskatzen duenetik bi hilabetetan egin behar izatea (2. apartatua), are gehiago, diagnostikoak 2 urteko baliozkotasuna duenean (3. apartatua). Horrela, diagnostikoa eskatzen duten pertsonak bi urtez behin eguneratu beharko dute.

Nolanahi ere, epeak betetzeko baliabideak bermatuko dira.

12. artikulua. Enpleguaren plan oso eta pertsonalizatua egiteko eskubidea

Artikulu honetako **1. apartatuak** hala dio: *“Enpleguaren plan oso eta pertsonalizatua enplegagarritasunari buruzko diagnostiko pertsonala egiten denetik hilabete baten buruan egingo da. Pertsona landunek enplegu-zerbitzuak eskatzen badituzte, ordea, eskaera egiten denetik hasiko da zenbatzen”.*

Aurreko artikulua kasuan bezala, berriz errepikatzen dugu epeak betetzeko baliabideak behar direla, batez ere plana bi urterako bada, 3. apartatuak adierazitakoaren ildotik.

13. artikulua. Lanean trebatzeko eskubidea

Lehenik eta behin, berriz nabarmentzen dugu komeni dela “prestakuntza lanean” adierazpena **aldatzea** eta horren ordez “**lanerako prestakuntza**” erabiltzea, ez artikulua honetako izenburuan eta testuan bakarrik, aurreproiektu guztian baizik.

Bigarrenez, proposatzen dugu artikulua honetako 2. apartatua honako modu honetan osatzea:

“1. Lanerako prestatzearen eskubideari esker, prestakuntza-ibilbide pertsonalizatuak garatuko dira, eta, bidezkoa bada, arazoizko doikuntzak baliatuta egokituko dira, enplegu-zerbitzuen eskatzaileen enplegagarritasuna hobetzen duten gaitasunak eskuratzeko.

*2. Eskubidearen eraginkortasuna lehendik dauden prestakuntza-baliabideen mende egongo da. Xede horrez, lan-merkatuko errekerimenduak eta eskeak abiapuntutzat hartuta, **pertsonen eta enpresen beharrei, interesei eta eskeei** eta prestakuntza-eskaintza eskuragarriari **erreparatuko zaie...**”*

Nolanahi ere, zalantzak gelditzen zaizkigu zertan datzan “prestakuntzarako eskubidea” eta erabil daitezkeen enplegu-plan integratu eta pertsonalizatuan preskribatuta egon arren, eskaintza eskuragarri ez badago.

Ez dago argi zer gertatzen den plan integratu eta pertsonalizatuak prestakuntza-mota bat preskribatzen duenean, baina ikasteko eskaintza eskuragarri ez denean ageri. Horrenbestez, gomendatzen dugu, planteatu berri ditugun proposamenak alde batera utzita, [artikulu hau ikuskatzea](#).

17. artikulua. Konfidentzialtasuna

Konfidentzialtasunaz hitz egiten da, baina ez dakigu datu pertsonalekin loturarik duen ala ez.

Nolanahi ere, gure ustez, ez da bateraezina enplegu-emaila bati eman behar zaion informazioarekin, baldin eta kontratatzeko enplegu-eskaintza bat sartzen badu.

III . TITULUA. EUSKAL ENPLEGU SAREA

I. kapitulua. Xedapen orokorrak

21. artikulua. Leihatila bakarra

Artikulu hau “leihatila bakarrari” buruzkoa da. Lehenengo apartatuan, ordea, pluralean “**leihatila bakarrak**” sortzeaz hitz egiten da. Kontraesankorra iruditzen zaigu sareaz berba egitea eta, aldi berean, leihatila bakarra aipatzea.

Kontzeptua argitu beharko litzatekeelakoan gaude, eta, ildo horri eutsiz, proposatzen dugu [sarea lurraldearen arabera antolatzea](#), adibidez, zerbitzuetara bideratzeko hiru leihatila izatea, Zuzenean zerbitzuarekin gertatzen denaren antzera. Horrela, leihatila bakarra digitala baino ez litzateke izango.

Bestalde, gomendatzen dugu **3. apartatuan** letra lodiz adierazitakoa **gehitzea**:

*“3. Euskal Enplegu Sareko erakunde guztiek leihatila bakar digitalaren esku jarri beharko dituzte bitarteko elektronikoen bidez eman daitezkeen zerbitzu guztiak, **bai eta zerbitzu orokorrei buruzko informazioa ere**”.*

22. artikulua. Enplegu-politika publikoak garatzeko lankidetz

1. apartatuak honako hau xedatzen du: “...Euskal Enplegu Sareko erakundeek, haien artean edo beste erakunde publiko batzuekin, Euskadiko Hirugarren Sektore Sozialeko erakundeekin eta bestelako erakunde pribatuekin, sinatu ahalgo dituzte jarduketa-protokoloak, lankidetzak-hitzarmenak, programa-kontratuak... Horrez gain, dirulaguntzak eman edo administrazio-kontratuak egiteko aukera izango dute.. zuzenbidearekin bat datorren beste edozein negozio juridiko burutzearekin batera”.

Programa-kontratuak eta dirulaguntzak ematea aipatzen direnean, ulertzen dugu foru aldundiak eta udalak daudela azpian, baina, agian, komeniko litzateke zentzu horretan idazketa ikuskatzea.

Bestalde, **2. apartatuak** hala dio: “Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak, foru aldundiek eta udalek lankidetzak bultzatuko dute eskumenak elkartzen direnean, zerbitzuak modu antolatuan eta osagarrian kudeatzen saiatzeko. Horretarako, kontratazioarako arrazionalizazio teknikoaren sistemak erabili ahal izango dira, betiere enplegu-zerbitzuen edukiarekin bat badatoz”.

Beharrezkotzat jotzen dugu zerbitzu horiek nola koordinatuko diren zehaztea.

23. artikulua. Datu pertsonalen tratamendua

Lehenik eta behin, gure buruari galdetzen diogu “datu pertsonalei” buruzko artikuluaen edukia 17. artikuluaerikiko (konfidentzialtasuna) errepikakorra ez ote den.

Gainera, **bigarren apartatuak** honako hau xedatzen du: “Euskal Enplegu Sarea osatzen duten erakundeek eta tratamenduko arduradunek ala eragileek datu pertsonalak tratatzen dituztenean, datu pertsonalak babesteko araudian dauden printzipioak eta eskakizunak bete beharko dituzte aurreko paragrafoan aipatzen denaren ildotik”. Horren arabera, zalantza dugu erabiltzaile batek saihestu ote dezakeen bere curriculuma enpresei bidaltzea, baldin eta enpresa horiek enplegu-eskaintza bat sartu badute.

II. kapitulua. Euskal Enplegu Sareko zerbitzuen zorroa eta pertsona, erakunde eta enpresa erabiltzaileen eskubideak eta betebeharrak

24. artikulua. Definizioa

1. apartatuaren arabera, “Euskal Enplegu Sareko zerbitzuen zorroak, gutxienez, honako zerbitzu hauek izango ditu: a) Orientabidea; b) Prestakuntza lanean; c) Bitartekaritza eta laneratzea; d) Autoenplegurako eta ekintzaitzarako aholkularitza; eta e) Pertsona, enpresa eta erakunde enplegu-mailerik aholkularitza; f) Lan-merkatuari buruzko informazio aurreratuen zerbitzua”.

“Prestakuntza lanean” terminoaren ordez “lanerako lanbide-prestakuntza” erabiltzea komenigarria izateaz gain, prozedura hasi eta gainerako guztietarako sarbidea den zerbitzuan hutsunea igarri dugu. Euskal Enplegu Zerbitzuan “**Izen-ematea**” litzateke. Izan ere, halabeharrezkoa da Enplegu Sistema Nazionalan eta Lanbiden azaltzeko eta gainerako zerbitzuak eskuratzeko, hortaz, lehen tokia izan beharko luke.

Horrez gain, ondoren, b) letra modura sartu daiteke “**lan-merkatuari buruzko informazioaren**” zerbitzua.

26. artikulua. Euskal Enplegu Sarearen mapa

Azaldutakoaren arabera, Euskal Enplegu Sarearen mapa aldizka eguneratuko da, gehienez, lau urtez

behin (3. apartatua).

Dena den, gure ustez mapa horrek erregistro bizia izan behar du. Erakunde laguntzaileak sartu eta aterako dira enpleguaren arloan emaitza hobea edo okerragoa izatearen arabera, lau urtez behin aldaketarik egin behar izan gabe.

Gainera, zeregin hori Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseiluak proposatu ondoren, Eusko Jaurlaritzaren orde, Lanbideren esku utzi beharko litzateke, berak ezagutzen baititu ongien erakunde laguntzaileak (artikuluko 1. apartatua).

27. artikulua. Euskal Enplegu Sareko zerbitzuen zorroa ematen dela bermatzea

2. apartatuak xedatutakoari jarraikiz, *“era berean, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak bitarteko elektronikoen bitartez zerbitzuak ematen direla bermatuko du, baldin eta zerbitzuaren izaerarekin eta edukiarekin bateragarriak badira”*.

Beraz, bitarteko elektronikoen bidezko prestazioa bermatzen da; aurrez aurreko bitartekoak, berriz, ez dira aipatzen.

Pandemiak erakutsi du aurrez aurreko bitartekoak oso garrantzitsuak direla zerbitzuak hobe emateko, kanal anitzez emateko metodoen (telefonoa, internet, posta, etab.) kalterik gabe. Hitz batean, gure iritziz, modu berean, aurrez aurreko bitartekoen bidez zerbitzuak ematea bermatu behar da.

28. artikulua. Enplegurako orientabide-zerbitzua

1. apartatuak honako hau dio: *“Euskal Enplegu Sareko erakundeek lurralde-egoitza berean leihatila bakarrak sortzea sustatuko dute, Euskal Enplegu Sareko zerbitzuen zorroa emateko”*. Hori erreferentziatzen hartuta, garrantzitsua iruditzen zaigu Lanbiden enplegurako orientabide-zerbitzua erabiltzaileen egoitzarekiko zerbitzu hurbil gisa kudeatzea, honako hauek finkatzeko:

- Orientatzailearen irudia, enplegurako plan integratu eta pertsonalizatua zehazteko erreferentzia gisa
- Laguntza pertsonalizatu, etengabe eta egokia
- Norbanakoaren diagnostikoari buruzko informazioa kudeatzea

Ildo horri jarraikiz, Euskal Enplegu Zerbitzuak erabiltzaile bakoitzarentzat erreferentziako zentroak sortuz gero, ez lirateke bikoiztuko eta enplegu-plana diseinatzeko orduan kohesioa legoke, inguruneke beharrak eta informazioa ezagutzeagatik. Halaber, horri esker, udalerrietako gizarte-zerbitzuekin koordinatuko litzateke, laneratzeko zailtasunak dituzten edo bazterkeria-arriskuan ala -egoeran dauden pertsona guztiei behar bezalako arreta emateko.

29. artikulua. Prestakuntza-zerbitzua lanean

Lehen behin eta berriz azaldutakoaren ildotik, ez gaude ados “prestakuntza lanean” adierazpenarekin, bai artikuluko honen izenburuaren kasuan, bai edukiari dagokionez. **“Lanerako prestakuntza”** gomendatzen dugu.

30. artikulua. Bitartekaritza- eta laneratze-zerbitzua

Proposatzen dugu artikuluko honen **edukia** letra lodiz nabarmendutako testuarekin **osatzea**:

“Bitartekaritza- eta laneratze-zerbitzuan sartzen da enplegu-eskaintzak identifikatu eta kudeatzea eta enplegu-eskaintzaileen profilararen eta gaitasunen arabera, eskaintza horiei hobe egokitzen zaizkienekin bat egitea. Honako jarduera hauek osatuko dute:

a) Enplegu-eskaintzak eta -aukerak lortzea.

a) Enplegu-eskaintzak eta -aukerak zabaltzea.

c) Enplegu-eskaintzekiko hautagairik egokienak identifikatu eta hautatzea.

d) Bat egitea eta emaitzak jarraitzea”.

32. artikulua. Pertsona, enpresa eta erakunde enplegu-emaileentzako aholkularitza-zerbitzua

Positibotzat jotzen dugu artikulua honek pertsona eta enpresa erabiltzaileez hitz egitea, askotan, enplegu-zerbitzu publikoetan enpresen eskubideak ahazten baitira.

33. artikulua. Lan-merkatuari buruzko informazio-zerbitzu aurreratua

Gure iritziz, lan-merkatuari buruzko informazioaren arloan, Euskal Lan Merkatuko Behatokia aipatu eta arautu behar da, eta Aholkularitza Batzordearekin egokitu, prestakuntza-beharrak aztertu eta antzemateko.

Bestalde, komenigarria litzateke Euskal Enplegu Zerbitzuak erabiltzaileei ematen dien zerbitzuaren eta Behatokiak Enplegu Sistemari eman diezaiokeen edo eman behar dion zerbitzuaren artean bereiztea. Hala, gai hauek ikuskatzea gomendatzen dugu.

35. artikulua. Pertsona, enpresa eta erakunde erabiltzaileen eskubideak

Gomendatzen da artikulua honetako **1.b) apartatua** honako modu honetan osatzea:

“1. 9. artikulutik 13. artikulura xedatutakoa gorabehera, Euskal Enplegu Sareko erakundeek zerbitzuen zorroko erabiltzaile fisikoei honako eskubide hauek bermatuko dizkiete:...

*b) Euskal Enplegu Sareko zerbitzuen zorroari, enpresen beharrei, lan-merkatuko trebakuntza aipagarrirei eta prestakuntza-eskaintzari buruzko informazio osoa, egiazkoa, etengabea, ulergarria, irisgarria, nahikoa eta eraginkorra eta, nolana ere, enplegarritasunari **eta laneratzeari** buruzko informazioa eta enplegurako plan integratu eta pertsonalizatuaren gainera”.*

37. artikulua. Pertsona, enpresa eta erakunde erabiltzaileen betebeharrak

Gomendatzen dugu artikulua honen **2. apartatua** letra lodiz nabarmendutako testuarekin osatzea:

“2. Euskal Enplegu Zerbitzuko pertsona, enpresa, erakunde enplegu-emaile erabiltzaileek honako eskakizun hauek bete beharko dituzte:

a) Euskal Enplegu Sareko erakundeekin eraginkortasunez lankidetzan jardutea eskatutako zerbitzuak hobe emateko.

b) Langileen enplegarritasuna eta laneratzea hobetzeko elkarlanean aritzea.

c) Enplegu-eskaintzak eta Estatuko enpleguaren legediak ezartzen dituen gainerako betebeharrak

jakinaraztea.

d) Jasotako zerbitzuak jarraitu eta ebaluatzean lankidetzan jardutea”.

38. artikulua. Lan-historia bakarra

1. apartatuak honako hau xedatzen du: *“lan-historia bakarrak informazioa jasoko du honako alderdi hauen inguruan: sailkapena, erabiltzailearen enplegagarritasunari buruzko diagnostiko pertsonala, enpleguko plan integratu eta pertsonalizatua, garatutako jarduketak, enplegu-eskaintzak, sinatutako kontratuak, hala badagokio, jasotzen dituen prestazioak edo sorospenak eta Euskal Enplegu Sareko erakundeen esku-hartze guztiak jarraituak izan eta osatzeko beharrezkoa den gainerako informazioa”.*

Positiboa iruditzen zaigu lan-historia bakarra arautzea. Gogora datorkigu 30/2015 Legearen “prestakuntza-kontua, nahiz eta enplegu-zerbitzu publikoek nahikoa ez zuten garatu, hortaz, gure ustez oso ekimen aproposa da subjektu berak dituen enplegu-jarduera guztiak erregistratzeko.

39. artikulua. Profesionalek lan-historia bakarra eskuratzea

Gomendatzen dugu artikulua honen **3. apartatua** letra lodiz nabarmendutako testuarekin osatzea:

*“3. Euskal Enplegu Sarearen ikuskapen-eginkizunak betetzen dituzten langileek lan-historia bakarrera sartzeko aukera edukiko dute, ondorengo hauek egiaztatzeko eginkizunak betetzen dituztenean: Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroaren prestazio-eduki teknikoa, jardunaren printzipio informatzaileak, enplegagarritasuna **eta laneratzea** hobetzeko zerbitzu eta programa osagarrietara sartzeko erabiltzaileek bete beharreko baldintzak, eta lege honetan eta enpleguari buruzko estatuko legerian ezarritako eskubide eta betebeharrak”.*

III. kapitulua. Arretarako, informaziorako eta prospekziarako tresna komunak eta Euskal Enplegu Sareko zerbitzuen zorroa kudeatzea

41. artikulua. Arretarako eta jarraipenerako tresna komuna

1. apartatuak honako hau xedatzen du: *“Arretarako eta jarraipenerako tresna komunari esker, erabiltzaile bakoitzari bere lan-bizitza osoan zehar Euskal Enplegu Sareko zerbitzuen zorroan emandako zerbitzuen jarraipena egingo zaio”.*

Positibotzat jotzen dugu arreta integralerako tresna, erabiltzaileen gizarte- eta lan-informazioa ematen baitu, enpresen behar eta informazioarekin eta emandako prestazioen (langabeziaren aurkako prestazio ekonomikoak eta diru-sarrerak bermatzeko eta gizarteratzeko euskal sistemaren prestazioak) jarraipen eta koordinazioarekin batera.

44. artikulua. Enpleguaren eta Prestakuntzaren Euskal Behatokia

Lehenik eta behin, esan behar dugu lehenengoz hitz egiten dela Behatokiaz.

Guk dakigula, tresna hau sortu gabe dago, eta ez dakigu oso ondo prestakuntzaren esparruan nola geldituko den kokatuta maiatzaren 31ko 82/2016 Dekretuak (Euskadin enplegurako lanbide-heziketa antolatzen du) arautzen duen Lanbideren Aholkularitza Batzordea, bere egunean Gobernuak eta gizarte-eragileek adostasunez eratu ostean. Horregatik, atentzioa ematen digu lege-aurreproiektuak Behatokia ez sortzea, atxikipenik eta osaerarik ez adieraztea, nola funtzionatuko duen ez arautzea, etab.

Gure ustez, Enpleguaren eta Prestakuntzaren Euskal Behatokia beharrezkoa da; kontsulta-organo bakar modura funtzionatu beharko luke, aldundien, udalen eta tokiko erakundeen informazioa bateratzeaz gain. Hala, tresna informatiko eta abarren bitartez enpleguari buruzko informazio-, analisi- eta prospekzio-sistematarako prozedura komunaren oinarriak zehaztu beharko lituzke, bikoizketarik ez egoteko eta zailtasunak ebaluatzeko.

Nolanahi ere, Behatoki hau, gainera, Lanbideren Aholkularitza Batzorderako tresna bat izango da.

Proposatu zaigun testua abiapuntutzat hartuta, **1. apartatuan** honako hau **gehitzea** planteatzen dugu:

“1. Enpleguaren eta Prestakuntzaren Euskal Behatokia honako hauek bateratzen dituen tresna da:

a) Euskal Autonomia Erkidegoko enpleguari buruzko informazioa, analisia eta prospektiba. Horretarako, lan-merkatuaren beharrak eta behar horiei erantzuteko gaitasun garrantzitsuak identifikatuko ditu, eguneratuta, eta enplegu-eskariaren eta -eskaintzaren epe ertaineko proiektzioak egingo ditu, lanbideen, sektore ekonomikoen, mailen eta jarduera-adarren arabera.

b) Prestakuntza-beharrak aurkitzea, aztertzea eta prospekzioa egitea, bereziki Euskal Autonomia Erkidegoko lan-merkatuari buruzkoak.

c) Lan-merkatuaren portaerari buruzko informazioa (enplegu-eskeak, langabezia, kontratuak, eskaintzak, laneratze-ratioak...)”.

Gure iritziz, garrantzitsua da lan-merkatuko ezaugarriari erreparatzea, bai eta lana ikuskatzeko eta arau modura kalitatezko enplegua lortzen laguntze aldera neurriak diseinatzeko tresna gisa ere. Izan ere, zeregin hori neurri handian dagoeneko garatzen ari da.

45. artikulua. Informazio-printzipioak

Artikulu honek informazio-printzipioak ditu hizpide, eta errepikakorra iruditzen zaigu legeak gainerako ataletan aipatutakoa kontuan hartuta.

Gure ustez, askotan testua desideratum bat da, urte asko arreta pertsonalizatuaz, integralaz, eta abarrez hitz egin ondoren, ez baita aurrerapausorik eman. Eta, batez ere, ez da esaten nola bermatuko den lana planteatutako printzipio horien arabera egitea.

47. artikulua. Foru-aldundien kudeaketa

Hasteko, **1. apartatuak** hala dio: *“Lurralde historiko bakoitzeko foru aldundiak, Euskal Enplegu Sareko zerbitzu-maparen arabera, honako zerbitzu hauek kudeatu ahalko ditu:*

a) Laneko prestakuntzari dagokionez, eta Eusko Jaurlaritzak onartutako plangintzaren eta programazioaren esparruan, titulazio, egiaztapen edo ziurtagiri ofizialik ez dakarren prestakuntza programatu eta eman ahal izango du –betiere dagokion lurraldearen garapen ekonomiko eta sozialarekin lotuta badago, eta lurraldeko lan-merkatuan garrantzitsua bada–, eta bazterkeria-arriskuan edo -egoeran dauden pertsonentzako prestakuntza ere bai.

Halaber, emandako prestakuntzaren kalitatea kontrolatu, jarraitu eta ebaluatu beharko du, eta erabiltzaileek jasotako prestakuntzari buruzko datuak erregistratu eta eguneratu beharko ditu arretarako eta jarraipenerako tresna komunean.

b) Orobat, autoenpleguaren eta ekintzaitzaren alorreko aholkularitza-zerbitzua eman ahal izango du. Zerbitzu hori ematerakoan, Euskadiko Ekintzaileei eta Enpresa Txikiari Laguntzeko ekainaren 28ko 16/2012 Legean ezartzen diren koordinazio-neurrietara egokitu beharko du”.

Arazoa da nola koordinatuko den programazioa eta irakaskuntza Lanbideren zereginarekin edo Eusko Jaurlaritzako beste sail batzuek egiten dutenarekin. Hau da, zerbitzu integral modura egituratu behar litzateke, prestakuntza-zentroek programatu eta irakasteaz kanpo. Horrenbestez, idazketaren arabera, ez dago argi foru-aldundiak prestakuntza-zentroak izango diren edo prestakuntza finantzatuko ote duten prestakuntza-zentroek antolatu eta irakasteko.

Horrez gain, aipatutakoari jarraikiz, emandako prestakuntzaren kalitatea kontrolatu, jarraitu eta ebaluatzea eta erabiltzaileek jasotako prestakuntzari buruzko datuak erregistratu eta eguneratzea dagozkie. Horrela, pentsa liteke foru-aldundiak prestakuntzaren esparruan irlak izango direla, itxuraz, Prestakuntza Zerbitzu Nagusiarekin loturarik gabe egituratzen baita. Gure iritziz, prestakuntzak Lanbideren erantzukizun izaten jarraitu behar du.

Bigarrenez, **2. apartatuak** xedatutakoaren arabera, “aurreko paragrafoan aipatzen diren zerbitzuak borondatez emango dira”.

Harrigarria iruditzen zaigu borondatez ematea. Nolanahi ere, ez da bermatzen egiaz emango direnik. Dirudienez, malgutasun handia utzi nahi da, lege honetan atxikita dituzten eskumenekiko konpromisoa eskatu gabe.

Gauza bera gertatuko litzateke tokiko erakundeekin, hauek ere zerbitzuak borondatez eman baititzakete (**48.2 art.**).

IV. kapitulua. Enplegarritasuna eta laneratzea hobetzeko programa osagarriak

49. artikulua. Enplegarritasuna eta laneratzea hobetzeko programa osagarriak

Gure iritziz, programa osagarri hauek sustatzeko, Lanbideren Aholkularitza Batzordeak lehentasunezko taldeen lanbide-profilak zehatz-mehatz aztertu eta landu behar ditu, lehentasunezko arretako taldeek lanbide-gaitasunak ikasten dituztela eta birtrebatzen direla bultzatzeko.

Ezinbestekotzat jotzen dugu lanbide-profilak aztertzea, laneratzea ziurtatzeko eta berariazko beharrak dituzten talde batzuetan enplegu-politika publikoak hobetze aldera estrategiak diseinatzeko.

50. artikulua. Gaitasunak baloratzeko programa

Programa honi dagokionez, mikrokredentzialak aitortu eta baloratu behar dira, ikaskuntza-bolumen txikiaren ondorioz pertsonari dagozkion ikaskuntza-emaitzen fede ematen baitute.

51. artikulua. Eskumenak eguneratzeko programa

Puntu honetan ere azpimarratzen dugu komeni dela banako ikaskuntza-kontuak garatzea, horiei esker, interesdunek prestakuntza egokietan parte hartuko baitute, eta, modu horretan, esparru bideratzailea zehaztuko baita.

Gainera, proposatzen den idazketaren arabera, itxuraz, pertsonen autonomiaren esku uzten da prestakuntza-eskaintza aukeratzea. Aurreproiektuak araututakoaren ildotik, Lanbidek erabiltzaileari buruz egindako esku-hartze planean zerbitzu pertsonalizatua, diagnostikoa duena, izatetik urrun gelditzen da.

Dena den, gure ustez indibiduoak prestakuntza eskaintzaren barruan ikastaroetara joateko nolabaiteko autonomia izatea positiboa da, norbera baitoa enplegarritasuna eraikitzen.

V. kapitulua. Euskal Enplegu Sareko erakunde pribatu laguntzaileak

54. artikulua. Euskal Enplegu Sareko erakunde pribatu laguntzaileak

Artikulu honen **3. apartatuak** hala dio: *“Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak lankidetzahitzarmenak sinatu ahalko ditu enplegua aurkitzeko agentziekin, bai eta dirulaguntzak eman edo beste edozein lankidetzahitzarmen formula zehaztu ere, sektore publikoko kontratuen legediak xedatutakoa aplikatzearen kalterik gabe, baldin eta negozioa aplikazioko eremuan sartzen bada”*.

Hitzarmenak sinatzeko aukera ez da berria, inoiz ez garatu arren, eta, ziurrenik, arakatu beharreko aukera bat da.

55. artikulua. Kontratu irekiak

Kontratu irekiak, artikulu honen 1. apartatuak azaldutakoaren ildotik, *“zerbitzuak ematean zenbait erakunderen partaidetza ahalbidetzen duten akordioak dira. Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak ezingo du beste batzuen gainetik erakunde bat hautatu eta erakunde horiek ez dute eskaintzarik aurkeztu beharko”*.

Gogoeta orokorretan azaldu den bezala, balorazio positiboa ematen diogu kontratu irekien formulari. Berrikuntza positiboa iruditzen zaigu zerbitzu zehatzak arinagoak izateko.

Hala eta guztiz ere, kontratu ireki horien oinarriak ezin hobeki definituta egon beharko lirateke dirulaguntza arbitrario ez bihurtzeko, beraz, artikulu honen edukia ikuskatzea gomendatzen da.

Gainera, xedatutakoaren arabera, bitartekaritza-zerbitzuei dagokienez, enplegua aurkitzeko agentziekin lankidetzahitzarmenak egon daitezke. Lankidetzahitzarmen horiek beti egin ahal izan dira, baina ez da inoiz gaia garatu eta, ziurrenik, ona da arakatzea.

Programa osagarriei dagokienez, luzaroan langabezian dirauten langabeei arreta emateko konpromisoa hartzen da, gehienez, 18 hilabetetan arreta izan dezaten. Lehenetsun hori positibotzat jotzen dugu, baina, agian, epea luzeegia da. Berriz azpimarratu nahi dugu luzaroan langabezian dirauten langabeek, gutxienez, 12 hilabete daramatzatela langabezia-egoeran, eta beste 18 hilabete gehi dakizkiela.

VI. kapitulua. Euskal Enplegu Sarea ikuskatzea eta zerbitzuen kalitatea kontrolatzea

59. artikulua. Ikuskapen-zereginean laguntzea

Oraingo idazketarekin, gure ustez, ez da argi gelditzen zer baliabiderek egingo den ikuskapen-zeregina. Ildo horri jarraikiz, desiragarria litzateke zeregin hori Lanbideri ematea, baliabide egokiez zuzkitu ostean.

IV. TITULUA. ENPLEGU-POLITIKA PUBLIKOEN ESKUMENAK, GOBERNANTZA, PLANGINTZA ETA FINANTZAKETA

I. kapitulua. Eskumenak

62. artikulua. Eusko Jaurlaritza

Lehenik eta behin, gomendatzen da artikulua honen **1.c) apartatua** aldatzea, honako modu honetan idazteko:

“1. Eusko Jaurlaritzari dagokio honako eskumen hauek betetzea:...

c) Lanerako prestakuntza planifikatu eta programatzea”.

Bigarrenez, **1.f) apartatuak** Eusko Jaurlaritzari esleitzen dio *“Euskal Enplegu Sareko zerbitzuen zorroa definitu eta kudeatzea”*.

Gure buruari galdetzen diogu ez ote den komenigarria zeregin hori Lanbideek betetzea, enplegu-politika aktiboak hurbiletik ezagutzen baititu. Dena den, azken erabakia Eusko Jaurlaritzaren esku utz daiteke, gogoeta orokorretan azaldu den bezala.

Nolabait ere, Lanbideek egiten duen zerbait Sailari ematen zaio, eta Lanbideren beraren eta Administrazio Kontseiluaren funtzioek garrantzia galtzen dute.

Azkenik, iradoki dugu proposatutako zerrendari azken eskumen bat **eranstea**:

“j) Enplegua zaindu eta hobetzeko ekintzak garatzea”.

II. kapitulua. Gobernantza

65. artikulua. Gobernantza

Lehenik eta behin, gomendatzea da **1. apartatuaren** idazketa ikuskatzea, 63. artikulura bidali ordez 62. artikulura bidali behar duelako.

Bigarrenez, gomendatzen dugu **2. apartatuan** letra lodiz adierazitakoa **gehitzea**:

“2. Ituntze-printzipio hauek gidatuko dute gobernantza: partaidetza, plangintza estrategikoa, arrazionalizazioa, koordinazioa, ebaluazioa eta gardentasuna”.

72. artikulua. Elkarrizketa Sozialerako Mahaia

Lehenik eta behin, **1.e) apartatuak** Elkarrizketa Sozialerako Mahaiari honako funtzio hau esleitzen dio: *“gomendioak ematea eta irizpideak, gidalerroak eta printzipioak proposatzea enplegu-politika publikoetan eragiten duten arlokako politikak definitzeko”*.

Gure iritziz Gobernuarekin negoziatu eta akordioetara iritsi behar da (itundu), Gobernuak Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseiluko kideen gomendioak entzun dituenean. Akordioarekin edo gabe Elkarrizketa Sozialerako Mahaian erabakia hartzen denean, berriz helarazi dakioko Kontseiluari behin betiko erabaki dezan, administrazioek onetsi eta koordinatu behar duten neurrian.

Bestalde, proposatzen dugu apartatuan azaltzen direnei **beste funtzio bat eranstea** honako testu honen bitartez:

“g) Lege honen V. tituluan aurrez ikusten diren enplegu-politika publikoak ebaluatzea”.

III. kapitulua. Plangintza

74. artikulua. Enpleguaren Euskal Estrategia

Artikulu honen **2. apartatuak** xedatutakoaren arabera, *“Eusko Jaurlaritzari dagokio Enpleguaren Euskal Estrategia onestea. Xede horrez, Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseiluak eta Elkarrizketa Sozialerako Mahaiak parte hartuko dute, Euskadiko Hirugarren Sektorre Sozialari buruzko maiatzaren 12ko 6/2016 Legearen 7.3 artikulua xedatutakoa errespetatuta eta 69. eta 73. artikuluek aurrez ikusitako baldintzak kontuan hartuta”*.

72. artikuluan (Elkarrizketa Sozialerako Mahaiaren funtzioak) egin den gogoetari eutsiz, apartatu honetan **beste idazketa bat** proposatu nahi dugu. Helburua da Enpleguaren Euskal Estrategia egiteko orduan erakunde bakoitzaren funtzioak eta jarduketa-hurrenkera argitzea:

*“Eusko Jaurlaritzari dagokio Enpleguaren Euskal Estrategia onestea, Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseiluak proposatu ondoren. Xede horrez, aurretiaz Elkarrizketa Sozialerako Mahaian **ituntze-prozesua gertatuko da**, Euskadiko Hirugarren Sektorre Sozialari buruzko maiatzaren 12ko 6/2016 Legearen 7.3 artikulua xedatutakoa errespetatuta eta 69. eta 73. artikuluek aurrez ikusitako baldintzak kontuan hartuta”*.

75. artikulua. Enpleguaren Euskal Estrategiaren edukia

Enpleguaren Euskal Estrategiak izan behar dituen edukien artean, **2.a) apartatuak** du *“Euskal Autonomia Erkidegoko enpleguaren egoerari eta kalitateari buruzko diagnostikoa egitea eta, horretarako, aurretiaz funtsezko gizarte- eta enplegu-adierazleak ebaluatzea”*.

Ez da aipatzen diagnostiko hori nork egingo duen, parte hartuta edo adostuta gauzatuko den eta Elkarrizketa Sozialerako Mahaian edo Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseiluan egingo den. Oso gai garrantzitsua da, diagnostikoa nork egingo duen kontuan hartuta, gauza bat edo beste bat esan baitaiteke, eta inplementatu behar diren ekintzak ildo batetik edo beste batetik joan baitaitezke.

Bestalde, **2.d) apartatuak** Estrategiaren barruan sartzten du *“programa eta helburu ebaluagarriak definitzea laneko segurtasun eta osasunarekin lotuta, lan-istripuen kopurua murrizteko eta lanbide-gaixotasunen jarraipen egokia egiteko; istripuen eta lanbide-gaixotasunen intzidentzia-tasetan oinarrituta, balorazioa eta jarraipena egin ahal izateko, eta, era berean, langile autonomoek izan ditzaketen lan-arriskuei eta sortzen ari diren lan-arriskuei erantzuteko”*.

Atentziona ematen du eduki hori sartu izana. Egiaz arlo horretan plangintza-tresna bat dago, hain zuzen ere, Laneko Segurtasun eta Osasunaren Euskal Estrategia.

Gure ustez ez du zentzurik eduki hori errepikatzea, Laneko Segurtasun eta Osasunaren Euskal Estrategia lan-baldintzekin eta lan-harremanekin lotuta baitago; bien bitartean, Enpleguaren Estrategiak langileentzat eta enpresentzat enplegu-aukerak sortzearekin zerikusia du.

77. artikulua. Enplegurako eta toki-garapenerako planak

2.b) apartatuaren arabera, plan hauek honako hauek barneratuko dituzte: *“udalerrriaren edo udalerrien prestakuntza-beharrak aztertzea eta, hala badagokio, titulazio, egiaztapen edo ziurtagiri ofiziala lortzeko ez diren laneko prestakuntza-programak diseinatzea, enpresen beharrekin behar bezala koordinatuta eta 48. artikuluan xedatutakoaren arabera”*.

Harrigarria iruditzen zaigu udalek lan-prestakuntza diseinatzea. Izan ere, diseinu horrek prestakuntza-

oinarri teknikoa izan beharko luke, prestakuntza eta espezializazio profesionalen euskal esparruaren arabera.

78. artikulua. Enplegurako eta toki-garapenerako planak onartzera behartuta dauden udalerrriak eta toki-erakundeak

1. apartatuak xedatutakoari jarraikiz, *“enplegurako eta toki-garapenerako planak honako udalerrri eta toki-erakunde hauek onetsi beharko dituzte: a) 10.000 biztanletik gorako udalerriek...*

e) Ondoz ondo bi urtetik gora % 10etik gorako langabezia-tasa duten udalerriek eta toki-erakundeek”.

Gure iritziz, enplegurako eta toki-garapenerako planak ez dira biztanle-kopuruaren edo langabezia-tasen arabera mugatu behar, udalerrri bakoitzak hazkuntza eta enplegua sortzeko ekonomia- eta lurralde-testuinguruaren aukeratara egokitu behar delako.

Gure ustez komeniko litzateke udalerrri guztiek, biztanle-kopurua gorabehera, banaka edo modu mankomunatuan enplegu-planen aldeko apustua egitea enplegu-beharrekin koordinatzeko.

VI. kapitulua. Partaidetza

80. artikulua. Enpleguaren Euskal Foroa

3. apartatuak xedatzen du *“...enpleguaren lurralde-foroak eratu daitezkeela, eta foro horien jarduketaremuia dagokion lurralde historikoa izango dela”.*

Foro hauen funtzioa da, besteak beste, enpresen beharrak aztertzea, baina ez da aipatzen zer ordezkaritza izango duten, ez eta zer zeregin emango zaien lurraldeko enpresa- eta sindikatu-erakundeetara. Bestalde, galdetu daiteke Lanbideren prospekzio-funtzioa bera non gelditzen den edo non kokatzen den lege-aurreproiektuak arautzen duen Behatokiak berak beharrei buruz egin dezakeen prospekzio zeregina.

81. artikulua. Enpleguaren Euskal Foroaren funtzioak

Aurreko artikuluari buruzko gogoetarekin lotuta, aipatu nahi dugu **2.d) apartatuak** enpleguaren lurralde-foroetara esleitzen diela *“enpresen beharren prospekzioa egitea eta enplegu-aukerak identifikatzea”.*

Argitu beharko litzateke nork egingo duen prospekzioa; nolana ere, irizpideak eta metodologia partekatu beharko lirarteke, Enpleguaren Euskal Behatokian informazio bakarrari batzeko.

Nolana ere, gure ustez eduki hori ez litzateke legean sartu behar, beraz, iradoki dugu testu hori ezabatzea.

V. TITULUA ENPLEGU-POLITIKA PUBLIKOAK ETA EUSKAL ENPLEGU SAREKO ZERBITZUEN ZORROA IKERTU, BERRITU ETA EBALUATZEA

85. artikulua. Ebaluazioa

4. apartatuak enplegu-politika publikoaren ebaluazioa *“enplegu-politiken ebaluazio-, ikerketa- eta berrikuntza-organoari”* esleitzen dio.

Oso positibotzat jotzen dugu ebaluazioa aintzat hartzea, edozein politika publikotan oinarritzko funtzioa

baita eta, are gehiago, enpleguaren arloari dagokionez, zeinek pertsonen bizitzari eta enpresen lehiakortasunari eragiten dion.

Hala eta guztiz ere, gogoeta orokorretan aipatu dugun bezala, ez da oso argi gelditzen organo honen zeregina eta, gainera, uste dugu organo honi inklusioren ebaluazioa esleitzean gehiegizko funtzioak ematen zaizkiola Gure buruari galdetzen diogu ez ote zen hobe beren-beregi soilik enplegu-politikak ebaluatzen eta ikertzen jardutea, berez nahiko garrantzitsuak baitira.

LEHENENGO XEDAPEN GEHIGARRIA. Euskal Enplegu Sarearen mapa, logotipoa eta arretarako, informaziorako eta prospekziarako tresna komunak

Euskal Enplegu Sarearen mapa urtebeteren buruan egin beharko da legea argitaratzen denetik zenbatzen hasita (1. apartatua). Era berean, epe bera dago arretarako, informaziorako eta prospekziarako tresna komunak onesteko (2. apartatua).

Berriz aipatuko dugu gogoeta orokorretan azaldutakoa: urtebete ez da nahikoa, sarea eta tresnak diseinatzeko irizpideak zehaztu eta adostu behar direla kontuan hartuta, beraz, ikuskatzea gomendatzen dugu.

V.- ONDORIOA

Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordearen ustez egokia da “*Enpleguaren Euskal Lege-aurreproiektua*” izapidetzea, kontsulta-organo honek egin dituen gogoetekin eta positibotzat jotzen du Euskal Enplegu Sistema osoa antolatzeko eta arrazionalizatzeko orduan bere ekarpena.

Batik bat, azpimarratzen da ituntzea eta elkarrizketa soziala politika publikoak diseinatu eta egikaritzeko oinarritzko zutabe gisa egituratzea.

Horrez gain, baloratzen dugu lege berriak administrazio publikoen, enpresen eta erabiltzailearen erantzunkidetasuna sustatzea. Hala, azkenekoa politika publikoen objektu izatetik subjektu aktibo izatera pasatzen da.

Bilbon, 2022ko urriaren 26an

O.E. Presidentea

Emilia M. Málaga Pérez

Idazkari nagusia

Olatz Jaureguizar Ugarte