



**LAN HARREMANEN KONTSEILUAREN TXOSTENA, ENPLEGUAREN EUSKAL
LEGEAREN AURREPROIEKTUARI BURUZKOA**

Aurrekariak

Eusko Jaurlaritzako Lan eta Enplegu Sailak, 2022ko irailaren 14an, idazpuruan aipatutako lege-aurreproiektuaren testua bidali zion Lan Harremanen Kontseiluari, administrazio-espeditentea osatzen duen dokumentazioarekin batera, zertarako eta, arlo soziolaboralean duen aholkularitza-eskumena betez, dagokion nahitaezko txostena egin zezan, aintzat hartuta Lan Harremanen Kontseilua arautzen duen legearen 3.1.a) artikulua, eta lege hori garatzeko 434/2013 Dekretuaren 2.1. artikulua.

Lege-aurreproiektuaren testua Lan Harremanen Kontseilu honetako Txostenen Batzordeko kideei bidali zitzairen, eta 2022ko urriaren 19an egindako bileran aztertu zen.

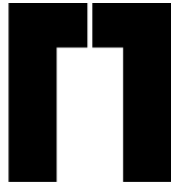
Lan Harremanen Kontseiluak kontsulta-funtzioa betetzeko eta txosten hau egiteko duen eskumena aldeztetik aztertzea

1.- Arlo soziolaboraleko Aholkularitza-gaitasuna berariaz Lan Harremanen Kontseiluari esleitzen zaio, hain zuen ere, bere lege arautzailearen (otsailaren 23ko 4/2012 Legea) 3.1.a) artikuluan.

Bestalde, Ekonomia eta Gizarte Kontseiluaren eskumena da politika ekonomiko eta sozialari buruzko kontsulta-funtzioa gauzatzea, nahiz eta betebeharrak hori izaera orokorreko organo aholku-emaile horri ematen zaion LHKri dagokionaren ezagutza osoarekin; izan ere, honela dio hitzez hitz CES delakoaren 3.1.a) artikulua: “...*excluidas aquellas materias adscritas al Consejo de Relaciones Laborales según su ley reguladora.*”

2.- Lehen irakurketa batean, arau-esparru horrek gainjartzeren bat eragin lezake erakunde horien jardueran, eta, beraz, lehen gogoeta bat egin beharra dago, ahalik eta modu zehatzenean ezartzeko zein diren Lan Harremanen Kontseiluko txostenen batzordeko kideek txosten hau egiteko aintzat hartzen dituzten aurretiazko aurrekontuak.

3.- Politika publikoek eta horiek artikulatzeko estrategia eta planek zeharkako izaera nabarmena hartu dute urteetan zehar. Zeharkakotasun horren ondorioz, sektore batean hartzen diren erabakiek eta ekimenek gero eta eragin handiagoa dute beste eremu batzuetan, eta termino orokorretan adierazten diren eta sektorekoak nabarmen gainditzen dituzten helburuen unean uneko betetze-maila adierazten dute.



Kontuak kontu, oraindik ere beharrezkoa da azterketa bereziak egitea, horiek erakunde edo organismo bakoitzak berezkoena duenari begira jartzen baitira. Izan ere, ikuspegi desberdin horiek balio erantsia eta esanahi desberdina ematen diote gogoeta espezifiko bakoitzari (bakoitza erakunde bakoitzaren idiosinkrasian eta gaitasunetan zentratzen da), eta, aldi berean, multzoaren ikuspegitik lerrokatzen ditu.

4.- Enpleguak eta hura arautzen duten politika publikoek arlo soziolaboralean eragin handia dutela ez dirudi inola ere zalantzarria edo eztabaidagarria denik, eta gizarte-solaskideei dagokie politika horien diseinatzen eta ezartzen parte hartzea, hainbat eremu eta instantziatik (horretan ere ez dago zalantzarik).

5.- Orain arte azaldutakoarekin bat etorriz, Lan Harremanen Kontseiluaren azterketan, Euskal Autonomia Erkidegoko erakunde-arkitekturaren ikuspegitik hainbesteko garrantzia duen arau baten aurreproiektuan duen kontsulta-eskumena garatuz, beste organo batzuekin (aholku-emaileak zein bestelakoak) bikoiztasunak saihestu beharko lirake. Izan ere, azterketa horrek erreparatu beharko lioke enpleguaren erregulazioak zeharkako arlo gisa duen eraginari, zertarako eta lan-harreman bidezkoagoak eta eraginkorragoak garatzeko eta lortzeko, hain zuzen ere Euskal Autonomia Erkidegoko politika guztien helburu orokorrekin eta, aldi berean, gizarte-eragileen interes eta planteamenduekin koherenteagoak direnak.

6.- Ondorioz, eta premisa orokor horietatik abiatuta, Lan Harremanen Kontseiluko txostenen batzordeko kideek uste dute Enpleguaren Euskal Legearen aurreproiektua aztertzeke ez dela beharrezkoa gaiak aldeztetik mugatzea edo txostena atal jakin batzuetara mugatzea; aurreproiektua bere osotasunean aztertu behar da, zatitu gabe, arauaren zeharkako izaerarekin bat, baina bereziki erreparatuta, politika publikoetatik, enpleguaren tratamenduekin lan-harremanen edukiarekin eta garapenarekin dituen "lotura zuzenenetan".

Enpleguaren Euskal Legearen aurreproiektuaren azterketa tekniko

1.- SARRERA.

Zioen azalpen luze eta mamitsu baten ondoren, legearen oinarritzko egitura osatzen duten sei titulu handitan artikulatzen da aurreproiektua: a) xedearen definizioa eta izaera orokorreko beste xedapen batzuen enuntziarioa; b) pertsonen eskubideak eta betebeharrak, baita haien "izaera juridikoa" ere; c) euskal sare bat sortzea, berezko nortasun juridikorik gabeko egitura konplexu eta koordinatu gisa, enplegu-politikak kudeatu eta ezartzeko; d) zerbitzu-zorroaren definizioa, une bakoitzean dauden eta eska daitezkeen zerbitzuen zehaztapen gisa, eta zerbitzu-zorro hori osatzen duten



programa osagarriak; e) enplegu-politikan parte hartzen duten erakundeen eskumen-esparrua, eta jarduteko tresna nagusiak (estrategiak eta planak) zehaztea, gobernantza- eta partaidetza-ereduarekin batera; eta f), azkenik, LANBIDE arautzea, hain zuzen ere, enplegu-politika publikoak modu ordenatuan eta koherentean garatzeko sistemaren oinarritzko zutabe gisa.

2.- I. TITULUA: Aurreproiektuaren xedea eta xedapen orokorrak.

2.1.- Aurreproiektuaren berrikuntzetako bat da, seguruenik, bertan enplegu-politiken artean ezartzen den zuzeneko lotura, zeinaren oinarritzko helburua pertsonen enplegarritasuna hobetzea baita, lan duinarekin. Lotura hori adierazteak esan nahi du enplegu kontzeptuan bi dimentsio sartzen direla (kuantitatiboa eta kualitatiboa), eta esplizituki onartzen dela politika aktiboen bidez sustatzen den enpleguaren baldintza materialek kalitate-estandar jakin batzuk bete behar dituztela, batez ere besteren konturako zerbitzuak emateko harreman juridiko batean proiektatzen denean.

Aurreikuspen hori aurreproiektuaren testuan bertan zehazten da; izan ere, erkidegoko arauen moduan, definizioen katalogo bat gehitzen du 2. artikuluan, “enplegu duinaren” arau-mailako kontzeptu bat barne hartzen duena: diru-sarrera justua, segurtasun-baldintza egokiak, gizarte-babesa, garapen pertsonala, parte-hartzea, aukera-berdintasuna eta gizarte-inklusioa ematen dituena.

2.2.- Era berean, I. tituluak enplegu-politiketako “eragile” deritzenak identifikatzen eta zerrendatzen ditu, besteak beste, Euskal Autonomia Erkidegoko sindikatu- eta enpresa-erakundeak; horrek esan nahi du hasierako onarpena eman behar zaiela horiek ereduaren eta eredu horren egituren barruan duten posizio kualifikatuari, eta hori, hain zuzen, testuaren artikulatuan zehar, “gizarte-eragile” horiek enplegu-politikak zehazteko, ezartzeko, gobernatzeko eta ebaluatzeko dituzten esku hartzeko moduetan eta mailetan zehazten da.

3.- II. TITULUA: Enplegarritasuna hobetzeko eskubideak eta betebeharrak.

Enplegarritasuna hobetzea da aurreproiektuak jasotzen, arautzen eta bermatzen dituen eskubide guztien oinarri komuna. Horiek guztiek, hain zuzen ere, helburu partekatatu bati erantzuten diote: pertsonen enplegarritasun-maila handitzea.

Hala ere, lege-aurreproiektuak berrikuntza esanguratsu batzuk dakartza helburu hori gauzatzeko. Ziurrenik, eskubide orokor horren hartzaileei berezko estatus juridikoa definitzea eta esleitzea izango da horien artean garrantzitsuenak, enplegarritasuna “hobetzeko”, eskubide zehatz, mugatu eta babestu batzuen titular bihurtuz eta betebeharrak korrelatibo batzuk ezarriz.



Zehazki, eta aurreproiektuaren 9tik 17ra bitarteko artikuluetan, biak barne, xedatutakoaren arabera, zehaztasun handiagoz mugatuta geratzen da enplegu-politiken titularren profila, eta haien eskubideen eta betebeharren irismena eta izaera.

3.1.- Eskubideak.

Lege-aurreproiektuan erdigunean dauden eskubideei dagokienez, izaera publikoko harreman juridiko baten ohiko elementu guztiakin eraikitzen da araua: zuzenbidearen subjektua eta betebeharrak korrelatiboaren subjektua; haren edukia edo xedea; eta izaera juridikoa, haren “galdagarritasunaren” ikuspegitik.

Ondoren, elementu horietako bakoitzaren azterketa xeheagoa egingo dugu:

a.- Subjektu pribatuak (bat edo batzuk), posizio juridiko propio eta identifikagarri baten titularrak.

Lege-aurreproiektuak zerbitzuen eskatzaile gisa inskribatuta daudenei esleitzen dizkie eskubide horiek (legean aitortzen eta bermatzen direnak), baldin eta bizilekua Euskal Autonomia Erkidegoan badute. Enplegu-eskatzaile soilena gainditzen duen titular-multzoa da, baina formula itxi eta nolabait zirkular baten bidez definitzen da; izan ere, alde aurreko baldintza (EAEn bizitzea) eta baldintza formala (LANBIDEn izena eman izana) betetzen baldin badira, sistemak berak onartzen eta bermatzen dituen zerbitzu horietakoren baten eskaria baino ez da.

b.- Eduki jakin bat (edo objektu bat), eskubidearen adierazpen desberdinen zerrendaren bidez zehazten dena.

Enplegarritasuna hobetzeko eskubide orokorra beste hainbeste eskubide zehatzetan eraginkortasuna bermatzeko banatzen da:

- laguntza pertsonalizatua, jarraitua eta egokia.
- enplegarritasunari buruzko diagnostiko pertsonala.
- plan integratu eta pertsonalizatua egitea.
- lanaren “barruan” formakuntza jasotzeko eskubidea.

Eskubide horietako bakoitza legearen aurreproiektuan zehatzago garatzen da II. titulu honetan, dagozkien artikuluetan.

c.- Subjektu publiko bat, LANBIDE, behartuta dagoena titularrei aitortzen zaizkien eskubideak betetzen direla eta eraginkorrak direla bermatzera, salbuespen garrantzitsu batekin bada ere.

Eskubide bat eraginkorra izan dadin, prestazioa jasotzeko betebeharrak duen subjektu bat egon behar da beti. Subjektu hori modu zehatzagoan identifikatuta dagoen heinean, titularrak gero eta tresna eta aukera erreal gehiago ditu hura erabiltzeko eta instantzia



administratibo eta/edo judizialetan bete dadin eskatzeko (edo bete ez dela salatzeke).

Aztertzen ari garen lege-aurreproiektuak, ikuspuntu horretatik ere, enplegarritasuna hobetzeko eskubidearen teknifikazioan urrats bat dakar, baina zenbait zalantza sortzen ditu.

Testuak identifikatzen ditu, zeharka bada ere, zein subjektuen aurrean egikaritu daitezkeen (eta, hala badagokio, erreklamatu, nahiz eta hori ez den esplizituki azaltzen) legean aitortutako eskubideak, LANBIDEri 9.etik 12.era bitarteko artikuluetan ezarritako betebeharrak betetzea esleitzen dion heinean, eta xedatzen du eskubide korrelatiboen titularrek erreklamazioa aurkeztu ahal izango dutela, LANBIDEk betebeharrak horiek betetzen ez dituen bitartean.

Aurrez aipatu denez, zeharkako formula bat da, baina ez osoa. Hain zuzen ere, 9. artikulutik 12.era artekoetara jotzeak betebeharrak horietatik kanpo uzten du lanaren “barruko” formakuntza deiturikoa, aurreproiektuaren 13. artikuluan jasotakoa, eta horrek, nolabait ere, kontrapartida gisa debaluatzen du, eta haien galdagarritasunaren ikuspegitik, formakuntzarako eskubide hori, 9. artikuluan aitortutako eskubideen artean nominalki sartuta dagoena.

Lanaren “barruan” formakuntza jasotzeko eskubidearen berezko edukia eta izaera zehatzago mugatzeko, eskubide hori 2 h) artikuluekin lotu behar da. Artikulu horrek legeak egiten dituen arau-mailako definizioen katalogoan jasotzen du, eta 29. artikuluekin, berriz, haren inguruak “osatzen” ditu, kasu horretan hura kudeatzeko ardura duen administrazio-zerbitzuaren konfigurazioaren ondorio gisa.

Arau horien irakurketa konbinatuak agerian uzten du, alde batetik, lanaren “barruko” formakuntza-zerbitzu hori lanbide-heziketako sistema integratuaren parte dela (hain zuzen ere 1/2013 eta 4/2018 Legeetan jasotzen eta definitzen den bezala) eta, alde horretatik, enplegu-politikak kudeatzeko ohiko egiturak gainditzen dituela, baina, beste alde batetik, aurrez aipatu denez, formakuntza hori ez da hartzen bermatutako eskubidetzat, eta, beraz, titularrek ezin diote LANBIDEri halakorik exijitu, 9. artikuluan jasotako gainerakoekin ez bezala, izan ere, une bakoitzean eskura dauden baliabideen eta formakuntza-eskaintzaren arabera onartuko da.

d.- Enpleguaren lege berriak eskubide erreklamagarri gisa esleitutako eskubideen konfigurazio juridikoa.

Enplegarritasuna hobetzeko eskubidearen eta haren adierazpen bakoitzaren galdagarritasun horrek (9. artikulua), enpleguaren baitako formakuntzarako eskubidearen salbuespen esanguratsuekin, eskubide subjektibo izatetik hurbil jartzen du bere tratamendu juridikoaren ikuspuntutik, legeak terminologia hori erabili ez arren.



Aurreproiektuaren testuak, nolahi ere, erreklamazio-bide horren eraginkortasun osoa atzeratzea erabaki du, harik eta hura garatuko duen geroko erregelamendu bat onartu arte, nahiz eta ereduaren bi ezaugarri garrantzitsu aurreratu dituen: a) erreklamazio hori egin ondoren, eta geroko erregelamendu hartan ezarriko den prozeduraren arabera, ebazteko gehieneko epea bi hilabetekoa izango dela, eta b) epe hori igarotakoan erreklamazioa ezetsizat joko dela, eta, horrela, isiltasun negatiboaren eredia hautatuko dela.

3.2.- Betebeharrak.

Eskubideen titularrei estatus juridiko indartua emateko erabakiak, eta besteak beste euren enplegarritasuna hobetzen saiatzeak, zenbait betebeharrak ezartzea ere justifikatzen du.

Betebeharraren helburua bikoitza da: alde batetik, titularren jokabide aktibo jakin batzuk inplikatzeko, enplegarritasuna handitzen laguntzen dutenak (14. artikulua), eta, bestetik, bere posizio juridikoan eragina izan dezakete, ez betetzeak Lanbide bere betebeharrak espezifikatutako batetik salbuesten duen heinean (15. artikulua), horrek erakunde honi eragozten baldin badio enplegarritasunari buruzko diagnostikoa egitea eta laguntza pertsonalizatua, jarraitua eta egokia ematea.

Horrez gain, aurreproiektuak Diru Sarrerak Bermatzeko eta Inklusiorako Euskal Sistemaren berariazko araudira jotzen du, baldin eta bere betebeharrak betetzen ez duen titularren sistemaren prestazio ekonomikoren bat jasotzen bada (15.3. artikulua), hain zuzen ere, aurreko paragrafoan adierazitakoekin bateragarriak diren beste erantzukizun batzuk arintzearen.

4.- III. TITULUA: Euskal Enplegu Sarea.

Lege-aurreproiektuaren III. tituluak bere edukiaren zati handi bat hartzen du, "Euskal Enplegu Sarea" izenarekin, eta 6 kapituluatan garatua.

4.1.- III. tituluaren egitura eta haren artikulazio formala lege-aurreproiektuan.

III. titulu horren guztiaren barne-logikak aurreko tituluarena errepikatzen du nolabait, ikuspegi instrumentalago batetik bada ere; izan ere, Euskal Enplegu Sarea egitura konplexu eta plurala da, enplegu-politikak modu eraginkorrean ezartzearen ondoriozko zerbitzuak modu koherente eta kooperatiboan kudeatzeko.

Ikuspegi honek gehiago erreparatzen die sistemaren barruan bermatutako zerbitzuak emateko dauden bitartekoei eta baliabideei, eta III. tituluak, modu progresiboan hura osatzen duten kapituluetan, sistema horren elementuen erregulazioa/antolamendua jorratzen du:



- **I. kapituluko** “subjektua” (Sarea), zerbitzuak ematera behartuta dauden enteen, agenteen eta erakundeen multzo gisa;

- **II. kapituluko** “objektua” (zerbitzuen zorro bermatua), bai edukiaren ikuspegitik (1. atala), bai erabiltzaileen ikuspegitik (2. atala);

- “Baliabideak”: **III. kapituluan** zerbitzu horiek modu eraginkorrean emateko erabilgarri dauden tresnak, berriz ere bereizita sare osorako tresna komunak (1. atala) eta sarea osatzen duten erakunde kualifikatu batzuei “funtzio” espezifiko batzuk esleitzea, zerbitzuaren kudeaketa hutsaren ikuspegitik: kasu batzuetan funtzio eskusiboak eta baztertzailak dira, Lanbiderekin gertatzen den bezala, eta beste batzuetan aukerakoak, foru-aldundien eta toki-erakundeen kasuan adibidez (2. atala);

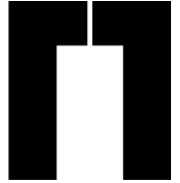
- **IV. kapitulu** bat ere sartu da, programa osagarriak esaten zaionari buruzkoa. Programa horiek zenbait ekimen biltzen dituzte edo estrategikotzat jotzen diren jardun-arloak definitzen dituzte, edo behintzat, enplegu-politika eraginkorrago eta aurreratuagoetarako garrantzitsuak direnak. Horiek guztiek pertsonen enplegarritasuna eta lan-aukerak hobetzen lagundu nahi dute, izan ere, langabeen gizarteratzea, landunen lanbide-sustapena, batzuen eta besteen ezagutzak eta gaitasunak etengabe eguneratzea, biztanleria aktiboaren gaitasun profesionalen balorazioa oro har eta enplegu-tasen igoera sustatzera bideratuta daude.

Programa horiek abian jartzea Lanbideri dagokio beti, eta, beraz, ez dira zerbitzu-zorroaren parte, ez behintzat programa horiek aktibatu arte, aurreproiektuan aurreikusitakoaren arabera. Programa horietako batzuk legean bertan jasota dauden arren, argi dago ez dela zerrenda itxia edo “numerus clausus” bat, 49.1 artikulua oro har aipatzen dituelako, eta, beraz, etorkizunean beste programa batzuk onartu eta garatu ahal izango dira, aurreko paragrafoan aipatutako helburuekin bat datozenak.

- III. titulua beste bi kapituluk osatzen dute: erakunde laguntzaileei buruzkoa (**V. kapitulua**) eta Sarearen funtzionamendua ikuskatzeko eta kontrolatzeko tresnei buruzkoa (**VI. kapitulua**), hurrenez hurren.

4.2.- Euskal Enplegu Sarearen osaerari eta funtzionamenduari buruzko ohar espezifiko batzuk.

Nolabait esanda, Euskal Enplegu Sarea da enplegu-politiken inguruan sortutako administrazio-jarduera guztia sostengatzeko sortutako oinarrizko egitura. Eskubideen titularrei (9. art.) eta gainerako erabiltzaileei zerbitzuak eta arreta (terminoaren zentzu materialean) “ematen” dizkieten erakundeek osatzen dute, zentzu hertsian eskubide gisa eratu ez diren zerbitzuen enplegu-eskaintzaileak edo eskatzaileak diren heinean (34. artikulua).



Egia da Sare hori elkarri laguntzen dioten erakunde publiko eta pribatuek osatzen dutela (euren terminologian dihardute lankidetzan), zerbitzu horiek guztiak asetzeko, baina batzuei eta besteei aplikatu beharreko araubidea eta dagokien estatusa funtsean desberdinak dira.

a.- Alde batetik, “berez” edo “automatikoki” Sarean integratuta geratzen diren erakunde publikoak daude, enpleguaren arloan eskumen propioak esleituta dituzten heinean (hori zehatzago garatuko da aurreproiektuaren IV. titulua aztertzean).

Erakunde horiek Lanbide, foru-aldundiak eta toki-erakundeak dira, bai eta haien mendeko eta sektore publikoan integratutako beste erakunde edo organismo batzuk ere.

Erakunde publiko horiek Euskal Enplegu Sarean zuzenean (automatikoki) integratzeak, aldi berean, bere zorroko zenbait zerbitzu kudeatzeko eskumenak esleitzea dakar, baina kasu honetan ere irismen desberdinarekin:

- Lanbideak, esaterako, modu eskusiboan esleituko zaion funtzio-multzo bat izango du, sistemako gainerako eragileek izango ez dutena (46.1 art.):

- ✓ Triajea, enplegarritasunari buruzko diagnostikoa, eta enplegurako plan integratu eta pertsonalizatuaren diseinua, jarraipena, berrikuspen eta eguneratzea.
- ✓ Laneko formakuntza-zerbitzua.
- ✓ Bitartekaritza- eta enplegu-zerbitzuekin lotutako betebeharrak jakin batzuk.
- ✓ Lan-merkatuari buruzko informazio-zerbitzu aurreratua diseinatzea eta mantentzea.

- Foru-aldundiek eta toki-erakundeek, ostera, aukeran beren gain har “dezaketek” zerbitzu-multzo bat izango dute (47. eta 48. artikulua).

b.- Bestalde, zerbitzuko atalen bat kudeatzen duten erakunde laguntzaileak ere Euskal Enplegu Sarean sartzen dira, III. titulu honetako II. kapituluaren definitu den bezala.

Erakunde hauek, ordea, ez dira berehalakoan Sarean sartzen. Erregelamendu bidez ezartzen den prozedurarekin bat etorritz eskatu behar da hori (19. art.) eta Eusko Jaurlaritzak onartu behar du, enpleguaren arloan eskumena duen sailaren bitartez.

Lankidetzaren esparru formala, bestalde, legearen V. kapituluaren jasotzen eta garatzen diren tresnetako baten bidez ezarriko da (54-56 artikulua): kontratu irekiak, ekintza itunduko akordioak edo espresuki definitu ez diren baina ordenamendu juridikoan aurreikusita dauden beste bitarteko batzuk. Entitateon jarduerak eta entitateon betebeharren betetze-maila, sareko agente guztienak bezala, enpleguaren arloan eskumena duen gobernuaren sailak ikuskatu eta kontrolatuko ditu.



Atal hau amaitu baino lehen, ziurrenik nabarmendu behar da, erakundeok sektore publikoko kontratuen legean eta lege hori garatzeko araudian ezarritakoa bete behar dutela alde batera utzita, eta aintzat hartuta sektore publikoko kontratista gisa dituzten betebeharrak ez betetzeak berekin dakartzan ohiko ondorioak, aurreproiektuak esku hartzeko mekanismo espezifiko bat aurreikusten duela (nahiz eta oro har erakunde guztiei, pribatuei eta/edo publikoei, erreferentzia egiten dien). Horri esker, Lanbideak erakundea ordezkatzera erabaki dezake, eta erakundeak esleituta dituen zerbitzuen zuzeneko kudeaketa berreskuratu. Arrazoiak ez du zertan izan bere betebeharrak bete ez izana, eta kalitate teknikoari buruzko iritzi soil bat izan daiteke: zerbitzuen kalitate-estandarrak edo prestazio-eduki teknikoa ez errespetatzea. Ordezkapen hori beti administrazio edo erakunde arduradunaren kontura egiten da.

5.- IV. TITULUA: enplegu-politika publikoen eskumenak, gobernantza, plangintza, parte-hartzea eta finantzaketa.

Lege-aurreproiektuaren IV. tituluak kapitulu berezi bat eskaintzen dio atal horietako bakoitzari:

5.1.- **I. kapituluak** EAE osorako enplegu-politiken esparruan **eskumen** propioak dituzten administrazioen multzoa mugatzen du: Eusko Jaurlaritza (62. art.), Foru Aldundiak (63. art.) eta tokiko administrazioa (64. art.). Horrenbestez, Euskal Enplegu Sarean dauden gainerako entitate eta agenteek eskumen-esparru honen barruan hartzen diren erabakiak gauzatu eta kudeatzeko eginkizunak baino ez dituzte beteko, eta haien aurreikuspenak erabat errespetatuko dira. Hainbat mailatan eta intentsitate desberdinarekin, enplegu-politiken diseinuak eta konfigurazioak, beraz, hiru lurralde-istantzia horien eremuan jarraitzen du, nahiz eta sistemaren barruan duten kokapena ez den baliokidea.

Lege-aurreproiektuak, argi eta garbi, oro har eskumenak Eusko Jaurlaritzari esleitzearen alde egiten du, baina ez da ez eskusiboa, ez baztertzaila, berariaz onartzen eta aitortzen baititu foru-aldundien eta udalerrien beste eskumen zehatz batzuk (zehazki identifikatuak eta zerrendatuak), eta, hala, maila anitzeko esparru bat eratzen du, non gobernuak, betiere, posizio nagusia hartzen baitu.

Izan ere, arau-mailako eskumena, bi alderditatik (formala, lege-aurreproiektuak egiteari dagokionez, eta materiala, garapeneko erregelamendu-araudi osoa barne hartzen duena), Eusko Jaurlaritzaren esku dago beti, eta, funtsean, enpleguaren arloan eskumena duen sailaren bidez gauzatzen da.

Eskumen horrek Euskal Autonomia Erkidegoaren eremu osoan enplegu-politiken berezko legeria uniformea bermatzen du, baina horri beste eskumen batzuk gehitu zaizkio aurreproiektuaren 62. artikuluan, homogeneizazio-helburu bera dutenak, baina maila



txikiagoan, ez baitira arau-mailakoak; horietako batzuk dira hainbat arlotan sustatu eta ezarri beharreko neurri zehatzak diseinatzea, planifikatzea eta, hala badagokio, garatzea, hala nola, laneko formakuntza, enpleguaren sustapena eta enplegarritasuna hobetzeko programa osagarriak eta beste batzuk.

Eskumen-esparru hori Eusko Jaurlaritzaren aldeko itxiera-klausula batekin osatzen da formalki, izan ere, legeak Jaurlaritzari esleitzen dio: *“beste edozein betebeharrak eta eskumen, lan-arloko legeria betearaztearen arloan integratzen direnak, lanari, enpleguari eta laneko formakuntzaren arloari lotuak, eta beste erakunde batzuei esleitzen ez zaizkienak”*.

Foru-aldundiei dagokienez, lurralde-planak onartzeko eskumena aitortzen zaio, hala badagokio (ikusiko denez, hautazko planak dira), errespetuz eta enpleguaren euskal estrategiaren barruan (Gobernuari dagokio plan horiek egitea, enplegu-politika guztiak koordinatzeko goi-mailako organoa baita). Bigarrenik, foru-aldundien eskumen-esparru propio gisa gehitu da gizarte-bazterkeriako egoeran edo hura jasateko arriskuan dauden pertsonentzako esparru soziolaborala garatzea eta kolektibo horiek aktibatze eta laneratzeko programak onartzea eta abian jartzea.

Azkenik, foru-aldundien eskumenen barruan sartzen da, halaber, txosten honetako beste atal batean aurreratu den bezala, sistemaren zerbitzu-zorroan dauden zerbitzuetako batzuk (lege-aurreproiektuaren 48. artikuluan aipatutakoak) kudeatzeko gune propio bat aitortzea.

Bestalde, eta udalerriei dagokienez, lege-aurreproiektuak eskumena ematen die enplegu- eta toki-garapeneko planak onartzeko. Foru-aldundien lurralde-planak ez bezala (planifikaziorako aukerako tresna gisa definitu dira plan horiek), nahitaez onartu behar dituzte 10.000 biztanle baino gehiago dituzten guztiak, baita kopuru horretatik gora dauden kuadrillak eta mankomunitateak ere.

Aldundien kasuan gertatzen den bezala, eskumen horiek osatzeko, sistemaren zerbitzu-zorroan dauden zerbitzuetako batzuk (kasu honetan, lege-aurreproiektuaren 49. artikuluan aipatutakoak) kudeatzeko berezko espazioa aitortzen zaie udalerriei.

5.2.- Titulu honetako **II. kapituluak**, berriz, **governantza-eredua** lantzen du.

Aurreko paragrafoan deskribatutako eskumenak gobernantza-esparru jakin batean gauzatzen dira. Esparru horren funtsezko atalak dira Eusko Jaurlaritza bera, Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseilua (batzorde tekniko batek lagunduta, Kontseilu honek berak hala erabakitzen badu) eta Gizarte Elkarrizketarako Mahaia.

Hainbat subjektu eta elementu biltzen dituen edozein sistema konplexutan, gobernantza-eredu jakin baten aldeko hautuak zehazten ditu titularrek eskumenak gauzatzeko “esparrua” eta “modua”. Gobernantza-esparru horren bidez ezartzen da zer instantziak, azken



erabakia hartzeko eskumena duen organoaz aparte, parte hartu behar duten modu batean edo bestean (ekimen jakin batek bete behar dituen oinarriak ezarriz, informazioa emanez, proposatuz, edo erabakien edukia “adosten” saiatuz, etab.) ekimen bat prestatzeko eta onartzeko prozesuan.

Gobernantza-ereduak, beraz, muga bat adierazten du eskumena erabiltzen duenaren aldetik, erabakiak hartzeko prozesuan sartzen diren subjektuei buruzko aurreikuspenak eta arauak errespetatzera eta betetzera behartzen baitu, bai eta prozesu horretan izandako esku-hartzearen hedadurari eta intentsitate-mailari buruzkoak ere.

Gobernantza-esparru horretan nor eta nola txertatzen den identifikatzeak ikuspegi jakin bat ere adierazten du (nahi izanez gero, politikoa) beren burua “funtsezko eragiletzat” jotzen dutenei buruz, izan ere, horiek elkarrekin gobernatu beharko dute, maila desberdinetan bada ere, esku-hartze publikorako gune jakin bat: kasu honetan, EAEko enplegu-politika publikoen diseinuan, plangintzan eta inplementazioan.

a.- Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseilua.

Osaera.

Lege-aurreproiektuak, lehenik eta behin, “gobernantza-eredu” horren barruan, enpleguaren arloan EAEko koordinazio-organoren gorenaren izaera ematen dio arlo honetan eskumenen bat duten hiru lurralde-mailek osatutako Kontseilu bati, txosten honen 5.1 atalean azaldutakoaren arabera.

Kontseilu horren osaera lege-aurreproiektuaren 67. artikuluan ezartzen da, eta honako hau da: Eusko Jaurlaritza (6 kide, horien artean Kontseiluko presidentea), foru-aldundiak (3 kide) eta udalerrriak (3 kide).

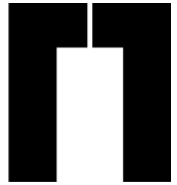
Erabakiak hartzeko araubidea.

69. artikulua funtzionamendurako irizpide orokor gisa gehiengo soilaren araua ezartzen du (preseidetearen kalitatezko botoarekin). Lege-aurreproiektuak, ordea, ez du gutxieneko quorumik zehazten organoa eratzeko; beraz, gehiengo soil horretarako nahikoa izango litzateke, printzipioz, bertaratutako kideen gehiengoaren aldeko botoa.

Hala eta guztiz ere, lege-aurreproiektuaren 67.4 artikulua iragartzen du Kontseiluaren etorkizuneko funtzionamendu-erregelamendu bat egin eta onartuko dela, eta erregelamendu horrek ebaztuko ditu, azken batean, araudi hori eta gainerako antolaketa-gaiak.

Akordioen izaera.

Lege-aurreproiektuak Euskal Kontseiluaren balizko erabakiak kalifikatzen ditu, eta hiru kategoria bereizten ditu:



- Lotesleak ez diren akordioak: ohiko erabaki guztiak, nahiz eta dagokion administrazioak arrazoitu behar duen Kontseiluak egindako proposamen edo gomendiotik aldentzea.

“Ohiko akordio” hauek 69. artikuluko 1. eta 2. idatz-zatietan sartzen ez direnak dira, eta, ondoren ikusiko dugunez, izaera desberdina eta eraginkortasun juridiko handiagoa dute.

- Akordio lotesleak: plangintza-tresnak (enpleguko lurralde-planak (foru-planak) eta enpleguko eta toki-garapeneko planak) enpleguaren euskal estrategiarekin bat etortzeari eta bateragarritasunari buruzko kontsulta-eginkizunak betetzea dakartenak.

Loteslea den akordioan, hain zuzen ere loteslea delako, dagokion administrazioak ezin ditu bere eskumenak erabili Kontseiluaren irizpidearen aurka.

- Nahitaez bete beharreko akordioak: Kontseiluak bere koordinazio-eginkizunak betetz hartutakoak.

Nahiz eta akordio lotesle baten eta nahitaez bete beharreko beste akordio baten arteko aldeak ez dirudien zehatza edo erredundantea denik, egia da bigarrenak derrigortasun-maila handiagoa duela, izan ere, ukitutako administrazioari ez litzaioke nahikoa abstenitzea; jarrera aktiboa hartu beharko luke, erabakia betetzeko beharrezkoa den neurrian.

Eskumenak eta betebeharrak.

Euskal Kontseiluaren betebeharretan (68. art.) funtsean lau maila bereiz daitezke: lehen mailako plangintza-tresnen prestakuntza (ildoak, Euskal Estrategia eta hiru urteko plana); nahitaezko txostena (akordioak hartzeko araubidea azaltzean aztertutako lotura-maila desberdinarekin) bigarren mailako plangintza-tresnei buruz (toki- eta lurralde-planak (foru-planak)); proposamena Gobernuari euskal sarea diseinatzeko; eta, oro har, erakundeen arteko koordinazioa hobetzera bideratutako beste edozein eginkizun betetzea. Azken eskumen hori indartu egiten da artikuluan bertan, sistemaren maila goreneko koordinazioa kontseiluan kokatzeko erabakiarekin bat etorritik, hain zuzen ere EAEn eremuko enplegu-politika publiko guztien homogeneousuna eta koherentzia bermatzeko eta gainjartzeak, bikoiztasunak eta eraginkortasunik ezak saihesteko. Helburu horrekin, artikuluko 3. atalak berariaz esleitzen dio, 1. ataleko e) azpiatala behar den bezain erabakigarria ez balitz, plangintza-tresnen egokitasuna baloratu eta egiaztatzea; izan ere, tresna horiek ondoren aipatuko dira, enpleguaren arloko jarraibide estrategikoekin, Euskal Estrategiarekin eta haren baitan sortutako koordinazio-irizpide orokorrekin.

Horrez gain, legeak eskumen orokorra ematen dio enplegu-politiken eta horretan eragina duten beste ekimen sektorial batzuen arteko koordinazioa zaintzeko (68.2. art.), eta horrek txosten honen



sarrerako atalean aipatzen zen ideia berresten du, hain zuzen ere, politika publiko guztiek duten zeharkako izaerarena.

b.- Gizarte Elkarrizketarako Mahaia.

Gobernantza-eredu honen parte da, halaber, Gizarte Elkarrizketarako Mahaia.

Mahai honen izaera, osaera eta funtzionamendu-erregimena 3/2019 Dekretuan arautzen dira, eta enplegu-politiken arloan erakundeek etengabe parte hartzeko organo gisa definitzen da.

Betebehar generikoa du, izan ere, gobernuarekiko etengabeko elkarrizketa-organoa da. Bertan enplegu-politiken edukia negoziatzen eta hitzartzen saiatzen dira, eta bereziki erreparatzen zaio lan-harremanetan eta negoziazio kolektiboan eragina duenari; baina, gainera, lege-aurreproiektuak esplizituki bermatzen du Gizarte Elkarrizketarako Mahaiaren esku-hartzea maila goreneko plangintza-tresnak zehazteko prozesuan: gobernuaren ildo estrategikoak, enpleguaren euskal estrategia eta hiru urteko plana. Esku-hartze honen azken helburua, hiruko elkarrizketa sozialaren izaera eta helburuak kontuan hartuta, enplegu-politika egituratzen duten erabakien azken edukia hitzartzea bada ere, lege-aurreproiektuak argitzen du, Gizarte Elkarrizketarako Mahaiaren beraren araudian oro har ezartzen dena errepikatuz, haren barruan akordiorik ez egoteak ez duela eragotziko arau-xedapenak izapidetzea eta, oro har, dagokion administrazio eskudunak bere eskumenak baliatzea.

Horri gehitzen dio, Mahaiaren eskumen propiotzat, gomendioak egiteko eta irizpideak, jarraibideak eta printzipioak proposatzeko aukera, enplegu-politiketan eragina duen politika sektorial orotan, eta berriz ere aitortuz, inplizituki bada ere, politika publiko guztien arteko lotura, bata bestearikiko mendekotasuna eta zeharkako izaera.

5.3.- III. kapitulua enplegu-politikak planifikatzeko tresnei buruzkoa da.

Lege-aurreproiektuak ideia hau azpimarratzen du: enplegu-politikak ezartzeko, ikuspegi orokorra behar da, bai eta denbora-plangintza zabalagoa ere, epe ertain eta luzera helburuak eta jarduera-ildo nagusiak modu koherentean definitzeko. Ideia horrek segida ematen dio aurreko administrazio guztiek aplikatutako praktika uniforme bati.

Puntu honi dagokionez, lege-aurreproiektuaren berritasun garrantzitsuena, ziur aski, ideia honetan datza: planifikazio hori guztia irizpide homogeen, erkide eta partekatuen arabera egin behar da, eta eskumen-esparru guztietan garatu eta ezarri behar da, modu koordinatuan.

Enpleguaren lege-aurreproiektuak proposatzen duen maila anitzeko diseinutik abiatuta, arauak lurralde-administrazio bakoitzari esleitzen



dio plangintza-planak eta/edo -tresnak diseinatzeko, bultzatzeko, egiteko eta onesteko eskumena. Hori guztia, euskal kontseiluaren eta, hala badagokio, Gizarte Elkarrietzarako Mahaiaren eskumenak erabat errespetatuz, eta aurreko atalean deskribatu den gobernantza-esparruaren barruan.

Plangintza-tresna horiek ez dute posizio bera betetzen ereduaren barruan, eta, logikoa denez, handienetik txikienera doaz, aintzat hartuta aplikatuko den lurralde-eremua (zabalagoa edo txikiagoa), eta aintzat hartuta administrazio bakoitzari esleitutako eginkizun- eta eskumen-mota.

Bada, plangintzari buruzko eskema orokorra honela labur daiteke:

- Eusko Jaurlaritza:

- ✓ Ildo estrategikoak
- ✓ Enpleguaren Euskal Estrategia
- ✓ Hiru urteko plana

- Foru Aldundiak (aukerakoa da):

- ✓ Foru-aldundien lurralde-plana

- 10.000 biztanletik gorako udalerriak (eta hedaduraz, kuadrillak eta mankomunitateak):

- ✓ Tokiko enplegu- eta garapen-planak

Plangintza-plan eta -tresnen edukia IV. tituluko III. kapitulu honetan zehatz-mehatz garatzen da, printzipio orokor honekin: tokiko enplegu-planek eta, hala badagokio, onartzen diren lurralde-planek, betiere, ildo nagusietan eta euskal enplegu-estrategian garatutako printzipioak eta orientazioak errespetatu behar dituzte, eta haiekin lerrokatu. Izan ere, lege-aurreproiektuak berriz ere azpimarra egiten du enplegurako politika publiko guztien koordinazioa, koherentzia eta homogeneotasuna bermatzeko oinarrizko helburuan.

5.4.- IV. kapitulua partaidetza-organoa sortu eta arautzeari buruzkoa da.

Enpleguari buruzko lege-aurreproiektuak, era berean, osaera zabaleko partaidetza-organo bat sortzen du, Euskal Enplegu Foroa izenekoa, eta, bertan biltzen dira Eusko Jaurlaritza, EAĒko foru-aldundiak, udalerriak eta gizarte-eragile adierazgarrienak (legearen gobernantza-egituren parte direnak, txosten honetako aurreko ataletan ikusi den bezala), eta baita beste erakunde eta eragile batzuk ere, denak ere neurri handiagoan edo txikiagoan enpleguaren munduarekin lotura daudenak, nahiz eta beste ikuspegi batetik izan: unibertsitateak, klusterrak, kooperatibak, lan-sozietateak, enpleguaren arloan esku hartzen duen hirugarren gizarte-sektorea, lanbide-heziketako zentro integratuak, formakuntza-erakundeak eta enplegu-agentziak.



Nahiz eta haren osaera, kideak izendatzeko prozesua eta antolaketari buruzko beste alderdi batzuk araudien garapenarekin bat ez datozen, legeak Foroaren betebeharrak mugatzen ditu, partaidetza- organoa dela kontuan hartuta.

Betebeharrak hurrengoak dira:

- a) plangintza-tresnen eta -baliabideen berri ematea.
- b) eduki generikoko proposamenak egitea enplegu-politika publikoen eskumena duten erakundeei (Eusko Jaurlaritzak, foru-aldundiak eta udalerrriak) eta, hala badagokio, Euskal Enplegu Kontseiluari.
- c) Lan-merkatuaren eta enplegu-politiken egoera aztertzea Europan eta estatu-mailan (kanpoko adituen aholkularitza eska dezake).

Lege-aurreproiektuak lurralde-foroak sortzea ere aurreikusten du, eta, beraz, onartu egiten du. Foroen jarduera hori ezartzen diren lurralde historikoari lotuta egongo da. Testuak ez du bere izaera, osaera edo jarduera-erregimenari buruzko xedapenik, eta, beraz, dagokion lurralde-administrazioak, autoantolaketarako eskumenak erabiliz, hartzen dituen erabakien mende egongo da hori, nahiz eta, bistan denez, enpleguaren arloan indarrean dagoen lege-erregimen substantiboa errespetatu beharko den.

5.5.- V. kapituluan sistemaren finantzaketari buruzko xedapenak jasotzen dira.

IV. titulu honetako azken kapituluan sistemaren finantzaketari buruzko alderdiak lantzen dira.

82. artikuluan sistema finantzatzeko eskura dauden baliabide arruntak (funtsean, aurrekontuetakoak, autonomikoak, foralak edo tokikoak) adierazi ondoren, aurreproiektuak zerbitzu-zorroa kudeatzen duten udal- edo udalez gairik erakundeekin finantza-lankidetzarako berriazko mekanismoak ezartzeko aukera jasotzen du. Lankidetzak hori egonkorra izango da eta, hala badagokio, urte anitzeko lankidetzak hitzarmenen bidez gauzatu da (gehienez ere lau urteko indarraldia izango dute hitzarmenok).

6.- V. TITULUA: enplegu-politika publikoen eta zerbitzu-zorroaren ikerketa, berrikuntza eta ebaluazioa.

Legearen V. tituluak izaera tekniko nabarmena du, eta berrikuntza- eta ikerketa-programak bultzatzearen garrantzia eta beharra nabarmentzen ditu. Erantzukizun hori Eusko Jaurlaritzan enpleguaren arloan eskumena duen sailari eta LANBIDERI, sistemari buruzko erakunde kudeatzaile nagusiari, esleitu zaie.

Programen diseinuan eta prestakuntzan, erakunde horiek, betiere, pertsona, entitate eta enpresa erabiltzaileen parte-hartzea sustatu



beharko dute, hain zuzen ere enplegu-politiken eraginkortasuna hobetzen eta sistemaren erabiltzaileen benetako beharretara egokitzen laguntzeko.

Era berean, kapituluak berariaz jasotzen du politika publikoen emaitzak (euren adierazpen guztietan) ebaluatzeko betebeharra, bai eta horien kalitatea eta horiek kudeaketa-egituretan duten eragina ere.

7.- VI. TITULUA: LANBIDE-Euskal Enplegu Zerbitzua.

Enpleguari buruzko lege-aurreproiektua ez da mugatzen EAEko enplegu-politikak arautzera, izan ere, txosten honen aurreko ataletan jada aztertu dira politika horien irismenari eta ezaugarriari (substantiboak, prozedurazkoak, antolamenduzkoak eta formalak) buruzkoak; aurreproiektuak LANBIDE kudeaketa-ereduaren administrazio-egitura nagusi gisa birmoldatzeari ere heltzen dio.

Ez da erreforma partzial bat, baizik eta indarrean dagoen urriaren 13ko 3/2011 legearen erabateko indargabetzea (aurreproiektuaren xedapen indargabetzaile bakarra), eta haren ordeztu aurreproiektuaren VI. titulu honetan jasotako aurreikuspenak (86. artikulutik 94.era, biak barne) eta bere arau osagarriak ezartzea.

LANBIDEren araubide juridiko berriak honako hauei eragiten die:

a.- Bere konfigurazio juridikoari; izan ere, erakunde autonomoa izateari uzten dio, eta zuzenbide pribatuko erakunde publiko gisa eratzen da, Euskal Enplegu Legean, estatutuak onartzen dituen Jaurlaritzaren Dekretuan eta EAEko erakunde-administrazioa osatzen duten gisa honetako erakundeentzat oro har Euskal Sektore Publikoaren 3/2022 Legean ezarritakoaren mende.

Lege-aurreproiektuaren bigarren xedapen gehigarriaren bidez, 3/2022 Legearen 44. artikulua arabera, egungo erakunde autonomoa zuzenbide pribatuko erakunde publiko bihurtzen da.

b.- Bere jarduteko araubide juridikoari, izan ere, oro har, mota honetako ente publikoen araudi komunaren arabera, bereizi egiten dira, batetik, zuzenbide pribatuari lotutako hirugarrenetik harremanak, eta, bestetik, bere barne funtzionamendua; azken hau administrazio-legediak arautzen du.

Legeak administrazio zuzenbidearen pean jartzen ditu, halaber, erakundearen organoen borondatea eratzeko prozesuari buruzko egintza bereizgarriak, eta, bistan denez, LANBIDEren beste edozein jarduketa, horrek ahal publikoak erabiltzea baldin badakar.

c.- Langileen araubidea eta plantilla, azken honek osaera mistoa izango baitu:

- oro har, bertako langileak administrazio publikoko lan-kontratudun langile bihurtzen dira.



- salbuespen gisa, lanpostuen erreserba bat ezartzen da Administrazio Orokorreko eskaletan diharduten funtzionarioentzat, baldin eta lanpostuak edo betebeharrak ahal publikoak erabiltzea badakar edo interes orokorrak gordetzea badakar.

Aurreikuspen horiek zera eragin dezakete, gaur egun LANBIDEko plantilla osatzen duten langileetakoren batek emandako zerbitzuaren izaera juridikoa aldatzea.

Balitzko eraldaketa honen ezaugarriak eta ondorioak aurreproiektuaren bigarren xedapen gehigarrian arautzen dira: 3. atalean, gaur egungo lan-kontratuko langileentzat, erakunde berrian zuzenean integratuta geratuko baita izaera berarekin, eta 4. atalean, funtzionarioentzat. Azken hauek aukera hauek izango dituzte: plantillan lan-kontratuko langile gisa sartzea –langileentzat gordetako lanpostuetako bat betetzen dutenean izan ezik– eta borondatezko eszedentzia sortzea beren eskalan edo jatorrizko kidegoan, edota beste lanpostu batzuetara sartzea, aintzat hartuta 6/1989 Funtzio Publikoaren Euskal Legean oro har aurreikusitako mugikortasun-prozedurak.

d.- bere gobernu-organoak.

Lege berriarekin ere LANBIDE erakundearen gobernu-organoak dira administrazio-kontseilua eta zuzendaritza nagusia.

Administrazio-kontseiluari dagokionez, aurreproiektuaren testuak, kasu guztietan, hau baino ez du egiten:

- Lehendakaritza enpleguaren arloan eskumena duen saileko titularrari esleitzea (kalitateko botoa izango du).

- Euskadiko sektore arteko erakunde sindikal eta enpresarial garrantzitsuenen administrazio-kontseiluan hiruko partaidetza eta partaidetza paritaria bermatzea.

- Kontseiluko kideen gutxieneko eta gehieneko kopurua mugatzea: gutxienez sei, eta gehienez hamabost.

Lan Harremanen Kontseiluko txostenen batzordeko kideen alegazio eta iritzi partikularrak

Enpleguaren Euskal Legearen aurreproiektua aztertu ondoren, Lan Harremanen Kontseiluko Txostenen Batzordea osatzen duten erakundeetako kideek alegazio hauek egin zituzten:



ALEGAZIOAK

LEHENENGOA.- Confebask, CCOO eta UGTren alegazioak.

LHKren Txostenen Batzordearen bileran, Confebaskek, CCOOk eta UGTk izendatutako kideek Enpleguaren Euskal Legearen aurreproiektuari alegazio bateratuak egitea erabaki zuten.

Aldez aurretik adierazi nahi dute aurreproiektu hau jada hainbat forotan aztertu dela edo aztertzen ari direla. Horien artean daude, LHKz gain, Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordea eta Elkarrizketa Sozialerako Mahaia; izan ere, alegazio hauek sinatzen dituzten erakundeek horietan ere parte hartzen dute.

Sindikatuetakoa eta patronaletako erakundeek instituzio-mailako topaketa, hitzarmen- eta/edo partaidetza-eremu horietako bakoitzean betetzen duten funtzioa desnaturalizatu edo desitxuratu ez dadin, beharrezkoa da kasu bakoitzean aztertzen den ikuspegia identifikatzea. Lan Harremanen Kontseiluari dagokionez, bai txostena emateko eskumena, bai, bereziki, txostena egiteko ikuspegi espezifikoak beste atal batean azaldu da. Testuinguru horretan ulertu eta baloratu behar dira alegazioak.

Enpleguaren Euskal Legearen aurreproiektuan azpimarratu beharreko alderdiak eta balorazioa.

1.- Txostenen Batzorderako Confebaskek, CCOOk eta UGTk izendatutako kideek bat egiten dute, lehenik eta behin, EAEn enplegu-lege propio bat aldarrikatzeak duen garrantziarekin, eta denek aldarrikatzen dituzte lan-harreman bidezkoago eta eraginkorragoak, pertsonen eta enpresen beharrekin bat datozenak.

2.- Era berean, alegazio bateratu hau sinatzen duten Txostenen Batzordeko kideek uste dute oso aurrerapauso esanguratsua dela enplegu-politika guztien kontzeptu zabal, pluridimensional eta integratu bat onartzea.

Kontzeptu zabal horrek haxe dakar:

a.- enplegu-politiken zeharkakotasuna politika publiko guztiekiko.

b.- osotasuna, izan ere, politika aktiboak, pasiboak edo prestaziokoak barne hartzen ditu, egungo eskumenen mugak ukatu gabe.

c.- dimentsio bikoitza, alde batetik kuantitatiboa, lanpostuen sorrerari eta enpleguaren sustapenari dagokienez, eta bestetik kualitatiboa, lan-baldintzen aldetik duina izango den lana lortzeko eta mantentzeko tresna edo palanka gisa, pertsonentzat egokia bere kualifikazio, gaitasun eta helburu profesionali dagokienez, eta eraginkorra enpresentzat, modu dinamikoan egokitzen baitzaie ekoizpen-sarearen premia erreal eta aldakorrei.



Azken atal honi dagokionez, modu positiboan baloratzen dira enpleguaren arloan eskumena duten erakundeen erantzuna optimizatzen zuzendutako legearen elementu guztiak; izan ere, pertsonen beharrian, aukera eta gaitasun errealek bideratzen da erakundeon esku-hartzea, kasu bakoitzean partikularizatu den diagnostikoa egin ondoren, plan integratu eta pertsonalizatu baten bidez. Alegazio hauek egin dituzten Batzordeko kideen iritziz, eredu honek aukera gehiago ematen dizkie langileei kalitate handiagoko lana edo enplegua lortzeko eta/edo horri eusteko. Lanpostu hori hobeto egokituko da enpresen premia errealek eta enpresen eskaintza errealek, eta bat etorriko da ekoizpen-jarduerak eta ekonomia-hazkunde orekatu eta jasangarriago batekin.

Horrekin batera, enplegarritasun-kontzeptu berri baterantz joatea ere aurrerapauso garrantzitsutzat jotzen da. Bada, kontzeptu horrek jada ez du hartzen enplegua helburu bakar edo lehentasunezko helburu gisa; aurreko paragrafoan adierazitako dimentsio kualitatiboa, eta azpimarratutako helburuak, beharrak eta ezaugarriak ere aintzat hartuko ditu.

3.- Ildo beretik, Confebaskek, CCOOk eta UGTk izendatutako Txostenen Batzordeko kideek uste dute aurrerapauso bat dela aurreproiektuak aurrera egitea enplegu-politika aktiboetarako eskubidearen galdagarritasun handiago eta aktiboago baterantz. Aurrerapen hori hainbat alderditan agertzen da: lehenik eta behin, zuzenbideko termino juridikoei dagokienez, edukia zehatzagoa da; bigarrenik, identifikatu egiten da prestazio efektiboaren azken arduraduen erakunde publikoa, legean aurreikusitako irismenarekin; eta, hirugarrenik, legea bete dadin exigituko duen prozedura bat dago, geroko erregelamenduzko garapenaren zain.

Exijigarritasun handiago horrek, bestalde, korrelatu logikoa du, enplegu-dinamiketan parte hartzen duten subjektu guztiei (eskubidearen titularrei eta beste zerbitzu-eskatzaile batzuei, enpresei eta administrazio eskudunei) maila eta ondorio desberdinekin eragiten dieten obligazio-multzoa ezartzean.

4.- Enpleguaren Euskal Legearen aurreproiektuak, alegazio hau sinatu duten Txostenen Batzordeko kideen arabera, EAEko hiru lurralde-mailetan (komuna, foru-mailakoa eta tokikoa) oinarritutako eskumen-sarea definitzen ere asmatu du, nahiz eta maila bakoitzean intentsitate eta funtzio desberdinak izan. Ikuspegi horretatik, positibotzat jotzen da, batez ere, araugintza-eskumenak eskusiboki Eusko Jaurlaritzaren esku uzteko erabakia, izan ere, horrek enplegu-politiken homogeneotasuna bermatzen laguntzen du Euskal Autonomia Erkidego osoan, eta, horrekin koherente izanik, plangintza estrategikorako tresna komunak diseinatzeko, onartzeko eta ezartzeko eginkizuna esleitzen dio, aurreikusitako prozedurekin eta legean ezarritako gobernantza-esparruaren barruan. Eta tresna komun horietara egokitu beharko da eta haiekin koordinatu beharko



da foru- eta toki-administrazioen mailan onartutako beste edozein ekimen.

5.- Confebask, CCOO eta UGT erakundeetako kideen iritziz, lege-aurreproiektuak gobernantza-eredu jakin bat aukeratzen du, errespetuzkoa eta adostasunaren praktikarekin koherentea.

Egokitzat jotzen da, beraz, gizarte-eragile adierazgarrienei esleitzea enplegu-politikak gauzatzeko fasean esku hartzeko funtzioa (Lanbideren administrazio-organo gorenean aktiboki parte hartzen dutelako bermatzen da hori), baina baita politika horien definizio- eta diseinu-mailan nahitaez parte hartzeko eskumena ere. Horretarako, aurreproiektuak Elkarrizketa Sozialerako Mahaia, elkarrizketarako eta hitzarmenerako organo iraunkor gisa, sistemaren gailurrean txertatzen du, Jaurlaritzarekin berarekin eta Enplegu Politiken Euskal Kontseiluarekin (Jaurlaritza, Aldundiak eta udalerrriak biltzen dituena) batera, eta beharrezko solaskide-eginkizuna ematen dio, bai etorkizunean hartuko diren araugintza-ekimen guztiak egiteko prozesuan, bai EAEn hurrengo urteetan onetsiko diren plangintza estrategikorako tresna nagusiak taxutu eta diseinatzerakoan.

6.- Gizarte-eragileak enplegu-politikaren definizio-mailara hurbiltzean, alegazio hauek sinatzen dituzten erakundeen iritziz, koherentzia handiagoa egongo da enplegu-politika aktiboen eta langileen eta haien enpresaburuen eta/edo enplegatzaileen behar errealen artean, eta errazagoa izango da enplegu-politika horiekin enplegua ikuspegi kualitatibotik sustatzeko eta indartzeko helburua lortzea, aurreko paragrafoetan adierazitako ildotik.

7.- Azkenik, aztertzen den lege-aurreproiektuak erabat errespetatzen ditu erakundeak lan-harremanen arloan ordezkatzeko lege-ereduaren printzipioak (Konstituzioaren aurreikuspenekin eta nazioarteko arauekin bat etorritik). Hala ageri da Lanbideren administrazio-organoaren hiru alderdiko osakeran, non, gobernuarekin eta parekotasunari dagokionez, EAeko sindikatu- eta enpresa-erakunde adierazgarrienak biltzen baitira. Hain zuzen ere, erakunde-ordezkaritzaren printzipio horrek gaintitu egiten du kasuan kasuko enpresa-erakundeko kideen eta enpresen zirkulua, eta printzipio horrek berak exijitzen du dagokion lurralde-eremuko langile eta enplegatzaile guztien interes generikoen defentsa modu legalean eta eskusiboan esleitzea ordezkari adierazgarrienei (kasu honetan, EAE da eremua).

BIGARRENA.- LABek izendatutako Kontseiluko Txostenen Batzordeko kideak Enpleguaren Euskal Legearen aurreproiektuari egindako alegazioak.

LABek izendatutako Txostenen Batzordeko kideak, Kontseiluaren zerbitzuek egindako txosten teknikoarekin bat datorrela adierazi arren (arauaren ezaugarriei, oinarritzko edukiari eta irismenari dagokienez),



jarraian azpimarratu du bere erakundea ez datorrela bat Eusko Jaurlaritzako Lan eta Enplegu Sailak LHKri txostena egin dezan bidalitako Enpleguaren Euskal Legearen aurreproiektuaren edukiarekin.

Nolanahi ere, lege-aurreproiektuarekiko desadostasun orokor horretaz gain, funtsezko alderdi batzuekin duen berariazko desadostasuna nabarmendu nahi du, honela:

1.- Aurreproiektuak enplegu duina deritzon kontzeptu erabat generikoa darabil, eta langileen eskubideen ikuspegitik ez da inondik ere nahikoa, konnotazio merkantilista argia du, eta produkzio-jarduerarekin lotzen du lehentasunez eta ia eskusiboki.

2.- Lege-aurreproiektuan, kasurik onenean, enpleguaren duintasunari heltzen zaio, ikuspegi erabat indibidualistatik, eta ahaztu egiten da enplegu duinak, ezinbestean, egitura ekonomiko eta sozial justuak behar dituela, bai eta legegintza- eta kudeaketa-jarduera bat ere, langileen eskubideen defentsara bideratua.

3.- Euskal Enplegu Sarea lege-aurreproiektuan aurrerapauso argitatz jotzen da, baina ez dio ezer gehitzen lehendik dagoenari; besterik gabe, eskumen berak beste instantzia batzuetan jartzen ditu, eta, beraz, ez ditu ereduaren egungo gabeziak zuzentzen, eta arrisku gehigarriak eranstean ditu.

4.- LABek izendatutako kidea bereziki kezkatuta agertzen da jakinda Euskal Sarea deritzonaren baitan enplegu-zerbitzuen erabiltzaileen datuak kudeatuko direla; izan ere, horretan eragile pribatuek parte hartzen dute, ez dira identifikatzen, lege-aurreproiektuan ere ez da haietaz ezer zehatzik esaten, eta informazio pertsonal ugari izango dute eskura. Alde horretatik, LABeko kideak berresten du bere erakundea pribatizazioa eta eskumen publikoak eragile pribatuen esku lagatzea sustatzen duen edozein politikaren aurka dagoela.

5.- Lege-aurreproiektuak gobernantza-esparru bat ezartzen du, elkarrizketa sozialeko eredu hutsal bat legitimatzen duena, eta LABek sekula begi onez ikusi ez duena. Elkarrizketa sozialak ez du herritarren jarrera “per se” hobetzen, baldin eta pertsonen egoera zehatzean eragina duten eta beren eskubideak hobetzen dituzten edukidun akordioak sortzen ez baditu.

Askotan, gisa honetako elkarrizketa sozialak, bakarrik edo funtsean, oihartzun mediatikoa lortzeko balio du, eduki errealik gabeko ekimen politiko jakin batzuen publizitatea egiteko eta zilegitasun-itxura emateko. Horregatik, LABek aldeztu duen eta praktikatu duen elkarrizketa soziala negoziazio kolektiboan proiektatzen da batez ere, langileen eskubideak hobetzeko tresna eraginkor gisa.

6.- Eskumenen esparruari dagokionez, LABek uste du, lan-arloko gai guztiekin gertatzen den bezala, Enpleguaren Euskal Legearen aurreproiektu honek beste behin ere agerian uzten duela EAEk ez



duela eskumen nahikorik eredu propio erreal bat definitzeko eta bermatzeko; eredu propio erreal bat, lan-legeriaren arloan Estatuak dituen eskumen eskusiboen mendeko izango ez dena. Izan ere, esparru horretan, enpleguaren alderdi nagusi guztiek eta, bereziki, haien erregulazio substantiboak EAEren jardute-eremutik kanpo jarraitzen dute.

Horrekin batera, lege-aurreproiektuak barne eskumenen banaketaren alde egiten du. Banaketa horrek eskumenak aitortzen dizkie beheragoko lurralde-eremuei: foru-mailakoak eta tokikoak. LABek izendatutako Txostenen Batzordeko kideak adierazi du EAEko lurralde-boterearen banaketa bati erantzuten dion eredu horren kontra dagoela, eta aurreko paragrafoan adierazitakoa alde batera utzi gabe, oro har oso kritikoa dela.

Zehazki, eta enpleguaren eremuari dagokionez, eskumenen esleipen honek esku-hartze mailak sakabanatzen ditu, eta uniformetasuna eta koherentzia kentzen dizkie enplegu-politika guztiei.

Lan Harremanen Kontseiluaren irizpena, Enpleguaren Euskal Legearen aurreproiektuari buruzkoa

Txosten honetan jaso diren irizpen teknikoak eta alegazioak ikusita, Lan Harremanen Kontseiluaren txostenen batzordeak, aintzat hartuta, halaber, Confefaskek, CCOOK eta UGTk izendaturiko kideek enpleguaren euskal legearen aurreproiektuaren edukari buruz aldeko iritzia dutela, alegazio partikularren atalean jaso den moduan, eta LABek izendatutako kidearen kontrako iritzia ere kontuan hartuta, ondorengo irizpena eman du:

IRIZPENA

Lan Harremanen Kontseiluak, lege arautzaileak arlo soziolaboralean ematen dion kontsulta-eginkizuna erabiliz, eta legea osatzen duten kideen gehiengo nahikoaz, ADIERAZTEN DU ADOS DAGOELA Enpleguaren Euskal Legearen aurreproiektuaren funtsezko edukiarekin, Confefaskek, CCOOK eta UGTk izendatutako kideen aldeko botoarekin eta LABek izendatutako kidearen aurkako botoarekin.

Bilbon, 2022ko urriaren 19an.