



**2. Eredu berriaren izaera
progresibo, ireki
eta adostua**



2. Eredu berriaren izaera progresibo, ireki eta adostua

Eragileak bat datoz esaterakoan eredia pixkanaka aplikatu behar dela. Bi une bereiz ditzakegu.

Lehen unea 2018-2019ko EPEa da. EPE hori, 2018ko urtarrilaren 16an sinatutako hitzarmen sindikalari jarraikiz, 2016-2017ko EPEari lotuta dago. Hori dela eta, EPEaren deialdi honetan neurri berriak sartzeko aukera mugatua da eta, edozelan ere, sindikatuekin alde aurretik adostasuna lortzea eskatzen du.

Bigarren unea hurrengo EPEetako hautaketa-prozesuetan abiatuko da, hau da, 2021etik aurrera deituko direnetan (2020ko eta hurrengo urteetako EPEak). Horiek ez daude inolako aurrekordioen menpe, eta, hasiera batean, modu librean diseinatu daitezke, eredu berriaren arabera. Hala ere, kontuan hartu behar da Osakidetza Mahai Sektorialean ordezkatura dauden sindikatuekin beharrezkoa den akordioa, lan-eskaintza publikoen oinarri orokorreari buruzkoa. Horrek esan nahi du aipatutako foroan negoziatu behar direla deialdi hauetan eta hurrengoetan sartzen diren formula zehatzak.

Aurreko horri kalterik egin gabe, ereduan jasotako neurri guztiak ez dira sortu berriak. Horietako batzuk aurretiaz egindako hautaketa-prozesuetan aplikatutako dira. Eredu berriak proposatutako neurri berriekin elkartuta osotasun armoniko batean indartu nahi ditu.

Eredu berriaren izaera progresiboak beste beharrizan bati ere erantzuten dio: datozen urteotan hautaketa-prozesuek bilatu behar dituzten helburuen inguruko hiru arazo jorrazeko beharrizanari, alegia.

Hasiera batean, lehentasunezko helburua **“EGONKORTZEA”** da, hau da, denbora luzez iraun duten bitartekotasun-egoerei irtenbidea emango dieten hautaketa-prozesuak definitzea. Helburu horri erantzuten diote 2016-2017ko eta 2018-2019ko EPEen esparruan deitutako prozesuek. Prozesu horietan aplikatu beharreko neurriek konponbide malgu, azkar eta eraginkorra bilatu beharko dute; betiere, berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipioak erabat errespetatuz.

Bigarren unean, jorratu beharreko helburua **“BERRITZEA”** da. Datozen urteotan erretiroa hartuko duten profesionalen belaunaldi-erreleboa, lanpostuak behar bezala betetzeko erronka planteatzen duena; izan ere, guztiz postu beharrezkoak dira osasun-sistema publikorako, datozen urteotan hutsik geratuko baitira. Egoera horri ziurtasun osoz heldu beharko zaio 2020ko eta 2021eko lan-eskaintza publikoei dagozkien hautaketa-prozesuetan, hau da, 2021. eta 2022. urteetan deitzen diren hautaketa-prozesuetan.

Azkenik, **“BIRDEFINITZEKO”** helburua planteatu behar da. Profil profesionalak aurrerapen zientifiko eta teknologikoetara (genetika, robotizazioa, 3D, bioteknologia, etab.) eta osasun-zerbitzu publikoen digitalizazioaren eta birdefiniuaren ondoriozko lan-dinamika berrietara egokitzea, erronka demografikoari, biztanleriaren zahartzeari eta gizartearen behar aldakorrei ahalik eta erantzun egokiena emateko. Une honetan, beharrezkoa izango da talentu berria erakartzeko neurri zehatzagoak sartzea eta prozesuei zorrotasun selektiboa ematea, bermatu ahal izateko prozesuak etengabe moldatuko direla lanpostu jakin batzuetarako eskatzen diren gaitasun-aldaketetara. Prozesu-tipologia hori ez da aurreikusten 2022ko EPEa baino lehen egin daitekeenik, hau da, 2023tik aurrera deitutako hautaketa-prozesuetan.

Nolanahi ere, fase horietako bat ere ez da konpartimentu estankoa, eta, aurreikus daitekeenaren arabera, aldi berean egingo dira egonkortzeko, ordeztzeko eta birdefinitzeko helburuak uztartzen dituzten hautaketa-prozesuak. Argi dago, hala ere, uneren batean egonkortasunaren helburua beteko dela, eta, une horretatik aurrera, ordezkapen-helburuak (belaunaldi-erreleboa hurrengo 10 urteetan luzatuko da) eta birdefinizio-helburuak bateratzen dituzten prozesuen arteko konbinazio bat gertatu ahal izango dela.

Hautaketa-prozesuen ere du berrian zehazten diren neurrietako bakoitzean zehazten da helburuetako bati edo gehiagori erantzuten ote dioten; hau da: helburua egonkortzea, ordezkatzeko edo birdefinitzea ote den. Neurri batzuk (adibidez, epaimahaikideak zozketa bidez hautatzea) orokorrak dira, eta, beraz, horrela adierazten da, hautaketa-prozesu guztietan aplikatzen baitira, horietako bakoitzaren lehentasunezko helburua edozein izanda ere.

Langileak hautatzeko deialdi bakoitzean ituna eta akordioa lortzeko betebeharrak hori dela-eta, eredu berria ezin da proposamen itxia izan; aitzitik, deialdi bakoitzean haren ezaugarrietara eta inguruabarretara egokitutako aplikazioa zehaztu beharko da. Hori dela-eta, Hautaketa Prozesuen Eredu Berria (HPEB) etorkizuneko hautaketa-prozesuak diseinatzeko erreferentziatzeko esparru gisa eratzen da, neurri jakin batzuez osatua. Guztira 38 dira, eta horien aplikazio zehatza Osakidetzako hautaketa-prozesuen deialdi bakoitzean zehaztuko da.

Ereduak, azkenik, izaera **irekia** du. Osakidetzako langileen kontratazioari eta politikari buruzko Eusko Legebiltzarreko Lantaldearen azken txostenean jasotako neurri posibleak hartuko dira kontuan (aipatutako lantaldea maiatzean hasi zen lanean). Era berean, etorkizunean neurri gehiago txertatu ahal izango dira, baldin eta akordioek, aurrerapen teknologikoek, aurreikusitako neurrien aplikazioaren esperientziak edo bestelako inguruabarrek hori egitea gomendatzen badute.