

EUSKAL ENPLEGU SISTEMAREN ETORKIZUNeko LEGEAREN INGURUKO OINARRI KOMUNAK

SARRERA

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

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

EUSKAL ENPLEGU-SISTEMAREN ETORKIZUNeko LEGEAREN INGURUKO OINARRI KOMUNAK

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

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

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

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

Bestalde, bidezkoa den eta eskumenetara egokitzen den heinean, enpleguari buruzko lehen euskal legeak bere gain hartu behar ditu, alde batetik, enpleguan gertatzen ari diren aldaketen ondoriozko erronkak, teknologia disruptiboek enpleguan dituzten ondorioak eta egungo arau-esparruak gainditu eta zalantzan jartzen dituzten okupazio berrien agerpena, eta, bestetik, kalitateko enplegua sustatzeko premia (berme nahikoak dituen bizi-proiektu bat garatzeko oinarrizko tresna gisa), demografiaren ondoriozko arazoak eta lanpostuen eta profesionalen arteko egokitzapena.

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

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

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

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

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

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

Beraz, euskal enplegu-sistemaren etorkizuneko lege batek oinarrizko printzipio gisa berretsi beharko lituzke berariaz EAEko erakunde komunak zuzendaritza- eta gobernu-funtzioak.

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

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

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

Ildo horretan, euskal enplegu-sistema arautuko duen lege batek berariaz sartu beharko luke "kontzertazioa" bere oinarritzko printzipioen artean, ereduaren ezaugarri bereizgarri gisa.

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

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

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

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

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

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

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

6. OINARRIA.- ENPLEGU-POLITIKEN IKUSKERA INTEGRALA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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