

Euskadi, auzolana, bien común



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

ELKARRIZKETA SOZIALAREN MAHAIAREN ERABAKIEI ETA HORIEN JARRAIPENARI BURUZKOTXOSTENA

2021EKO IRAILAK 14

Euskadi, auzolana, bien común



**EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO**

AURKIBIDEA:

0.- SARRERA

1.- 4.0 INDUSTRIARAKO BIDEZKO TRANTSIZIOA EGITEKO EUSKAL ITUN
SOZIALA

2.- ENPLEGU-NITXO ETA AUKERA BERRIEI BURUZKO ERABAKIA

3.- ABEE-EN OSAGARRIEN BIGARREN LUZAPENARI BURUZKO ERABAKIA

4.- BERDINTASUN-PLANAK GARATZEARI BURUZKO ERABAKIA

5.- LANBIDE-KUALIFIKAZIO ETA ESPEZIALIZAZIOEN EUSKAL SISTEMA
SORTZEKO ERABAKIA

SARRERA:

Elkarriketa Sozialaren Mahaiko lantaldeen jardueraren jarraipena. 2021eko lehen sei hilekoa

Elkarriketa soziala EAEn finkatzea, 3/2019 Dekretua onartu zenetik bi urtez baino gehiagoz formalki jardun ondoren, errealitate juridiko izateaz gain, objektiboki egiazta daitekeen egitate bat da. Horren erakusle da Elkarriketa Sozialaren Mahaia –horren bitartez bideratu eta gauzatu da elkarriketa– Euskadiko erakunde-sareko pieza iraunkor eta elementu egonkor moduan eratu izana, bai eta politika publikoak hitzartzea –gero eta jarduera-eremu gehiago biltzen dituztenak–, pixkanaka, gobernu-ekintza baten nortasun-ikur bihurtzea ere, erabaki politiko nagusiak finkatzen ez ezik, gizarte-eragile garrantzitsuenekin etengabe harremanetan egonda horiek ezartzeko ekintza zehatzak zabaltzen ere ahalegintzen dena. Hori guztia, ezer baztertu gabe, eta alde batera utzita, jakina, Mahaira biltzea eta erabaki politikoak Mahaiaren bitartez hartzeko prozesuetan benetan esku hartzea gizarte-eragileek era boluntarioan hartutako erabaki bat izatea, eta inoiz ez inposatua.

Elkarriketa soziala metodotzat hartzen den eta helburua gobernu-politikak hartzeko prozesua zabaltzea den testuinguru honetan, Mahaiaren barruan sortutako taldeek gogor lan egin dute 2021eko lehen sei hilabeteetan. Lan horren ondorio dira, alde batetik, Elkarriketa Sozialaren Mahai Orokorrak baliozkotu behar dituen erabakiak (azken aldi horretako emaitzarik nabarmenenak dira); eta, bestetik, hiru aldean arteko elkarriketa normalizatzeko eta praktika politiko moduan finkatzeko prozesuan egindako bilerak.

Ikuspegi zabalago horretan, lan horren emaitza da, halaber, elkarriketa soziala jarduera-eremu berrietara zabaltzeko erabakia, betiere ikuskera ireki eta dinamikoaren barruan. Erabaki hori honela gauzatu da: politika sozialen talde espezifiko bat sortu da; aurretik hartutako erabakiei eta akordioei jarraipena emango dieten mekanismoak abiarazi dira (Enpresa txiki eta ertainen prebentzio-kulturarako Euskal Behatokiaren Jarraipen Batzordea eratzea); eta, jakina, balorazio berriak, diagnostiko partekatuak eta adostasun esplizituak sortu dira azken bi urteotan landutako eremuetan ezarri beharreko ildo nagusien, gobernu-estrategien diseinuaren eta ikuspegiaren inguruan: genero-berdintasuna, enplegua, laneko osasuna, lanbide-heziketa bizitza osoko ikuspegi integral batetik, eta, aurrerapen bizkorreko ingurune batean, 4.0 industriarako bidezko trantsizioa eta pertsonak erdigunean jartzen dituenak.

Beheko taulan, lan-saio eta bilera horien emaitzak biltzen dira:

BERDINTASUNA	ENPLEGUA	LANBIDE-HEZIKETA	LANEKO OSASUNA	GIZARTE-POLITIKAK	INDUSTRIA
<i>Ohiko lan-saioak:</i>	<i>Ohiko lan-saioak:</i>	<i>Ohiko lan-saioak:</i>	<i>Ohiko lan-saioak:</i>	<i>Ohiko lan-saioak:</i>	
2021/04/21: 1. Soldata-arrakalaren euskal atariko emaren ebaluazioa eta hurrengo pausoak. 2. Emakundek negozio kolektiboan genero-berdintasunak eraginari buruz egindako lanen egoera: • Jardunbide egokien gidaliburua. • Negoziazio kolektiboan genero-berdintasuna sustatzea: erronka nagusiak hobekuntza-proposamenak. 3. Aurrerapenak, Lan Sailburuordetzak hitzarmen kolektiboan inguruan egindako diagnostiko eguneratu bati dagokionez.	2021/01/20: 1.- Aldi baterako enplegu-erregulazioan (ABEE) dauden langileentzako osagarrien hirugarren luzapena (Erabakia) 2.- Krisian dauden sektoreetako langabeak berriz kualifikatzeko eta beste lan bat emateko programari buruzko informazioa (GEEF 25). 2021/02/24: 1.- 2030erako Enpleguaren Euskal Estrategia aurkeztea. 2021/03/16: 1.- 2030erako Enpleguaren Euskal Estrategiari buruzko dokumentu berria aurkeztea. 2021/03/26:	2021/9/2: 1.- Kualifikazioen eta Espezializazioen Euskal Esparrua sortzea. (Erabakia) 2.- Gaitasunak laneko esperientziaren bitartez egiaztatzea.	2021/05/27 1.- 2021-2026rako Segurtasuneko eta Laneko Euskal Estrategiarako oinarriak. Enpresa txiki eta ertainen prebentzio-kulturarako Euskal Behatokiaren Jarraipen Batzorde Mistoa: 2021/02/24 2021/03/18	2021/03/22: 1.- Lan-eremu nagusien esparru orokorra: o Iraupen luzeko zainketa sozialak eta sanitarioak. o Lana, bizitza pertsonala eta familia bateragarri egitea.	2021/02/23: 1.- 4.0 industriarako bidezko trantsizioa egiteko itun soziala ezartzea. (Erabakia) 2.- Industria-sektoreetan gertatzen ari diren gatazken eta tentsio-egoeren inguruan hausnarzea. 2021/03/30: 1.- 2021-2024 Industria eta Nazioartekotze Plana. 2.- Innobasquek etorkizun hurbileko joeren, profilen eta lanbideen inguruan egindako azterlana aurkeztea.

2021/04/28 (aldebiko bilera: sindikatuak eta enpresa): 1.- Sindikatuak eta enpresek zer prestakuntza-premia dituzten identifikatzea, enpresetan berdintasun-planak ezartze aldera. 2021/05/05 (aldebiko bilera: sindikatuak eta enpresa): 1.- Sindikatuak eta enpresek zer prestakuntza-premia dituzten identifikatzea, enpresetan berdintasun-planak ezartze aldera. 2021/07/21: 1.- Berdintasunari buruzko azterlana aurkeztea EAEko hitzarmen kolektiboetan. 2.- Gizarte-eragileek genero-berdintasunaren arloan dituzten lehenetasunak aztertzea eta jarduteko proposamen bat egitea. (Erabakia)	1.- Enpleguaren Estrategiari dokumentu berri bat aurkeztea. 2021/06/01: 1.- Aldi baterako erregulazioan dauden langileentzako osagarrien luzapena (Erabakia).				
--	---	--	--	--	--

Bilera, arlo hauen artekoa: ENPLEGUA, INDUSTRIA eta LANBIDE-HEZIKETA	
2021/05/05:	Enplegu-nitxo berrien inguruko dokumentua aurkeztea. Profesionalizatzea eta lan-merkatura egokitzea.
2021/05/18:	Erabakia, enplegu-nitxo eta aukera berriei buruzkoa: «Lan berriak».
Bilera, arlo hauen artekoa: ENPLEGUA eta INDUSTRIA	
2021/03/23:	1.- 2020an abiarazitako «Berpiztu» planaren inguruko lehen balantzea. 2.- 2021eko ekitaldirako aurreikusitako aurrekontua.
Bilera, arlo hauen artekoa: ENPLEGUA eta LANBIDE-HEZIKETA	
2021/02/11:	1.- Lanbide Heziketako Sistema Integratuaren funtsezko ildoak. 2.- 2021eko ekitaldirako aurreikusitako aurrekontua.
2021/02/18:	1.- Orientazio-eredua.
2021/05/26:	1.- Lanbide Heziketako Sistema Integratua sortzeko ekintzak, oinarritat hartuta Euskal Autonomia Erkidegoko Lanbide Heziketari buruzko Legean (4/2018 Legea) ezarritako eredua.

Bestalde, eta, adierazi bezala, behean adierazitako erabakiak hartu dituzte lantaldeek. Erabaki horiek EAEko Elkarrizketa Sozialaren Mahai Orokorraren bilerara eraman ziren –2021eko irailaren 14kora–, formalki baliozkotzeko eta berariaz onartzeko:

1. 4.0 industriarako bidezko trantsizioa egiteko itun soziala ezartzea (2021eko otsailaren 23an).
2. Enplegu-nitxo berriak. Profesionalizatzea eta lan-merkatura egokitzea (2021eko maiatzaren 18an).
3. Aldi baterako erregulazioan dauden langileentzako osagarrien hirugarren luzapena (2021eko ekainaren 1ean).
4. Gizarte-eragileek genero-berdintasunaren arloan dituzten lehentasunak aztertzea eta jarduteko proposamen bat egitea (2021eko uztailaren 21ean).
5. Kualifikazioen eta Lanbide Espezializazioen Euskal Esparrua sortzea (2021eko irailaren 2an).

4.0 INDUSTRIARAKO BIDEZKO TRANTSIZIOA EGITEKO

EUSKAL ITUN SOZIALA

1.- HITZAURREA

1.- Eusko Jaurlaritza, Confebask Euskal Enpresarien Konfederazioak eta UGT (Langileen Batasun Orokorra) eta CCOO (Comisiones Obreras) sindikatuek solasaldi eta elkarrizketa etengabea dute Elkarrizketa Sozialaren Mahaian. Testuinguru horretan, 4.0 industria euskal industria-ehunean sartzeak zer erronka eta aldaketa ekarriko dituen eztabaidatzen egon dira, aldaketa horiek enpresei, enpresaburuei eta langileei eragingo baitiete, eta, ondorioz, gizarteari eta EAEko ekonomiari.

2.- Eragile horiek, bakoitzak bere jarduera- eta eragin-eremutik abiatuta, eta beren lana egiteko erantzukizunean oinarrituta, aukera bat izango balitz bezala egin nahi diote aurre prozesu horri. Horrela, industriak, EAEko BPGan duen indarra ez gutxitzeaz gain, industriak, zerbitzu aurreratuekin batera, Eusko Jaurlaritzak 2024. urterako ezarritako helburua lortu ahalko du (BPGaren % 40 izatea).

Testuinguru horretan, gure industria-ehunak aurrean duen erronkari arrakastaz eta gizarte-justiziaz heltzeko, funtsezkoa da eragileen arteko elkarlanean sakontzea (administrazioen eta enpresa eta erakundeen artekoa), **4.0 industriarako bidezko trantsizioa egiteko euskal itun soziala** sinatuta.

XIX. ETA XX. MENDEETAKO INDUSTRIA-IRAULTZA

1.- Gizakiaren garapena eta aurrerapena berrikuntza teknologikoaren eskutik etorri ohi da.

Industrian prozesu mekanikoak sartzearen ondorioz, lehen industria-iraultza hasi zen. Geroago, bigarren industria-iraultzan, ekoizpen-prozesuetan aplikatutako aurrerapen zientifikoei eta erregai fosilen erabilera orokortuari esker, jauzi kualitatibo bat eman zen industria-ekoizpenean eta produktu manufakturatuen sorkuntzan. Ondorioz, eta, garraibideen eta komunikazioen hobekuntzak lagunduta, merkatuak zabaldu ziren.

2.- Fenomeno horiek gizarte-klase berriak eragin zituzten, eta herritarrak hirietara migratzen hasi ziren, garai hartan sortutako lan berrien bila. Oso baldintza prekarioetan egin zituzten lanok, eta horrek sindikatuak eta langileen elkarteak sortzea ekarri zuen, langileen bizi- eta lan-baldintzak hobetzearen alde borrokatzeko asmoz.

3.- EAEn, XIX. mende amaieran gauzatu zen fenomeno hori; besteak beste, burdina ateratzeko eta eraldatzeko industria sortu zenean. Horri esker, siderurgia-industria hazi zen Bilbo inguruan, Gipuzkoako haranetan eta Araba iparraldean.

4.- Hasierako industria-sektore horiei jarduera osagarriak batu zitzaizkien, zeinek hazkunde handia izan baitzuten; esate baterako, ontzigintza, makinaren fabrikazioa eta kontsumo-ondasunak.

5.- Euskal enpresaburuen ekintzailtzak eta euskal langileen inplikazioak hazkunde-tasa handiak ekarri zituen EAEko industrializazioan eta ekonomian, eta esperientzia berritzaileak ezarri ziren enpresa-antolaketan eta langileek enpresan zuten parte-hartzean. Eta horrela sortu zen fenomeno kooperatiboa, gaur egun euskal industrian nagusi dena eta mundu osoan antzeko esperientziak abiaraztera inspiratzen duena.

6.- Aurreko mendeko 70eko eta 80ko urteak zailak izan ziren EAEko industriarentzat eta gizartearentzat, jarduera-galera izugarriak egon baitziren; ondorioz, berregituraketa handiak gertatu ziren: jarduera asko itxi zituzten, eta beste batzuk ekoizpen-prozesu lehiakorragoetara berregokitu ziren.

7.- XXI. mende hasieran hirugarren industria-iraultza hasi zen: komunikazioak hobetu ziren, Interneten erabilera orokortu, eta erregai fosilen ordezkoko energiak sartu, hala nola energia berriztagarriak.

LAUGARREN INDUSTRIA-IRAULTZA 4.0 INDUSTRIA.

8.- Une honetan, EAEko industria- eta gizarte-ehunak laugarren industria-iraultzaren erronkari egin behar dio aurre: 4.0 industria delakoa garatu eta ezartzeaz gain, ekoizpen-sistema ziberfisikoak sartuko dira, eta prozesuak gero eta gehiago digitalizatu eta automatizatuko dira.

9.- Sistema horiek badute bereizgarri bat: objektu fisikoekin erlazionatzeko gaitasuna dute, objektu horiek monitorizatzeko eta/edo kontrolatzeko aldera mundu birtual digitalean eskura dagoen informazioa ere erabilita. Halaber, datuak eta aurretiko esperientziak biltzeko gai dira; horrela, ikasteko aukera eman, eta, zenbait kasutan, eboluzionatzen lagunduko duten ondorioak sortzen dituzte.

10.- Prozesu horien beste ezaugarri bat beren izaera globala da; hau da, jarduera ekonomiko bat gauzatzen den munduko txoko guztietan du eragina. Prozesu honek, hain zuzen, behin betiko eta berehalako eragina du herritarren ongizatean.

11.- Gure industriaren lehiakortasuna –ingurune gero eta globalizatuago honetan–, gure enpleguaren kalitatea eta, nolabait, gure gizartearen ongizatea modu batekoa ala bestekoa izango da, kontuan hartuta nola heltzen diogun 4.0 industriarako **trantsizioari eta garapenari**. Horrenbestez, **erronka sozial eta industrial** baten aurrean gaude, eta, **arrakastaz eta gizarte-justiziaz** aurre egiteko, beharrezkoak dira enpresen, langileen eta erakundeen arteko **lankidetzak, baterako lana eta adostasuna**.

12.- Enpresek errealitate berriko lehiakortasunera egokitu beharko dute ingurune gero eta globalizatu eta lehiakor honetan, gure industria-ehunean jarraitzeko eta kokapen positiboa izateko. Horretarako, inbertsioak egin beharko dituzte ekipamenduetan, bai eta lanpostuak egokitu ere, eta horrekin lotuta egongo dira langileen prestakuntza- eta birkualifikatze-prozesuak.

13.- Testuinguru horretan, eta berehalako mehatxuen artean, ikusiko dugu nola **desagertzen** diren errealitate berrira egokitzen ez diren **enpresak**, eta nola **desagertzen edo aldatzen** diren zenbait **lanpostu**.

14.- Aukerei dagokienez, ikusiko dugu nola **sortzen** diren aukera horiek baliatzen dituzten **enpresak eta negozio-eredu** berriak. Enpresa berri horiek **lanpostu eta profil profesional berriak** izango dituzte, eta, ondorioz, lan egiteko edo antolatzeko modu berriak sortuko dira.

15.- Testuinguru horretan, funtsezkoa da 4.0 industria delakoan ahulak izan daitezkeen sektoreak, enpresak eta lanpostuak identifikatzea eta kudeatzea. Ingurune berriaren ezaugarrien artean, **etengabeko aldaketak eta aldaketen**

abiadura nabarmenduko dira. Beraz, beharrezkoa izango da **elkarlaneko egitura** bat izatea maila guztien artean –enpresak, langileak eta erakundeak–, gizartearen eta enpresaren ikuspegitik **arrakastaz** heltzeko, gure industria-ehunaren **eraldaketan eta gizarte-justizian** sakonduta betiere.

16.- Horregatik guztiagatik, langileak prestatzea, **gaitasunak eta konpetentziak etengabe eguneratzea** eta kalitatezko enpleguak izatea enpresaren eta langileen arteko harremanaren alderdi nagusien artean egongo dira, helburu izanda langileria **birkualifikatzea**, 4.0 industriaren garapenean sortzen diren lan-premia eta profil berriak bete ahal izateko.

17.- Enpresaren eta langileen arteko elkarriketa etengabeaz gain, **Administrazioarekin ere etengabe egon beharko da komunikatuta**, ahalik eta lasterren identifikatzeko eta helarazteko industriako premiei erantzuna eman diezaioketen prestakuntza- eta hezkuntza-beharrak.

HELBURUAK

18.- Itun Sozialaren helburua da **hiru aldeen arteko lankidetzaz-esparru** bat ezartzea (enpresen, sindikatuen eta administrazioaren artekoa), **adostasuna eta baterako lana** oinarri hartuta, erantzuna emateko Euskadiko industria-ehunean **4.0 industriarako trantsizioak eta garapenak** ekartzen dituen erronka handiei, betiere **gizartearen eta enpresaren** ikuspegitik eta **gizarte-justizian** sakonduta.

19.- 4.0 industriarako bidezko trantsizioa egiteko Euskal Itun Soziala izenpetzen duten erakunde eta instituzioek ere abiapuntu hauek partekatzen dituzte:

- Eraldaketa-prozesua **ezin saihestea** eta aldaketari **adostasun sozialetik** aurre egin beharra. Mundu globalizatu honetan, ezinezkoa da aldaketa-prozesuetatik at egotea. Prozesu horretan berehala eta aktiboki sartu ezean, «poliki-poliki hilko» da euskal industria, gure ekonomiaren eragilea eta gure herritarren ongizatearen bermatzailea.
- Aldeek **aurrea hartzea eta erantzukizuna beren gain hartzea**, aldaketa-prozesu saihetsezinari aurre egiteko oinarri gisa. Adierazitako prozesu

geldiezin batean, bereziki garrantzitsua da gure lehiakideek baino lehen aurkitzea mehatxuak eta aukerak.

- Aldeek **elkarlaneko parte-hartzearen, etengabeko elkarriketaren eta adostasunaren** alde egitea. Euskadi eredu izan da enpresaburu ekintzaileen garapenean, eta langileen eskubideen aldeko hainbat mugimenduren sorleku, aintzat hartuta beti bestearen balioa eta garrantzia. Gainera, herrialdeko erakunde publikoen laguntza izan dute.
- **Pertsonen zentraltasuna eta protagonismoa** zaindu beharreko balioztat hartzea, **eta enpresarena**, proiektu **partekatutzat**. Dokumentu honetan bildutakoak ez du inolako zentzurik izango ahazten badugu pertsonak direla dokumentu honetatik sortutako edozein erabaki edo politikaren eragileak eta azken hartzaileak.

PRINTZIOAK

20.- 4.0 industriarako bidezko trantsiziorako Euskal Itun Soziala izenpetzen duten erakundeek eta instituzioek ezarritako helburuak lortzeko etorkizunean egin beharko duten lanaren zenbait printzipio inspiratzaile partekatzen dituzte.

21.- Aurrea hartzea: premiak ahalik eta lasterren identifikatzea, eta era adostuan abiaraztea beharrezkoak diren ekintzak, premia horiek betetzeko. Hori guztia, kontrako ondorioak ahalik eta gehien murriztuta eta identifikatutako premia behar bezala –denbora eta modu egokian– betetzen dela bermatuta.

22.- Plangintza: 4.0 industriarako trantsizioak eta garapenak egokitzapen-prozesu konplexuak behar ditu (industriakoak, prestakuntzakoak, etab.), eta horiek, aldi berean, laguntza-mekanismoak diseinatzea eskatzen dute, adostutako plangintzan sakonduta eta inprobisazio mota oro minimizatuta.

23.- Informazioa eta gardentasuna: lankidetzaren, baterako lanaren eta adostasunaren abiapuntuak inplikaturik dauden eragile guztien arteko –enpresak, langileak eta administrazioa– informazio-trukea eta gardentasuna dira.

24.- Elkarrizketa etengabea, lankidetza eta elkarlan iraunkorra: erronkaren garrantzia eta ezaugarriak kontuan hartuta, beharrezkoa da langileen eta enpresaren artean, baita administrazioarekin ere, etengabeko komunikazioa ahalbidetuko duten mekanismoak zehaztea.

25.- Adostasuna: eragile guztien erantzukizunetik abiatuta, adostasunak izan behar du identifikatutako beharrei irtenbidea bilatzeko aurrerapen-mekanismoa. Hori guztia, lankidetza-prozesu guztiak gidatu behar dituzten informazio-trukea, elkarrizketa eta gardentasuna abiapuntutzat hartuta.

26.- Erantzukizuna: prozesuak arrakasta izateko eta aldaketa-prozesuko kontrako ondorio posibleak minimizatu ahal izateko, eragile guztiek erantzukizuna hartu behar dute beren gain.

PARTE-HARTZAILEAK

27.- Hasiera batean itun hau izenpetu duten eragileek –CCOO eta UGT sindikatuek, Confebaskek eta Eusko Jaurlaritzak– adierazi dute 4.0 industriarako trantsizioak eta garapenak eragindako aldaketei **erantzukizunez eta elkarrizketa soziala, adostasuna eta elkarlana** oinarri hartuta aurre egiteko **konpromisoa** dutela.

28.- Eragile sinatzaileek itun hau hobeto gauzatzeko zenbait konpromiso zehaztu dituzte, eta itunaren eranskinean bildu dira.

29.- Itun hau irekia da, eta, hala, beste edozein enpresa, sindikatu eta administrazio publiko edota adierazitako helburuekin eta printzipioekin bat datozen gizarte-, hezkuntza- eta kultura-erakundeak itunera bildu ahal dira, nahi izanez gero.

GOBERNANTZA

30.- 4.0 industriarako trantsizio- eta garapen-prozesua etengabe eta azkar aldatzen den prozesu bat da. Gauzak horrela, gobernantza-egitura bat ezarri

behar da, jarraipena egin ahal izateko eta 4.0 industriarako bidezko trantsizioa egiteko Euskal Itun Soziala izenpetzen duten eragileen (sindikatuak, enpresak eta Eusko Jaurlaritza) elkargune izan dadin.

31.- Itun Sozialaren Gobernantza Organoa **Elkarriketa Sozialaren Mahaiko Industriako lantaldea** izango da. Lantalde horretan, gaur egun, Eusko Jaurlaritzako ordezkariak gain, CCOO eta UGT sindikatuak ordezkariak eta Euskal Enpresarien Konfederazioko (Confebask) ordezkariak parte hartzen dute, eta Itun Sozialean lantzen diren arloekin lotutako beste sail batzuetako ordezkariak ere sartuko dira.

32.- Organoak gutxienez sei hilabete behin egingo ditu bilerak, **hiru alde arteko elkarriketan sakontzeko eta 4.0 industriarako trantsizioaren eta garapenaren** bilakaera aztertzeko. Horrez gain, era adostuan identifikatuko ditu prozesua hobetzen lagun dezaketen alderdiak.

33.- Urtean behin, 4.0 industriarako trantsizioaren eta garapenaren bilakaerari buruzko **txostena** egingo du, eta, besteak beste, hobetu beharreko alderdiak identifikatuko ditu bertan. Txosten horretatik ateratako ondorioen arabera, jarraipen-organoak dagozkion **gomendioak** emango ditu, edo hobetzeko **proposamen** zehatzak egingo.

34.- Urteko txosten hori egitea eta aztertzea alde batera utzita, jarraipen-organoko kideek edozein unetan eman ahalko diete gainerako kideei prozesua alda dezaketen **gorabeheren** berri, jarraipen-organoak hurrengo saioan azter ditzan.

ERANSKINA: SINATZAILEEN KONPROMISOAK

Confebask-Euskal Enpresarien Konfederazioa

Erantzukizunean oinarrituta, langileen ordezkariekin eta administrazio publikoekin etengabeko elkarriketa eta gardentasuna izanda, konpromisoa hartzen dute 4.0 industriadako egokitzapenak eragiten dituen sektoreko eta enpresako premiak **ahalik eta lasterren identifikatzeko**. Horrela, adostutako jarduketa-plan bat zehaztu ahalko da langileen ordezkariekin, eta, aldi berean, premia guztiak bete; ahal dela, langileak birkualifikatuta eta beste lanpostu batean jarrita.

➤ Enpresak

- Ahalik eta lasterren identifikatzea gaitasunekin eta konpetentziekin lotutako premiak. Premia horiek betetzeko aukerak aztertzea.
- Komunikazioa, gardentasuna eta elkarriketa langileen ordezkariekin.
- Jarduketa-planak zehazteko prozesuan parte hartzea. Plan horiek abiapuntutzat hartu behar dute langileen gaitasunen eta kualifikazioen ezagutza, eta trebatzeko edo behar diren konpetentziak eskuratzeko aukera eman behar dute, langileek euren lanpostuetan jarrai dezaten.
- Langileei beste lan bat eskaintzeko aukerak aztertzeke prozesuan parte hartzea.

Sindikatuak (CCOO eta UGT)

Erantzukizunean oinarrituta, enpresa-ordezkariekin eta administrazio publikoekin etengabeko elkarriketa eta gardentasuna izanda, konpromisoa hartzen dute jarduketa-planak –bereziki birkualifikaziorako eta beste enplegu bat emateko planak– zehazteko prozesuan parte hartzeko. Plan horien helburua izan behar du enpresak eta langileen ordezkariak elkarrekin identifikatutako premiak betetzea; ahal dela, aktibo dauden langileen bitartez.

➤ **Sindikatuak/langileak**

- Premiak identifikatzeko, aztertze eta jarraipena egiteko prozesuan parte hartzea.
- Komunikazioa, gardentasuna eta elkarriketa enpresako ordezkariekin.
- Jarduketa-planak zehazteko prozesuan parte hartzea. Plan horiek abiapuntutzat hartu behar dute langileen gaitasunen eta kualifikazioen ezagutza, eta trebatzeko edo behar diren konpetentziak eskuratzeko aukera eman behar dute, langileek euren lanpostuetan jarrai dezaten.
- Langileei beste lan bat eskaintzeko aukerak aztertze prozesuan parte hartzea.

Eusko Jaurlaritza

Erantzukizunean oinarrituta, enpresaburuak eta langileak ordezkatzeko dituzten erakundeekin etengabeko elkarriketa eta gardentasuna izanda, konpromisoa hartu dute hezkuntza-, prestakuntza-, lan- eta industria-ingurune bat sortzeko. Horren bitartez, industriak gaitasunei eta kualifikazioei dagokienez eskatzen dituen premia berriei erantzuna eman ahalko zaie, bai eta langileak birkualifikatzeko premiei ere, eta, hala badagokio, babes soziala eman.

➤ **Sailak**

➤ **EKONOMIAREN GARAPEN, JASANGARRITASUN ETA INGURUMEN SAILA**

- Itunaren helburuak sustatzea, koordinatzea eta betetze-mailaren jarraipena egitea.
- Industria-politikak sustatzea, 4.0 industriak sortutako erronkei aurre egiteko gai den industria-ehuna mantentzea eta garatzea bermatzen dutenak.

➤ HEZKUNTZA SAILA

- Gaitasun profesionalak egiaztatzeko programak abiaraztea.
- Gaitasunak eskuratzea ahalbidetuko duten azterketa-planak edo espezializazio-programak zehaztea, enpresek eta langileen ordezkariak identifikatutako premiak betetzeko.
- Lanbiderekin elkarlanean, lan egiten zuten enpresetan beste lan bat eman ezin zaien langileak birkualifikatzeko planak egitea, eta, bereziki, jarduera eten duten enpresetako langileak birkualifikatzekoak.

➤ LANA ETA ENPLEGUA SAILA

- 4.0 industria-iraultzaren ondorioz langabezia dauden pertsonen beste lan bat emateko planak abiaraztea.
- Babes soziala ematea, unean uneko baliabideak erabiliz, birkualifikatzeko eta lan-merkatura itzultzeko prozesuan beste lan batean hasteko aukerarik ez duten langileei.
- Luzarotik langabezia dauden kolektiboek, 4.0 industriaren esparruan sortuko diren aukera berrien ondorioz, lan-merkatura itzultzeko duten aukera aztertzea.
- Berrikuntza sustatzea lan-harremanen eta laneko segurtasunaren eta osasunaren arloan.

ENPLEGU-NITXO ETA AUKERA BERRIAK.

«Lan Berriak»

COVID-19aren pandemiak eragin duen egoera honek –krisialdi ekonomikoa, sanitarioa eta soziala–, zeinak aldatzeko joerak eta trantsizio hirukoitza biltzen baititu –teknologiko-digitala, energetiko-klimatikoa eta sanitario-soziala–, lan-testuinguru berri eta zalantzarik bat marrazten du, eta, aldi berean, lan-aukera berriak irekitzen. Elkarrizketa Mahaiaren ustez, testuinguru berri honetako premia berriei aurrea hartu, eta prest egon behar dugu.

Gure errealtatearen aldaketa global honetan, Euskadi Next 2021-2026 programa dauka Euskadik, suspertze, eraldaketa eta erresilientziarako inbertsioen programa. Eusko Jaurlaritzak, hiru foru-aldundiekin eta hiru hiriburuetako udalekin koordinatuta, Espainiako Gobernuari helarazi dio, Suspertze, Eraldaketa eta Erresilientzia Planean (PRTR) sar dezan eta, hala, Next Generation EU funtsak eta, zehazki, Suspertze eta Erresilientzia Mekanismoak (MRR) lortu ahal izateko. Programa horrek 8 eremu estrategiko biltzen ditu.

1. Pertsonen osasuna eta zaintza.
2. Bizitza osoko ikaskuntza.
3. Energia berriztagarrien ekoizpena.
4. Mugikortasun jasangarria.
5. Administrazioen, enpresen eta balio-kateen digitalizazioa eta berrikuntza.
6. Hiri-habitata.
7. Habitat naturala eta hondamendi naturalen prebentzioa.
8. Ekonomia zirkularra.

EAEko Elkarrizketa Sozialaren Mahaiaren ustez, prozesu bati ekin behar zaio eremu horietan, honako helburu hauek lortzeko:

- Ahalik eta lasterren aurkitzea enplegu-nitxo berriei lotutako lanbide-profil berriak.

- Langileek gaitasun profesionalak eskuratu eta hobetu ditzaten bultzatzea, lankidetzaz publiko-pribatuaren bitartez, aipatutako zortzi eremu estrategikoetan, bai eta detekta daitezkeen beste batzuetan ere. Elkarriketa Sozialaren Mahaiaren iritziz, ezinbestekoa da karrera profesionala benetako enplegu-eskaera duten sektore eta lanbideetara bideratu nahi dutenen gaitasun profesionalak hobetzea, eta, bestela, gaitasunak areagotzea, lanpostuari eutsi edo karrera profesionala gara dezaten.
- Enpresen beharrei erantzutea, aipatutako eremu estrategikoetan espezializatuago dauden eta moldakorragoak diren langileak jarrita lan-merkatuan.
- Kalitatezko enplegua sortzearen alde egitea Euskadik datozen urteetan izango dituen erronkekin lotutako eremu estrategikoetan.
- Aipatutako enplegu-nitxo estrategikoetan eskatzen diren lanbide-profil berrien beharrei erantzutea. Testuinguru horretan, prestakuntza-espezialitate berriak prestatu behar dira, gaur egun ez baitaude jasota ez Prestakuntza Espezialitateen Katalogoan, ez Espezializazio Programa eta Ikastaroetan. Horrela, espezialitate horiei esker, egon daitezkeen lanbideetan aritzeko beharrezkoak eta egokiak diren gaitasun profesionalak eskuratu ahalko dituzte langileak. Horretarako, honako hau beharko dugu:
 - Espezialistekin elkarlanean prestatzea gaitasun eta profil profesional berriak.
 - Espezialitate berriak emateko behar diren irakasleei eta hezitzaileei prestakuntza ematea.
 - Espezialitateak irakasten lagunduko duen material didaktikoa prestatzea.
- Ekimen hori bat dator Berpiztu programarekin –Euskadiko Ekonomia Eta Enplegua Suspertzeko Programa (2020-2024)–, zehazki, programaren II. ardatzarekin; bai eta 4.0 industriarako bidezko trantsizioa egiteko Euskal Itun Sozialaren oinarriekin eta 2030erako Enpleguaren Euskal

Estrategiarekin ere (biak ala biak, Elkarriketa Sozialaren Mahaian landutakoak).

Horregatik guztiagatik, proposatutako helburuak betetzeko, **EAEko Elkarriketa Sozialaren Mahaiaren** ustez, Eusko Jaurlaritzak elkarlanean aritu behar du gizarte-eragileekin eta enpresekin. Horrela, Euskal Autonomia Erkidegoan Elkarriketa Sozialaren Mahaia sortzeko urtarrilaren 15eko 3/2019 Dekretuan ezarritako prozedurari jarraikiz, honako hau **ERABAKI DU**, 2021eko maiatzaren 18ko bileran, eskumeneko organoari helaraziko zaion proposamenari dagokionez:

1. Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren barruan, neurriak eta jarduketak diseinatzea, aldaketekin batera joan daitezen eta enplegu-premia eta aukera berriei erantzun diezaieten, helburu izanda aurretik aipatutako helburuak lortzea.
2. 2021. urtean, prestakuntza-jarduketak gauzatzea, aipatutako eremu estrategikoetan behar diren gaitasun profesionalak eta Elkarriketa Sozialaren Mahaiak proposatzen dituenak eskuratzeko.
 - Iraupen luzeko langabetuei zuzenduta dago bereziki, baldin eta beste lanbide-profil batzuetara birbideratu behar badute eta enplegu-nitxoak dituzten beste sektore batzuetan lan egiten laguntzen badiete.
 - Jarduketa horietan, halaber, langabezia dauden beste pertsona batzuek parte hartu ahal izango dute, bai eta beren lanbide-profila lanbide berrien eskakizunetara edo lanpostuko aldaketetara egokitzeko gaitasun berriak behar dituzten pertsona landunek ere.
 - Prestakuntza Espezialitateen Katalogoan eta espezializazio-programa eta -ikastaroetan sartuta dagoen eta aurretik aipatutako eremu estrategikoekin lotura zuzena duen prestakuntza emango da.
3. Lanbide-profil berriekin lotutako prestakuntza-espezialitateak diseinatzea eta lantzea, honako hauetatik hasita:
 - Enpresak digitalizatzeko eragilea.
 - Arreta Integratua zainketen sektorean.

- Hiri-birgaitze eta berroneratze jasangarriaren kudeatzailea.
4. Enplegurako eta prestakuntzarako programa pilotuak diseinatzea eta gauzatzea, lehen deskribatutako lanbide-profilekin zerikusia dutenak betiere.
 5. Lanbide-profil berriak identifikatzeko metodologia diseinatzea eta ezartzea, inplikaturako eragile guztien, Eusko Jaurlaritzaren eta gizarte-eragileen parte-hartzearekin eta prestakuntza-premiak detektatzeko aholku-batzordearen bitartez.
 6. Gizarte Elkarriketaren Mahaiaren bidez, erabaki honen jarraipena egitea, bere osotasunean.
 7. Ekimen honek zuzkidura ekonomikoa du EAEko aurrekontu orokorretan.

Gasteizen, 2021eko maiatzaren 5ean.

ALDI BATERAKO ERREGULAZIOAN DAUDEN LANGILEENTZAKO
OSAGARRIEN HIRUGARREN LUZAPENARI BURUZKO ERABAKIA.

2021eko ekainaren 1eko bileran, Elkarrizketa Sozialaren Mahaiko lantaldeak honako hau ERABAKI DU, kide guztien adostasunarekin:

LUZATZEA Elkarrizketa Sozialaren Mahaiak 2020ko ekainaren 18an hartutako erabakia. Horren bidez, osagarriak ezarri ziren aldi baterako enplegu-erregulazioko espedienteen zeuden eta urtean hogeita mila euroko (20.000) edo gutxiagoko kotizazio-oinarria zuten langileentzat.

Nola hasierako akordioak hala orain arte Elkarrizketa Sozialaren Mahaiak onartutako luzapenek koronabirusaren pandemiaren ondorioz izapidetutako aldi baterako enplegu-erregulazioko espedienteak (ABEE) –modalitate guztietakoak– arautzen dituen Estatuko araudi bereziak irauten duen bitartean neurri osagarri horri eusteko helburuari erantzuten diote.

Ondorioz, ABEEak 2021eko irailaren 30era arte luzatzen dituen 11/2021 Errege Dekretu Legea onartuta, data horretara arte LUZATU da, halaber, 2020ko ekainaren 18ko erabakian ezarritako osagarria.

Bilbon, 2021eko ekainaren 1ean.

BERDINTASUN-PLANAK GARATZEARI BURUZKO ERABAKIA

AURREKARIAK

Genero-berdintasunaren arloko arau-esparrua berriki aldatu denez, nabarmen areagotu dira enpresen eremuan emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarria lortzera bideratutako ekintzak eta ekimenak.

Lege-testuinguru berri horren ondorioz, gizarte-eragileek barne-trebakuntzako prozesuak gauzatu beharko dituzte epe labur eta ertainean, bai eta, ahal den neurrian, kanpoko laguntza-baliabideak eta egiturak eduki ere, berdintasun-planak eta neurriak diseinatzeko, abian jartzeko eta haien jarraipena eta ebaluazioa egiteko.

Errealitate hori aintzat hartuta, eta, lehentasunezko jarduketa-eremu horietatik abiatuta, gizarte-eragileek eta Eusko Jaurlaritzako ordezkariak, soldata-arrakalaren aurka borrokatzeko estrategia orokor baten barruan (haren 2021-2025 aldirako plan operatiboa prestakuntza-fasean dago), honako erabaki hau hartu du Elkarrizketa Sozialaren Mahaiko berdintasuneko lantaldeak:

ERABAKIA

BERDINTASUN-PLANAK NEGOZIATZEKO ETA GARATZEKO BARNE-TREBAKUNTZA ETA PRESTAKUNTZARAKO PROGRAMAK

- Barne-trebakuntza eta prestakuntza sindikatu- eta enpresa-erakundeen barruan egingo da.
- Erakunde sindikalen kasuan, berdintasun-batzordeetan eta planaren jarraipena egiteko organo paritarioetan parte hartuko duten pertsonen zuzenduko zaizkie prestakuntza-ekintzak eta trebakuntza-programak.
- Enpresa-erakundeen eremuan trebatzeko programek sentsibilizazio- eta kontzientziazio-ekintzak bilduko dituzte; zehazki, lege-betebeharren irismenari eta genero-berdintasunaren alderdi estrategikoari buruzkoak.
- Ekintza horiek finantzatzeko baliabideak Lan eta Enplegu Sailaren kontura egingo dira, zehazteko dauden dirulaguntzen bidez eta soldata-arrakalaren aurka borrokatzeko 2021-2025 aldirako plan operatiboaren esparruan.

LAGUNTZA ETA BABESA BERDINTASUN-BATZORDEEI

- Elkarrizketa sozialaren esparruan, eta berdintasuneko lantaldearen barruan, hainbat fasetan egituratutako programa pilotu bat diseinatuko da, berdintasun-batzordeei laguntza eta babesa emateko.
- Helburu horrekin, lehenik eta behin, aditu talde bat sortu eta mantenduko da; genero-berdintasunaren edo negoziazio kolektiboaren eremuan esperientzia egiaztatua duten pertsonak osatuko dute.
- Kideen hasierako hautaketa elkarrizketa sozialaren esparruan egingo da. Emakundek proposatuko ditu berdintasunaren arloko adituak, eta LHK-k, negoziazio kolektiboaren arloko profesional kualifikatuak. Bi kasuetan, lehentasuna emango zaie bi erakundeekin elkarlanean aritu diren pertsonari.
- Aditu talde horrek, lehenik eta behin, Elkarrizketa Sozialaren Mahaiko berdintasuneko lantaldearekin koordinatuta, kideen arteko ikaskuntzara bideratutako prestakuntza-ekintzen barne-programa bat prestatu eta gauzatuko du. Horren helburua da genero-berdintasunaren arloko eta negoziazio kolektiboko prozesuetako ezagutzak uztartzen dituen prestakuntza integrala eskuratzea, mantentzea eta eguneratzea.
- Aditu talde horretan oinarrituta, berdintasun-batzordeak laguntzeko eta babesteko plana mailaz maila gauzatuko da. Laguntza horrek babesa emango du honako arlo hauetan, gutxienez, aldi berean edo elkarren segidan:
 - Materialak eta dokumentu-biltegia.
 - Berdintasun-plana negoziatu aurreko diagnostikoak.
 - Lanbide-sailkapena eta lanpostuen balorazioa.
 - Soldata-auditoriak.
 - Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako protokoloak.
 - Hala eskatzen duten berdintasun-batzordeen prestakuntza, bai planaren edukiei dagokienez, bai negoziazio-dinamika eta prozesuei dagokienez.

Berdintasun-planak negoziatzeko batzordeei laguntzeko programa hau ezartze aldera, Emakunderen eta Lan Harremanen Kontseiluaren arteko lankidetzaz-esparru egonkor bat antolatzeko aukera aztertuko da, berariazko hitzarmen baten bidez. Hitzarmen hori sinatzeko, nolanahi ere, bi erakundeetako zuzendaritza-organoek eman behar dute baimena.

LANBIDE-KUALIFIKAZIO ETA -ESPEZIALIZAZIOEN EUSKAL SISTEMA **SORTZEKO ERABAKIA**

Jakin badakigu Euskadiren aberastasun-iturririk onena pertsonak direla. Pertsonak ematen diete ezagutza, sormena eta bikaintasuna ideiei, proiektuei, enpresei eta gizarteari. Gizarte prestatu bat da gero eta azkarrago gertatzen diren aurrerapenak eragindako erronkei aurre egiten diena; prestakuntza, berrikuntza, ikerketa eta garapena seriotasunez lantzeko behar diren baliabideak inbertitzen dituen, eta herritar guztien ezagutza- eta gaitasun-maila handitzea lortzen duena.

Horretarako, funtsezkoa da prestakuntza pertsona guztiengana eramatea, eta, batez ere, malguagoa egitea, bizitza osoko benetako ikaskuntza bat planifikatuta, ezarrita eta gauzatuta. Horrek bereizi egingo gaitu beste batzuen aldean, eta gizarte irekia, jantzia eta prestatua lortuko dugu, gaur egun eta etorkizunean sortzen diren erronkak gainditzeko.

Azken urteotan ikusten ari gara oso azkar gertatzen direla aldaketak, eta lehiakortasunari, enpleguari eta gure gizartearen garapenari eta ongizateari zuzenean eragiten diela.

Gizartean aldaketak gertatzen ari dira, enplegua eraldatzen ari da, lan-merkatua berregituratu behar da, berrikuntza teknologikoei aurrera egiten dute, ekoizpena eta ekoizpen-prozesuak gero eta automatizatuagoak daude, antolaketa eta kudeaketa mota berriak daude, lanbide-eremu berriak agertzen ari dira eta teknologia azkar eraldatzen ari da. Ondorioz, ekoizpen-sektoreek benetako beharretara egokitutako lanbide-heziketa eskatzen dute, pertsonak enplegua lor dezaten eta enpresak lehiakorak izan daitezen.

Gainera, gaur egun ekonomian, gizartean eta ekoizpenean gertatzen ari diren aldaketak direla eta, enplegurako beharrezkoak diren kualifikazioak eraldatu behar dira. Ekoizpen-prozesuak eta erabiltzen den teknologia gero eta gehiago eraldatzen ari direnez, enpresak lanbide-profil berriak eskatzen dituzte, eta enplegarritasuna profesionaltasun nabarmen konplexuago baterantz bilakatzen ari da. Horretarako guztirako, kualifikazio zabalagoak ez ezik, moldakortasun eta espezializazio-maila handiagoak ere behar dira. Horrek

guztiak berarekin dakartza gaitasun-eskakizun berriak, eta, batez ere, ezegonkortasuna eta epe ertainean eta luzean beharko diren gaitasunei buruzko ziurgabetasuna.

Jakin badakigu, halaber, belaunaldi-erreleboak zer ondorio dituen, eta ezinbestekoa dela behar besteko giza kapitala izatea errelebo hori behar bezala prestatuta egiteko.

Azaldutakoa aintzat hartuta, Elkarriketa Sozialaren Mahaiak honako hau

ERABAKITZEN DU:

Lanbide Kualifikazio eta Espezializazioen Euskal Esparrua gauzatu behar da (Euskal Autonomia Erkidegoko Lanbide Heziketari buruzko Legearen 22. artikuluko 5. kapituluaren dago ezarrita), Lanbide Heziketaren Sistema Orokorrean jasotzen diren kualifikazioak zabaltze aldera, helburu izanda euskal ekoizpen-sistemaren, okupazioaren eta enpleguaren behar espezifikoetara eta izan ditzaketen eraldaketetara egokitzeko erraztasunak ematea.

Lanbide Kualifikazio eta Espezializazioen Euskal Esparruak Espainiako Gobernuak ezartzen dituen tituluak, espezializazio-ikastaroak eta profesionaltasun-ziurtagiriak izango ditu, bai eta Euskal Autonomia Erkidegoaren kualifikazio espezifikoak ere, beharrezkoak baitira pertsonen enplegarritasuna eta euskal enpresen lehiakortasuna mantentzeko eta hobetzeko.

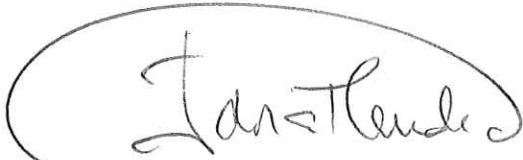
Lanbide Kualifikazio eta Espezializazioen Euskal Esparruaren xedea izango da euskal ekoizpen-sistemari prestakuntza-tresna espezifikoak eta arinak ematea, betiere kualifikazio aurreratuak –lanbide-heziketaren esparru orokorrean katalogatuta ez daudenak– eskatzen dituzten testuinguruetan langileak prestatzeko hobekuntza-prozesua errazten badute. Horretarako, behar beste ikastetxek eta prestakuntza-erakundek parte hartuko dute. Horrenbestez, behar diren giza baliabideak eta baliabide teknikoak edukiko dira, kalitate oneneko lanbide-heziketa sustatzen lagunduko dutenak eta pertsonen eta enpresen egungo eta etorkizuneko beharrei erantzunango dietenak.

Lanbide Kualifikazio eta Espezializazioen Euskal Esparrua gauzatzeko, Elkarriketa Sozialeko Mahaiak lantalde espezifiko bat sortzea erabaki du –gehienez ere 3 hilabeteko epean–, kualifikazio aurreratu berriak aurkitzea

ahalbidetuko duen prozedura diseinatzeko eta abian jartzeko, bai eta behar duten pertsonen kualifikazio horiek emateko prozedura eta baldintzak ezartzeko ere, dela lan-merkatuan kalitatezko enpleguen bitartez sartzeko, dela haiei eusteko.

Era berean, Gizarte Elkarriketaren Mahaiak gaitasunak egiaztatze sistemak bat diseinatzea eta abian jartzea erabaki du, gizarte-eragileekin elkarlanean. Horretarako, lanbide-gaitasunak aitortzeko tresna egonkor bat sortuko du, eta, horren bitartez, herritar guztiek prestakuntza-bide ez-formal eta informalekin bidez eskuratutako gaitasunak aitortzen dituztela bermatuko da, prestakuntza-ibilbide egokiak sortzea erraztuta, gure ekoizpen-sareko lanbide-gaitasunak eskuratu, mantendu eta areagotzeko.

Eusko Jaurlaritzaren aldetik:



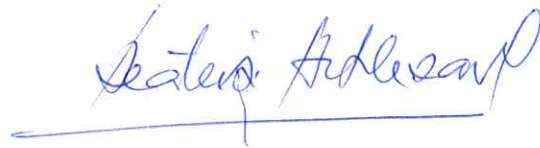
Elkarriketa Sozialaren Mahaiaren
presidentea
Bigarren lehendakariordea eta Lan
eta Enplegu sailburuordea
Idoia Mendia Cueva



Ekonomiaren Garapen,
Jasangarritasun eta Ingurumeneko
sailburua
Arantxa Tapia Otaegi



Hezkuntzako sailburua
Jokin Bildarratz Sorron



Berdintasun, Justizia eta Gizarte
Politiketako sailburua
Beatriz Artolazabal Albeniz



Confebasken aldetik:
Eduardo Zubiaurre
Ariznabarreta



CCOO Euskadiren
aldetik:
Loli García García



UGT Euskadiren aldetik:
Raúl Arza Vélez