

Euskal Enplegu Publikoaren Legea

LABen irakurketa eta zuzenketa proposamenak

LAB ez dator bat Eusko Jaurlaritzak aurkeztu duen Euskal Enplegu Publikoaren proposamenarekin, eta berriro ere aukera paregabe bat galtzen ari garelakoan gaude. Landu izan ditugun aurreko legegintzaldietako aurreproiektuekin ez dugu aldaketa nabarmenik antzematen, eta beraz haiei egiten genien kritika mantendu beharrean ikusten dugu geure burua. Ez ditu langile publikoak pairatzen ditugun arazoak konpontzen, arazo berriak planteatzen dizkigu, eta kutsu merkantilista eta adiskidekeriazkoa duen legea gutxi batzuen mesedetara jartzen du, zerbitzu publikoen kaltetan.

Aurreko legegintzaldian egitasmoari egin genion osoko zuzenketa berriro aurkezteko tentazioa eduki badugu ere, dokumentua lanerako oinarri bezala erabiltzeko prest egongo ginateke, eta hainbat zuzenketa zehatz planteatzen ditugu. Hau esanda, ziur gaude Eusko Jaurlaritza eta bera mantentzen duten alderdiak ez direla bat etorriko gure ekarpenen sakoneko arrazoiekin, eta arestian aipatu dugun izaera merkantilistari eutsiko diotelakoan gaude.

Batetik, testuan azaltzen diren ustezko asmo oneko izenburuak eta aipamen hutsalak ez datoz bat atzetik datozen neurri atzerakoi zehatzekin. Beste alde batetik, asmo ona antzeman daitekeen proposamen gehienetan aldebakartasun kutsua dago. Gaur egun, LABek ezin dio inolako konfiantzarik eman negoziazioaren eta akordioaren kontzeptuak hain debalutatuta dituen administrazioari, lege honek aldebakartasun onartezin horretan sakontzea ekarriko lukeelako langileontzat.

Bost atal nagusi dira LABek azpimarratu nahi dituenak, eta batez ere, ildo horiei begira egin ditugu ekarpen gehienak edo esanguratsuenak. Lege honek, besteak beste, langileon eskubideak bermatzeko, egindako murrizketak indargabetzeko eta erosahalmena berreskuratzeko neurriak ahalbidetu behar ditu. Sindikatuak negoziazio mahaiak eskaintzen dituen aukera apurrak erabiliko ditu, baina bestelako bideak ere, ireki beharko dira. Izan ere, Eusko Jaurlaritzak azken urteotan oso argi utzi du zein den berarentzat langileon ordezkariokin negoziatzeko Mahai Orokorraren markoaren balioa eta dion begirunea. Ildo hori probestuko dugu gure harridura eta kritika azaltzeko. Negoziazio esparru horretan langile ugari daude, bai udal eta foru administrazioetakoak, eta baita zerbitzu publikoak eskaintzen dituzten azpikontratetakoak ere.

LABen irakurketa orokorra, atalka:

Egitasmoak orokorrean ez du anbiziorik, bere buruari muga asko jartzen dizkio aurreproiektuak. Espainiar Estatuak ezarritako Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuarekin (EBEP) alderatuz ez du berrikuntzarik planteatzen eta horra mugatzen da. Ez du ahalmen legegile osoa garatzen, eta euskal marko bat blindatzeko bermerik ere, ez du eskaintzen.

Negoiazio kolektiboaren eskubidea aipamen huts bezala gelditzen da, eta garbi antzematen da printzipio hau deuseztatuta mantentzea estrategikoa dela, lan harreman indibidualizatuen mesedetan. Langileon eta ordezkarien parte hartzea bermerik gabeko negoziazio mahaietara mugatzen da. "Akordio" hitza ez da agertzen, eta Administrazioak lan eremuko erabakiak eta akordioak alde bakarretik aldatzeko aukera gordetzen du, berarentzat inolako kosturik gabe. Negoiazio kolektiboa aurrekontuen irizpideen menpe gelditzen dela ere, esplizituki jasotzen da; Administrazioak berak diseinatzen dituen aurrekontuen menpe, alegia.

Enplegu publikoa behin-behinekotasunean oinarritzen du egitasmoak, egonkortzeko eta sortzeko aukera galduz. Alde batetik, jasotzen diren neurriak kontrako norabidean doazelako, eta bestetik langileria gartzetzeko edota behin-behinekotasunari mugak jartzeko eta egonkortasuna bermatzeko neurri errealik jasotzen ez delako; deialdi publiko iraunkorrak kasu. Arestian aipatu bezala, mahai baten inguruan biltzera mugatzen diren balizko negoziazioen esku uzten du.

Enplegu publikoa pribatizatzen jarraitzeko bideak gehiago zabaltzen ditu eta administrazio publikoetan ikuspegi merkantilista txertatzeko helburua dauka. Zerbitzu publikoak herritarren mesedetara jartzea baino, herritarren eskubideen kontura enpresarien irabaziak handitzea lehenesten da. Horretarako tresna zehatzak proposatzen ditu, malgutasuna eta lan zamen araberako erabakiak garatzeko, edota funtzionarioak laboral bihurtzeko neurriak. Behin Enplegatu Publikoaren figura sortuta, ez dugu ulertzen langile publiko mota ezberdinak mantentzea. Honek lan baldintza eta arauketa maila ezberdinak dakartza, eta zerbitzuak kanporatzeko eta pribatizatzeo aukerak zabaldu egiten dira.

Pribatizatutako zerbitzu publikoen eta bertako langileen errebertsioak planifikatzeko eta arautzeko, edota sor daitezkeen zerbitzu berrien kudeaketa publikoa bermatzeko aukerak galdu egiten dira oraingoan ere. Amortizazioak, aldiz, oso zehatz arautzen dira.

Planteatzen den Lanbide Karrera eta ebaluazio sistema ez dugu inondik inora egoki ikusten bere subjektibotasuna eta arbitrariotasunagatik. Are gehiago, honek lanpostuen mugikortasuna edota ordainsariak baldintzatzen dituenean. Gaur egun, indarrean dagoen Lanbide Karreraren sistemak hainbat arazo ditu. Batetik, diru-sail bat soldatetara bideratzeko amarru bezala erabiltzen da; azken finean, antzinasun ezkutua bezala;

bestetik, txalogarria izan daitekeen norberaren lana balioesteko kontzeptu bat langilearen onurarako amu bezala jartzen du Administrazioak, nahiz eta tresna bere esku egotea eta mantentzea proposatzen den.

Horrela, proposamenak aurreikusten duen Lanbide Karrerarako ebaluazio sistema oso subjektiboa (errendimendua, jarrera, sormena, ekimena... bezalako kontzeptuak neurtzeko irizpide objektiborik agertzea ez da nahi edo ezin da agertu) eta arbitrarioa (berriro ere sindikatuekin loteslea ez den ohiko "negoziatzeaz" ari da, ez adostez) planteatzen du. Lanbide karrera arautzeko, langileak beste lanpostu batera mugitzeko edota igotzeko baldintza objektibo eta gardenen arabera egin beharrean.

Arestian aipatu bezala, gaur egun, langileon parte hartzea ukatuta dagoenean eta hala mantentzeko asmoa irmoa denean, ez dugu ikusten baldintzarik dagoenik proposamen hau eztabaidatzeko. Konfiantza eta benetako parte hartzea egongo balitz, agian, gaia aztertzeko prest egongo ginateke.

Lanbide karreraren eta ebaluazio sistemaren kasuan ere, egun dagoen administrazio-egitura konplexua birmoldatzeko aukera on bat gal daitekeelakoan gaude, sinplifikazioa eta berdintasuna helburu.

Zuzendaritza Profesionalaren irudia ere estrategikotzat du Jaurlaritzak oraindik ere, administrazio eredu merkantilista baten mesedetan. Hau da, izendatutako kudeatzailea Gobernu Taldeen eta administrazioen artean egongo litzateke nahierara hautatuta, inongo prozesurik pasa gabe; egitura publiko baterako sarbidearen printzipiorik jaso gabe (gaitasun-merezimendu-berdintasun-euskara...). Guztiz bestelako zuzendaritza mota bat planteatzen du LABek zuzenketan ikusiko dugunez.

Administrazioak, behingoz, euskalduntzeko, aukera berdintasuna eta langileon osasunaren kudeaketa publikoa bermatzeko aukerak ere, galdu egiten dira. Ikusiko dugun bezala LABek ekarpenak eta zuzenketak egingo ditu, baina Eusko Jaurlaritzak, behin eta berriz, argi utzi du ez duela administrazioa euskalduntzeko aurrerapauso sendorik emateko asmorik publizitate harago. Azpimarratu beharra dago euskararen auzia ez dela politikoen kontua bakarrik, langile guztiona baizik. Langileon gaixotasunen kudeaketa mutualitateen esku uzten jarraitzeko asmo sendoa duela ere, garbi utzi du egungo Jaurlaritzak.

Esan bezala, markoa eta aurreproiektuaren testua eztabaidatzeko oinarri bezala onartzen dugu. Hainbat proposamen zehaztuta dauden arren, eta beste batzuk balizko eztabaidari irekiak agertzen dira.

LABen zuzenketa proposamenak:

28 e) Bitarteko funtzionarioak. Aldi baterako programen exekuzioa, hauek kontuan hartuta:...

Aukera dago programa bukatu gabe, bitarteko funtzionarioaren izendapena bukatzeko (48 hilabetera edozein kasutan) eta orduan beste Bitarteko (interino) bat sartzeko aukera jasotzen da. Horrek kontratazioan iruzurrerako eta abusurako atea zabaltzea ekar dezake. Estruktural diren beharrekin ez da programarik eman behar (programa justifikatu behar da). Hau printzipio orokor baten aurka doa, ezin baita bitarteko langile baten kontratua eten bere ordeztan beste bitarteko bat izendatzeko.

Beste alde batetik, programetan parte hartzeko bitarteko funtzionarioen izendapenetan ez dira beti lan poltsa garden eta objektiboen printzipioak errespetatzen.

Proposamena: 28 e) 1. «Euskal administrazio publikoen gobernu-organismoek aldi baterako programen exekuzioa onartu ahal izango dute; betiere, programa horiei lotutako zereginak ezin badituzte bete dauden **funtzionario finkoekin, eta soilik lan poltsetako bitarteko langileekin bete ahal izango dira.**»

28 e) 2. Bitarteko 48 hilabetera kargu-uztearen aipamena bertan behera uztea. Horren ordeztan bitarteko funtzionarioa hiru urte igarotakoan «mugagabe ez finko» bihurtzea. Plaza horiek, estrukturalak diren heinean, Lan Postuen zerrendan integratuko dira.

Zuzendaritza Profesionala

(Hasierako azalpenean jasota)

Proposamena:

1) Hautaketa prozesuan baloratu beharreko **froga eta merituak:** - Lanpostuaren Unitatean egikaritzeko Plan bat egitea:

Puntuazioa bai Tribunalak (40 puntu) zein Unitate horretako langileek egitea (20 puntu). Unitate horretako inork parte hartzen ez badu Tribunalak eman beharreko puntuazioa 60 puntukoa izango litzateke.

Froga hau baztertzaila izatea eta, gutxienez, 30 puntu atera beharra.

Unitatean izandako esperientziak lehentasuna edukiko du, horretarako 20 punturekin baloratuz

Formakuntza eta irakaskuntza: 20 punturekin baloratzea

- a) Formakuntza espezializatua, unitateak egiten duen lanaren inguruan. 10 punturaino.
- b) Formakuntza Jefaturaren edo Burutzaren jarduerari buruzkoa, Arlo-buru edo arduradun aritzeko gaitasun eta trebeziek puntuatuko dute 8 punturaino.
- c) Sektore publikoan irakaskuntzan aritu izana: 2 punturaino.

2) Buruzagitza jardueran zehar **ebaluazioak** egingo dira, bai bere gainekoek zein unitateko langileek parte hartuta:

- Lehenengo urtean bat, eta gero bigarren ebaluazio bat hirugarren urtean.

3) Buruzagitza **gehienez 6 urterako** izango da.

Area Funtzionalak (mugikortasun funtzionala, polibalentzia)

Lege honetan, mugikortasun funtzionala, polibalentzia eta horrelako kontzeptuak aurreikusten dira, arlo sozialetik hartutakoak. Horrek arazo bat du, sozial arloan langileek ez dute prozesu selektiborik gainditu behar eta beraz ez dute langile publikoek duten lanpostuaren "titulartasun berme" hori. Ikusten da, Lege honen bitartez, langile publikoek duten titulartasun hori bertan behera utzi nahi dela, eta honekin beraien funtzioak egikaritzeko duten eskubidea.

Proposamena: Mugikortasun funtzional/polibalentzia hori agertzen diren aipamen guztiak kentzea.

42 eta 44: Menpekoak (subalternoak)

Aurreproiektu honetan, menpekoen laboralizazioa aurreikusten da. Zentzu horretan lanpostu laboraletarako ikusten da gehien bat, funtzioak lanbide baten egikaritzea izaten denean. Hasierako azalpenean ere arriskuak azpimarratu ditugu.

Proposamena: Menpekoak funtzionario izaten jarraitzea.

49, 50: Ordenazio eta optimizazio planak

Aurreproiektu honetan, oso zehaztuta jasotzen da amortzazio kasuetan jarraitu beharreko prozedura, errebertsio kasuak ez bezala, berresleipen eta birbanaketa prozesuak jaso arte. Hori dela eta, bi prozedura horiek ez egoki ikusita, oinarri duten

ordenazio eta optimizazio planei ez diegu zentzurik ikusten, ez bada langile kopurua mugatzeko helburua dutelako.

Proposamena: Ordenazio eta optimizazio planak kentzea.

53 Enplegu publikoaren eskaintza

Defizit estrukturala kentzeaz aparte, berriz ere ez igotzeko sistema bat.

Aipatutako kontsolidazio eta prozedura selektiboak egoki erabilita (asko jota %20ko behin-behinekotasuna duten taldeetan eta gainontzeko lanpostuak prozesu irekiaren bitartez) defizit estrukturalarekin bukatuko lukete eta ondoren behin-behinekotasuna berriro metatzen ez joateko, EPEak urtero argitaratu beharko lirateke.

Proposamena: Ez soilik urtero ateratzea, baizik eta EPE-etan bakante daudenen %90a eskaintzea, behin-behinekotasuna eta defizit estrukturala berriro metatzen ez hasteko.

55 Jardueren ebaluazioak, Lanbide Karrera

Hasierako azalpenean arrazoituta.

Proposamena: Puntu osoa kentzea proposatzen dugu.

57tik 63ra, euskal enplegu publikoaren egitura

Gaur egun indarrean dagoen antolaketa sistema (ttulazio-taldeak, eskalak, azpi-eskalak, aukerak eta espezialitateak) nahiko nahasia da dagoeneko, eta langileen arteko bereizkeria sustatzeko erabiltzen da. Lege proposamenak sistema baztertzailer honi eustea proposatzen du.

Proposamena: Atal osoa kentzea, eta "lan berdina soldata berdina" printzipioan oinarritzen den bestelako sistema sinplifikatua antolatzea.

68 Erretiroak

Arrazoiak hasieran azalduta, joeraren noranzkoa aldatu eta aurre-erretiroak sustatzeko probestu daiteke lege hau, langileak berriro eta gaztetzeko.

Proposamena: Errelebo kontratua jasotzea, baita funtzionarioentzat ere, eta aurre jubilazio kasuetan primak ematea.

71.2 i) Sarbidearen printzipioak:

Artikulu horretan ezartzen da printzipio bezala, edozein hizkuntza ofizial bermatzea hautaketa prozesuan. Aldiz, ez da eskatzen euskararen ezagutza sektore publikoan aritzeko.

Proposamena: 71.2 i) artikuluan «eta espresuki edozein lanpostu publiko betetzeko euskara menderatzea ezinbesteko baldintza izan behar da» jaso

73 Beste estatu batzuetako herritarrak enplegu publikora iristea

Funtzionario izateko «Europar Batasuneko beste estatu kide bateko herritarra izatea» jasotzen da baldintzat. LABen ustez ez litzateke lurraldetasun mugarik egon behar.

Proposamena: «Edozein herritar funtzionario izatera irits daiteke euskal

administrazio publikoetan, enplegu hauetan salbu:...»

75 eta 76: Desgaitasunak

"...deitutako lanpostu hutsen ehuneko zazpi gutxienez" jasotzen da, eta horrek suposatzen du %7a ez dela bermatzen, beraz, kopurua handiagoa izan behar da (%7.01 kasu).

Proposamena: "ehuneko zazpi edo gehiago" jaso.

78.5: Lanbide bitartez...

Kontratatzeko aukera hau, hain era irekian agertuz gero Lanbide horretarako erabiltzeko joera areagotu egingo du berdintasun, merezimendu eta gaitasun printzipioak kolokan jarritz. Lan poltsak agortzea ezin da aitzakia izan kontratazio mota ilun hau erabiltzeko, izan ere aukera dago lan poltsak ez agortzeko aukerak txertatzeko, eta gaur egun HAAE-IVAPek ere kontratazio publikorako irizpide objektiboak bermatu beharra du. Gainera, oposizio eta lan-poltsa bateratuak aurreikusten diren aurreproiektu batean, ez da beharrezkoa aipamen hori, hainbat tresna eskaintzen direlako.

Proposamena: 78 artikuluko 5. azpi-atala kentzea.

Sustapen horizontala eta bertikala

Ez dugu egoki ikusten proiektuak planteatzen duen lau promozio mota dituen sistema (horizontala eta bertikala, barne promoziorako eta lanbide karrerarako). Lanpostuz aldatzeko bi sistema planteatzen ditugu, betiere Enplegu Publikoko Eskaintzei baldintzatuta:

Lekualdatze lehiaketa prozesu ireki eta iraunkorrak, bitartean beste lanpostu bat bermatuz.

1) Barne sustapena, lehiaketa-oposizioa prozesuaren bidez.

Proposamena: Aurreko sistemarekin jarraitzea, irizpide objektiboetan oinarrituta. Hau kontuan hartuta 98.3 artikuluan “jarrerak” hitza espresuki kentzea. Era berean, espresuki jasotzea lekualdatze prozesuak ez duela inolaz ere suposatuko hutsik geratutako lanpostuaren amortizazioa. Eta prozesu honen ondorioz bitarteko langile batek lanpostua galtzen badu, bera libre dagoen beste lanpostu batean ezartzea.

102 Lehiaketa bidez postua lortu duten funtzionarioak lanpostutik mugiaraztea. f) Sektore publikoaren ekonomia-, teknika-, antolamendu- edo ekoizpen-inguruabarrek lanpostua amortizatzea gomendatzen badute.

Artikulu honetan lan-araudiko figura aplikatu nahi da, hau da, lanpostuaren amortizazioa eta langilea beste lanpostu batera mugitu, behin-behineko adskripzioan izan behar bada ere. Ez da amortizazioa benetako beharrianen faltarekin lotzen gainera.

Proposamena: Apartatu edo azpi-atal hau bertan behera geratzea. Lanpostua ez dadila arrazoi horiengatik inolaz ere amortizatu. Edozein kasutan, lanpostu horretan dagoen langileari beste lanpostu bat ematea espresuki jasotzea.

103 Izendapen librea

Nahikoa eta soberan dago zuzendaritza publikoko profesional taldearekin, eta ez zaie lotzen berdintasun, meritu eta gaitasunaren irizpideei.

Proposamena: Izendapen askea bertan behera geratzea.

113, 114, 115 Giza baliabideen berresleipenak eta birbanatzea

Artikulu honek lanpostuen amortizazioa eta langileen derrigorrezko mugikortasuna jasotzen du. Lanpostuen amortizazioa, beharrianak, langileen derrigorrezko mugikortasuna eta langile horiek lanpostu bat gainditu dutela eta lanpostu horren titulartasuna dutela kontuan izan gabe jasotzen da. Baldintza horiek dira, sektore pribatuko legislazioa enplegatu publikoen gain aplikatzea galarazten dutenak. Enplegatu publikoa bere lanpostuaren titularra den heinean, eta beraz lanpostu horri dagozkion funtzioak egikaritzeko eskubidea duenez, ez dugu eskubide horrekin bat ikusten hor jasotakoa.

Proposamena: 113, 114 eta 115 artikulua bertan behera uztea.

(BERRIA) Bigarren jarduera

118. artikulua ondoan edo beharbada (nola arautzen denaren arabera) 94. artikulua ondoan, bigarren jarduera arautu beharko litzateke.

Bigarren jarduera ez dago garatuta eta urte asko dira jada horren falta nabaritzen dela. Hau da, bere lanpostua betetzeko ezintasuna frogatzen duen langileak beste lanposturen batean lan egiteko aukera edukitzea. Gaur egungo legediak jasotzen duen aukera bakarrak lanpostutik kentzea ekartzen duelako.

Beraz, arautu beharko litzateke zein baldintza beharko diren 2. jardueraren figuraren bitartez lanpostu bat betetzeko, eskatzen dutenen artean zein izango den lehentasuna neurtzeko baldintza... hau da, erregulazio integral bat bigarren aktibitatea posible izan dadin.

Proposamena: Bigarren aktibitatea arautzea.

(BERRIA) ordainsariak: IT, KPIarekiko igoerak...

Delako krisialdiaren aitzakian aldebakarrez murriztua izan da gaixotasun arrazoiengatik jaso beharreko osagarria, eta legeak osotasunean jasoko denaren bermea jaso beharko luke.

Proposamena: 124. artikuluan bajaren ondorioz jaso beharreko osagarria sartzea, ordainsarien %100 bermatzen duena.

124 c) Ordainsari osagarriak, kudeaketa emaitzengatik

Hasieran jada azaldu dugu halako irizpide subjektiboak lansarietarako erabiltzea ez dugula onartzen.

Proposamena: Osagarri hau kentzea.

138 eta hurrengo artikulua, eszedentziak

Eszedentziak orokorrean Karrerako Funtzionarioei soilik agertzen zaie aplikagarri, hasieran aipatzen genuen langileen arteko diskriminazioan sakonduz. Bitarteko edo Interinoek ez dute inolako eskubiderik, nahiz eta, urte asko egon egoera horretan. Ez da ematen arrazoirik, eta ez da esaten zergatik ez zaien aplikagarri lan-kontratua dutenei.

Proposamena: Interino eta laboralei ere aplikagarri izatea eszedentzien atal hau, diskriminaziorik gabe. Eszedentzia boluntarioaren kasuan lanpostuaren erreserba mantentzea.

149 Borondatezko eszedentzia pizgarriduna.

Eszedentzia mota hau berresleipen prozesuetara lotuta dago.

Proposamena: Berresleipen prozesuekiko lotura hori bertan behera uztea, eta figura hori berez aitortzea.

Eszedentziak kontziliazioari begira.

Eszedentzia mota batzuk kontziliazioarekin lotuta datoz, baina hobeto legoke eszedentzia mota horiek modu orokorrean, hau da, kontziliazioari lotuta egon gabe, edonork hartu ahal izatea. Bestalde, halako eszedentzia eta baimenak "administrazioaren beharren arabera" onartu edo ukatu egiten dira, arbitrariotasunari atek irekita mantenduz.

Proposamena: Administrazioaren beharren arabera irizpidea kentzea

146 Familiartekoak zaintzeko

Senideak zaintza premia zehazteko irizpideak ez dira zehazten.

Proposamena: Zaindu behar den senidea bere kabuz mugitu ezin izateko balorazioa zehaztea.

147 Genero-indarkeriagatiko borondatezko eszedentzia

Jasota dagoen bezala, ordainsaria soilik 3 hilabetez jasoko luke langileak, eta eszedentzia hiru hileka, gehienez 18 hilabetera arte luzatzeko aukera dago, agindu judizialez.

Proposamena: Ordainsaria eszedentziak irauten duen denbora guztian mantentzea. 18 hilabeteko topea kendu.

163 i) Eskubideak, sexu-jazarpena

Ez da ondo ulertzen testuak jasotzen duena. (Sexu-jazarpenaren, sexuan oinarritutako jazarpenaren, jazarpen moralaren eta lan-jazarpenaren aurrean arreta eta babesa jasotzeko eskubidea)

Proposamena: Sexu-jazarpenaren, genero-jazarpenaren edota orientazio sexualean oinarritutako jazarpenaren... jasotzea

150 Sektore publikoan aritzeko eszedentzia.

Eszedentzia mota hau eta 141 artikuluko figurak erlazioa dute, baina kasu bat geratzen da kanpoan: Administrazio bereko Kidego berean aritzekoa. Ez dugu egoki ikusten langileek "lanpostuak metatzeko" aukera izatea, horrek behin-behinekotasuna sustatzen duelako. Are gehiago, epemugarik ez bada zehazten.

Proposamena: Kidego berean, baita berean ez bada ere, eszedentzia hartu ahal izatea eta eszedentziari epemuga zehaztu.

166 Bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzeko baimenak.

Umeen zaintzak nagusiki emakumeon ardura izaten jarraitzen du eta neurri honekin, ekintza positiboa erabiliz ardura erantzukideaz banatzea baloreen ipini eta premiatu egiten da. Proposamen honekin gizonezkoek baimen hauek ez hartzekotan galdu egingo lituzkete, eta aldiz, metaketa onartzen den formularekin gehienetan emakumeok pilatzen ditugu, erantzukidetasuna saihestuz.

Proposamena: 166 b) Seme edo alaba baten jaiotza, adopzioarako zaintza, harrera edo adopzioa dela-eta hartzen den aitatasun-baimenaren iraunaldia hamasei aste izango da. Iraunaldia 6 astez luzatu ahal izango da baldin eta erantzukidetasun printzipioa errespetatzen bada, hau da, bi gurasoen artean erdibanatzea, amak metatzeko aukerarik gabe. Ildo honetatik, ama edo aita bakarraren kasuetan (bakarrak ez dira soilik ezkongabeak baizik eta umeak bakarrik izatea erabaki dutenak) 19 asteko baimena hartu ahal izango du.

166 e) Familia artekoei kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara laguntzeko baimena

Hainbat kasutan hitzorduak osasun zentroak berak ezartzen du, lanaldiari egokitzeko aukerarik eman gabe. Bestetik, 8 orduko kreditua dela eta, hainbatetan kontsulta beharrak hile berean hainbat kontsulta metatu egiten direlarik. Bestetik ez da zehazten kreditu hori hilekoa izan behar denik.

Proposamena: Aldatzea "...eta zentro horiek ez badaukate ezarrita kontsulta-

ordurik" honekin: "baldin eta lan ordutk kanpo posible ez bada". "8 orduko kreditua" baino, "24 orduko kreditua hiru hilabeteen", trasladoan hartu beharreko denbora kontuan hartuz.

183 Diziplinako arau-haustekak

183 artikuluan falta oso astuntzat hartzen dira greba eskubidearekin zerikusia duten egitateak. Aldiz, ez dira jasotzen Administrazioari kalte askoz handiagoa eragiten dioten jarduera batzuk, kontratazio irregularrak egiten dituztenen kasuak adibidez.

Proposamena: Greba eskubidearekin duten jarduerak hutsetatik kentzea. Kontratazio irregularrak egitearen erabakia hartu dutenen edota lan hitzarmenak haustekak arau-hauste oso astuntzat hartzea.

192 Hizkuntza-eskakizunak eta euskararen erabilera normalizatzeko planak.

LABek beti defendatu izan du administrazioetan euskararen ezagutza eta erabilera ez dela soilik politikarien eta administrazioen kontua; langileona ere bada. Argi utzi nahi dugu euskararen ezagutza edozein enplegu publikotan sartzeko, aritzeko eta kontsolidazioa gertatzeko gaitasunaren printzipioaren baitan dagoela.

Bestalde, langileak “normalizatzea” baino, gure ustez administrazioak, erakundeak, dira normalizatu beharreko subjektuak, eta hauek dira baliabideak ezarri behar dituztenak. Erakundeak ere izendatu beharko ditu hizkuntza erabilera orokorreko sailak, sail elebidunak eta sail euskaldunak.

Proposamena:

a) Normalizazio planaren abiapuntua erakundea bera edo lantokia izan behar da: erakundea da normalizatu beharreko subjektua. Erakundearen hizkuntza kategoria da zehaztu behar dena, eta gero hizkuntza kategoria horretara egokitu behar dira sailen, zuzendaritzen, zerbitzuen edo atalen baliabideak (langileak, aurrekontuak, dokumentazioa, aplikazioa, hizkuntza irizpideak...

b) Normalizazio plan egiteko eta inplementatzeko eragile guztien parte hartzea beharrezkoa da, izaera demokratikoa eta parte-hartzailea behar du izan; adostasun ahalik eta zabalena bilatuko duena. Alde batetik, Administrazioko eragile nagusiekin (HPSko, sailtako eta IVAPeko euskalduntze zerbitzuetako teknikariak) eta bestetik sindikatu eta plangintzaldiaren barruan egongo diren langile guztiekin.

195 Baliozkotzea eta euskararen ezagutza egiaztatzeke beste sistema batzuk

Orain arteko hizkuntza eskakizuna egiaztatzeke azterketen dinamikekin bukatzea izan behar da helburua, eta helburu horrekin abiapuntu bezala egiten dugu proposamena.

Proposamena:

a) Ikasketak

Langileak ikasketak euskaraz egin baditu, ondoko mailekin baliokidetzaren aldekoak gara:

- B2: Selektbitateko azterketa euskaraz egin eta gainditu izana.
- C1: Unibertsitateko ikasketak euskaraz egin eta gainditu izana.
- C2: Doktoretza tesia euskaraz egin izana.

B1 maila ikasketekin baliokidetzeko, berriz, zaila ikusten dugu, ez baita erraza adostasuna lortzea. Dena dela, gure ustez, Administrazio Orokorrari begirako lanpostuei dagokionez, gutxieneko sarrera maila B2 izan beharko luke, salbuespenak salbuespen.

b) Hautaketa-prozesua euskaraz egiten bada, euskara gaitasuna egiaztatutzat jotzea

Baldin eta langile batek hautaketa prozesuan egin beharreko azterketa (ez gara ari test moduko azterketez edota erantzun laburrekoak) euskaraz egiten badu eta gainditzen badu, ez du zertan beste ezelako egiaztatze azterketarik egin lanpostuan aritzeko. Beraz, normalizazio planaren helburu izan behar da hautaketa prozesu guztiak euskaraz egiteko aukera zabaltzea, kalitate osoarekin eta gaztelaniaz egindako azterketekiko berdintasun egoera batekin.

Izan ere, orain arte, hautaketa prozesuetarako aukeratu izan diren ikasgaiak erdara hutsean idatzitako ikasgaiak izan dira eta horrek behartu egiten du hautagaia erdaraz ikastera eta azterketa erdaraz egitera. Ez hori bakarrik: euskarazko azterketak erdararen itzulpena izan dira, eta askotan korrika eta presaka egindako kalitate eskaseko itzulpenak izan dira.

Lehenengo neurria beraz, hautaketa prozesuetan jarri behar da: azterketak egiteko ikasgai egokiak aukeratu, galderak egingo dituzten aditu euskaldun egokiak aukeratu, eta azterketak euskaraz kalitate eta berdintasun juridiko guztiarekin egiteko neurriak hartu.

c) Hautaketa-prozesua euskaraz eta gaztelaniaz egitea

Bestelako aukera bat izan daiteke hautaketa prozesu guztietan azterketen erdia, behintzat, euskaraz izatea eta beste erdia gaztelaniaz.

196.1 b) Aurrekontu-estalduraren printzipioa negoziazio kolektiboan

Hasieran azaldu ditugu arrazoiak. Proposamena: Printzipio hau kendu.

201. artikulua.- Euskal administrazio publikoetako esparruko negoziazio-mahaia.

Artikulu honetan jasotzen da Administrazioek horrela erabakita Mahai Markoa eratu ahal izango dela (Mahai "Atomikoa" ezaguna, Mahai Orokorraz gain Unibertsitatea, Aldundiak eta Eudel barne-bilduko lukeena). Sindikatuen izaera gutxietsi egiten du, eskubide berdina dugulako, negoziazio horren alderdi bat garen heinean. Jasota dagoen bezala, Jaurlaritzari erabakia alde-bakarrez hartzeko aukera ematen dio.

Proposamena: 201 artikuluan "administrazioen edota sindikatuen ordezkartzaren gehiengoak horrela erabakita" esaldia sartzea.

202 Udal-elkarteen eta udalerrria baino lurralde-eremu handiagoko erakundeen negoziazio kolektiboa.

Aipatzen da Udalak atxiki ahal izango direla eremu horretako negoziazioetara. Ezinbestekoa iruditzen zaigu erabaki hori hartzeko sindikatuekin adostu behar izatea.

Proposamena: «Ondorio horietarako, eta alde sindikalaren gehiengoak adostasuna adierazten badu, udalerriek aukera izango dute tokian tokiko negoziazio kolektiboari atxikitzeko, negoziazioa hasi aurretik edo hura hasi eta gero.»

204 Gatazka kolektiboak auzibidetk kanpo ebaztea

Artikulu osoan zehar adostasunak «alderdien artean» hartzeko aukera errepikatzen da. Jasota dagoen bezala ez da argi gelditzen alde sindikalaren ordezkapena zein den, eta LABen iritziz akordioak erdiesteko zilegitasuna alde bakoitzaren gehiengoak ematen du.

Proposamena:

2, 3, 4 eta 6 puntuetan «alderdiak» kontzeptua jasotzen den lekuetan «administrazioa ordezkariak sindikalaren gehiengoak» egokiagoarekin ordezkatzeko. Bostgarren puntuan ere, «Zilegitasuna alde bakoitzaren gehiengoak ematen du» gehitzea.

(BERRIA) Pribatrazioak ekiditeko eta zerbitzu publikoen kudeaketa publikorako bermeak

Hasierako azalpenean aipatzen dira arrazoiak.

Proposamena: Euskal administrazioek eskaintzen dituzten zerbitzu publiko guztiek kudeaketa publikoa izango dutela bermatzeko artikulu bat jasotzea. Kudeaketa publiko, gardena eta parte-hartzailea jaso beharko lituzkeen artikulu honek zehaztu beharko luke:

- Administrazio publikoek kudeatzen dituzten zerbitzu publikoak ezingo direla interes pribatuen esku utzi.
- Sor daitezkeen zerbitzu publiko berriek kudeaketa publikoa izango dutela.
- Dagoeneko esku pribatuetan dauden zerbitzu publikoak kudeaketa publikora bideratzeko prozesuak edo planak jasotzea: denboralizazioa, subrogazioak, EPEak...

(BERRIA) Subrogazio eskubidea jaso

Kontratatutako enpresa batean lanean ari diren langileek ez dituzte zertan bere lanpostua eta eskubideak galdu behar, zerbitzu hori erreskatatu izanagatik.

Proposamena: 23 Xedapen Gehigarrian lehenengo paragrafo bezala, ondorengo hau jasotzea, «zerbitzuren baten errebertsio kasuetan, zerbitzu hori emateko kontratatutako enpresako langileek subrogazio eskubidea izango dute, deialdi publikoa egin arte mugagabe ez finko izaerarekin. Enplegu Deialdia urte bat baino lehenago gauzatuko da, eta bere prozedura alde sindikalaren gehiengoarekin adostuko da.»

Eta hurrengo paragrafoan, aurreproiektuan lehenengoa dena, azpikontratatutako enpresak sartzeari: «Eskubideen eta betebeharren aldetik... azpikontratatutako enpresetako, beste administrazioetako edo ente instrumentaletako lan-kontratuak dutenei...»

27. xedapen gehigarria. Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko eta Euskal Herriko Unibertsitateko hauteskunde-unitateak.

«Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko eta Euskal Herriko Unibertsitateko hauteskunde-unitateak Gobernu Kontseiluaren Erabaki baten bidez ezarriko» direla dio zehaztasunik gabe.

Proposamena: Esparrua OSIka izango dela jasotzea

29 Xedapen Gehigarria: Mugagabe ez finkoak

Mugagabe ez finkoaren figura, kontratuaren iruzurraren ondorioa da. Aurreproiektuak ez du artikulu bat bera ere jasotzen iruzur hau ekiditeko edo gertatuz gero, erantzuleek nolabaiteko erantzukizuna izateko. Figura hori judizialki soilik aitortuko dela, ordea, jasotzen du.

Ez gatoz bat, Administrazioek inolako mugarik gabe iruzurrezko kontratuak egin ahal izatearekin eta aldiz, iruzurrezko egoera hau mugagabe ez finko aitormenarekin onartu beharrean, langileria bi aldiz zigortzearekin: lehenik iruzurrezko kontratuarekin eta ondoren egoera hau beraien kabuz ez aitortzearekin eta epaitegietara jo beharrarekin.

Proposamena: Xedapen hau kentzea.

(BERRIA) XX xedapen gehigarria: Urte sabatikoa

Hezkuntza Saileko irakasleek duten «urte sabatikoa» (bost urtean lau urteko soldata jasotzearen truke, urtebete libre hartzea) gozatzeko eskubideak ez du Administrazioarentzat kalterik ekartzen, eta kontziliazioa, bizi kalitatea eta lana banatzea dira neurriak eskaintzen dituen aipagarrienak.

Proposamena: Langile publiko guztiei hedatzea eta urte sabatikoaren eskubidearen jabe egitea

(BERRIA) XX Xedapen gehigarria: Erosahalmenaren eta 2009ko taulak berreskuratzea

2010ean agindutako soldata murrizketak direla eta, gutxigora behera %16ko soldaten murrizketa/izozketa izan dugu langile publikoak.

Proposamena: Aurrekontu orokorrek emandako urteko igoeraz aparte, Administrazio publikoek %3a igoko dizkie enplegatu publikoei hurrengo 6 urteetan, langileek urteotan galdutako erosahalmena berreskuratu arte.

19. xedapen iragankorra. Euskal administrazio publikoetan enplegua finkatzeko prozesu berezia

Oraindik 6/1989 Legearen laugarren xedapen iragankorra ez dago osorik burutua, beraz, Xedapen honi esker langile publikoek zuten eskubidea bertan behera geratzea.

Proposamena: Aipamen hau sartzea: “Sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 6/1989, de 7 de julio, de la Función Pública Vasca y sus posibles Acuerdos de aplicación en las distintas Administraciones Públicas Vascas,”

20. xedapen iragankorra. Enplegua finkatzea bitarteko funtzionarioen ehuneko handia duten sailkapen-taldeetan

Bitartekotasun tasa altuak dituzten taldeetan kontsolidazio prozesua jasotzen da. Aldiz, bitartekotasun tasa hori %40ra heltzen denean egingo da kontsolidazioa barneko langileentzat.

Europak ere aitortu du jada, defizit estrukturala %25 portzentajea dagoela . Beraz, ez da ulertzen nola defizit eta behin-behinekotasun hori konpontzeko %20ko portzentajea

eskatzea gutxienez. Era berean, langile batek kontsolidazio prozesu honetan parte hartu ahal izateko 8 urte lanean eraman beharra denbora luzeegia iruditzen zaigu.

Hala ere, gure ustez muga bat ezarri behar da langile hori lanpostuan hasi den sistemaren arabera. Gure ustez, kontsolidazio prozesu berezi honetan soilik parte hartu ahal izan beharko lukete lan-poltsan zerrenda objektibo eta garden bitartez sartu diren langileek.

Proposamena: Kontsolidazio berezi hori egiteko ehunekoa gutxienez %20ra jaitea, eta parte hartzeko eskubidea izateko langileak plaza horietan hiru urtez aritu behar izatea. Berdintasun-gaitasun-merezimendu printzipioak betetzen dituen lan-poltsa zerrenda bitartez sartu diren langileek soilik hartuko dute parte.

Administrazio publikoetan egonkortzeko eskubidea aitortzeko asmoz, Lan Eskaintza Publikoaren beharrezko argitaratzearen datan behin-behineko funtzionario edo aldi baterako lan kontratupekoa den eta deialdian sartzen diren eskala eta kategoria profesional horietako batean zazpi urte baino gehiagoko antzintasuna duen langileari hauta-probak deitu baino lehenagoko lan-harremana mantentzeko eskubidea aitortuko zaio, baldin eta behin oposaketa gaindituta, plazarik lortuko ez balu. Hau horrela bermatuko da, behin-behinekotasun tasa, %10 baino handiagoa den bitartean.