

XEDAPEN OROKORRAK

LEHENDAKARITZA

5767

15/2023 LEGEA, abenduaren 21ekoa, Enpleguarena.

Euskadiko herritar guztiei jakinarazten zaie Eusko Legebiltzarrak onartu egin duela Enpleguari buruzko abenduaren 21eko 15/2023 Legea.

ZIOEN AZALPENA

I

Espainiako Konstituzioak, 35. artikuluan, lanerako eskubidea aitortzen du, eta, era berean, enplegu osoa lortzera bideratutako politika egiteko betebeharra ezartzen die botere publikoei, bai eta prestakuntza eta berregokitze profesionala sustatzeko, laneko segurtasuna eta higiena zaintzeko eta lan-baldintza duinak bermatzeko betebeharra ere (40. artikulua).

Horrekin bat etorritik, Euskal Herriaren Autonomia Estatutuaren 9. artikulua euskal botere publikoak behartzen ditu bizi-baldintzak eta lan-baldintzak hobetzeko politika bultzatzera eta enpleguaren hazkundera eta egonkortasun ekonomikoa sustatzera, beren eskumenen esparruan.

Espainiako Konstituzioa eta Euskal Herriaren Autonomia Estatutua bat datoz nazioarteko eta Europako zuzenbideko zenbait tresnarekin lanerako eskubidea aitortzeari dagokionez –adibidez, Giza Eskubideen Adierazpen Unibertsalaren 23. artikulua; Eskubide Ekonomikoen, Sozialen eta Kulturalen Nazioarteko Itunaren 6., 7. eta 8. artikulua; eta Europar Batasuneko Oinarritzko Eskubideen Gutunaren 15., 23., 31., 32. eta 34. artikulua–.

1996ko maiatzaren 3an Estrasburgon egindako Europako Gutun Sozialak (berraztertuak) «lan-gile guztientzako doako enplegu-zerbitzuak» ezartzearekin eta «orientazio, prestakuntza eta berregokitze profesional egokiak» sustatzearekin lotzen du, besteak beste, lanerako eskubidearen eraginkortasuna, eta, aldi berean, lan duinarekin lotutako eskubideak aitortzen ditu, eta orientazio profesionalerako eta lanbide-heziketarako eskubideak arautzen ditu.

Konstituzio Auzitegiak ere aspaldi aitortu zuen lanerako eskubidearen alderdi askotariko hori, aldarrikatu baitu aipatutako eskubidea ez dela agortzen lan egiteko askatasuna izatean, lanpostu bat izateko eskubidea ere bai baitakar, eta, hortaz, alderdi indibiduala eta kolektiboa ere badituela. Alderdi indibidualari dagokionez, hau zehazten du: guztiok dugu lanpostu jakin bat lortzeko eskubide bera, beharrezko gaikuntza-baldintzak betetzen baditugu, eta enpleguan jarraitutasuna edo egonkortasuna izateko eskubidea ere badugu, hau da, bidezko arrazoiren bat izan ezean kalera-tuak ez izateko eskubidea. Alderdi kolektiboari dagokionez, lanerako eskubideak botere publikoei agintzen die gauza dezatela enplegu osoa lortzera bideratutako politika (Konstituzio Auzitegiaren 22/1981 Epaia, Konstituzio Auzitegiaren 119/2014 eta 104/2015 epaietan errepikatutako doktrina).

Lanaren Nazioarteko Erakundeak (LANE) 1964an enplegu-politikari buruz hartu zuen 122. Hitzarmenak ere aipatzen du alderdi kolektibo hori. Hitzarmen horren arabera, enplegu osoa, produktiboa eta askatasunez aukeratua sustatzeko politika aktibo bat formulatu eta gauzatu behar dute bertako kideek, kontuan hartu beharko direla garapen ekonomikoaren maila eta etapa, eta

enpleguaren helburuen eta gainerako helburu ekonomiko eta sozialen artean dauden harremanak (1. artikulua).

Enpleguaren sustapena alderdi anitzekoa da, kontuan hartzen baititu enplegu-politika aktiboak; eskarian eta eskaintzan eragiten duten neurriak; politika ekonomikoari, zerga-politikari, garapen ekonomikoari, merkataritza-garapenari, hezkuntzari eta antzekoei erantzuten dieten neurriak, etab. Izan ere, enplegua funtsezko faktorea da lehiakortasunerako eta aurrerapen ekonomikorako, gizarte-kohesiorako eta lurralde-orekarako.

Nazio Batuen Erakundeak 2015eko irailaren 25ean onartu zuen garapen jasangarrirako agenda berriaren 8. helburuari lotutako xedeek ere –hazkunde ekonomiko inklusibo eta jasangarria, enplegua eta guztientzako lan duina sustatzea– ikuspegi hori errepikatzen dute, politika ekonomikoak eta enplegu-politikak bateratuz.

Lege hau ikuskera horretan dago oinarrituta, eta ikusmolde zabal, integratzaile eta sektorear-teko batetik definitzen ditu enplegu-politika publikoak.

II

Enplegua ez da ageri Espainiako Konstituzioak 149. artikuluan zerrendatzen dituen Estatuaren eskumen eskusiboaren artean, ez eta Euskal Herriaren Autonomia Estatutuko gaien artean ere. Egia esan, zeharkako gaia da.

Konstituzio Auzitegiak Espainiako Konstituzioaren 149.1.7 eta 149.1.13 artikuluetan Estatuari aitortutako eskumen-tituluekin lotu izan du enpleguaren gaia. Horrela, ondorioztatu du lan-merkatua eta enplegu osoa arautzera bideratutako finantza-baliabideen mobilizazioa «lan-erregimen edo -arlotzat hartzen den horretara mugatzen ez diren eremuei dagokiela, nahiz eta horrekin lotura izan», eta «orokorrean ulertutako lan-merkatuan eragiten duten neurriak direla, Espainiako Konstituzioaren 40.1 in fine artikuluan datorren ildoak betearaztera bideratuak, atzean dutela Espainiako Konstituzioaren 149.1.13 artikulua eskumen-babesa, Estatuari ematen baitio jarduera ekonomikoaren plangintza orokorrari buruzko oinarriak zehazteko eta horren koordinazioa egiteko eskumen eskusiboa» (Konstituzio Auzitegiaren 95/2002 eta 22/2014 epaiak).

Lege honen euskarri diren Euskal Herriaren Autonomia Estatutuaren 10.25 eta 12.2 artikuluek Euskal Autonomia Erkidegoa gaitzen dute enplegu-politika propioa ezarri eta garatzeko, ekonomiaren antolamendu orokorrekarekin bat etorritik, eta Estatuak ezartzen duen lan-legeriaren esparruaren barruan.

Modu lauan esatearren, enplegu-politika eta enplegua sustatzeko politika Estatuaren eta Euskal Autonomia Erkidegoaren artean partekatutako gaitzat har daitezke, eta horiek, askotan, oinarriak eta garapenari buruzko eskemari erantzuten diote.

Euskal Autonomia Erkidegoak legegintza-eskumenak erabil ditzake hertsiki lan-arlokoak ez diren baina harekin lotuta dauden gaitan. Logikoaenez, lege honek saihestu egiten du lan-harremanaren erregulazioan sartzea, debekatuta baitauka, eta aztertzen ditu enplegu-politika aktiboak, enplegua sortzea eta enplegua sustatzea, lan-arlokoak izan gabe garapen ekonomikoari eta jarduera ekonomikoari lotzeko moduko gaiak izanik.

Azken lotura horri esker, erakunde-maila bakoitzari dagokion eremua egituratu daiteke Euskal Autonomia Erkidegoaren barruan.

Ildo horretan, nahikoa izango da Toki-araubidearen oinarriak arautzen dituen apirilaren 2ko 7/1985 Legearen 36.1.d artikuluari eta Euskadiko Toki Erakundeei buruzko apirilaren 7ko 2/2016 Legearen 17.1.25 artikuluari egiten zaien aipamena aurreratzea, artikulua horien gainean baitago

oinarrituta lege honek ex novo definitzen duen Euskal Autonomia Erkidegoko enplegu-politika publikoen egituraketa.

Legearen eskumen-euskarri diren tituluen definizioan eraginik ez duen arren, beharrezkoa da Ekonomia Ituna aipatzea, garrantzi berezia baitu enplegu-politiken definizio eta garapenean, bai haietara bideratutako baliabide ekonomikoen jatorriagatik –baliabide ekonomiko horiek ez datoz Enplegu eta Lan Gaietarako Konferentzia Sektorialean adostutako funtsen banaketatik–, bai haiei eman behar zaien ikuspegi integralaren zabaltasunagatik.

Azkenik, Lanaren, enpleguaren eta enplegurako lanbide-heziketaren esparruan Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak burutzen dituen lan-arloko legeria betearazteko eginkizunak eta zerbitzuak Euskal Autonomia Erkidegoari eskualdatzeko azaroaren 5eko 1441/2010 Errege Dekretuaren bidez, buru eman zitzaion enplegu-politika aktiboen kudeaketa osoa egiteko gaitasunaren prozesuari, eta horretarako sortu zen Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoa.

III

Lanerako eskubidea gizarte-eskubideen oinarrian dago, aukera ematen baitu duintasunez bizitzeko, pertsona gisa garatzeko eta gizarte-inklusioari laguntzeko, eta, horretarako, alderdi kolektiboan, eskubide horiek benetan gauzatuko direla sustatzeko botere publikoek duten bete-beharra exijitzen du. Konstituzioan, lanerako eskubidea duintasun-parametroetan dago oinarrituta, eta ordainsari nahikoa, baimenak, opor ordainduak, lanaldi-mugaketa eta atsedenaldiak izateko eskubidearekin batera aurkezten da (EKren 35.1 artikulua).

LANEren ustez, lan duina da –trabajo decente, gaztelaniaz erabilitako terminologian– aukerak izatea lan produktibo bat egiteko, ezaugarri hauekin: bidezko diru-sarrera bat, segurtasuna lantokian, gizarte-babesa familia guztiarentzat, garapen pertsonalerako eta gizarteratzeko aukera hobekak, iritziak emateko askatasuna, antolaketa eta parte-hartzea bizitzari eragiten dioten erabakietan, eta emakume eta gizon guztiarentzat aukera- eta tratu-berdintasuna. Horretan oinarrituta egin da lege honen 2. artikulua ematen duen lan duinaren definizioa.

Euskadiko enplegu-politika publikoen jatorrizko helburua da lan duina izateko eskubidea gauzatea, 3. artikulutik ondorioztatzen den bezala.

Lan duinaren kontzeptua, doktrinaren arabera, oinarritzen da «eskubideen eta politiken integrazioan. Lan duinaren paradigmak, politika sozial eta ekonomikoaren beste alderdi batzuk barne hartzen dituen esparru batean integratzen dira laneko eskubideak eta elkarrizketa soziala; hain zuzen ere, enplegua sustatzeko eta gizarte-babesa hedatzeko politiken esparruan».

Eta lotura hori da orain protagonismoa hartzen duena; izan ere, lan duinaren nahiarekin eta hori lortzeko politiken garapenarekin lotuta, legeak, II. tituluan, prestazio-erakunde eskubide-zerrenda oso bat aitortzen du pertsonen enplegarritasuna hobetzeko.

Hauek dira: laguntza pertsonalizatua, jarraitua eta egokia izateko eskubidea, enplegarritasunari buruzko diagnostiko pertsonala egiteko eskubidea, enplegu-plan integratua eta pertsonalizatua egiteko eskubidea eta lanerako prestakuntza jasotzeko eskubidea. Eskubide horiek gauzatuko badira, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak giza baliabide nahikoak eta behar bezala trebatuak eduki behar ditu, Europako herrialde aurreratuenen ratioekin bat etorriz.

Gizarte Eskubideen Europako Oinarriari (GEEO) ere begiratzen dio legeak. 2017ko azaroaren 17an Göteborgen egin zen Goi Bileran Sozialesan sinatu zuten oinarri hori Europako Parlamentuak, Kontseiluak eta Batzordeak, Europa sozial sendo, zuzen, inklusibo eta aukerez bete lortzeko

bidean. GEEOren 1. printzipioak dio pertsona orok duela eskubidea hezkuntza, prestakuntza eta etengabeko ikaskuntza inklusiboak eta kalitatezkoak izateko, eta gizartean bete-beteen parte hartzea eta lan-merkatuko trantsizioak arrakastaz kudeatzea ahalbidetuko dioten gaitasunak mantentzeko eta eskuratzeko. Bestalde, 4. printzipioak dio pertsona orok duela eskubidea laguntza pertsonalizatua eta egokia jasotzeko enpleguaren edo lan autonomoaren arloan dituen aukerak hobetzeko, barne dela enplegua bilatzeko, prestakuntzarako eta birziklatzeko laguntza.

Legean aitortu egiten direnez enplegarritasuna hobetzeko eskubideak, erabat hartzen dira kontuan printzipio horiek, enplegu-politika publikoen erdigunean pertsona ipini behar dela sinetsita.

Gaur egun, gero eta konplexuagoa da ibilbide profesionala, eta, ziurrenik, horixe izango da etorkizuneko joera. Politika publikoek eta legeak premiaz erantzun behar diote aldaketa hori eta aldaketak berarekin dakartzan birkualifikazio-prozesuak modu proaktiboan onartzeko beharrari, eta, muturrean, pertsonaren berrorientazio profesional etengabeari.

Enplegarritasuna hobetzeko eskubideak, herritarren enplegarritasun dinamikoa eraikitzeko premiari erantzuteaz gain, bultzada erabakigarria dira berrikuntza bizkortzeko eta hura bermatu behar duten politika aktiboak hobetzeko; izan ere, akuilu bat dira pertsonenganako gizarte-inbertsioa enpresen lehiakortasunaren, gizarte-kohesioaren eta aurrerapen jasangarriaren motor eraginkorra izan dadin. Eskubide horiek aitortzeak eskatzen du dagokion pertsonak, jarraian, bere gain hartzea bere enplegarritasuna hobetzeko konpromisoa. Horretarako, legeak betebeharren zerrenda bat zehazten du.

Azken batean, enplegarritasuna hobetzeko eskubideak aitortuz, enplegu-politika publikoen ikuspegi bat finkatzen da, babes eta laguntza pertsonalizatuetan oinarritzen dena, enplegu-politika publikoek lan duinaren paradigmatari egin beharreko ekarpen gisa.

Euskal Herriaren Autonomia Estatutuaren 10.25 eta 12.2 artikuluek legitimatu egiten dute etengabe aipatzen gabiltzan eskubideak finkatzea, zeina enplegu-zerbitzu osagarriak definitzeko gaitasunaren aitortpen bereizezina baita.

IV

Joan den mendearen amaieratik, Enpleguaren Europako Estrategia –enplegu gehiago eta hobeak– lanean ari da herrialdeen helburuak bateratzeko, enplegua agerraraziz Hazkunderako Europa 2020 Estrategian eta, ondoren, Horizon Europa 2030 programako helburuetan, Enplegu Batzordearen bitartez eta Sei hileko Europarrear egiten duen aholkularitza-lanaren bitartez.

Testuinguru orokor horretan aldarrikatu zen GEEO, Europa sozial sendo bateranzko ibilbide-orria, zeinak kode sozial berri bat dakarren.

2021eko martxoan, GEEOren Ekintza Plana aurkeztu zenean, Batzordeak erabakitasunez bultzatu zuen haren aplikazioa. Plan horretan, hiru helburu nagusi ezarri dira Europar Batasunean 2030erako. Helburu horiek politika eta erreforma nazionalak zuzentzen lagunduko dute, eta lege honen gidari izan dira. Hauek dira: Europar Batasunean, gutxienez % 78ko enplegu-tasa izatea; urtero, helduen % 60 gutxienez prestakuntza-ikastaroetara joatea, eta pobrezia-arriskuan edo gizarte-bazterketakoan dauden pertsonen kopurua gutxienez hamabost milioi gutxiagokoa izatea, bost milioi adingabe barne.

Testuingurua hori dela, bidezkoa izango den eta enplegua sortuko duen suspertze baterako oinarriak ezartzen ditu legeak.

Horretarako, lehenik eta behin, lan duinaren paradigma sendotzen du, gizarte demokratikoagoa eta bidezkoagoa lortzen lagundu behar baitu horrek.

Bigarrenik, enplegarritasuna hobetzeko eskubide-bilduma bat aitortzen du –dagoeneko aipatu da–.

Hirugarrenik, enplegu-zerbitzuak emateko esparrua birdefinitzen du, Euskal Enplegu Sarea sortuta, zeinak herritarrei eta enpresa erabiltzaileei begiratzen dien, sinetsita hurbiltasunak eta erakundearteko lankidetzak efikaziaz lagunduko dutela enplegu- eta prestakuntza-tasak hobetzen, binomio bereizezina baita, atzeraelikatu egiten dena, eta arreta berezia eskaini behar zaio.

Laugarrenik, garaiotara egokituta dauden zerbitzu eta programa osagarriak diseinatzeko enplegarritasuna hobetzeko, bultzatuta teknologia berriak enplegu-zerbitzuak eskatzen dituzten eskatzaileen zerbitzura eta enpresen zerbitzura erabiltzea, lehentasunezko arreta behar duten kolektiboak zainduta, eta arreta jarrita luzaroko langabezia, desgaitasuna duten pertsonengan, emakume eta gazteengan eta gizarte-bazterketan, inor atzean gera ez dadin.

Horrela, eskubide, zerbitzu eta programen multzo ordenatu bat artikulatzen da. Horiek, batera, helburu dute honako hauetan jasotako aurreikuspenak eraginkor egitea: Desgaitasuna duten pertsonen eskubideei buruzko Konbentzioaren 27. artikulua, eta Desgaitasuna duten Pertsonen Eskubideei buruzko Komiteak bere 27. bilkura-aldian onartu zuen 8. Ohar Orokorrak konbentzio horren gainean garatzen duena desgaitasuna duten pertsonen lanerako eta enplegurako duten eskubideari dagokionez; Desgaitasuna duten pertsonen eskubideei eta haien gizarteratzeari buruzko Lege Orokorren Testu Bategina onartzen duen azaroaren 29ko 1/2013 Legegintzako Errege Dekretuaren 35. artikulutik 47.era bitartekoak; Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bategina onartzen duen martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuaren III. tituluko IV. kapitulua, eta Gazteriarren martxoaren 10eko 2/2022 Legearen 20.a) artikulua.

Lege hau eta Inklusiorako eta Diru-sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemaren abenduaren 22ko 14/2022 Legea gizarte-babeserako ekosistema komun baten parte dira, zeina Euskadin pobrezia eta gizarte-bazterketaren aurka irmoki borrokatzen den; horrela, Gizarte Segurantzaren langabezia-prestazio eta -sorospeneekin batera, langabeziaren eta prekarizazioaren ondorioak moteltzen dituzte, enplegu-politiken eta -zerbitzuen ekintza espezializaturako pizgarria izateko, lan duina lortze aldera.

Bosgarrenik, enplegu-politika publikoen sektoreartekotasuna eta erakundeartekotasuna islatzen dituen gobernantza-eredu bat diseinatzeko, elkarrizketa sozialari beharrezko protagonismoa ematearekin batera, gizarte-eragileei zeregin garrantzitsua aitortu behar baitaie gizarte- eta enplegu-politiken diseinu eta aplikazioan.

Era berean, legeak aintzat hartzen du Batzordearen 2021eko martxoaren 4ko 2021/402 (EB) Gomendioa, COVID-19aren krisiaren ondoren enplegurako laguntza aktibo efikaza (EASE) emateari buruzkoa. Gomendio horren arabera, estatu kideek neurri koherenteen paketeak egin behar dituzte, aldi baterako neurriak eta neurri iraunkorrak konbinatuko dituztenak, pandemiak eragindako lan-merkatuaren erronkei aurre egiteko eta trantsizio ekologiko eta digitala arrakastaz gauzatu ahal izateko. Horretarako, hauek barne hartzen dituzten neurri-paketeak gomendatzen ditu: (1) kontrataziorako eta trantsiziorako pizgarriak eta ekintzailetzarako laguntza ematea; (2) hobetzeko eta birziklatzeko aukerak eta laguntza-neurriak ezartzea; eta (3) enplegu-zerbitzuen laguntza handiagoa ematea lan-trantsizioei.

Begien bistakoa da lehenengo neurria enplegu-politika ororen oinarrian dagoela, baina bigarrenak eta hirugarrenak ere lege honen aurreikuspenetako asko hartzen dituzte. Konpetentzia profesionalen hobekuntzan eragitea eskakizun indibidual eta kolektiboa da, konpetentzia-gabeziak eragozpen bat baitira gizabanakoentzat, baina baita lan-merkatuarentzat berarentzat ere, eta enplegu-politika publikoak modu erabakigarrian borrokatu behar dira haien aurka.

Konpetentzia profesionalak lantzea, beraz, premia larria da, eta legeak hiru bide ezartzen ditu horri erantzuteko: (1) enplegarritasuna hobetzeko eskubideak aitortzen ditu; (2) Euskal Enplegu Sareko zerbitzuak diseinatzeko, behar bezala konektatuak, enplegu-zerbitzuen eskatzaileari modu pertsonalizatuan emateko orientazioa, kualifikazio edo birkualifikazio egokia lor dezan, azken helburua bitartekaritza efikaza ahalbidetzea izanik; (3) enplegarritasuna eta okupagarritasuna hobetzeko programa osagarri batzuk aurreikusten ditu, sortzez egonkorak, herritarren artean konpetentziak baloratu eta eguneratzea sustatzeko, tresna malguak eta erraz erabiltzeko modukoak sortuz. Pertsonak bere gain hartuko du bere ibilbidearen protagonismoa, apustu irmoa eginez bizialdi osoko prestakuntza sustatzearen alde. Arauei dagokienez, Bizialdi Osoko Ikaskuntzari buruzko urriaren 10eko 1/2013 Legea eta Euskal Autonomia Erkidegoko Lanbide Heziketari buruzko ekainaren 28ko 4/2018 Legea izan ziren bizialdi osoko prestakuntzaren mugarrak, baina bultzada bat behar zuen enplegu-politika publikoen aldetik.

Jakina da herritar helduek birkualifikazio-prozesuetan parte hartzea lotuta dagoela produktibitate handiagoarekin (% 5 eta % 30 artean), enplegu-aukera handiagoekin eta soldata hobeekin. Horixe erakusten du Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren esperientziak. Lehentasunez langabeei zuzendutako prestakuntza-ekintzetan parte hartu duten pertsonen laneratze-tasa % 51 eta % 55,88 artekoa izan da; proiektu berezietan parte hartu dutenena, % 49,53koa; eta kontratatzeko konpromisoa dakarren prestakuntzan parte hartu dutenena, % 77,12koa (2021ean sustatutako deialdiei buruzko datuak).

Azken batean, lehentasunezkoa da helduen birkualifikazio-sistema integratu eta efikaz bat egituratzea, eta lanerako prestakuntza lanbide-heziketaren euskal sistemaren beste elementu bat da helburu hori lortzeko.

V

Enplegu-politika publikoak zeharkakoak direnez, ezinbestekoa da gutxienez lau mailatan jardutea: (1) konpetentzien definizioan; (2) gobernantzan eta elkarrizketa sozialaren garrantziaren aintzatespenean; (3) politiken diseinuan, sektoreartekotasuna integratuz; eta (4) enpleguaren arloan esku hartzen duten eragile guztien parte-hartzean.

Legeak behar besteko protagonismoa ematen dio Eusko Jaurlaritzari, harenak baitira araugintzako eskumena, Euskadin enplegu-politika publikoen diseinu estrategikoa eta plangintza egiteko eskumena eta Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroa definitu eta kudeatzeko eskumena, esan-guratsuenak aipatzearen.

Foru-aldundiei eta udalerriei ere aitortzen die kontuan hartzeko moduko eskumen-zerrenda. Izan ere, lege honetan garrantzi berezia hartzen du enplegu-politika publikoen tokikotasuna aitortzeak. Tokiko izaera horrek eragina du prestazio-ereduan, gobernantzan eta plangintzan, eta, horrela, programaz eta printzipio informatzailearen funtzionaltasunaz haratago doa, eduki eraginkorra ematen baitio.

Enplegu-politiken tokikotasuna enplegu-zerbitzuari buruzko LANEren 1948ko 88. Hitzarmenetik dator.

Hala ere, orain arte, udalerriek de facto garatu izan dituzte, intentsitate handiagoz edo txikiagoz, enplegua sortzera eta langabeziari aurrea hartu, hura arindu eta hari aurre egitera bideratutako politikak, baina ez zeukaten eskumen hori legitimatzeko aitortza espliziturik (ez bada Euskadiko Toki Erakundeei buruzko apirilaren 7ko 2/2016 Legearen 17.1.25 artikulua), ez eta enplegu-politiken garapen efikaza bermatuko duten erakundearteko koordinazio eta lankidetzarako beharrezko mekanismorik ere.

Udalerriek zalantzak izan dituzte jarduteko dituzten benetako aukerei buruz, eta, aldi berean, herritarren premiei aurre egin behar zieten, krisialdian bereziki larriak zirela.

Lege honek amaiera ematen dio egoera horri, eta, subsidiariorotasun-printzipiotik eta Euskadiko Toki Erakundeei buruzko apirilaren 7ko 2/2016 Legetik abiatuta, eskumen propioa ematen die udalerriek tokiko enplegu- eta garapen-planen esparru materialean, eta, era berean, aukera aitortzen die udalerriaren garapen sozial eta ekonomikoari lotutako enplegua sustatzeko ekintzak eta bazterketa-egoeran edo -arriskuan dauden pertsonen gizarteratzea eta laneratzea sustatzeko ekintzak gauzatzeko.

Halaber, udalerriek enplegu-zerbitzu jakin batzuk emateko aukera dutela ere ezartzen du legeak.

Enplegua sortzeko aukerak oso lotuta egoten dira lurraldean garatzen diren jarduerekin; beraz, lurraldea garapen-faktore izaten da azkenean. Lege honek ezin du inguruabar hori alde batera utzi, eta toki-garapena enpleguarekin lotuz artikulatzen du udalerrien eskumena, bigarrena lortzeko bidea baita lehenengoa.

Era berean, aintzat hartzen da ezen, inklusioa lortu nahi bada, ezinbestekoa dela gizarte-zerbitzuen eta enplegu-zerbitzuen arteko elkarreragina. Gizarteratzea eta laneratzea bateratzen dituen alderdi anitzeko kontzeptua da. Izan ere, bataren eta bestearen arteko banalerroa ez da batere argia, ekintza bateratuko espazioen eta gizarte-arlotik lan-arlori igarotzeko espazioen aniztasuna erakusten baitu, bereziki nabarmena dela bazterketa-egoeran edo -arriskuan dauden kolektiboetan.

Ondorio horiek foru-aldundiei aitortutako eskumenetara ere heda daitezke, udalerriek aitortutako oinarri bera baitute, baina oinarria dute Toki Araubidearen Oinarriak arautzen dituen apirilaren 2ko 7/1985 Legearen 36.1.d artikuluan, eta lotura dute, bigarrenik, Autonomia Erkidego Osorako Erakundearen eta Lurralde Historikoetako Foruzko Jardute Erakundearen arteko harremanei buruzko azaroaren 25eko 27/1983 Legearen 7.c.1 artikuluekin.

Azken batean, eskumen hauek aitortzen dizkie legeak foru-aldundiei: batetik, lurraldeko enplegu-planak onartzekoa, eta, bestetik, lurraldeko garapen ekonomiko eta sozialari bereziki lotutako enplegua sustatzeko ekintzak garatzekoa, bai eta bazterketa-egoeran edo -arriskuan dauden pertsonak gizarteratzera eta laneratzerara bideratutakoak ere.

Legeak protagonismo argia ematen dio lurraldeari, baina Enpleguaren Euskal Estrategiatik abiatuta egituratzen du lurralde-plangintza, nahitaez egokitu beharko dela bertan xedatutakora. Izan ere, lurraldera hurbiltzeak ezin du ekarri enplegu-politikak zatikatzea, eta horregatik da beharrezkoa xede eta helburu komun batzuetan integratzea erakunde-maila guztien plangintza.

Enplegu-politika nazionalak formulatzeko gidaliburuari jarraituz (Geneva, LANE, 2012), enpleguaren arloko helburuen definizio itunduaren alde egiten du legeak, erakunde-maila guztiek eta gizarte-eragileek parte hartuta, aitortzen zaien garrantziaren adierazgarri, baina azken erabakia Eusko Jaurlaritzan ipinita, eskumen-lidergoa baitu arlo horretan.

Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseilua eratzen da koordinazioaren bermatzaile izateko, eta garrantzi handiko funtzioak aitortzen zaizkio enplegu-politikaren ildo estrategikoak modu itunduan proposatzeko.

Eusko Jaurlaritzak, Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseilua eta Elkarrizketa Sozialerako Mahaia dira enplegu-politika publikoen gobernantzaren ardatz nagusiak.

Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseiluaren izatea bera zuzenean dago errotuta Espainiako Konstituzioaren 103. artikuluan, administrazio-efikaziaren printzipioan, administrazio publikoen jarduketa antolatzen duen printzipioan, horixe baita enpleguaren arloan edo enplegu-politiketan eragina duten gaietan eskumena duten erakundeen jarduketa koordinatzeko beharraren azken helburua.

Legeak elkarrizketa sozialaren protagonismoa indartzen du enplegu-politikaren definizioan, eta, aurreratu denez, gobernantzaren ardatzetako bat Elkarrizketa Sozialerako Mahaia dela esaten du. Bada, 75. artikulua esleitzen dizkion funtzioetan ikusten da zein garrantzitsua den elkarrizketa soziala politikak formulatzeko prozesuan, politikak hautatzera daraman egoera aztertzei hasi eta haien aplikazioa baliozkotu eta, ondoren, ebaluazioa egitera arte.

VI

Gobernanta-eredua egituratzen duen erakundeartekotasuna enplegu-zerbitzuen kudeaketara hedatzen da, eta nahitaez aipatu behar da Euskal Enplegu Sarea.

19. artikuluan zehazten den bezala, prestazio-lankidetzarako tresna bat da, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak, foru-aldundiek, udalerriek, toki-entitateek eta bakoitzaren sektore publikoko entitateek osatua, eta enplegu-zerbitzuen zorroa –Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroa deritzona– kudeatzen du.

Autoantolaketarako ahala eta Euskal Herriaren Autonomia Estatutuaren 12.2 artikulua ematen duen jardute-eremu materiala ditu oinarri, barne hartuta beharrezko zerbitzuak antolatzeko barne-erregelamenduak ematea (Konstituzio Auzitegiaren 249/1988 epaiaren 2. OJ eta 158/2004 epaiaren 5. OJ) eta betearazteko eskumen funtzionala bera arautzea (Konstituzio Auzitegiaren 51/2006 epaiaren 4. OJ).

Azken batean, erakunde-maila bakoitzaren protagonismoa bermatu nahi da, nolabaiteko deszentralizazioa ahalbidetuz enplegu-zerbitzu jakin batzuk ematean, eta egiturazko eta lidergoko eginkizuna emanez Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoari.

Euskal Enplegu Sarearen operatibitateak funtsezko alderdiak bermatzea eskatzen du, eta legeak konponbidea ematen die alderdi horiei: hasi espezializazio-irizpide batetik abiatuta egin behar den zereginen banaketa koordinatutik, eragile bakoitzaren ekarpenak optimizatuz; eta arreta, informazio eta prospekziarako tresna komunak sortzeraino, zeinak Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak diseinatu eta mantendu behar baititu, eta Euskal Enplegu Sarea osatzen duten erakunde guztiek nahitaez erabili behar baitituzte. Tartean egongo da zerbitzu bakoitzaren prestazio-edia eta haren ezarpen-protokoloak definitzea, Eusko Jaurlaritzaren kontura, zerbitzuen beharrezko homogeneotasuna bermatzeko, kalitate-parametro beretatik, eta printzipio informatzaile berei eta Euskal Enplegu Sarea osatzen duten guztien betebeharrak berei jarraituz.

Euskal Enplegu Sarean sartzeko, prozedura bat behar da, eta prozedura hori bideratuko da hura Euskal Enplegu Sarearen mapara molda dadin bermatzera eta integratutako entitateak

sareko kide gisa dagozkion betebeharrak bere gain hartzen dituela egiaztatzeraz, entitateak bere gain hartuko dituen zerbitzuen prestazio-edukia betetze aldera.

Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak oso-osorik bermatuko du Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorrotza, eta zenbait zerbitzu kudeatzeko aukera emango die foru-aldundiei eta udalerriei.

Horrela, prestazio-eremuaren artikulazioa espezializaziotik eta pertsona eta enpresa erabilzaileekiko hurbiltasunetik abiatuta egituratzen da, haien premietara egokitutako zerbitzu pertsonalizatuak sortuz.

Normala da Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak, sare horren ardatz nagusia den aldetik, eskusiboki hartzea bere gain zerbitzu horietako batzuen kudeaketa, estrategikotzat edo funtsezkotzat jotzen badira enplegu-zerbitzuaren arloan.

Era berean, espezializazioak eta hurbiltasunak abagune interesgarria ematen dute foru-aldundiek eta udalerriek zerbitzu-zorroko jarduera batzuk definitzeko.

Azken batean, enplegu-zerbitzuak indartu nahi dira Euskal Enplegu Sarea sortuz, eta honako hauek bermatuz: koordinazio egokia, kalitate-maila homogeneousak, eta sareko edozein entitatek etengabeko elkarrekintza eta jarraipena egiteko aukera, pertsona eta enpresa erabilzaileen onurarako.

VII

Nahitaez aipatu behar da, labur-labur, Euskadiko Enpleguaren Liburu Zuria (2023ko otsailaren 16an aurkeztu zen). Bertan, sakon aztertzen da zein den enpleguaren egoera autonomia-erkidegoan, kontuan hartzen dira mundu-mailan gertatzen ari diren hiru trantsizioekin lotuta dauden erronkak (demografikoa, teknologikoa eta klimarena), eta proposamenak egiten dira enplegu gehiago eta hobeagoa sortzeko gizarte osoarentzat. Egiaztatutako ebidentziak eta haiei lotutako hausnarketa ditu oinarri.

Enpleguaren euskal legeak ikuspegi estrategiko horren eragina du, helburu honekin: araudi-esparru bat definitzen laguntzea, Euskadik aukera izan dezan berme guztiekin aurre egiteko gaur egungo eta etorkizuneko erronkei. Horrela, enplegua da politika publikoen ardatz estrategikoa; izan ere, liburu zuriaren egikaritze-laburpenean adierazten den bezala, «gizarte batek sortzen duen enplegu-kopurua eta -kalitatea gizarte-ongizatearen termometro bat da».

Lege honen artikuluetan agerian uzten da bertako proposamenetako askoren eragina, nahiz eta antolatzeke beharra ez den sortu liburuko argibide, ideia edo hausnarketetatik; aldiz, liburuak ematen duen berme zientifikoaz baliatzen da legeak oinarri dituen oinarriko ardatzak babesteko.

Hala, honako gai hauek nabarmentzen dira, besteak beste: lehentasunezko arreta ematea 55 urtetik gorakoei eta gazteei (7. artikulua); politika publikoek enpleguan duten eraginari buruzko azterketa bat egin behar izatea (9. artikulua); lanerako prestakuntza-zerbitzu bat definitzea, bereziki irekia egongo dena ekoizpen-sarearen premiei, enplegutik urrunen dauden pertsonen premiei eta talentua erakarri behar duen lan-merkatu batetik eratorritako beharrezanean erantzuteko (31. artikulua); lankidetzan aritzea pertsona, enpresa eta entitate enplegatzaileekin, jasotzen dituzten zerbitzuak hobeto emango direla bermatzeko (34. artikulua); lan-merkatuari buruzko informazio aurreratua emateko zerbitzua antolatzea, gazteek jakin ahal izan dezaten titulazio batzuek eta besteek nolako eragina duten enpleguan, eta beren etorkizunari buruzko erabaki garrantzitsuak hartu ahal izan ditzaten (35. artikulua); kompetentziak baloratzeko programa bat eskaintzea, pertsonen etengabeko gaikuntza landu ahal izateko ebidentzia egiaztagarrietatik abiatuta, eta,

programa horren osagarri, kompetentziak eguneratzeko programa bat eskaintzea, aldatetara egokitzeko balioko duena eta, programa malguetatik abiatuta, prestakuntza-igarobidea erraztuko diena helduenei, onura individual eta kolektiboak eragiten baitituzte (52. eta 53. artikulua); edo ikerketaren eta berrikuntzaren garrantzi estrategikoa, non lankidetzak-formulak probatuko baitira enplegu-politika publikoen eragileekin (87. artikulua).

Azken batean, agerian geratzen da enplegu-politika publikoen –eta politika horiei lotutako zerbitzuen– antolamendu erabilgarri eta malgu bat eratu nahi dela, aukerak sortzen laguntzeko eta enpleguaren arloan dauden mehatxuak eta datozen urteetan ager daitezkeenak minimizatu ahal izateko.

VIII

Lege honek sei titulu, laurogeita hemeretzi artikulua, zazpi xedapen gehigarri, hiru xedapen iragankor, xedapen indargabetzaile bat eta bost azken xedapen ditu.

– I. tituluak xedapen orokorrak biltzen ditu.

1. artikulua xedeari buruzkoa da, eta erakusten du legeak zer aldaketa egin nahi dien enplegu-politika publikoei; izan ere, enplegu-zerbitzuen eskatzaileei eskubideak aitortzearen pertsonalizatutik bertatik abiatuta, zerbitzuen prestazio-esparrua antolatzea du xede, Euskal Enplegu Sarearen bitartez. Ondoren, Euskadiko enpleguaren arloko eskumenak, gobernantza, enplegu-politika publikoen plangintza, parte-hartzea eta finantzaketa, eta, azkenik, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoa arautzeko xedea duela aipatzen da.

3. artikulua enplegu-politiken alderdi anitzeko definizioa ematen du, lan duinaren helburuaren inguruan egituratua. 4. artikuluan, aldiz, enplegu-politika publikoen diseinuan eta kudeaketan tokikotasunak duen garrantzia aldarrikatzen da. Bi ardatzak erabakigarriak dira gobernantza eredu definitzeko.

5. artikuluan, enplegu-politika publikoen oinarri diren printzipioak lantzen dira; bada, lanaren eta enpleguaren inguruko GEEoren printzipioak jasotzen dituzte.

– II. tituluak (10. artikulutik 18. artikulura) enplegarritasuna hobetzeko eskubide eta betebeharrak ezartzen ditu. Legeak eskubide horien eraginkortasunarekiko konpromisoa adierazten du, adierazpen programatikoko hutsak alde batera utzita, eta hauek arautzen ditu: haien titulartasuna, eskubide horiek baliatzeko baldintza zehatzak, erabiltzaileen eta Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren betebeharrak, eta haiek ez betetzearen ondorioak. Azkenik, administrazio-bideko prozedura bat ezartzen da (zeina erregelamendu bidez definituko baita) eskubide horien titularrek erreklamazioak egin ahal izan ditzaten baldin eta betebeharrak bete ez badira, modu irregularrean bete badira edo behar beste bete ez badira.

Nolanahi ere, luzaroko langabeen enplegarritasunari buruzko diagnostiko pertsonala eta enplegu-plan integratu eta pertsonalizatua berrikustea ere aurreikusi da, gehienez hemezortzi hilabeteko epean, GEEoren ildoei jarraituz (4. printzipioa).

Titulu honek osatu egiten du, eskubide subjektibo bat aitortzearen berezko parametroetatik abiatuta, enplegu-zerbitzuen eskatzaileei bermatutako zerbitzuen zerrenda, Enpleguaren otsailaren 28ko 3/2023 Legeak aldarrikatzen duena.

– III. tituluaren xedea honako hauek arautzea da: Euskal Enplegu Sarea; arreta, informazio eta prospekziarako tresna komunak; Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroa; enplegarritasuna hobetzeko programa osagarriak; Euskal Enplegu Sarearen ikuskapena; Euskal Enplegu

Sareko entitate pribatu laguntzaileak, eta zerbitzuen kalitatea kontrolatzea. Sei kapitulu ditu, eta 19. artikulutik 64.era bitartekoak hartzen ditu.

I. kapitulua Euskal Enplegu Sarea sortzearekin hasten da, funtsezko hiru ardatzetan oinarritzen dela: erakundeartekotasuna, espezializazioa eta pertsona eta enpresa erabiltzaileekiko hurbiltasuna enplegu-zerbitzuak ematean.

Euskal Enplegu Sareak nabarmen indartzen du enplegua bilatzen duten pertsonak, batetik, eta pertsona horiei zerbitzuak eman diezazkieketen enpresak, bestetik, birkualifikatzeko, orientatzeko eta laguntzeko gaitasuna.

Euskal Enplegu Sarea sortzeko, zenbait betebeharrak ezarri behar dira, enplegu-zerbitzuen koherentzia eta elkarreragina bermatzeko, pertsona eta enpresa erabiltzaileei zerbitzu espezializatua eta kalitatezkoa eman dakien.

II. kapituluak bi atal ditu: lehenengoan (25. artikulutik 35.era), Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroa da helburua, eta, bigarrenean (36. artikulutik 40.era), pertsona eta enpresa erabiltzaileak eta haien eskubide eta betebeharrak zehazten dira.

1. atala 25. artikuluekin hasten da. Artikulu horrek Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroa definitzen du, Enplegu Sistema Nazionalaren zerbitzu-zorro komunaren osagarri, berariaz bermatzen duela haren prestazioa. Zerbitzu-multzo hori katalogo dinamiko gisa dago pentsatuta, eta enplegu-zerbitzuak merkatuaren premiekin lotzea du helburu; izan ere, horrela baino ezin izango da bideratu lanerako eskubidearen alderdi kolektiboa lan duina izateko eskubidearen eraginkortasunera.

Enplegu-zerbitzuen prestazioa kalitatezkoa izan dadin, ezinbestekoa da alde aurretik prestazioaren edukia zehatz-mehatz garatzea, eta horretara egokitu beharko dute Euskal Enplegu Sarea osatzen duten entitate guztiek, 27. artikulua adierazten duen bezala.

Bestalde, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak bermatzen du zerbitzu guztiak emango direla, 29. artikuluan ezarrita dagoen bezala, beti eskubide-berdintasuna errespetatuz, erabilitako bitartekoa edozein dela ere.

Legearen 30. artikulutik 35.era bitartekoetan, zerbitzu hauek aztertzen dira: orientazio-zerbitzua, lanerako prestakuntzarako zerbitzua, bitartekaritza- eta enplegatze-zerbitzua, autoenplegurako eta ekintzailetzarako aholkularitza-zerbitzua, enpresei aholkularitza emateko zerbitzua eta lan-merkatuari buruzko informazio-zerbitzu aurreratua. Bada, zerbitzu horiek indartu egiten dute zerbitzuek enplegarritasuna hobetzeko pertsonen eskubideekin eta lan-merkatuaren eskakizunekin duten lotura.

2. atalak Euskal Enplegu Sarea erabiltzen duten pertsona eta enpresak identifikatzen ditu, baita haien eskubide eta betebeharrak ere, zeinek zerbitzuen pertsonalizazioan sakontzen baitute.

37. artikuluan aipatzen diren eskubideen artean, bi dira nabarmentzekoak: (1) erreferentziako profesional bat esleitua izateko eskubidea; (2) lan-historia bakarra izateko eskubidea, pertsona batek lan-bizitzan zehar duen informazio garrantzitsua –enplegarritasunari, emandako zerbitzuei, egindako lanari, kualifikazioari eta abarri lotutakoa– laburbiltzen duen dokumentua. 38. artikuluan, bitarteko elektronikoak erabiltzearekin lotutako eskubideak jasotzen dira, Euskal Sektore Publikoaren maiatzaren 12ko 3/2022 Legean xedatutakoaren arabera. Nolanahi ere, eta nahiz eta Euskal Enplegu Sareko entitate batzuk ez diren Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikokoak, behartuta egongo dira pertsona eta enpresa erabiltzaileei legeak aitortzen dizkien eskubideak betetzera.

III. kapituluan, arreta, informazio eta prospekziarako tresna komunak eta Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroaren kudeaketa daude araututa.

1. atalak (41. artikulutik 46.ra) Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren lidergoa erakusten du, entitate horri baitagokio tresna komunak diseinatu eta mantentzea.

Arreta, informazio eta prospekziarako tresna komunak pertsonen eta enpresen zerbitzura dauden Euskal Enplegu Sareko entitateek egiten dituzten esku-hartze guztien jarraitutasuna eta osagarritasuna bermatzeko eta koordinatzeko ardatzetan eratzen dira.

Tresna komun bakoitzak funtsezko zeregin bat du, baina arreta eta jarraipenerako tresna komuna (42. artikulua) benetako pizgarria izango da enplegu-zerbitzuak emateko moduan. Aukera emango du emandako zerbitzu guztien etengabeko jarraipena egiteko.

2. atalak enplegu-zerbitzuen kudeaketa ezartzen du. Bada, printzipio informatzaile beretara egokitu behar da, 47. artikulua ezartzen duen bezala –besteak beste, doakotasuna; unibertsaltasuna; arreta integrala, profesionala eta pertsonalizatua; gardentasuna; kalitatea eta ebaluazioa; trazabilitatea eta konpetentzia profesionalen araberako kudeaketa–.

Legearen 48. artikulutik 50.era bitartekoetan zehazten da, enplegu-zerbitzuak emateari dago-kionez, zer eremutan duen Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak kudeaketa eskusiboa, eta zer eremutan esku har dezaketean foru-aldundiak eta udalerriak, beren ardurapean.

IV. kapitulua enplegarritasuna eta okupagarritasuna hobetzeko programa osagarri buruzkoa da, eta lehentasuneko arreta behar duten kolektiboak indartzen ditu zehazki. Konpetentziak eta prestakuntza baloratzeko formula malguak artikulatzen ditu, zeinak, batez ere, kolektibo horien artean sustatzen baitira, nahiz eta beren lan-bizitza osoan zehar herritar guztiengana hedatzeko dauden pentsatuta, horrela bakarrik lortuko baita merkatuaren eskaria biztanleria aktiboaren kualifikazioarekin bateratzea.

Lan-merkatu arruntean babesa eta laguntza emateko enplegu-programak aurreikusten dira, eta programa horien onuradunen artean sartzeko dira, desgaitasunen bat duten pertsonen gain, laneratzeko zailtasun bereziak dituztenak, konpromiso irmoa hartu nahi baita zailtasun handienak dituzten pertsonekin. Era berean, lan-aktibaziorako programa integralak aurreikusten dira, lehentasuneko arreta behar duten kolektiboen lan duina lortzeko aukera eta enplegarritasuna hobetzeko.

V. kapitulua Euskal Enplegu Sareko entitate laguntzailei buruzkoa da.

Nabarmentzekoa da, berria baita, akordio irekien erregulazioa, kategoria horrek kontratazio publikoak berezko dituen arauetatik kanpoko parametroetan oinarrituta definitzen baitu erregulazio hori. Europar Batasuneko Justizia Auzitegiak ez du kontratu publikotzat jotzen operadore batzuk beste batzuen ordean hautatzen ez dituenak (Europar Batasuneko Justizia Auzitegiaren Bosgarren Salaren 2016ko ekainaren 2ko epaia, 38. eta 40. paragrafoak).

57. artikuluan xedatutakoaren arabera, operadore ekonomiko guztiek zerbitzuak alde aurretik ezarritako baldintzetan emateko konpromisoa hartzen badute soilik baliatu ahal izango da akordio irekiaren formula, eta Administrazioak ez du haien arteko hautaketarik egingo, guztiak baitira baliozkoak, eta, hortaz, guztiei ematen baitzaie akordioari atxikitzeko baimena.

Kontua ez da sektore publikoko kontratuen legeriatik ihes egitea, baizik eta, hain zuzen ere, hura zorrotz aplikatzea berez dagokion kontzeptuarekin bat datozen kasuetan, eta Administrazioari aukera ematea, kasu honetan Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoari, potentzial eta

malgutasun handiko formula horri heltzeko, prestazioa behar bezala ezaugarrituta dagoenean eta ez denean sumatzen –baizik eta guztiz kontrakoa– beharrezana egongo denik eskaintza bati beste baten aldean lehentasuna emateko, operadore ekonomiko bati beste lehiakide guztien aldean lehentasuna emateko, guztiak izango baitira baliozkoak.

Horrela, lege honek 9/2017 Legearen berrogeita bederatzigarren xedapen gehigarrian ezarritakoari heltzen dio (9/2017 Legea, azaroaren 8koa, Sektore Publikoko Kontratuena, Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2014ko otsailaren 26ko 2014/23/EB eta 2014/24/EB zuzentzarauen transposizioa egiten duena Espainiako ordenamendu juridikora). Izan ere, xedapen gehigarri horren arabera, autonomia-erkidegoek legeak eman ahal izango dituzte, kontratuez bestekoak diren tresnak artikulatuz, arlo sozialeko premiak betetzera bideratutako zerbitzu publikoak emateko, kasu honetan gertatzen den bezala.

Azkenik, itunpeko kudeaketako akordioak jasotzen dira. Kontratu publikoak dira, Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren kontratazio publikoari buruzko 2014ko otsailaren 26ko 2014/24/EB Zuzentzaruan bildutakoak –zuzentzara horrek 2004/18/EE Zuzentzara indargabetzen du, EBJAren 2022ko uztailaren 14ko Epaian (C-436/20) adierazitakoaren arabera–. Berezitasun gisa, enplegu-zerbitzu jakin batzuen eta enplegarritasuna eta okupagarritasuna hobetzeko programen hartzaile bakartzat hartzen dira gizarte-ekimeneko entitate pribatuak, baldin eta beren helburu sozialean enpleguaren esparruko jarduerak badaude aurreikusita.

VI. kapitulua dago III. tituluaren amaieran, eta Euskal Enplegu Sarearen ikuskapena eta zerbitzuak emateko kalitatearen kontrola arautzen dira bertan.

Ikuskapenaren erregulazioak kontrol-parametro klasikoei jarraitzen die. Enpleguaren arloan eskumena duen Eusko Jaurlaritzako sailari esleitzen zaio, ezinbesteko lotura duela enplegu-zerbitzuak, haien prestazio-edukia, Euskal Enplegu Sarearen mapa eta antzekoak definitzeko eskumenarekin. Horrenbestez, bereizi egiten dira enplegu-zerbitzuen prestazioa eta haien kontrola, gutxieneko inpartzialtasun-bermea emateko ahal hori baliatzean.

64. artikularekin amaitzen da kapitulua, eta zerbitzuak ematean ordezkapena egiteko aukera arautzen da bertan. Kasu honetan soilik egin ahal izango da ordezkapena: ikuskapenean antzematen bada ez-betetze larri eta errepikatua egin dela Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroaren kudeaketan, lege honetan ezarritako betekizunetan eta betebeharretan, kalitate-estandarretan edo zerbitzuen prestazio-eduki teknikoan.

Neurri zorrotza da, herritarrak eta enpresak babestera eta zerbitzuen kalitatea bermatzera bideratua. Izan ere, entitate emailearen interes hutsa gainditzen du, eta Euskal Autonomia Erkidegoari eta enplegu-zerbitzu publikoen funtzionaltasuna babesteari berari dagokie.

Enpleguaren arloan eskumena duen Eusko Jaurlaritzako sailak erabakiko du ordezkapena egitea komeni den, eta, egitekotan, aldi baterako egingo da, zerbitzuaren kalitatea behar bezala bermatzen den arte. Berme garrantzitsuak emango dira –egiaztatu egin beharko da ez-betetze larri eta errepikatua gertatu dela; errekerimendua egingo zaio zerbitzua emateko ardura duen administrazio edo entitateari, behar bezala betetzeko beharrezkoak diren neurriak har ditzan; ezinbestekoa izango da ez-betetzea gertatzen jarraitzea; eta Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseiluaren aldeko txostena jaso beharko da aurretiaz–. Horrela, bat etorriko da tokiko autonomia gordetzeko beharrezkoekin –foru-aldundiena barne–, eta guztiz beteko da konstituzio-jurisprudentzia (guztien adibide gisa, Konstituzio Auzitegiaren 11/1999, 159/2001 eta 154/2015 epaiak).

– IV. tituluaren xedea da enplegu-politika publikoen eskumenak, gobernantza, plangintza, partaidetza eta finantzaketa zehaztea, eta gai horiek aztertzen dituzte, hurrenez hurren, I., II., III., IV. eta V. kapituluek.

Dagoeneko aipatu da enplegu-politikak sektoreartekoak direla berez. Halaber, lege honen ondoriozko eskumen-banaketaren ildo nagusiak ere aipatu dira.

65. artikulua eskumen-sorta garrantzitsua aitortzen dio Eusko Jaurlaritzari enpleguaren arloan, Euskal Herriaren Autonomia Estatutuaren 10.25 eta 12.2 artikuluetan xedatutakoaren arabera definitua, eta hortik ondorioztatzen da berezko lidergoa dagokiola, Jaurlaritzari baitagokio araugintza-ahala baliatzea, enplegu-politika publikoen plangintza estrategikoa egitea eta, era berean, zerbitzu-zorroaren definizioa, haren prestazio-edukia eta ikuskapena egitea, ardatz horien gainean egituratzen dela Euskal Autonomia Erkidegoaren enplegu-politiken garapena.

Foru-aldundien eta toki-entitateen eskumenek oinarria dute garapen ekonomiko eta sozialean eta garapenok enpleguan duten eraginean, baita gizarte-zerbitzuen eta enpleguaren arteko elkarrreraginean ere. Horrela, eskumena aitortzen zaie beren lurraldean eta beren esparruan plangintza egiteko eta eremu horiekin lotutako sustapen-ekintzak garatzeko, Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroko zerbitzuak emateko aukerei buruz azaldutakoaz gain.

Legeak toki-autonomiaren konstituzio-kanonak betetzen ditu, hau da: toki-komunitateak, bere organoen bitartez, eskubidea dauka berari dagozkion gai guztien gobernuan eta administrazioan parte hartzeko.

Lege honen oinarri diren azterketek agerian utzi dute eragileen arteko koordinazioa eta osagarritasuna dela, enpresarekiko lotura hobetzearekin batera, gobernantzaren erronka handiena, baita bikoiztasun-guneak, gainjarritako finantza-fluxuak eta antzekoak saihesteko premia ere. Era berean, ikusi da erakundeen artean koordinatzeko eta enpresei eta herritarrei eskaintzen zaizkien zerbitzuak sinplifikatu eta argitzeko deia ere badela lege honen funtsezko helburuetako bat.

Funtzionaltasun horretarako balio du Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseiluak (69. artikulutik 73. artikulura bitartean dago araututa).

Kontseilua nola osatu erabakitzeke, bi faktore hartu dira kontuan: batetik, eskumena, eta, bestetik, enplegu-politika publikoen alderdi anitzeko izaera. Horregatik daude ordezkaturata hiru erakunde-mailak, eta horregatik dauka sektorearteko ordezkari-tza zabala –enpleguaz eta Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaz gain, hezkuntza, lehiakortasuna eta inklusioa–. Erakunde-maila bakoitzaren eskumenak islatzen ditu osaerak, eta erabakien araubideak bermatzen du kontseiluaren funtzionamendua efikaza izango dela.

Begien bistakoa da oso garrantzitsuak direla Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseiluaren eginkizunak, bai eta Kontseiluaren erabakiak ere. Beraz, ondo ulertzen da zein garrantzitsua den erakundearteko parte-hartzea, enplegu-politikak Euskal Autonomia Erkidegoarenak izango baitira.

Gainerakoan, 72. artikuluan aipatzen da loteslea izango dela Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseiluaren txostena, helburu duena aztertzea lurraldeko eta tokiko plangintza-tresnak, eta ea tresnok bat datozen Enpleguaren Euskal Estrategian ezarritako xedapen eta helburuekin. Txosten hori loteslea izanik ere, guztiz errespetatzen da toki-autonomia, Konstituzio Auzitegiaren doktrinak ulertzen duen bezala, «bi eskumen konkurrenteren arteko egokitzapena eta integrazioa» lortu nahi baititu, enpleguaren alorrean dauden tokiaz gaindiko interesen babesa bateratuz, Euskal Autonomia Erkidegoari dagokion bezala, hertsiki tokikoak diren eta tokiko enplegu- eta garapen-planeari islatuta dauden interesak kudeatuz (horri buruzkoak dira, enpleguaz besteko eremuei dagokienez,

Konstituzio Auzitegiaren 103/1989 epaiaren 7. OJ, 40/1998 epaiaren 38. OJ eta 92/2015 epaiaren 7.b OJ).

Legeak lidergoa eta koherentzia instituzionala ematen dizkio enplegu-politika publikoen gobernantzari, eta honek gizarte-eragileekin partekatzen du protagonismoa, Elkarriketa Sozialerako Mahaiaren bitartez.

III. kapituluak enplegu-politika publikoen plangintza integratu eta koordinaturako eredu bat diseinatzen du. Eredu hori, esparru estrategiko partekatu batetik abiatuta, modu egokitan hedatzen da jardun operatiboko tresnetan, autonomia-erkidegoaren, lurralde historikoaren edo udalerriaren edo udalerrien mailan, 76.etik 82.era bitarteko artikuluek agerian uzten duten bezala.

Enpleguaren Euskal Estrategiak, epe ertainerako plangintza-tresna den aldetik, enplegu-politika publikoak bideratuko ditu, eta lehentasunak eta helburu estrategikoak finkatuko ditu, bereziki garrantzitsuak direla lehentasunezko arreta behar duten kolektiboek dagokienez eta laneko segurtasunari eta osasunari dagokionez; izan ere, lan duinari lotutako elementu bereizezina da hori, eta horretara bideratuta egon behar dute enplegu-politika publikoek. Era berean, koordinazio-tresna ere izango da, lurraldeko enplegu-planek eta tokiko enplegu- eta garapen-planek bertan ezarritako ildoen arabera izan beharko baitute.

81. artikulua tokiko enplegu- eta garapen-planak egitea ezartzen die 10.000 biztanletik gorako udalerriek, pentsatzekoa baita horrelako herriek, biztanleria aktiboaren bolumen handi batez gain, garapen sozioekonomiko garrantzitsua dutela.

IV. kapituluak 83. eta 84. artikuluek osatzen dute. Bertan, instituzionalizatu egiten da enplegu-politika aktiboetako eragile guztiek politika horien diseinu eta garapenean parte hartzea, Enpleguaren Euskal Foroaren bitartez.

V. kapituluak finantzaketari buruzkoa da. Bertan, xedatzen da erakunde bakoitzak finantzatu behar duela bere eskumeneko enplegu-politiken garapena eta Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroaren kudeaketa, nor bere aurrekontuen kargura.

Aurreikuspen hori zuzenean dago lotuta hirugarren xedapen iragankorrean araututa dagoen tokiko enplegurako eta garapenerako lankidetzaren funtsa sortzearekin. Horren bitartez, tokiko enplegu- eta garapen-planak egitea bermatu nahi da, finantza-nahikotasunaren printzipioaren argitan.

Sortzen duen xedapenak adierazten duenez, indarraldi mugatua du, eta lotuta dago urriaren 7ko 4/2021 Legearen indarraldiarekin edo aldaketarekin (4/2021 Legea, urriaren 7koa, baliabideak banatzeko eta foru-aldundiek Euskal Autonomia Erkidegoaren aurrekontuak finantzatzeko egin beharreko ekarpenak zehazteko 2022-2026 aldian aplikatuko den metodologiari buruzkoa). Izan ere, Ekonomia Itunetik eratorritako den finantzaketa-ereduak bermatzen du toki-entitateen baliabideen maila, haien titulartasuneko eskumen eta zerbitzuen arabera, eta, oro har, baldintzatu gabeko finantzaketarekin.

86. artikulua finantza-lankidetzarako mekanismo egonkor bat arautzen du, gehienez ere hamar urtekoa, lankidetzaren Eusko Jaurlaritzaren eta udalerrien edo udalerriaz gaindiko entitateen arteko dela, Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroa kudeatzeko, zerbitzuak ematean kalitatea, efikazia eta efizientzia bermatze aldera. Mekanismo horrek, lurralde-orekaz gain, aurrekontu-egonkortasunaren eta finantza-jasangarritasunaren printzipioak ere babestuko ditu.

– V. titulua Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroaren eta enplegu-politika publikoen ikerketa, berrikuntza eta ebaluazioari buruzkoa da.

87. artikulua erabakitasunez bultzatzen ditu ikerketako, diseinuko eta berrikuntza aplikatuko programak, bai eta programa horiek modu esperimentalean praktikan jartzea ere orientazioaren, prospekzioaren, lan-bitartekaritzaren eta ekintzaitzaren esparruetan eta enplegurako garrantzitsuak diren beste ekintza-arlo batzuetan, kontuan hartuta berrikuntzak garrantzi handia duela politika publikoen eta enplegu-zerbitzuen dinamizazioan. Lan-merkatuaren bilakaera azkarra, egungo eraldaketak eta etorkizunean espero daitezkeenak, eta merkatuak eskatzen dituen profilen eta konpetentzien etengabeko aldaketa kontuan hartuta, ezinbestekoa da gizartearentzat erabilgarriak izango diren enplegu-politikak eta -zerbitzuak diseinatzeko jardunbide egokiak ikertu, esperimentatu eta hedatzea.

88. artikuluan esaten da jardunbide egokiak zabalduko direla enplegu-politika publikoetako eragileen artean, bereziki garrantzitsua izango dela enpleguak unean-unean dituen arazoak arintzera edo irtenbideak eskaintzera bideratzen direnean.

V. tituluaren amaieran, 89. artikuluan, agerian geratzen da ebaluazioa guztiz garrantzitsua dela politika publikoen ekintza hobetzeko tresna gisa, erabakiak hartzea errazteko eta balizko zuzenketak proposatzeko. Hori dela eta, enplegu-politika publikoen emaitzak eta kalitatea eta kudeaketa-egituren eragina aldizka ebaluatuko direla ezartzen da bertan. Organo independente bati ematen zaio eginkizun horren eskumena, Enplegu eta Inklusio Politiken Ebaluazio, Ikerketa eta Berrikuntza Organoari, hain zuzen ere.

– Amaitzeko, VI. tituluak Lanbide Hobetzen trantsizio- eta hobekuntza-planaren ildo jarraitzen die (2030erako Enpleguaren Euskal Estrategiaren 3. proiektu traktorea), bai eta Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoa modernizatzeko eta osorik eraberritzeko aurreko legegintzaldian haren konfigurazio juridikoaren inguruan egin ziren lanei ere. Horien guztien helburua Euskal Enplegu Zerbitzuaren pertsonifikazio juridikoa eraldatzea da.

Legeak Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren pertsonifikazio juridikoa berregituratzen du, Euskal Sektore Publikoaren maiatzaren 12ko 3/2022 Legearen 53.3 artikuluan xedatutakoaren arabera, eta zuzenbide pribatuko erakunde publiko gisa konfiguratzen du. Horrek malgutasun, dinamismo eta espezializazio profesional handiagoa emango dio enplegu-zerbitzuen prestazioari.

Nolanahi ere, haren eskumeneko ahal publikoak baliatzea administrazio-zuzenbidearen mende geratuko da, bai eta haren organoen funtzionamendua, borondatearen eraketa eta ondarearen, ondare-erantzukizunaren, dirulaguntzen eta kontratazioaren araubidea ere. Gainerakoan, erabat aplikatzekoa izango da 2/2017 Legegintzako Dekretua, urriaren 19koa, Euskal Autonomia Erkidegoko Ekonomia Kontrolari eta Kontabilitateari buruzko Legearen testu bategina onartzen duena.

Eraldaketak zuzenbide publikoari lotzea bermatzen du, ordenamendu juridikoak hala eskatzen duenean, bai eta funtzionario publikoek esku hartzea ere, ahal publikoetan jardutean edo Administrazioaren interes orokorrak babestean zuzenean edo zeharka parte hartzea dakarten eginkizunetan. Horretarako, 99. artikulua ezartzen du Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren funtzio publikoa erregulatzen duen araudiaren mende egongo direla aipatutako inguruabarrak dituzten lanpostuak.

Baina Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren konfigurazio juridikoak kontuan izan behar du, era berean, enplegu-zerbitzuaren eginkizun prototipikoek ez dutela erreserbarik eskatzen funtzionarioek haiek egikaritzeko, eta ez dutela zuzenbide publikoari lotutako prerrogatiba-sorta osoa behar haien eraginkortasunerako. Aitzitik, oso bestela, ahalmen handiagoa eskatzen dute

merkatuaren premietara egokitzeko, Europar Batasunaren helburuak eta estandarrak betetzeko, eta enplegu-zerbitzuaren prestazio-jarduera sustatzeko eta garatzeko, erantzun arin eta malguak eskainita.

Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoa Inklusiorako eta Diru Sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemaren prestazio ekonomikoak kudeatzera deituta dago, eta, aldi berean, enplegu-politika aktiboak sustatu eta bultzatu behar ditu, kudeaketa efikaz, efiziente eta pertsonalizuaren bidez. Eta, hain zuzen, ezaugarri horiek behartzen dute zuzenbide pribatuko erakunde publiko bihurtzeak eskatzen dituen bi alderdi estrategikoak nabarmentzera: a) langileen espezializazioa, ziurtatuta zerbitzu publikoak zerbitzu pertsonalizatuaren premietara eta konplexutasunera egokitutako lanpostu-zerrenda bat izango duela; b) Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren kudeaketa bizkortzea, jarduera ekonomikoaren ikuskapenaz baliatuz (horrek ez du eraginik izango kudeaketa horretan, eta ez du motelduko ere, kontrol ekonomiko-finantzarioak ahalbidetzen duenez). Aurrekontua eta legezketasuna betetzean galdagarritasun-maila handiagoak bermatzea da asmoa, eta, aldi berean, administrazio-izapideak azkarrago egitea.

Azken batean, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren pertsonifikazio juridikoa eraldatzeak ahalbidetu egingo du entitatearen xedea eta helburuak hobeto betetzea, eta efikazia-, espezializazio- eta kudeaketa-modu arinen parametroetatik abiatuta jardutea eta esku hartzea, kalterik egin gabe administrazio-zuzenbidea aplikatzeari jarduerak, prestazioak edo zerbitzuak hala eskatzen duenean.

Lehenengo xedapen Gehigarriak finantza-nahikotasuna xedatzen du lege honetan ezarritako betebeharrak betetzeko; eta, bereziki, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren funtzionamendu egokia bermatzeko.

Bigarren xedapen gehigarriak mandatua ematen du erreferentziazko profesionala izendatzeko legea indarrean jarri eta bi hilabeteko epean, eta hirugarren xedapen gehigarriak, berriz, mandatua ematen du data beretik hasita hamabost hilabeteko epean onartzeko Euskal Enplegu Sarearen mapa, logotipoa, eta arreta, informazio eta prospekziarako tresna komunak, ezinbestekoak baitira haren aurreikuspenen eraginkortasuna bermatzeko.

Laugarren xedapen Gehigarriak indarrean dagoen Enpleguaren Euskal Estrategia egokitzeko epeak ezartzen ditu, bai eta Euskadiko hiru urteko enplegu-plana eta tokiko enplegu- eta garapen-planak onartzeko epeak ere.

Bosgarren eta seigarren xedapen gehigarriak, hurrenez hurren, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoa administrazio-erakunde autonomoa zuzenbide pribatuko erakunde publiko bihurtzeari eta haren aurrekontuei buruzkoak dira.

Zazpigarren xedapen gehigarriak mandatua ematen du Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoan euskararen erabilera normalizatzeko plan bat onartzeko, lege indarrean jarri eta urtebeteko epean.

Lehenengo xedapen Iragakorrak 12. eta 13. artikuluen aplikazio mailakatua definitzen du, enplegarritasunari buruzko diagnostiko pertsonalerako eta enplegu-plan integratu eta pertsonalizatua egiteko eskubideak modu ordenatuan gauzatzen direla bermatzeko.

Bigarren eta hirugarren xedapen iragakorrek, batetik, Lan Administrazioaren Prestakuntza Espezialitateen Euskal Katalogoaren araubide iragakorra arautzen dute, profesionaltasun-ziurtagiriei lotutako zatian, eta, bestetik, tokiko enplegurako eta garapenerako lankidetzafuntsaren sorrera arautzen dute.

Xedapen indargabetzaileak berariaz indargabetzen du Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoari buruzko urriaren 13ko 3/2011 Legea.

Azken xedapenetako lehenengoak Inklusiorako eta Diru-sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemaren abenduaren 22ko 14/2022 Legea aldatzen du, enplegu-politiken ebaluazioa egin ahal izateko, eta funtzio hori, inklusio-arloan dagozkion eginkizunez gain, Enplegu eta Inklusio Politiken Ebaluazio, Ikerketa eta Berrikuntza Organoari esleitzeko.

Azken xedapenetako bigarrenak Euskadiko Kooperatiben abenduaren 20ko 11/2019 Legea aldatzen du, organo kooperatiboetako bazkideen presentzia orekatua inplementatzeko, bai eta kooperatibetan berdintasun-planak ezartzeko ere.

Azken xedapenetako hirugarrenak erregelamendu bidezko garapenari egiten dio erreferentzia. Azken xedapenetako laugarrena, aldiz, deslegeztatzeari buruzkoa da, egoera jakin baterako bereziki sortu ziren edo merkatuaren bilakaeraren edo biztanleria aktiboaren eta enpresen premien araberakoak diren alor batzuk deslegeztatzeako. Azkenik, azken xedapenetako bosgarrenak arautzen du noiz jarriko den indarrean legea.

I. TITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua.– Xedea.

Lege honen xedea da honako hauek definitzea: pertsonen euren enplegarritasuna hobetzeko dituzten eskubideak eta betebeharrak, botere publikoek enplegu-politiken arloan jarduteko dituzten printzipioak, Euskal Enplegu Sarearen sorrera, bere zerbitzu-zorroaren antolaketa eta kudeaketa, eta enplegarritasuna eta okupagarritasuna hobetzeko programa osagarriak. Helburua da kalitatezko enplegu osoa bultzatzea.

Orobat, xedetzat ditu enpleguaren arloko eskumenak, gobernantza-eredua eta enplegu-politika publikoen plangintza, parte-hartzea eta finantzazioa zehaztea eta Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoa arautzea.

2. artikulua.– Definizioak.

Lege honen eta berau garatzen duten arauen ondorioetarako, honela ulertu behar dira hauek:

a) Lan duina: lan-jarduera bat bidezko diru-sarrera baten truke eta irisgarritasun unibertsa-leko baldintzetan egiteko aukera ematen duena, familia-kontziliazioarekin bateratzeko moduan; lantokiko segurtasuna, gizarte-babesa, pertsona gisa garatzeko eta parte hartzeko aukera eta aukera-berdintasuna ematen dituena; eta gizarte-integrazioa bultzatzen duena.

b) Jarduera-akordioa: akordio dokumentatua, zeinaren bidez eskubideak eta betebeharrak ezartzen baitira Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroaren eskatzailearen eta Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren artean, zuzenean edo entitate laguntzaileen bitartez, eskatzailearen enplegarritasuna handitzeko.

c) Lehentasunezko arreta behar duten kolektiboak: lan duina lortzeko edo hari eusteko eta beren enplegarritasuna garatzeko zailtasun bereziak dituztenak.

Bazter utzi gabe 6. artikuluan ezarritakoa, definizio horretan sartuko dira Enpleguaren otsailaren 28ko 3/2023 Legean edo hura ordeztzen duen arauan identifikatzen diren lehentasunezko arreta behar duten kolektiboak.

d) Toki-garapena: tokiko ekonomia eta gizartea eraldatzeko prozesua, ingurune hurbileneko baliabide endogenoak erabiliz eta aberastasuna eta lan duina sortuz.

e) Luzaroko langabezia: azken 540 egunetatik 360 egunez enplegu-eskatzailerik gisa inskribatuta dagoen langabe batek duen egoera.

f) Enplegarritasuna: sortzen zaizkien hezkuntza- eta prestakuntza-aukerak baliatzeko pertsonen gaitasuna sendotzen duten konpetentzia eta kualifikazio transferigarrien multzoa, lan duina aurkitu eta hari eusteko, profesionalki aurrera egiteko eta teknologiaren eta lan-merkatuaren baldintzen bilakaerara egokitzeko.

Enplegarritasunak egokitzapen dinamikoa sortu behar du norberaren konpetentzien eta lan-merkatuak eskatutakoen artean.

g) Gizarte- eta lan-bazterketa: lan-merkatuan sartzeko zailtasun bereziak izanik laneratze-enpresek kontrata ditzaketen langabeen egoera.

Gizarte-zerbitzuei buruzko legeriaren arabera gizarte-bazterketako egoeran daudenak ere sartzzen dira.

h) Enplegua sustatzea: lan duina sortzea sustatu, babestu eta bultzatzeko eta lehendik dagoenari eusteko botere publikoek hartzen dituzten neurrien multzoa. Hor sartzzen dira, beste ekintza batzuen artean, kontrataziorako pizgarriak eta hobariak, haiek lortzeko enpresei ezarri behar zaizkien baldintzak, langileak kontratatuzko oztopoak kentzea helburu dutenak, espirtu ekintzaileria sustatzen dutenak, ekonomia soziala sustatzen dutenak, edo lanaren eta kontratazioaren zerga-karga desplazatzen edo murrizten duten zerga-neurriak hartzen dituztenak.

i) Lanerako prestakuntza: langile okupatuena eta langabeen bizialdi osoko prestakuntza, laneko prestakuntzari eta gaikuntzari lotua, haien gaitasun profesionalak, enplegu- eta prestakuntza-ibilbideak eta lanbide-garapena hobetzea ahalbidetuko duena, bai eta enpresen produktibitatea eta lehiakortasuna hobetzen lagunduko duena ere.

j) Gizarteratzea eta laneratzea: bizitza duina garatzeko, gizartean parte hartzeko eta lan duina lortzeko aukera ematen duena.

k) Ekintza positiboko neurriak: berariaz bideratutakoak kolektibo jakin batzuek enplegua lortzeko, hari eusteko eta enplegarritasuna garatzeko dituzten zailtasunak prebenitzera, saihestera edo konpentsatzera.

l) Okupagarritasuna: pertsona batek lan-merkatuan sartzeko, lana aldatzeko edo lan hobe lortzeko duen probabilitatea.

m) Gizarte- eta lan-bazterketako arriskua: g) apartatuan ezarritako baldintzak bete gabe zirkunstantzia hauetakoren bat gertatzen zaien pertsonen duen egoera:

1.– Premia ekonomikoko egoeran egotea, Inklusiorako eta Diru-sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemaren abenduaren 22ko 14/2022 Legean edo hura ordeztzen duen arauan xedatutakoaren arabera.

2.– Lan-merkatuan sartzeko, integartzeko edo bertan irauteko zailtasun bereziak dituzte, derrigorrezko eskolaldia ez amaitzeagatik, desgaitasunagatik, mendekotasunagatik, osasun mentalagatik, adinagatik edo beste edozein arrazoirengatik.

3.– Laneratze-enpresetan edo enplegu-zentro berezietan aritzea lanean, eta lan-merkatu arruntean sartzeko zailtasun bereziak izatea.

4.– Lan prekarioa izatea.

5.– Lege hau garatzeko arauetan eta enpleguari buruzko Estatuko araudian ezartzen direnak.

n) Azpienplegua: langile baten trebetasunak, kualifikazioak edo esperientzia gutxiegi erabiltzen dituen edo langileari nahi adina ordu lan egitea eragozten diona.

o) Enplegu berdea: lan duinaren baldintzak betetzeaz gain ingurumena zaintzen edo lehengorazten laguntzen duena, bai sektore tradizionaletan, bai sortzen ari diren sektore berrietan.

p) Irisgarritasun unibertsala: inguru, prozesu, ondasun, produktu eta zerbitzuek, bai eta objektu, tresna, erreminta eta gailuek ere, bete behar duten baldintza, baldin eta ulergarriak, erabilgarriak eta egingarriak izango badira pertsona guztientzat segurtasun- eta erosotasun-baldintzetan eta ahalik eta modurik autonomo eta naturalenean, irakurketa errazaren, komunikazio-sistema alternatibo eta handigarrien, piktogramen eta horretarako dauden beste giza baliabide eta bitarteko teknologikoen bidez.

3. artikulua.– Enplegu-politika publikoak eta lan duina.

1.– Lege honen ondorioetarako, enplegu-politika publikotzat hartzen da lan duina izateko eskubidea gauzatzeko, kalitatezko enplegua eta autoenplegua sortu eta sustatzeko, pertsonen laneratzea bultzatzeko eta haien okupagarritasuna, lanbide-kualifikazioa eta enplegagarritasuna hobetzeko Euskal Autonomia Erkidegoko botere publikoek hartutako jarraibide, erabaki, plan, programa eta ekintzen multzoa, biztanleria aktiboaren konpetentziak enpresen premietara egokituko dituen eta lan-merkatuaren funtzionamendu hobereana sustatuko duena.

Haien barnean daude orientazioko, bitartekaritzako, enpleguko, lanerako prestakuntzako eta autoenplegu eta ekintzaitzarako aholkularitza-programak.

2.– Euskal Autonomia Erkidegoko botere publikoek bermatuko dute enplegu-politika publikoak koordinatuta daudela produkzio-sarearen jarduera, berrikuntza eta lehiakortasuna hobetzeko politikekin, lanbide-heziketako politikekin, inklusio-politikekin eta langabeziatik babesteko politikekin.

3.– Politika publikoak formulatzeko arau eta planak, programak eta bestelako tresnak prestatu eta aplikatzean, lan duinerako eskubidea eraginkor egiteko helburura bideratu beharko dute beren jarduketa Euskal Autonomia Erkidegoko botere publikoek.

4. artikulua.– Enplegu-politika publikoen tokikotasuna.

Enplegu-politika publikoak diseinatu eta kudeatzeko orduan, kontuan hartuko da tokikotasuna, politika horiek lurraldearen premietara egokitu daitezen, helburu izanik garapen ekonomikoa, lan duinaren sorrera eta gizarte-kohesioa bultzatzea eta lurralde- eta gizarte-desorekak gainditzea.

5. artikulua.– Enplegu-politika publikoen printzipio gidariak.

1.– Enplegu-politika publikoek printzipio hauek bete beharko dituzte:

a) Aukera-berdintasuna eta diskriminaziorik eza pertsonen lan duin bat eskuratu eta horri eusteko eta enplegu-zerbitzu eta -programetan sartzeko, hala modu presentzian nola bitarteko elektronikoen bidez, hargatik eragotzi gabe laneratzeko zailtasun bereziak dituzten pertsonen eta kolektiboek zuzendutako ekintza positiboko neurriak hartzea.

Printzipio hori aplikatuz, enplegu-politika horien helburua izango da sexuaren araberako rola eta estereotipoak desagerraraztea enpleguaren arloan, berdintasuna sustatzea lanaren balorazioan, eta eraginkor egitea arau hauetan lanari eta enpleguari dagokienez ezarritakoa:

1/2023 Legegintzako Dekretua, martxoaren 16koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bategina onartzen duena; 1/2013 Legegintzako Errege Dekretua, azaroaren 29koa, desgaitasuna duten pertsonen eskubideei eta haien gizarteratzeari buruzko Lege Orokorraren Testu Bategina onartzen duena; eta Desgaitasuna duten Pertsonen Eskubideei buruzko Konbentzioa.

b) Irisgarritasun unibertsala, lanpostuak, lan-inguruneak eta produkzio-bitarteko teknologikoak ahalik eta ondoen egokitu daitezzen sustatuz.

c) Lan duina lortzeko laguntza aktiboa, lan duina sustatu, babestu eta mantentzera bideratutako kontrataziorako pizgarri selektiboak barne, kontrataziorako pizgarriak eskainiz, ekintzailtza babestuz, lan-trantsizioetarako laguntza eskainiz, gaitasunen ebaluazioa eta balidazioa eta informazioa, aholkularitza, orientazioa eta tutoretza pertsonalizatua bermatuko dituen zerbitzu-katalogo baten bidez, eta langabezia- eta azpienplegu-egoeren eta beste lan-prekaritate mota batzuen tratamendu prebentiboa bermatuz.

Lan duina lortzeko laguntza aktiboak herritarrei bizitza aktibo osoan laguntzea bermatuko du; horretarako, birziklatzea, ezagutzak etengabe eguneratzea eta trantsizio profesioaletako birkualifikazioa eta prestakuntza sustatuko dira, zaharkituta gera ez daitezzen biztanleria aktiboaren konpetentziak.

d) Inklusioa, enplegu-politika publikoek, ahal den guztietan, lan egiteko adinean dauden biztanleen lan-inklusioa susta dezaten, pertsonak gizartean integratzeko funtsezko faktorea denez, eta, beharrezkoa denean, pertsonen gizarte-inklusioa susta dezaten, Inklusiorako eta Diru Sarrerak Bermatzeko Sistemara eta Gizarte Zerbitzuen Sistemara bideratuz, autonomia pertsonala eta bizitza duina lortze aldera.

e) Hurbiltasuna: enplegu-politika publikoek hurbiltasuna bermatuko dute, kalitatezko tresna baita pertsonen eta enpresen premiez jabetzeko eta zerbitzuak emateko.

f) Efikazia eta efizientzia enpleguaren arloko programak eta proiektuak formulatzean eta gauzatzean, azkar eta abileziaz erantzun diezaieten digitalizazioaren, trantsizio energetikoaren, trantsizio demografikoaren eta eraldaketa ekonomiko, sozial eta kulturalen ondorioz gertatutako aldaketei, gaur egungoei zein etorkizunekoiei.

g) Lehentasunezko arreta behar duten kolektiboen enplegu-tasak eta lan-aktibazioa areagotzera bideratutako proiektuak eta programak sustatzea, baita talentua berreskuratzea eta erakartzea bultzatuko dutenak ere.

h) Lankidetzeta eta koordinazioa: enplegu-politika publikoen programazioa, plangintza eta gauzatzea helburu komunak lortzera bideratuko dira, eta administrazio eskudunek koordinatu eta elkarri lagundu beharko diote, behar den informazioa eta lankidetzeta emanaz.

i) Ikerketa eta berrikuntza enplegu-politika publikoen definizioan eta plangintzan, eta zerbitzuen diseinuan eta kudeaketan.

j) Elkarriketa soziala: enplegu-programak eta -zerbitzuak planifikatzeko eta diseinatzeko bidean, gizarte-eragileek parte hartzea, haiekin negoziatzea eta, hala badagokio, haiekin adostea bermatuko da.

k) Pertsona eta entitate erabiltzaileek enplegu-politika publikoen plangintzan, zerbitzuen programazioan eta haien ebaluazioan parte hartzea, bereziki Euskadiko hirugarren sektore sozialeko entitateen bitartez. Hain zuzen, enplegu-politika publikoen fase guztietan parte hartzeko eskubidea bermatuko zaie, ordezkartuta daudeneko organoen bitartez eta kasuan kasu ezartzen diren ordezkartza-arauekin bat etorritz.

l) Gardentasuna eta publikotasun aktiboa. Enplegu-politika publikoei buruzko informazio publikoa eskuragarria izango da, eta lege honen edo beste batzuen arabera eskubide eta interes legitimoak babesteko soilik mugatu ahal izango da. Era berean, Euskal Autonomia Erkidegoko botere publikoek beren esku duten informazioa modu egiazkoan, eguneratuan, objektiboan, ulergarrian eta doan zabalduko dute, kalterik egin gabe beste eskubide batzuk babestek dakartzan mugei.

2.– Artikulu honetan xedatutakoak ez die kalterik egingo Enpleguaren otsailaren 28ko 3/2023 Legean edo hura ordeztzen duen arauan ezarritako enplegu-politika publikoen printzipio gidariei.

6. artikulua.– Lehentasunezko arreta behar duten kolektiboak.

1.– Enplegu-politika publikoen helburu nagusia izango da lehentasunezko arreta behar duten kolektiboetako pertsonen eta gizarteratzeko eta laneratzeko zailtasun bereziak dituzten pertsonen oztopoak desagerraraztea, lan duina lortzeko eta hari eusteko erraztasunak ematearren, eta arreta berezia jarriko dute gizarte- eta lan-bazterketako arrisku handiagoa eragin dezaketen faktoreak aldi berean gerta daitezkeen egoeretan.

2.– Enplegu-politika publikoen ildo estrategikoak, plangintza eta gauzatzea zehaztean, kolektibo horien enplegua sustatzera zuzendutako neurri eta programa espezifikokoak jaso beharko dira, behar bezala koordinatuta, eta barne hartu beharko dituzte ekintza positiboko neurriak.

Desgaitasuna duten pertsonen kasuan, enplegu-politikek lan-merkatu ireki, inklusibo eta irisgarriko sarbidea sustatuko dute lehentasunez, Desgaitasuna duten Pertsonen Eskubideei buruzko Konbentzioaren 27. artikuluan adierazitako baldintzetan.

Era berean, lan-ingurune babestuetatik enplegu arruntera igarotzea sustatuko da, hargatik eragotzi gabe beharrezko diren laguntza eta babesa bermatzea.

3.– Enpleguaren otsailaren 28ko 3/2023 Legean edo hura ordeztzen duen arauan azaltzen diren lehentasunezko arreta behar duten kolektiboez gain, bereziki kontuan hartuko da pertsona hauen egoera: emakumeak (enpleguari dagokionez), kualifikazio baxuko pertsonak, gizarte- eta lan-bazterketako egoeran edo arriskuan daudenak, % 33ko edo hortik gorako desgaitasuna aitortua duten pertsonak eta lan-merkatuan sartzeko zailtasun handienak dituztenak, baita hogeita hamar urtetik beherako langabeak, berrogeita hamabost urtetik gorakoak eta luzaroko langabeak ere.

4.– Dena dela, Enpleguaren Euskal Estrategiak, unean-unean, lehentasunezko arreta behar duten kolektiboak identifikatuko ditu, eta arreta berezia jarriko du gizarteratzeko eta laneratzeko zailtasun handiagoa eragiten duten hainbat faktore elkartzen diren egoeretan.

5.– Bidezko denetan, bigarren atalean aipatutako ekintzak eta programak Inklusiorako eta Diru-sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemaren abenduaren 22ko 14/2022 Legean edo hura ordeztzen duen arauan ezarritako inklusio-plan integratu eta pertsonalaren esparruan koordinatuko dira, eta, hala badagokio, gizarte-zerbitzuekiko koordinazioa bermatuko da.

6.– Lehentasunezko arreta behar duten kolektiboei zuzendutako programak ebaluatu egingo dira, eta, ebaluazio horretan, aldezturik ezarritako helburu kuantitatibo eta kualitatiboak betetzen diren aztertuko da.

7. artikulua.– Genero-ikuspegia enplegu politika publikoetan, eta gazteentzako eta berrogeita hamabost urtetik gorakoentzako arreta.

1.– Enplegu-politika publikoek bermatuko dute genero-ikuspegia txertatzen dela eta neurriak hartzen direla emakumeek enplegurako duten sarbidea eta baldintzak benetan hobetu daitezkeen.

Xedea da eragingarri egitea Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bateginaren 39. artikulutik 47.era bitartean xedatutakoa.

Horretarako, helburu kuantitatiboak ezarriko dira emakumeen ordezkartza txikiegia den arloetan enplegu-arrakala murrizteko; promozio- eta sustapen-neurriak garatuko dira, enplegua bultzatzeko neurriak barne, lan-araudiarekin bat etorriz; eta bestelako ekintzak egingo dira enplegu-zerbitzuak eskatzen dituzten emakumeen enplegagarritasuna hobetzeko emakumeen ordezkartza txikiegia den arloetan.

2.– Enplegu-zerbitzuak eskatzen dituzten gazteei dagokienez, neurri hauek hartuko dira:

a) Bermatuko da badaudela laneratzea errazteko eta bultzatzeko, talentua erakarri eta atxikitzeke, gazteen ekintzailtza bultzatzeko eta autoenplegua sustatzeko programa espezifikoa.

b) Gazteriaren martxoaren 10eko 2/2022 Legearen 20.a) artikuluan edo hura ordeztzen duen arauan aipatzen diren ekintzak bultzatuko dira, eta unibertsitate-titulua edo erdi- edo goi-mailako titulua, espezialista-titulua, master profesionala edo lanbide-heziketako sistemaren ziurtagiria duten gazteen praktika profesionala.

c) Lehentasunezko arreta emango zaie ikasketak-mailari dagokion lanbide-praktika lortzeko prestakuntza-kontratua eskuratzeko behar diren titulazioak ez dituzten gazteei, bai eta hamasei eta hamazazpi urteko gazteei ere, baldin eta hezkuntza-gabeziaren bat badute edo derrigorrezko ikasketak edo derrigorrezkoaren ondorengoak utzi badituzte, hezkuntza-sistemara itzul daitezzen eta kualifikazioa hobetu dezaten.

Lege honen ondorioetarako, gaztetzat hartuko dira hogeita hamar urte bete ez dituztenak.

3.– Halaber, enplegu-politika publikoek arreta berezia jarriko diete berrogeita hamabost urtetik gorakoei, konpetentziak eguneratzen parte har dezaten bultzatzeko, talentuaren atxikipena sustatzeko, eta enpresa eta entitate enplegatzaileen aldetik langileen eskaria bultzatzeko.

8. artikulua.– Enplegu-politika aktiboen eragileak.

Enplegu-politika aktiboen eragile dira Euskal Autonomia Erkidegoko administrazioak, haien sektore publikoko entitateak, Euskal Autonomia Erkidegoko sindikatuak eta enpresaburu-antolakundeak, enpresak, prestakuntza-entitateak, lanbide-heziketako zentro integratuak, unibertsitateak, enplegatze-agentziak, laneratze-enpresak, enplegu-zentro bereziak eta enplegu-politika publikoak ezartzen eta garatzen parte hartzen duten Euskadiko hirugarren sektore sozialeko erakundeak.

9. artikulua.– Politika publikoen eragina enpleguan.

1.– Euskal Autonomia Erkidegoko botere publikoek onartzen duten plangintza sektorial eta estrategikoak enpleguan izango duen eraginaren azterketa bat jaso beharko du, kasuan kasuko planak lan duina sortzeko, hari eusteko edo hura sustatzeko eta pertsonak laneratzeko bidean izango duen eragina baloratzeko.

2.– Era berean, azterketa hori egin beharko da gai hauetarako dirulaguntzen plangintza estrategikoa egiten denean: ekoizpen-prozesuen eraldaketarekin zerikusia dutenak, ekoizpen-prozesuan teknologia berriak garatu eta sartzekoak, ekintzailtza sustatzekoak, enpresak sortzekoak edo garapen estrategiko, sektorial edo sektoreartekoa garatzeko prozesuak bultzatzen dituzten beste edozein; halaber, azterketa egin beharko da aipatutako helburuetan eragiten duten zerga-politikako neurrien plangintzan ere.

3.– Gazteriaren martxoaren 10eko 2/2022 Legearen 18. artikuluan edo hura ordezten duen arauan aipatutakoaren arabera, Eusko Jaurlaritzaren araudi edo plangintzak gazteengan duen eraginaren azterketan, gazte-enpleguan duen eragina ere aztertuko da.

II. TITULUA

ENPLEGAGARRITASUNA HOBETZEKO ESKUBIDEAK ETA BETEBEHARRAK

10. artikulua.– Enplegagarritasuna hobetzeko eskubideak.

1.– Eskubide hauek aitortzen zaizkie Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoan enplegu-zerbitzuen eskatzaile gisa inskribatuta dauden eta egoitza Euskal Autonomia Erkidegoan duten pertsona guztiei:

- a) Laguntza pertsonalizatua, jarraitua eta egokia izateko eskubidea.
- b) Enplegagarritasunari buruzko diagnostiko pertsonala egiteko eskubidea.
- c) Erabiltzailearen partaidetzarekin enplegu-plan integratu eta pertsonalizatua egiteko eskubidea.
- d) Lanerako prestakuntza jasotzeko eskubidea.

2.– Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak eskubide horien edukia bermatuko du, Enpleguaren otsailaren 28ko 3/2023 Legean edo hura ordezten duen arauan aurreikusitako zerbitzu bermatuz gain.

3.– Desgaitasuna duten pertsonen eskubideei eta haien gizarteratzeari buruzko legeriarekin bat etorritik, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak beharrezko diren egokitzapenak bermatuko ditu artikulua honetan aipatzen diren eskubideak erabat eraginkorrak izan daitezen. Egokitzapen horiek kontuan hartu beharko dituzte kolektibo horren beharrak eta errealitatea, batez ere desgaitasuna izanik lan-merkatura sartzeko zailtasun handienak dituzten pertsonenak.

11. artikulua.– Laguntza pertsonalizatua, jarraitua eta egokia izateko eskubidea.

1.– Enplegu bat aurkitzeko, enplegagarritasuna hobetzeko edo enplegu-zerbitzuak eskatzen dituzten pertsonen lan autonomoko ikuspegiak hobetzeko laguntza pertsonalizatu, jarraitu eta egokirako eskubidea eraginkorra izan dadin, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak erreferentziatzeko profesional bat esleitu du. Profesional horrek bere gain hartuko ditu erabiltzailearen tutoretza; arreta eta aholkularitza jarraitua, integrala eta pertsonalizatua, presentziala eta ez-presentziala, lan-trantsizioetan, hezkuntzaren eta enpleguaren arteko trantsizioetan edo enplegu- eta langabezia-egoeren arteko trantsizioetan; baita hartzaileak egiten dituen jarduketan jarraipen individual eta pertsonalizatua ere, enplegagarritasunari buruzko diagnostiko pertsonalaren eta enplegu-plan integratu eta pertsonalizatuaren arabera.

2.– Laguntza hori ematean, genero-ikuspegia eta desgaitasuna duten pertsonen aukera-berdintasuna eta diskriminaziorik eza txertatuko dira.

12. artikulua.– Enplegagarritasunari buruzko diagnostiko pertsonala egiteko eskubidea.

1.– Enplegagarritasunari buruzko diagnostiko pertsonala 30.2.b) artikuluan eta hura garatzeko ematen den araudian xedatutakora egokituko da. Diagnostikoa egitean, parte-hartze aktiboa izateko aukera emango zaio pertsonari.

2.– Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak bi hilabeteko epean egingo du enplegarritasunari buruzko diagnostiko pertsonala, erreferentziatzko profesionalak edo pertsonak berak, enplegu-zerbitzuen eskatzaile okupatua bada, eskaera egiten duenetik zenbatzen hasita, salbu eta Enpleguaren otsailaren 28ko 3/2023 Legea edo hura ordeztzen duen araua garatzeko araudiak epe laburragoa ezartzen badu, kasu horretan araudi horrek xedatzen duena hartuko baita kontuan.

3.– Diagnostikoak bi urteko balioa izango du, eta, epe hori igarotakoan, beste bat egiteko eskatu ahal izango da.

4.– Luzaroko langabeen eta 30 urtetik beherako langabeen kasuan, gehienez hemezortzi hilabeteko epean berrikusiko da enplegarritasunari eta okupagarritasunari buruzko diagnostiko pertsonala, erregelamenduz zehazten diren baldintzetan.

Alabaina, langabezia-egoera hamabi hilabetez jarraian luzatzen bada, denboraldi hori amaitzen denean berrikusiko da diagnostikoa.

13. artikulua.– Enplegu-plan integratu eta pertsonalizatua egiteko eskubidea.

1.– Enplegu-plan integratu eta pertsonalizatua hilabeteko epean egingo da, enplegarritasunari buruzko diagnostiko pertsonala egiten denetik hasita edo, enplegu-zerbitzuen eskatzaile okupatuen kasuan, eskaera egiten denetik hasita.

Apartatu honetan xedatutakoa hala izanik ere, Inklusiorako eta Diru-sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemaren abenduaren 22ko 14/2022 Legean edo hura ordeztzeko arauan ezarritakoa bete beharko da.

2.– Enplegu-plan integratu eta pertsonalizatuaren edukia 30.2.c) artikuluan ezarritakora eta hura garatzeko emango den araudira egokituko da. Erreferentziatzko profesionalak eta hartzaileak erabakiko dute edukia.

3.– Bi urteko indarraldia izango du, baina gehienez ere hemezortzi hilabeteko epean berrikusiko da luzaroko langabeen kasuan, erregelamendu bidez zehazten diren baldintzetan.

4.– Planaren etengabeko jarraipena eta urteko ebaluazioa egingo dira; ebaluazioaren arabera, berrikusi edo aldatu ahal izango da edukia.

5.– Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak enplegu-plan integratu eta pertsonalizatuan konprometituta dauden zerbitzuak eta jarduerak bermatuko ditu, baita erreferentziatzko profesionalaren laguntza eta jarraipena ere.

14. artikulua.– Lanerako prestakuntza jasotzeko eskubidea.

1.– Lanerako prestakuntza jasotzeko eskubideak aukera emango du prestakuntza-ibilbide pertsonalizatuak eta, hala badagokio, arrazoizko doikuntzen bidez egokituak garatzeko, enplegu-zerbitzuak eskatzen dituzten pertsonen enplegarritasuna hobetuko duten kompetentziak eskuratzeko xedez.

2.– Pertsonen premiei, interesei eta eskaerei erantzungo die, kontuan hartuta lan-merkatuaren eskakizun eta eskaerak, eta arreta berezia jarriko du enpleguen kalitatean. Eskubidearen eraginkortasuna egon ahal izango da dagoen prestakuntza-eskaintzaren mende, baina, edozelan ere, bermatuko da prestakuntza-eskaintza eskuragarri dagoela.

3.– Enplegu-plan integratu eta pertsonalizatuan zehaztuko dira pertsonaren kompetentziak eta lanbide-kualifikazioa hobetzeko, haren etengabeko prestakuntzarako eta lan-merkatuak izaten dituen eraldaketetara eguneratu eta moldatzeko egokiak diren prestakuntza-ekintzak.

4.– Luzaroko langabeek lehentasuna izango dute dagokion enplegu-plan integratu eta pertsonalizatua xedatutakora egokituko den prestakuntza jasotzeko, erregelamenduz zehaztuko diren baldintzetan.

15. artikulua.– Enplegarritasuna hobetzeko betebeharrak.

1.– Enplegarritasuna hobetzeko eskubideen titularrek betebeharrak izango dituzte:

a) Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoarekin aktiboki aritzea lankidetzan, dokumentazioa, datuak eta txosten garrantzitsuak zein eskubide horien eraginkortasuna bermatzeko eskatzen zaien eta beharrezkoa den gainerako informazioa emanaz.

b) Etxebizitza-aldaketen, harremanetarako datuen aldaketen eta enplegarritasuna hobetzeko, laneratzeko aukerak hobetzeko edo enplegu-plan integratu eta pertsonalizatua betetzeko behar diren bestelako inguruabar pertsonal, familiar edo sozialen berri ematea.

2.– Aurreko apartatua xedatutakoaz gain, enplegu-plan integratu eta pertsonalizatuaren har-tzaileek honako betebeharrak izango dituzte, arrazoi justifikaturik izan ezean:

a) Planean enplegarritasuna hobetzeko aurreikusitako jarduerak betetzea.

b) Prestakuntza-ekintzak gauzatzea, irakastordua betetzea eta konpetentzien eta trebetasun-ebaluazioen mende jartzea, planean hala zehazten bada.

c) Langabeen kasuan, enplegu-eskaintza egokiak onartzea.

Enplegu egokitzat hartuko da Enpleguaren otsailaren 28ko 3/2023 Legearen 3.g) artikuluan edo hura ordeztzen duen arauan ezarritako eskakizunak betetzen dituenak.

3.– Erregelamendu bidez identifikatuko dira artikulua honetan ezarritako betebeharrak ez bete-tzea justifikatzen duten inguruabarrak. Inguruabar horiek honako arrazoi hauetan oinarritu beharko dute: gaixotasuna, bizitza pertsonala eta familia-bizitza uztartzeko premiak, enplegu-plan integratu eta pertsonalizatuaren edukiarekin bat ez etortzea, edo baldintza ekonomikoetan, denborazkoetan edo bestelakoetan betebeharrak horiek betetzea bereziki zail bihurtzen duten beste batzuk.

16. artikulua.– Betebeharrak ez betetzea.

1.– Aurreko artikuluan ezarritako betebeharrak ez betetzeak enplegarritasunari buruzko diag-nostiko pertsonala egitea eragozten bada, bai eta laguntza pertsonalizatua, jarraitua eta egokia ematea ere, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoa salbuetsita geratuko da eskubide horiek gauzatzera bideratutako jarduketak egitetik, harik eta interesdunak betebeharrak horiek betetzen dituela egiaztatzen duen arte.

2.– Enplegu-plan integratu eta pertsonalizatua hartutako konpromisoak ez betetzea lan-arloko arau-hausteei eta zehapenei buruzko legerian xedatutakoaren arabera arautuko da, ez-bete-tzearen erantzulea enplegu-eskatzaile langabea edota langabezia-prestazioen edo -subsidioren eskatzailea edo onuraduna bada.

3.– Inklusiorako eta Diru-sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemaren abenduaren 22ko 14/2022 Legea edo hura ordeztzen duen araua aplikatuko da, alde batera utzi gabe aurreko apartatua xedatutakoa, ez-betetzearen erantzulea diru-sarrerak bermatzeko errentaren edo gizarte-larrialdietarako laguntzen titularra edo onuraduna bada.

17. artikulua.– Eskubideen eraginkortasuna.

1.– Aurreko artikuluetan aipatutako eskubideen titularrek eskubideak artikulua horietan xedatu-tako moduan eta baldintzetan bete daitezzen erreklamatu ahal izango dute.

2.– Erregelamendu bidez, erreklamazioak egiteko prozedura sumarioa ezarriko da, eta bi hila-beteko epean ebatzi beharko da. Epe horretan ebazpenik jakinarazten ez bada, erreklamazioa ezetsizat jo ahal izango da.

3.– Eskubideen titularrek erreklamazioa aurkeztu ahal izango dute Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoan, 10.etik 14.era bitarteko artikuluetan ezarritako betebeharrak betetzen ez baditu.

4.– Beti bermatuko da pertsonak, bitarteko analogiko zein elektronikoen bidez, Administrazioarekin harremanetan jartzeko eta erreklamazioa egiteko duten eskubidea, eta ahalegina egingo da Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoarekiko harremanetan irisgarritasun unibertsala lortzeko.

18. artikulua.– Konfidentzialtasuna.

1.– Enplegarritasunari buruzko diagnostiko pertsonala, enplegu-plan integratu eta pertsonalizatua eta titulu honetan aipatzen diren eskubideak baliatzean tratatzen diren gainerako datu pertsonalak konfidentzialak izango dira, eta haietarako sarbidea duten langileek sekretua gordetzeko eginbeharra bete beharko dute, lege-mailako arauetan ezarritako kasuetan izan ezik.

2.– Euskal Enplegu Sareko profesionalek datu horiek eskuratu ahal izango dituzte beren eginkizunak betetzean, beharrezkoa, egokia eta bidezkoa suertatzen den edukiarekin lotuta, eta betiere interesdunari Euskal Enplegu Sarearen zorroko zerbitzuak edo enplegarritasuna eta okupagarritasuna hobetzeko programa osagarrietako zerbitzuak emateko.

III. TITULUA

EUSKAL ENPLEGU SAREA

I. KAPITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

19. artikulua.– Euskal Enplegu Sarea.

1.– Euskal Enplegu Sarea sortzen da izaera juridikorik gabeko kooperazio- eta lankidetzatresna gisa. Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak, foru-aldundiek, udalerriek, toki-erakundeek eta bakoitzaren sektore publikoko entitateek osatzen dute, baldin eta titulu honen II. kapituluan aipatzen den zerbitzu-zorroa, enplegarritasuna eta okupagarritasuna hobetzeko programa osagarriak eta sarearen kideek enpleguaren arloan adosten dituzten ekintza guztiak kudeatzen badituzte eta hurrengo artikuluan xedatutakoa betetzen badute.

2.– Euskal Enplegu Sareak berezko logotipoa izango du.

20. artikulua.– Euskal Enplegu Sarean integratzea eta hura uztea.

1.– Erregelamendu bidez zehaztuko da Euskal Enplegu Sarean integratzeko eta hura uzteko prozedura. Prozedura horren helburua izango da entitate eskatzaileak emango dituen zerbitzuak identifikatzea; hura 28. artikuluan aipatzen den Euskal Enplegu Sarearen mapara egokitzea; integrazioaren edo sarea uztearen data zehaztea; zerbitzuak emateko gutxieneko epea finkatzea; arreta, informazio eta prospekziarako tresna komunak eskura jartzea; entitate eskatzaileak hurrengo artikuluan aipatzen diren betebeharrak bere gain hartzea; foru-aldundiek eta udalerriek borondatez ematekoak diren zerbitzuak etenik gabe ematen direla bermatzeko neurriak hartzea; eta sare hori uzteko arrazoiak identifikatzea.

2.– Enpleguaren arloan eskumena duen Eusko Jaurlaritzako sailak hartuko du erakunde bat Euskal Enplegu Sarean integratzeko erabakia.

3.– Euskal Enplegu Sarean integratzeko erabakia Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratuko da, baina ematen den egunetik aurrera izango du eragina.

21. artikulua.– Euskal Enplegu Sarea osatzen duten entitateen betebeharrak.

1.– Euskal Enplegu Sarea osatzen duten entitateek betebeharrak hauek izango dituzte:

a) Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseiluaren jarraibideak betetzea.

b) Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroa ematean 47. artikuluan aipatzen diren printzipioak aplikatzea.

c) Titulu honen III. kapituluan arautzen diren arreta, informazio eta prospekzioarako tresna komunak erabiltzea, eta haiek erabiltzeko betebeharrari lotutako kostua beren gain hartzea.

d) Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroaren prestazio teknikoko edukia betetzea, bai eta zerbitzu horiek eskuratzeko baldintzak eta kalitate-irizpideak ere, erregelamendu bidez ezarriak.

e) Erabilitako baliabideen efikazia, efizientzia eta inpaktua bermatzeko jarraipen-, auditoretza- eta kontrol-sistemak edukitzea.

f) Lege honetan eta lege hau garatzeko arauetan xedatutakoa betetzen dela egiaztatzeko behar diren aldizkako kontrol eta ikuskapenak onartzea.

g) 37. eta 38. artikuluetan aipatzen diren eskubideak bermatzea, eta kexa- eta iradokizun-sistema bat eskaintzea Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroaren hornidurari dagokionez, erregelamenduz ezartzen diren baldintzetan.

h) Euskal Enplegu Sarearen identifikazio-logotipoa erakustea beren bulegoetan eta zorroko zerbitzuen kudeaketarekin lotutako jarduera guztietan.

2.– Titulu honen II. kapituluan aipatutako zerbitzu-zorroa kudeatzen duten entitate laguntzaileek Euskal Enplegu Sareko entitateen betebeharrak berberak izango dituzte.

3.– Euskal Enplegu Sareko entitateen arreta-bulegoek eta egoitza elektronikoek informazioa emango dute partaideen zerrenda eguneratuari, kudeatzen dituzten zerbitzuei eta pertsona, enpresa eta entitate erabiltzaileen eskubide eta betebeharrari buruz.

22. artikulua.– Leihatila bakarra.

1.– Euskal Enplegu Sarea osatzen duten entitateek lurralde-egoitza bakoitzeko leihatila bakar bat sortzea sustatuko dute, Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroa emateko.

2.– Halaber, eta helburu berberarekin, Euskal Enplegu Sarearen leihatila digital bakarra sortuko da, Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroa bitarteko elektronikoaren bidez emateko, bitarteko horiek zerbitzuaren izaerarekin eta edukiarekin bateragarriak diren heinean. Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak kudeatu eta mantenduko du leihatila bakar hori.

3.– Euskal Enplegu Sareko entitate guztiak behartuta egongo dira bitarteko elektronikoaren bidez ematea onartzen duten zerbitzuak leihatila digital bakarraren esku jartzera, bai eta zerbitzuei buruzko informazio orokorra ematera ere.

Zerbitzuaren titularra den administrazioak edo entitateak kudeatuko du zerbitzua, eta leihatila digital bakarra izateak ez du berekin ekarriko zerbitzuaren titulartasuna eskualdatzea, ezta zerbitzua emateko erantzukizuna eskualdatzea ere.

4.– Enpleguaren otsailaren 28ko 3/2023 Legearen 61.3 artikuluan edo hura ordeztzen duen arauan ezarritakoa betetzen dela bermatuko da.

5.– Artikulu honetan xedatutakoa gauzatzeko sinatzen diren lankidetzak-akordioetan, finantza-keta zehaztuko da, eta nola banatuko den hura parte hartzen duten alderdien artean.

23. artikulua.– Enplegu-politika publikoak garatzeko lankidetzak.

1.– Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak, foru-aldundiek, udalerriek, toki-erakundeek eta haien sektore publikoa osatzen duten entitateek lankidetzak sustatuko dute, zerbitzu batzuen inguruko eskumen konkurrenteak daudenean, zerbitzu horien kudeaketa ordenatua eta osagarria lortzeko, eta kontratazioa teknikoki arrazionalizatzeko sistemak erabili ahal izango dituzte, betiere enplegu-zerbitzuen edukiarekin bat badatoz.

2.– Bereziki, enplegu-politika aktiboak gauzatzeko programa-kontratuak egin ahal izango dituzte sektore publikoko beste entitate batzuekin; aurreko apartatuan aipatutakoez gain, unibertsitate publikoekin eta merkataritza-, industria-, zerbitzu- eta, hala badagokio, nabigazio-ganbarekin, Enpleguaren otsailaren 28ko 3/2023 Legearen 32.5 artikuluan edo hura ordeztzen duen arauan aurreikusitako baldintzetan, hargatik eragotzi gabe ordenamendu juridikoan aurreikusitako beste edozein lankidetzak-tresna.

24. artikulua.– Datu pertsonalen tratamendua.

1.– Euskal Enplegu Sarea osatzen duten entitateek interes publikoko misio bat betetzeko tratatuko dituzte datu pertsonalak, alegia, erabiltzaileen okupazioa eta enplegagarritasuna hobetzeko, haien laneko gaitasuna ebaluatzeko eta, horrez gainera, pertsona horiek behar bezala babesteko eta lanean aktibatzeke, premia-egoeran eta enplegurik gabe daudenean; hori guztia, Datu Pertsonalak Babesteko eta Eskubide Digitalak Bermatzeko abenduaren 5eko 3/2018 Lege Organikoan eta Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2016ko apirilaren 27ko (EB) 2016/679 Erregelamenduan ezarritakoarekin bat etorriz. Azken honek datu pertsonalen tratamenduari dagokionez pertsona fisikoen babesari eta datu horien zirkulazio askeari buruzko arauak ezartzen ditu, eta 95/46/EE Zuzentaraua indargabetzen du.

2.– Euskal Enplegu Sarea osatzen duten entitateek eta tratamenduaren erantzule edo ardura-dunek, datu pertsonalak tratatzean, aurreko apartatuan aipatzen den datu pertsonalak babesteko araudian jasotako printzipioak eta betebeharrak bete beharko dituzte.

3.– Nolanahi ere, datuak babesteko legeriak aitortutako eskubideez baliatu ahal izango dira datuen titularrak.

II. KAPITULUA

EUSKAL ENPLEGU SAREAREN ZERBITZU-ZORROA, ETA PERTSONA, ENTITATE
ETA ENPRESA ERABILTZAILAILEEN ESKUBIDEAK ETA BETEBEHARRAK

1. ATALA

EUSKAL ENPLEGU SAREAREN ZERBITZU-ZORROA

25. artikulua.– Definizioa.

1.– Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroan, gutxienez, zerbitzu hauek sartuko dira:

- a) Enplegurako orientazioa.
- b) Lanerako prestakuntza.
- c) Bitartekaritza eta enplegatzea.
- d) Autoenplegurako eta ekintzaitzarako aholkularitza.
- e) Pertsona, enpresa eta entitate enplegaitzaileentzako aholkularitza.
- f) Lan-merkatuari buruzko informazio aurreratua.

2.– Enplegu Sistema Nazionalaren zerbitzu-zorro komuneke zerbitzuak bermatuko dira, erabat betez une bakoitzean indarrean dauden baldintzak eta protokoloak.

3.– Bereziki, hau bermatuko diete langabezia-egoerari edo jarduera uzteari aurre egiteko babes ekonomikora bideratutako prestazioak, subsidioak edo bestelako errentak eskatzen edo jasotzen dituztenei eta Inklusiorako eta Diru Sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemaren prestazioen onuradunei: Euskal Enplegu Sareko zerbitzuak eta IV. kapituluan aurreikusitako programa osagarriak eskuratzeko aukera, baldin eta bat badatoz hartzaileentzat ezartzen diren baldintzekin, halakorik badago.

4.– Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroak merkatuaren ezaugarriari eta bilakaerari, biztanleria aktiboaren eta enpresen premiei, enplegu-politika publikoen plangintza estrategikoan identifikatutako lehentasunei eta eskura dauden baliabideei erantzungo die.

26. artikulua.– Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroko baliabide-nahikotasuna.

Eusko Jaurlaritzak eta Euskal Enplegu Sarea osatzen duten entitate publikoek zerbitzu-zorroa behar bezala kudeatzeko baliabide ekonomiko eta tekniko eta giza baliabide nahikoak bermatuko dituzte.

Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak nahikoa baliabide tekniko eta giza baliabide izango ditu lege honetan agindutako funtzioak betetzeko, eta zerbitzuak zuzenean ematea lehenetsiko du.

27. artikulua.– Zerbitzuen prestazio-eduki teknikoa eta giza baliabideen prestakuntza.

1.– Erregelamenduz definituko dira Euskal Enplegu Sarearen zorroko zerbitzu bakoitzaren prestazio teknikoko edukia, zerbitzu horiek eskuratzeko baldintzak, profesional bakoitzeko gehieneko biztanleria-ratioak, lege honetan ezarritako eskubideak eta zerbitzuen kalitatea bermatzeko beharrezkoak diren oinarritzko baldintza materialak eta langileei dagozkienak, eta irisgarritasun- eta erabilgarritasun-bermeak.

Elektronikoki ematen diren zerbitzuei dagokienez, alderdi berberak zehaztuko dira.

2.– Euskal Enplegu Sarea osatzen duten entitate guztien lankidetzak sustatuko da, langileen etengabeko prestakuntza emateko. Prestakuntza horrek emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren, genero-ikuspegiaren zein LGBTBlen arloko prestakuntza eguneratua hartuko du barne, eta, aldi berean, kultura berritzailea, sormena eta talentua sustatuko ditu.

28. artikulua.– Euskal Enplegu Sarearen mapa.

1.– Eusko Jaurlaritzak Euskal Enplegu Sarearen mapa onartuko du, Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseiluak proposatuta. Horrek enplegu-zerbitzuak emateko lurralde-egitura optimoa ezarriko du, eta honako hauek hartuko ditu kontuan: biztanleria, demografia- eta lurralde-erabilerak, profesional bakoitzeko gehieneko biztanleria-ratioak, beharrezko ekipamenduen esparru orokorra, eta zerbitzuak pertsona, entitate eta enpresa erabiltzaileengandik ahalik eta hurbilen daudela bermatzeko beharra.

2.– Euskal Enplegu Sarearen mapa egitean, kontuan hartuko dira subsidiarioritasun- eta osagarritasun-printzipioak, eta bikoiztasunak saihestuko dira zerbitzuak ematean.

3.– Aldian behin eguneratuko da, gehienez ere lau urtean behin, eta aintzat hartuko du Enplegu eta Inklusio Politiken Ebaluazio, Ikerketa eta Berrikuntza Organoak egiten dituen ebaluazioen emaitza.

29. artikulua.– Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroa emateko bermea.

1.– Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak bermatuko du Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorro osoa modu presentzian emango dela, aurreko artikuluan aipatzen den maparen arabera; dena den, hori ez da eragozpen izango zerbitzu-zorro hori beste entitate publiko edo pribatu batzuek zuzenean edo zeharka kudeatzeko.

2.– Era berean, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak bermatuko du zerbitzuak bitarteko elektronikoen bidez emango direla, betiere bitarteko horiek bateragarriak badira zerbitzuaren izarekin eta edukiarekin.

30. artikulua.– Enplegurako orientazio-zerbitzua.

1.– Enplegurako orientazio-zerbitzuaren helburua da plangintza pertsonalizatua, informazioa, diagnostiko individualizatua, aholkularitza eta laguntza ematea, hobeak izan daitezkeen erabiltzailearen enplegarritasuna, kalitatezko enplegu baterako irispidea, garapen profesionala edo autoenplegurako edo ekintzaitzarako aukerak.

2.– Enplegurako orientazio-zerbitzua pertsonalizatua, integrala eta inklusiboa izango da, eta, gutxienez, prestazio hauek osatuko dute:

a) Triaiea, erabiltzaileen premiak hautemateko, haien gizarteratzea eta laneratzea lortzeko, eta diagnostikoan esku hartu behar duten sistemak identifikatzeko, lanekoa, soziala zein beste batzuk.

b) Erabiltzailearen enplegarritasunari buruzko diagnostiko pertsonala, trebetasunei, konpetentziei, prestakuntzari eta esperientzia profesionalari dagokionez, erabiltzailearen inguruabar pertsonal eta sozialei erreparatuta, hala nola adina; lehenetsitako arreta behar duten kolektiboetako kide izatea; familia-egoera; langabezia emandako denbora eta, hala badagokio, arrazoiak; eta garrantzitsua izan daitezkeen beste edozein.

Halaber, kontuan hartuko du erabiltzailearen okupagarritasuna, lan-merkatuaren egoerari dagokionez.

c) Enplegu-plan integratu eta pertsonalizatua. Plan horrek, aurreko apartatuan ezarritako diagnostikoan oinarrituta, honako hauek bilduko ditu: kompetentzia profesionalak eta pertsonalak nahiz pertsonaren kualifikazioa hobetu edo eguneratzeko prestakuntza-ekintza egokiak; enplegu-bilaketa aktiboko jarduketak; lan- edo ekintzailtza-alternatibien identifikazioa, pertsonaren profilarren, haren premien eta produkzio-sistemaren premien arabera; jarduera-akordioa, bai eta lan-merkatuari, enpresen premiei eta lan-merkatuan garrantzitsuak diren kualifikazioei buruzko informazioa ere. Plana prestatzean, hartzailearen familia-bizitza eta bizitza pertsonala uztartzeko premiei erantzungo zaie.

d) Lan-aktibazioari bultzada ematea, hau da, aholkularitza teknikoa ematea enplegu-bilaketa aktiboa hobetzeko; mugitzen laguntzea, eta enplegu-plan integratu eta pertsonalizatua gauzatzen laguntzea. Plana gauzatzean, informazioa eta aholkularitza emango da curriculum definitzeko; enplegua modu aktiboan bilatzeko eskura dauden bitartekoak, teknikak eta tresnak erabiltzeko; merkatuaren egoera eta premiak zehazteko; eta plan horren banakako jarraipena egiteko gainerako funtzioak betetzeko.

e) Enplegu-zentroak, hau da: profesional baten laguntza duten espazioak, non eskaintzen baitira enplegua bilatzeko baliabideei buruzko autokontsulta-tresnak, lan-merkatuari buruzko informazio-tresnak, bibliografia, prestakuntzaren eta enpleguaren arloko argitalpen espezializatuak eta informazioa eskuratzeko ekipamendu teknologikoa.

Enplegu-zentroek espazio fisikoen eta materialen eta tresna teknologikoen irisgarritasuna eta erabilgarritasuna bermatuko dute, 27.1 artikuluan xedatutako baldintzetan.

f) Pertsona guztiei informazioa, laguntza, motibazioa eta aholkularitza emateko zerbitzu eta programa pertsonalizatuak; bereziki, laneratzeko zailtasunak dituztenei edo baztertuta gertatzeko arriskuan edo baztertuta daudenei zuzenduta.

3.– Aurreko apartatuaren b) eta c) letretan aipatzen diren prestazioak eskubide subjektibo gisa eratzen dira, 12. eta 13. artikuluetan ezarritako moduan.

31. artikulua.– Lanerako prestakuntza-zerbitzua.

1.– Bizialdi Osoko Ikaskuntzari buruzko urriaren 10eko 1/2013 Legean eta Euskal Autonomia Erkidegoko Lanbide Heziketari buruzko ekainaren 28ko 4/2018 Legean jasotzen da lanerako prestakuntza-zerbitzua, eta lanbide-heziketako sistema integratuaren parte da, baita laneko prestakuntzaren Estatuko sistemarena ere, eta helburu berberak ditu.

2.– Produkzio-sistemaren eskakizunei erantzungo dien prestakuntza sustatuko du, zeinaren bidez erabiltzaileek gaitasun profesionalak eskuratu, zabaldu eta eguneratuko dituzten, lan-trantsizioetan garapen profesionaleko eta enplegagarritasuneko aukera hobetu ahal izateko.

3.– Horretarako, Lanbide Kualifikazio eta Espezializazioen Euskal Esparruari dagokion prestakuntza-eskaintzeaz gain, Euskal Autonomia Erkidegoko Lanbide Heziketari buruzko ekainaren 28ko 4/2018 Legean ezarritako baldintzetan eskaini ere, beste edozein prestakuntza ere sartuko da, titulu, egiaztapen edo ziurtagiri ofizial bat lortzera bideratzen ez bada ere, enplegurako garrantzitsua bada, eta enpresen edo gizarteratzeko eta laneratzeko zailtasun bereziak dituzten pertsonen prestakuntza-premia espezifiko eta puntualetera egokitzen bada.

4.– Lanerako prestakuntza-zerbitzuan sartuko dira prestakuntzaren programazioa eta garapena; haren kalitatearen kontrola, jarraipena eta ebaluazioa; egiaztapena eta ziurtapena; prestakuntza lan-historia bakarrean jasotzea, mantentzea eta eguneratzea, eta prestakuntzaren kalitatea eta

pertsonen eta produkzio-sarearen kualifikazio-beharren koordinazioa bermatzera bideratutako beste edozein ekintza.

5.– Lanerako prestakuntza-zerbitzuak lagunduko du prestakuntza-ibilbide pertsonalizatuak, irisgarriak eta, behar izanez gero, egokituak garatzen, arazoizko doikuntzen bidez. Ibilbide horiek, hala badagokio, enplegu-plan integratu eta pertsonalizatuaren parte izango dira. Arreta berezia jarriko zaie garapen profesionalean eragina izango duten eta eraldaketa sozioekonomikoetara egokitutako konpetentziak eskuratzeko lagungarri diren konpetentzia digitalei, teknologikoei eta bestelakoei.

Bermatu egingo da enplegagarritasunerako oinarrizko konpetentziak eskuratzera, hizkuntza ofizialetan gaitzera eta pertsonak laneratzeko garrantzitsuak diren beste gaitasun sozial edo bestelako batzuk eskuratzera zuzendutako eskaintza.

6.– Artikulu honetan xedatutakoak ez die kalterik egingo Eusko Jaurlaritzan hezkuntzaren eta enpleguaren arloko eskumena duten sailek eta Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak unean-unean dituzten eskumenei.

32. artikulua.– Bitartekaritza eta enplegatze-zerbitzua.

Bitartekaritza- eta enplegatze-zerbitzuaren helburua izango da enplegu-eskaintzak identifikatu eta kudeatzea, eta eskaintzetara ondoen egokitzen diren erabiltzaileei lotzea, haien profil eta konpetentzien arabera. Jarduera hauek osatuko dute:

a) Enplegu-eskaintzak eta -aukerak aurkitzea.

b) Enplegu-eskaintzak eta -aukerak zabaltzea.

c) Enplegu-eskaintzetarako hautagai egokienak identifikatzea eta hautatzea. Enplegu-eskaintzak erabiltzaileei lotzearen emaitzari buruzko informazioa lortzera bideratutako bitartekaritza-jarduerari segimendua egitea bultzatuko da.

33. artikulua.– Autoenplegurako eta ekintzailetzarako aholkularitza-zerbitzua.

1.– Autoenplegurako eta ekintzailetzarako aholkularitza-zerbitzuaren helburua autoenplegua eta ekintzailatza sustatzeko ekimenak bultzatzea eta babestea da.

2.– Jarduera hauek biltzen ditu:

a) Prestakuntza, informazioa eta laguntza ematea beren autoenplegua sustatu nahi dutenei edo enplegua sortzen duen produkzio-jarduera bati ekiteko interesa dutenei.

b) Gizarte-ekonomia eta talde-ekintzailatza sustatzea, barne hartuz kooperatiben, lan-sozietateen eta gizarte-ekonomiako beste entitate batzuen eraketa zabaltzea, sustatzea eta laguntzea.

c) Ekimen ekintzaileetarako, autoenplegurako, enpresak sortzeko eta kontratazioa sustatzeko laguntzei buruzko aholkularitza ematea.

34. artikulua.– Pertsona, enpresa eta entitate enplegatzaileentzako aholkularitza-zerbitzua.

1.– Pertsona, enpresa eta entitate enplegatzaileentzako aholkularitza-zerbitzuaren xedea da enpresa-premiak hautematea eta haiei erantzuten laguntzea, eta lan-merkatuaren eraldaketan babesa ematea, prospekzio- eta erantzun-sistema arin baten bidez, enplegutik, prestakuntzatik, informaziotik eta kontrataziorako modalitate eta laguntzen inguruko aholkularitza abiatuta.

2.– Jarduera hauek sartuko dira:

- a) Gai hauen inguruko informazioa eta laguntza ematea: langileen kontratazioa, langabeak edo lehentasunezko arreta behar duten kolektibo jakin batzuetako pertsonak kontratatzeak dakartzan pizgarri ekonomikoak, eta kontu horiek izapidetzeari lotutako beste edozein gai.
- b) Enpresa-premiak aztertzea eta identifikatzea, enpleguari zein prestakuntzari buruzkoak, kontuan hartuta zer eragin izango duten trantsizio demografikoak, energia- eta klima-trantsizioak eta trantsizio teknologiko eta digitalak, bai eta etorkizunean gerta daitekeen beste edozein trantsiziok ere.
- c) Euskal Enplegu Sareari aurkeztutako enplegu-eskaintzak kudeatzea eta eskainitako enplegu berriak aztertzea, kuantitatiboki eta kualitatiboki, haiek betetzeko kualifikazio eta profil optimoa zehaztearren.
- d) Informazioa eta aholkularitza ematea Europar Batasunaren Eures sarearen (Europako Enplegu Zerbitzuak) bidez egiten diren Europar Batasunaren esparruko eskaintzen zabalkundeari buruz.
- e) Pertsona okupatuak kualifikatzea, lanerako prestakuntza-zerbitzuarekin koordinatuta.
- f) Enpresei lan-kontratazioaren eta haren legezko izapide osagarrien komunikazioa errazteko jarduketak egitea.
- g) Berrenplegatze-prozesuak diseinatzea eta gauzatzea, hala dagokionean.

3.– Pertsona, enpresa eta entitate enplegatzaileekiko lankidetzak sustatuko da, zerbitzuaren kudeaketa eraginkorra izan dadin, bereziki aurreko apartatuaren b), c), d), e) eta f) letretan aurreikusitako jarduerari dagokienez.

35. artikulua.– Lan-merkatuari buruzko informazio aurreratua emateko zerbitzua.

1.– Lan-merkatuari, haren funtzionamenduari eta haren premiei buruzko informazio egituratua pertsona, entitate eta enpresa erabiltzaileen eskura jartzean datza lan-merkatuari buruzko informazio aurreratua emateko zerbitzua. Enplegu-aukerak identifikatuko ditu, okupazioei, kualifikazio-beharrei eta lotutako konpetentziei dagokienez.

2.– Lan-merkatuari buruzko informazio aurreratua emateko zerbitzuak eduki hauek izango ditu gutxienez:

- a) Enplegu-zerbitzuen eskatzaileen lan-egoerari buruzko informazio eguneratua eta banakaturia, lehentasunezko arreta behar duten kolektiboen egoera ezagutzeko.
- b) Jasotako zerbitzuak.
- c) Eskatutako okupazioen testuingurua eta jarduteko gomendioak.
- d) Okupazioen, sektoreen eta kualifikazio-beharren etorkizuneko proiektzioak.
- e) Gomendatutako prestakuntza-ibilbideak.
- f) Eskatzaileen profilen eta hurbileko okupazioen portaerak.
- g) Alertak eta jakinarazpenak.

3.– Zerbitzuak, halaber, hauei buruzko informazio eguneratua emango du: titulazio ofizialen enplegu-tasa, titulazio horiek ematen dituzten trebetasunekin lotutako enplegua, azpienplegua,

enplegua bilatzeko batez besteko denbora, jasotzen den batez besteko soldata eta lan duinarekin lotutako beste gai batzuk.

4.– Baliagarri izango da pertsona eta enpresa erabiltzaileek erabakiak hartzeko, Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroa kudeatzeko, enplegu-politika publikoak planifikatzeko eta enpleguarekin lotutako zerbitzuak eta ekintzak programatzeko.

2. ATALA

PERTSONA, ENPRESA ETA ENTITATE ERABILTZAILEAK. ESKUBIDEAK ETA BETEBEHARRAK

36. artikulua.– Pertsona, enpresa eta entitate erabiltzaileak.

1.– Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroaren erabiltzaile dira nor eta, dituzten espektatiba edo eskakizunen arabera, enplegarritasuna hobetzeko eta lan duina lortzeko asmoz zorroko zerbitzuak eskatzen dituzten pertsona fisikoak –langabeak edo okupatuak–, bai eta 1. atalean aipatzen diren zerbitzuak eskatzen dituzten pertsona, enpresa eta entitate enplegatzaileak ere.

2.– Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroa erabili ahalizateko, erregelamenduz ezartzen diren baldintzak bete beharko dira. Halaber, 42. artikuluan aipatzen den arreta- eta jarraipen-tresna komunean erregistratzea eskatuko da.

37. artikulua.– Pertsona, enpresa eta entitate erabiltzaileen eskubideak.

1.– Bazter utzi gabe 10.etik eta 14.era bitarteko artikuluetan ezarritakoa, Euskal Enplegu Sareko entitateek eskubide hauek bermatuko dizkiete zerbitzu-zorroa erabiltzen duten pertsona fisikoei:

a) Errespetuz eta zuzentasunez tratatuak izateko eskubidea, segurtasun- eta konfiantza-giroan, konfidentzialtasuna, pertsonaren duintasunarekiko errespetua eta haien datu pertsonalak babestea bermatuz.

b) Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroari, enpresen premiei, lan-merkatuan garrantzitsuak diren kualifikazioei eta prestakuntza-eskaintzari buruzko eta, betiere, enplegarritasunari eta okupagarritasunari eta enplegu-plan integratu eta pertsonalizatuari buruzko informazio osoa, egiazkoa, jarraitua, ulergarria, eskuragarria, nahikoa eta efikaza lortzeko eskubidea.

c) Erregelamenduz ezartzen diren baldintzetan ulertzeko eta ulertuak izateko eskubidea.

d) Erreferentziazko profesional bat esleitua izateko eskubidea. Kasu guztietan, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak haiek ordeztzeko eskubidea bermatuko du, erregelamenduz ezartzen diren baldintzetan, hargatik eragotzi gabe Euskal Enplegu Sareko gainerako entitateek beren erakundearen esparruan xedatzen dutena.

e) 43. artikuluan aipatzen den lan-historia bakarra izateko eskubidea.

f) Beren lan-historia bakarreko dokumentuak eta datuak eskuratzeko eta haien kopia formatu eskuragarrian eskuratzeko eskubidea, Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2016ko apirilaren 27ko 2016/679 (EB) Erregelamenduaren 15. artikuluan xedatutakoarekin bat etorriz; erregelamendu hori pertsona fisikoen babesari buruzkoa da, datu pertsonalen tratamenduari eta datu horien zirkulazio askeari dagokienez, eta 95/46/EE Zuzentaraua indargabetzen du.

g) Iradokizunak eta erreklamazioak egiteko eskubidea.

h) Harremanak zein hizkuntza ofizialetan izan nahi dituzten aukeratzeko eskubidea; hizkuntza bat ala bestea erabiltzeak ez du inolako diskriminaziorik eragingo, euskararen erabilera normalizatzeko legediarekin bat etorritik.

2.– Pertsona, enpresa eta entitate enplegatzaileei aurreko apartatuaren a), b), d), f), g) eta h) letretan aipatzen diren eskubideak bermatuko zaizkie.

38. artikulua.– Pertsona, enpresa eta entitate erabiltzaileen eskubideak bitarteko elektronikoak erabiltzean.

1.– Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroa emateko bitarteko elektronikoak erabiltzeari dagokionez, aurreko artikuluan ezarritakoez gainera, honako eskubide hauek aitortzen zaizkie erabiltzaileei:

a) Euskal Sektore Publikoaren maiatzaren 12ko 3/2022 Legearen 69. artikuluan edo hura ordeztzen duen arauan adierazitakoak.

b) Zerbitzu elektronikoaren eta haiek emateko eskuragarri dauden aplikazioen irisgarritasun unibertsala, bereziki desgaitasuna duten pertsonentzat, betiere ziurtatuz emandako informazioa eskuragarria eta ulergarria dela.

c) Eten digital oro ezabatzea, eta bazterketa digitalik ez izateko eskubidea babestea.

d) Identifikazio digitalerako, autentifikaziorako eta sinadura elektronikorako sistemak doan izatea eskura. Euskal Enplegu Sarea osatzen duten entitateek sistema berberak erabiltzen dituztela bermatuko dute.

e) Lineako eta aurrez aurreko arreta.

f) Trataturako informazioaren osotasuna, konfidentzialtasuna eta egiazkotasuna.

2.– Leihatila digital bakarraren kudeaketa Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoari badagokio ere, Euskal Enplegu Sarea osatzen duten entitateek aurreko apartatuan aipatzen diren eskubideen erabateko eraginkortasuna bermatuko dute, zerbitzu horiei dagokienez.

3.– Enpresa eta entitate erabiltzaileei 1. apartatuaren a), e) eta f) letretan aipatzen diren eskubideak bermatuko zaizkie.

4.– Erregelamenduz ezarri ahal izango da enpresa eta entitate erabiltzaileek bitarteko elektronikoak baliatuz izan beharko dituztela harremanak, 22.2 artikuluan aipatutako leihatila digital bakarraren bidez.

39. artikulua.– Pertsona, enpresa eta entitate erabiltzaileen betebeharrak.

1.– Bazter utzi gabe 15. artikuluan ezarritakoa, Euskal Enplegu Sarearen erabiltzaileek honako betebeharrak izango dituzte:

a) Euskal Enplegu Sareko entitatearen aurrean agertzea, hark hala eskatzen dienean, eskaintzen zaizkien zorroko zerbitzuei dagokienez.

b) Euskal Enplegu Sareko entitateekin aktiboki aritzea lankidetzan, zorroko zerbitzuak ahalik eta hobekien eman ahal izateko, eta eskatzen zaizkien beharrezko agiriak, datuak eta txostenak ematea.

c) Eguneratuta edukitzea egoitza-aldaketei, harremanetarako datuei eta enplegu-zerbitzuak emateko behar diren inguruabarrei buruzko informazioa.

d) Gainerako erabiltzaileen duintasuna eta eskubideak errespetatzea, baita arreta ematen dieten profesionalena ere.

e) Enpleguaren otsailaren 28ko 3/2023 Legeak eta hura garatzeko ematen diren arauak enplegu-zerbitzuen eskatzaileei ezartzen dizkietenak.

2.– Euskal Enplegu Sarea erabiltzen duten pertsona, enpresa eta entitate enplegatzaileek bete-behar hauek izango dituzte:

a) Euskal Enplegu Sareko entitateekin aktiboki aritzea lankidetzan, eskatutako zerbitzuak ahalik eta hoberen eman ahal izateko.

b) Langileen enplegarritasuna eta okupagarritasuna hobetzen laguntzea.

c) Enplegu-eskaintzak jakinaraztea, eta Enpleguaren otsailaren 28ko 3/2023 Legeak edo hura ordeztzen duen arauak ezartzen dituen gainerako betebeharrak.

40. artikulua.– Profesionalek lan-historia bakarrerako sarbidea izatea.

1.– Euskal Enplegu Sareko profesionalek sekretu profesionala gordeko dute lan-historia bakarrera sartzen direnean.

2.– Sarbidea izateko, ez da erabiltzaileen baimenik behar, eta profesional bakoitzak esleituak dituen eginkizun zehatzen arabera beharrezkoa, egokia eta pertinentea den edukira mugatuko da sarbidea, betiere beharrezkoa bada Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroa edo enplegarritasuna eta okupagarritasuna hobetzeko programa osagarrietako bat, IV. kapituluan aipatuak, egoki emateko. Halaber, konfidentzialtasun- eta sekretu-betebeharra errespetatuko da.

3.– Euskal Enplegu Sarearen ikuskariak lan-historia bakarrera sartzeko aukera edukiko dute, hauek egiaztatzeko eginkizunak betetzen dituztenean: Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroaren prestazio-eduki teknikoa, jardunaren printzipio informatzaileak, enplegarritasuna hobetzeko zerbitzu eta programa osagarrietara sartzeko erabiltzaileek bete beharreko baldintzak, eta lege honetan eta Enpleguaren otsailaren 28ko 3/2023 Legean edo hura ordeztzen duen arauan ezarritako eskubide eta betebeharrak.

III. KAPITULUA

ARRETA, INFORMAZIO ETA PROSPEKZIORAKO TRESNA KOMUNAK ETA EUSKAL ENPLEGU SAREAREN ZERBITZU-ZORROAREN KUDEAKETA

1. ATALA

ARRETA, INFORMAZIO ETA PROSPEKZIORAKO TRESNA KOMUNAK

41. artikulua.– Arreta, informazio eta prospekziarako tresna komunak onartzea, diseinatzea eta mantentzea.

1.– Enpleguaren arloan eskumena duen Eusko Jaurlaritzako sailaren titularrari dagokio Euskal Enplegu Sarea osatzen duten entitateek zorroko zerbitzuak emateko erabili behar dituzten arreta, informazio eta prospekziarako tresna komunak onartzea.

2.– Tresna horiek Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak diseinatu eta mantenduko ditu, zeinak Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2016ko apirilaren 27ko 2016/679 (EB) Erregelamenduaren 25. artikuluan xedatutakoa bete behar baitu; erregelamendu hori pertsona

fisikoak babesteari buruzkoa da, datu pertsonalen tratamenduari eta datu horien zirkulazio askeari dagokienez, eta 95/46/EE Zuzentaraua indargabetzen du.

42. artikulua.– Arreta eta jarraipenerako tresna komuna.

1.– Erabiltzaile bakoitzari bere lan-bizitza osoan zehar Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorrotik emandako zerbitzuen jarraipena egitea ahalbidetuko duen tresna da arreta eta jarraipenerako tresna komuna.

Halaber, pertsona, entitate eta enpresa enplegatzaileei emandako zerbitzuen jarraipena egiteko aukera emango du.

2.– Bere baitan bilduko ditu erabiltzaileen lan-historia bakarra, hurrengo artikuluan ezarritako moduan bildu ere, eta garrantziko informazio pertsonala, kontaktukoa eta profesionala, bai eta pertsona, entitate eta enpresa enplegatzaileei buruzko informazio garrantzitsua ere. Esku-hartze guztien trazabilitatea bermatuko du, eta, hala badagokio, langabeziari aurre egiteko prestazio ekonomikoekiko eta Inklusiorako eta Diru Sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemaren prestazioekiko koordinazio egokia bermatuko du.

3.– Arreta eta jarraipenerako tresna komunari esker, estatistikak egin ahal izango dira egindako kudeaketari buruz eta lehentasunezko arreta behar duten kolektiboek eragiten dienari buruz. Tresna horrek, nolana ere, aukera emango du emakumeen eta gizonen egoera desberdinen berri izateko, eta Datu Pertsonalak Babesteari eta Eskubide Digitalak Bermatzeari buruzko abenduaren 5eko 3/2018 Lege Organikoaren 25. artikuluan eta Euskadiko Autonomia-Elkartearen Estatistikari buruzko apirilaren 23ko 4/1986 Legean xedatutakora egokituko da.

4.– Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak bermatuko du artikulua honetan aipatzen den tresna erabat integratuta dagoela eta erabat bateragarria dela Enplegu Zerbitzuen Informazio Sistema Publiko Integratuarekin eta Enplegu Sistema Nazional osorako abian jartzen den zeinahi informazio-sistemarekin eta azpiegiturarekin.

43. artikulua.– Lan-historia bakarra.

1.– Lan-historia bakarrak honako hauek bilduko ditu: triajeari buruz behar den informazio guztia; erabiltzailearen enplegarritasunari buruzko diagnostiko pertsonala; enplegu-plan integratu eta pertsonalizatua; egindako jarduketak; enplegu-eskaintzak; sinatutako kontratuak; prestazioak edo subsidioak, halakorik jaso badu; eta Euskal Enplegu Sarea osatzen duten entitateen esku-hartze guztien jarraitutasuna eta osagarritasuna lortzeko behar den gainerako informazioa.

2.– Erregelamenduz ezarritako lan-historia bakarra egiteko, kontserbatzeko eta erabiltzeko arauak eta erantzukizunak, eta arau horiek bermatuko dute lan-historia bakarra erabat integratuta egotea eta bateragarri izatea Enpleguaren otsailaren 28ko 3/2023 Legean xedatutako lan-espediente bakar pertsonalizatuarekin.

3.– Lan-historia bakarra aurreko artikuluan aipatzen den arreta- eta jarraipen-tresna komunaren bidez eramango da.

44. artikulua.– Enplegu-, prestakuntza- eta zerbitzu-eskaintzen informazio eta kudeaketarako tresna.

1.– Enplegu-, prestakuntza- eta zerbitzu-eskaintzak jakinarazteko eta kudeatzeko tresna Euskal Enplegu Sarean dauden entitateek eskaintzen dituzten enplegu-eskaintza, lanerako prestakuntza eta zerbitzu guztiak bilduko dituen tresna da.

2.– Pertsona eta enpresa erabiltzaileen eta Euskal Enplegu Sareko entitateen eskura egongo da, pertsoneri eta enpresei erabakiak hartzen eta zuzeneko arreta ematen laguntzeko.

3.– Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak bermatuko du artikulua honetan aipatzen den tresna erabat integratuta dagoela eta erabat bateragarria dela Enplegu Zerbitzuen Informazio Sistema Publiko Integratuarekin eta Enplegu Sistema Nazional osorako abian jartzen den zeinahi informazio-sistemarekin eta azpiegiturarekin.

45. artikulua.– Profilatze tresna.

Euskal Enplegu Sarearen erabiltzaileak haien enplegarritasunaren arabera bereizteko bide emango duen kudeaketa-tresna da profilatze tresna, eta lagungarri izango da banakako ekintzak programatzeko eta enplegu-arloko politika publikoen plangintza egiteko. Betiere, berdintasunaren, diskriminaziorik ezaren eta gardentasunaren printzipioak errespetatuko ditu.

46. artikulua.– Enpleguaren eta Prestakuntzaren Euskal Behatokia.

1.– Enpleguaren eta Prestakuntzaren Euskal Behatokia honako hauek biltzen dituen tresna da:

a) Euskal Autonomia Erkidegoko enpleguari buruzko informazioa, analisia eta prospektiba. Horretarako, lan-merkatuaren premiak eta behar horiei erantzuteko konpetentzia garrantzitsuak identifikatuko ditu, eguneratuta, eta enplegu-eskariaren eta -eskaintzaren epe ertaineko proiektzioak egingo ditu, okupazioen, sektore ekonomikoen, mailen eta jarduera-adarren arabera.

b) Prestakuntza-premien prospekzioa, detekzioa eta azterketa, bereziki Euskal Autonomia Erkidegoko lan-merkatuari buruzkoena.

c) Lan-merkatuaren portaerari eta enpleguaren kalitateari buruzko informazioa.

2.– Enpleguaren eta Prestakuntzaren Euskal Behatokiaren informazioa baliagarria izango da erabakiak hartzeko, enplegu-politika publikoak diseinatzeko eta planifikatzeko, bai eta Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroa programatzeko eta kudeatzeko ere.

3.– Foru-aldundiek, udalerriek, udalerriaz gaindiko toki-entitateek eta Euskal Enplegu Sarean integra daitezkeen gainerako entitateek enpleguari buruzko informazio-, analisi- eta prospektiba-sistemak baldin badituzte, sistemok Enpleguaren eta Prestakuntzaren Euskal Behatokiarekiko erabateko integrazioa eta elkarreragingarritasuna bermatu beharko dute. Horretarako, elkarreragingarritasunaren eta segurtasunaren eskema nazionalak errespetatu beharko dituzte.

4.– Enpleguaren eta Prestakuntzaren Euskal Behatokiaren enpleguari buruzko informazioa, azterketa eta prospektiba oinarri hartuta, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak txosten bat egingo du urtero, Euskal Autonomia Erkidegoko enpleguaren bilakaerari buruz. Txosten horretan jasoko da, halaber, lan duina zer den definitzeko 2.a) artikuluan ezartzen diren faktoreen bilakaerari buruzko analisi kualitatibo bat.

2. ATALA

EUSKAL ENPLEGU SAREAREN ZERBITZU-ZORROAREN KUDEAKETA

47. artikulua.– Printzipio gidariak.

1.– Euskal Enplegu Sarea osatzen duten entitateek 5. artikuluan aipatzen diren printzipioen eta ondoren aipatzen diren printzipioen arabera kudeatuko dituzte zerbitzu-zorroko prestazioak:

a) Doakotasuna. Zerbitzuak doakoak izango dira pertsona, entitate eta enpresa erabiltzaile guztientzat, eta ezin izango da inolako kontraprestaziorik eskatu.

b) Arreta integrala eta profesionala, berma dadin behar bezala koordinatzen direla Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroa, langabeziari aurre egiteko babes ekonomikoa eta Inklusiorako eta Diru Sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemaren prestazioak.

c) Arreta pertsonalizatua, malgua, goiztiarra, jarraitua eta erabiltzaileen premia jakinetara egokitua premia horiek irauten duten bitartean, zeina gizarte-, osasun- eta hezkuntza-zerbitzuekin lankidetzan arituta emango den lan-merkatuan sartzeko prozesuetan eta prestakuntzaren eta enpleguaren arteko edo enpleguen arteko trantsizio-prozesuetan.

Era berean, zerbitzuak enpresen premietara egokituko dira.

d) Zerbitzuen irisgarritasun unibertsala, bereziki desgaitasuna duten pertsonentzat, betiere ziurtatuz emandako informazioa eskuragarria eta ulergarria dela.

e) Zerbitzuen gardentasuna, kalitatea eta ebaluazioa, erregelamendu bidez zehaztutako kalitate-estandarren arabera. Adierazle kualitatibo eta kuantitatibo homogeneousak txertatuko dira, sexuaren eta lehenetsuneko arreta behar duten kolektiboaren arabera bereizita, Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroa ebaluatu eta garatu ahal izateko.

f) Garatutako jarduera guztien trazabilitatea, gauzatzen hasten direnetik eragina ebaluatu arte, arreta- eta jarraipen-tresna komunaren bidez.

g) Konpetentzia profesionalen araberako kudeaketa, zerbitzu hauen artean koordinazio egokia dagoela bermatuta: enplegurako orientazioa, bitartekaritza eta enplegatzea, eta lanerako prestakuntza.

2.– Hori eraginkorra izan dadin, Euskal Enplegu Sarea osatzen duten entitateek lankidetzeta eta kooperazioa eman beharko diote elkarri.

48. artikulua.– Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren kudeaketa eskusiboa.

1.– Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorro osoa bermatzea alde batera utzi gabe, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoari dagokio zerbitzu eta funtzio hauen kudeaketa eskusiboa:

a) Orientazio-zerbitzuari dagokionez, triajea eta erabiltzailearen enplegarritasunari buruzko diagnostiko pertsonala egitea, bai eta enplegu-plan integratu eta pertsonalizatua diseinatu, hari jarraitu, hura berrikusi eta eguneratzea ere.

b) Lanerako prestakuntza-zerbitzua, hargatik eragotzi gabe foru-aldundiek eta udalek, hurrengo artikuluetan xedatutakoaren arabera, beren gain hartzen dituzten eginkizunak eta hezkuntza-arloan eskumena duen Eusko Jaurlaritzako sailari dagozkion eginkizunak lanbide-heziketako euskal sistemaren esparruan eskuratutako eskumenak behar bezala planifikatzeko, programatzeko, egiaztatze edo ziurtatzeko.

c) Bitartekaritza- eta enplegatze-zerbitzuei dagokienez, Enpleguaren otsailaren 28ko 3/2023 Legean edo hura ordeztzen duen arauan enplegua aurkitzeko agentziei buruz xedatutakoa alde batera utzi gabe:

1. Lan-eskaintzak kudeatzea eta enplegu-eskatzaileei esleitzea.

2. Indarrean dagoen legeriak baimendutako berrenplegatze-planak egitea.

d) Lan-merkatuari buruzko informazio aurreratua emateko zerbitzua diseinatzea eta mantentzea.

2.– Aurreko apartatuan xedatutakoa alde batera utzi gabe, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak arreta berezia jarriko dio lan-merkatuan garrantzitsuak diren konpetentziak, jarrera eta balioak eskuratzera bideratutako prestakuntzari, pertsonen kualifikazioa hobetzen, lan duinei eusten edo haietara iristen eta lanbide-progresioa eta enplegagarritasuna hobetzen laguntzeko.

3.– Halaber, gizarteratzeko eta laneratzeko zailtasunak dituzten pertsonen eta lehentasunezko arreta behar duten kolektiboetako pertsonen laneratzeko aukerak hobetzeko prestakuntza bermatuko du.

49. artikulua.– Foru-aldundien kudeaketa.

1.– Lurralde historiko bakoitzeko foru-aldundiak, Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-maparen arabera, zerbitzu hauek kudeatu ahal izango ditu:

a) Lanerako prestakuntzari dagokionez, eta Eusko Jaurlaritzak onartutako plangintzaren eta programazioaren esparruan, titulazio, egiaztapen edo ziurtagiri ofizialik ez dakarren prestakuntza programatzea eta ematea –betiere dagokion lurraldearen garapen ekonomiko eta sozialarekin lotuta badago, eta lurraldeko lan-merkatuan garrantzitsua bada–, bai eta bazterketa-arriskuan edo -egoeran dauden pertsonentzako prestakuntza ere.

Halakoetan, emandako prestakuntzaren kalitatea kontrolatu, hari jarraitu eta hura ebaluatu beharko du, eta erabiltzaileek jasotako prestakuntzari buruzko datuak erregistratu eta eguneratu beharko ditu arretarako eta jarraipenerako tresna komunean.

b) Autoenpleguaren eta ekintzaitzaren alorreko aholkularitza-zerbitzua. Zerbitzu hori ematean, Euskadiko Ekintzaileei eta Enpresa Txikiari Laguntzeko ekainaren 28ko 16/2012 Legean edo hura ordeztzen duen arauan ezartzen diren koordinazio-neurrietara egokitu beharko du.

2.– Aurreko apartatuan aipatutako zerbitzuak ematea borondatezkoa izango da.

50. artikulua.– Toki-entitateen kudeaketa.

1.– Aurreko artikuluan aipatzen diren zerbitzuez gain, udalerriek eta udalerriaz gaindiko beste toki-entitate batzuek, Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-maparen arabera, zerbitzu hauek kudeatu ahal izango dituzte:

a) Orientazio-zerbitzuari dagokionez, aktibaziorako laguntza eskaintzen duten enplegu-zentroak; informazio-, laguntza-, motibazio- eta aholkularitza-zerbitzu eta -programa pertsonalizatuak, 30.2 artikulua d) eta e) letretan ezarritako baldintzetan; eta lan-merkatuari buruzko informazio aurreratua emateko zerbitzua.

b) Enpresei aholkularitza emateko zerbitzuari dagokionez, enplegu-eskaintzak biltzea, beren lurraldeari lotutako enpresekin harreman zuzena izatea, haien premiak aztertu eta identifikatzea, eta laguntzei eta kontratazio-modalitateei buruzko informazioa eta aholkularitza ematea.

2.– Aurreko apartatuan aipatutako zerbitzuak ematea borondatezkoa izango da.

IV. KAPITULUA

ENPLEGAGARRITASUNA ETA OKUPAGARRITASUNA HOBETZEKO PROGRAMA OSAGARRIAK

51. artikulua.– Enplegagarritasuna eta okupagarritasuna hobetzeko programa osagarriak.

1.– Enpleguari buruzko Estatuko araudian enplegua sustatzeko eta enplegua aktiboki babesteko jasotako programez gain, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak programa osagarriak

jarriko ditu abian, enplegarritasuna eta okupagarritasuna hobetzeko. Programa horien xedea izango da langabeak laneratzea, pertsona okupatuen lan-ibilbidea hobetzea, ezagutzak eta konpetentziak etengabe eguneratzea, biztanleria aktiboaren konpetentzia profesionalak baloratzea eta enplegu-tasak handitzea.

2.– Kapitulu honetan aipatzen diren programa osagarriak, eta haiek garatzean onar daitekeen beste edozein, lehentasunezko arreta behar duten kolektiboek aplikatuko zaizkie batez ere.

Erregelamendu bidez zehaztuko dira enplegarritasuna eta okupagarritasuna hobetzeko programa osagarrietara sartzeko lehentasunezko kolektiboak, gainerako herritarrengana zabalitzea, programen indarraldia, programa horiek egikaritzeko ardura duen erakundea, programa horiek gauzatzeko epeak eta programa horiek gauzatzeko beharrezkoak diren beste alderdi guztiak.

3.– Euskal Enplegu Sareko entitateen arteko lankidetzak sustatuko da programa horiek egikaritzeko, eta entitate laguntzaileei ere zabalduko zaie lankidetzak hori. Apartatu honetan xedatutakoak ez du eragotziko 55. artikuluan lan-aktibaziorako programa integralei buruz ezarritakoa.

52. artikulua.– Konpetentziak baloratzeko programa.

1.– Konpetentziak baloratzeko programari esker, enplegarritasunari buruzko oinarritzko azterketa bat eduki ahal izango dute pertsonak, eta administrazio publikoek enplegu-politika publikoak hobetzeko estrategiak diseinatu ahal izango dituzte. Azterketa hori aurrez aurre edo bitarteko elektronikoen bidez egin ahal izango da.

2.– Konpetentzien autobalorazioa sustatuko da, baina, betiere, profesional baten laguntza bermatuko da, interesdunak balorazioa behar bezala egin dezan.

Laguntza aurrez aurrekoa edo bitarteko elektronikoen bidezkoa izan daiteke, programa egiteko aukeratutako kanalaren arabera.

3.– Konpetentzien balorazioa borondatezkoa izango da, eta egindakotzat joko da pertsonari enplegarritasunari buruzko diagnostiko pertsonala edo enplegu-plan pertsonalizatu eta integratua egiten zaion kasuetan, haiek indarrean dauden artean.

4.– Era berean, programak aukera emango du, lankidetzak sektorialen esparruan, sektore jakin bateko konpetentzia garrantzitsuak identifikatzeko, bai eta, zaharkituta geratu direla eta, pertsonak birkualifikatzeko neurriak behar dituztenak identifikatzeko ere.

5.– Atzerriko ikasketekin lotutako konpetentziei dagokienez, haiek konpetentziak baloratzeko programan sartzeko sustatuko da, baina horrek ez du eragotziko unibertsitateaz kanpoko eta unibertsitateko atzerriko tituluak eta ikasketak homologatu eta baliozkotzea, ez eta lanbide arautuetan sartzeko eskatzen diren baldintzak betetzea ere.

6.– Konpetentziak baloratzeko programaren konfidentzialtasuna bermatuko da, 18. artikuluan ezarritako baldintza berberetan.

53. artikulua.– Konpetentziak eguneratzeko programa.

1.– Konpetentziak eguneratzeko programak aukera emango die pertsonari beren autonomia baliatuz prestakuntza-eskaintza hautatzeko, prestakuntzaren kalitatea bermatuko duten formula malguak erabilita.

2.– Horretarako, enpleguaren eta hezkuntzaren arloan eskumena duten Eusko Jaurlaritzako sailek zehaztuko dute zer baldintza eska dakizkiekeen konpetentziak eguneratzeko programan

parte har dezaketen prestakuntza-entitateei eta zer prestakuntza-eskaintza den garrantzitsua pertsonen lanbide-kualifikazioa hobetzeko.

3.– Langileei konpetentziak eguneratzeko programetan sartzen laguntzeko neurriak hartzea sustatuko da. Haien definizioa gizarte-eragileekin adostuko da, Elkarrizketa Sozialerako Mahaia-
ren barruan.

54. artikulua.– Lan-merkatu arruntean babesa eta laguntza duten enplegu-programak.

1.– Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak abian jarriko ditu desgaitasuna duten pertso-
nek lanerako eskubidea baliatu ahal izatea helburu duten enplegu-programak, eta babestu eta
lagundutako enplegu-programak garatuko ditu, lehentasunez xede hauetara bideratuta: pertsona
horiek lan-sistema arruntean sartzea, babestutako lan-inguruneetatik enplegu arruntera igarotzea,
enpleguari eustea, beren lan-zikloan enplegarritasuna hobetzea eta lanbide-arloan garatzea,
bai eta enplegu babestuan jasagarritasuna lortzea ere, desgaitasuna duten pertsonen eskubideei
eta haien gizarteratzeari buruzko legeriarekin bat etorritik.

Apartatu honetan xedatutakoak ez ditu galaraziko desgaitasuna duten pertsonentzako ekin-
tza positiboak, 6.2 artikuluan aipatuta bezala, ez eta enplegarritasunari buruzko diagnostiko
personalaren arabera Euskal Enplegu Sarearen katalogoko programak eta zerbitzuak erabat era-
ginkorrak izan daitezen egin beharreko egokitzapenak ere.

2.– Era berean, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak laneratzeko zailtasun bereziak
dituzten beste kolektibo batzuei zuzendutako enplegu-programak garatuko ditu, enplegua susta-
tzeko neurri gisa, haien gizarte-inklusioa eta laneratzea bultzatzeko.

Erregelamendu bidez zehaztuko dira programaren hartzailleak, programaren iraupena, progra-
man sartzeko baldintzak, eta babesteko eta laguntza emateko profesionalen baldintzak, bai eta
sustapen-ekintzaren entitate onuradunenak ere, eta hura gauzatzeko behar den beste edozein gai.

3.– Nolanahi ere, programa horien barruan sartuko dira hartzaillearentzako orientazio-, ahol-
kularitza- eta laguntza-ekintzak, gizarte- eta komunitate-trebetasunak garatzera bideratutako
jarduerak, lanpostuari berezko zaizkion zereginetan prestakuntza espezifikoak ematera bideratu-
tako jarduerak, eta enpresei eta gainerako entitate enplegatzaileei pertsonaren laguntza-premien
inguruko aholkularitza eta informazioa ematea, eta, hala badagokio, lanpostua egokitzea.

55. artikulua.– Lan-aktibaziorako programa integralak.

1.– Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak lan-aktibaziorako programa integralak jarriko
ditu abian, lehentasunezko arreta behar duten kolektiboen enplegarritasuna eta lan duina lor-
tzeko aukerak hobetzeko. Programa horien bidez, ekintza konbinatu eta pertsonalatuak egingo
dira arlo hauetan: informazioa, orientazioa, lagun egitea, motibazioa, aholkularitza eta pres-
takuntza, eta, hala badagokio, lan-praktika, prospekzioa, bitartekaritza eta enplegu-sustapena.
Beharrezkoa balitz, enplegu babestuaren ekimenak sustatuko lirateke.

Halaber, lan-aktibaziorako programa integralak bultzatuko ditu, gazteen laneratzea errazteko
eta bultzatzeko xedez. Programa horiek bereziki eragingo dute gazteen prestakuntzan, Gazte
Bermearen Sistemaren parte hartzearen ondoriozkoak alde batera utzi gabe.

2.– Foru-aldundiek, udalerriek eta toki-entitateek lan-aktibaziorako programa integralak onartu
ahal izango dituzte enplegu-zerbitzuak eskatzen dituzten pertsonentzat, langabeak nahiz pertsona
okupatuak izan, baldin eta bazterketa-egoeran edo -arriskuan badaude. Nolanahi ere, 10.etik

14.era bitarteko artikuluetan jasota dauden enplegarritasuna hobetzeko eskubideak gauzatzen direla bermatuko dute sarbide-baldintzek.

Programen indarraldian, hartzaileentzako asistentzia pertsonalizatua, jarraitua eta egokia bermatuko da, eta erreferentziazko profesional bat esleituko zaie.

3.– Lan-bitartekaritzako prozesua, hala badagokio, entitate laguntzaile espezializatuek garatu ahal izango dute, Enpleguaren otsailaren 28ko 3/2023 Legean ezarritako baldintzetan, hargatik eragotzi gabe Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak eta programa integrala sustatzen duen entitatearekin lankidetzan diharduten enplegatze-agentziek gara dezaketen prozesua.

4.– Aurreko apartatueta aipatutako lan-aktibaziorako programa integralak irizpide hauetara egokituko dira: Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseiluak 71.1.e) artikulua xedatutakoaren arabera zehaztutako erakundearteko koordinazio-irizpideetara.

V. KAPITULUA

EUSKAL ENPLEGU SAREKO ENTITATE PRIVATU LAGUNTZAILEAK

56. artikulua.– Euskal Enplegu Sareko entitate pribatu laguntzaileak.

1.– Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroa ematen esku hartzen duten entitate pribatuek lege honetan Euskal Enplegu Sareari buruz xedatutakoa bete beharko dute, bai eta Enpleguaren otsailaren 28ko 3/2023 Legean edo hura ordeztzen duen arauan entitate laguntzaileei buruz ezarritakoa ere.

Bi printzipiok arrazoitzen dute entitate pribatuek esku hartzea: premia-printzipioak eta aipatutako zerbitzuak eraginkortasun handiagoz emateko printzipioak, Enpleguaren otsailaren 28ko 3/2023 Legean enplegatze-agentziei buruz ezarritakoa bazter utzi gabe.

2.– Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak entitate pribatuekiko lankidetzaren esparrua ezarri ahal izango du, formula hauen bidez:

a) Lege honetan xedatutakoa: 9/2017 Legea, azaroaren 8koa, Sektore Publikoko Kontratuena, Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2014ko otsailaren 26ko 2014/23/EB eta 2014/24/EB zuzentarauen transposizioa egiten duena Espainiako ordenamendu juridikora. Bestela, hura ordeztzen duen arauan xedatutakoa.

b) Akordio irekiak, hurrengo artikuluan xedatutakoaren arabera.

c) Gizarte-ekimeneko entitateekin hitzartutako ekintza-akordioak, 58. artikuluan ezarritako baldintzetan.

d) Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak lanerako prestakuntza-zerbitzua kudeatzeari dagokionez, aurreko apartatueta ezarritakoak ez dio kalterik egingo lanbide-heziketaren legerian eta lan-arloko enplegurako Lanbide Heziketaren Sistema arautzen duen Estatuko legerian xedatutakoari.

e) Ordenamenduan ezarritako beste edozein bitarteko.

3.– Bitartekaritza-zerbitzuei dagokienez, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak lankidetzaren hitzarmenak sinatu ahal izango ditu enplegatze-agentziekin, dirulaguntzak eman ahal izango ditu edo beste edozein lankidetzaren hitzarmen ezarri ahal izango du, sektore publikoko kontratuei buruzko legean xedatutakoa aplikatzeari kalterik egin gabe, baldin eta dagokion gaia bere esparruan sartzen bada.

4.– Euskal Enplegu Sareko gainerako entitateek beren araudi erregulatzailerak xedatzen duenaren arabera kudeatuko dituzte zorroko zerbitzuak. Dena den, aplikatzekoa izango zaie 2.c) apartatuan xedatutakoa, kudeaketa itunduaren erabakiei dagokienez.

57. artikulua.– Akordio irekiak.

1.– Akordio irekitzat joko dira hainbat entitatek zerbitzuaren eskaintzan parte hartzea ahalbidetzen duten akordioak, baina ezin izango da entitate bat beste batzuen artetik hautatu, eta entitate horiek ez dira behartuta egongo eskaintzak aurkeztera.

2.– Arau hauek bete beharko dituzte:

1. Akordio horien oinarri arautzaileek beti errespetatuko dituzte berdintasunaren, diskriminaziorik ezaren, gardentasunaren, publikotasunaren, kalitatearen, jarraitutasunaren, irisgarritasunaren eta zerbitzuaren erabilgarritasunaren printzipioak, eta pertsona, entitate eta enpresa erabiltzaileen premiei erantzungo diete.

2. Aldez aurretik, akordioa egikaritzeko gaitasun-irizpideak ezarri ahal izango dituzte entitateentzat.

3. Akordio horiek nola egikaritzeko diren arautuko duten preskripzio teknikoak finkatuko dira.

4. Zalantzak eta hutsuneak ebazteko, lege honen printzipioak aplikatuko dira: 9/2017 Legea, azaroaren 8koa, Sektore Publikoko Kontratuena, Europako Parlamentuaren eta Kontseilua-ren 2014ko otsailaren 26ko 2014/23/EB eta 2014/24/EB zuzentarauen transposizioa egiten duena Espainiako ordenamendu juridikora. Akordio irekia interpretatzea eta zalantzak eta hutsuneak ebaztea hura sustatzeko eskumena duen organoari egokituko zaio.

58. artikulua.– Itunpeko kudeaketako akordioak.

1.– Zerbitzuen kontratu publikoak kudeatzearen esparruan, Euskal Enplegu Sareko entitateek, beren eskumenak baliatuz, agindu ahal izango dizkiete gizarte-ekimeneko entitate pribatuei 25.1 artikuluko a), b) eta c) letretan aipatutako zerbitzuak eta enplegarritasuna eta okupagarritasuna hobetzeko 54. eta 55. artikuluetan jasotako programak, baldin eta entitate horien xede sozialean aurreikusita badaude enpleguaren arloko jarduerak; bereziki, zerbitzu eta programa horiek lehentasunezko arreta behar duten pertsonen zuzenduta daudenean.

2.– Lege honen ondorioetarako, gizarte-ekimeneko entitateak dira formalki eratuta dauden eta nortasun juridiko propioa duten gizarte-ekimeneko fundazioak, elkarteak, kooperatibak eta bestelako entitateak, baldin eta Euskadiko Hirugarren Sektore Sozialari buruzko maiatzaren 12ko 6/2016 Legearen 3. artikuluan aipatzen diren ezaugarriak badituzte, salbuetsita egoitza Euskal Autonomia Erkidegoan izateari buruzkoa edo eskaintzak aurkezteko unean Euskal Autonomia Erkidegoan egoteari buruzkoa.

3.– Itunpeko kudeaketako akordioak, aplikatzekoak diren sektore publikoko kontratuen legeriatik eratorritako arauetara ez ezik, printzipio hauetara egokituko dira: subsidiaritasuna, solidaritatea, berdintasuna, publikotasuna, gardentasuna, diskriminaziorik eza eta aurrekontu-efizientzia.

4.– Itunpeko ekintzako entitateek 5. eta 47. artikuluetan ezarritako printzipioetan xedatutakoa bete beharko dute, eta 37., 38. eta 40. Artikuluetan aipatzen diren eskubideak betetzen direla bermatu beharko dute.

5.– Erregelamendu bidez zehaztuko dira sarbide-eskakizunak, eta haietan aurreikusi ahal izango da entitateek administrazio-erregistro batean inskribatu behar izatea, eta aldez aurretik honako hauek aztertzea: eskaintzak; zerbitzua emateko baldintzak; hautaketa-prozedura; itunaren

iraupena; azkentzeko arrazoiak; itunpeko entitateari zerbitzua ordaintzeko modulu ekonomikoak, kostuak itzultzeko oinarriaren gainean; alderdien betebeharrak, eta itunpeko plaza eta zerbitzuetarako sarbidea, zeinak doakoak izango baitira erabiltzaileentzat.

6.– Itunpeko ekintza-araubidea bateraezina izango da itunaren xede diren jarduerak eta zerbitzuak finantzatzeko dirulaguntzak ematearekin.

VI. KAPITULUA

EUSKAL ENPLEGU SAREA IKUSKATZEA ETA ZERBITZUEN KALITATEA KONTROLATZEA

59. artikulua.– Ikuskapena.

1.– Enpleguaren arloan eskumena duen Eusko Jaurlaritzako sailari dagokio Euskal Enplegu Sareko entitateek lege honetan eta lege hau garatzeko araudian ezarritako baldintzak eta betebeharrak betetzen dituztela ikuskatzea eta kontrolatzea.

2.– Ikuskapen-lana printzipio hauek betez egingo da: legezketasuna, objektibotasuna, efikazia, kongruentzia eta proportzionaltasuna, berdintasuna eta diskriminaziorik eza.

3.– Artikulu honetan xedatutakoa hala izanik ere, kontuan izan beharko dira Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzaren eskumenak.

60. artikulua.– Ikuskapenerako baliabideen nahikotasuna.

Enpleguaren arloan eskumena duen Eusko Jaurlaritzako sailak behar besteko baliabide teknikoak eta giza baliabideak ezarriko ditu lege honetan eta lege hau garatzeko araudian ezarritako baldintzak eta betebeharrak betetzen direla ikuskatzeko eta kontrolatzeko lana egiteko.

61. artikulua.– Ikuskapen-ahalak.

1.– Ikuskapen-eginkizunak betetzean, funtzionarioek agintari-izaera izango dute.

2.– Ikuskapen-jarduera gauzatzean, ahal hauek izango dituzte:

a) Lege honen eta lege hau garatzeko araudiaren xedapenak betetzen direla egiaztatzeko beharrezkotzat jotzen duten zeinahi egiaztapen eta ikerketa-, azterketa- edo froga-eginbide egitea.

b) Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroan zerbitzuak ematen dituzten zentro guztietan sartzea.

c) Pertsona fisiko edo juridikoei, publiko zein pribatuei, lege honetan eta lege hau garatzeko araudian xedatutakoa betetzen dela egiaztatzeko behar den informazio eta dokumentazio guztia eskatzea.

d) Enpleguaren arloan eskumena duen Eusko Jaurlaritzako sailari proposatzea egin ditzala lege honetan eta lege hau garatzeko araudian xedatutakoa betetzeko errekerimenduak, eta, hala badagokio, har ditzala neurriak pertsona, entitate eta enpresa erabiltzaileei zerbitzuak behar bezala emango zaizkiela bermatzeko.

3.– Ikuskapen-jardueran lortutako informazioa isilpean gordeko da, eta ezingo da erabili lege honetan ezarritako helburuetarako ez bada.

62. artikulua.– Ikuskapen-lanari laguntzea.

1.– Eusko Jaurlaritzan enplegu-arloko eskumena duen saileko funtzionarioek, ikuskapen-eginkizunak betetzean, beste agintaritzak publiko baten edo teknikarien laguntza eskatu ahal izango dute, eta haiek laguntza eta lankidetzak emango diete ikuskapen-jarduerak garatzeko beharrezkoa bada.

2.– Agintariek eta administrazio publikoetako eta sektore publikoa osatzen duten gainerako entitateetako organoen titularrek ikuskapen-ahala gauzatzeko beharrezkoak diren informazioak, aurrekariak eta datuak hornituko dituzte, hala eskatzen bazaie.

3.– Lankidetzak bera eskatuko zaie Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroko zerbitzuak ematen dituzten pertsona fisiko edo juridiko pribatuei.

4.– Artikulu honetan ezarritako laguntza- eta elkarlan-betebeharrek lege honako hauei buruz ezarritako mugak baino ez dituzte izango: pertsonaren intimitatea, komunikazioen edo herri-administrazioei estatistika-xedeetarako bakarrik emandako informazioen sekretua eta datu pertsonalen babesa.

63. artikulua.– Ikuskapen-jarduketaren plangintza.

1.– Ikuskapen-jarduketak ezarritako plangintza eta programazioaren arabera izango dira, hargatik eragotzi gabe aparteko salaketan edo proposamenen ondoriozko jarduketak.

2.– Eusko Jaurlaritzan enplegu-arloko eskumena duen sailak ikuskapen-plana eta urteko programazioak onartuko ditu. Plan horietan, lortu beharreko helburuak, jardun-eremuak, garatu beharreko ekintzak eta haiek gauzatzeko aurreikusitako epea jasoko dira.

64. artikulua.– Eskaintako zerbitzuak ordezteak.

1.– Ikuskapen-lanak egitean ikusten bada Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorria ez dela kudeatzen lege honetan ezarritako eskakizun eta betebeharren arabera, kalitate-estandarren arabera edo zerbitzuen prestazio-eduki teknikoak betetzeko, orduan enpleguaren arloan eskumena duen Eusko Jaurlaritzako sailak erabaki ahal izango du Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak ordezteak zerbitzuak emateaz arduratzen den administrazioa edo entitatea.

2.– Zerbitzuen emakida ordezteko, baldintza hauek bete behar dira:

a) Prestazioaren ardura duen administrazioak edo entitateak ez-betetze larri eta errepikatua egitea, pertsona, entitate eta enpresa erabiltzaileen kalterako.

b) Zerbitzua emateko ardura duen administrazioari edo entitateari alde aurretik errekerimendua egitea, bete ez diren baldintzak eta betebeharrak, kalitate-estandarrak edo prestazio-eduki teknikoa betetzeko behar diren neurriak harritzen, egin beharreko zuzenketak adieraziz. Horretarako emandako epea ez da inoiz hilabetetik beherakoa izango.

c) Ez-betetzea gertatzen jarraitzea aurreko apartatuan aipatutako epea igaro ondoren.

d) Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseiluak alde aurretik aldeko txostena egitea.

3.– Zerbitzuak emateko ordezpena –ez da zehatzekoa izango– behar den denboran luzatuko da, harik eta egiaztatzen den arte zerbitzua emateko ardura duen administrazioak edo entitateak hartu dituela arreta-maila betetzen dela bermatzeko neurri egokiak, eta betetzen direla betetzen ez ziren baldintzak eta betebeharrak, kalitate-estandarrak edo prestazio-eduki teknikoa.

4.– Ez-betetzearen erantzulea Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoa bada, enpleguaren arloan eskumena duen Eusko Jaurlaritzako sailak aurkitutako ez-betetzei buruzko txosten

zehatza helaraziko dio entitate horretako administrazio-kontseiluari, lege honetan eta lege hau garatzeko araudian xedatutakoa bermatzeko neurri zuzentzaileak berehala har daitezten.

5.– Zerbitzua emateko ardura duen administrazioak edo entitateak eta Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak proposatutako neurriek –3. eta 4. apartatuetan jasoak– Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseiluaren aldeko txostena izan beharko dute.

6.– Artikulu honetan xedatutakoak ez die kalterik egingo Euskal Enplegu Sarearen zorroko zerbitzuak kudeatzeko hitzarmenen eta kontratuen indarrez hartutako betebeharrak eta konpromisoak ez betetzeagatik aplikatzekoak diren ondorioei, baldin eta hitzarmen eta kontratu horiek Sektore Publikoko Kontratuei buruzko azaroaren 8ko 9/2017 Legearen 188. artikuluan eta hurrengoetan xedatutakoaren arabera izenpetu badira –lege horren bidez, Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2014ko otsailaren 26ko 2014/23/EB eta 2014/24/EB zuzentarauen transposizioa egiten da Espainiako ordenamendu juridikora–; orobat, ez die kalterik egingo ez-betetzearen ardura duen administrazioari edo entitateari eman dakizkiokeen dirulaguntzen ondorioz hartutako betebeharrak eta konpromisoak ez betetzeagatik aplikatzekoak diren ondorioei, 86. artikuluan jasotakoa barne.

IV. TITULUA

ENPLEGU-POLITIKA PUBLIKOEN ESKUMENAK, GOBERNANTZA, PLANGINTZA, PARTAIDETZA ETA FINANTZAKETA

I. KAPITULUA

ESKUMENAK

65. artikulua.– Eusko Jaurlaritza.

1.– Eusko Jaurlaritzari dagokio eskumen hauek egikaritzea:

a) Araudia egitea, enpleguaren arloko lege-proiektuak egiteko eta erregelamenduak egiteko ahala baliatzeko, lege hau garatzean eta Estatuak ematen duen lan-arloko legeria betetzean.

b) Euskal Autonomia Erkidegoko enplegu-politika publikoak diseinatzea eta planifikatzea, hartatik eragotzi gabe foru-aldundiek eta udalerriek gai horretan esleituak dituzten eskumenak.

Horretarako, enplegu-politika publikoen gidalerro estrategikoak definitzea eta Enpleguaren Euskal Estrategia zein Euskadiko hiru urteko enplegu-plana onartzea eta ebaluatzea dagokio.

c) Lanerako prestakuntza planifikatzea, programatzea eta ebaluatzea, Lanbide Heziketako Euskal Planaren esparruan eta Lanbide Heziketa Koordinatzeko Organo Gorenaren jarraibideen arabera.

Foru-aldundiek eta udalerriek programatutako prestakuntza jasoko du, halakorik egin badute.

d) Enplegua sustatzeko ekintzak eta enplegagarritasuna eta okupagarritasuna hobetzeko programa osagarriak garatzea, Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseiluaren proposamenak kontuan hartuta.

e) Euskal Enplegu Sarearen arreta, informazio eta prospekziarako tresna komunak diseinatzea eta mantentzea.

f) Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroa zehaztea eta kudeatzea.

g) Euskal Enplegu Sarea ikuskatzea eta kontrolatzea.

h) Enpleguaren arloko ikerketa eta berrikuntza.

i) Lege honek edo beste batzuek aitortzen dioten beste zeinahi, bai eta lanaren, enpleguaren eta haren kontrolaren eta lanerako prestakuntzaren esparruko lan-legeria betearaztearen arloan sartzen den eta beste erakunde batzuei esleitzen ez zaien beste edozein ere.

2.– Eusko Jaurlaritzaren eskumenak enpleguaren arloan eskumena duen sailaren bitartez gauzatuko dira, aurreko apartatuaren c), d) eta e) letretan ezarritakoak eta Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroaren kudeaketa izan ezik, haiek egikaritzea Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoari baitagokio; nolana ere, foru-aldundiak eta udalerriak beren gain hartutakoak ere egon daitezke.

Halaber, enpleguaren arloan eskumena duen Eusko Jaurlaritzako sailak eta Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak partekatuko dute enpleguaren arloan ikertzeko eta berritzeko eskumena.

66. artikulua.– Foru-aldundiak.

1.– Lurralde historiko bakoitzeko foru-aldundiari dagokio eskumen hauek baliatzea:

a) Lurraldeko enplegu-planak onartzea, hala behar badu. Plan horiek Enpleguaren Euskal Estrategian xedatutakoari egokitu beharko zaizkio.

b) Bazterketa-arriskuan edo -egoeran dauden pertsonentzako gizarte- eta lan-eremua garatzea, bai eta lurraldearen garapen ekonomiko eta sozialari bereziki lotutako enplegua sustatzeko ekintzak ere, eta kolektibo horiek lanean aktibatze, laneratzeko eta gizarteratzeko programa integralak onartzea, Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseiluaren proposamenekin bat etorriz.

Nolana ere, apartatu honetan xedatutakoak gorabehera, Eusko Jaurlaritzaren eskumenak bete beharko dira.

2.– Lurralde historiko bakoitzeko foru-aldundiak Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroko zerbitzuak kudeatu ahal izango ditu, 49. artikuluan ezartzen den bezala.

67. artikulua.– Udalerriak.

1.– Udalerriei dagokie, eskumen propio gisa, enplegurako eta toki-garapenerako planak onartzea eta ekonomia-jarduera pizteko eta enplegua sortzeko ekintzak programatzea. Guztiak ere Enpleguaren Euskal Estrategian xedatutakora egokitu beharko dira.

Esparru horretan, udalerriaren garapen sozial eta ekonomikoari lotutako enplegua sustatzeko ekintzak garatu ahal izango dituzte, bai eta bazterketa-egoeran edo -arriskuan dauden pertsonak gizarteratzera eta laneratzera bideratutakoak ere, Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseiluaren proposamenekin bat etorriz eta foru-aldundien eta Eusko Jaurlaritzaren eskumenak bazter utzi gabe.

2.– 50. artikuluan jasotako Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroko zerbitzuak kudeatu ahal izango dituzte.

II. KAPITULUA

GOBERNANTZA

68. artikulua.– Gobernantza.

1.– Enplegu-politika publikoen gobernantza dagokie Eusko Jaurlaritzari, 65. artikuluan ezarritakoaren arabera; Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseiluari; eta Elkarrizketa Sozialerako Mahaiari.

2.– Printzipio hauek gidatuko dute gobernantza: ituntze soziala, erakunde arteko lankidetzeta, partaidetza, plangintza estrategikoa, arrazionalizazioa, koordinazioa, ebaluazioa, gardentasuna, kontu-ematea eta efikazia.

69. artikulua.– Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseilua.

1.– Euskal Autonomia Erkidegoko administrazioak enpleguaren arloan koordinatzeko, parte hartzeko eta lankidetzan aritzeko organo gorena da Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseilua.

2.– Bere eskumenak baliatzeko autonomia organikoa eta funtzionala du. Aurrekontu-ondorioetarako, enpleguaren arloko eskumena duen Eusko Jaurlaritzako sailari atxikita dago.

3.– Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseilua lege honek eta beronen funtzionamendu-erregelamenduak arautuko dute, eta, haiek aurreikusten ez dituzten gaitan, Euskal Sektore Publikoko maiatzaren 12ko 3/2022 Legean eta Sektore Publikoaren Araubide Juridikoaren urriaren 1eko 40/2015 Legean edo haiek ordeztzen dituzten arauetan kide anitzeko organoentzat xedatutakoak.

70. artikulua.– Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseiluaren osaera.

1.– Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseilua lehendakariak izendatutako hamabi kidek osatuko dute. Kide horiek Eusko Jaurlaritza, foru-aldundiak eta udalerrriak ordezkatzeko dituzte, banaketa honen arabera:

a) Eusko Jaurlaritza ordezkatzeko duten sei kide; haien artean egongo dira, betiere, enplegu, hezkuntza, inklusio eta lehiakortasunaren arloetan eskumena duten sailen titularrak eta Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoko zuzendari nagusia.

Ordezkaritza osatu arteko gainerako kideak enpleguaren arloan eskumena duen saileko goi-karguak izango dira, eta sailaren titularrak izendatuta proposatuko dira.

b) Hiru foru-aldundietako bakoitza ordezkatzeko duen kide bat, diputatu mailakoa.

c) Hiru kide, udalerrriak ordezkatzeko, ezarpen handiena duen euskal udalerrrien elkarteak proposatuta.

Izendapen horrek tamaina guztietako udalerrien ordezkarietara bermatuko du; hortaz, udal-ordezkariek 10.000 biztanletik beherako udalerrietako hautetsiak, 10.000 eta 50.000 biztanle bitarteko udalerrietakoak eta 50.000 biztanletik gorako udalerrietakoak izan beharko dute.

2.– Enpleguaren arloan eskumena duen sailaren titularrak izango da Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseiluko lehendakaria.

3.– Kideak izendatzerakoan, gizonen eta emakumeen presentzia orekatua sustatuko da, karguaren ondorioz kide direnei kalterik egin gabe.

4.– Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseiluaren funtzionamendu-erregelamenduak laguntza teknikoko batzorde tekniko bat eratzea aurreikusi ahal izango du. Batzorde horrek, hala badagokio, Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseiluaren kide kopuru bera eta ordezkaritza bera izango du, eta gizonen eta emakumeen presentzia orekatua bermatu beharko du. Bertako kideek zuzendari-maila izango dute gutxienez, eta, udalerrien kasuan, ezarpen handieneko euskal udalerrien elkarteak proposatuta izendatuko dira, elkarteak ezartzen dituen irizpideen arabera.

71. artikulua.– Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseiluaren eginkizunak.

1.– Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseiluak eginkizun hauek izango ditu:

- a) Enpleguaren arloko xedapen orokorrei buruzko txostenak egitea.
 - b) Euskal Autonomia Erkidegoko enplegu-politika publikoen ildo estrategikoak proposatzea.
 - c) Enpleguaren Euskal Estrategia eta Euskadiko hiru urteko enplegu-plana egiten parte hartzea.
 - d) Txostenak egitea, kasuan kasu, foru-aldundiek egiten dituzten lurraldeko enplegu-planei buruz eta enplegurako eta toki-garapenerako planei buruz.
 - e) Erakundeen arteko koordinazio-irizpideak zehaztea, enplegu-politika publikoak garatzeko eta Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroa eta enplegarritasuna eta okupagarritasuna hobetzeko programa osagarriak kudeatzeko, lege honetan ezarritako eskumen-banaketaren arabera.
 - f) Euskal Enplegu Sarearen mapa proposatzea, Eusko Jaurlaritzak onar dezan. Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak, foru-aldundiek, udalerriek eta haien sektore publikoetako entitateek eskatzen zaien informazioa eman beharko dute.
 - g) Enplegua sustatzeko ekintza koordinatuak proposatzea, lan duina sortzera eta mantentzera eta okupagarritasuna hobetzera bideratuak, lan-merkatuaren egoera eta etorkizuneko aurreikuspenak kontuan hartuta.
- Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseiluak zerga-arloko neurriak hartzea proposatzen badu, proposamena Zerga Koordinaziorako Organora bidaliko du, Zerga Harmonizazio, Koordinazio eta Lankidetzako maiatzaren 30eko 3/1989 Legearen 17. artikuluan aurreikusitako ondorioetarako.
- h) Enplegu-politika publikoekin lotutako gaiei buruzko proposamenak eta gomendioak egitea Eusko Jaurlaritzari, foru-aldundiei eta udalerriei.
 - i) Lan-merkatuaren egoerari buruzko informazioa aztertzea eta sektoreko eta sektorearteko azterlanak eta ikerketak egitea proposatzea.
 - j) Eusko Jaurlaritzak Enplegu eta Inklusio Politiken Ebaluazio, Ikerketa eta Berrikuntza Organoaren titularra izendatu aurretik, titularrik ez dagoelako edo kanpoan edo gaixorik dagoelako haren ordezkari jardungo duen edo duten pertsonen berri ematea; berdin titularra lanpostutik mugiarazten duten kasuetan ere, betiere Inklusiorako eta Diru-sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemaren abenduaren 22ko 14/2022 Legean edo hura ordeztzen duen arauan ezarritako kasuetan.
 - k) Txostena egitea 64. artikuluan aipatzen diren zerbitzuak ematean ordezkariak egiten diren kasuetan.

2.– Bere eginkizunak betetzean, enplegu-politika publikoak eta produkzio-sarearen, lan-bide-heziketaren eta inklusio-politiken jarduera, berrikuntza eta lehiakortasuna hobetzeko politikak koordinatzen direla zainduko du.

Horretarako, txostena egingo du Eusko Jaurlaritzaren plan estrategikoei eta sailtako planei buruz eta enplegu-politika publikoetan eragina duten xedapen orokorre buruz.

3.– Enplegu-arloko plangintzari dagokionez, Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseiluak baloratuko du, kasuan kasu, ea foru-aldundiek egiten dituzten lurraldeko enplegu-planak eta tokiko enplegu- eta garapen-planak Eusko Jaurlaritzak onartutako jarraibide estrategikoetara egokitzen diren, eta ea bat datozen eta bateragarriak diren Enpleguaren Euskal Estrategiarekin eta ezarritako koordinazio-irizpideekin.

72. artikulua.– Erabakien araubidea.

1.– Koordinazio-eginkizunak betetzean, Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseiluaren erabakiak bete beharrekoak izango dira.

2.– Plangintza-tresnak Enpleguaren Euskal Estrategiarekin eta ezarritako koordinazio-irizpideekin bat datozen eta bateragarriak diren argitzeko aholkularitza-eginkizunak betetzen dituen, haren iritzia loteslea izango da.

3.– Gainerako kasuetan, proposamenak, gomendioak eta aurreko artikuluen 2. apartatuan aipatzen den txostena barne, haren iritzia ez da loteslea izango, baina dagokion administrazioak arrazoitu egin beharko du zergatik baztertu duen egindako proposamena edo gomendia.

4.– Erabakiak gehiengo soilez hartuko dira, eta lehendakariak kalitateko botoa izango du.

73. artikulua.– Aholkularitza eta laguntza teknikoa eta administratiboa.

1.– Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseiluak aholkularitza guztiak eskatu ahal izango ditu, enplegu-politika publikoak osatzen dituzten zeinahi arlotan adituak direnen aholkularitza barne, eta bere eginkizunak betetzeko beharrezkotzat jotzen dituen datuak eskatu ahal izango dizkio Euskal Autonomia Erkidegoko, foru-aldundietako eta udalerrietako edozein organori.

2.– Eusko Jaurlaritzak, enpleguaren arloan eskumena duen sailaren bitartez, esleituak dituzten eginkizunak betetzeko behar duten laguntza teknikoa eta administratiboa bermatuko die Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseiluari eta, eratuko balitz, kontseilu horri laguntzeko batzorde teknikoari.

74. artikulua.– Elkarrizketa Sozialerako Mahaia.

1.– Elkarrizketa Sozialerako Mahaia gizarte-eragileek enplegu-politika publikoen gobernantzan kontzertazio eta parte-hartze instituzional etengabea izateko organoa da.

2.– Hirukoa da. Haren osaera eta funtzionamendua Euskal Autonomia Erkidegoan Elkarrizketa Sozialerako Mahaia sortzeko urtarrilaren 15eko 3/2019 Dekretuan edo hura ordeztzen duen arauan xedatutakoaren arabera arautuko dira.

3.– Kideak izendatzerakoan, gizonen eta emakumeen presentzia orekatua sustatuko da, karguaren ondorioz kide direnei kalterik egin gabe.

75. artikulua.– Elkarrizketa Sozialerako Mahaiaren eginkizunak.

1.– Lege honen ondorioetarako, eginkizun hauek dagozkie Elkarrizketa Sozialerako Mahaiari:

- a) Negoziazioa eta kontzertazioa sustatzea eta bultzatzea enplegu-politika publikoetan, barne hartuz lan-harremanetan eta negoziazio kolektiboan eragina duten politika publikoak.
- b) Euskal Autonomia Erkidegoko enplegu-politika publikoen ildo estrategikoen definizioa hitzartzea.
- c) Enpleguaren Euskal Estrategia eta Euskadiko hiru urteko enplegu-plana hitzartzea eta ebaluazioan parte hartzea.
- d) Plan estrategikoei eta saileko planei buruz iritzia ematea, bai eta enplegu-politika publikoei lotutako lege-proiektu zein erregelamendu-arauei buruz ere.
- e) Enplegu-politika publikoetan eragiten duten politika sektorialak definitzeko gomendioak egitea, eta irizpideak, jarraibideak eta printzipioak proposatzea.
- f) Lan-merkatuaren egoerari buruzko informazioa aztertzea eta enplegu-politika publikoetan eragina duten azterlan eta ikerketa sektorialak eta sektoreartekoak egin daitezten proposatzea, 71.1.i) artikuluan xedatutakoari kalterik egin gabe.

2.– Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseiluak 71.1 artikulua b) eta c) letretan jasotako eginkizunak betez egiten dituen proposamenetan oinarrituta garatuko dira aurreko apartatuaren b) eta c) letretan aipatzen diren eginkizunak.

3.– Erregelamendu bidez ezarriko da Elkarrizketa Sozialerako Mahaiak Euskal Autonomia Erkidegoko enplegu-politika publikoen, Enpleguaren Euskal Estrategiaren eta Euskadiko hiru urteko enplegu-planaren jarraibide estrategikoak lantzeko fase bakoitzean esku hartzeko prozedura, Eusko Jaurlaritzak behin betiko onartu arte. Prozedura horren lanketa Elkarrizketa Sozialerako Mahaiarekin negoziatuko da, bai eta kontzertatu ere, hala badagokio.

4.– Elkarrizketa Sozialerako Mahaiak akordiorik ez lortzea ez da eragozpen izango arau-xedapenak izapidetzeko, ez eta Eusko Jaurlaritzak enplegu-politika publikoen gidalerro estrategikoak, Enpleguaren Euskal Estrategia edo Euskadiko hiru urteko enplegu-plana onartzeko ere.

5.– Elkarrizketa Sozialerako Mahaiaren gomendioak, proposamenak eta erabakiak Eusko Jaurlaritzari eta Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseiluari helaraziko zaizkie, bai eta enplegu-politika publikoekin duten loturagatik eta gizarte-eragileek haietan duten ordezkartzagatik erregelamenduz zehazten diren kide anitzeko partaidetza- edo gobernu-organoei ere.

III. KAPITULUA

PLANGINTZA

76. artikulua.– Plangintza.

1.– Enplegu-politika publikoak hauen arabera garatuko dira: batetik, Eusko Jaurlaritzak onartutako ildo estrategikoak, Enpleguaren Euskal Estrategia eta Euskadiko hiru urteko enplegu-plana, eta, bestetik, foru-aldundiek onartzen dituzten lurraldeko enplegu-planak; eta, toki-mailan, tokiko enplegu- eta garapen-planen eta jarduera ekonomikoa suspertzeko eta enplegua sortzeko ekin-tzen programazioaren arabera egingo dira.

Lan duina izateko eskubidea gauzatzeko helburua bete beharko dute, 3.3 artikuluan xedatutakoaren arabera.

2.– Lurralde historiko bati lotutako lurraldeko enplegu-planak aukerakoak izango dira.

Hala badagokio, lurraldeko enplegu-planen edukiak 80.2 artikuluan xedatutakoa errespetatuko du. Plan horiek egiteko, kasuan kasuko lurralde historikoan dauden eragile sozial eta ekonomikoaren parte-hartze eraginkorra bermatuko da.

3.– Plan horiek diseinatzeko eta egikaritzeko, Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bategina onartzen duen martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuan xedatutakoari jarraituko zaio.

77. artikulua.– Enpleguaren Euskal Estrategia.

1.– Enpleguaren Euskal Estrategia Euskadiko enplegu-politika publikoen definizio estrategikoa eta koordinazioa egiteko tresna da.

Formulazioan, Eusko Jaurlaritzak ezarritako enplegu-politika publikoen eta politika ekonomikoaren gidalerroak hartuko ditu kontuan, bai eta enpleguari buruzko Europako eta Estatuko gidalerro estrategikoak ere.

2.– Eusko Jaurlaritzari dagokio Enpleguaren Euskal Estrategia onartzea, Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseiluak proposatuta, Elkarrizketa Sozialerako Mahaiarekin ituntzeko prozesuaren ondoren, eta Euskadiko Hirugarren Sektorre Sozialari buruzko maiatzaren 12ko 6/2016 Legearen 7.3 artikuluan edo hura ordeztzen duen arauan xedatutakoa errespetatuz.

3.– Sei urtez egongo da indarrean, baina egin ahal izango dira berrikuspenak eta aldaketak.

78. artikulua.– Enpleguaren Euskal Estrategiaren edukia.

1.– Enpleguaren Euskal Estrategiak EAEko administrazioen orientazioak eta ekintza-esparrua finkatuko ditu, hauek hobetu daitezten: lan-munduan sartzea; pertsonen gaikuntza, inklusioa eta aukera-berdintasuna –bereziki lehentasunezko arreta behar duten kolektiboena–; espiritu ekintzaila; enpresen lehiakortasuna eta moldagarritasuna; enpleguaren kalitatea, eta lan-merkatuaren funtzionamendu optimoa.

Formulazioa egitean, kontuan hartuko da gizarteak enpleguaren arloko premia orokor edo bereziki buruz duen pertzepzioa.

2.– Bereziki, eduki hauek izango ditu:

a) Euskal Autonomia Erkidegoko enpleguaren egoerari eta kalitateari buruzko diagnostikoa, giltzarri diren ebaluazio-adierazle sozialak eta enpleguari lotutakoak abiapuntu hartuta.

Diagnostikoan bereziki aipatu beharko dira Euskal Autonomia Erkidegoak enpleguaren arloan une bakoitzean dituen erronkak, eta, dirauten artean, erronka demografikoa, teknologikoa eta klimarena.

b) Euskal Autonomia Erkidegoko enplegu-politika publikoen lehentasun eta helburu estrategiko zehatzak, haien bilakaera baloratu ahal izateko, bai eta plangintza estrategikoa eta neurriak ezartzeko denboralizazioa ere. Betiere, aurreko apartatuan aipatutako erronka nagusiei lotuta egon beharko dute.

c) Programa eta helburu ebaluagarriak, batetik, une bakoitzean identifikatzen diren lehentasunezko arreta behar duten kolektiboek dagokienez, haien okupagarritasuna hobetzera bideratuta, eta, bestetik, a) apartatuan aipatutako erronkei aurre egiteko.

Nolanahi ere, Enpleguaren Euskal Estrategiak programa eta helburu ebaluagarriak ezarri beharko ditu gazteen enpleguari, talentua erakartzeari eta berrogeita hamabost urtetik gorakoak enpleguan irauteari lotuta.

d) Laneko segurtasun eta osasunarekin lotutako programa eta helburu ebaluagarriak, lan-istripiuen kopurua murrizteko eta lanbide-gaixotasunen jarraipen egokia egiteko, istripiuen eta lanbide-gaixotasunen intzidentzia-tasetan oinarrituta; balorazioa eta jarraipena egin ahal izateko; eta, era berean, langile autonomoek izan ditzaketan lan-arriskuei eta sortzen ari diren lan-arriskuei erantzuteko.

e) Euskal Enplegu Sarearen bulegoek zerbitzuen kalitatea bermatzeko behar adina giza baliabide eta baliabide material dituzten jakiteko azterketa.

f) Arreta, informazio eta prospekziarako tresna komunen funtzionamenduaren, emaitzen eta kalitatearen ebaluazioa, eta, hala badagokio, tresna komun berriak.

g) Enpleguaren arloko ekintza estrategikoen eta ikerketa- eta berrikuntza-programen identifikazioa eta finantzaketa.

h) Adierazle kuantifikagarrien –sozialak eta enplegukoak– taula bat, aukera egon dadin emaitzen jarraipena egiteko eta haiek berrikusteko, egokitzeko eta, hala badagokio, aldatzeko, bai eta indarraldia amaitzean ebaluatzeko ere.

i) Enpleguaren Euskal Estrategiaren oinarri den finantza-esparrua.

79. artikulua.– Euskadiko hiru urteko enplegu-plana.

1.– Euskadiko hiru urteko enplegu-plana Euskal Autonomia Erkidegoan enplegu-politika publikoen plangintza operatiboa egiteko tresna da. Enpleguaren Euskal Estrategian jasotako orientazioak, jarraibideak eta helburuak zehazten ditu, eta Eusko Jaurlaritzaren ekintza-programa biltzen du, bai eta foru-aldundiek enplegu-arloan lan duinerako eskubidea gauzatzeko helburuarekin dagokion aldian gauzatzeko dituzten ekintzen eta programa integralen programazioa ere.

2.– Eusko Jaurlaritzari dagokio plana onartzea, Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseiluak proposatuta eta Elkarrizketa Sozialerako Mahaiaren parte-hartzearekin, 71. eta 75. artikuluetan ezarritako baldintzetan.

3.– Euskadiko hiru urteko enplegu-planak, gutxienez, eduki hauek izango ditu:

a) Jarduteko helburu kuantitatiboak eta kualitatiboak, lehentasunak eta lehentasunezko arreta behar duten kolektiboak, gazteen enpleguari eta berrogeita hamabost urtetik gorako pertsonen enpleguari buruzko helburuez gain.

b) Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrak, Osalan-Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundeak, foru-aldundiek eta udalek, bakoitzak dagokion eskumen-esparruan eta behar bezala koordinatuta, garatu beharko dituzten lana aktibatze, lan duina sustatu eta bultzatzeko eta laneko segurtasuna eta osasuna indartzeko zerbitzu, programa, ekintza eta politikak, bai eta irizpideak eta jarduketak-esparruak ere, batik bat Euskal Autonomia Erkidegoak enplegu-arloan dituen erronkei buruzkoak.

c) Zeregin bakoitza egikaritzeko epea.

d) Ebaluazio-adierazleak.

e) Plana egikaritzeko finantzaketa.

4.– Egikaritzea amaitzen denean, etengabeko jarraipena eta ebaluazioa egingo zaizkio.

80. artikulua.– Tokiko enplegu- eta garapen-planak.

1.– Tokiko enplegu- eta garapen-planak toki-mailako enplegu-politika publikoak planifikatzeko tresnak dira, eta jarduera ekonomiko eta soziala suspertzera eta, hala badagokio, eraldatzera bideratuta daude, hazkundera eta lan duina sortzeko helburua izanik, dauden baliabideak eta lurralde-testuinguruaren aukerak kontuan hartuta.

2.– Planak egiteko, dagokion lurralde-eremuan dauden eragile sozial eta ekonomikoen parte-hartze eraginkorra bermatu beharko da, bai eta planean eragina duten eskumenak eta funtzioak dituzten erakunde eta entitate publikoena ere, entitate bakoitzak autoantolaketa-printzipioaren arabera ezartzen dituen formulen bidez.

3.– Tokiko enplegu- eta garapen-planak abiatuko dira udalerraren edo udalerrien egoera sozioekonomikoaren eta enpleguaren arloko egoeraren, premien eta aukeren diagnostikotik, eta jarduteko helburu kuantitatiboak eta kualitatiboak, lehentasunak eta ekintzak identifikatuko dituzte, bai eta haiek egikaritzeko finantzaketa ere.

4.– Egikaritzea amaitzen denean, etengabeko jarraipena eta ebaluazioa egingo zaizkie. Era berean, berrmatuko da bateragarriak direla tokiko enplegu- eta garapen-planen jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak eta Enpleguaren Euskal Estrategian erabilitakoak.

5.– Kasu bakoitzean egiten diren aurreikuspenak bazter utzi gabe, tokiko enplegu- eta garapen-planen indarraldiak bateragarria izan beharko du Enpleguaren Euskal Estrategiarekin.

81. artikulua.– Tokiko enplegu- eta garapen-planak onartzera behartuta dauden udalerriak eta toki-entitateak.

1.– Tokiko enplegu- eta garapen-planak onartu beharko dituzte udalerrri eta toki-entitate hauek:

a) 10.000 biztanle baino gehiago dituzten udalerriek.

b) Guztira 10.000 biztanle baino gehiago dituzten udalerriak biltzen dituzten kuadrillek.

c) Enplegua eta toki-garapena sustatzeko zerbitzuak denen adostasunez ematea beren gain hartzen duten estatutuak dituzten mankomunitateek, baldin eta udalerrri mankomunitateek 10.000 biztanle baino gehiago badituzte guztira.

d) Aurreko paragrafoan aipatutako baldintzak betetzen dituen eta elkarte-oinarria duen beste edozein toki-entitatek.

2.– Aurreko apartatuan aipatutako baldintzak betetzen ez dituzten udalerriek aukeran izango dute tokiko enplegu- eta garapen-planak onartzea. Halakoetan, 4.a) apartatuan xedatutakoa aplikatuko da.

3.– 1. apartatuaren a) letran aipatzen diren udalerriak kuadrilla, mankomunitate edo beste toki-entitateren batean sartzen badira, zer toki-entitatetako parte diren aipatu beharko da tokiko enplegu- eta garapen-planetan.

4.– Tokiko enplegu- eta garapen-planek behar bezala koordinatuta egon beharko dute Eusko Jaurlaritzak onartutako enplegu-jarraibide estrategikoekin eta Enpleguaren Euskal Estrategiarekin. Horretarako, honako hau eskatuko da:

a) 10.000 eta 20.000 biztanle arteko udalerriei eta toki-entitateei dagokienez, plana enplegu-jarraibide estrategikoetara eta Enpleguaren Euskal Estrategiara egokitzeari buruzko txostena, dagokion toki-entitateko organo eskudunak emana.

b) 20.000 biztanletik gorako udalerriei edo toki-entitateei dagokienez, Enplegu Politika Publikoaren Euskal Kontseiluaren txostena, 71.2 artikuluan xedatutakoaren arabera arautua.

82. artikulua.– Jarduera ekonomikoa sustatzeko eta enplegua sortzeko ekintzak programatzea.

Aurreko artikuluan xedatutakoaren arabera tokiko enplegu- eta garapen-planak egitera behartuta ez dauden eta modu fakultatiboan onartzen ez dituzten udalerriek eta toki-entitateek ekintza-programa bat onartu beharko dute, udalerrian edo dagokion toki-entitatean jarduera ekonomikoa eta enplegu-sorrera sustatzera bideratua.

Plana egitean, dagokion lurralde-esparruan dauden eragile sozial eta ekonomikoen parte-hartze eraginkorra bermatu beharko da, eta 6. artikuluan aipatzen diren lehentasunezko arreta behar duten kolektiboari arreta ematea justifikatu beharko da.

IV. KAPITULUA

PARTE-HARTZEA

83. artikulua.– Enpleguaren Euskal Foroa.

1.– Enpleguaren Euskal Foroa enplegu-politika publikoetan parte hartzeko organoa da, enpleguaren arloan eskumena duen Eusko Jaurlaritzako sailari atxikia.

2.– Organo horretan ordezkaturik egongo dira Eusko Jaurlaritza, foru-aldundiak eta udalerrriak, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoa, Euskal Autonomia Erkidegoan ordezkariak handiena duten sindikatuak eta sektorearteko antolakunde patronalak, Euskadiko Kooperatiben Konfederazioa, langile autonomoak, Euskadiko lan-sozietateak, enpleguaren arloan esku hartzen duten Euskadiko hirugarren sektore sozialeko erakundeak, euskal unibertsitate-sistemako unibertsitateak, enplegatze-agentziak, klusterrak, lanbide-heziketako zentro integratuak eta prestakuntza-entitateak.

3.– Foroaren osaera, kideen izendapena eta antolaketa- eta funtzionamendu-araubidea erregelamendu bidez ezarriko dira, eta, betiere, gizonen eta emakumeen presentzia orekatua bermatu beharko da.

4.– Enpleguaren Euskal Foroaren barruan, paragrafo honetan aipatzen den erregelamenduak xedatzen duenaren arabera, lurralde-esparruko lantaldeak eratu ahal izango dira. Horren helburua da sustatzea, bultzatzea eta dinamizatzea lurraldean esku hartzen duten enplegu-politika publikoetako eragileen arteko lankidetzak-formulak, enpleguan eragina duten lurralde-garapenerako ekimenak edo lurralde-interesekotzat jotzen diren beste eginkizun batzuk.

5.– Enpleguaren Euskal Foroa gutxienez urtean behin bilduko da.

84. artikulua.– Enpleguaren Euskal Foroaren eginkizunak.

Enpleguaren Euskal Foroak eginkizun hauek ditu:

a) Txostenak egitea Enpleguaren Euskal Estrategiari, Euskadiko hiru urteko enplegu-planari, tokiko enplegu- eta garapen-planari eta, hala badagokio, lurraldeko enplegu-planari buruz.

b) Enpleguaren arloko xedapen orokorrei buruzko txostenak egitea.

c) Lan-merkatuaren egoerari eta Europan eta Estatuan zehazten eta aplikatzen diren enplegu-politika publikoari buruzko informazioa aztertzea.

d) Enpleguaren arloko proposamenak eta gomendioak egitea Enplegu Politika Publikoaren Euskal Kontseiluari, Eusko Jaurlaritzari, foru-aldundiei eta udalerriei.

- e) Adituen iritzia eskatzea, foroari agindu zaizkion eginkizunak betetzeko.
- f) Erregelamenduz agintzen zaion beste edozein eginkizun.

V. KAPITULUA

FINANTZAKETA

85. artikulua.– Finantzaketa-iturriak.

1.– Enplegu-politika publikoen garapena eta Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroaren kudeaketa baliabide hauen kargura finantzatuko dira:

- a) Euskal Autonomia Erkidegoko aurrekontu orokorrak.
- b) Lurralde historikoetako aurrekontu orokorrak.
- c) Udal-aurrekontuak edo udalerriaz gaindiko toki-entitateen aurrekontuak.
- d) Horretara zuzendutako beste edozein ekarpen ekonomiko, betiere ordenamendu juridikoaren babesa badu.

2.– Eusko Jaurlaritzak, foru-aldundiek, udalek eta lege honetan aipatzen diren udalerriaz gaindiko toki-entitateek beren eskumenak egikaritzeko behar beste baliabide ekonomiko esleituko dituzte urtero beren aurrekontuetan, lege honetan aitortzen diren enplegarritasuna hobetzeko eskubideen eraginkortasuna lortzeko, Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroko zerbitzuak efikaziaz emateko eta enplegarritasuna eta okupagarritasuna hobetzeko programa osagarriak garatzeko, bai eta 89. artikuluan ezarritako baldintzen arabera ebaluazioa bermatzeko ere.

86. artikulua.– Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroa kudeatzeko finantza-lankidetzak.

1.– Aurreko artikuluan xedatutakoari kalterik egin gabe, Eusko Jaurlaritzak finantza-lankidetzarako mekanismo egonkorak ezarriko ditu Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroa kudeatzen duten udalerriekin edo udalerriaz gaindiko entitateekin, betiere Euskal Enplegu Sarearen maparekin bat etorrira egiten badute kudeaketa.

2.– Zerbitzuak ematean kalitatea, efikazia eta efizientzia bermatzera zuzenduko da finantza-lankidetzak; lurralde-oreka zainduko du, eta aurrekontu-egonkortasunaren eta finantza-jasangarritasunaren printzipioei erantzungo die, Euskadiko Toki Erakundeei buruzko apirilaren 7ko 2/2016 Legearen 111. artikuluan edo hura ordeztzen duen arauan ezarritako moduan.

3.– Erregelamendu bidez zehaztuko dira finantza daitezkeen kontzeptuak eta kostuak, hartzaileak, finantzaketa-irizpide orokorrak, finantza-partaidetzaren mugak, izapidetzea eta kudeaketa –ez da bidezkoa izango norgehiagoka-araubidea–, baita zenbatekoak eguneratzeko prozedura, ordaintzeko modua eta gastua justifikatzeko modua ere.

4.– Euskadiko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen Testu Bategina onartzen duen azaroaren 11ko 1/1997 Legegintzako Dekretuan edo hura ordeztzen duen arauan eta dirulaguntzen arloko Estatuko araudian ezarritako laguntzen eta dirulaguntzen araubide juridikoa aplikatuko da.

5.– Ahal dela, lankidetzak urte anitzeko lankidetzak-hitzarmenen bidez egituratuko da, eta hitzarmen horiek amaiera emango diote prozedurari. Lankidetzaren iraupena ezin izango da lau urtetik gorakoa izan, eta aukera izango da denboraldi bererako luzapen bat gehitzeko, behin bakarrik.

Lankidetzak amaitzean, 2. apartatuan ezarritako printzipioen arabera finantzaketa bermatuko duen lankidetzak-tresna berri bat definituko da.

V. TITULUA

EUSKAL ENPLEGU SAREAREN ZERBITZU-ZORROAREN ETA ENPLEGU-POLITIKA
PUBLIKOEN IKERKETA, ZABALKUNTZA, BERRIKUNTZA ETA EBALUAZIOA

87. artikulua.– Ikerketa eta berrikuntza.

1.– Enpleguaren arloan eskumena duen Eusko Jaurlaritzako sailak eta Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak ikerketako, diseinuko eta berrikuntza aplikatuko programak bultzatuko dituzte, bai eta programa horiek modu esperimentalean praktikan jartzea ere, esparru hauetan: orientazioa; prospekzioa; lan-bitartekaritza; pertsona, enpresa eta entitate enplegatzaileei aholku ematea; ekintzailtza eta enplegurako garrantzitsuak diren beste ekintza-arlo batzuk.

Era berean, jardunbide egokien analisia eta ikerketa sustatuko dute, bai eta diagnostikoa, autodiagnostikoa eta informazioa lortzeko tresna berrien diseinua eta lanerako prestakuntzaren, ekintzailtzaeren edo orientazio-ereduen diseinua eta haien aplikazio esperimentala ere, aholkularitza tekniko espezializatua baliatuta.

2.– Aurreko paragrafoan aipatzen diren programek eta ekintzek pertsona, entitate eta enpresa erabiltzaileen eta, hala badagokio, Euskadiko hirugarren sektore sozialeko entitateen parte-hartzea sustatuko dute, bai eta enplegu-politika publikoetako eragileekin lankidetzan aritzeko formulak ere, programa eta ekintza horiek abian jar daitezen.

Pertsona, enpresa eta entitate enplegatzaileentzako aholkularitzan eta ekintzailtzaeren eragina duten programak eta ekintzak, ahal dela, gai horietan eskumena duten Eusko Jaurlaritzako sailekin lankidetzan garatuko dira, eta, hala badagokio, foru-aldundiekin eta udalerrieekin.

3.– Programa eta ekintza horiek urtero ebaluatuko dira, baloratzeko ea egokia den ikerketaren eta berrikuntzaren emaitzak enplegu-politika publikoen plangintzara, Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroaren definiziora eta kudeaketara eta programa osagarrietara transferitzea.

4.– Plangintza operatiboaren esparruan, Euskadiko hiru urteko enplegu-planak dagokion aldirako aurreikusitako ikerketako eta berrikuntza aplikatuko ekintzak identifikatuko ditu, baita ekintza horiek ezartzeaz arduratuko diren eragileak eta egiturak ere.

Beti ere, enpleguaren arloan eskumena duen Eusko Jaurlaritzako sailak eta Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak aurreikusitako ikerketako eta berrikuntza aplikatuko proiektuak hartuko ditu barnean, zeinak, lehentasunez, Euskal Autonomia Erkidegoak enpleguaren arloan dituen erronka nagusiei lotuta egongo baitira.

5.– Enplegu-politika publikoen arloan eskumena duten beste erakunde batzuekin lankidetzaren sareak ezartzea sustatuko da, ikerketaren emaitzen transferentzia errazteko, 2. apartatuan ezarritako moduan.

88. artikulua.– Zabalkundea.

Eusko Jaurlaritzan enplegu-arloko eskumena duen sailak eta Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak jardunbide egokiak zabalduko dituzte enplegu-politika publikoetako eragileen artean, bereziki aurreko artikulua 4. apartatuan aipatzen diren erronka nagusiek planteatzen dituzten zailtasunak arintzera edo irtenbideak eskaintzera bideratzen diren horiek.

89. artikulua.– Ebaluazioa.

1.– Enplegu-politika publikoen emaitzak, kalitatea eta eragina ebaluatuko dira.

2.– Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroa eta programa osagarriak ebaluatuko dira, eta, horretarako, zerbitzuen eta programen trazabilitatea hasieratik bermatuko da, eta ahalegina egingo da haien eragina, lortutako emaitzak, prestazioaren efikazia eta efizientzia eta kalitatea aztertzeko.

3.– Ebaluazioan, ondorioak eta gomendioak bilduko dira, enplegu-politika publikoak, politika horien plangintza eta Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroaren eta programa osagarrien definizioa eta kudeaketa hobetze aldera.

4.– Ebaluazioa hiru urtean behin egingo da, eta enpleguaren arloan eskumena duten erakundeei, Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseiluari, Elkarrizketa Sozialerako Mahaiari, Enpleguaren Euskal Foroari eta Euskal Enplegu Sareko entitateei bidaliko zaie. Erakunde horiek ebaluazioen emaitzei kasu egin beharko diete beren eginkizunak betetzean, eta, hala badagokio, gomendioak baztertzeko arrazoiak eman beharko dituzte.

Era berean, Eusko Legebiltzarrari ere jakinaraziko zaio.

5.– Ebaluazioa publikoa izango da, eta eskuragarri egongo da Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren, foru-aldundien, udalerrien, udalerriaz gaindiko toki-entitateen, Euskal Enplegu Sareko entitateen, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren eta ebaluazioa egiteko ardura duen organoaren egoitza elektronikoetan.

6.– Enplegu eta Inklusio Politiken Ebaluazio, Ikerketa eta Berrikuntza Organoari dagokio ebaluazioa egitea. Organo hori Inklusiorako eta Diru-sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemaren abenduaren 2ko 14/2022 Legean araututa dago, edo hura ordeztzen duen arauan. Enplegu-politika publikoei eta Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroari dagokienez, eginkizun hauek beteko ditu:

- a) Enplegu-politika publikoen eta Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroaren kalitate-adierazleak diseinatzea, aldian behin eguneratzea eta argitaratzea.
- b) Enplegu-politika publikoei eta Euskal Enplegu Sareari buruzko informazioa zabaltzea, ahalik eta gardentasun handiena bermatuz irismenari eta funtzionamenduari dagokienez.
- c) Enplegarritasuna hobetzeko aplikatu daitezkeen protokoloak eta kalitate-estandarrak egin eta aplikatu daitezkeen bultzatzea.

7.– Artikulu honetan xedatutakoak ez dio kalterik egingo Enpleguari buruzko otsailaren 28ko 3/2023 Legearen VI. tituluaren edo hura ordeztzen duen arauan enplegu-politikaren ebaluazioari buruz ezarritakoari.

VI. TITULUA

LANBIDE-EUSKAL ENPLEGU ZERBITZU PUBLIKOA

90. artikulua.– Izaera, egoitza eta araubide juridikoa.

1.– Nortasun juridiko propioa duen zuzenbide pribatuko erakunde publikoa da Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoa. Bere helburuak betetze aldera jarduteko gaitasun osoa du, eta enplegu-arloko eskumena duen Eusko Jaurlaritzako sailari atxikita dago.

2.– Gasteizen du egoitza nagusia, baina ezar dezake beste egoitzaren bat Euskal Autonomia Erkidegoko edozein udalerritan, beharrezkoa baldin bada esleituak dituen zerbitzuen prestazio egokia ziurtatzeko.

3.– Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoa arautuko dute lege honetan eta Euskal Sektore Publikoaren maiatzaren 12ko 3/2022 Legean edo hura ordeztzen duen arauan zuzenbide pribatuko erakunde publikoentzat xedatutakoak eta Lanbideren beraren estatutuek. Estatutu horiek Eusko Jaurlaritzaren dekretu bidez onartuko dira, enpleguaren arloan eskumena duen sailak proposatuta.

4.– Hirugarren pertsona fisiko zein juridikoekiko harremanetan eta bere jarduera garatzean, zuzenbide pribatuak arautuko du.

Nolanahi ere, administrazio-zuzenbidearen mende egongo da administrazio-ahala egikaritzean, barne-funtzionamenduan eta organoen borondatea eratzean, bai eta ondare-araubideari dagokionez eta bere zerbitzuen funtzionamendua dela-eta duen ondare-erantzukizunari dagokionez ere, eta lege honetan zein beste batzuetan ezarritako gainerako gaietan ere bai.

91. artikulua.– Helburuak eta jarduteko printzipioak.

1.– Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren helburuak dira lan duina izateko eskubidea erabat garatzen laguntzea, eta langileen enplegarritasuna bermatzen, enpresen eskakizunei egokitutako langile-premiak asetzen eta gizarte- eta lurralde-kohesioa bultzatzen efizientzia laguntzeko moduko lan-merkatua eratu dadin erraztea.

2.– Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak 5. eta 47. artikuluetan ezarritako printzipioetara egokituko du bere jarduketa; haren zerbitzuak erabiltzen dituzten pertsoneri eta enpresei arreta emateko sistemak modernizatzea sustatuko du, baita gizarte-babes egokia bermatuko duten informazioaren eta komunikazioaren teknologia berriak sartzea ere, zeinak irisgarriak izango baitira desgaitasuna duten pertsonentzat; eta gizarte-babes egokia bermatuko du.

3.– Aurreko apartatuan xedatutakoaren ondorioetarako, ziurtagiri elektronikoak erabiliko ditu dokumentuak administrazio-prozedura erkidearen araudian ezarritako moduan identifikatu eta sinatzeko, bai eta, hala badagokio, autentifikatzeko beste prozedura batzuk edo sistema biometrikoak ere, zerbitzuen erabiltzaileak eta prestazioen onuradunak identifikatzeko. Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak irisgarritasuna bermatuko die desgaitasuna duten pertsoneri.

4.– Pertsonak identifikatzeko sistema biometrikoak erabiltzea bidezkoa izango da, baldin eta ezin badira identifikatu nortasun-agiri nazionalaren, identifikazio-fiskaleko zenbakiaren, atzerritarren identifikazio-zenbakiaren, atzerritarren identifikazio-txartelaren edo identifikazio-agiri baliokide baten bidez, eta hori egitea justifikatuta egongo da baldin eta beharrezkoa bada pertsonak modu unibokoan eta fede-emailean identifikatzeko. Izan ere, horrek bidea eman behar du identifikatzeko zailtasunei lotutako eskubideen mugak edo bazterketak kentzeko, eta Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren prestazio eta zerbitzuen kudeaketa hobetzeko.

Haien tratamenduan, segurtasun- eta berme-neurri egokiak aplikatuko dira, erantzukizun proaktiboaren printzipioaren eta proportzionaltasun-printzipioaren arabera, datuen tratamendua erabiltzaileak modu unibokoan eta fede-emailean identifikatu ahal izateko beharrezkoa dena baino izan ez dadin. Gainera, neurri horiek zorrotz bete beharko dute datuak babesteko araudian xedatutakoa.

92. artikulua.– Eginkizunak.

1.– Hauek dira Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren eginkizunak Euskal Autonomia Erkidegoaren eskumen-esparruan:

- a) Enplegarritasuna hobetzeko eskubideak bermatzea eta Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroko zerbitzuak bermatzea eta kudeatzea, lege honetan ezartzen den gisa.
- b) Enplegarritasuna eta okupagarritasuna hobetzeko programa osagarriez gain, enplegu-programa espezifikoak egitea eta garatzea laneratzeko eta gizarteratzeko zailtasun bereziak dituzten kolektiboentzat eta enplegu duina sortzeko.
- c) Lan-merkatuaren premiak, profil okupazionalen bilakaera, lanbide-eskakizunak eta lan-orientazioa aztertzeko eta informatzeko eginkizun guztiak betetzea, eta Euskal Enplegu Sarea osatzen duten entitateek erabili beharko dituzten arreta, informazio eta prospekziarako tresna komunak diseinatzea eta mantentzea.
- d) Europar Batasunaren Eures sareari (Europako Enplegu Zerbitzuak) dagozkion eginkizunak betetzea.
- e) Lan-bitartekaritza kudeatzea, enplegu-zerbitzuen eskatzaileen erregistroa egitea, eta lan-kontratuen komunikazio-erregistroa kudeatzea.
- f) Enpleguko, gazte-enpleguko, lanerako prestakuntzako eta autoenplegua eta enpresen sorrera sustatzeko programak kudeatzea, Euskal Autonomia Erkidegoak enplegu-arloan dituen erronkei bereziki erantzuteko.
- g) Egiaztatzea ea betetzen diren enplegu-eskatzaile gisa langabezia-prestazioen eskatzaileek edo onuradunek dituzten betebeharrak, eta, hala badagokio, ez-betetzeen berri ematea prestazioak kudeatzen dituen entitateari.
- h) Zehatzeko ahala egikaritzea enpleguari eta langabeziari buruzko arloetan, legeria espezifikoa ezarritako moduan.
- i) Betekizunak betetzen diren egiaztatzea eta behar diren kontrol- eta ikuskapen-jarduketak egitea Euskal Autonomia Erkidegoaren eremuan diharduten enplegatze-agentziei dagokienez.
- j) Ikerketako, diseinuko eta berrikuntza aplikatuko proiektuak garatzea orientazioaren, prospekzioaren, lan-bitartekaritzaren, ekintzaitzaren eta lanerako prestakuntzaren eremuetan, bai eta enplegu-politikaren beste eremu batzuetan ere, eta proiektu esperimentalak kudeatzea, batez ere Europakoak, enplegu-zerbitzuak ematean ikuspegi eta konponbide berriak garatzea ahalbidetzeko.
- k) Inklusiorako eta Diru Sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemaren prestazio ekonomikoak izapidetu eta kudeatzea; prestazio horiei lotutako kontrol-, ikuskapen- eta zehapen-ahalak baliatzea; eta inklusiorako tresnak eta zerbitzuak kudeatzea.
- l) Zentro- eta entitate-laguntzaileak homologatzeko eta aitortzeko irizpideak ezartzea, bai eta haien funtzionamendua gainbegiratu eta kontrolatzea ere.
- m) Laneratze-enpresen erregistroa eta enplegu-zentro berezien euskal erregistroa kudeatzea.
- n) Beste zernahi eginkizun garatzea, legeek edo Eusko Jaurlaritzak egozten dizkietenak edo enplegu- eta inklusio-politiken arloan eskuordetzen edo agintzen zaizkionak.

2.– Dagozkion eginkizunak betetzeko, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak behar diren administrazio- eta xedapen-egintzak eta ekonomia- eta finantza-eragiketak egin ahal izango ditu; gainera, hitzarmenak eta kontratuak egin ahal izango ditu, eta haren eskumeneko gaiekin zerikusia duten dirulaguntzak eman eta haien oinarri arautzaileak onartu.

93. artikulua.– Gobernu-organoak.

1.– Administrazio-kontseilua eta zuzendaritza nagusia dira Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren gobernu-organoak.

2.– Administrazio-kontseilua erakundearen zuzendaritza- eta kontrol-organo gorena da, eta hari dagokio programa-kontratuaren proposamena egitea eta aurrekontu-proiektua onartzea.

Enplegu-arloan eskumena duen Eusko Jaurlaritzako sailaren titularra izango da lehendakaria, eta kalitateko botoa izango du. Lehendakariak eta zuzendari nagusiaz gain, sei kide izango ditu gutxienez eta hamabost gehienez.

3.– Zuzendari nagusiak hartzen du bere gain erakundearen ohiko zuzendaritza. Eusko Jaurlaritzak izendatuko du, administrazio-kontseiluak proposatuta, eta goi-karguduna izango da.

94. artikulua.– Administrazio-kontseiluaren osaera.

1.– Administrazio-kontseiluaren osaerak bermatuko du sindikatuek eta Euskadin ordezkariak handiena duten sektorearteko enpresaburu-antolakundeek hiru aldeko parte-hartze paritarioa izango dutela.

2.– Administrazioaren ordezkariak dagokionez, enpleguaren arloan eskumena duen Eusko Jaurlaritzako sailari dagokionak izango du gehiengoa.

3.– Honako hauen artean lankidetzak-akordioak egitea sustatuko da, administrazio-kontseiluan parte har dezaten: sindikatuak, Euskadin ordezkariak handiena duten sektorearteko enpresaburu-antolakundeak eta euskal kooperatibismo osoaren ordezkari gisa solaskidetzak bere gain hartzen duen entitatea.

Nolanahi ere, 1. apartatuan ezarri diren parte hartzeko baldintzak bermatuko dira.

4.– Administrazio-kontseiluak Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren edozein eskumen-arlotan adituak diren pertsonen laguntza eduki ahal izango du, eta haiek parte hartuko dute kontseiluaren bilera eta eztabaidetan, estatutuetan ezarritako moduan.

95. artikulua.– Estatutuak.

1.– Eusko Jaurlaritzak Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren estatutuak onartuko ditu dekretu bidez. Estatutu horietan, gobernu-organoen eginkizunak, osaera eta izendapena, erakundearen zerbitzuen egitura organikoa eta funtzionala eta funtzionamendu-araubidea garatuko dira, eta enpleguaren eta inklusioaren arloan ikerketarako, diseinurako eta berrikuntza aplikaturako laguntza tekniko espezializatua bermatuko da.

2.– Estatutuek identifikatuko dute zer organok duten esleitua administrazio-ahalak erabiltzea.

96. artikulua.– Programa-kontratua.

1.– Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren eta Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren arteko harremana arautuko du programa-kontratuak. Gutxienez, eduki hau izango du:

a) Erakundearen helburuak.

- b) Helburuak lortzeko behar diren planak eta haien kostu zenbatetsia.
- c) Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrek jarritako finantzaketa.
- d) Betekizunak eta kontrol-prozedura.
- e) Lortutako emaitzak ebaluatzeko adierazleak eta ezarritako helburuen betetze-mailari lotutako ondorioen zehaztapena.

2.– Programa-kontratua Eusko Jaurlaritzak onartuko du, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren administrazio-kontseiluak proposatuta, eta lau urterako balioko du.

97. artikulua.– Euskadiko Ogasun Nagusiaren gai propioei buruzko araubide juridikoa.

1.– Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren ekonomia-, ondare-, kontratazio-, aurrekontu- eta finantza-araubidea zuzenbide pribatuko erakunde publikoei aplikatu beharreko lege-xedapenetan ezarritakoa izango da, hurrengo apartatuetan ezarritako baldintzetan.

2.– Kontrol ekonomiko-finantzarioaren eta kudeaketa-kontrol iraunkorraren modalitatean gauzatu da kontrol ekonomikoa, Euskal Autonomia Erkidegoko Ekonomia Kontrolari eta Kontabilitateari buruzko Legearen testuategina onartzen duen urriaren 19ko 2/2017 Legegintzako Dekretuan eta hura garatzeko araudian ezarritakoaren arabera, kalterik egin gabe Euskal Autonomia Erkidegoak bizitzeko gutxieneko diru-sarreraren kudeaketa ez-kontributiboa bere gain hartzea helburu duen hitzarmenaren arabera dagokion kontrol ekonomikoari.

3.– Bere eginkizunak betetzeko behar dituen ondasunak eta zerbitzuak kontratatzeko eta esku-ratzeko araubidea lege honetan ezarritakoa izango da: 9/2017 Legea, azaroaren 8koa, Sektore Publikoko Kontratuena, Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2014ko otsailaren 26ko 2014/23/EB eta 2014/24/EB zuzentarauen transposizioa egiten duena Espainiako ordenamendu juridikora.

4.– Erakundearen titulartasuneko ondasun eta eskubideei eta hari atxikita daudenei aplikatu beharreko araubidea azaroaren 6ko 2/2007 Legegintzako Dekretuaren bidez onartutako Euskadiko Ondareari buruzko Legearen testuateginean ezarritakoa izango da.

5.– Dirulaguntzen araubideak azaroaren 11ko 1/1997 Legegintzako Dekretuan xedatutakoa beteko du (1/1997 Legegintzako Dekretua, Euskal Autonomia Erkidegoko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen testuategina onartzen duena).

6.– Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak urtero egingo eta onartuko du dagokion aurrekontuaren aurreproiektua, programa-kontratuaren arabera, eta Eusko Jaurlaritzari bidaliko dio, bereizita sar dadin Euskal Autonomia Erkidegoko Aurrekontu Orokorretan.

98. artikulua.– Baliabide ekonomikoak.

Hauek dira Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren baliabide ekonomikoak:

a) Urtero Euskal Autonomia Erkidegoko aurrekontu orokorren kontura ezartzen diren diru-kopuruak.

b) Tasak, prezio publikoak eta ondasunen eta eskubideen ondoriozko era guztietako produktuak eta errentak, eta bere jarduerak egikaritzearen ondoriozko diru-sarrera arruntak eta ezohikoak, barne harturik zuzenbide pribatuko erakunde publikoaren aurrekontuaren kargura emandako prestazio ekonomikoen eta dirulaguntzen onuradunek betebeharrak ez betetzeagatik izapidetzen diren itzulketa-prozedurei dagozkien diru-sarrera publikoak, eta zehapenetatik datozenak.

- c) Legeak baimenduta jaso ditzakeen ohiko eta ezohiko diru-sarrerak.
- d) Haren alde emandako dirulaguntzak, ekarpenak eta dohaintzak.
- e) Esleitu ahal zaion beste edozein baliabide.

99. artikulua.– Langileak.

1.– Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoko langileak, esleitzen zaizkien eginkizunak kontuan izanik, horretarako kontratatutako langile lan-kontratudunak eta euskal administrazio publikoetako kidego eta eskaletako funtzionarioak izango dira.

Ahal publikoak baliatzea edo interes orokorrak babestea dakarten lanpostuak funtzionarioek bete beharko dituzte, eta langile horiek Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko funtzio publikoa arautzen duten arauak bete beharko dituzte.

2.– Lanpostuetara sartzeko araubidea, hautaketa-proben baldintzak eta ezaugarriak, eta lanpostuak betetzeko eta lanbide-sustapenerako prozeduren deialdia, kudeaketa eta ebazpena Euskal Enplegu Publikoaren abenduaren 1eko 11/2022 Legean edo hura ordeztzen duen arauan xedatutakora egokituko dira, eta, betiere, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak prozeduretan parte hartuko duela bermatuko da.

3.– Zuzendaritza-organoetako lanpostuak zuzendaritzako langileek beteko dituzte. Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoko zuzendaritza-karguen egitura estatutuetan xedatutakoaren arabera ezarriko da.

Zuzendaritzako langileak administrazio-kontseiluak izendatu eta kargugabetuko ditu, zuzendaritza nagusiak proposatuta; kompetentzia profesionala eta esperientzia hartuko dira kontuan, merezimendua, gaitasuna eta publikotasuna bermatuko dituen prozedura bidez.

4.– Zuzendaritzako langileak funtzionario badira, zerbitzu aktiboko egoeran jarraituko dute, eta titularrak diren lanpostua erreserbatuko zaie, Euskal Enplegu Publikoaren abenduaren 1eko 11/2022 Legearen 39.2.a.1 artikuluan edo hura ordeztzen duen arauan xedatutakoaren arabera.

Langile lan-kontratudun finkoak nahitaezko eszedentzia-egoerara igaroko dira, eta titularrak diren lanpostua erreserbatuko zaie, aipatutako legearen 39.3.a) artikuluan ezarritakoaren arabera.

5.– Estatutuek zehazten duten organoak onartuko du Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoko zuzendaritza-lanpostuak antolatzekeo tresna, eta lanpostu bakoitzaren ordainsariak, ordainsari osagarriak eta aplikatzekoak diren aldagaiak ezarriko ditu, Euskal Enplegu Publikoaren abenduaren 1eko 11/2022 Legearen 36. artikuluan edo hura ordeztzen duen arauan aipatzen diren datuez gainera.

LEHENENGO XEDAPEN GEHIGARRIA.– Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren finantza-nahikotasuna.

Eusko Legebiltzarrak, urtero, lege honetan ezarritako betebeharrak betetzeko adinako diru-zuzkidura bermatuko du Euskal Autonomia Erkidegoko aurrekontuetan; bereziki, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren funtzionamendu egokia bermatzeko, lege honetan esleitutako betebeharren eta eginkizunen arabera.

BIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Erreferentziazko profesionala esleitzea.

Lege hau indarrean jarri eta bi hilabeteko epean, erreferentziazko profesional bat esleituko zaie Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoan enplegu-zerbitzuen eskatzaile gisa inskribatuta dauden eta egoitza Euskal Autonomia Erkidegoan duten pertsona guztiei.

Esleipena interesdunei jakinaraziko zaie.

HIRUGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Euskal Enplegu Sarearen mapa, logotipoa eta arreta, informazio eta prospekziarako tresna komunak.

1.– Lege hau argitaratu eta hamabost hilabeteko epean, Euskal Enplegu Sarearen mapa onartuko du Eusko Jaurlaritzak.

2.– Epe berean, Eusko Jaurlaritzan enplegu-arloko eskumena duen sailaren titularrak Euskal Enplegu Sarearen logotipoa eta arreta, informazio eta prospekziarako tresna komunak onartuko ditu.

3.– Euskal Enplegu Sarearen mapa, logotipoa eta arreta, informazio eta prospekziarako tresna komunak onartu izana Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian eta Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoaren egoitza elektronikoen argitaratuko da.

LAUGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Enpleguaren Euskal Estrategia, Euskadiko hiru urteko enplegu-plana eta tokiko enplegu- eta garapen-planak.

1.– Lege hau indarrean jarri eta urtebeteko epean, indarrean dagoen Enpleguaren Euskal Estrategia 77. eta 78. artikuluetan xedatutakora egokituko du Eusko Jaurlaritzak.

2.– Eusko Jaurlaritzak Enpleguaren Euskal Estrategia egokitzea onartzen duenetik urtebeteko epean onartuko da Euskadiko hiru urteko enplegu-plana.

3.– Aurreko apartatuan ezarritako epean, 81. artikuluan aipatzen diren udalerriek eta toki-entitateek tokiko enplegu- eta garapen-planak onartuko dituzte.

BOSGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzua administrazio-erakunde autonomoa Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoa zuzenbide pribatuko erakunde publiko bihurtzea.

1.– Euskal Sektore Publikoaren maiatzaren 12ko 3/2022 Legearen 44. artikuluan xedatutakoaren arabera, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzua administrazio-erakunde autonomoa Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoa zuzenbide pribatuko erakunde publiko bihurtzen da, eta bere nortasun juridikoari eusten dio.

2.– Eraldaketa horren indarrez, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzua administrazio-erakunde autonomoaren harreman juridikoak, ondarea, aktiboa eta pasiboa, baliabide materialak eta giza baliabideak Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoa zuzenbide pribatuko erakunde publikoarenak izango dira. Izan ere, erakunde hori haren ondorengoa izango da, modu unibertsalean, haren eskubide eta betebeharreran, entitate eraldatuaren aktibo eta pasibo osoa, egintza-batasunean, modu globalean lagatzearen eta integratzearen bidez.

3.– Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzua administrazio-erakundearekin lan-kontratu bat hitzartua duten eta lan-zuzenbidearen mende dauden langileak modu unibertsalean haren ondorengoa izango den Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoa zuzenbide pribatuko erakunde publikoaren

plantillan sartuko dira. Langile horiek atxikita dauden talde, kategoria eta zerbitzu berberetan sartuko dira, eraldaketaren unean zituzten eskubide eta betebeharrak berberekin.

4.– Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzua administrazio-erakunde autonomoari atxikitako funtzionarioek aukera izango dute, erregelamenduz ezarritako epean eta prozedurarekin, batetik, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoa zuzenbide pribatuko erakunde publikoko langile lan-kontratudunen plantillan sartzeko, dagokien antzinatea aitortuta eta jatorrizko kidego edo eskaletan interes partikularragatik borondatezko eszedentzia-egoeran geratuta, edo, bestetik, Euskal Enplegu Publikoaren abenduaren 1eko 11/2022 Legean edo hura ordeztzen duen arauan ezartzen diren mugikortasun-prozeduren arabera dagozkien lanpostuetan sartzeko.

Langile lan-kontratudunen plantillan sartzeko aukera baliatzen ez dutenek funtzionario izaten jarraituko dute zuzenbide pribatuko erakunde publikoan, hargatik eragotzi gabe lege honen araubidea eta hura garatzeko araudia osorik aplikatzea eta eraginpeko funtzionarioek betetzen duten lanpostua iraungitzat jo ahal izatea, Euskal Enplegu Publikoaren abenduaren 1eko 11/2022 Legearen hamaikagarren xedapen iragankorrean edo hura ordeztzen duen arauan ezarritako baldintzetan.

5.– Indarrean dagoen legerian Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzua administrazio-erakunde autonomoa aipatzen den guztietan, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoa zuzenbide pribatuko erakunde publikoa aipatzen dela ulertu beharko da.

6.– Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzua administrazio-erakunde autonomoa 2025eko urtarrilaren 1ean bihurtuko da Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoa zuzenbide pribatuko erakunde publiko.

SEIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoa zuzenbide pribatuko erakunde publikoaren aurrekontuak.

1.– Bosgarren xedapen gehigarrian aipatzen den eraldaketa ez bada Euskal Autonomia Erkidegoko Aurrekontu Orokorren Legea indarrean jartzen den une berean egiten, Gobernu Kontseiluak Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoa zuzenbide pribatuko erakunde publikoaren ustiapen- eta kapital-aurrekontuak onartuko ditu, bai eta haren jarduerak hasten diren ekitaldi ekonomikoari dagozkion aurreikusitako egoera-orri finantzarioak ere, eta horren berri emango dio Eusko Legebiltzarreko Ekonomia, Ogasun eta Aurrekontu Batzordeari, 15 eguneko epean.

2.– Ondorio horretarako, aurrekontuen eskumena duen Eusko Jaurlaritzako sailak aurrekontu horiek eratzeko behar diren aldaketak egingo ditu. Alabaina, aldaketa horiek ezingo dute handitu zuzenbide pribatuko erakunde publikoaren jardueren hasieran indarrean zeuden aurrekontu orokorren partidetan izendatutako kopuru globala.

ZAZPIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoan euskararen erabilera normalizatzeko plana.

Lege hau indarrean jarri eta urtebeteko epean, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoan euskararen erabilera normalizatzeko plana onartuko da.

LEHENENGO XEDAPEN IRAGANKORRA.– 12. eta 13. artikuluen aplikazio mailakatuak.

1.– 12. artikuluan jasotzen den enplegarritasunari buruzko diagnostiko pertsonala egiteko, arau hauek bete beharko dira:

a) Lehenengo xedapen gehigarrian aipatutako epea igarotakoan eta, hala badagokio, erreferentziazko profesionala esleitzean, enplegarritasunari buruzko diagnostiko pertsonala

egingo da, 12. artikuluan ezarritako baldintzetan. Horretarako, eskaerak egin diren hurrenkerari jarraituko zaio.

Enplegu Sistema Nazionalaren zerbitzu-zorro komuna erregulatzen duen araudiaren arabera, diagnostiko indibidualizatua eta profila eginak dituzten pertsonen buruzko eskabideei ez zaie erantzungo, baldin eta diagnostikoa azken hamazortzi hilabeteetan egin bada, luzaroko langabeen kasuan, edo azken bi urteetan, gainerako kasuetan.

b) Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak enplegarritasunari buruzko diagnostiko pertsonala egiteko eskabideetarako premiazko kontingentzia-plan bat egingo du, eskabide horiek 1. apartatu honen a) letran aipatzen den epea amaitu baino lehen egin badira, lehentasun-hurrenkera honi jarraituz:

1. Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoan izena emanda dauden eta diagnostiko indibidualizatua eta profila egin ez zaizkien langabeei dagozkienak, Enplegu Sistema Nazionalaren zerbitzu-zorro komuna erregulatzen duen araudiaren arabera.

Haien hurrenkera zehazteko, langabezia denbora luzeen daramatenek izango dute lehentasuna.

2. Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoan izena emanda dauden langabeei dagozkienak, baldin eta diagnostiko indibidualizatua egin denetik hamazortzi hilabete baino gehiago igaro badira.

Haien lehentasuna zehazteko, diagnostikoa egin den eguna hartuko da kontuan, eta antzinate handiena dutenei emango zaie lehentasuna.

3. Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoan izena emanda dauden eta enplegu-zerbitzuen eskatzaile diren pertsona okupatuei dagozkienak, baldin eta diagnostiko indibidualizatua eta profila egin ez bazaizkie, Enplegu Sistema Nazionalaren zerbitzu-zorro komuna erregulatzen duen araudiaren arabera.

Haien lehentasuna zehazteko, enplegarritasunari buruzko diagnostiko pertsonala egiteko eskaera-data hartuko da kontuan.

c) Premiazko kontingentzia-planak enplegarritasunari buruzko diagnostiko pertsonala egingo dela bermatuko die Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoan izena emanda eta langabezia dauden pertsona guztiei, baita legea indarrean jarri eta hamabi hilabeteko epean hala eskatu duten enplegu-zerbitzuen eskatzaileei ere.

2.– Enplegarritasunari buruzko diagnostiko pertsonala egin ondoren, 13. artikuluan ezarritako enplegu-plan integratu eta pertsonalizatua egingo da, arau hauen arabera:

a) Aurreko apartatuan xedatutakoa aplikatzearen ondoriozko lehentasun-hurrenkerari jarraituko zaio.

b) Hala ere, enplegu-zerbitzuak eskatzen dituzten pertsona okupatuei dagokienez, enplegarritasunari buruzko diagnostiko pertsonala egiteko, kontuan hartuko da eskaera egiten den data.

c) Lege hau indarrean jartzean enplegurako ibilbide pertsonalizatua diseinatzeke badago, Enplegu Sistema Nazionalaren zerbitzu-zorro komuna erregulatzen duen araudiaren arabera, eta enplegu-zerbitzuak eskatzen dituen pertsonaren diagnostiko indibidualizatua eta profila

eginda badaude, enplegu-plan integratu eta pertsonalizatua egingo da 13. artikuluan ezarritako baldintzetan, lehentasun-hurrenkera honi jarraituz:

1. Langabeak. Haien lehentasuna zehazteko, diagnostiko indibidualizatuaren antzintasun handiena hartuko da kontuan.
2. Pertsona okupatuak. Eskaera-data hartuko da kontuan, eta, datak bat etorri gero, diagnostiko indibidualizatuaren antzintasun handienaren arabera emango da lehentasuna.

d) Enplegu-plan integratu eta pertsonalizatua legea indarrean jarri eta hamalau hilabeteko epean egingo dela bermatuko du Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak.

BIGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA.– Lan Administrazioaren Prestakuntza Espezialitateen Euskal Katalogoa.

Lanbide Heziketaren Antolamendu eta Integrazioari buruzko martxoaren 31ko 3/2022 Lege Organikoak aipatzen duen Konpetentzia Profesionalen Estandarren Katalogo Nazionala garatzen den arte, eta, hala badagokio, Lanbide Kualifikazio eta Espezializazioen Euskal Esparrua egokitzen den arte, Lan Administrazioaren Prestakuntza Espezialitateen Euskal Katalogoak, zeina aipatzen baita Euskal Autonomia Erkidegoko Lanbide Heziketari buruzko ekainaren 28ko 4/2018 Legearen 6.3 artikuluan c) eta d) letretan eta 22.3 artikuluan, hau jaso beharko du: Kualifikazio Profesionalen Katalogo Nazionalari lotutako prestakuntza-eskaintza egiaztagarria, irailaren 5eko 1128/2003 Errege Dekretuan jaso.

HIRUGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA.– Tokiko enplegurako eta garapenerako lankidetzafuntsa.

1.– Tokiko enplegurako eta garapenerako lankidetzafuntsa sortzen da, Baliabideak banatzeko eta foru-aldundiek Euskal Autonomia Erkidegoaren aurrekontuak finantzatzeko egin beharreko ekarpenak zehazteko 2022-2026 aldian aplikatuko den metodologiari buruzko urriaren 7ko 4/2021 Legea indarrean dagoen bitartean, edo hura aldatzen den bitartean, lege honetatik eratorritzen diren udalerrien eta toki-entitateen eskumen propioak aintzat hartzeko, eta Euskadiko Toki Erakundeei buruzko apirilaren 7ko 2/2016 Legearen edo hura ordeztzen duen arauaren araberrako finantzaketa zehazten den bitartean.

2.– Tokiko enplegurako eta garapenerako lankidetzafuntsaren helburua da tokiko enplegu- eta garapen-planak egiten direla bermatzea, finantza-nahikotasunaren printzipioarekin bat etorri. Arau hauek gidatuko dute:

- a) Eusko Jaurlaritzak dagokion aurrekontu-kreditua izendatuko dio urtero Euskal Autonomia Erkidegoko Aurrekontu Orokorren Legeari.
- b) Toki-entitate bakoitzak tokiko enplegurako eta garapenerako lankidetzafuntsetik jasotzen dituen ekarpenak transferentziak izango dira, eta ez da aplikatzekoa izango dirulaguntzen arloko araudia.
- c) Toki-entitate onuradun bakoitzari dagokion baliabide ekonomikoa esleitzeko, irizpide hauek aplikatuta lortzen diren zenbatekoak batuko dira:
 1. Langileen kostua: goi-mailako teknikari baten eta administrari baten lanpostuei dagokiena hartuko da halakotzat.
 2. Baliabide materialak: aurreko apartatuan aipatutako lanpostuei lotutakoak hartuko dira halakotzat.

3. Gauzatze-kostuak: kontuan hartuko dira diagnostiko- eta ikerketa-faseei, analisi-faseari, tokiko garapen-estrategia prestatzeko faseari, proiektuak zehazteko faseari eta ebaluazio-faseari lotutako gastuak.

4. Biztanle kopuruaren arabera haztapena: 1., 2. eta 3. ordinaletako zenbatekoak biztanle kopuruaren arabera haztatuko dira, urte bakoitzeko urtarilaren 1eko udal-eroldaren zifrak kontuan hartuta, arau hauen arabera:

- 10.000 eta 20.000 biztanle arteko udalerrriak eta toki-entitateak: $(1.a + 2.a + 3.a) \times 1$.
- 20.001 eta 50.000 biztanle arteko udalerrriak eta toki-entitateak: $(1.a + 2.a + 3.a) \times 1,4$.
- 50.001 eta 100.000 biztanle arteko udalerrriak eta toki-entitateak: $(1.a + 2.a + 3.a) \times 1,8$.
- 100.001 eta 200.000 biztanle arteko udalerrriak eta toki-entitateak: $(1.a + 2.a + 3.a) \times 2,3$.
- 200.000 biztanletik gorako udalerrriak eta toki-entitateak: $(1.a + 2.a + 3.a) \times 3$.

5. Tokiko enplegu- eta garapen-planak kuadrillei, mankomunitateei edo elkarte-oinarria duten beste toki-entitate batzuei buruzkoak badira, aurreko ordinaletan ezarritako arauak aplikatuko dira. Biztanle kopuruaren arabera haztapena dagokion toki-entitateko biztanle guztiak kontuan hartuta egingo da.

Baldin eta, ordinal honetan xedatutakoa aplikatuta, toki-entitatearen finantzaketa udalerrri bakoitzari 1. ordinaletik 4.era ezarritako arauak aplikatuta legokiokeena baino % 20 txikiagoa bada, % 20 handituko da toki-entitatearentzat ateratzen den azken zenbatekoa.

d) Eusko Jaurlaritzak onartuko ditu c) letran aipatutako irizpide bakoitzari urtero esleitutako zenbatekoak, urte bakoitzeko irailaren 30a baino lehen, enpleguaren arloan eskumena duen sailak proposatuta eta Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseiluak aldeko txostena eman ondoren.

Erregelamendu bidez ezarriko dira urteko eguneratze automatikorako parametroak.

e) Toki-entitate bakoitzari enplegu-arloan eskumena duen Eusko Jaurlaritzako sailaren titularraren aginduz egingo zaio esleipena, urte bakoitzeko lehen hilabetean. Ordainketa aldi bakar batean egingo da, martxoaren 1a baino lehen.

3.– 10.000 biztanletik beherako udalerriei eta toki-entitateei baliabide ekonomikoak esleitzeko, honako arau hauek beteko dira:

- 2.000 biztanletik beherako udalerrriak eta toki-entitateak: $(\text{langile-kostuak} + \text{baliabide materialak} + \text{gauzatze-kostuak}) \times 0,2$.
- 2.001 eta 5.000 biztanle arteko udalerrriak eta toki-entitateak: $(\text{langile-kostuak} + \text{baliabide materialak} + \text{gauzatze-kostuak}) \times 0,4$.
- 5.001 eta 7.000 biztanle arteko udalerrriak eta toki-entitateak: $(\text{langile-kostuak} + \text{baliabide materialak} + \text{gauzatze-kostuak}) \times 0,6$.
- 7.001 eta 9.999 biztanle arteko udalerrriak eta toki-entitateak: $(\text{langile-kostuak} + \text{baliabide materialak} + \text{gauzatze-kostuak}) \times 0,8$.

4.– Aurreko apartatuan aipatzen diren langile-, material- eta gauzatze-kostuak 2. apartatuaren c) letran ezarritakoen berdina izango dira.

XEDAPEN INDARGABETZAILEA

Indargabetuta geratzen dira Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuari buruzko urriaren 13ko 3/2011 Legea eta lege honetan ezarritakoaren aurkakoak diren maila bereko edo beheragoko xedapen guztiak.

AZKEN XEDAPENETAKO LEHENENGOA.– Inklusiorako eta Diru-sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemaren abenduaren 22ko 14/2022 Legea aldatzea.

Aldatu egiten da Inklusiorako eta Diru-sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemaren abenduaren 22ko 14/2022 Legea, honela:

Bat.– Berridatzi egiten da 136.1.j) artikulua, eta honela geratzen da idatzita:

«136. artikulua.– Eusko Jaurlaritzaren eskumenak.

1.– Eusko Jaurlaritzari dagokio eskumen hauek egikaritzea:

j) Enplegu eta Inklusio Politiken Ebaluazio Organoaren titularra izendatzea».

Bi.– Berridatzi egiten da 145.1.f) artikulua, eta honela geratzen da idatzita:

«145. artikulua.– Inklusiorako Euskal Kontseiluaren eginkizunak.

1.– Inklusiorako Euskal Kontseiluari dagokio eginkizun hauek betetzea:

f) Nahitaezko txostena egitea Enplegu eta Inklusio Politiken Ebaluazio Organoaren titularra eta haren ordezkoa izendatzeko proposamenari buruz, bai eta hura 150. artikuluan jasotako kasuetan kargutik kentzeko edo mugiarazteko proposamenari buruz ere».

Hiru.– Berridatzi egiten da IX. titulua, eta izenburu honekin geratzen da:

«Inklusiorako eta Diru-sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemaren ebaluazioa eta Enplegu eta Inklusio Politiken Ebaluazio Organoa».

Lau.– Aldatu egiten da 146.3 artikulua, eta honela geratzen da idatzita:

«146. artikulua.– Inklusiorako eta Diru-sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemaren ebaluazioa.

3.– Enplegu eta Inklusio Politiken Ebaluazio Organoari dagokio ebaluazioa egitea».

Bost.– Berridatzi egiten da IX. titulua II. kapitulua, eta honela geratzen da haren izena:

«Enplegu eta Inklusio Politiken Ebaluazio Organoa».

Sei.– Aldatu egiten da 147. artikulua, eta honela geratzen da idatzita:

«147. artikulua.– Sorrera eta araubide juridikoa.

1.– Enplegu eta Inklusio Politiken Ebaluazio Organoa sortzen da, administrazio-organo espezializatu gisa, zeinaren eskumen-eremua den Inklusiorako eta Diru Sarrerak Bermatzeko Euskal Sistema eta enplegu-politikak eta -zerbitzuak ebaluatzea, bai eta inklusioaren arloko ikerketa sustatzea ere.

2.– Enplegu eta Inklusio Politiken Ebaluazio Organoa kide barreko organoa izango da. Politika publikoak aztertu eta ebaluatzeko gaietan gutxienez hamabost urteko esperientzia duten ospe handiko izenen artetik izendatuko da titularra.

Inklusioaren arloan eskumena duen sailari atxikitzen zaio, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren egitura hierarkikoan sartu gabe».

Zazpi.– Aldatu egiten da 148. artikulua, eta honela geratzen da idatzita:

«148. artikulua.– Independentzia.

Enplegu eta Inklusio Politiken Ebaluazio Organoak independentzia funtzional eta objektibotasun osoz jardungo du bere eginkizunak garatzeko orduan.

Titularrak eta organo horri atxikitako langileek ezingo dute erakunde publiko edo pribatuen jarraibiderik eskatu edo onartu».

Zortzi.– Aldatu egiten da 149. artikulua, eta honela geratzen da idatzita:

«149. artikulua.– Eginkizunak.

1.– Enplegu eta Inklusio Politiken Ebaluazio Organoari eginkizun hauek dagozkio:

- a) Inklusiorako eta Diru Sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemaren ebaluazioa egitea, enpleguaren euskal legerian jasotako ebaluazioez gain.
- b) Inklusiorako eta Diru Sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemaren, enplegu-politika publikoen eta Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroaren kalitate-adierazleak diseinatzea, aldiari behin eguneratzea eta argitaratzea, enpleguaren euskal legerian ezarritako moduan.
- c) Inklusiorako eta Diru Sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemari eta enplegu-politika publikoei buruzko informazioa zabaltzea, enpleguaren euskal legerian ezarritako moduan, ahalik eta gardentasun handiena bermatuz haien irismenari eta funtzionamenduari dagokienez.
- d) Gizarte-inklusioko programak hobetzeko eta enplegarritasuna hobetzeko aplikatu daitezkeen protokoloak eta kalitate-estandarrak egin eta aplikatu daitezkeen bultzatzea, enpleguaren euskal legerian ezarritako moduan.
- e) Tresnak diseinatzea eta informazioa eta dokumentazioa sortzea, administrazio publikoek eta, oro har, gizarteak enpleguaren eta gizarteratzearen arloko politika publikoak aztertu eta ebaluatu ahal izateko.
- f) Ebaluazioa sustatzea eta zabaltzea, eta kalitate-estandarrak ezartzea, ebaluazioa hobetzeko.
- g) Politika publikoen ebaluazioari buruzko prestakuntza-jarduerak egitea, edo beste erakunde batzuek gai berari buruz egiten dituzten prestakuntza-programetan parte hartzea.

2.– Era berean, hauei buruzko ikerketa sustatuko du: Inklusiorako eta Diru Sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemak eta Enpleguaren Euskal Sareak artatzen dituzten gizarte-premiak; lege honetan eta enpleguari buruzko legerian jasotako prestazio eta zerbitzuak, kudeaketari, kostuari eta kalitateari dagokienez; eta arlo horietan esku hartzeko aukera berriak».

Bederatzi.– Aldatu egiten da 150.1.a) artikulua, eta honela geratzen da idatzita:

«150. artikulua.– Enplegu eta Inklusio Politiken Ebaluazio Organoaren titularraren estatutu pertsonala.

1.– Enplegu eta Inklusio Politiken Ebaluazio Organoaren titularraren estatutu pertsonala honako hau izango da:

a) Eusko Jaurlaritzak izendatuko du, Gobernu Kontseiluak erabakitako dekretu baten bidez, inklusioaren eta enpleguaren arloan eskumena duen sailaren titularrak proposamen arrazoitua egin ondoren eta Inklusiorako Euskal Kontseiluak eta Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseiluak aldeko txostena eman ondoren.

Inklusioaren eta enpleguaren arloko eskumena sail batek baino gehiagok badute, proposamen arrazoitua batera egingo dute sail horietako titullarrek.

Izendapen-dekretuak zehaztuko du Enplegu eta Inklusio Politiken Ebaluazio, Ikerketa eta Berrikuntza Organoaren titularra nork ordeztuko duen edo duten lanpostua hutsik badago, titularra kanpoan bada edo gaixorik badago. Titularrarentzat eskatzen diren baldintza berak bete beharko ditu, eta Inklusiorako Euskal Kontseiluaren eta Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseiluaren aldeko txostena izan beharko du».

Hamar.– Aldatu egiten da 150.2 artikulua, eta honela geratzen da idatzita:

«2.– Enplegu eta Inklusio Politiken Ebaluazio Organoaren titularra arrazoi hauengatik baino ezin izango da lanpostutik kendu:

a) Heriotza.

b) Kargualdiaren amaiera.

c) Idatziz egindako ukoa.

d) Betebeharren ez-betetze larria.

e) Askatasunaz gabetzen duen zigor bat jaso izana, edota enplegu edo kargu publikoa betetzeko erabateko desgaiakuntza edo desgaiakuntza berezia ezartzen duena.

f) Eginkizunak betetzeko gerora etorritako ezgaitasuna.

Kargu-uztea edo mugiaraztea Gobernu Kontseiluak onartutako dekretu baten bidez formalizatuko da, eta Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratuko da. d) letran, e) letran –desgaiakuntza berezia denean– eta f) letran ezarritako kasuengatik lanpostutik kentzeko erabakia Eusko Jaurlaritzak hartuko du, horretarako espedientea instruitu ondoren, interesdunari entzun ondoren, eta Inklusiorako Euskal Kontseiluak eta Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseiluak txostena egin ondoren».

Hamaika.– Aldatu egiten da 151. artikulua, eta honela geratzen da idatzita:

«151. artikulua.– Giza baliabideak eta baliabide materialak.

Enplegu eta Inklusio Politiken Ebaluazio Organoak behar bezala funtzionatzeko behar diren giza baliabideak eta baliabide materialak badaudela bermatuko du Euskal Autonomia Erki-degoko Administrazioak».

Hamabi.– Gehitu egiten da 152. artikulua, eduki hau duela:

«152. artikulua.– Eustat-Euskal Estatistika Erakundearen lankidetzaz.

Eustat-Euskal Estatistika Erakundea lankidetzan arituko da Enplegu eta Inklusio Politiken Ebaluazio Organoarekin ebaluazio-jarduera garatzen».

Hamahiru.– Aldatu egiten da bosgarren xedapen gehigarria, eta honela geratzen da idatzita:

«Bosgarren xedapen gehigarria.– Enplegu eta Inklusio Politiken Ebaluazio Organoa lanean hastea.

Enplegu eta Inklusio Politiken Organoa titularraren izendapena argitaratu eta hurrengo egunean hasiko da lanean».

AZKEN XEDAPENETAKO BIGARRENA.– Euskadiko Kooperatiben abenduaren 20ko 11/2019 Legea aldatzea.

Aldatu egiten da Euskadiko Kooperatiben abenduaren 20ko 11/2019 Legea, eta honela geratzen da idatzita:

Bat.– Aldatu egiten da 32.4 artikulua, eta honela geratzen da idatzita:

«32.4 artikulua.– Kooperatiba-sozietateek eta haien elkarte-egiturek ahalegina egingo dute beren organoetan bazkideen presentzia orekatua izan dadin».

Bi.– 32 bis artikulua gehitzen da, eta honela geratzen da idatzita:

«32 bis artikulua.– Berdintasun-plan kooperatiboak.

1.– Kooperatiba guztiak behartuta daude tratu- eta aukera-berdintasuna errespetatzera, eta, helburu horrekin, neurriak hartu beharko dituzte emakumeen eta gizonen diskriminazio mota oro saihesteko eta sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenera saihesten duten lan-baldintzak sustatzeko. Horretarako, prozedura espezifikoak ezarriko dituzte diskriminazioa eta jazarpenera prebenitzeko eta haien xede izan direnek egin ditzaketen salaketak edo erreklamazioak bideratzeko.

2.– 103. artikuluan araututako lan elkartuko kooperatibetan, eta lan-bazkideak dituzten beste kooperatiba batzuetan, baldin eta azken hauek 50 bazkide langile edo gehiago badituzte, berdintasun-neurriek helburu izan behar dute berdintasun kooperatiboko plan bat egin eta aplikatzea. Plan horrek egoeraren diagnostikoa jaso beharko du, eta kooperatibako edo kooperatiba-taldeko lanpostu eta lantoki guztietara zabaldu beharko da. Berdintasun-plan kooperatiboaren irismena eta edukia erregelamendu bidez garatuko dira.

Berdintasun-plan kooperatiboa borondatezkoa izango da gainerako sozietate kooperatiboentzat.

3.– Berdintasun-plan kooperatiboak nahitaez inskribatu beharko dira erregistro publikoan. Horretarako, berdintasun-plan kooperatiboaren erregistroa sortzen da, bertan gorde eta erregistratu daitezkeen berdintasun-plan kooperatiboak. Haren funtzionamendua eta erregulazioa erregelamendu bidez garatuko dira».

Hiru.– Hirugarren xedapen iragankorra gehitzen da, eta honela geratzen da idatzita:

- «Hirugarren xedapen iragankorra. Berdintasun-plan kooperatiboak erregistratzea eta gordailutzea.
- 1.– Berdintasun-plan kooperatiboan erregistroa antolatzen duen erregelamendua indarrean jarri arte, urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuaren bidez onartutako Euskal Autonomia Erkidegoko laneko hitzarmen eta akordio kolektiboan eta berdintasun-planen erregistroan erregistratu eta gordailutuko dira.
- 2.– 32 bis artikuluan aurreikusitako erregelamendua indarrean sartu arte, non garatzen baitira berdintasun-plan kooperatiboan irismena eta edukia, egoeraren diagnostikoa gai hauei buruzkoa izango da, gutxienez:
- a) Kooperatibaren ordainsari-egoeraren analisia.
 - b) Bazkide langile izatera iristeko bidea.
 - c) Bazkide langilearen karrera profesionala.
 - d) Prestakuntza.
 - e) Lan-baldintzak, ordainsari-egoeraren analisia barne, kooperatibaren aurrerakinari dagokiona.
 - f) Bizitza pertsonalaren, familiakoaren eta profesionalaren eskubideen egikaritze erantzukidea.
 - g) Emakumeen ordezkari txikia kooperatibaren jardura antolatzen den postuetan eta sozietate- eta ordezkari-karguetan.
 - h) Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa.
- 3.– Berdintasun-plan kooperatiboan irismena eta edukia garatzen dituen 32 bis artikuluan aurreikusitako erregelamendua indarrean sartu arte, gutxienez honako gai hauei buruzkoa izango da:
- a) Langile-, lurralde- eta denbora-eremua.
 - b) Kooperatibaren egoeraren diagnostikoaren emaitzen txostena.
 - c) Berdintasun-planaren helburu kualitatiboak eta kuantitatiboak.
 - d) Neurri zehatzen deskribapena, haiek gauzatzeko eta lehenesteko epea, eta neurri bakoitzaren bilakaera zehazteko adierazleak.
- Nolanahi ere, diagnostikoaren emaitzak agerian uzten badu postu edo maila hierarkiko jakin batzuetan emakumeen ordezkari txikia dela, berdintasun-plan kooperatiboek lanbide-bereizketa horizontala zein bertikala ezabatzeko neurriak jaso beharko dituzte. Era berean, sozietatearen ordainsari-egoeraren analisiaren emaitza ikusita beharrezkoa bada, berdintasun-plan kooperatiboak ordainsari-desberdintasunak zuzentzeko jardura-plan bat jaso beharko du.
- e) Neurri eta helburu bakoitza ezarri, haien jarraipena egin eta haiek ebaluatzeko beharrezkoak diren bitarteko eta baliabide materialak eta giza baliabideak.

f) Berdintasun-plan kooperatiboko neurriak ezarri, haien jarraipena egin eta haiek ebaluatzeko jardueren egutegia, bai eta planaren indarraldia edo iraupena ere, zeina gehienez ere lau urtekoa izan baitaiteke.

g) Jarraipena, ebaluazioa eta aldizkako berrikuspena egiteko sistema, bazkide langileei zuzendutako informazio- eta sentsibilizazio-ekintzak barne».

AZKEN XEDAPENETAKO HIRUGARRENA.– Erregelamendu bidezko garapena.

1.– Eusko Jaurlaritzari ahalmena ematen zaio lege hau garatzeko eta betearazteko behar diren xedapen guztiak eman ditzan, lege hau indarrean jarri eta sei hilabeteko epean.

2.– Bosgarren xedapen gehigarrian aipatzen den integrazio-prozedura arautzen duen araua emateko epea hamabost hilabete izango da, legea indarrean jartzen denetik kontatzen hasita.

AZKEN XEDAPENETAKO LAUGARRENA.– Deslegeztatzea.

1.– Eusko Jaurlaritzari ahalmena ematen zaio honako hauek aldatzeko: 6.3 eta 7.3 artikuluetan aipatzen diren eta lehentasunezko arreta behar duten kolektiboen identifikazioa; 25.1 artikulua (d), e) eta f) letretan ezarritako Euskal Enplegu Sarearen zerbitzuak; eta 42. artikulutik 46.era bitartekoetan (biak barne) aipatzen diren arreta, informazio eta prospekziarako tresna komunak.

2.– Aurreko apartatuan xedatutakoaren arabera Eusko Jaurlaritzak onartzen dituen Euskal Enplegu Sarearen zerbitzuei dagokienez, hurbiltasun- eta subsidiarotasun-printzipioei jarraituko zaie foru-aldundiek eta toki-entitateek, hala badagokio, kudea dezaketen prestazio-edukia identifikatzean.

AZKEN XEDAPENETAKO BOSGARRENA.– Indarrean jartzea.

Lege hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu eta sei hilabetera jarriko da indarrean, IV. tituluko I. eta II. kapituluak izan ezik, zeinak argitaratu eta hurrengo egunean jarriko baitira indarrean.

Beraz, Lege honi men egiteko eta men eginarazteko agintzen diet, norbanako zein agintari direla, Euskadiko herritar guztiei.

Vitoria-Gasteiz, 2023ko abenduaren 26a.

Lehendakaria,
IÑIGO URKULLU RENTERIA.