

KUDEAKETA TXOSTENA 2019/20

(STEILASEK egindako galderei erantzunak)

4.4. Gestioaren egitura egokitzea UPV/EHUREN egungo premietara (AZPko langileak)

Galdera

Kudeaketa Txosten honek ematen digun aukera aprobetxatu nahi dugu IRI/AZP ratioen inguruko hausnarketa egiteko. "Espainiako U nibe rtsitate Siste m are n datuak e ta zifrak txo ste nak" azaltzen dituen datuen arabera (2020ko maiatzean argitaraturik) Espainiako Unibertsitate Publikoen arteko datu okerrenetakoak ditu UPV/EHUK. Aurreko urteetan bezala honen inguruko hausnarketa, balorazioa eta neurriak faltan somatu ditugu EHUREN kudeaketan. Egoera honek eragina zuzena du langileen lan-zaman, eta oztopoa da enpleguaren kalitatea bermatzeko. Etorkizunari begira, egoera hau zuzentzeko neurriren bat abian utziko al duzu?

Erantzuna

Lanpostuak LPZren bidez sortuko dira, plantillak aurrekontuarekin duen lotura organikoa dela eta. Ildo horretan, LPZk ezin izango du behar den aurrekontu-zuzkidura ez duen lanposturik hartu, eta administrazio publikoen gastuei edo sarrerei eragiten dieten aurrekontua eta gainerako jarduerak aurrekontu-egonkortasunaren printzipioaren mende jarri beharko dira. UPV/EHUKo aurrekontuak Eusko Jaurlaritzak ematen dituen aurrekontu-esleipenen menpe daude. 2019-2022 Unibertsitate Planean aurreikusita zegoen programa-kontratuen partidak ekarpen arruntera biresleitzea, plan horren indarraldia amaitu aurretik (2022) 2011-2014 eta 2015-2018 Unibertsitate Planaren esparruan sortutako AZPko plazak eta kontratuak sartzeko. 2019. urtearen amaieran, Gobernu Kontseiluak AZPko 35 plaza sortzea onartu zuen, eta 2020ko aurrekontuan 35 plaza horiek eta programa-kontratuekin finantzatzen ari ziren beste 50 sartu ziren aurrekontu arruntean. Bada, ongi etorria da 2020ko abenduko Gobernu Kontseiluan gainerako 65 AZP plazak sortzea, 2021eko urtarrilaren 1etik aurrerako ondorioekin, eta horrekin lortu dugu duela 8 urte baino gehiagotik aurreikusitako helburu bat errealitate bihurtzea.

4.6. Enplegua egonkortzeko eta finkatzeko prozesuak aurreikustea

Galdera

Ulertzen dugu, nola ez, funtzio publikorako sarbidea berdintasun, gaitasun, eta merezimendu-printzipioak errespetatzen dituen Lan Eskaintza Publiko baten bidez izan behar dela. Hala ere, urte luzez bere langileei enplegu finkoa lortzeko eskubidea ukatu dien Administrazio batek langile horiekiko erantzukizuna dauka zalantzarik gabe, kitatzeko dagoen zorra dauka. Orain, lan harremana finkatzeko aukerarik gabe EHUN urte guzti horietan okupatu duten lanpostua galtzeko arriskua ikusten duten langileak

asko dira eta hautaketa prozesuen baldintzak onak diren arren, arriskua hor dago eta horrek egonezina sortzen du beraiengan. UPV/EHU moralki behartuta dago pertsona horien jarraipena berrmatuko duen mekanismo bat arbitratzera, 2006ko Egonkortasun Akordioaren antzera. Zein egoeratan gelditzen da arazo hau?

Erantzuna

013az geroztik, Estatuko Aurrekontu Orokorren legeen bidez, enplegu publikoaren murrizketak ezarri dira. Argi dago edozein administrazio publikorentzat enplegu publikoaren eskaintzarik amaitu gabe urte asko igarotzeak ondorio kaltegarriak dituela. Hala ere, eztabaidaezina da UPV/EHUK AZPren behin-behinekotasun tasa konpontzeko eta giza kapitalari eusteko duen konpromisoa. Horren harira, alde batetik, 2016tik argitaratutako lan-eskaintza publikoak aipatu behar dira, eta, bestetik, Eusko Jaurlaritzak izapidetutako hainbat lege-proiekturi alegazioak eginez erakunde honen ekimena aipatu behar da (ez da ahaztu behar UPV/EHUK ez duela ez lege-gaitasunik ez lege-ekimenik): Enplegu Publikoaren Lege Proiektua, Kidego eta Eskalen Lege Proiektua, bai eta aurrekontuen legeak baliatuz ere, Unibertsitate Sistemaren Legean jasotako enplegu baldintzetan oinarritutako egonkortasun berri bat lortu nahian. Azpimarratu behar da, hain zuzen ere, UPV/EHUn jarduera-eremuaren barruan lortu zela 2018ko urriaren 30ean sinatutako Egonkortasuna Hobetzeko Akordioaren hobekuntza.

Bide horretan jarraitu nahi dugu, administrazio publiko eskudunari proposamen bat aurkezteko.

4.3.7. Berritoki lanpostuen monografiak eguneratzeko prozesuari.

Galdera

Lanpostuen monografiak eguneratzeko prozesua Jakin nahiko genuke, zure ustez, zeintzuk izan diren gai honetan aurrera egitea eragotzi duten arazoak edo arrazoiak. Hurrengo agintaldiari begira, garrantzitsua iruditzen zaigu identifikatzea.

Erantzuna

Plangintza Batzordeari, 2018ko urriaren 11n egindako bilkuran, monografiak berrituzeko eta lanpostuak baloratzeko erabaki-proposamena aurkeztu zitzaion, eta langileen ordezkariak alegazio-epe bat eman zitzaion, baina ez zen inolako alegaziorik aurkeztu. Zuzendariaren 2019ko otsaileko Ebazpenaren bidez, Balorazio Batzordeko kideak izendatu ziren. Hala ere, 2019ko martxoaren 26ko hauteskunde sindikalen ondoren (behin betiko emaitzak 2019ko apirilaren 16koak dira), beharrezkoa da batzorde horren osatura aldatzea, unibertsitatearen errealitate sindikal berrira egokitzeko; izan ere, bi sindikatu berritoki ordezkariak lortu dute, eta, beraz, Balorazio Batzordearen osatura egokitu behar da.

4.6.1. Langileen egonkortasuna hobetzea eta, horretarako, finantzaketa arruntera pasatzea programa kontratuen bidez finantzatutako plazak eta kontratuak eta lanpostuen zerrendan kasuan kasuko lanpostuak sortzea.

Galdera

Kontratu hauek Lanpostuen Zerrendan sartzeko pausoak eman dira, baina oraindik, horietako asko daude zerrendatik kanpo. Posible al duzu lanpostu horiek erabat egonkortzeko negoziazioaren berri ematea? Ba al dago jakiterik horietako zenbat sartuko diren lanpostuen zerrendan?

Erantzuna

Aurrerago aipatu bezala, 2019-2022 Unibertsitate Planean aurreikusita zegoen programa-kontratuen partidak ekarpen arruntera biresleitzea, plan horren indarraldia amaitu aurretik (2022) 2011-2014 eta 2015-2018 Unibertsitate Planaren esparruan sortutako AZPko plazak eta kontratuak sartzeko. 2019. urtearen amaieran, Gobernu Kontseiluak AZPko 35 plaza sortzea onartu zuen, eta 2020ko aurrekontuan 35 plaza horiek eta programa-kontratuekin finantzatzen ari ziren beste 50 sartu ziren aurrekontu arruntean. Bada, Eusko jaurlaritzako Hezkuntza sailaren onespina lortu ostean, aurreikusten da 2020ko abenduko Gobernu Kontseiluan gainerako 65 AZP plazak sortzea, 2021eko urtarrilaren 1etik aurrerako ondorioekin, eta horrekin lortu dugu duela 8 urte baino gehiagotik aurreikusitako helburu bat errealitate bihurtzea.

6.1.4. Gradu amaierako lanak euskaraz egin daitezten bultzatzea, ikastegiaren koordinatuta.

Galdera

47/2012 Dekretuaren arabera, gradu-ikasketen 48 ECTS euskaraz eta gradu amaierako lana ere euskaraz egiten duten ikasleek C1 maila egiaztatzen salbuetsita daude. Horrek baina, beharrezkoa den maila ez daukaten ikasleek ere gradua euskaraz egiteko borondatea ekarri dezake askotan. Ondo ikusten dugu erabaki hori hartu duten ikasleei laguntza ematea, izan ere, C1 maila egiaztatzea beharrik ez izateak, eta aldi berean, lan horiek egiterakoan laguntza izango dutela jakiteak, euskararekiko borondatea indartzen du. Alabaina, garrantzitsua irizten diogu zailtasun horien oinarria non dagoen identifikatu eta, ondoren, horiei aurre egiteko estrategiak landu eta abian jartzea ere. Horregatik guztiagatik, horrelako azterketaren bat egiteko asmorik dagoen jakin nahiko genuke lehenengo eta, baiezko kasuan, azterketa horiei jarraipena egin eta ikasleen maila hobetzeko estrategiaren bat lantzeko asmorik dagoen ere jakin nahiko genuke.

Erantzuna

47/2012 Dekretua ikasleengan gradua euskaraz egiteko borondatea pizteko tresna baliagarria da eta euskararen normalizazioari ekarpen positiboa egiten dio.

Hala ere, Euskararen eta Etengabeko Prestakuntzaren arloko Errektoreordetzatik kontsulta egiten diguten ikasleei bereziki azpimarratzen diegu salbuespen horrek ez diela C1 mailako titulurik esleitzen eta salbuespenaren erabilera EAera bakarrik mugatzen dela. Adibide gisa, ikasleak graduatan euskaraz matrikulatu daitezten egiten ditugun kanpainetan dekretuarena ez dugu arrazoi bezala aipatzen. Aipatzen duzuen gaiaren inguruan lehenengo azterketak egiten hasi gara Hezkuntza Fakultateetan eta estrategia bateratu bat izateko proposamena lantzen ari gara hiru campusetako Hezkuntza Fakultateekin elkarlanean. Dena den, momentuz lehen pausoak baino ez dira eman erronka garrantzitsu honetan eta etorkizunari begira Hezkuntza fakultateetako esperientzia gainontzeko graduatarara ere zabaldu ahalko da.

6.3.1. Euskararen erabileran eta presentzian indarguneak eta hobetu beharreko alderdiak identifikatzea, kanpo ebaluaziorako prozesuen bidez.

Galdera

UPV/EHUK gure ingurunean errotutako unibertsitatea izan behar du, euskal gizarte eta kulturarekiko konpromisoa izan behar du. Kultura katalizatzaile garrantzitsua da Unibertsitatea eta normalizazio linguistikoan ere eredia izan behar du. Horrela, euskararen erabilera unibertsitateko esparru ezberdinetan zenbatekoa den neurtzea, euskararen erabilera sustatzeko egin beharreko lehenengo pausua da. Bertatik, gure komunitateak dituen aukera, mehatxu, indargune eta ahuleziak identifikatuko baitira. Hala ere, lan horretatik erauzitako datuei jarraipena egitea ezinbestekoa da lana probetxuzkoa izan dadin. Unibertsitateak eredia izan behar du jendartearentzat eta horrek euskararen erabilera areagotzeko estrategiak bilatu eta lantzea eskatzen du. Ondoren, komunitatea osatzen duten esparru guztietarako balizkoak diren estrategiak aurkitu behar dira. Izan ere, horrela egiten ez badugu, euskaraz aritzeko gaitasuna duten pertsonak osaturiko unibertsitatea izango gara, baina aldi berean daukagun gaitasun horri inolako probetxurik ateratzen ez diogun unibertsitatea izaten jarraituko dugu. Horregatik guztiagatik, orain arte egin diren azterketa eta analisi horiei inolako jarraipenik egiteko asmorik dagoen jakin nahiko genuke.

Erantzuna

Jada jarraipena egiten ari gara. A ktibatuprogramaren aterkipean jarraipena egiteko bide ezberdinak jarri ditugu martxan. Batetik, Euskara Batzorde estatutarioan egingo da jarraipena eta jarraipen horretatik aktibazioa burutu nahi den unibertsitateko eremuaren arabera estrategiak gauzatuko dira. Estrategia edo ekintza plan bakoitza Campusetako Euskara Batzordeetara, Fakultateetako Euskara batzordeetara eta sindikatuen Euskalduntze Batzordera bideratuko dira, planteamendu bakoitzaren arabera.

8.2.5. Berdintasunerako Sektorearteko Batzordearekiko lankidetzaren sendotzea, eta genero zeharkakotasuna txertatzea, gizarte eta lan harremanetan.

Galdera

Berdintasun zuzendaritzak otsailaren 13an aurkeztu zuen Kontziliazio Gidaren zirriborroa. Epe bat ireki zen sindikatuak iradokizunak egiteko (otsailaren 25 arte), baina geroztik ez dugu gaiaren inguruko inolako informaziorik jaso, ezta bilera deialdirik ere. Azaroan gaude, ikasturtea ondo hasita, alegia, eta oraindik ez dugu gidaren gaineko berririk izan, nahiz eta txostenean adierazten den ikasturte hasieran onartuko dela. Non dago kontziliazio gida? Adierazi nahi dugu negoziazio bilera guztietan eskatu dugula, baina ez dugula erantzunik jaso. Ziur gaude atzerapen horren eta bilerarik ezaren atzean arrazoi asko eta sendoak daudela, baina horien gaineko azalpen bat, gutxienez, nahiko genuke. UPV/EHUK genero ikuspuntua zeharka txertatzeko eta izurriaren ondorio latzak kudeatzeko funtsezkoa du kontziliazio gida.

Erantzuna

UPV/EHUKo III. Berdintasun Planak hala dio 4.3.3 eta 4.3.4 puntuetan:

4.3.3. UPV /EHUko Kontziliazio Gida egitea, egoera pertsonala, familia egoera eta egoera soziolaboral desberdinetara egokitua, eta bilduko dituen bitzita pertsonala, familiara eta la-nekoa erantzunkidetasunean kontziliatzeko indarreko arauak.

4.3.4. Plana indarrean dagoen bitartean, elkarriketa prozesu bat irekitzea Berdintasun Batzorde Intersektorialean, batetik, indarrean dauden neurriak egokitzeko, eguneratze ko eta hobetzeko, eta, bestetik, proposamenak adosteko lana eta familia erantzunkidetasunean kontziliatzeari buruzko gaietan, ondoren, proposamen horiek kasu kasuko organoetan onartuak izan daitezkeen (negoziazio mahaietan eta Gobernu Kontseiluan).

Lehenik eta behin kontziliazio gida eta uneko neurriak hartzeko prozedurak berezi behar ditugu. Kontziliazio gida (4.3.3. puntuan jaso), Unibertsitatean indarrean dauden kontziliazio neurrien bilduma da. Bilduma hori, otsailean indarrean zeuden baimen eta lizentziak osatu genuen eta, sindikatuak ekarpenak jaso eta landu ondoren, azken bertsioa adosteke geratu zen martxoaren 14an alarma egoera martxan jarri zelako. Kontziliazio gida, ohiko egoera batean, pandemia-aurreko egoeran, indarrean zeuden neurriekin egindako bilduma da. Erabat gaituta geratu da bere edukia pandemia egoera dela eta, egun bizi dugun egoera guztiz ez-ohikoa baita. Ezohiko neurriak hartu behar izan ditu, Unibertsitateak, egoerari aurre egiteko eta, egunegun, neurri horiek aldatuz doaz. Une honetan, kontziliazio gida ateraz gero, martxoak 14a baino lehenagoko egoerari behatu beharko genioke eta horrek jada bere zentzu osoa galdu egin du, alarma egoerarekin. Halaber, ezin dugu kontziliazio gida "berritu" ezohiko neurri berri hauek guztiak ohiko bilakatuz, egoera berezi bati aurre egiteko hartu baitira, behin behineko



izaerarekin. Bizi dugun egoera hain da aldakorra eta aurreikusiezina, bilduma egonkorrak egiteko hautuak bere zentzu guztia galtzen duela. Gainera, Berdintasun Planaren 4.3.4. puntuan jasotzen den elkarrizketa prozesua guztiz bideratuta dago, orain, ezohiko neurri horiek adostera, Administrazioaren eta sindikatuen ordezkartzen artean. Bestalde, azaroaren 26an Errektore berria nor izango den aukeratzeko hauteskundeak egingo dira Unibertsitatean. Talde berri bat dator eta talde horri dagokio kontziliazio neurriei buruzko politikak adostea eta ezartzea, batez ere, alarma egoerak, gutxienez, ekaina arte iraungo duela kontuan harturik

