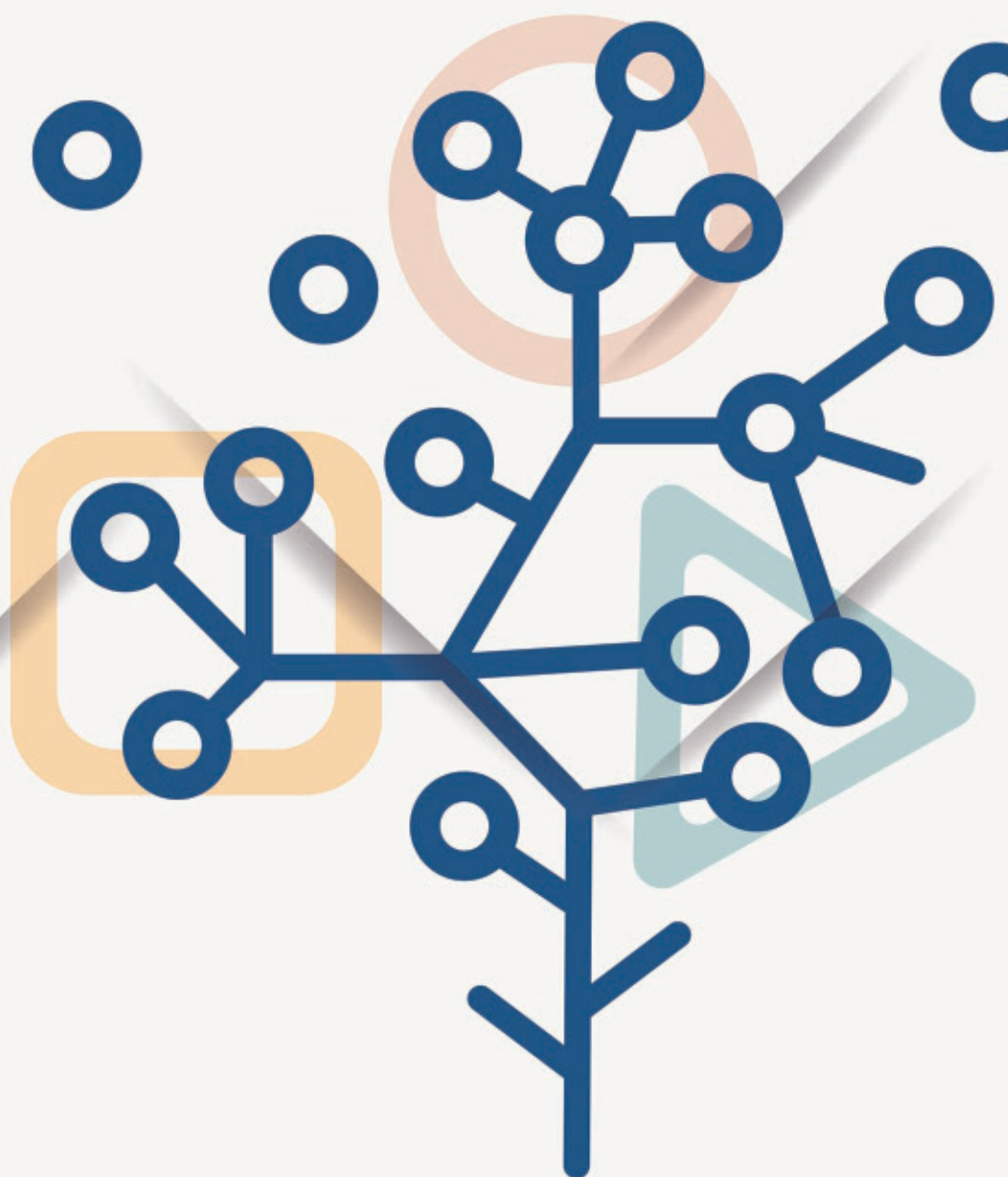


Osakidetza

Hautaketa-prozesuen **eredu berria**

"37 neurri 5 eremutan bilduta"



Osakidetza

Hautaketa-prozesuen eredu berria

"37 neurri 5 eremutan bilduta"



EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia

Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco

Vitoria-Gasteiz, 2019

Lan honen bibliografia-erregistroa Eusko Jaurlaritzaren Bibliotekak sarearen katalogoan aurki daiteke:

<http://www.bibliotekak.euskadi.eus/WebOpac>

Argitalpena:

1.a, 2019ko urria

Ale-kopurua:

100 ale

© Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioa

Osasun Saila

Internet:

www.euskadi.eus

Argitaratzailea:

Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia
Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco
Donostia-San Sebastián kalea 1
01010 Vitoria-Gasteiz

Itzultzaileak:

IZO Servicio Oficial de Traductores del IVAP / Itzultzaile Zerbitzu Ofiziala

Diseinua:

Begoña Paino Ortuzar

Zuzendaritza, koordinazioa eta prestaketa:

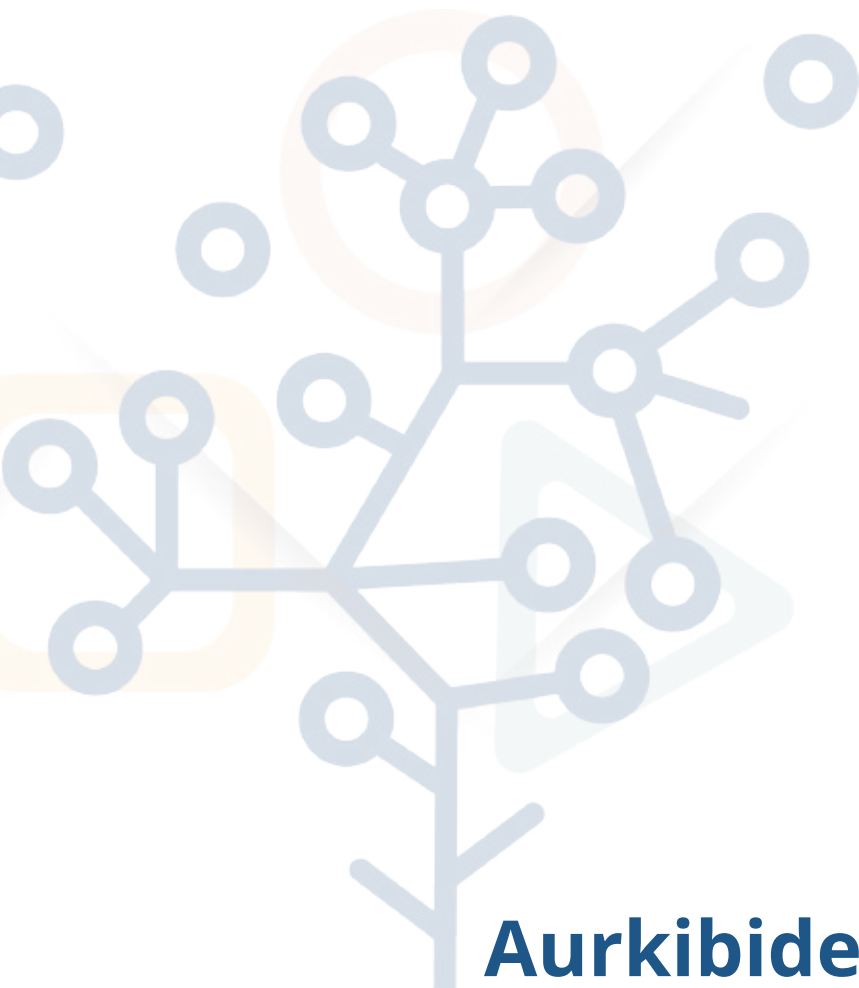
Osasun Saila, Eusko Jaurlaritza eta Osakidetza

Inprimaketa:

San Martín Impresión Digital S.L.

Lege gordailua:

VI 865 - 2019



Aurkibidea

1	Aurkezpena	9
2	Eredu berriaren izaera progresibo, ireki eta adostua.....	15
3	Neurrien izaera segmentatua	21
4	Erreferentziazko lege-esparrua	27
5	Plangintza	45
6	Hautaketa-prozesuen eredu berria.....	51
	6.1. Definitzen duten neurriak	51
	6.2. Neurri bakoitzari buruzko xehetasunak	56
7	Aplikazio-egutegia.....	91



1. Aurkezpena



1. Aurkezpena

Sortu zenetik 35 urte igarota, Osakidetzak plantilla berritzeko prozesuari ekingo dio datozen urteotan, eta prozesu hori inoizko handiena izango da, dimentsioari eta garrantziari dagokionez. Berrikuntza horri aurre egiteko langileak hautatzea lehen mailako erronka estrategikoa da; alde batetik, belaunaldien arteko erreleboa behar delako (eta errelebo horrek aurrekaririk gabeko dimentsioa izango du), eta, bestetik, digitalizazioaren eta zientziaren eta teknologiaren aurrerapenen ondorioz profil profesional berriak eskatzen direlako.

Adostasun handia dago honako gai honetan: Osakidetzako plantillan profesional berriak sartzeko hautaketa-prozesuek eredu berri bati erantzun behar diote, eta eredu horrek ahalik eta bermerik handiena eman beharko du osasun-sistema publikoan sartzeko beharrezkoak diren berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipioak betetzeko orduan. Era berean, aipatutako ereduak aukera eman behar du printzipio horiek behar bezala garatzeko, eraginkortasunaren eta efizientziaren ikuspegitik.

Horri lotuta, hainbat erakundek (Arartekoa), organismok (IVAP), profesionalek (Jiménez Asensio irakaslea, eta Arantxa Gorostiaga Manterola eta Jone Aliri Lazcano EHUko Gizarte Psikologia eta Portaera Zientzien Metodologia Saileko irakasleak), elkargo profesionalek eta alderdi politikok eredu hori definitzeko ekarpenak egin izan dituzte. Horiei guztiei eskerrak eman nahi dizkiegu beren ekarpenengatik. Saiatu gara instantzia horietatik proposatutako neurri gehienak sartzen, baina, horietako batzuk kontrajarriak direnez, zenbaitetan batzuk edo besteak aukeratu behar izan ditugu, eredu osoari koherentzia emateko.

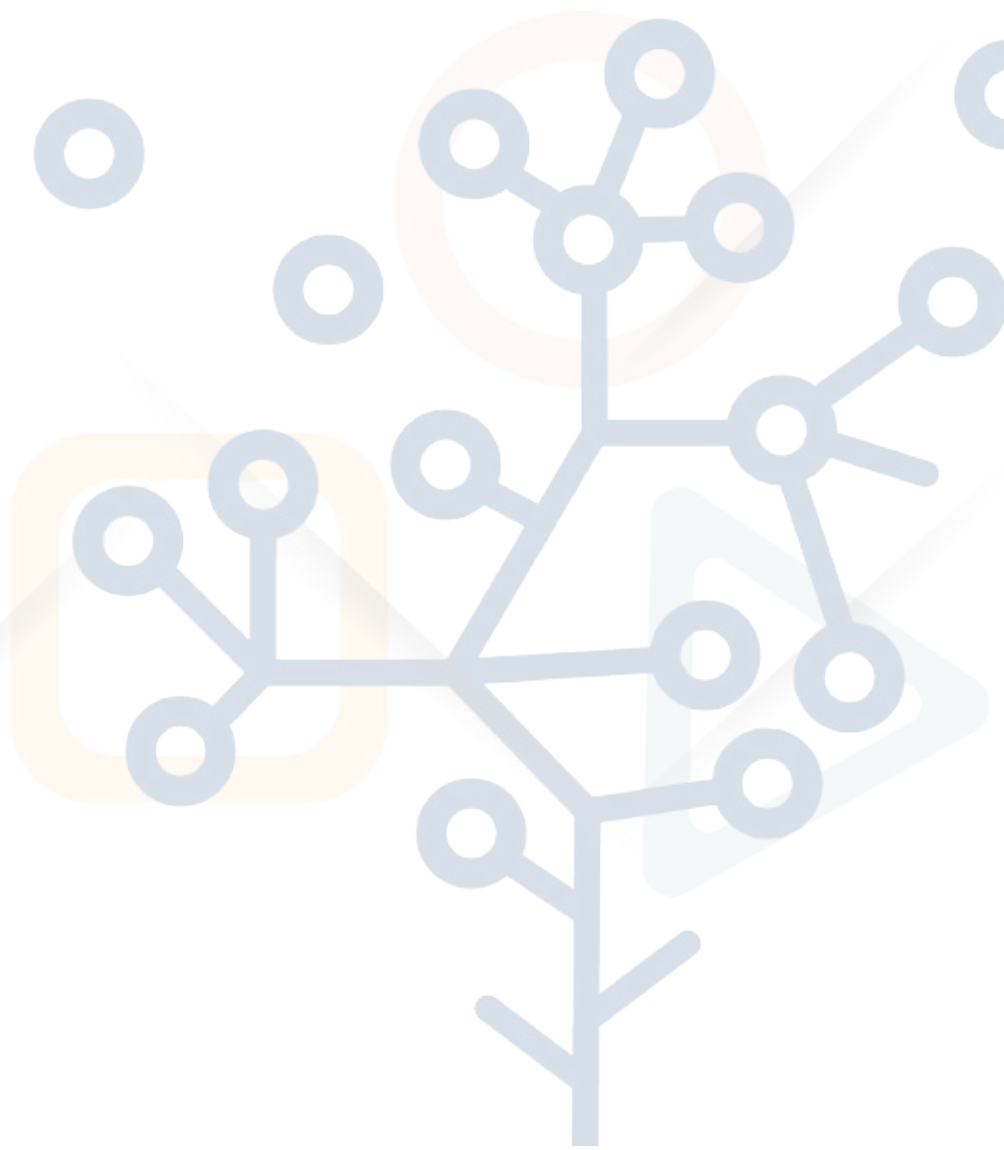
Horrela, bi helburutarako balioko duten sistemak eta prozesuak artikulatu nahi dira: alde batetik, ahalik eta bermerik handienak eman behar zaizkie, sektore publikoan edozein hautaketa-prozesu arautu behar duten printzipioei dagokienez; eta, bestetik, tresna egokiak izan behar dira talentua identifikatzeko eta erakartzeko, profesionalizatzeko, hautatutako en egokitasuna bermatzeko eta hautaketa-zorroztasuna lortzeko, betiere kontuan hartuta zer lanbide-kategoriara zuzentzen diren.

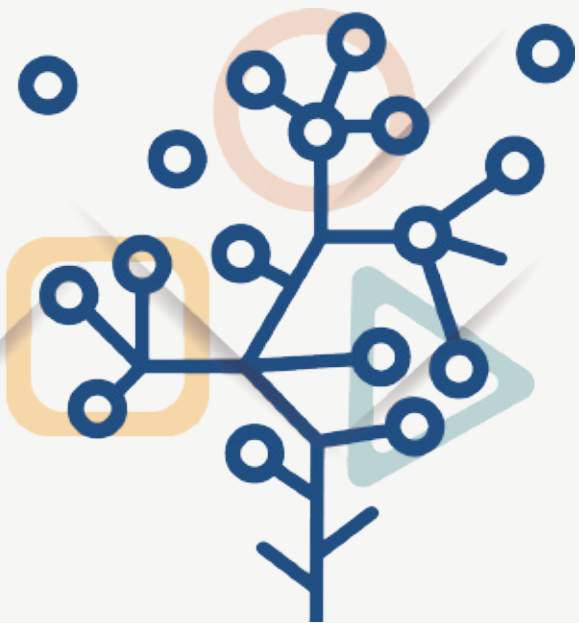
Euskal Osasun Sistemaren Hautaketa Prozesuen Eredu Berria hautaketa-prozesuen diseinuaren inguruko hobekuntza- eta berrikuntza-neurri jakin batzuetan dago oinarrituta, eta neurri horiek berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipio konstituzionalen erabateko aplikagarritasuna indartzera daude bideratuta. Printzipio horiez gain, gardentasun-, objektibotasun- eta fidagarritasun-printzipioak ere gehitu behar dira. Era berean, honako helburu hauek lortu nahi ditu: talentua erakartzea eta atxikitzea; hautaketaren inguruko profesionalizazioa, egokitasuna eta zorrotasuna sustatzea; eta, horrela, euskal osasungintzaren berehalako eta ez hain berehalako eskakizunei aurre egitea, zehazki, belaunaldien arteko errelebotik eta euskal gizartea bizitzen ari den bilakaera demografiko, digital, zientifiko eta teknologikotik eratorritakoei.

Hautaketa Prozesuen Eredu Berria osatzen duten neurri asko alde zuzenetik erabili izan dira hainbat hautaketa-prozesutan. Hala ere, haren erabilera ez da globala izan, ezta homogenea ere. Proposatzen den ereduak, neurri horiek hobetzeko eta berritzeko osagaiak jasotzeaz gain, esparru orokor eta komuna ematen die Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuaren hautaketa-prozesuei.

Hala, Hautaketa Prozesuen Eredu Berriaren balio nagusia eredu horrek Euskal Osasun Sistemako hautaketa-prozesu guztiei ematen dien esparru orokor eta komunean datza, eta lortu nahi diren printzipioak zorrotz eta modu homogeneoan betetzeko berme handiagoa ematen du, bere baitan biltzen baititu proposatutako neurriak behar bezala aplikatzeko beharrezkoak diren erreminta eta tresna guztiak.

Era berean, Eredu Berria zehazteko orduan hainbat eragilek egin dituzten ekarpenak eta izan den parte-hartze zabalak aberastasun handiagoa ematen dio prozesuari, eta beharrezkoa den adostasuna ahalbidetzen du, aipagai dugun eredu arrakastatsua izan dadin.





**2. Eredu berriaren izaera
progresibo, ireki
eta adostua**



2. Eredu berriaren izaera progresibo, ireki eta adostua

Eragileak bat datoz esaterakoan eredia pixkanaka aplikatu behar dela. Bi une bereiz ditzakegu.

Lehen unea 2018-2019ko EPEa da. EPE hori, 2018ko urtarrilaren 16an sinatutako hitzarmen sindikalari jarraikiz, 2016-2017ko EPEari lotuta dago. Hori dela eta, EPEaren deialdi honetan neurri berriak sartzeko aukera mugatua da eta, edozelan ere, sindikatuekin alde aurretik adostasuna lortzea eskatzen du.

Bigarren unea hurrengo EPEetako hautaketa-prozesuetan abiatuko da, hau da, 2021etik aurrera deituko direnetan (2020ko eta hurrengo urteetako EPEak). Horiek ez daude inolako aurrekordioen menpe, eta, hasiera batean, modu librean diseinatu daitezke, eredu berriaren arabera. Hala ere, kontuan hartu behar da Osakidetzaren Mahai Sektorialean ordezkatura dauden sindikatuekin beharrezkoa den akordioa, lan-eskaintza publikoen oinarri orokorreari buruzkoa. Horrek esan nahi du aipatutako foroan negoziatu behar direla deialdi hauetan eta hurrengoetan sartzen diren formula zehatzak.

Aurreko horri kalterik egin gabe, ereduan jasotako neurri guztiak ez dira sortu berriak. Horietako batzuk aurretiaz egindako hautaketa-prozesuetan aplikatutako dira. Eredu berriak proposatutako neurri berriekin elkartuta osotasun armoniko batean indartu nahi ditu.

Eredu berriaren izaera progresiboak beste beharrizan bati ere erantzuten dio: datozen urteotan hautaketa-prozesuek bilatu behar dituzten helburuen inguruko hiru arazo jorrazeko beharrizanari, alegia.

Hasiera batean, lehentasunezko helburua **“EGONKORTZEA”** da, hau da, denbora luzez iraun duten bitartekotasun-egoerei irtenbidea emango dieten hautaketa-prozesuak definitzea. Helburu horri erantzuten diote 2016-2017ko eta 2018-2019ko EPEen esparruan deitutako prozesuek. Prozesu horietan aplikatu beharreko neurriek konponbide malgu, azkar eta eraginkorra bilatu beharko dute; betiere, berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipioak erabat errespetatuz.

Bigarren unean, jorratu beharreko helburua **“BERRITZEA”** da. Datozen urteotan erretiroa hartuko duten profesionalen belaunaldi-erreleboa, lanpostuak behar bezala betetzeko erronka planteatzen duena; izan ere, guztiz postu beharrezkoak dira osasun-sistema publikorako, datozen urteotan hutsik geratuko baitira. Egoera horri ziurtasun osoz heldu beharko zaio 2020ko eta 2021eko lan-eskaintza publikoei dagozkien hautaketa-prozesuetan, hau da, 2021. eta 2022. urteetan deitzen diren hautaketa-prozesuetan.

Azkenik, **“BIRDEFINITZEKO”** helburua planteatu behar da. Profil profesionalak aurrerapen zientifiko eta teknologikoetara (genetika, robotizazioa, 3D, bioteknologia, etab.) eta osasun-zerbitzu publikoen digitalizazioaren eta birdefiniuaren ondoriozko lan-dinamika berrietara egokitzea, erronka demografikoari, biztanleriaren zahartzeari eta gizartearen behar aldakorrei ahalik eta erantzun egokiena emateko. Une honetan, beharrezkoa izango da talentu berria erakartzeko neurri zehatzagoak sartzea eta prozesuei zorrotasun selektiboa ematea, bermatu ahal izateko prozesuak etengabe moldatuko direla lanpostu jakin batzuetarako eskatzen diren gaitasun-aldaketetara. Prozesu-tipologia hori ez da aurreikusten 2022ko EPEa baino lehen egin daitekeenik, hau da, 2023tik aurrera deitutako hautaketa-prozesuetan.

Nolanahi ere, fase horietako bat ere ez da konpartimentu estankoa, eta, aurreikus daitekeenaren arabera, aldi berean egingo dira egonkortzeko, ordeztzeko eta birdefinitzeko helburuak uztartzen dituzten hautaketa-prozesuak. Argi dago, hala ere, uneren batean egonkortasunaren helburua beteko dela, eta, une horretatik aurrera, ordezkapen-helburuak (belaunaldi-erreleboa hurrengo 10 urteetan luzatuko da) eta birdefinizio-helburuak bateratzen dituzten prozesuen arteko konbinazio bat gertatu ahal izango dela.

Hautaketa-prozesuen ere du berrian zehazten diren neurrietako bakoitzean zehazten da helburuetako bati edo gehiagori erantzuten ote dioten; hau da: helburua egonkortzea, ordezkatzea edo birdefinitzea ote den. Neurri batzuk (adibidez, epaimahaikideak zozketa bidez hautatzea) orokorrak dira, eta, beraz, horrela adierazten da, hautaketa-prozesu guztietan aplikatzen baitira, horietako bakoitzaren lehentasunezko helburua edozein izanda ere.

Langileak hautatzeko deialdi bakoitzean ituna eta akordioa lortzeko betebeharrak hori dela-eta, eredu berria ezin da proposamen itxia izan; aitzitik, deialdi bakoitzean haren ezaugarrietara eta inguruabarretara egokitutako aplikazioa zehaztu beharko da. Hori dela-eta, Hautaketa Prozesuen Eredu Berria (HPEB) etorkizuneko hautaketa-prozesuak diseinatzeko erreferentziatzeko esparru gisa eratzen da, neurri jakin batzuez osatua. Guztira 38 dira, eta horien aplikazio zehatza Osakidetzako hautaketa-prozesuen deialdi bakoitzean zehaztuko da.

Ereduak, azkenik, izaera **irekia** du. Osakidetzako langileen kontratazioari eta politikari buruzko Eusko Legebiltzarreko Lantaldearen azken txostenean jasotako neurri posibleak hartuko dira kontuan (aipatutako lantaldea maiatzean hasi zen lanean). Era berean, etorkizunean neurri gehiago txertatu ahal izango dira, baldin eta akordioek, aurrerapen teknologikoek, aurreikusitako neurrien aplikazioaren esperientziak edo bestelako inguruabarrek hori egitea gomendatzen badute.



3. Neurrien izaera segmentatua



3. Neurrien izaera segmentatua

HPEB osatzen duten neurriak segmentatuak dira, hautatu nahi diren profilen arabera. Neurri bakoitzean zehazten da noiz den egokia izaera segmentatua (“aplikazioa” atalean).

Euskal osasun-sistema lanbide-kategoria ugari eta askotarikoek osatzen dute: arlo juridikokoak, arkitektoak, ekonomialariak, abokatuak, estatistika arlokoak, matematikariak, administrari laguntzaileak, zeladoreak, klinikako laguntzaileak, erizainak, espezialitate medikoak (pediatrak, familia-medikuak, neurologoak, kardiologoak, urologoak, etab.), biologoak, genetistak, programatzaile informatikoak, datu-analistak, bioteknologoak eta abar.

Osakidetzako lanpostu funtzionalen zerrenda osoa Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzua Zuzenbide Pribatuko Entitate Publikoko Lanpostu Funtzionalak arautzen dituen uztailaren 19ko 186/2005 Dekretuaren I. eranskinean dago jasota. Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuko Administrazio Kontseiluak dekretu hori aldatzeko erabakia hartu du 2019ko uztailaren 23an, eta honako ahalmen hauek esleitu dizkio Kontseiluari:

“(…) langileen sailkapena egokitzea, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategineko titulazio-taldean eta lanbide-taldean arabera (aipatutako testu bategina urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartu zen), bai eta I. eranskineko lanpostu funtzional bakoitza betetzeko modua, titulazioa, esperientzia edo hizkuntza-eskakizuna aldatzeko, eta eranskin horretako lanpostu funtzionalak sortzeko, aldatzeko edo kentzeko ere, baldin eta ez bada beharrezkoa talde eta kategoria horiek sortzea, aldatzea edo kentzea, eta Euskadiko Antolamendu Sanitarioari buruzko ekainaren 26ko 8/1997 Legean ezarritakora egokitzen bada, eta, betiere, Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuan Euskararen Erabilera Normalizatzeko martxoaren 18ko 67/2003 Dekretuan ezarritako hizkuntza-eskakizunak errespetatuz.”

Dekretuaren aldaketa hori izapidetze-fasean dago gaur egun, eta Gobernu Kontseiluak onartu beharko du ondoren, hala badagokio.

Hautaketa-prozesuak, zalantzarik gabe, lanpostu funtzional horietarako behar diren prestakuntza eta gaitasunetara egokitu behar dira, proben edukiari eta merezimenduen baremoari dagokienez. Alde horretatik, talde hauek bereiz ditzakegu:

- **Lehen taldea** erakundeko zeharkako lanbide-kategoriari buruzkoa da, eta eskatzen den gaitasun-profila ez da desberdina Euskal Osasun Sistema osatzen duten osasun-erakunde batetik bestera. Lanpostu eta oposizioegile asko ditu; beraz, lehiaketek eta oposizioek bizkorrak izan behar dute, eta deialdiak maiz egin beharko dira, lan-egonkortasuna sustatzeko. Lehen talde horretan kategoria sanitarioak eta ez-sanitarioak daude. Hala, talde honetan sartzen dira lehen mailako arretako medikuntzako eta erizaintzako profesionalak, zeladoreak, klinikako laguntzaileak eta abar, bai eta administrazio publikoko beste arlo batzuekin komunak izan daitezkeen beste kategoria batzuk ere (abokatuak, ekonomialariak, administrariak, laguntzaileak, administrazio-teknikariak, etab.). Kasu horietan, proben diseinua eta merezimenduen baremoa ez lirateke desberdinak izan behar euskal administrazio publikoan une bakoitzean indarrean dauden ohiko parametroekiko.
- **Bigarren taldea** graduondoko prestakuntzadun titulazioa eskatzen duten lanbide-kategoriak osatzen dute, eta, beraz, prestakuntza-aldi luzeak dituztenak; esate baterako, BAME, BAEE, BAPE, BAFE, BABE edo beste batzuk. Kasu honetan, ezin da ahaztu profesional horiek, dagokion unibertsitate-titulua edukitzeaz eta BAME, BAEE, BAPE, BAFE edo BABE azterketa egiteaz gain, lau urtez aritu izan direla osasun-zerbitzuren batean egoiliar gisa edo gainbegiratutako lan-jardueran. Ondorioz, aurretiazko hautaketa-prozesu zorrotz bat gainditu duten eta osasun-zerbitzu publiko batean gutxienez lau urteko esperientzia profesionala duten profesionalak ari gara. Kasu horietan, agerikoa da ezagutza teorikoen proba arindu beharra dagoela eta ondo definitu behar direla ezagutzen aplikazio praktikoari buruzko probak eta hautatutako pertsonen trebetasun eta gaitasunei buruzko probak.
- **Hirugarren taldea** konplexutasun handiko lanpostu funtzional batzuetako edo plaza espezifiko batzuetako profil espezifikoari buruzkoa da (kardiologia hemodinamikoa, minbiziaren eta transplanteen gibelesko kirurgia, neonatologia, pediatriako larrialdiak, erradiologia interbentzionista, zitogenetika, etab.). Kasu horietan, hauex da erronka: diseinatzen diren hautaketa-prozesuek bermatu egin beharko dutela prozesu horiek gainditzeko dituzten profesionalak espezialitate horiei dagozkien zereginak berehala edo epe laburrean (lanpostuetan hasi ondoren) bete ditzaketela. Beraz, profesionalen batek denbora luzea beharko balu ezagutzak eta praktikak lortzeko (horrexek ematen baitie erabateko bermea pazienteei), profesional hori ez litzateke prozesuan sartuko.

Hain espezifikoak diren profilak hautatzeko kasuetan, zenbait fasetan bermatu behar dira berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipioak. Horrela, dagokion lan-

eskaintza publikoaren bidez Euskal Osasun Sistematan sartzeko fasean bermatzeaz gain, profil espezifiko horietarako behar den esperientzia eta prestakuntza ere bermatu beharko da. Horretarako, Euskal Osasun Sistematan egin daitekeen prestakuntza espezifikoari dagokionez, lehentasuna izango dute sistemara EPE orokor baten bidez sartu diren profesionalak; zehazki, prestakuntzako plaza espezifiko horiek betetzeko barne-deialdien bidez sartu direnek. Horretarako, beharrezkoa izango da alde aurretik definitzea lanpostu funtzional baterako profil espezifikoaren beharra, eskatzen diren konpetentzia espezifikoak definitzea, bai eta Osakidetzako profesionalen artean aukera-berdintasuna bermatzen duten prozedurak ere, beharrezko gaikuntzarako prestakuntza jaso ahal izateko. Langile propioen prestakuntza egiterik ez balego, aldi baterako kontratazioa duten langileen prestakuntza hautatuko litzateke, eta sistematan ondorengo EPE baten bidez sartzeko aukera izango litzateke, eta jardunaldi hori oinarri espezifikoetan adostutako baremoen arabera baloratuko litzateke.

- Azkenik, **laugarren talde** bat ere badago, ez oso handia, baina bai garrantzi handikoa. Espezializazio eta esperientzia handiko profesionalak osatzen dute, eta euskal osasun-zerbitzua aipatutako profesionalak hornitu behar da, etorkizuneko asistentzia-, zientzia- eta teknologia-erronkei aurre egiteko. Zehazki, honakoei buruz ari gara: bioteknologia, robotika, fabrikazio gehigarria, genetika, konplexutasun handiko kirurgia, segurtasun zibernetikoa, bioteknologia, big data, adimen artifiziala eta abar. Euskal osasun-zerbitzuak aukera izan beharko luke erreferentziazko eta esperientzia handiko profesionalak erakartzeko, prozesu horien buru izateko eta etorkizunerako funtsezkoak diren arlo horietan taldeak eta profesionalak prestatzeko. Kasu horietan, langile propioen prestakuntzaren bidez bete ezin diren beharrezkoak bereziak daudenean, meritu-lehiaketa, indarrean dagoen legeriak eskaintzen dituen aukeren arabera, formula egokia izan daiteke kanpoko talentua erakartzeko, eta, modu horretan, arlo horietan erakundeak duen talentua garatzen lagundu ahal izateko.



4. Erreferentziako lege-esparrua



4. Erreferentziazko lege-esparrua

Atal honetan, Jiménez Asensio irakaslearen txosteneko gogoetak hartuko ditugu kontuan, eta Euskal Osasun Sistemaren langileen politika garatzeko esparru juridiko gisa balio duten arau-xedapen nagusiak zerrendatu eta aztertuko ditugu. Azterketa hori, Jiménez Asensioren hitzetan, *“benetan garrantzitsua da, ez bakarrik esparru juridiko hori zein den jakiteko, baita esparru horrek proposamen edo gomendio jakin batzuk txertatzeko orduan eskaintzen dituen aukerak ebaluatzeko ere.”*

1. 8/1997 LEGEA, EKAINAREN 26KOA, EUSKADIKO ANTOLAMENDU SANITARIOARENA

Lege honen xedea da, estatutuen bidez esleitutako eskumenekin bat etorriz, antolaketa-oinarriaren erreforma egitea, euskal osasun-sistemaren efizientzia handiagoa areagotzeko. Horretarako, Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuaren erakunde autonomoa zuzenbide pribatuko erakunde bihurtzen du, eta arreta berezia jartzen du kudeaketarekin lotutako alderdietan eta antolaketari buruzko gai guztietan. Eta alderdi edo gai horien barruan jorratzen du, zeharka bada ere, erakundeko langileen araubidea, begi-bistakoa baita – EASLren zioen azalpenean adierazten den bezala – *“giza baliabideen kapitalak osasun-arloan duen funtsezko protagonismoa”*. Beraz, aurkezten diren berrikuntzek ez dute ia eraginik estatutupeko enplegu-harremanaren funtsezko muinean, egiturarekin eta antolaketarekin lotutako alderdiei buruzkoak baitira. Hala ere, EASLren analisia funtsezkoa da Osakidetzako giza baliabideen sistemaren arau-esparru nagusi gisa, hargatik eragotzi gabe beste arau batzuekin osatzea.

Osasun-langileei buruzko arauak aipatutako EASLren **26. artikuluan** daude jasota. Artikulu honetan, eta HPEBri dagokionez, atal hauek nabarmendu behar dira:

- Artikulu honen **3. atalak** Osakidetzako Administrazio Kontseiluaren esku uzten du langile-plantillak onartzea, egiturazko langile kopurua adierazita.
- **4. atalean**, Erakundeak definitutako hautaketa-prozedurak modu zentralizatuan gauzatu ahal izatea aurreikusten da (orain arte egin ohi den bezala), baita modu deszentralizatuan ere.
- **5. atalean**, estatutupeko bitarteko lanpostuen zerrenda arautzen da, egiturazko lanpostuekin lotuta, bai eta behin-behineko estatutupeko lanpostuen zerrenda ere, osasun-sistemaren beharrian ez-iraunkorrei edo koiunturalei erantzuteko funtsezkoa baita. Atal honetan *“espezializazio handiko”* premiei erantzutera bideratutako aldi baterako lan-kontratudun langileen figura ere jasotzen da, baina *“horrek plantillan lanpostu funtzional berriak sorrarazi beharrik gabe, eta dauden lanpostuen gainean inolako eskubiderik eskuratu gabe”*.

Bestalde, **28. artikuluko hirugarren apartatuan** berariaz aipatzen dira hautaketa-prozesuak, honela:

Estatutu-lotura eskuratzeko hautaketa-prozedura berdintasun-, publizitate-, merezimendu- eta gaitasun-printzipioei egokitu zaie, eta sistema horren bidez dagokion taldeko kategoria eskuratuko da. Deialdietan zehaztuko dira bete beharreko destinoak eta lanpostu funtzionalak. Hautaprobek, oro har, lehiaketa- eta oposizio-faseak izango dituzte. Soilik oposiziokoak ere izan daitezke, egin beharreko funtzioek edo aurreikus daitekeen hautagai-kopuruak gomendatutako kategoriai buruzkoak direnean.

Jiménez Asensio irakasleak bere txostenean nabarmentzen duen bezala, ondoriozta daiteke EASLren artikuluko horrek lehiaketa-sistema baztertzen duela erakunde publikoko langileak hautatzeko sistema gisa, baina Estatuko oinarrizko araudiak eta, zehazki, Enplegatutako Publikoaren Oinarrizko Estatutuak sistema hori Erakundearen aplikatzen salbuetsita ez dagoela ondorioztatzen behartzen dute, nahiz eta oinarrizko araudi honetan jasotako salbuespenezko kasuetan soilik aplikatu beharko litzatekeen.

Osakidetzaren zerbitzura dauden langileen egiturazko zehaztapenari dagokionez, 28. artikuluko **bigarren atalak** lau egitura-elementuren bidez egituratzen du, denak ere erabakigarriak hautaketa-prozesu baterako deialdia egiteko unean:

1. Titulazio-taldea.
2. Talde profesionala.
3. Kategoria.
4. Lanpostu funtzionala.

Erakundearen plantilla arautzen duen artikuluko **6. atal**ak langileen egiturari buruzko aurreikuspenak osatzen ditu. Bertan esaten denez, *“plantilla hainbat lanpostu funtzional eta egituratuko da, lanpostu horiek langileen antolatetara, sustapenera eta garapen integralera bideratutako sailkapen-tresnatzat hartuta”*. Eta enuntziatua honela ixten da: *“Erregelamenduz antolatuko dira lanpostu funtzional guztiak kategoriaren arabera”*, kontuan hartuta bertan jasotzen diren zenbait irizpide, garapen profesionalaren dimentsioarekin eta ordainsarien alderdiarekin zerikusia dutenak, nagusiki.

2. OSASUN-ZERBITZUETAKO ESTATUTUPEKO LANGILEEN ESPARRU ESTATUTUA (ELEE)

Abenduaren 16ko 55/2003 Legeak, azkenik, Osasunari buruzko Lege Orokorren 84. artikuluko egindako aipamena osatu zuen, eta oinarrizko erregulazioa ezarri zuen osasun-langileen estatutuaren arloan. Horrela, langile horien estatutua osasun-arloko langileen jardunaren ezaugarri espezifikoetara egokitzen da, eta esparru berria – Legearen hitzaurrean azaltzen den bezala – Osasun Sistema Nazionalaren antolamendu-printzipio berezietara egokitzen da. Hain zuzen ere, printzipio horiek osasun publikoaren antolamendu-eredu berezia zehazten dute.

Oinarrizko araua da, 8/1997 Legea baino geroagokoa, eta, haren erregulazioan, aurreikuspen ugari jasotzen dira, osasun-arloko langileen egiturari eta, bereziki, langile mota horien hautaketa-prozesuei eragiten dietenak.

ELEEren edukitik, **4. artikuluan** gelditzea komeni da; izan ere, hor bi printzipio agertzen dira, osasun-langileen hautaketari zuzenean eragiten dietenak. Hauek dira aipatutako bi printzipioak:

- Berdintasuna, merezimendua, gaitasuna eta publizitatea estatutupeko langile izatera iristeko orduan.
- Egonkortasuna enpleguan eta estatutupeko langile izaten jarraitzea.

Alderdi bereziki garrantzitsua da, zalantzarik gabe, ELEEren **12. artikuluan** *“giza baliabideen plangintza”*ri buruz egiten duen erregulazioari buruzkoa, **13. artikuluan** zehazten dena plangintza-tresna espezifiko batean, hau da, Giza Baliabideak Antolatzeko Planean. Bada, bai plangintza estrategiko orokorrak, bai bereziki giza baliabideen arlokoak, hautaketa-deialdien aldizkako programazioa egiteko beharra azpimarratzen dute, bai eta aurreikusitako helburuak betetzeko neurriak ezartzekoa ere, *“bereziki baliabideen kuantifikazioari, sarbidearen programazioari (...) eta hornidurari dagokienez”*.

Hauxe diote ELEEren 12. eta 13. artikuluek:

12. artikulua. *Giza baliabideen plangintza.*

- 1. Osasun-zerbitzuetako giza baliabideen plangintza behar bezala dimentsionatzera, banatzera, egonkortasunera, garapenera, prestakuntzara eta gaikuntzara bideratuko da, zerbitzuen kalitatea, eraginkortasuna eta efizientzia hobetuz.*
- 2. Osasun-zerbitzu bakoitzaren esparruan, eta dagozkion mahaietan negoziatu ondoren, beharrezko neurriak hartuko dira giza baliabideen berresleipenetik eratorritako langileen eta administrazio-egoeren beharrezko eraginkortasunez planifikatzeko, eta hautaketarako, barne-sustapenerako eta mugikortasunerako deialdiak aldizka programatzeko.*
- 3. Antolaketa funtzional, antolamenduzko edo asistentzialen ondoriozko langile-premien edo banaketaren aldaketak osasun-zerbitzu bakoitzean aplikatzekoak diren arauen arabera antolatuko dira.*

Nolanahi ere, langileak izendapenean beharrezkoa den eremuan kokatutako zentro edo unitateetara atxiki ahal izango dira.

13. artikulua. *Giza baliabideak antolatzeko planak.*

- 1. Giza baliabideak antolatzeko planak dira plangintza orokorra egiteko oinarritzeko tresna, osasun-zerbitzuaren barruan edo planetan zehazten den eremuan. Langileen arloan lortu beharreko helburuak zehaztuko dituzte, bai eta helburu horiek betetzeko egokitzat jotzen diren giza baliabideen egitura ere. Era berean, egitura hori lortzeko behar diren neurriak ezarri ahal izango dituzte, bereziki baliabideen kuantifikazioari, sarbidearen programazioari, mugikortasun geografiko eta funtzionalari, eta sustapen eta birsailkapen profesionalari dagokienez.*
- 2. Giza baliabideak antolatzeko planak osasun-zerbitzu bakoitzean zehazten den moduan onartu eta argitaratuko dira, edo, hala badagokio, jakinaraziko dira. Aldez aurretik, dagozkien mahaietan negoziatu beharko dira.*

ELEEren **30. artikulua** hautaketa-deialdien erregulazio garrantzitsua jasotzen du, honela adierazita:

- 1. Estatutupeko langile finkoen hautaketa, aldian-aldian, osasun-zerbitzu bakoitzean zehazten den esparruan egingo da, deialdi publikoaren bidez eta Konstituzioan berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipioak eta gaitasun-printzipioak bermatzen dituzten prozeduren bidez. Deialdiak kasuan kasuko administrazio publikoaren aldizkari ofizialean edo aldizkari ofizialean iragarriko dira.*

- 2. Hautaketa-prozedurak, horien edukiak eta probak dagozkien lanpostuetan bete beharreko funtzioetara egokituko dira, eta, hala badagokio, autonomia-erkidegoko hizkuntza ofizialaren ezagutzaren egiaztapena ere jasoko da, aplikatu beharreko arau autonomikoetan ezarritako moduan.*

31. artikulua hautaketa-sistemak arautzen ditu. Ohiko sistema oposizio-lehiaketa izango da. Hala, oposizioa salbuespenezko hautaketa-sistema bihurtzen da, eta egoera jakin batzuetan bakarrik aplika daiteke. Eta, aplikagarritasunari dagokionez, lehiaketa bi motatako kasuetara mugatzen da (egin beharreko zereginen berezitasunak edo eskatzen den kualifikazio-maila), betiere hautazko izaeraz baloratzen bada (hau da: beste prozeduretara jo daiteke, egoera horretan dauden mota horretako lanpostuak betetzeko ere). 31. artikulua honelaxe dago idatzita:

- 1. Oro har, oposizio-lehiaketaren sistemaren bidez hautatuko dira estatutupeko langile finkoak. Hautaketa oposizio-sistemaren bidez egin ahal izango da, probak egin ditzakeen kolektiboaren ezaugarri sozioprofesionalen edo bete beharreko funtzioen arabera egokiagoa denean.*

Garatu beharreko zeregin espezifikoek berezitasunek edo eskatzen den kualifikazio-mailak hala eskatzen dutenean, hautaketa lehiaketa-sistemaren bidez egin ahal izango da.

- 2. Oposizioa proba bat edo gehiago egitean datza, eta, modu horretan, hautagaiek eginkizunak betetzeko duten gaitasuna, trebetasuna eta egokitasuna ebaluatu ahal izango da, bai eta lehentasun-ordena ezarri ere.*

Deialdiak oposizioa edo oposizioko ariketa bakoitza gainditzeko irizpide edo puntuazioak ezarri ahalko ditu.

- 3. Lehiaketa honetan, ebaluatu egingo da hautagaiek eginkizunak betetzeko duten gaitasuna, trebetasuna eta egokitasuna, dagozkien curriculumetako alderdirik esanguratsuenak baremoaren arabera baloratuz eta lehentasun-ordena ezarriz.*

Deialdiak lehiaketa edo haren faseren bat gainditzeko irizpide edo puntuazioak ezarri ahalko ditu.

- 4. Estatutupeko langileak izendatzeko hautaprobetako merezimendu-baremoen helburua izango da hautagaien lanbide-gaitasunak ebaluatzea. Horretarako, haztatu egingo dira, besteak beste, haien lanbide- eta prestakuntza-curriculumak, egiaztatutako prestakuntza aurregraduatu, espezializatu eta jarraituaren alderdi esanguratsuenak, osasun-zentroetako esperientzia profesionala eta zientzia-, irakaskuntza- eta ikerketa-jarduerak, eta garapenerako lankidetzako edo laguntza humanitarioko jarduerak. Erregelamendu bidez, eta oinarrizko izaerarekin, arautu egingo dira estatutupeko langile finko zein aldi baterakoak izateko*

deitzen diren hautaketa-prozesuetan eta lanpostuak betetzeko prozesuetan aplikatzekoak diren merezimendu-baremoen ezaugarri komunak zehazten dituzten printzipioak eta irizpideak, bai eta mugikortasun-prozeduretan ere, 37. artikuluan aurreikusitakoaren arabera.

5. *Oposizio-lehiaketan, aipatutako bi sistemak sistemak egingo dira, bata bestearen atzetik, deialdiak zehazten duen ordenari jarraikiz.*
6. *Osasun-zerbitzuek zehaztuko dute zein kasutan izango den posible langileak hautatzea, modu ezohikoan eta salbuespenez, lehiaketa edo oposizio-lehiaketa baten bidez. Lehiaketa edo oposizio-lehiaketa horretan, hautagaien lanbide-gaitasuna barematu gabe ebaluatuko da, eta ebaluazio hori epaimahai batek egingo du, interesdunek beren lanbide-, irakaskuntza- eta ikerketa-curriculumak jendaurrean azaldu eta defendatu ondoren, aurreko 4. apartatuan adierazitako irizpideekin bat etorritik.*
7. *Deialdian hala ezartzen bada, eta hautaketa-prozesuaren parte gisa, oposizioan, lehiaketan edo oposizio-lehiaketan hautatutako hautagaiak prestakuntza- edo praktika-aldi bat gainditu beharko dute estatutupeko langile finko izendatu aurretik. Epe hori ezin izango zaie aplikatu titulu akademiko edo profesional espezifikoak behar duten lanbide-kategoria edo -taldeei, eta interesdunak praktiketako hautagaiak izango dira.*
8. *Osasun-zerbitzu bakoitzaren esparruan, hautaketa-organoen osaera eta funtzionamendua arautuko dira. Organo horiek kide anitzekoak izango dira, eta objektibotasun-, inpartzialtasun-, arintasun- eta eraginkortasun-irizpideen arabera jardungo dute. Kide horiek administrazio publikoetako edo osasun-zerbitzuetako karrerako funtzionarioak edo estatutupeko langile finkoak izan beharko dute, edo Osasun Sistema Nazionalari lotutako zentroetako lan-kontratuko langileak, sartzeko eskatzen den maila akademiko bereko edo handiagoko titulazioa behar duen plazan edo kategorian.*

Kide anitzeko organoak eta kideen abstentzioa eta errekusazioa arautzen dituen araudian xedatutakoa aplikatuko zaie.

Jiménez Asensioren hitzetan, oinarrizko araudi horrek salbuespen gisa onartzen du ezarritako egoera horietan lehiaketa-prozedurara jotzea; beraz, prozedura hori, oinarrizko araudian sartzean, EASLn ezarritakoetara gehituko litzateke (EASLk oposizio-lehiaketa edo oposizioa baino ez ditu aipatzen).

Gainera, ELEEK berak ez ditu oposizioaren eta lehiaketaren edukiak baldintzatzen. Azken kasu horretan, lehiaketa barematua eskatzen duen erregulazio arrunta ezartzen da, baina, era berean, lehiaketa edo oposizio-lehiaketa bidez hautaketa

egiteko salbuespena onartzen da: hautagaien lanbide-gaitasuna barematu gabe ebaluatzea, alegia. Ebaluazio hori epaimahai batek egingo du, interesdunek beren lanbide-, irakaskuntza-, ikasle- eta ikerketa-curriculumak jendaurrean azaldu eta defendatu ondoren, ELEEren 31. artikularen aurreko 4. apartatuan adierazitako irizpideekin bat etorritik.

Epaimahaien funtzionamenduan (artikulu honen 8. apartatuan arautzen da), kontuan hartu behar da, kide anitzekoa denez, Sektore Publikoaren Araubide Juridikoaren urriaren 1eko 40/2015 Legearen (SPAJL) 15.etik 18.era bitarteko artikuluetan oinarrituko izaeraz ezarritakoa aplikatu dakiokela. Estatutupeko langileen hautaketa-prozesuei Herri Administrazioen Administrazio Prozedura Erkidearen urriaren 1eko 39/2015 Legearen (APEL) ezarritako printzipioak eta arauak ere aplikatu dakizkieke, bereziki administrazio elektronikoari dagokion guztian, baina kontuan izan behar da gai jakin batzuen aplikagarritasuna 2020ra arte atzeratu dela.

Azkenik, ELEEren **80. artikulua** Itunak eta Akordioak jorratzen ditu, negoziatio kolektiboa gauzatzeko tresna diren aldetik. Eta, 2. apartatuan, zer gai negoziatu behar diren ezartzen du, besteak beste: *“Estatutupeko langileak hautatzeari eta lanpostuak hornitzeari buruzko gaiak, osasun-zerbitzuaren enplegu-eskaintza globala barne”*. Ondorioz, Jiménez Asensio irakaslearen arabera, negoziatio kolektiboaren arloan kontuan hartu behar da EPOELTBren 37. artikuluan jasotzen den erregulazioa aplikatu behar dela. Artikulu horren 2. apartatuko e) letrak honako gai hau ezartzen du, negoziatzeko betebeharretik kanpo: *“Enplegu publikora sartzeko eta lanbide-sustapena egiteko sistemak, irizpideak, organoak eta prozedurak finkatzeko erregulazioa eta mugapen zehatza, kasuan-kasuan”*. Beraz, arau horren arabera, gai horiek ez lirateke negoziatuko, baina bai – EPOELTBren 37.1 artikuluan jasotako beste batzuen artean – sarbideari, karrerari, hornidurari eta plangintza-plan eta -tresnei buruzko irizpide orokorrak finkatzen dituzten arauak (c letra), bai eta enplegu publikoaren eskaintzei buruzko irizpide orokorrak ere.

3. 186/2005 DEKRETUA, UZTAILAREN 19KOA, OSAKIDETZA-EUSKAL OSASUN ZERBITZUKO ZUZENBIDE PRIBATUKO ENTITATE PUBLIKOAREN LANPOSTU FUNTZIONALAK ARAUTZEN DITUENA

EASLk langileak sailkatzeko tresnei buruzko erregulazio espezifikoak du. Aipatutako tresnak lau ziren: titulazio-taldea, lanbide-taldea, kategoria eta lanpostu funtzionala. Horretarako, **28. artikuluan** honako hau adierazten da: *“plantilla hainbat lanpostu funtzionaletan egituratuko da, lanpostu horiek langileen antolaketara, sustapenera*

eta garapen integralera bideratutako sailkapen-tresnatzat hartuta". Eta, era berean, honako hau gehitzen da: "Erregelamenduz antolatuko dira lanpostu funtzional guztiak kategoriaren arabera (...)". Bada, uztailaren 19ko 186/2005 Dekretuak erregelamendu bidezko garapenerako gaikuntza hori betetzen du.

Dekretuaren **3. artikulua** honela definitzen du lanpostu funtzionala:

"Dekretu honen ondorioetarako, hau jotzen da lanpostu funtzionaltzat: eremu funtzional bat edo gehiagori dagokionez, elementu komun bat duten postuen taldea; entitate publikoaren egituran dagoen beste edozein taldetatik bereizita dago, lanpostuan aritzeko lanbide-eskakizunei dagokienez edo hartzen dituzten erantzukizun hierarkiko edota kudeaketa-erantzukizunei dagokienez.

Definizio hori aintzat hartuta, lanpostu funtzionalak bi modutan ezarriko dira: kontuan hartuta lan bereizgarriak egitea (lanbideari dagozkionak; hain zuzen ere, kategoria bakoitzera sartzeko eskatutako titulazioak ematen du lanbide horretan aritzeko gaitasuna); edo kontuan hartuta erantzukizun funtzional espezifikoa bat edukitzea, kategoriaren berezko egitekoen barruan eta entitateko egituraren batean duen destinoaren barruan."

4. artikulua lanpostuak bereizteko irizpideak ezartzen ditu, eta honako hau xedatzen du:

"Lanpostu funtzionalak bereizteko irizpideak hauek izango dira:

- 1. Bereizitako zereginak, lanbideari dagozkion lanen arabekoak; hain zuzen ere, dagokion titulazioak ematen du lanbide horretan aritzeko gaitasuna.*
- 2. Bereizitako zereginak, kategoriaren eta destinoaren arabera dagozkion berezko egitekoen barruan, erantzukizun funtzionalaren maila espezifikoa kontuan hartuta.*

Erantzukizun funtzional horrek eskakizun bereizgarriak jasotzen ditu honako hauei dagokienez:

- a. Jakintza espezializatuak: jakintza espezializatu teknikoak edota praktikoak eskatzen dira, dagokion lanbide-taldeak eta kategoriak eskatzen duten prestakuntza osatzen edota mugatzen dutenak.*
- b. Erantzukizun hierarkikoa: giza-taldeak antolatu, gainbegiratu edota koordinatzeko egitekoak bere gain hartzea.*
- c. Kudeaketa arloko erantzukizuna: helburuak eta horiek garatzeko baliabideak —giza-baliabideak nahiz materialak— planifikatu, programatu, segitu eta kontrolatzeko egitekoak bere gain hartzea.*

Azkenik, **12. artikulua**ren 2. apartatuak plantilla funtzionalak honela aldatzeko jarraibideak ezartzen ditu:

2.1 Plantilla funtzionalean aldaketak egiten badira eta horien ondorioz zerbitzu-erakundeko egiturazko plantilla ez aldatzen bada, erakundeko zuzendari-gerenteak ebazpen bidez onartu beharko du.

2.2 Plantilla funtzionalean aldaketak egiten badira eta horien ondorioz zerbitzu-erakundeko egiturazko plantilla aldatzen bada, Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuko Administrazio Kontseiluak aztertu eta onartu beharko du. Eta entitate publikorako lanbide-taldeen arabera ezarritako gehienezko postu-kopurua aldatzen bada, Jaurlaritzaren Kontseiluak onartu beharrekoa izango da.

Laburbilduz, dekretuaren arauketa horretatik, Jiménez Asensio irakasleak ondorioztatzen du, bide horren bitartez, ezin hobeto eguneratu litekeela lanpostu funtzionalen zerrenda, izaera bereziko lanpostu funtzionalak txertatuz. Lanpostu funtzional horiek indibidualizatu egin beharko lirateke, lanpostu horiek betetzeko eskatzen den espezializazio handiaren ondorioz (CSUR eta antzeko zentroak), bai eta, iraultza teknologikoaren ondorioz eta horrek osasunaren esparruan duen aplikazioaren ondorioz, lanpostu funtzionalen profil berriek dituzten premia berezitu edo indibidualizatuei erantzuteko ere. Era berean, aurrez ikusi den bezala, benetako aukerak egongo lirateke proba-mota nabarmen aldatuko duten eta sarbide-eredu bereizi bat txertatuko duten hautaketa-prozedurak egiteko, berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipioen indarrari kalterik ez eginez, baina bete beharreko lanpostuaren zereginak behar bezala betetzeko eskatzen den gaitasun-profilera hobeto egokituta.

Aurreko atalean aipatu den bezala, dekretu honen aldaketa izapidetze-prozesuan dago gaur egun. Aldaketa horren helburua da bizitasun handiagoa ematea erakunde publikoaren lanpostu funtzionalen zerrendaren eguneraketari, eta Administrazio Kontseiluari gaitasuna ematea eranskinean jasotako lanpostu funtzionalen zerrenda egokitzeko eta eguneratzeko, bai egungo beharrez, bai etorkizunean osasun-sistemak izan ditzakeenei.

4. 5/2015 LEGEGINTZAKO ERREGE DEKRETUA, URRIAREN 30EKOA, ENPLEGATUAREN OINARRIZKO ESTATUTUAREN LEGEAREN TESTU BATEGINA ONARTZEN DUENA

Arau horrek arestian aipatutako Esparru Estatutuaren aurreikuspenak osatzen ditu, honako aurreikuspen hauekin:

55. artikulua. *Printzipio gidariak*

1. *Herritar guztiek dute enplegu publikora iristeko eskubidea, betiere, berdintasun-, merezimendu-, eta gaitasun-printzipio konstituzionalak errespetatuta, eta Estatutu honetan eta gainerako antolamendu juridikoan jasotakoaren arabera.*
2. *Estatutu honetako 2. artikuluan jasotako Herri Administrazioek, erakundeek eta organismoek funtzionarioak eta lan-kontratuko langileak hautatzeko erabiltzen dituzten prozeduretan, ongi bermatu behar dituzte bai arestian adierazitako printzipio konstituzionalak baita ondoren ezarritakoak ere:*
 - a. *Deialdiari eta oinarriei buruzko publizitatea.*
 - b. *Gardentasuna.*
 - c. *Hautaketa-organoetako kideen inpartzialtasuna eta profesionaltasuna.*
 - d. *Independentzia eta diskrezionalitate teknikoa hautaketa-organoen jardunean.*
 - e. *Hautaketa-prozesuetako edukiak bete beharreko eginkizunei eta atazei egokitutakoak izatea.*
 - f. *Hautaketa-prozesuetan bizkortasunez jokatzea, objektibotasunari kalterik egin gabe.*

61. artikulua. *Hautaketa-sistemak*

1. *Hautaketa-prozesuek, irekiak izateaz batera, lehia askea bermatu behar dute, betiere, barne-sustapenerako ezarritakoari eta diskriminazio positiborako Estatutu honetan jasotako neurriei kalterik egin gabe.*

Hautaketa-organoek sexuen arteko aukera-berdintasunaren printzipioa betetzen dela zainduko dute.
2. *Hautaketa-prozeduretan bereziki zainduko da gainditu beharreko probak eta deialdiko lanpostuetan bete beharreko zereginak elkarri ondo egokitzen zaizkiola eta, hala dagokionean, egin beharreko proba praktikoa guztiak ere egingo dira.*

Deialdira aurkeztutako lehiakideek, aurrez erabakita dagoenaren arabera, beren jakintza eta gaitasun analitikoa egiaztatzea beharko dituzte ahoz edo idatziz, dituzten gaitasunak eta trebetasunak erakusteko ariketak egin beharko dituzte, atzerriko hizkuntzak badakizkitela erakutsi, eta, hala dagokionean, ariketa fisikoak gainditu beharko dituzte.
3. *Hautaketa-prozesuetan, nahitaezko gaitasun-probak egiteaz gainera, merezimenduak ere balioetsi behar direnean, balioespen horrek proportzioan*

eman zaion puntuazioa baino ez du hartuko, eta ez du inoiz ere berak bakarrik erabakiko, egoera edozein dela ere, hautaketa-prozesuaren azken emaitza.

- 4. Herri Administrazioek organo espezializatuak eta iraunkorrak eratu ahal izango dituzte hautaketa-prozesuak antolatzeko, edo Herri Administrazioen Institutu edo Eskolen esku utzi ahal izango dituzte zeregin horiek.*
- 5. Hautaketa-prozesuen objektibotasuna eta arrazionaltasuna bermatuta egon daitezen, probak osatu egin ahal izango dira, ikastaroak edo praktikaldiak gaindituta, curriculum-azalpena eskatuta eta lehiakideei proba psikoteknikoak edo elkarrizketak eginda. Era berean, osasun-azterketak egitea ere eskatu ahal izango zaie.*
- 6. Karrerako funtzionarioak hautatzeko, oposizioa eta oposizio-lehiaketa erabiliko dira, eta, egoera edozein dela ere, proba bat edo batzuk egin beharko dira beti, lehiakideen gaitasuna erabakitzeko eta lehentasun-ordena ezartzeko.*

Salbuespen modura, legearen indarrez bakarrik erabili ahal izango da lehiaketa-sistema hutsa; merezimenduen balioespena besterik ez da egingo orduan.

- 7. Lan-kontratuko langile finkoak hautatzeko sistemak izango dira oposizioa, edo, aurreko paragrafoan ezarritako ezaugarriekin, oposizio-lehiaketa, edo, bestela, merezimenduak balioesteko lehiaketa.*

Herri Administrazioek lankidetzeta-moduak negoziatu ahal izango dituzte hitzarmen kolektiboen eremu barruan, erakunde sindikalek hautaketa-prozesuen garapenean izan beharreko jarduna ezartzeko.

- 8. Hautaketa-organoez izangaiak karrerako funtzionario izatera irits daitezen proposatutako onartuen kopurua ezin izango da deialdiko plaza-kopurua baino handiagoa izan, deialdian bertan aurkakorik jasotzen ez bada behintzat.*

Nolanahi den ere, hautaketa-organoez izendapenerako proposatutako izangai-kopurua eta deitutako plaza-kopurua berbera izanda ere, hutsik dauden plaza guztiak beteko direla bermatuta gera dadin, hautatutako artean inork bere plazari uko egingo balio ere, langileak izendatu edo lanpostuaz jabetu aurretik, proposatutako horien ondoren datozen hurrengo izangaien zerrenda osagarria ere eskatu ahal izango dio deialdia egin duen organoak hautaketa-organuari, hala badagokio, karrerako funtzionario izendatzeko.

60. artikulua. Hautaketa-organok.

- 1. Hautaketa-organok kide anitzekoak izango dira; profesionaltasun- eta inpartzialtasun-printzipioen arabera osatuko dira, eta emakumezkoen eta gizonezkoen arteko parekotasuna lortzen ahaleginduko dira.*

2. *Hautespen edo izendapen politikoko langileek, bitarteko funtzionarioek eta behin-behineko langileek ezin izango dute parte hartu hautaketa-organoetan.*
3. *Hautaketa-organoetako kide izatea norberaren izenean izango da beti, eta ezin izango da inoren izenean edo inoren ordezkari modura jardun.*

Arau-erreferentzia horiek kontuan hartu behar dira, Esparru Estatutuan jasotako aurreikuspenen osagarri gisa; izan ere, oinarri arauemailea osatzen dute, eta hainbat tresna eskaintzen dituzte, hautaketa-prozesuen eredu berri bat eratzeko beharraren inguruko gaiei konponbide puntualak emateko.

5. EUSKADIKO ENPLEGU PUBLIKOAREN LEGE-PROIEKTUA

Aurretik aipatutako indarreko araudiarekin batera, kontuan hartu behar dira gaur egun Eusko Legebiltzarrean izapidetzen ari den Euskadiko Enplegu Publikoaren Legearen proiektuan jasotako aurreikuspenak; izan ere, datozen hilabeteetan onartuz gero, nahitaezko arau-erreferentzia izango da erakunde publikoan etorkizunean egingo diren hautaketa-prozesuen deialdietarako.

Etorkizunean euskal enplegu publikoari buruzko legea onartzeak aplikatu beharreko araudia aldatuko luke. Nolanahi ere, Esparru Estatuaren eta Enplegu Publikoaren Oinarrizko Legearen aplikazioari eutsiko zaio, baina autonomia-erkidegoan etorkizuneko euskal enplegu publikoaren Legea aplikatuko litzateke, honako hau adierazten da:

3. artikulua. Aplikazio-eremua.

1. *Lege honen xedapenak funtzionarioei aplikatuko zaizkie, eta, hala dagokionean, euskal sektore publikoaren zerbitzuko lan-kontratuko langileei.*
4. *Unibertsitatez kanpoko irakasleak eta Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuko estatutupeko langileak lege honetan xedatutakoaren arabera arautuko dira, eta lehentasunez aplikatuko zaie langile horiei beren araudi espezifiko honako gai hauei dagokienez: karrera profesionala, barne-sustapena, langileen hautaketa eta lanpostuen hornikuntza, ordainsari osagarrien zenbatekoa eta egitura, administrazio publikoen arteko borondatezko mugikortasuna eta zuzendaritzako langile publiko profesionalen erregulazioa.*

Lege honek karrerako funtzionarioak aipatzen dituen bakoitzean, Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuko estatutupeko langileak ere aipatzen direla ulertuko da.

Hala, lehentasunez aplikatuko da araudi espezifiko, baina berariaz arautu gabeko guztiari etorkizuneko euskal enplegu publikoaren legea aplikatuko zaio.

Autonomia-erkidegoen arloan, Euskadiko Antolamendu Sanitarioaren Legearen arauketa oso murrizta da; beraz, euskal enplegu publikoaren lege-proiektu honen arauketa xehea garrantzitsua izango litzateke.

Lege-proiektu bat dela kontuan hartuta, artikuluen edukien gaia baino ez dugu aipatuko; izan ere, horien azken idazketa, aplikagarria izango litzatekeena, Legebiltzarrean izapidetuko litzatekeena izango litzateke. Alde horretatik, hauek lirerateke Osakidetzako hautaketa-prozesuetan eragina izango luketen eduki esanguratsuenak:

Proiektu horren **52. artikulua Lan Eskaintza Publikoa** arautzen du, eta, modu nabarmenean, arautzen du urtero onartuko dela eta hiru urteko epean amaituko dela, deialdia onartzen den egunetik hasita, eta ezartzen du, hori bete ezean, berariazko luzapena beharko dela.

Proiektuak euskal **sektore publikoan enplegua lortzeko bete behar diren printzipioak arautzen ditu (70. art.)**, indarrean dagoen gainerako arauditik ondorioztatzen ziren printzipioak araupetuz.

Euskal enplegu publikoan sartzeko baldintzei dagokienez (71. art.), proiektuak testu batean biltzen du sartzeko betekizun orokorrei buruz indarrean dagoen araudia. Jasotzen den gauzarik garrantzitsuena da deialditik bertatik jakinarazi beharko dela zenbat lanpostuk duten hizkuntza-eskakizuna betekizun gisa, eta ez merezimendu gisa. Datu hori deialdiaren oinarrietan jaso behar dela aurreikusten da. 71.2 artikulua betekizun horiek dagokion lanpostuen zerrendan jasota egotea eskatzen du.

Nazionalitateari dagokionez (72. art.), garrantzitsuena zera da: erkidegoaz kanpoko atzerritarrak hainbat eremutara (hala nola, informazio-sistemetera, Osakidetzara eta Ertzaintzara) sartzeko aukera lege bidez arautzea aurreikusten duela. Osakidetzaren kasu zehatzean, espezialitate medikoko eta erizaintzako titulazioa duten pertsonak sartzeko aukera aurreikusten da.

Desgaitasuna duten pertsonen arloan (74. eta 75. artikulua), arautzen duen garrantzitsuena da lanpostuen zerrendan edo antzeko tresnan (gure kasuan, plantilla funtzionalean) desgaitasun orokorra edo intelektuala duten langileek bete ditzaketen lanpostuak ezartzeko aukera. Aurreikuspen horren ondorioa bikoitza izango litzateke hautaketa-prozesuetan:

- Esleipen-fasean, desgaitasuna duen pertsonak, **lehentasunez, hautaketa-prozesuan eskainitako destinoen esleipena eskatu beharko du**, baldin eta euskal administrazio publikoek eta haien mendeko erakundeek, lanpostuen zerrendan edo antzeko tresnan, aipatutako destinoak erreserbatu badituzte langile horiek bete ditzaten.

- Desgaitasun intelektuala duten pertsonen kasuan, desgaitasun intelektuala duten pertsonak betetzekoak diren lanpostuen zerrendan edo antzeko tresnan jasotzen diren plazak **prozedura espezifiko**en bidez bete ahal izatea aurreikusten da.

76. artikulua euskal sektore publikoan enplegatutako langileen hautaketa eta prestakuntza arautzen dituen tituluan kokatzen da, eta garrantzitsua da **probaldiari** buruz egiten duen erregulazioa.

78. artikuluan hautaketa-sistemak arautzen dira, eta ezartzen da enplegu publikora sartzeko hautaketa-sistemak oposizioa, lehiaketa eta oposizio-lehiaketa direla. Hautaketa-sistema arruntak oposizioa eta oposizio-lehiaketa dira, eta salbuespenez lehiaketa-sistema aplikatu ahal izango da, soilik legez zehazten diren lanpostuetarako eta ikertzaileenetarako. Garrantzitsuagozat jotzen da lehiaketa-fasearen balorazioa ez dela % 45etik gorakoa izango, eta oposizio-fasean, hautagaien egokitasuna bermatze aldera, hautaketa-proba bakoitzerako ezarritako gutxieneko puntuazioa gainditu beharko dela.

79. artikuluan deialdiaren oinarriak arautzen dira, eta garrantzitsua da hizkuntza-eskakizuna duten lanpostuen kopurua jaso behar dela dioen aurreikuspena, prozesuaren egutegiaren berri izateko eskubidea, eta langileen ordezkariarekin negoziatzeko betebeharra, nahiz eta geroago zehazten duen irizpide orokorrak soilik hartu behar direla kontuan.

Proiektuan, **80. artikuluan, hautaketa-prozesuan erabil daitezkeen tresna** asko arautzen dira (ezagutza-probak, proba psikoteknikoak, informazioaren teknologiekiko lotutakoak, curriculum-azalpenak, etab.).

Hautaketa-organoei dagokienez, **81. artikulua** adierazten du ezin direla epaimahaikide hautatu izendapen politikoko langileak, behin-behineko langileak, bitarteko funtzionarioak, ezta sindikatu, funtzionarioen elkarte edo elkargo profesionalen ordezkari gisa edo haien kontura diharduten langileak ere. Era berean, nabarmentzen du Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearen ordezkari batek parte hartu beharko duela hautaketa-organoetan. Berariaz arautzen da Epaimahaiaren ebazpenen izaera loteslea deialdia egin duen organoarentzat, hargatik eragotzi gabe organo horrek ebazpenak berrikusteko aukera, administrazio-prozeduraren arloan indarrean dagoen legerian aurreikusitakoaren arabera. **82. artikulua** **hautaketa-organo iraunkorrak** eratzeke aukera aurreikusten du.

Negoiazio kolektiboari dagokionez, **192. artikulua** arautzen du nahitaezkoa dela lan-eskaintza publikoaren sarbideari eta eskaintzei buruzko irizpide orokorrak negoziatzea.

Azkenik, xedapen iragankorren atalean, euskal administrazio publikoetan **enplegua finkatzeko prozesu berezi** bat aurreikusten da.

Zehazki, **Hemeretzigarren Xedapen Iragankorrak** hainbat hautaketa-prozesu egitea aurreikusten du, egiturazko lanpostuetan aldi baterako enplegua finkatzeko beharrezko neurri gisa. Prozesu horiek ondoz ondoko hainbat lan-eskaintza publikoren esparruan garatu beharko dira, lehiaketa-oposizio moduan. Lehiaketa-fasean, emandako zerbitzuengatik esperientzia baloratuko da, eta modu espezifiko, berezi eta osagarrian baloratuko dira deialdia egin duen administrazioan emandako zerbitzuak.

Era berean, **Hogeigarren Xedapen Iragankorrak** enplegua finkatzea aurreikusten du bitarteko funtzionarioen ehuneko handia duten sailkapen-taldeetan; zehazki, % 40tik gorakoak direnean. Kasu horietan, enplegua finkatzeko prozesu berezi horretara sartzeko txanda berezi bat gehitu ahal izango da, eta bertan parte hartzen dutenek gutxienez 8 urteko antzintasuna egiaztatu beharko dute.

Azken batean, lege-proiektuak erregulazio zabal eta zehatza du, eta, indarrean jartzen denetik aurrera, Osakidetzaren hautaketa-prozesuen eredu berria eratzen duen corpusean sartu beharko da, eta eredu horren alderdiak zehaztu beharko ditu, egungo lege-proiektuak azkenean onesten duen edukiaren arabera. Hala ere, ezin dugu ahaztu, Euskadiko Enplegu Publikoaren Legea behin betiko onartu arte, Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legea dela erabat indarrean dagoena, EPOEn oinarrizko araudi gisa araututakoaren aurka ez doan guztian.



5. Plangintza



5. Plangintza

Osasun-arloko giza baliabideak kudeatzeko politiketan plangintzak duen eginkizun nagusia beharrian objektiboa da, Esparru Estatutuan ondo identifikatua, eta eginkizun horren helburua behin-behinekotasunaren ondorioak arintzea da. Era berean, beharrezko tresna estrategikoa da plantillen zahartzeari, belaunaldien arteko erreleboari eta iraultza teknologikoari aurre egiteko; izan ere, iraultza teknologikoa bene-benetako zerbait da dagoeneko, eta eragin handia du osasun-sisteman.

OMEk gai horren garrantzia nabarmendu du, eta *“Global Health Workforce Alliance”* programan honako hau adierazi du: *“Ez dago osasunik, osasunerako giza baliabiderik ez badago”*. Programa horrek estrategia globala proposatu du 2030erako, osasun-sistemek etorkizunean izango dituzten premien estaldura egokia planifikatzeko, sistema horiek osatzen dituzten profesionalen dagokienez. Alderdi horrek eragin berezia du prestakuntza-aldi oso luzeak dituzten lanbide-kategorietan (BAME, BAEE, BAPE, BAFE, BABE), kolektibo horren eskaerari eta premiei dagokienez.

2018ko abenduan argitaratutako *“Espainiako mediku espezialisten eskaintzaren eta eskariaren zenbatespena 2018 - 2030”*¹ azterlanean, denbora-tarte horretan mediku espezialisten eskaria % 8,9 handituko dela aurreikusten da, eta eskaintza, berriz, % 1,2 jaitsiko dela. Eskaintzaren beherakada hori are handiagoa da 2024ra arte (erretiroen ondorioz), eta une horretatik aurrera egonkortu egingo da. Horrek guztiak tentsioak eragiten ditu sisteman, eta aurrerantzean ere eragingo ditu. Aipatutako tentsioek plangintza egokia behar dute, sisteman eragiten dituzten ondorioak gainditzeko edo, gutxienez, murrizteko.

Joera horiek hurrengo hamarkadan izango duten garrantzia dela-eta, sistemako giza baliabideen plangintza funtsezko gaia da, eta ahalik eta gehien

¹ Barber, P eta González, B. (2018). Estimación de la oferta y demanda de médicos especialistas en España 2018-2030. Osasunaren ekonomia taldea. Kanaria Handiko Las Palmasko Unibertsitatea.

egokitu behar da euskal osasun-sistemaren ezaugarrietara eta inguruabarretara. Modu horretan, eta beharrian horiei erantzuteko asmoz, aurrea hartuko zaie etorkizuneko premiei, eta profil profesional berriak sartuko dira laguntza-eremu guztietan. Hori guztia egin aurretik, zerbitzu-zorrotza, lanbide-kategoriak, lanpostu funtzionalak, gaitasunak eta berariazko prestakuntza zehaztu beharko dira, bai eta sistemara sartzeko prozesuak ere. Osagarri gisa, prestakuntza-ibilbideetan eta garapen profesionaleko ibilbideetan ere egin beharko da lan, sistemaren barruan.

Araudiaren analisisian nabarmendu den bezala, ELEEren 13. artikulua Giza Baliabideak Antolatzeko Planak egituratzen ditu, osasun-sistemak planifikatzeko oinarrizko tresna gisa eta honako aurreikuspen hauetan oinarrituta:

13. artikulua. *Giza baliabideak antolatzeko planak.*

6. Giza baliabideak antolatzeko planak dira plangintza orokorra egiteko oinarrizko tresna, osasun-zerbitzuaren barruan edo planetan zehazten den eremuan. Langileen arloan lortu beharreko helburuak zehaztuko dituzte, bai eta helburu horiek betetzeko egokitzat jotzen diren giza baliabideen egitura ere. Era berean, egitura hori lortzeko behar diren neurriak ezarri ahal izango dituzte, bereziki baliabideen kuantifikazioari, sarbidearen programazioari, mugikortasun geografiko eta funtzionalari, eta sustapen eta birsailkapen profesionalari dagokienez.

7. Giza baliabideak antolatzeko planak osasun-zerbitzu bakoitzean zehazten den moduan onartu eta argitaratuko dira, edo, hala badagokio, jakinaraziko dira. Aldez aurretik, dagozkien mahaietan negoziatu beharko dira.

HPEBn jasotako aurreikuspen horiei kalte egin gabe, plangintza honetan arreta jartzen duten zenbait neurri jasotzen dira, euskal osasun-sistemaren oraingo eta etorkizuneko premietara ahalik eta modu eraginkor eta efizienteenean egokitzeke. Nolanahi ere, ezin dugu ahaztu, epe luzerako plangintza zehatza egiteko zailtasunaz gain, eskumenak ez direla Osasun Sailarenak bakarrik, eta, beraz, plangintza hori unibertsitateekin eta Osasun Sistema Nazionalarekin koordinatuta egin behar dela.





6. Hautaketa-prozesuen eredu berria



6. Hautaketa-prozesuen eredu berria

6.1. DEFINITZEN DUTEN NEURRIAK

37 neurrik osatzen dute Osakidetzako Hautaketa Prozesuen Eredu Berria, eta neurri horiek 5 eremutan biltzen dira:



Hauxe da 37 neurrien eskema, 5 esparruetan taldekatuta:

ZK.	NEURRIA	ESPARRUA
1	Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuko Zuzenbide Pribatuko Entitate Publikoaren lanpostu funtzionalak arautzen dituen uztailaren 19ko 186/2005 Dekretua eguneratzea.	ARAU-EREMUA
2	EASLren aurreikuspenak Estatuko oinarritzko araudian eta legeria autonomikoan gerora ezarri den hautaketa-prozesuei buruzko erregulaziora egokitzea.	ARAU-EREMUA
3	Lege-aurreikuspenen erregelamenduaren garapena, hautaketa- eta hornidura-prozesuen arloan.	ARAU-EREMUA
4	Osakidetzako giza baliabideen, osasun-sistemaren eta inguruneko beharrianen egoeraren ebaluazioa egitea 2020 - 2030 aldirako.	PLANGINTZA
5	Giza baliabideen plangintza estrategikoa egitea (2020 - 2030).	PLANGINTZA
6	Hautaketa-prozesuak planifikatzea, sistema egonkortzeko, berritzeko eta birdefinitzeko premiei erantzun mailakatua emateko moduan.	PLANGINTZA
7	Osakidetzako giza baliabideen egitura indartzea, plangintza-, kontratazio- eta hautaketa-zerbitzu jakin batzuekin, Erakunde Publikoaren hautaketa-prozesuak etengabe kudeatu ahal izateko.	PLANGINTZA
8	Lehiaketa - oposizioa ezartzea Osakidetzako langile finko bihurtzeko sistema orokor gisa.	OROKORRA

ZK.	NEURRIA	ESPARRUA
9	Lehiaketa-sistema aurreikustea, salbuespen gisa eta 55/2003 Legearen 31. artikuluan zehaztutako kasuetarako.	OROKORRA
10	Lanpostuen barne-hornidurako sistemak egituratzea, profil espezifikoak behar dituzten espezializazio handiko plazak betetzeko ohiko sistema gisa.	OROKORRA
11	Aztertzea ea komeni den EPE batean sartutako lanpostu guztiei aplikatu beharreko oinarri orokor bakarrak ezaugarri komunak dituzten lanpostu-taldeei dagozkien oinarri orokorrekin ordeztzea.	OROKORRA
12	Sarbide-proba berritzaileak prestatzea, espezializazio-esparru jakin batzuetan esperientzia pilotuak eginez.	OROKORRA
13	Merezimenduen baremorako sistema egonkor bat zehaztea.	OROKORRA
14	Desgaitasun intelektuala duten pertsonentzat gordetako % 2rako proposamen espezifikoak.	OROKORRA
15	Hautaketa-epaimahaietako kideen kopurua berriro ezartzea.	EPAIMAHAIK
16	Epaimahaikideak zozketa bidez hautatuko dira, hautagaiak irizpide objektiboen bidez zehaztu ondoren.	EPAIMAHAIK
17	Espezialitatearen printzipioa betetzeak zozketa ausazkoa izatea galarazten badu, profesionalen oinarria espezialitateekin handituko da, eta, beharrezkoa izanez gero, estatuko osasun-sistemaren arlo espezifikoko profesionalekin.	EPAIMAHAIK

ZK.	NEURRIA	ESPARRUA
18	Jokabide-kode bat onartuko da, eta bertan jasoko dira betebeharetikoak, hautaketa-prozesueidagozkien balioak, epaimahaikideen eskubideak eta betebeharrak, bai eta nahitaez bete beharreko arauak ere. Epaimahaikideek, halaber, konpromiso etiko bat sinatuko dute.	EPAIMAHAIK
19	Deialdian berariaz jasoko da nahitaez onartu behar dela epaimahaikide izaera, behar bezala egiaztatutako abstentzio- edo errekusazio-kausak daudenean izan ezik.	EPAIMAHAIK
20	Epaimahaikideen profesionalizazioa eta espezializazioa.	EPAIMAHAIK
21	Epaimahaikideek prestakuntza-programa bat egingo dute epaimahaikide diren aldetik bete behar dituzten berezko zereginei, jokabide-arauei eta betebeharrak etikoei buruz.	EPAIMAHAIK
22	Epaimahaiek proba jakin batzuk egitean bete behar dituzten jarduera-protokolo zehatzak eta objektiboak ezartzea.	EPAIMAHAIK
23	Emaitzen banaketaren azterketa estatistikoak egiteko aukera sartzeko ebazpen-prozesuaren fasean, pilotaje gisa.	EPAIMAHAIK
24	Probak egiteko eta zuzentzeko eskuzko esparru metodologiko operatibo espezifikoa izatea.	AZTERKETAK
25	Proba praktikoak prestatzeko enkargua ez ematea pertsona bakar bati.	AZTERKETAK
26	Proba teorikoak test formatuan prestatzeko enkargua IVAPi ematea, prozesuaren berezko ezaugarriek hala gomendatzen dutenean.	AZTERKETAK

ZK.	NEURRIA	ESPARRUA
27	Proba praktikoak prestatzea epaimahaien esku geratzea.	AZTERKETAK
28	Proba praktikoak egiteko ardura horrelako probak prestatzen adituak direnei eman ahal izatea.	AZTERKETAK
29	Ausazko elementu bat sartzea proba praktikoen azken zehaztapenean.	AZTERKETAK
30	Proben zuzenketa gutxienez epaimahaiko 3 kideri agintzea, salbu eta oposiziogileen kopuruak aukera ematen duenean zuzenketa kide guztiek egin dezaten.	AZTERKETAK
31	Epaimahaiak ebaluatzaileen batzorde baten laguntza izatea, aurkeztutako izangaien kopuruak bere gaitasun operatiboa gainditzen duenean.	AZTERKETAK
32	Proba teorikoei pisu gutxiago ematea egoitza-sistemaren bidez prestatutako espezialisten plazak betetzeko hautaketa-prozesuetan.	AZTERKETAK
33	Ezagutza teorikoei buruzko probez gain, beste proba osagarri batzuk sartzen joatea apurka-apurka.	AZTERKETAK
34	Test motako probak sartzea, zereginak betetzeko gaitasunak ebaluatu ahal izateko.	AZTERKETAK
35	Kategoria eta hornidura-prozesu jakin batzuetarako egituratutako elkarrizketa konduktualak sartzea.	AZTERKETAK
36	Apurka-apurka eta pilotu gisa, ezagutzak egiaztatzeko beste proba batzuk sartzea.	AZTERKETAK
37	Proba teorikoen edukietan genero-berdintasuna kontuan hartzea.	AZTERKETAK

6.2. NEURRI BAKOITZARI BURUZKO XEHETASUNAK

37 neurriak fitxa komun batean zehazten dira, eta, horren inguruko definizioa egin ondoren, honako hauek zehazten dira: zein esparrutan txertatuko den, zein helburu lortu nahi den, nolako xehetasunez gauzatuko den, eta nola aplikatuko den.

6.2.1. ARAU-EREMUA

ZK.	NEURRIA	ESPARRUA
1	186/2005 DEKRETUA, uztailaren 19koa, Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuko Zuzenbide Pribatuko Entitate Publikoaren lanpostu funtzionalak arautzen dituena.	ARAU-EREMUA
HELBURUA		
Erakundeko lanpostu funtzionalen zerrendaren (kontratuaren eranskinean jasotakoa) eguneraketa bizkortzea, gaur egungo beharrianetara eta etorkizunean osasun-sistemak izan ditzakeenetara egokitzeko.		
XEHETASUNA		
186/2005 Dekretua aldatzea beharrezkoa da Osakidetzako lanpostu funtzionalen zerrenda ezartzen duen I. eranskina eguneratu ahal izateko. Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuko Administrazio Kontseiluak dekretua aldatzeko erabakia hartu du 2019ko uztailaren 23an, eta honako ahalmen hauek esleitu dizkio Kontseiluari: <i>“(...) langileen sailkapena egokitzea, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategineko titulazio-taldeen eta lanbide-taldeen arabera (aipatutako testu bategina urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartu zen), bai eta I. eranskineko lanpostu funtzional bakoitza betetzeko modua, titulazioa, esperientzia edo hizkuntza-eskakizuna aldatzeko, eta eranskin horretako lanpostu funtzionalak sortzeko, aldatzeko edo kentzeko ere, baldin eta ez bada beharrezkoa talde eta kategoria horiek sortzea, aldatzea edo kentzea, eta Euskadiko Antolamendu Sanitarioari buruzko ekainaren 26ko 8/1997 Legean ezarritakora egokitzen bada, eta, betiere, Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuan Euskararen Erabilera Normalizatzekeo martxoaren 18ko 67/2003 Dekretuan ezarritako hizkuntza-eskakizunak errespetatuz.”</i>		
Osakidetzan lanpostu funtzionalei buruzko araua eguneratuta eta zehaztuta, errazagoa izango da pertsonak lanpostuen ezaugarrien arabera hautatzea. Ondo hautatu ahal izateko, beharrezkoa da lanpostua zehaztea (edukia, profila, profesioagrama, funtzioak, zereginak eta gaitasunak). Proposamen hori egin ondoren, dekretua aldatzeko espedientea izapidetu behar da, gero Gobernu Kontseiluak onar dezan, hala badagokio.		
APLIKAZIOA		
Izapidetzen. Eguneraketa 2020an onartu beharko litzateke.		

ZK.**NEURRIA****ESPARRUA****2**

EASLren aurreikuspenak Estatuko oinarrizko araudian eta legeria autonomikoan gerora ezarri den hautaketa-prozesuei buruzko erregulaziora egokitzea.

ARAU-EREMUA**HELBURUA**

Araudia eguneratzea eta argitasunik handiena ematea Osakidetzako hautaketa-prozesuen deialdiek bete behar duten arau-esparruari.

XEHETASUNA

EASL 1997an jarri zen indarrean. Geroztik, bai Estatuko oinarrizko arau gisa, bai autonomia-erkidegoko legeria gisa, aldaketak egin dira Osakidetzak garatu beharreko hautaketa-prozesuei eragiten dien araudian.

Elkarri eragiten dioten araudiak egoteak eta beraien artean lehentasun argirik ez izateak segurtasun juridikoaren falta dakar, eta hori gainditu egingo litzateke EASLren idazketa erregulazio berrira egokituz gero.

Era berean, EASLren aurreikuspenak modernizatzeko aukera emango luke; izan ere, berariaz txertatuko lirateke arau berriek erregulazioari egindako hobekuntzak.

Hau da Jiménez Asensio irakasleak bere txostenean proposatutako neurrietako bat (3.a).

APLIKAZIOA

EASL erreformatu behar da, eta hori datorren legegintzaldian egin beharko litzateke.

ZK.**NEURRIA****ESPARRUA****3**

Lege-aurreikuspenen erregelamenduaren garapena, hautaketa- eta hornidura-prozesuen arloan.

ARAU-EREMUA**HELBURUA**

Hautaketa-prozesuei arau-esparru egonkor eta zehaztua ematea, aurreikuspenen izaera orokorra indartzeko eta ziurtasuna emateko.

XEHETASUNA

Legeek arlo horretan ezartzen duten arau-esparrua indartu egin daiteke hautaketa-sistemak arautzen dituen dekretu baten bidez, prozesu horien deialdietarako oinarri orokor batzuk modu orokorrean onartuta eta, baita ere, jarraibide eta protokoloen bidez edo deitzen diren lan-eskaintza publikoei modu orokorrean aplikatuko zaien gidaliburu operatibo baten bidez.

Erregelamendu bidezko arauketa horri esker, segurtasun juridiko handiagoa eman ahal izango zaie egungo araudiak aurreikusten ez dituen hautaketa-prozesuei, eta jarduera jakin batzuk arautu ahal izango dira, hala nola epaimahaiak zozketa bidez hautatzea edo epaimahaiak berritzea beren jardunean objektibotasun-falta sumatzen denean, Osakidetzan hautaketa-bulego bat sortzea (autonomia eta langile adituak izango dituen), etab.

Hau da Jiménez Asensio irakasleak bere txostenean proposatutako neurrietako bat (4.a).

APLIKAZIOA

Erregelamendu bidezko garapena behar du, eta hori Osasun Sailaren 2020ko Urteko Araugintza Planean sartu beharko litzateke.

6.2.2. PLANGINTZA-EREMUA

ZK.	NEURRIA	ESPARRUA
4	Osakidetzaren giza baliabideen arloko abiapuntuko egoera eta 2020-2030 aldirako aurreikusitako bilakaera ebaluatzea.	PLANGINTZA
HELBURUA <p>Osakidetzaren giza baliabideen arloko abiapuntuko egoeraren eta 2020-2030 aldirako aurreikusitako bilakaeraren azterketa sakona egitea, langileak hautatzeko, hornitzeko eta prestatzeko prozesuen plangintza egin ahal izateko, eta, horrela, euskal biztanleen egungo eta etorkizuneko osasun-beharrizanei erantzuteko.</p>		
XEHETASUNA <p>OMEk garrantzi berezia ematen dio denbora-tarte luzea (hamar urte) hartzen duen plangintzari, eta aitortzen du herrialde edo lurralde bakoitzaren gorabeherak eta ezaugarriek zehazten dutela zeintzuk diren premiak.</p> <p>Plangintza zuzena egiteko behar den analisisian zehaztu beharreko faktoreen artean honako hauek daude: sistemako lanbide-kategoriaren araberako erretiroen erritmoa, lanbide-kategoriaren araberako adin-kurba, sistemaren prestakuntza-gaitasuna, zahartzea eta gaixotasun kronikoen prebalentzia, biztanleriaren premia berriak, digitalizazioa, aurrerapen teknologikoak, morbiditate-aldaketak, asistentzia-mailen integrazioa, egresatuen eta espezialitate-plazen aurreikuspena, etab.</p> <p>Analisi zehatz honek hautaketa-prozesuak hobeto planifikatzen lagundu beharko du, profesionalen defizit-garaien ondoren ez dadin superabit-garairik etorri, eta, ondorioz, profesionalen belaunaldi batzuei eta besteei eskaintzen zaizkien aukeren artean ez dadin ekitate faltarik egon.</p> <p>Neurri hau Jiménez Asensio irakasleak proposatutakoetako bat da (14, 31).</p>		
APLIKAZIOA <p>Neurri hori 2020an gauzatu beharko litzateke.</p>		

5

Giza baliabideen plangintza estrategikoa egitea (2020 - 2030).**PLANGINTZA****HELBURUA**

Aurreko neurrian aurreikusitako analisiaren emaitzaren arabera, giza baliabideen beharrianak asetzeko plangintza estrategikoa egitea 2020-2030 aldirako. Modu horretan, koherentzia eman ahal izango zaie aldi horretan deitutako hautaketa-prozesuei, euskal biztanleen etorkizuneko osasun-premiei dagokienez.

XEHETASUNA

Aurreko neurrian aipatutako azterketaren ondorioa da, eta baliabideen plangintza batean zehazten da, 2020-2030 aldirako detektatutako profesional-beharrizanei erantzun ahal izateko.

Plangintza horretan, aipatutako denbora-tarteko EPEetako deialdietan jasoko diren lanpostuak zehaztuko dira, bai eta giza baliabideen politikarekin lotutako beste alderdi batzuk ere, hala nola profesionalen prestakuntza eta gaikuntza.

Bertan zehaztuko da etorkizunean zein lanpostu beharko diren eta aldi osorako eskatuko diren profil profesional berriak, eta arreta bereziz aztertuko du nola helaraz dakiekeen erretiroa hartuko duten belaunaldien ezagutza sisteman dauden eta bertara sartzan ari diren belaunaldi berriei. Era berean, zentro batzuek (duten kokapen geografikoagatik edo beste arrazoi batzuegatik) zailtasun handiagoa izaten dute profesionalak erakartzeko eta atxikitzeko, eta lanpostu horiek betetzeak tentsioa eragiten du. Bada, tentsio horri ere erantzunen bat eman beharko dio.

Plangintza estrategikoa lau urteko aldietan zehaztuko da, Giza Baliabideak Antolatzeko Planen bidez (onartutako azken aldia 2014-2016 da). Lehenengo Planak 2020-2024 aldia beteko luke.

Era berean, plangintzak berekin ekarriko du lanpostu funtzionalei buruzko dekretua aldatzea, haren eranskina aldizka eguneratzeko, plangintzarekin bat etorritz.

Halaber, arlo horretako eskumenen banaketa dela-eta, plangintza hori Osasun Sistema Nazionalarekin eta unibertsitateekin koordinatuta egin beharko litzateke.

Neurri hau Jiménez Asensio irakasleak proposatutakoetako bat da (13, 16, 32).

APLIKAZIOA

Neurri hori 2020an gauzatu beharko litzateke.

ZK.

NEURRIA

ESPARRUA

6

Hautaketa-prozesuak planifikatzea, sistema egonkortzeko, berritzeko eta birdefinitzeko premiei erantzun mailakatua emateko moduan.

PLANGINTZA

HELBURUA

Osakidetzan denbora luzez EPErik egin gabe egon ondoren, 2016-2017 eta 2018-2019ko EPEei dagozkien deialdien helburua da "talka-une" bati aurre egitea. Une horretan, lehenasuna eman behar zaio enplegua egonkortzeari; batez ere, urte hauetan hautaketa-prozesuetan parte hartzeko aukerarik izan ez duen bitarteko enpleguari dagokionez.

2020tik aurrera, proba biziagoak eta azkarragoak diseinatuko dira, euskal osasun-sistemaren premia berrietara hobeto egokitutakoak.

XEHETASUNA

Helburua da EPE masiboak, prestaketa luzea eskatzen dutenak eta exekuzio-prozesu luzeak saihestea; izan ere, baliabide-kopuru handia mobilizatzen dute, estres-maila oso altuak eragiten ditu, dei-efektu neurrigabea dute hautagaien artean, eta gehiegizko itxaropena sortzen dute herritarren artean.

Beraz, helburua da EPE eredu berri bati bide ematea, lanpostu-kopuru txikiagoko deialdiak izango dituen eta deialdien maiztasun handiagoarekin, baita modu iraunkorrean ere. Horrela, osasun-sistema publikoan sartzeko aukerak etengabe sortu ahal izango dira, kategoria eta espezialitate desberdinetako tituludun berrientzat.

Deialdi horiek aurreko ataletan aipatutako plangintza estrategikoan eta giza baliabideak antolatzeko planetan hautemandako premiei erantzun behar diete.

Era horretako deialdiei esker, gainera, eguneratuta eduki ahal izango dira bitarteko langileen zerrendak, eta aldian-aldian berrituko dira, deitutako EPEen emaitzen arabera. Modu horretan, hobeto betetzen dira berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipioak, euskal osasun-sisteman bitarteko langilea izateko orduan.

Neurri hau Jiménez Asensio irakasleak proposatutakoetako bat da (18 eta 19).

APLIKAZIOA

Neurri hori 2020ko EPEaren hautaketa-prozesuetatik aurrera aplikatu ahal izango litzateke, nahiz eta, salbuespen gisa eta premia handiz bete beharreko kategoriei dagokienez (pediatrik, familia-medikuak), 2018-2019ko EPEaren hautaketa-prozesuetan ere sar daitekeen.

7

Osakidetzako giza baliabideen egitura indartzea, Erakunde Publikoaren hautaketa-prozesuen etengabeko kudeaketa ahalbidetuko duten plangintza-, kontratazio- eta hautaketa-zerbitzuekin.

PLANGINTZA

HELBURUA

Hautaketa-prozesu biziagoak, azkarragoak eta maiztasun handiagokoak –baita denboran irauteko prozesuak ere– egiteko, hautaketa-tekniketan espezializatutako laguntza-egitura bat behar da, eskakizun horiei erantzun egokia emateko aukera eskainiko duten bitartekoz hornitua.

XEHEITASUNA

Elkarren artean hertsiki lotutako hiru arlo dira (plangintza, hautaketa eta hornidura eta kontratazioa), eta gero eta gehiago behar dituzte langile espezializatuak, prozesu horien tramitazio arina ahalbidetuko duten informazio-sistemak, eta joerak eta beharrianak aurreikusteko aukera emango duten datu-azterketarako programak (Big Data).

Hori guztia, bi helbururekin. Lanpostuak betetzeko beharrianahi ahalik eta erantzun azkarrena eta eraginkorra ematea, berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipioak ahalik eta gehien errespetatuz, eta gardentasun eta berehalakotasun handienarekin, lanpostu horiek lortu nahi dituztenei begira.

Horrez gain, eta 2. neurrian aipatzen den bezala, antolaketa-egitura berriak sartzeko (hala nola, autonomia funtzionala izango duen Langileak Hautatzeko Bulego bat jartzea Osakidetzan) erregelamenduzko arau bat eskatuko luke, dekretu-mailakoa.

Neurri hau Jiménez Asensio irakasleak proposatutakoetako bat da (25, 33).

APLIKAZIOA

Neurri hau 2019an aplikatzen hasi da, baina osorik gauzatu beharko litzateke 2020an.

6.2.3. ESPARRU OROKORRA

ZK.	NEURRIA	ESPARRUA
8	Lehiaketa - oposizioa ezartzea Osakidetzako langile finko bihurtzeko sistema orokor gisa.	OROKORRA
HELBURUA		
Lehiaketa-oposizioa sistema egokia da Osakidetzako langile finko gisa sartzeko ohiko hautaketa-sistema gisa.		
XEHETASUNA		
Indarrean dagoen legeriak aurreikusten dituen hiru sistemen artean (oposizioa, lehiaketa-oposizioa eta lehiaketa), lehiaketa-oposizioa da Osakidetzako langileei eskatzen zaizkien ezaugarrietarako egokiena.		
Egia da, deitutako plaza bakoitzaren berezko ezaugarrien arabera, lehiaketaren pisuak garrantzi berezia izan dezakeela, adibidez, kategoria masiboetan eta merezimenduak baloratzeko fasea arintze aldera.		
IVAPek ere, bere txostenean, lehiaketa-oposizioaren alde egiten du, Osakidetzako ohiko hautaketa-sistema gisa.		
Era berean, euskal enplegu publikoaren lege-proiektua onartuz gero, lege-proiektu horren hemeretzigarren eta hogeigarren xedapen iragankorretan aurreikusitako enplegua finkatzeko aukerara joko da, lehentasunezko egonkortze-helburuari erantzun hobia emateko.		
APLIKAZIOA		
Neurri hori 2016-2017ko EPEan aplikatzen ari da.		

9

Lehiaketa-sistema aurreikustea, salbuespen gisa eta 55/2003 Legearen 31. artikuluan zehaztutako kasuetarako.

OROKORRA**HELBURUA**

Lehiaketa-sistemaren aukera zabaltzea –esperientzia, prestakuntza eta merezimenduak egiaztatzea–, legez aurreikusitako kasuetan, egin beharreko zereginen espezifikotasunak, espezialitateak eta kualifikazioak hala gomendatzen dutenean.

XEHETASUNA

55/2003 Legearen 31. artikulua honako hau ezartzen du: *“Garatu beharreko zeregin espezifikoen berezitasunek edo eskatzen den kualifikazio-mailak hala eskatzen dutenean, hautaketa lehiaketa-sistemaren bidez egin ahal izango da”*.

Eginkizun oso espezializatuak dituzten lanpostu batzuetan eta ikerketari lotutakoetan, beharrezkoa izan daiteke sisteman esperientzia zabala duten profesionalak sartzea, beren ezagutza eta esperientzia Euskal Osasun Sistemari eman diezaioketenak.

Merezimenduak egiaztatzeko, kasuak edo proiektuak eta elkarrizketak aurkez daitezke. Konplexutasun handiko osasun-eremuetan, egindako jarduera, lortutako emaitzak eta abar baloratu ahal izango dira, profesionalaren jardueraren paper-zorroaren bidez.

Osakidetzako lanpostu funtzionalen dekretuan zehaztuko da zer lanpostu bete daitezkeen lehiaketa-sistema horren bidez.

APLIKAZIOA

Espezializazioko hirugarren eta laugarren taldeei dagozkien banakako lanpostuak dira (22. eta 23. or.).

ZK.

NEURRIA

ESPARRUA

10

Lanpostuen barne-hornidurako sistemak egituratzea, profil espezifikoak behar dituzten lanpostuak betetzeko ohiko sistema gisa.

OROKORRA

HELBURUA

Ezagutza espezifikoak eta esperientzia zabala eskatzen dituzten plazak betetzeko, lanpostuak betetzeko ohiko prozedurak erabili behar dira: profil espezifiko horiek dituzten lanpostuen kategoriako profesionalen arteko merezimendu-lehiaketa.

XEHETASUNA

Kasu horietan, hautaketa-sistemak, 10. neurriak aipatzen dituenak izan ezik, ez dira egokitzen plazak betetzeko (gibel-behazuneko kirurgia, neuroradiologia interbentzionista, zitogenetika eta genetika molekularra, besteak beste), haien eskumenak ezin baitira ia eskuratu lanpostu horietan aldeztatik praktikatzen ez bada.

Hori dela eta, egokitzen jotzen da Osakidetzaren EPE bat gainditu duten eta, beraz, Ente Publikoko estatutupeko langileak diren profesionalen arteko merezimendu-lehiaketa bidez betetzea, eta uste da, lanpostu horietan garatutako jardunbidea dela-eta, lanpostuan berehala jarduteko behar diren gaitasunak egiaztatutakoak dituztela.

Horretarako, aldeztatik, lanpostu horiek bereizi egin beharko dira Osakidetzako lanpostu funtzionalen zerrendan, eta lanpostu horietan aritzeak eskatzen dituen konpetentzia espezifikoak adierazi beharko dira, bai eta lanpostu horiei dagozkien prestakuntza- eta lanbide-garapeneko ibilbideak ere.

Lanpostu horiek eskatzen duten esperientzia eta prestakuntza lortzeko, Osakidetzako profesionalen artean aukera-berdintasuna bermatzen duten prozedurak erabili beharko dira.

Merezimenduak baloratzeko, profesionalak egindako jardueraren paper-zorro bat eta konplexutasun handiko prozedurak balora daitezke, eta horien egiaztatpena aldeztatik zehaztu beharko da.

APLIKAZIOA

Espezializazioko hirugarren eta laugarren taldeei dagozkien banakako lanpostuak dira (22. eta 23. or.).

11

Aztertzea ea komeni den EPE batean sartutako lanpostu guztiei aplikatu beharreko oinarri orokor bakarrak ezaugarri komunak dituzten lanpostu-taldeei dagozkien oinarri orokorrekin ordeztzea.

OROKORRA

HELBURUA

Aukera ematea deialdi berean sartutako lanpostu guztietarako oinarri orokor bakar batzuk ezarri ordez, oinarri orokor horiek ezaugarri komunak dituzten lanpostu-taldeen arabera egokitzeko (deialdi masiboetako lanpostuak, lanpostu oso espezializatuak, profil teknologikoak, etab.). Premia bereziak edo betetzeko zailak dituzten plazen kasuan ere egin daiteke hori. Hori posible den kasuetan, hautaketa-prozesuen oinarri orokor eta espezifikoen edukiak oinarri-dokumentu bakar batean bateratu ahal izango dira.

XEHETASUNA

Asmoa da identifikatzea ea zein hautaketa-prozesutan den gomendagarria, iragarritako lanpostuen aniztasuna eta ezaugarri bereziak direla eta, oinarri orokor bakar batzuk ezarri ordez ezaugarri komunak dituzten lanpostu-taldeei egokitutako oinarri orokor batzuk ezartzea, edota ea zein diren betetzeko zailtasun bereziak dituzten plazak; izan ere, modu horretan, oinarri bakarrek sorraraz ditzaketen disfuntzioak eta tentsioa desagertuko dira, iragarritako lanpostuen ezaugarriek alde nabarmenak dituztenean.

Hori gertatzen da, kasurako, alde aurretik prestakuntza- eta espezializazio-prozesu zabala behar duten osasun-profesionalen lanpostuekin, bai eta oso maila altuko konpetentzia teknologikoak behar izan ditzaketenekin ere.

Kasu jakin horietarako, hautaketa-prozesuen oinarri orokorren eta espezifikoen edukiak oinarri-dokumentu bakar batean bateratu daitezke.

Jiménez Asensio irakasleak egin du proposamen hau (34, 35)

APLIKAZIOA

Oinarri orokorrak bereizi behar dira, lau segmentazio-taldeak kontuan hartuta (22. eta 23. or.).

ZK.

NEURRIA

ESPARRUA

12

Sarbide-proba berritzaileak prestatzea, espezializazio-esparru jakin batzuetan esperientzia pilotuak eginez.

OROKORRA

HELBURUA

Hautaketaren eta horniduraren esparruan, proba-formatu berri bat sartzea proposatzen da, kasu bakoitzean bete beharreko lanpostuen ezaugarrietara egokitutako berrikuntza-osagai bat izango duena. Oro har sartu beharko den berrikuntza-osagaiak gain, bereziki azpimarratuko da Osasun Sistema Nazionalaren erreferentzia-unitateen kasua (CSUR) eta Euskal Osasun Sistemaren erreferentzia-unitateena.

XEHETASUNA

CSUR unitateak (gaur egun 6 daude Euskadin) erreferentziako unitateak dira Osasun Sistema Nazionalan formalki halakotzat onartutako espezializazio-eremuetan. Zehazki, hauek dira: begi-azalera konplexua berreraikitzea; haurren giltzurrun-transplantea; epilepsia erregogorra; mugimenduaren nahasmenduen kirurgia; esklerosi anizkoitza; eta gaixotasun metaboliko konplexuak.

Era berean, Euskal Osasun Sistemaren Erreferentzia Unitateak definituko dira, haien behar espezifikoekin batera (lagundutako ugalketa, kirurgia onkologiko-ginekologikoa).

Unitate horien funtsezko faktoreetako bat da medikuntza-, laguntza-, kirurgia-, prestakuntza- eta ikerketa-praktiken esparruan espezializatutako talentua erakarri nahi dutela. Horretarako, egokia da proben tipologia bat diseinatzea, lehiaketa-fasean zein oposizio-fasean aplikatu ahal izango dena, zentro horiei banakako talentua eta unitate horietako zereginei dagozkien eskakizunetara egokitutakoa eman ahal izateko.

Arian-arian sartu beharreko proben artean, egin beharreko zereginekin zuzenean lotuta daudenak egongo lirateke, hala nola proiektuak aurkeztea, kasuak aurkeztea, jokabide-elkarrizketa egituratuak egitea, etab. Proba mota berriak sartzeko aukera baloratuko da, hala nola Gaitasun Objektibo eta Egituratuaren Azterketa, hau da, ikasleak profesionalaren eguneroko zereginen ohikoak diren egoera klinikoei aurre egin behar dien hainbat lanpostutako ibilbidea.

Jiménez Asensio irakasleak planteatzen du neurri hau (6. eta 12. proposamenak).

Kualifikazio handiko jarduera-esparru edo-sektore horien kasuan, non balio erantsia sortzen den eta bikaintasunerantz aurrera egiten den, edota eskaintza urritu den lanpostuen beste profil funtzional batzuk sortzen direnean, talentu berezia duten pertsonak mekanismo berritzaileen bidez kanpotik sartzeko aukera planteatu liteke.

APLIKAZIOA

Neurri hori segmentazioko 3. eta 4. taldeei aplikatuko litzaieke (6. eta 7. or.).

13

Merezimenduen baremorako sistema egonkor bat zehaztea.

OROKORRA

HELBURUA

Lehiaketa-fasea bizkortzea eta EPEetako izangaiek merezimenduak formalki egiaztatzeko prozesu gogaikarririk egin beharrik ez izatea.

XEHETASUNA

Merezimenduak barematzeko sistema egonkor bat zehaztea, batez ere bi helburu lortuko dituena. Lehenengoa, Osakidetzako EPEetan parte hartu nahi duten izangaiek merezimenduak formalki egiaztatu beharrik ez izatea EPE batean parte hartzen duten bakoitzean, eta, horren orde, aurretik egiaztatu ez dituzten merezimenduak soilik aurkeztu behar izatea. Bigarrena, merezimendu horien balorazioa automatizatzea, fase honen emaitza alde aurretik finkatutako aldagai batzuk aplikatzearen emaitza izan dadin.

Horrela, baremazio-sistema egonkortuko litzateke, eta oposizioetara aurkezten diren pertsonek alde aurretik ia-ia zehatz-mehatz jakin ahal izango lukete fase horretan zer puntuazio lortuko luketen oposizio-fasea gaindituz gero. Adibidez: baremo egonkorrak kategorien edo titulazio-taldeen arabera; prestakuntza-baremoak –prestakuntza ebaluagarria eta ez-ebaluagarria–, etab.

Prozesu hori, gainera, sinplifikatu egingo litzateke prestakuntza osagarriari baremazioan pisu gutxiago emanez gero; hala, hautagai batek gehieneko puntuazioa lortzen duenean, ez da beharrezkoa izango prestakuntza-ikastaroei buruzko ziurtagiri gehiago egiaztatzea.

APLIKAZIOA

Neurri hau 2020ko EPEari dagozkion hautaketa-prozesuetatik aurrera aplikatu liteke.

14

Desgaitasun intelektuala duten pertsonentzat gordetako % 2rako proposamen espezifikoak.

OROKORRA

HELBURUA

Helburua da eskaintza publikoan sartutako plaza guztien % 2 desgaitasun intelektuala duten pertsonentzat gordetzeko modua emango duten proposamen espezifikoak definitzea deialdietan.

XEHETASUNA

Horretarako, konparatutako praktikan egiten ari diren bezala (adibidez, Gipuzkoako Foru Aldundia), EPEetan sartu beharko dira desgaitasun intelektuala duten pertsonek eraginkortasunez bete ditzaketen lanpostuak.

APLIKAZIOA

Neurri hau 2020ko EPEari dagozkion hautaketa-prozesuetatik aurrera aplikatu liteke.

6.2.4. EPAIMAHAIEN ESPARRUA

ZK.	NEURRIA	ESPARRUA
15	Hautaketa-epaimahaietako kideen kopurua berriro ezartzea.	EPAIMAHAIK
HELBURUA Prozesuen konfidentzialtasuna, isilpekotasun-betebeharra eta trazabilitatea indartzea eta, era berean, hautaketa-prozesuak bizkorrago egitea.		
XEHETASUNA Epaimahaiek, oro har, 5 edo 7 kide izango dituzte, eta kide kopurua 3ra murriztuko da izangai kopuru mugatu batek parte hartzen duen langile oso espezializatu eta kualifikatuentzako probetan. Neurri hau Jiménez Asensio irakasleak proposatu du (56). Ahalegina egingo da emakumeen eta gizonen artean ahalik eta parekotasun handiena egon dadin, alde batetik, eta gutxienez epaimahaikideen herenek eta epaimahaiko idazkariak bi hizkuntza ofizialak jakin ditzaten, bestetik.		
APLIKAZIOA Neurri hau 2018-2019ko EPETik aurrera aplikatu ahal izango da.		

16

Epaimahaikideak zozketa bidez hautatuko dira, hautagaiak irizpide objektiboen bidez zehaztu ondoren.

EPAIMAHAIK

HELBURUA

Epaimahaietako kideak hautatzerakoan erabateko inpartzialtasuna bermatzea, bai eta haien osaeran espezialitate-printzipioa bermatzea ere.

XEHETASUNA

Betekizun objektiboen helburua da espezialitatearen printzipioa betetzea, epaimahaikideak zozketa bidez hauta daitezen iragarritako plazei edo plaza horien kategoriei dagokien espezialitateko eta arlo espezifiko profesionalen artean.

Epaimahaietako idazkariak ere zozketa bidez hautatuko dira, Zuzenbideko lizentzia duten Osakidetzako langileen artean (A2).

Epaimahaikideak aukeratzeko zozketa ekitaldi publikoan egingo da, eta deialdi espezifikoaren oinarrietan zehaztuko da noiz.

Epaimahaiburua eta idazkaria ere zozketa bidez hautatuko dira, bai epaimahaikideen artean, bai 20. neurriak aipatzen dituen lan-poltsak osatzen dituzten profesionalen artean.

Hori eragozten duen arrazoi oinarridunik eta objektiborik egon ezean, gizonen eta emakumeen ordezkaritza orekatua bermatuko da.

APLIKAZIOA

Neurri hori 2016-2017ko EPEko profil espezifikoaren deialdian aplikatu da (2019ko ekainaren 19an argitaratu zen).

ZK.

NEURRIA

ESPARRUA

17

Espezialitatearen printzipioa betetzeak zozketa ausazkoa izatea galarazten badu, profesionalen oinarria espezialitateekin handituko da, eta, beharrezkoa izanez gero, estatuko osasun-sistemaren arlo espezifikoko profesionalekin.

EPAIMAHAIK

HELBURUA

Bermatzea zozketa ausazkoa dela, iragarritako espezialitatean edo arlo espezifikotan EAEko profesional oso gutxi daudenean.

XEHETASUNA

Neurri honen arrazoia da epaimahaikideak finkoak diren funtzionarioen, estatutupeko langileen edo kontratupeko langileen artean hautatu behar direla.

Medikuntzako espezialitate batzuetan, legezko eskakizun hori betetzeko iragarritako plazaren espezialitate-arloko kide izatea eskatzen bada, gerta daiteke, genetikan adibidez, Euskadin bi baldintza horiek betetzen dituzten profesional oso gutxi egotea edo, are, epaimahaiak osatzeko kide nahikoa ez egotea.

Hori dela eta, neurri honek proposatzen du zozketaren oinarria zabaltzea arlo espezifikoko eta lotutako espezialitateetako profesionalekin, eta, epaimahaikideen artean espezialitateko profesionalak izateko beharrezkoa bada, beste autonomia-erkidego batzuetako profesionalekin.

Zozketarako aintzat hartuko diren profesionalen gutxieneko oinarria, gutxienez, izendatu behar diren epaimahaikide titular eta ordezkoen kopuruaren bikoitza izango da; edonola ere, zozketarako oinarri horretan profesional gehiago barne hartu ahal izango dira, baldintzak betetzen dituzten langile finkoen arabera.

APLIKAZIOA

Neurri hori 2016-2017ko EPEko profil espezifikoen deialdian aplikatu da (2019ko ekainaren 19an argitaratu zen).

ZK.	NEURRIA	ESPARRUA
18	Jokabide-kode bat onartuko da, eta bertan jasoko dira betebeharetikoak, hautaketa-prozesuei dagozkien balioak, epaimahaikideen eskubideak eta betebeharrak, bai eta nahitaez bete beharreko arauak ere. Epaimahaikideek, halaber, konpromiso etiko bat sinatuko dute.	EPAIMAHAIK

HELBURUA
Prebentziorako esparru bat definitzea, modua emango duena epaimahaikideak beren rolaz, hautaketa-prozesuei dagozkien balio eta arauak eta betebeharrak etiko eta jokabide-arauak jabetzeko.
XEHETASUNA
Neurri hau Arartekoak aipatzen du bere txostenean, eta Jiménez Asensio irakasleak bere proposamenen katalogoan. IVAPI eskatuko zaio betebeharrak eta jokabide-arau horiek idazteko, EAEko administrazio publikoko beste hautaketa-prozesu batzuetan aplikatzen diren baliokideak direlako eta izan behar dutelako.
APLIKAZIOA
Neurri hori 2016-2017ko EPEko profil espezifikoaren deialdian aplikatu da (2019ko ekainaren 19an argitaratu zen).

ZK.	NEURRIA	ESPARRUA
19	Deialdian berariaz jasoko da nahitaez onartu behar dela epaimahaikide izaera, behar bezala egiaztatutako abstentzio- edo errekusazio-kausak daudenean izan ezik.	EPAIMAHAIK

HELBURUA
Izendapena onartzeko edo ez onartzeko askatasunak epaimahaien eraketa ez oztopatzea.
XEHETASUNA
Neurri hau administrazioko beste sektore batzuetan aplikatu ohi da. Errekusatzeko eta abstenitzeko arrazoiak arauz tasatuta daude (Sektore Publikoaren Araubide Juridikoaren urriaren 1eko 40/2015 Legearen 23. artikulua eta hurrengoak), eta horrek aukera ematen du neurri hau betetzeko esparru objektibo zehatz bat izateko.
APLIKAZIOA
Neurri hori 2016-2017ko EPEko profil espezifikoaren deialdian aplikatu da (2019ko ekainaren 19an argitaratu zen).

ZK.

NEURRIA

ESPARRUA

20

Epaimahaikideen profesionalizazioa eta espezializazioa.

EPAIMAHAIK

HELBURUA

Epaimahaikideen profesionalizazioa eta espezializazioa indartzea, bete behar dituzten zereginak gero eta konplexuagoak eta espezializatuagoak direlako.

XEHETASUNA

Zehazki, 5 neurri proposatzen dira:

1. Epaimahai bakoitzean sistematikoki sartzea hautaketa-prozesuetan espezializatutako teknikari bat.
2. Epaimahaikide guztiei eska dakiekeen aurretiko eta nahitaezko prestakuntza-sistema bat ezartzea, arlo horretan dituzten eskumenak indartzeko helburuarekin.
3. Hautaketa-prozesuen idazkaritza tekniko bat sortzea, epaimahaiei beren eginkizunak betetzeko aholkularitza etengabea emango diena eta aditu-batzorde baten laguntza izango duena (Osakidetza, IVAP, UPV/EHU...).
4. Beren esperientziaren arabera epaimahaietako presidentearen eta idazkariaren eginkizunak bete ditzaketen pertsonak zozketa bidez hautatzeko poltsa espezifikoa sortzea.
5. Balorazio-batzordeak sortzea langile espezializatuekin, epaimahaiak errazago egin dezaten merezimenduak barematzeko fasea.

Neurri hau Jiménez Asensio irakasleak proposatu du (48).

APLIKAZIOA

Neurri hau 2018-2019ko EPetik aurrera aplikatu ahal izango da.

21

Epaimahaikideek prestakuntza-programa bat egingo dute epaimahaikide diren aldetik bete behar dituzten berezko zereginei, jokabide-arauei eta betebeharrak etikoei buruz.

EPAIMAHAIK

HELBURUA

Epaimahaikideek bete behar dituzten zereginak hobeto kontrolatzen dituztela bermatzea, eta epaimahaiek jarraibide komun batzuen arabera jardun dezaten lortzea.

XEHETASUNA

Neurri hau Arartekoak aipatzen du bere txostenean, baita IVAPEk eta Jiménez Asensio irakasleak ere, proposamenen katalogoan.

Prestakuntza-programa IVAPEk antolatu eta zuzenduko du, EAEko administrazio publikoko beste hautaketa-prozesu batzuetan aplikatzen denaren baliokidea delako eta izan behar duelako.

Prestakuntza-programa, ahal den neurrian, epaimahaikide guztiei emango zaie, epaimahaiek eratu ondoren.

APLIKAZIOA

Neurri hori 2016-2017ko EPEko profil espezifikoaren deialdian aplikatu da (2019ko ekainaren 19an argitaratu zen).

22

Epaimahaiek proba jakin batzuk egitean bete behar dituzten jarduera-protokolo zehatzak eta objektiboak ezartzea.

EPAIMAHAIK

HELBURUA

“Ainguraketa” egokiak definitu behar dira, epaimahaiek irizpide objektiboekin ebaluatu ahal izan ditzaten probak, hargatik eragotzi gabe kasu bakoitzean bete behar diren diskrezionalitate teknikoko zentzuzko marjinak.

XEHETASUNA

Deialdia egin duen organoak ezarriko ditu protokolo horiek, eta objektiboak, zorrotzak, adostuak eta gardenak izango dira.

Adibidez, proba praktikoen kasuan, beharrezkoa da, proba formulatu ondoren, ahalik eta zuzenketa-txantilo zehatzena ezartzea, puntuazio-aldea kudeatu eta irizpide objektiboak ezarri ahal izateko, eta alde aurretik ezarritako irizpideetatik argi eta garbi aldentzen diren balorazioak ezabatu ahal izango dira.

Neurri hau Jiménez Asensio irakasleak proposatu du (62).

APLIKAZIOA

Neurri hau 2018-2019ko EPetik aurrera aplikatu ahal izango da.

ZK.

NEURRIA

ESPARRUA

23

Emaitzen banaketaren azterketa estatistikoak egiteko aukera sartzea ebazpen-prozesuaren fasean, pilotaje gisa.

EPAIMAHAIK

HELBURUA

Egokitzat jotzen den kasuetan, emaitzen banaketaren aldez aurreko analisi estatistikoa egin behar da, lortutako puntuazioak banaketa normal bati egokitzen zaizkion ikusteko.

XEHETASUNA

Azterketa estatistikoa, hala badagokio, UPV/EHUko Gizarte Psikologia eta Portaera Zientzien Metodologia Saileko aditu batek edo haren pareko aditu batek egingo du, pilotaje gisa. Aditu horrek Adituen Batzordean parte har dezake, eta batzorde horrek etengabe aholkularitza emango dio hautaketa-prozesuen Idazkaritza Teknikoari, epaimahaiei beren funtzioak betetzeko aholkuak eman diezazkien, 19. neurrian jasota dagoen moduan.

Emaitzen azterketa estatistikoa eta psikometrikoa berehala egingo da, proba zuzendu eta gero, eta epaimahaiari emango zaio, probaren emaitzekin batera argitara dezan. Azterketak ondorio garbirik ematen ez badu, oposiziogileei horren berri emango zaie, eta, hala badagokio, emaitzak argitaratu aurreko analisi osagarriak egiteko aurreikusitako epea jakinaraziko zaie.

Pilotajeak emaitza onak izango balitu eta interesgarritzat eta egokitzat joko balitz, beste prozesu batzuetara orokortu liteke.

APLIKAZIOA

Neurri hau 2018-2019ko EPetik aurrera aplikatu ahal izango da.

6.2.5. AZTERKETAK

ZK.	NEURRIA	ESPARRUA
24	Probak egiteko eta zuzentzeko eskuzko esparru metodologiko operatibo espezifikoa izatea.	AZTERKETAK

HELBURUA

EPE bateko hautaketa-proben formatuak eta zuzenketa-sistemek epaimahai guztietan irizpide homogeenok betetzen dituztela bermatzea, hautagaiei, dagokien epaimahaiaren arabera, justifikaziorik gabe eskakizun-maila desberdinik eska ez dakien.

XEHETASUNA

Neurri hau hautaketa-prozesuetan aplikatu ohi da, eta bai Arartekoak bere txostenean, bai IVAPek berak eta Jiménez Asensio irakasleak ere, nabarmendu dute neurria aplikatu behar dela EPE bereko hautaketa-prozesuak elkarren artean koherenteak izan daitezen probei dagokienez, proba bakoitzaren ardura duen epaimahaia edozein dela ere, eta proba horiei aplikatu beharreko zuzenketa-irizpideei dagokienez.

Esparru horretan, zeina publikoa izango baita, bermatu egingo da azterketak prestatzeko jarraibide komunak egongo direla, beraien artean, azterketak gai zerrendarekin eta bibliografiarekin lotuta egotea. Bestalde, probak modu anonimoan zuzentzen direla, eta, ahal denean, zuzenketa-patroiak eta metodologia egokia aplikatzen direla bermatu egingo da, alde handiegiak dituzten puntuaziorik ez emateko.

Arartekoak 9. gomendio gisa ematen du hau bere txostenean, eta Jiménez Asensio irakasleak 54. proposamenean jasotzen du.

APLIKAZIOA

Neurri hori 2016-2017ko EPEko profil espezifikoaren deialdian aplikatu da (2019ko ekainaren 19an argitaratu zen).

ZK.

NEURRIA

ESPARRUA

25

IVAPi proba teorikoak test formatuan egiteko agintzea, prozesuaren berezko ezaugarriek hala gomendatzen dutenean.

AZTERKETAK

HELBURUA

IVAPek horrelako probetan duen esperientziaz baliatzea, zuzenketa ahalik eta gehiena objektibatzea eta horrelako probak zuzentzeko denborak bizkortzea.

XEHETASUNA

Hautaketa-prozesuetan proba teorikoak eta espezifikoak konbinatzen direnean edo proba masiboak direnean, test formatua oso eraginkorra da probak errazago egiteko; horrez gain, zuzenketa-prozedura arindu eta objektibatzen du.

Galdera-sorta zabala prestatzeko aukera planteatu da, eta zozketa egingo litzateke proba teorikoaren azken zehaztapenerako.

Oro har, test motako azterketek erantzun negatiboak penalizatuko dituzte.

APLIKAZIOA

Neurri hori 2016-2017ko EPEko profil espezifikoen deialdian aplikatu da (2019ko ekainaren 19an argitaratu zen).

26

Proba praktikoak pertsona bakar bati ez agintzea.

AZTERKETAK

HELBURUA

Egingo den probaren azken edukiaren jakitun pertsona bakar bat ez izatea.

XEHEITASUNA

Neurri hau hautaketa-prozesuetan aplikatu ohi da, eta bai Arartekoak bere txostenean bai IVAPek berak ere nabarmendu dute.

Proba praktikoak pertsona batek baino gehiagok prestatuz gero, ez da pertsona bakar bat izango azterketaren azken edukiaren jakitun, eta, gainera, neurketari dagokion azken eduki horretan ausazko elementu bat sartu ahal izango da.

Trazabilitatearen ondorioetarako, komenigarritzat jotzen da epaimahaikideek prestatutako probak organo bakar bati ematea zaintzeko (normalean, IVAPi), azterketa egin arte.

APLIKAZIOA

Neurri hori 2016-2017ko EPEko profil espezifikoaren deialdian aplikatu da (2019ko ekainaren 19an argitaratu zen).

ZK.

NEURRIA

ESPARRUA

27

Proba praktikoak prestatzea epaimahaien esku geratzea.

AZTERKETAK

HELBURUA

Epaimahaikideenganako konfiantza eta haien lanaren profesionaltasunaren gaineko konfiantza sustatzea, eta, aldi berean, proben edukia deialdiaren helburuetara ahalik eta ondoena egokitzea.

XEHETASUNA

Neurri hau, Arartekoak proposatu bezala, gomendagarritzat eta posibletzat jotzen denean aplikatuko da.

Ez da aplikagarria IVAPi agindu ohi zaizkion test edo ezagutza generikoen motako proba teorikoetan. Hori posible egiten duten proba praktiko edo espezifikoek aplikatu dakieke, baita iragarritako lanpostuetarako eskatzen diren ezagutza eta gaitasunetara hobeto egokitzeko gomendagarria den probei ere.

Kasu horietan, prozesua bermatuta geratzen da neurri hauek aplikatuta: 17.a (konpromiso etikoa), 23.a (probak prestatzeko metodologia), 25.a (pertsonek bakar baten esku ez uztea) eta 28.a (ausazko elementua azterketaren azken zehaztapenean ausazko).

IVAPek bere txostenean adibide praktiko gisa aipatzen duenez, epaimahaiko 3-5 kideetako bakoitzak bi edo hiru kasu praktiko aurkezten baditu, epaimahaiak gutxienez 12 kasu izan ahaliko ditu, eta horien artean, proba egiten den egun berean, ausaz, zein aplikatu behar den aukeratu ahal izango du.

Horrez gain, iragarritako proben ezaugarriak direla-eta epaimahaiak berak prestatu ezin baditu edo epaimahaiak ez prestatzea hobeto bada, IVAPek modu autonomo eta independentean EAEko edo kanpoko adituengana jo ahal izango du proba praktikoak prestatzeko. Kasu horietan, epaimahaikideak izendatzeko prozesuan bermatuko da IVAPek azterketak egiteko ardura eman dien espezialistak ez direla epaimahaikide izendatuko.

Neurri hau Arartekoak proposatu du (4.a).

APLIKAZIOA

Neurri hau 2018-2019ko EPETik aurrera aplikatu ahal izango da.

28

Proba praktikoak egiteko ardura horrelako probak prestatzen adituak direnei eman ahal izatea.**AZTERKETAK****HELBURUA**

Neurri hau aurrekoarekin kontraesanean dagoela eman dezake, baina ezin da baztertu bi aukerak irekita edukitzea, jarraian azalduko diren arrazoiengatik.

XEHETASUNA

Epaimahaikideak funtzionarioen edo estatutupeko langile finkoen artean zozketa bidez izendatzeak berekin ekar dezake epaimahaikide izendatzea azterketa-probak prestatzen inolako esperientziarik ez duten profesionalak.

Epaimahaikideak ez dira horretan diharduten profesionalak, hautatuak izan daitezkeen pertsonak baizik, eta epaimahaikide gisa duten eginkizuna eta eguneroko lana bateragarri egin behar dituzte. Haiei proba praktikoak egiteko aginduz gero, gerta daiteke proben edukia egokiena ez izatea, eta, gainera, lan-karga eta tentsioa sorraraz dakieke zeregin horretan trebatuta ez badaude.

Hori dela eta, aztertu behar da komeni ote den haien esperientzia profesionala, irakaskuntzako, ikerketako, prestakuntzako eta abar direla-eta proba praktikoak prestatzeko ardura eman ahal zaien profesionalen base batean sartu ahal den aditu talde zabal bat izatea.

Prozesuaren konfidentziasuna honako neurri hauekin bermatuko litzateke:

1. Profesionalen base hori IVAPek zaintzea.
2. Behar bezain zabala izatea, halako moldez non, kasu bakoitzean, zozketa bidez aukeratu ahal izango baitira proba praktikoa egingo duten pertsonak.
3. Basea osatzen duten pertsonak ezin izatea, aldi berean, hautaketa-epaimahaietako kide.
4. Base horretan Euskal Osasun Sistemako profesional gutxiegi dagoenean, basea beste sistema batzuetako adituekin osatu ahal izatea; profesional hauek ere Jokabide-kodea eta konpromiso etikoa sinatuko dute.

APLIKAZIOA

Neurri hori 2016-2017ko EPEko profil espezifikoaren deialdian aplikatu da (2019ko ekainaren 19an argitaratu zen).

ZK.	NEURRIA	ESPARRUA
29	Proben azken zehaztapenean ausazko elementu bat sartzea.	AZTERKETAK
HELBURUA <p>Hautaketa-prozesuan esku hartzen duen inork probaren azken edukiaren berri izan ez dezan ziurtatzea.</p>		
XEHETASUNA <p>Neurri honen arabera, proba zehazteko azken unean, zozketa bidez edo antzeko sistema baten bidez erabakiko da prestatu direnen artean zein egin beharko duten azkenean izangaiek.</p> <p>Neurri hau Arartekoak eta IVAPek proposatu dute beren txostenetan.</p>		
APLIKAZIOA <p>Neurri hori 2016-2017ko EPEko profil espezifikoen deialdian aplikatu da (2019ko ekainaren 19an argitaratu zen).</p>		

ZK.	NEURRIA	ESPARRUA
30	Test motakoak ez diren proben zuzenketa gutxienez epaimahaiko 3 kideri agintzea, salbu eta oposiziogileen kopuruak aukera ematen duenean zuzenketa kide guztiek egin dezaten.	AZTERKETAK
HELBURUA <p>Epaimahaikideek probak zuzentzeko ezagutza nahikoa izatea, azken puntuazioari koherentzia emateko eta kontraste tekniko eta espezializatua bermatzeko.</p>		
XEHETASUNA <p>Proposamen hau IVAPek bere txostenean planteatzen du, eta nabarmentzen du lehenik eta behin zuzenketa indibiduala egiteko eta ondoren batera berrikusteko aukera ematen duela. Modu horretan, puntuazioak hobeto aztertu eta baloratu daitezke, eta horiek zuzenketa-eskuliburuan definitutako ainguraketetara egokitzen direla egiaztatzen da.</p> <p>Era berean, IVAPek proposatzen du hizkuntza-eskakizunak egiaztatzeko azterketa idatziak zuzentzeko erabiltzen duen sistemaren antzeko sistema bat ezarri ahal izatea eta horretarako ebaluatzaileen batzorde bat sortzea, arlo horretako espezialistek osatua, baldin eta aurkeztutako izangaien kopuruak epaimahai kalifikatzailearen gaitasun operatiboa gainditzen badu.</p>		
APLIKAZIOA <p>Neurri hau 2018-2019ko EPEtik aurrera aplikatu ahal izango da.</p>		

31

Epaimahaiak ebaluatzaileen batzorde baten laguntza izatea, aurkeztutako izangaien kopuruak bere gaitasun operatiboa gainditzen duenean.

AZTERKETAK**HELBURUA**

Epaimahaiaren gaitasun operatiboa gainditzen duten deialdi masiboak direnean azterketak zentzuzko denboran zuzentzeko aukera ematea.

XEHETASUNA

IVAPek nabarmentzen duenez, hizkuntza-eskakizunak egiaztatzeko azterketa idatziak zuzentzeko erabili ohi da sistema hori, azterketa horietara 3.000 izangai inguru aurkezten baitira.

Ebaluatzaile-batzorde bat sortu behar da, gaian adituak direnek osatua, eta epaimahaiak zehaztutako ebaluazio- eta ainguraketa-irizpideak irakatsi behar zaizkie. Azterketa bakoitza bi ebaluatzailek zuzenduko dute, eta balorazioetan desadostasunik egonez gero (>% 20 edo gainditu ez dena), epaimahaiko bi kidek ebaluatuko dute.

IVAPek aplikazio informatiko bat du ataza horiek errazteko.

APLIKAZIOA

Neurri hau 2018-2019ko EPetik aurrera aplikatu ahal izango da.

ZK.

NEURRIA

ESPARRUA

32

Proba teorikoei pisu gutxiago ematea egoitza-sistemaren bidez prestatutako espezialisten plazak betetzeko hautaketa-prozesuetan.

AZTERKETAK

HELBURUA

Hautaketa-prozesuetan, proba teorikoei pisua edo garrantzia kentzea edo gutxitzea, espezialistek beren prestakuntza-prozesu luze eta zorrotzean aurretik egiaztatu dituztelako ezagutza-probak.

XEHETASUNA

Espezialistek, espediente akademiko nabarmena izateko eskakizuna betetzeaz gain, egoiliar izateko estatu-probak gainditu dituzte, eta egoera horretan prestakuntza eta praktika espezializatuko bi urte (erizainen kasuan), lau edo bost (gainerako lanbideetan) egin dituzte.

8 edo 9 urte baino gehiago iraun dezakeen prestakuntzaren ondoren eduki teorikoko proba bat berriz egiteak ez dio beste ezer gehitzen profesional horiek jada frogatu dutenari. Hori dela eta, proposatzen da arian-arian murriztea proben pisua espezialista horien hautaketa-prozesuetan, eta, dagokionean, proba horien ordeztatu formatuko probak egitea, bestelako gaitasunak egiaztatuzko.

Hau da Jiménez Asensio irakasleak bere txostenean proposatutako neurrietako bat (5.a).

Era berean, IVAPek bere txostenean planteatzen du horrelako probei pisua kentzea, eta proposatzen du azterketa ez-baztertzailerik bat egitea, puntuazio txikikoa, erakunde publikoaren antolaketarekin zerikusia duten gaiei buruzkoa, zeinak, lanpostuan jarduteko interesgarriak izanik, ez baitute aldeztatu aurretik egiaztatutako prestakuntza espezifikokoaren bermerik.

APLIKAZIOA

Neurri hau bigarren eta hirugarren segmentazio-taldeei aplikatuko litzaieke, 2018ko EPEko hautaketa-prozesuan eta hurrengoetan.

33

Ezagutza teorikoez bestelako proba osagarriak pixkanaka sartzea.**AZTERKETAK****HELBURUA**

Lanpostuan jarduteko eskakizunei hobeto erantzuteko trebetasunak eta gaitasunak kontrastatzera eta lanposturen baldintzetara egokitzera bideratutako beste proba batzuk sartzea.

XEHETASUNA

Beste proba batzuk sartu behar dira, hala nola memoriak, hobekuntza-proiektuak edo -planak, jokabide-elkarrizketa egituratuak eta proba psikoteknikoak, izangaiek lanpostuen baldintzak eta eskakizunak bete ditzaketela egiaztatzeko. Konplexutasun handiko osasun-eremuetan, profesionalaren paper-zorroa kontuan hartu ahal izango da; bertan, egindako jarduera konplexua, lortutako emaitzak eta abar jaso beharko dira.

Proba horiek pixkanaka pilotaje gisa aplikatzea planteatzen da; hala, gero eta proba gehiago aplikatu ahal izango dira, horien objektibotasuna eta egokitasuna egiaztatu ondoren.

Hau da Jiménez Asensio irakasleak bere txostenean proposatutako neurrietako bat (5.a).

APLIKAZIOA

Neurri hau bigarren, hirugarren eta laugarren segmentazio-taldeei aplikatuko zaie, eta, hala badagokio, lehen segmentazio-taldeko goi-mailako titulazioko lanpostuei. 2018ko EPEari eta hurrengoei dagozkien hautaketa-prozesuetan aplikatuko litzateke.

ZK.

NEURRIA

ESPARRUA

34

Test motako probak sartzeari, zereginak betetzeko gaitasunak ebaluatu ahal izateko

AZTERKETAK

HELBURUA

Aukera ematea test motako probak sartzeko, ondoren zereginak modu eraginkorrean egiteko gaitasuna eta antolaketa-ingurune aldakorretara egokitzeko gaitasuna, talde-lana, ekimena, pentsamendu kritikoa, sormena, proaktibitatea, enpatia eta abar hobeto aurreikusteko.

XEHETASUNA

Etengabe aldatzen ari den eta teknologiaren aldetik aurrera egiten ari den erakunde batean, non pazientearen orientazioa eta tratua, talde-lana, egokitzeko gaitasuna eta harremanetarako gaitasunak osasun-arretaren kalitatearen funtsezko osagai bat diren, guztiz logikoa eta beharrezkoa da gaitasun horiek hautaketa-prozesuan kontrastatzea. Bereziki, pazienteekin harreman zuzena izan behar den lanpostuetan.

Badaude era horretako gaitasunen ebaluazio-test kontrastatuak, nazioarteko erreferentziazko erakundeek erabiltzen dituztenak; beraz, gaitasun horiek behar bezala neur ditzaketela frogatu duten testak sartu beharko lirateke.

Neurri hau Jiménez Asensio irakasleak proposatu du (37, 45).

APLIKAZIOA

Neurri hau ezartzeko, aldezturik proba pilotuak egin beharko lirateke hasieran aplikatu ahal izateko egokienak izan daitezkeen hautaketa-prozesuetan. Izaera pilotu horrekin, 2019ko eta hurrengo urteetako EPEko hautaketa-prozesuetako batean aplikatu liteke.

35

Kategoria jakin batzuetarako eta lanpostuak betetzeko prozesuetan jokabide-elkarrizketa egituratuak sartzea.**AZTERKETAK****HELBURUA**

Aukera ematea kategoria jakin batzuetarako jokabide-elkarrizketa egituratuak egiteko, hautagaien curriculum-azterketan sakontzeko.

XEHETASUNA

Elkarrizketa da tresnarik egokiena hautagaien esperientzia egiaztatu ahal izateko, esperientzia-urteen baremazio formal edo nominaletik harago. Hautagaiak beren lana eginez lortutako emaitzak kontrastatzeko aukera ematen du, bai eta parte hartu duten proiektuen eta beren gain hartu dituzten erantzukizunen alderdi interesgarriak zehaztekoa ere.

Elkarrizketa hau ez da baztertzailerik; langile espezializatuek egingo lukete, aurrez zehaztutako egitura baten arabera, eta alde zuzeneko esperientziaren garrantzia nabarmena den lanpostuetan eta hautagai-kopuruak horretarako aukera ematen duen lanpostuetan soilik aplikatuko litzateke.

Elkarrizketa lanpostuak betetzeko prozesuetan txerta daiteke, eta, salbuespen gisa, hautaketa-prozesuetan, hautagaien ibilbide profesionala neurtu behar den lanpostuak betetzeko. Hautaketa-prozesuetan, hala badagokio, hirugarren eta laugarren segmentazio-taldeko lanpostuetarako bakarrik izango litzateke aplikagarria. Azken kasu horretan, lehiaketan izangaien ibilbide profesionala tresna honen bidez baloratuko dela aurreikusi beharko da.

Jokabide-elkarrizketa egituratua baliozkotu dute justizia-auzitegiek lanpostuak hornitzeko bitarteko gisa, eta halaxe aplikatu du euskal administrazioak.

Neurri hau Jiménez Asensio irakasleak proposatu du (38, 42).

APLIKAZIOA

Neurri hau bigarren, hirugarren eta laugarren segmentazio-taldeei aplikatuko zaie, eta, hala badagokio, lehen segmentazio-taldeko goi-mailako titulazioko lanpostuei.

Neurri hau ezartzeko, alde zuzeneko proba pilotuak egin beharko lirateke hasieran aplikatu ahal izateko egokienak izan daitezkeen hautaketa-prozesuetan. Izaera pilotu horrekin, 2019ko eta hurrengo urteetako EPEko hautaketa-prozesuetako batean aplikatu liteke.

ZK.

NEURRIA

ESPARRUA

36

Gaitasunak egiaztatzeko beste proba batzuk arian-arian eta pilotu gisa sartzea.

AZTERKETAK

HELBURUA

Ezagutza eta trebetasunen proben egitura klasikoa forma berrietara irekitzea, langileen gaitasunen balorazio doituagoa egin ahal izateko, iragarritako lanpostuei dagokienez.

XEHETASUNA

Tipologia askotarikoa izan daiteke: sintesi-oharrak, egoera errealei buruzko banakako edo taldeko ariketak, kasu praktikoak aurkeztea, proiektuak egitea eta defendatzea, etab.

Berrikuntza hauek pixkanaka sartuko lirateke, beste eremu batzuetan aplikatu daitezkeela frogatu duten probetan, eta proiektu pilotuak izango lirateke hautagai kopuru txikia duten kategorietarako.

Proben eraginkortasuna eta aplikagarritasuna egiaztatu ondoren soilik planteatuko litzateke probak egokienak izan daitezkeen kategorietara eta lanpostuetara zabaltzea.

Neurri hau Jiménez Asensio irakasleak proposatu du (43)

APLIKAZIOA

Neurri hau bigarren, hirugarren eta laugarren segmentazio-taldeei aplikatuko zaie, eta, hala badagokio, lehen segmentazio-taldeko goi-mailako titulazioko lanpostuei.

Neurri hau ezartzeko, aldezturik proba pilotuak egin beharko lirateke hasieran aplikatu ahal izateko egokienak izan daitezkeen hautaketa-prozesuetan. Izaera pilotu horrekin, 2019ko eta hurrengo urteetako EPEko hautaketa-prozesuetako batean aplikatu liteke.

37

Proba teorikoen edukietan genero-berdintasuna kontuan hartzea.

AZTERKETAK**HELBURUA**

Genero-ikuspegia txertatzea Osakidetzako hautaketa-prozesuetan.

XEHETASUNA

Lanbide-kategoria bakoitzerako definitutako berdintasun-eduki espezifikoak berrikustea eta EPEen gai-zerrendetan genero-berdintasunari buruz egun dauden edukiak eguneratzea.

Neurri hau Osakidetzako Berdintasunerako I. Planean sartu da, eta erakundearen giza baliabideen politikako prestakuntza-prozesuetan, lanpostuen horniduran, plangintzan, negozioazio kolektiboan eta abarretan eragina duten beste neurri batzuekin osatzen da.

APLIKAZIOA

Neurri hau 2019ko EPetik aurrerako hautaketa-prozesuetan aplikatuko litzateke.



7. Aplikazio-egutegia



7. Aplikazio-egutegia

“Eredu berriaren izaera progresiboa, irekia eta adostua” atalean azaldu den bezala, deskribatutako neurrien aplikazioa horietako bakoitzean zehaztu den egutegi baten mende dago.

Nolanahi ere, azken atal honen helburua da labur azaltzea hurrengo hautaketa-prozesuan aplika daitezkeen neurri guztiak, hau da, 2020ko lehen sei hilekoan iragartzekoa den 2018-2019ko EPEan aplika daitezkeenak.

EPE hori 2016-2017ko EPEari lotuta dago, 2016-2017ko EPEaren akordioa sinatu zuten eta hango Jarraipen Batzordeko kide diren sindikatuekin (SATSE, SME eta UGT) 2018ko urtarrilaren 16an lortutako aurreakordioaren arabera. Hori dela eta, EPE honi dagozkion hautaketa-prozesuetan aldaketak egiteko aukera mugatuta dago, aurreakordio horretan jasotako alderdiak errespetatu behar direlako, ez baitute aldaketarik onartzen, hura sinatu duten sindikatuekin aldeztu aurretik adostuta ez bada.

Aurreakordio horren alderdi berezi bat 2018-2019ko EPEan parte hartuko duten eta 2016-2017ko EPEan ere parte hartu duten izangaiek lortutako nota gordetzeko aukerari buruzko aurreikuspenak dira.

Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuko zuzendari nagusiaren otsailaren 5eko 103/2018 Ebazpenak (horren bidez, Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuan lotura estatutario finkoa lortzeko 2016. eta 2017. urteetarako iragarritako hautaketa-prozesuak arautuko dituzten oinarri orokorrak onartzen dira) 12.6 atalean aukera hori ezartzen du, zehaztapen honekin: *“aukera horiek hurrengo deialdian baino ezin izango dira aplikatu, hots, 2018-2019ko lan-eskaintza publikoan, baldin eta gai-zerrenda, ariketak eta kalifikatzeko modua antzekoak badira.”*

Hori dela eta, bi kasuistika bereizten dira 2018-2019ko EPEaren hautaketa-prozesuetan.

Lehenengo taldean, 2016-2017ko EPEan ere atera diren lanbide-kategoria eta -espezialitateei buruzko hautaketa-prozesuak daude. Akordioa sinatu dutenek nota gordetzeko aurreikusitako aukeraz baliatu izanez gero, ziur asko, eskatuko da *“gaitzerrendaren eta ariketen edukia eta kalifikatzeko modua antzekoak”* izatea.

Ondorioz, litekeena da, kategoria horien hautaketa-prozesuei dagokienez, alderdi orokorreki eta epaimahaien osaerari eta funtzionamenduari buruzko neurriei gehitu ahal izatea, baina azterketen edukiari buruzko neurriek ia eraginik ez izatea.

Bigarren taldea 2016-2017ko EPEan atera ez diren kategoria eta espezialitateek osatzen dute. Horiek ez dute aurretik aipatutako muga hori; beraz, probak diseinatzeko orduan, hasiera batean, probak egiteari eta diseinatzeari buruzko neurri gehiago har daitezke.

Horrekin guztiarekin, 37 neurri horietatik, 2018-2019ko EPEaren hautaketa-prozesuei aplikatu dakizkiekeenak jasotzen dira (horien deialdia 2020ko lehen seihilekoan egitekoa da), betiere kontuan hartuta neurri horiek aplikatzeko beharrezkoa dela aldez aurretik akordioa lortzea 2018ko urtarrilaren 16ko akordioa sinatu duten sindikatuekin.

ZK.	NEURRIA	ESPARRUA
13	Merezimenduen baremorako sistema egonkor bat zehaztea.	OROKORRA
14	Desgaitasun intelektuala duten pertsonentzat gordetako % 2rako proposamen espezifikoak.	OROKORRA
15	Hautaketa-epaimahaietako kideen kopurua berriro ezartzea.	EPAIMAHAIK
16	Epaimahaikideak zozketa bidez hautatuko dira, hautagaiak irizpide objektiboen bidez zehaztu ondoren.	EPAIMAHAIK
17	Espezialitatearen printzipioa betetzeak zozketa ausazkoa izatea galarazten badu, profesionalen oinarria espezialitateekin handituko da, eta, beharrezkoa izanez gero, estatuko osasun-sistemaren arlo espezifiko profesionalekin.	EPAIMAHAIK
18	Jokabide-kode bat onartuko da, eta bertan jasoko dira betebeharrak, hautaketa-prozesuei dagozkien balioak, epaimahaikideen eskubideak eta betebeharrak, bai eta nahitaez bete beharreko arauak ere. Epaimahaikideek, halaber, konpromiso etiko bat sinatuko dute.	EPAIMAHAIK
19	Deialdian berriaz jasoko da nahitaez onartu behar dela epaimahaikide izaera, behar bezala egiaztatutako abstentzio- edo errekusazio-kausak daudenean izan ezik.	EPAIMAHAIK
20	Epaimahaikideen profesionalizazioa eta espezializazioa.	EPAIMAHAIK
21	Epaimahaikideek prestakuntza-programa bat egingo dute epaimahaikide diren aldetik bete behar dituzten berezko zereginei, jokabide-arauei eta betebeharrak etikoei buruz.	EPAIMAHAIK

ZK.	NEURRIA	ESPARRUA
22	Epaimahaiek proba jakin batzuk egitean bete behar dituzten jarduera-protokolo zehatzak eta objektiboak ezartzea.	EPAIMAHAIK
23	Emaitzen banaketaren azterketa estatistikoak egiteko aukera sartzea ebazpen-prozesuaren fasean.	EPAIMAHAIK
24	Probak egiteko eta zuzentzeko eskuzko esparru metodologiko operatibo espezifikoa izatea.	AZTERKETAK
25	Proba teorikoak test formatuan prestatzeko enkargua IVAPi ematea, prozesuaren berezko ezaugarriek hala gomendatzen dutenean.	AZTERKETAK
26	Proba praktikoak prestatzeko enkargua ez ematea pertsona bakar bati.	AZTERKETAK
27	Proba praktikoak prestatzea epaimahaien esku geratzea.	AZTERKETAK
28	Proba praktikoak egiteko ardura horrelako probak prestatzen adituak direnei eman ahal izatea.	AZTERKETAK
29	Proba praktikoen azken zehaztapenean ausazko elementu bat sartzea.	AZTERKETAK
30	Proben zuzenketa gutxienez epaimahaiko 3 kideri agintzea, salbu eta oposiziogileen kopuruak aukera ematen duenean zuzenketa kide guztiek egin dezaten.	AZTERKETAK
31	Epaimahaiak ebaluatzaileen batzorde baten laguntza izatea, aurkeztutako izangaien kopuruak bere gaitasun operatiboa gainditzen duenean.	AZTERKETAK
32	Profesional espezialista egoiliarrek egin beharreko proba teorikoen pisua murriztea.	AZTERKETAK

ZK.	NEURRIA	ESPARRUA
33	Ezagutza teorikoez bestelako proba osagarriak pixkanaka sartzea.	AZTERKETAK
37	Proba teorikoen edukietan genero-berdintasuna kontuan hartzea.	AZTERKETAK

