

EUSKADIKO LAN IKUSKARITZAREN KUDEAKETA PLANA (2022-2024)

**Lan Ikuskaritza
Euskadin kalitatezko
enplegua sortzearen
zerbitzura**

2022ko maiatza



Euskadi, auzolana, bien común



**EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO**

**LAN ETA ENPLEGU
SAILA
DEPARTAMENTO DE TRABAJO
Y EMPLEO**



Dokumentuaren agenda

01

Lan Ikuskaritza. Funtzioak eta antolaketa

Lan Ikuskaritzaren aurkezpena

Euskal Autonomia Erkidegoko Lan Ikuskaritzaren Sistemaren antolaketa

Ikuskaritzaren funtzioak eta eskualdaketaren egoera

02

Ikuskaritza-jarduerak berriki izandako bilakaera

Ikuskaritzaren jarduketak

Ikuskaritza-lanaren bilakaera

03

Lan Ikuskaritzaren erronka nagusiak

Euskal enpresa eta langileei lan-merkatuaren egungo eraldaketaren testuinguruan lagun egitea

Lan Ikuskaritzaren antolaketa-garapena bultzatzea, eskumen-agertoki berriaren aurrean

04

Lan Ikuskaritzaren errefortzua

Lan Ikuskaritzaren antolaketa-neurri berriak

Lan Ikuskaritzako langileen kopurua handitzea

Ikuskaritza-funtzioak dituzten langileen profilerako behar diren kompetentzia berriak

05

Lan Ikuskaritzaren modernizazioa, gardentasuna eta parte-hartzea

Lan Ikuskaritza enpresa, sindikatu eta herritarrengana hurbiltzea

Ikuskaritzaren errefortzu teknologikoa

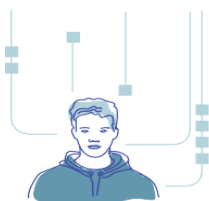
06

Eranskina

Zerbitzu-karta

07

Bibliografia



1. LAN IKUSKARITZA. FUNTZIOAK ETA ANTOLAKETA

1.1 Lan Ikuskaritzaren aurkezpena

Lan Ikuskaritza zerbitzu publikoa da, **gizarte-arloko arauak betetzen direla zaintzen duena eta erantzukizun egokiak** eskatzen dituena. Horretarako, arlo horietako **aholkuak ematen** ditu eta, hala badagokio, **adiskidetzeaz, bitartekaritza eta arbitrajeaz** arduratzen da. Gaur egun, zerbitzu publiko hori Euskadiko eta Kataluniako **Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzaren** bidez garatzen da, dagokien lurraldean eta eskumenen esparruan, eta Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzaren erakunde autonomoaren bidez, Estatu osoan eta bere eskumenen esparruan.

Ikuskaritzaren Sistemaren antolaketa eta funtzionamendua zuzenbidezko estatu sozial eta demokratikoaren **printzipioen** eta Lanaren Nazioarteko Erakundearen 81. eta 129. Hitzarmenen arabera egin behar da. Horrez gain:



Herritarrentzako zerbitzugintza **eraginkortasunez eta kalitatez** egin beharko da.



Sistemak **ikuskerak bakarra eta integrala** izan beharko du, administrazio publikoen koordinazioarekin, lankidetzarekin eta parte-hartzearekin.



Gizarte-arloko gai guztietan **ikuskaritza-funtzioaren eta -jarduketaren batasuna** hartu beharko da aintzat.



Inpartzialtasuna, objektibotasuna eta tratu-berdintasuna eta diskriminaziorik eza zaindu beharko da ikuskaritza-funtzioan.



Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskarrien Goi Mailako Kidegoko eta Lan Ikuskariordeen Kidegoko funtzionarioen esku egon beharko du **ikuskaritza-funtzioak**.



Ordezkaritza handiena duten **sindikatuak eta enpresaburuen elkarteak parte hartu** beharko dute, Sistemari esleitutako funtzio guztiei dagokienez.

Lan Ikuskaritzaren lana haren xedearen, ikuspegiaren eta helburuen arabera egiten da, eta zenbait jarduketaren bidez. Ondoren zehazten da hori guztia:



Ikuspegia: Euskal Autonomia Erkidegoan lan-arloko arauak betetzen direla zaintzeko erreferente bihurtzea, baita, arau horiek hausten edo betetzen ez badira, dagozkion erantzukizunak betetzeko erreferente ere.



Misioa: enplegataileek lan-legeria betetzen dutela bermatzea, eta, horretarako, izan daitezkeen arriskuak eraginkortasunez kudeatzen eta prebenitzen saiatzea eta ez-betetzeak eragiten dituzten jarduketak zehatzea, kalitatezko enplegua gara dadin.



Balioak: zuzenbidezko estatu sozial eta demokratikoaren printzipioetatik eta Lanaren Nazioarteko Erakundearen 81. eta 129. hitzarmenetatik datozenak.

1.2 Euskadiko Lan Ikuskaritzaren Sistemaren antolaketa

Euskal Autonomia Erkidegoko (EAE) Lan Ikuskaritza **Lan eta Enplegu Sailari** atxikitzen zaio, **Laneko eta Gizarte Segurantzako Zuzendariordeztaren** mendeko **Laneko eta Gizarte Segurantzako Zuzendaritzaren** bidez.

Lan Ikuskaritzaren organigrama honela konfiguratu da:



2021eko abenduan, Lan Ikuskaritzaren Zuzendariordeztza osatzen dute **Lan Ikuskaritzako zuzendariordeak**, **ikuskaritzako 3 buruk** (Lurralde Ikuskaritza bakoitzeko bat), **ikuskaritzako buruaren 4 ondokok** (1 Arabako Lurralde Ikuskaritzan, 2 Bizkaikoan eta 1 Gipuzkoakoan), **37 ikuskaririk** (7 Arabako Lurralde Ikuskaritzan, 20 Bizkaikoan eta 10 Gipuzkoakoan) eta **15 ikuskariordek** (2 Arabako Lurralde Ordezkaritzan, 9 Bizkaikoan eta 4 Gipuzkoakoan; nolana ere, Lanpostuen Zerrendaren arabera, azken kategoria horietarako zuzkidurak kide kopuru handiagoa hartzen du aintzat —51 ikuskari-lanpostu eta 20 ikuskariorde-lanpostu—). Era berean, Ikuskaritza osatzen dute **langile teknikoek eta administratiboek**; gaur egun 40 pertsona dira (8 Arabako Lurralde Ikuskaritzan, 22 Bizkaikoan eta 10 Gipuzkoakoan), eta Lanpostuen Zerrendaren arabera, 43 pertsonako zuzkidura litzateke. Era berean, zerbitzu zentralerako langile teknikoek eta administratiboek osatzen dute Lan Zuzendariordeztza.

BIZKAIA

IKUSKARIA:

20 **26** **-6**
 Lanpostu Lanpostuen Okupazioa –
 okupatuak zuzkidura zuzkidura

IKUSKARIORDEA:

9 **11** **-2**
 Lanpostu Lanpostuen Okupazioa –
 okupatuak zuzkidura zuzkidura



GIPUZKOA

IKUSKARIA:

10 **13** **-3**
 Lanpostu Lanpostuen Okupazioa –
 okupatuak zuzkidura zuzkidura

IKUSKARIORDEA:

4 **6** **-2**
 Lanpostu Lanpostuen Okupazioa –
 okupatuak zuzkidura zuzkidura

ARABA

IKUSKARIA:

7 **12** **-5**
 Lanpostu Lanpostuen Okupazioa –
 okupatuak zuzkidura zuzkidura

IKUSKARIORDEA:

2 **3** **-1**
 Lanpostu Lanpostuen Okupazioa –
 okupatuak zuzkidura zuzkidura

Lan Ikuskaritza osatzen duten langileak bi kolektibo handitan biltzen dira, ikuskaritza-funtzioak dituztenak eta ez dituztenak:

IKUSKARITZA-FUNTZIOAK DITUZTEN LANGILEAK

Bi kidego dira, biak Estatu-esparrukoak, eta esleipen organiko eta funtzional bikoitza dute:

- **Laneko eta Gizarte Segurantzako ikuskariak:** agintari publiko gisa, horien esku dago arlo guztien gaineko ikuskaritza-funtzio osoa.
- **Lan-ikuskariordeak:** agintari publiko gisa, ikuskaritza-funtzioak eta, zenbait gaitan, babes, laguntza eta kudeaketako funtzioak betetzen dituzte. Bi eskala daude, eta izenak berak islatzen du horien esparru funtzionala:
 - Enpleguko eta Gizarte Segurantzako Eskala.
 - Laneko Segurtasuneko eta Osasuneko Eskala.

LANGILE TEKNIKOAK ETA ADMINISTRATIBOAK

Goi-mailako kidego teknikoa, administratiboa eta mendekoa da. Haren funtzioen artean nabarmentzen dira:

- Arreta ematea **baliabide materialen, ekonomikoen eta pertsonalen** kudeaketari.
- **Txostenak eta beharrak** (Zuzendariordetzako zereginak) lantzea.
- **Ikuskaritza-zerbitzua kudeatzea** sarrera- eta irteera-erregistrotik —espedienteen artxiboa barne—, eta, lan horretan, ikuskaritza-funtzioak dituzten langileei zein Ikuskaritzako Buruzagitzari laguntzea, espedientearen berrikuspen formalean eta egindako jarduketan tramitazioan.

1.3 Ikuskaritzaren funtzioak eta eskualdaketaren egoera

Euskal Autonomia Erkidegoko Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzaren ikuskaritza-funtzio publikoaren arloko **eskumenak Euskal Autonomia Erkidegoko Lan Ikuskaritzaren eta Estatuko Administrazio Orokorraren artean daude banatuta**, eskumenen eta funtzioen transferentzia 2012ko urtarrilaren 1ean gauzatu zenetik.

2012ko urtarrilaren 1etik aurrera, **Eusko Jaurlaritzak bere gain hartu zuen Laneko, Enplegu eta Lan Segurtasuneko Ikuskaritzaren eskumena, baina ez Gizarte Segurantzarena eta Immigrazioarena**, gai horiek administrazio zentralaren esku geratu baitziren. Eskualdaketaren helburuetako bat izan da **lan-iruzurraren aurkako borrokan eta enpleguan eta laneko ezbeharretan hobe eragiteko** gaitasuna izatea.

Edonola ere, 2/2012 Ebazpenean aipatutako hitzarmenak **“ikuskaritza-funtzioaren eta -jarduketaren batasunaren”** printzipioa ezartzen du. Horrek esanahi du, akordioak berak hitzez hitz dioenaren arabera, ikuskariek eta ikuskariordeek ikerketa-jarduketak egin ahal izango dituztela eta gai guztietan neurriak hartu ahal izango dituztela, nahiz eta gai horiek beste administrazio baten eskumenekoak izan.

Lan eta Enplegu Sailak **Lan Ikuskaritzaren transferentzia osoa** eskatu du. Eusko Jaurlaritzaren mendeko Lan Ikuskaritzaren eta Estatuko Administrazio Orokorraren mendeko Lan Ikuskaritzaren artean koordinazio- eta lankidetzeta-mekanismoak ezarri diren arren, **ez da eraginkorra bi antolaketa-egitura mantentzea, horrek antolaketa-desorekak eragiten baititu bi egituretan**. Horregatik, ikuskaritza-funtzioaren batasunari bere erregulazio bereziarekin eusten bazaio, ez dago eragozpenik ikuskarien, ikuskariordeen eta laguntzaileen transferentzia osoa gerta dadin; horrela, sinergiak areagotuko dira eta lan-iruzurraren aurkako eta Gizarte Segurantzaren arloko iruzurraren aurkako funtsezko zerbitzua antolatzea erraztuko da.

Ekainaren 24ko 895/2011 Errege Dekretuaren bidez (Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzaren ikuskaritza-funtzio publikoko funtzioak eta zerbitzuak Euskal Autonomia Erkidegoari eskualdatzeari buruzko Errege Dekretua —haren eskumenen lurralde-esparruan eta esparru materialean—) onartutako **Transferentzien Batzorde Mistoaren 2011ko ekainaren 22ko Erabakiaren bidez egindako eskualdaketa osatu behar da**. Akordio horretan, ikuskaritza-funtzioaren zereginak esparru material hauetan egitea aurreikusi zen:

- **Lanaren antolaketa eta harreman sindikalak.**
- **Laneko arriskuen prebentzioa.**
- **Enplegua:** lana; enplegua; lanerako eta etengabeko lanbide-heziketa; aldi baterako laneko enpresak; enplegu-agentziak eta enplegurako zerbitzu integratuetako planak, Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiarekin elkarlanean; kontratatzeko pizgarriak —gizarte-kuoten hobari-erregimenaren bidez—.
- Beste edozein **arau, baldin eta horien zaintza Lan Ikuskaritzari berariaz esleitzen bazaio** eta eskumen materiala Euskal Autonomia Erkidegoari badagokio.

Akordio horretan aintzat hartzen da Estatuko Administrazio Orokorrak bere gain hartzen dituela ikuskaritza-funtzioaren zereginak eta bere eskumeneko gizarte-arloko gaiei dagozkien prozeduren instrukzioa eta ebazpena.

Horrenbestez, **Euskal Autonomia Erkidegoak Gizarte Segurantzaren prestazioei buruzko eskumen materiala bere gain hartzen duenez gero, eta esparru horretako zehapen-prozeduren instrukziorako eta ebazpenerako eskumena ere bere gain hartzen duenez gero**, horrek gizarte-ordena ia osoaren arloko eskumen betearazle materiala dakar, eta **bidezkoa da ikuskaritza-funtziona betetzeko baliabide guztiak ere eskualdatzea**. Izan ere, Estatuko Administrazioak gizarte-arloko zehapen-eskumenari eutsiko dio, baina soilik migrazio-mugimenduen eta atzeritarren lanaren arloko arau-hausteei dagokienez. Nolanahi ere, Euskal Autonomia Erkidegoak eskumen-esparru horren jarduna modu partzialean bere gain har dezan aldarrikatzen da.

Euskal Autonomia Erkidegoari bere lurralde-esparruan ikuskaritza-funtziona egiteko baliabide guztiak eskualdatzeak ez du galarazten oraindik ere Estatuari egokitu dakizkioken zehapen-funtzioak betetzea, betiere gizarte-esparruan geratzen zaizkion hondar-eskumenen arabera eta Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzako funtzionarioek (Euskal Autonomia Erkidegoko administrazioari atxikita daude jada) ikuskaritza-funtziona garatzearen bidez —dena dela, aurrez zehaztutako kasuetan, horiek dagozkie agintaritzaren mende jardungo dute, arlo funtzionalean—.

Ondoren, lehenik, ikuskaritza-funtzioen arloko eta horiekin zerikusia duten beste funtzio batzuen arloko **Euskal Autonomia Erkidegoaren eta Estatuko Administrazio Orokorraren arteko eskumenen banaketa** zehazten da, eta, bigarrenik, **Euskal Autonomia Erkidegoko Lan Ikuskaritzaren eta Estatuak Euskal Autonomia Erkidegoan duen Lan Ikuskaritzaren eskumenen banaketa**.

EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO ESKUMENAK IKUSKARITZA-FUNTZIOEN ETA HORIEKIN ZERIKUSIA DUTEN BESTE FUNTZIO BATZUEN ARLOAN



- **Ikuskaritza-lanak egitea Euskal Autonomia Erkidegoaren eskumeneko** gizarte arloko gaietan, barnean direla kooperatibak, laguntza teknikoa, arbitrajea, adiskidetzea eta bitartekaritza.
- Euskal Autonomia Erkidegoaren eskumenekoak diren gizarte-arloko gaiei dagozkien **prozedurak instruitzea eta ebaztea**, Lan Ordezkaritzen bidez.
- Lan Ikuskaritzaren **baliabide informatikoak kudeatzea**, baita haren eskumeneko gaiei dagozkien datuak eta informazioa ere.
- **Lan Ikuskaritzan sortu berri diren lanpostuen kopurua zehaztea**.

ESTATUKO ADMINISTRAZIO OROKORRAREN ESKUMENAK IKUSKARITZA-FUNTZIOEN ETA HORIEKIN ZERIKUSIA DUTEN BESTE FUNTZIO BATZUEN ARLOAN



- **Ikuskaritza-funtzioen zereginak egitea, Estatuko Administrazio Orokorraren eskumenekoak diren eta Euskal Autonomia Erkidegoari transferitu ez zaizkion edo Estatuak beretzat gorde dituen gizarte-arloko gaiei dagokienez, betiere kooperatibak izan ezik, eta laguntza teknikoa eta, hala badagokio, arbitrajea, adiskidetzea eta bitartekaritzea barne.**
- Estatuko Administrazio Orokorraren eskumenekoak diren gizarte-arloko gaiei dagozkien **prozedurak instruitzea eta ebaztea**, edo ebazpen-proposamena egitea.
- Informazioaren elkarrengarritasuna, segurtasuna, kontserbazioa eta normalizazioa ziurtatuko duten **formatu eta estandar komunak** ezartzea.
- **Estatistikak, txostenak eta memoriak egitea eta argitaratzea.**
- Europar Batasunak bultzatzen dituen **kanpainak gauatzeko prozesuak koordinatzea**, baita Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzaren zerbitzugintza transnazionalaren arloko jarduketak ere.
- Laneko eta Gizarte Segurantzako **ikuskaritzako funtzio publikoari buruzko legeriari jarraitzea.**
- Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzaren arloko **nazioarteko tresnak negoziatzea eta egitea.**

Ikuskaritza-funtzioen arloan eta horiekin zerikusia duten beste arlo batzuetan Euskal Autonomia Erkidegoari zein eskumen dagozkion eta Estatuko Administrazio Orokorrari zein eskumen dagozkion zehaztu ostean, Euskal Autonomia Erkidegoko Lan Ikuskaritzari zein eskumen zehatz dagozkion xehatu da.

Funtzio horiek xehatzen hasi aurretik, bidezkoa da Lan Ikuskaritzaren langileen arloko alderdi hau gogoraraztea:



Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskarrien Kidegoko eta Lan Ikuskariordeen Kidegoko langileek eutsi egiten diete Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzaren Sistema antolatzen duen Legeak (uztailaren 21eko 23/2015 Legea) ematen dizkien ikuskaritza-funtzioei. Hori guztia Estatuko eta autonomia-erkidegoetako eskumenen esparruan artikulatuta dago, horien guztien atxikipen bikoitz, organiko eta funtzionalaren arabera.



EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO LAN IKUSKARITZAREN ESKUMENAK

1. Hitzarmen kolektiboen arauzko edukia eta legezko eta erregelamenduzko arauak betetzen direla zaintzea eta eskatzea:

- Lanaren antolaketa eta harreman sindikalak.
- Laneko arriskuen prebentzioa.
- Enplegua: lana; enplegua; lanerako eta etengabeko lanbide-heziketa; aldi baterako laneko enpresak; enplegu-agentziak eta enplegurako zerbitzu integratuetako planak, eta Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiarekin elkarlanean; kontratatzeko pizgarriak —gizarte-kuoten hobari-erregimenaren bidez—.
- Beste edozein arau, baldin eta horien zaintza Lan Ikuskaritzari berariaz esleitzen bazaio eta eskumen materiala Euskal Autonomia Erkidegoari badagokio.

2. Laguntza teknikoa, bamean hartzen duena:

- Enpresei eta langileei informazio teknikoa ematea, ikuskaritza-funtzioa betetzean.
- Laguntza teknikoa ematea Gizarte Segurantzako entitate eta erakundeei, hala eskatzen dutenean.
- Administrazio publikoetako beste organo batzuei gizarte-arloko arauak aplikatzeari buruzko edo laguntza eta diru-laguntza publikoak zaindu eta kontrolatzeari buruzko informazioa eta laguntza ematea eta haiekin elkarlanean aritzea.
- Organo judizial eskudunek ikuskaritza-funtzioen eta -eskumenen esparruan egindako txostenak jaulkitzea, legezko arau batek hala ezartzen duenean.

3. Arbitrajea, adiskidetzea eta bitartekaritza:

- Gatazka eta grebetako adiskidetzea eta bitartekaritza, aldeek onartzen dutenean, betiere gizarte-arloko jurisdikzioaren Legean xedatutakoa alde batera utzi gabe.
- Lan-gatazka eta grebetako arbitrajea, aldeek eskatuta, edo zehazki eskatzen diren beste batzuk.

4. Kooperatiben arloan, Euskadiko Kooperatiben Legearen (abenduaren 20ko 11/2019 Legea) 158. artikuluan xedatutakoaren arabera.

Eskumenen transferentziarekin, egiazta daitekeenez, **Euskal Autonomia Erkidegoko Lan Ikuskaritzak orain arte eraginik izan ez zuen gaietan ahalmena du orain, hala nola berdintasunarekin eta Ikuskaritzaren jarduketaren gizarte-eskaerarekin zerikusia duten gaietan, edo Segurtasunaren eta Osasunaren arloan, Osasunaren eta Enpleguaren Euskal Estrategiarekin zerikusia duten gaietan.** Gai horiek, batzuetan, konplexutasun handiko ekintzak eragiten dituzte, eta pisu handia hartzen dute enplegu-ikuskarrien eta -ikuskariordeen lan-kargan; alabaina, lan hori ez da islatzen Ikuskaritzaren ekitaldiko emaitzei buruzko estatistiketan. Izatez, emaitza horiek neurtzeko modua datu kuantitatiboetan soilik oinarritzen da (egindako jarduketaren kopuruan, atzemandako arau-hausteen kopuruan eta abar), eta horrek ez du ikuskaritza-jardueraren ahaleginaren irudi erreala eskaintzan, hurrengo atalean ikusiko den bezalaxe.

Araudi erregulatzaile hau aplikatzen da:

LANEKO ETA GIZARTE SEGURANTZAKO IKUSKARITZA-SISTEMAREN ARAUDI ERREGULATZAILE OROKORRA

- [23/2015 Legea, uztailaren 21ekoa](#), Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetza Sistema antolatzen duena.
- [138/2000 Errege Dekretua, otsailaren 4koa](#), Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzaren antolaketa- eta funtzionamendu-araudia onartzen duena.
- [ESS/1452/2016 Agindua, ekainaren 10ekoa](#), Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzaren jarduketa-egintzaren eredia arautzen duena.
- [192/2018 Errege Dekretua, apirilaren 6koa](#), Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzaren estatu-erakunde autonomoaren estatutuak onartzen dituena.
- [5/2000 Legegintzako Errege Dekretua, abuztuaren 4koa](#), gizarte-arloko arau-hausteei eta zehapenei buruzko Legearen Testu Bategina onartzen duena.
- [928/1998 Errege Dekretua, maiatzaren 14koa](#), gizarte-arloko arau-hausteen ondoriozko zehapenak ezartzeko eta Gizarte Segurantzako kuoten kitapen-espedienteetarako prozedurei buruzko araudi orokorra onartzen duena.

EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOAK ONARTU ETA ARGITARATUTAKO ARAUAK

Estatuko Administrazioak onartutako eta argitaratutako eduki bereko beste arau batzuekin eta zehapen-arloan lehendik dauden arauekin duten korrelazioa adieraziko da:

1) Funtzioen eta zerbitzuen eskualdaketa:

- [138/2011 Dekretua, ekainaren 28koa](#), Transferentzien Bitariko Batzordeak 2011ko ekainaren 22an onartutako Akordioa onartzen duena. Akordio horren arabera, Euskal Autonomia Erkidegoari eskualdatzen zaizkio lan- eta gizarte-segurantzako ikuskaritzak betetzen dituen ikuskaritzako funtzio publikoaren alorreko zeregin eta zerbitzuak.
- [243/2011 Dekretua, azaroaren 22koa](#), Transferentzien Bitariko Batzordearen 2011ko azaroaren 16ko Akordioa onartzeko dena. Akordio horren gaia hau da: Estatuko Administrazioak Euskal Autonomia Erkidegoari 895/2011 Errege Dekretuaren bidez eskualdatutako zereginei eta zerbitzuei atxikitako ondare- eta giza-baliabideak aldatzea. Zeregin eta zerbitzu horiek lan- eta gizarte-segurantzako ikuskaritzak betetzen dituen ikuskaritzako funtzio publikoaren arlokoak dira.

2) Ikuskaritzaren Euskal Kontseilua

- [Ebazpena, 2011ko abenduaren 21ekoa](#), Idazkaritza Orokor Teknikoarena, Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzaren antolaketaren eta funtzionamenduaren arloan Eusko Jaurlaritzarekin elkarlanean aritzeko hitzarmena argitaratzekoa.

EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOAK ONARTU ETA ARGITARATUTAKO ARAUAK (jarraipena)

3) Zehapen-arloan

- [Agindua, 2012ko ekainaren 14koa](#), Enplegu eta Gizarte Gaietako sailburuarena, lan-arloko arau-hausteak direla eta, zehapen prozeduretan instrukzioa egiteko eskumena duten organoak zein diren zehaztekoa (abuztuaren 16ko EHAA).

4) Kooperatibak

- [11/2019 Legea, abenduaren 20koa](#), Euskadiko Kooperatibena, lege honek aldatua: [5/2021 Legea, urriaren 7koa](#), Euskadiko Kooperatiben 11/2019 Legea, abenduaren 20koa, aldatzen duena.

5) Euskadiko Ikuskaritza Sistemaren antolaketa

- [18/2020 Dekretua, irailaren 6koa](#), Lehendakariarena, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administraziooko sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituen eta sail bakoitzaren egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituena.
- [7/2021 Dekretua, urtarrilaren 19koa](#), Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzeko, Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen Dekretua aldatzen duen uztailaren 6ko [167/2021 Dekretuak](#) aldatua.

Bestalde, Lan Ikuskaritzak, bere eginkizunak betetzean, erakunde gisa parte hartzen du, Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzaren estatu-erakunde autonomoarekin batera, ondoren zehazten diren organo eta batzordeetan:



LAN IKUSKARITZAK PARTE HARTZEN DUEN ORGANOAK EDO BATZORDEAK

- 1) **Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzaren Euskal Kontseilua**, Ikuskaritzaren eta Gizarte Segurantzaren arloan Euskal Autonomia Erkidegoaren eta Estatuaren arteko aldebiko lankidetzako-organoa, aukera ematen duena ikuskaritza-programa bateratuen ezarpenari eta jarraipenari buruzko erabakiak hartzeko eta bi administrazioen interes komunekiko prestakuntza- eta espezializazio-programen garapenari buruzko erabakiak hartzeko, baita lan-talde espezializatuak osatzeko ere.
- 2) **Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzaren Sistemaren Administrazio Arteko Lankidetzako Batzordea**, horren bidez Estatu Administrazio Orokorrak, Kataluniako Generalitateak eta Eusko Jaurlaritzak Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzaren Sistemaren beharrezko lankidetzako eta koordinazio instituzionala bermatzen dute, baita ikuskaritza-funtzioa eraginkortasunez egitea eta gizarte-arloko gai guztietan jardutea ere, sistema horren ikuskera bakar eta integralaren barruan.
- 3) **Autonomia Erkidegoez Gaindikoko Jarduketan Arloko Koordinazio Batzordea**, 2017an sortutako lan-taldea, enpresari eragiten dioten egintza zatiezinak koordinatzeko ekintzak egiten dituen, haien helbidea edozein izanik ere (Berdintasun Plana, Prebentzio Dokumentazioa, besteak beste).

- 4) **Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzaren estatu-erakunde autonomoaren Zuzendaritza Kontseilua**, horren helburua da laneko eta gizarte-segurantzako ikuskaritzaren plan eta programa orokorrak ezagutzea eta onartzea, baita beste administrazio batzuekin lankidetzan aritzeko jarraitu eta bultzatu beharreko gauzatze-baliabideak eta estrategiak ere.
- 5) **Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzaren estatu-erakunde autonomoaren Kontseilu Nagusia**, Zuzendaritza Kontseiluko 8 ordezkari (Estatuko Administrazio Orokorreko 4 ordezkari eta autonomia-erkidegoetako 4 ordezkari), ordezkari handieneko sindikatueta 8 ordezkari eta ordezkari handieneko enpresaburuen elkarteetako 8 ordezkari osatzen dute Kontseilu Nagusia, Zuzendaritza Kontseiluaren funtzioei buruzko informaziorako, entzunaldirako eta kontsultarako.
- 6) **OSALANen (Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea) Kontseilu Nagusia**, Eusko Jaurlaritzako Administrazioaren zenbait kidek, enpresaburuen elkarte (Confebask, Konfekoop) eta autonomoen ordezkariak, eta ordezkari handiena duten sindikatuek osatzen duten organoa.
- 7) **Sasoikako lanari buruzko mahaia**, Administrazio, Nekazaritza, Lan eta Enplegu Saileko, Osasun Saileko, Segurtasun Saileko, nekazaritza-elkarteetako, foru-aldundietako eta udaletako askotariko ordezkari osatutako mahaia, sasoikako lanari —bereziki mahats-bilketaren garaian— diziplina arteko ikuspegitik aurre egiteko.

Lan Ikuskaritzak, bere funtzioak betetzeko, hitzarmen hauek sinatu ditu zenbait erakunderekin:



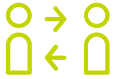
LAN IKUSKARITZAK SINATUTAKO HITZARMENAK

- 1) **Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiarekin sinatutako hitzarmena, Lan Ikuskaritzak ikuskaritza-funtzioa behar bezala garatzeko beharrezkoa den informazio guztia eskura dezan.** Lehen hitzarmena 2011 sinatu zen, transferentziarekin batera eta berriki 39/2015 eta 40/2015 Legeetara egokitu da.
- 2) **UPV/EHUREkin sinatutako hitzarmena, zuzenbideko ikasleen curriculum-praktiketarako.** 2019ko urriaren 1ean sinatu zen.
- 3) **Sindikatuaren Ondare Metatuko eraikinaren (Bilboko Kale Nagusiko 50 zenbakian) erabiltzaileen hitzarmena, 2020ko azaroaren 26koa.** Eraikin horretan daude bi Lan Ikuskaritzen egoitzak: Eusko Jaurlaritzaren mendekoarena eta Bizkaian Estatuko Administrazio Orokorren mendekoarena.

2. IKUSKARITZA-JARDUERAK BERRIKI IZANDAKO BILAKAERA

2.1 Ikuskaritzaren jarduketak

Lan Ikuskaritzaren jarduera honako **jarduera-esparru** hauen arabera bana daiteke:



Lan-harremanak



Laneko segurtasuna
eta osasuna



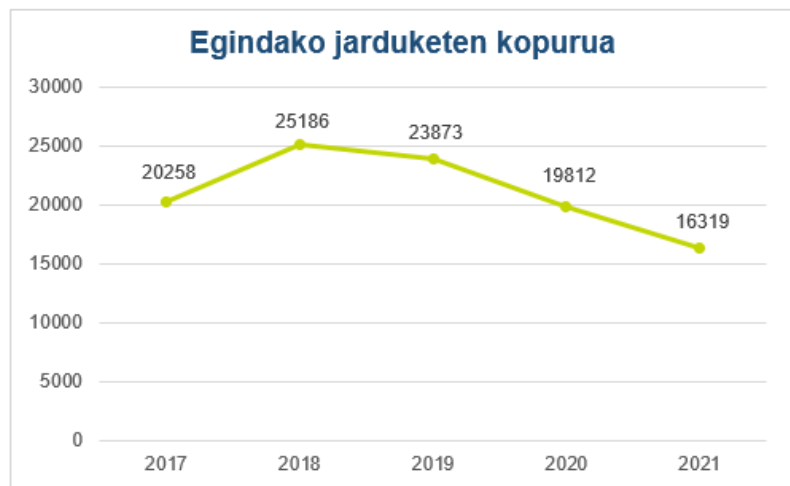
Enplegua eta
atzeritarrak



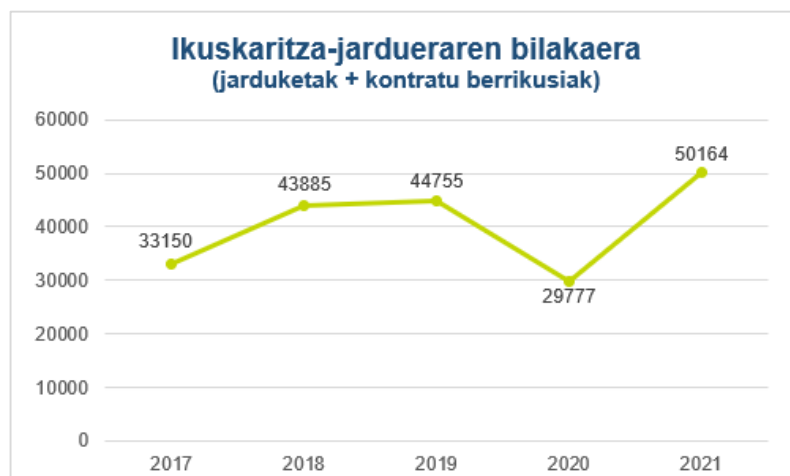
Gizarte
Segurantzza

Hemen adierazitako datuak 2017tik 2020ra bitartekoak dira, 2021erako oraindik ez baitago datu finkaturik. Datuak behar bezala interpretatze aldera, gogorarazi behar da 2020. eta 2021. urteetan COVID-19aren pandemiak eragin handia izan duela Ikuskaritzaren lanean. Izan ere, azken urteetan hautemandako goranzko joerarekin zerikusirik ez duen jardueraren beherakada koiunturala ikus daiteke.

Jarduera-datuei erreparatuta, ikus daiteke 2017 eta 2019 arteko bi urteetan, **jarduketa kopurua** % **17,8** hazi zela, 20.258 jarduketatik 23.873 jarduketara, eta joera hori 2020an eten zela osasun-krisiaren ondorioz —2021ean jarraitzen duena—, 16.319 jarduketarekin.



Jarduketez gain, **berrikusitako kontratuen kopurua** ere aintzat hartzen bada, goranzko joera ikus daiteke; kasu honetan % **51,3koa** **2017 eta 2021 artean**, 33.150 ziren 2017an eta 50.164 ziren 2021ean —29.774ra jaitsi zen 2020an, pandemiaren lehen urtean jarduerak behera egin baitzuen, baina, ikus daitekeenez, 2021ean joera lehengoratu zen—.



2.2 Ikuskaritza-lanaren bilakaera

Lan Ikuskaritzak abian jarritako jarduketan aniztasunak zaildu egiten du ikuskaritza-jarduera modu kuantitatiboan behatzea —jarduketa horietan, askotan, ikuskariak eta ikuskariordeak ahalegin handia egin behar izaten dute, eta, batzuetan, ez dute emaitza kuantifikagarriak izaten (jarduera kopuruak, berrikusitako kontratu kopurua, eta abar)—. Hori dela eta, azken ekitaldietan izan den ikuskaritza-jardueraren gorakada ez da soilik zenbakizko irizpideei jarraikiz ulertu behar, arreta jarri beharko zaio, halaber, Lan Ikuskaritzak aurre egin behar dion lan-merkatuko errealitate-aldaketari.

LAN IKUSKARITZAREN GENERO-DESBERDINTASUNAREN AURKAKO BORROKAREN ARLOKO JARDUKETAK

Eusko Jaurlaritzak, eta bereziki Lan eta Enplegu Sailak, genero-desberdintasunaren aurkako borrokari ematen dion garrantzia dela eta, arlo horretan 2017tik 2020ra bitartean egin diren ekimenak aipatu behar dira.

1- Berdintasun Planak kontrolatzea, jarraipena egitea eta gauzatzea.

Berdintasun-planen kanpaina horiek urtero egiten dira 2017az geroztik. Dena dela, gero eta langile gutxiago dituzten enpresei zuzendu zaie kanpaina, araudiari jarraikiz, eta betebeharrak hori zabaldu egin da.

1.1- 250 langile baino gehiagoko enpresak.

- Berdintasun-plana nahitaezkoa da 250 langile baino gehiagoko enpresetan, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako 3/2007 Lege Organikoaz geroztik.
- 2017. urtetik aurrera hasi ziren 250 langile baino gehiagoko enpresetan berdintasun-planak kontrolatzeko kanpainak egiten.

1.2- 150 langile baino gehiagoko enpresak.

- Berdintasun-plana nahitaezkoa da 2020ko martxoaren 8az geroztik (6/2019 Errege Lege Dekretuaren arabera eta 901/2020 Errege Dekretuaren arabera). Covid-19aren pandemiaren ondorioz, 2020ko azken hiruhilekoan hasi zen 150 langile baino gehiagoko enpresetan berdintasun-planak kontrolatzeko kanpaina.

1.3- 100 langile baino gehiagoko enpresak.

- Berdintasun-plana nahitaezkoa da 2021eko martxoaren 8az geroztik.
- Kontrol-kanpaina 2021eko azken hiruhilekoan jarri zen abian.

1.4- 50 langile baino gehiagoko enpresak.

- Berdintasun-plana nahitaezkoa da 2022ko martxoaren 8az geroztik.
- 50 langile baino gehiagoko enpresetan aurreikusten da 2022ko bigarren hiruhilekotik aurrera hastea kanpaina.

2- Sexuan oinarritutako segurtasun- eta osasun-kanpainak:

2017az geroztik, urtero egiten dira haurdun dauden eta bularra ematen duten amen segurtasun- eta osasun-baldintzak kontrolatzeko kanpainak. 2022an ere egingo dira.

Enpresek horrelako egoeretan jarduteko protokoloak edukitzean eta aplikatzean oinarritzen da, eta, horretarako, egoera horretan dauden emakumeentzako lanpostuen arriskuak ebaluatuko dira, ohiko lanpostuan behar bezala babestu ezin direnean lanpostuz alda daitezten.

3- Hotel-establezimenduetan logelen garbiketaz arduratzen diren langileen kanpaina integrala.

2019tik aurrera kanpaina hori urtero egiten da, urte horretan sortu eta egin baitzen lehen aldiz.

Integrala da, Ikuskaritzak lanaren alderdi guztiak fiskalizatzen baititu, hala nola lan-alderdiak, Gizarte Segurantzakoak eta generoan oinarritutako laneko arriskuen prebentziokoak —arreta berezia jartzen die solairuko zerbitzarien arrisku muskuloeskeletikoei—.

4- Sexu-jazarpenaren arloko ikuskaritza-jarduketak eta jazarpen-protokoloak. 2017az geroztik urtero egiten da, baina 2022rako Jazarpen Protokoloen kanpaina areagotzea aurreikusten da, enpresek —plantilla edozein izanik ere— jazarpen-protokoloak edukitzea lortu nahi baita, 3/2007 Lege Organikoa geroztik.

5- Sexuan oinarritutako diskriminazioaren arloko jarduketak. Urtero egiten da 2017. urteaz geroztik. Helburua da sexuan oinarritutako lan-harremanaren edozein alderditan izan daitezkeen diskriminazioak zehatzea.

6- Generoan oinarritutako soldata-diskriminazioari edo soldata-arrakalari buruzko kanpaina.

Kanpaina hori 2019. urtean egin zen lehen aldiz, 6/2019 Errege Lege Dekretuari jarraikiz. Kanpaina horretako enpresak iruzurraren aurka borrokatzeko tresnarekin aukeratzen dira. Tresna horrek Big Data teknologiaren bidez iruzur-ereduak antzematen ditu, eta horrek asko handitzen du eraginkortasuna.

Urtero errepikatzen da, 2019. urteaz geroztik, eta 2022rako ere aurreikusten da.

Ordainsari-erregistroaren bidez eta nahitaezko soldata-auditoretzen bidez ordainsari-gardentasuna inplementatzen duen Errege Dekretua (urriaren 14ko 902/20 Errege Dekretua) 2020an onartu zen. 2021ean egindako kanpainan arau horren obligazio berriak eskatu ziren.

Genero-berdintasunaren arloko ikuskaritza-jarduketak lehenesten direnez gero, kanpaina horietako bakoitzaren urteko emaitzen berri eman izan da prentsaurrekoetan, eta,aldi berean, hurrengo urterako aurreikuspenak eman izan dira argitara horietan guztietan.

Era berean, jarduketa horiek lehenesten direnez gero, lurralde-ikuskaritza bakoitzean **berdintasunerako unitateak** sortu dira. Unitate horietan, ikuskari bat izango da unitateko buru eta beste bi ikuskari izango ditu lurralde bakoitzean. Oraingoan, pertsona bakar batekin ari dira lanean, eta lan-ikuskarirako 10 lanpostu sortzeko plana amaitu bezain laster osatuko dira unitateak. Kontuan izan behar da lehenengo hiru lanpostuak 2021ean sortu zirela, hurrengo lau lanpostuak 2022ko urtarrilean argitaratu zirela EHAAn, eta datorren hilean hurrengo 3 lanpostuak sortzeari ekingo zaiola.

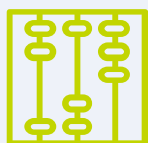
IRUZURRAREN AURKA BORROKATZEKO LAN IKUSKARITZAREN JARDUKETAK

Iruzurraren aurkako borrokari dagokionez, 2020. urtean jarraipena eman zitzairen aldi baterako kontratazioaren eta lanaldi partzialeko kontratazioaren arloko iruzurraren aurkako kanpainei, nahiz eta pandemiaren ondorioz aurreko urteetan baino gutxiago izan ziren. Hartara, 9.668 kontratu berrikusi ziren eta 3.047 kontratu aldatu ziren Lan Ikuskaritzak eskatuta.

2021. urtean, aldi baterako kontratazioaren arloko iruzurraren aurkako **hiru Talka Plan** jarri dira abian; bat, **otsailean** hasi zen, beste bat **apirilean** eta hirugarrena **urrian, bi faserekin**; lehen fasean, enpresei gutun bidez **eskatzen zaie** iruzurraren aurka borrokatzeko tresnak hautemandako **ez-betetzeak erregularizatzea**, eta **bigarren** fasean **ikuskaritza-jarduketei** hasiera ematen zaie, gutunean aditzera emandako aldi baterako kontratuak kontratu mugagabe bihurtu ez diren kasuetan.

Talka Planaren **lehen fasean** guztira **3.529 gutun** bidali ziren otsailean eta apirilean (510 Araban, 1.932 Bizkaian eta 1.087 Gipuzkoan). 2021eko otsailean egindako gutun-bidalketak kasu hauei eragiten die: duela 48 hilabete baino gehiagotik indarrean dauden obra- edo zerbitzu-kontratuei; 30 hilabeteko epean 24 hilabetetik gorako aldi baterako bi kontratu edo gehiago kateatzeari; 12 hilabete baino gehiagoko produkzioaren ondoriozko behin-behineko kontratuei; duela 36 hilabetetik baino gehiagotik indarrean dauden obra- edo zerbitzu-kontratuei; azken 30 hilabeteetan 24 hilabete baino gehiago enpresa erabiltzailean alta eman duten aldi baterako bi kontratu edo gehiago kateatzeari; eta azken 30 hilabeteetan 24 hilabetetik gorako aldi baterako bi kontratu edo gehiago kateatzeari, aldi baterako lan-enpresa batean alta emanda. Bestalde, 2021eko apirilean bidalitako gutunek aldi baterako kontratuei eragiten diete; izatez, 18 hilabeteko epean 12 hilabete baino gehiagoko aldi baterako kontratuak bata besterekin kateatu direla ikusi da, eta izan daitezke kasu batzuk behin-behinekotasunerako kausa bera izatea aldi berean.

Euskal Autonomia Erkidegoko lantokietan zerbitzuak egiten dituzten eta komunikazioen **eraginpean dauden langileak 8.467** izan ziren (1.227 Araban, 4.978 Bizkaian eta 2.262 Gipuzkoan). Euskal Autonomia Erkidegoan **6.444 aldi baterako kontratu aldatu** ziren (915 Araban, 3.761 Bizkaian eta 1.768 Gipuzkoan), hau da, **langileen % 3,82** egon ziren Talka Plan horren **eraginpean**. Kontratu horiei gehitu behar zaizkie hilabete horietan egindako ohiko jardunaren emaitzak (1.796 aldaketa), hau da, **aldi baterako 8.240 kontratu bihurtu dira mugagabe**.



8.467 langile Talka Planaren eraginpean

Aldi baterako **6.444** kontratu bihurtu ziren kontratu mugagabe Talka Planaren ondorioz

Langileen **% 3,82** egon ziren Talka Planaren eraginpean

Bestalde, urrian, Euskal Autonomia Erkidegoko Lan Ikuskaritzak **5.465 gutun** bidali zizkien iruzurrezko aldi baterako kontratuak izan zitzaizkien enpresei. Iruzurraren aurka borrokatzeko tresnak guztira hautemandako **15.650 kontraturi** eragiten die.

5.466 gutun horietatik, 2.661 otsailean bidalitako kasu berari zegozkion. Kasu horretan, jakinarazten zen guztira 6.925 kontratuk itxuraz ez zutela betetzen indarreko Langileen Estatutuan aldi baterako kontratuen gehieneko iraupenari buruz aurreikusitakoa. Beste 633 gutun bigarren ereduari zegozkion, eta martxoaren amaieran bidalitako berdinak ziren; horietan, adierazten zen 1.358 kontratuk irregulartasunak izan zitzaizketela kontratuak kateatzeagatik eta, horrela, legezko gehieneko iraupenak gainditzeagatik —obra-kontratuak, aldi baterakoak eta behin-behinekoak barne hartuta—. Gainerako 2.171 gutunek 7.367 kontratutan zuten eragina eta hirugarren eredu bati zegozkion. Eredu hori irregularrak izan zitezkeen kontratuei zegozkien, enpresa berean gutxienez aldi baterako bi kontratu zituzten eta harekin lotura handia zuten langileei baitzegozkien —enpresan gutxienez denboraren % 65 eman behar zuten 24 hilabeteko aldi batean edo aldi handiago batean—.

Urriko azken Talka Plan hori lehen fasean dago. Fase horretan, gutunak jaso zituzten enpresek hilabete izan dute gutun horiek identifikatzen zituzten ustezko iruzurrezko kontratuak erregularizatzeko eta mugagabe bihurtzeko. Epea azaroaren amaieran bukatu zen, eta une honetan iruzurraren aurka borrokatzeko tresnak aldatu diren kontratuak identifikatzen ari da. 2022ko lehen hiruhilekoan, lurralde plantilletako ikuskariei eta ikuskariordeei zerbitzu-aginduak emango zaizkie, aldaketak egin ez dituzten enpresetan ikuskaritza-jarduketak hasteko.

Bestalde, **2022an**, aurreikusten da iruzurraren aurkako borrokari **jarraipena ematea**, eta, horretarako, **azken urteotan egin diren kanpainen antzeko kanpainak egitea**. Hala eta guztiz ere, kanpaina horiek desberdinak izango dira lan-merkatuan funtsezko aldaketa dakarren **lan-erreforma berriaren inplikazioaren** ondorioz, lan-kontratazio mugagabearen izaera orokorra ezartzen baitu. Lan-erreformarako, enpleguaren egonkortasuna bermatzeko eta lan-merkatua eraldatzeko premiazko neurriei buruzko abenduaren 28ko 32/2021 Errege Lege Dekretuak, Espainiako Elkarrizketa Sozialaren Mahaiaren Akordioak sortuak, aldaketa esanguratsuak dakartza kontratazio-modalitateetan, baina baita enpresek haiek ez betetzearen ondorioetan ere. **Lan Ikuskaritzak arlo horretan indarrean dagoen legeria behar bezala aplikatzen dela zaintzen jarraituko du**, baina orain arte ezarritako talka-planak aldatu egin beharko dira **errealitate berri horretara egokitzeko, eta kontrol-arau berriak sartu beharko dira**.

SEGURTASUNA ETA OSASUNA BABESTEAREN ARLOKO LAN IKUSKARITZAREN JARDUKETAK

Laneko segurtasunaren eta osasunaren arloan, Lan Ikuskaritzak jarduketa ugari egin du, ondoren zehazten denez:

Lehenik, Euskadin egindako kanpainarik adierazgarrienak bildu dira:

Kanpaina nagusiak	Jarduketak	Arau-haustek	Errekerimenduak	Kontratu berrikusiak
Euskal administrazioek sustatutako azpiegitura handien obra publikoetako ikuskaritza-jarduketak	1.215	10	147	2.079
Eraikuntza-obra berrietako (publikoak ez direnak) ikuskaritza-jarduketak, obra horiek hasten direnetik eta lan-agintaritzak bidalitako irekiera-komunikazioen arabera	441	4	38	-
Eraikuntzako segurtasun-baldintza materialak kontrolatu eta ikuskatzea obra fase guztietan.	1.395	38	155	106
Eraikuntza-obretako langile finkoen %a kontrolatzea	414	-	95	449
Eraikuntza-obra ez diren lantokietako segurtasun-baldintzak kontrolatzea	1.388	78	320	4
Eraikuntza-obra ez diren lantokietako osasun, higiene eta ergonomiako baldintzak kontrolatzea	141	4	50	1

Ondoren, Euskal Autonomia Erkidegoko Lan Ikuskaritzak segurtasunaren eta osasunaren arloan egindako beste kanpaina batzuk azaltzen dira.

Kanpaina nagusiak	Jarduketak	Arau-haustek	Errekerimenduak
Amiantoa kontrolatzeko ikuskaritza-jarduketak, barnean dela lan-agintaritzari aurkeztu beharreko txostena, amiantoarekin lan egiteko planetako lanei hasiera eman aurretik onartu beharrekoa. Barnean hartzen ditu esposizioaren ondoriozko arriskuak eta prebentzio-neurriak.	878	-	3
Amiantoaren arloko ikuskaritza-jarduketak, barnean direla amiantoaren eraginpean egotearen ondoriozko lanbide-gaixotasunen ikerketa egitea eta amiantoaren eraginpean dauden lanetan prebentzio-neurriak ez betetzearen ondoriozko enpresa-erantzukizunak eskatzea, prestazioen errekarguaren proposamena ere bai.	255	8	12
Ikerketako ikuskaritza-jarduketak eta arrisku psikosozialen kontrola.	99	1	31
Besteren prebentzio-zerbitzuen funtzionamendua kontrolatzeko eta ikertzeko kanpainak.	121	5	7
18 urte baino gutxiagoko eta 16 urte baino gehiagoko pertsonen lan egiteko segurtasun- eta osasun-baldintzen kontrola. Lan debekatuen kontrola (adibidez, altuerako lanak eraikuntzaren sektorean).	12	-	-

Bestalde, lan-istripuei eta lanbide-gaixotasunei buruzko Lan Ikuskaritzaren lanari dagokionez, lan-istripu hilgarri eta oso larri guztiak berehala ikertzen dira, eta langileek guardiak egiten dituzte urteko egun guztietan, eguneko 24 orduetan —guardiako ikuskaritzari esleitzen zaizkio—. **2021ean** 19 zehapen-espeditente egin ziren eta 16 zuzentze-errekerimendu. Istripu larriak, berriz, txandaren edo zona geografikoaren arabera esleituta ikertzen dira. 2021ean 73 zehapen-espeditente egin ziren eta 94 zuzentze-errekerimendu. Istripu arinak, halaber, txandaren edo zona geografikoaren arabera esleituta ikertzen dira. **2021ean**, 126 zehapen-espeditente egin ziren eta 112 zuzentze-errekerimendu.

2022. urterako, hauek dira segurtasun- eta osasun-arloko Lan Ikuskaritzaren aurreikuspenak:

- Segurtasunaren eta osasunaren arloko ikuskaritza-jarduketak gehitzea, adierazi diren kanpaina lehenetsi guztietan eta Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategiarekin bat.
- Laneko ikuskarien eta segurtasun- eta osasun-ikuskariordeen plantilla handitzea.
- Eraikuntza-obretako ikuskaritza-jarduketak gehitzea.
- Istripu-arriskuaren aurkako Talka Plan berria: Osalanekin elkarlanean 2022ko otsailaren 22an abian jarritako kanpaina da, eta baterako bisitak barne hartzen ditu.
 - Iruzzurraren Aurka Borrokatzeko Tresnak hautatu ditu talka-plan honetan ikuskatu beharreko enpresak. Planak, *Big Data* teknologiaren bidez, Lan Ikuskaritzaren eskura dauden datu-baseak gurutzatu ditu, eta azken urtean istripu-tasarik handiena izan zutenak aukeratu ditu.
 - Batez ere, sektore hauetako enpresak dira: eraikuntza-sektoreko enpresak, altueratik erorketa kopuru handiak izan baitira; industria-sektoreak, batez ere lan-ekipamenduen zati mugikorrek eragindako harrapatze eta zapaltzeengatik; eta arrantza- eta nekazaritza-sektoreak.
- Segurtasunaren eta osasunaren arloko ez-betetze materialen prebentzio-kanpainak gehitzea.
- Europako Ikuskaritza Kanpaina berrian parte hartzea. Kanpaina hori Europar Batasuneko Lan Ikuskaritzaren Goi Arduradunen Batzordeak adostu zuen, eta lanak eragindako edo larriagotutako arazo muskuloesketikoak ditu ardatz.

LAN ETA ENPLEGUAREN ARLOKO LAN IKUSKARITZAREN JARDUKETAK

Ondoren, Lan Ikuskaritzaren lan eta enpleguaren arloko **2021.** urteko jarduketa nagusiak zehazten dira.

Kanpaina nagusiak	Jarduketak	Arau- hausteak	Errekeri- menduak	Kontratu berrikusiak
Lan-baldintzen kontrola, oro har	954	88	174	626
Lan-harremanetako diskriminazio-egoeren kontrola (enplegua eskuratzeko diskriminazioak, lanaldikoak, igoera profesionalekoak, eta abar)	7	-	-	-
Enplegu-erregulazioko espedienteak kontrolatzea	93	-	1	-
Soldataren arloko ez-betetzeak egiaztatzea	359	34	69	109
Langileen duintasunerako eskubidea babestea	162	6	39	2
Zerbitzu-enpresen legez kanpoko lagapena eta azpikontratazioa	38	11	2	-
Lan-denbora: ordutegiaren kontrola, lanaldiak, lan-egutegiak, aparteko orduak eta lan-denborarekin zerikusia duen bestelako edozein alderdi	547	74	157	137
Langileen legezko ordezkarien eskubideak babestea	229	13	91	33
Enplegua sustatzeko laguntzak kontrolatzea, oro har	9	1	1	1

Lan-arloan, gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna sustatzeko jarduketak ere egin dira:

Kanpaina nagusiak	Jarduketak	Arau- hausteak	Errekeri- menduak
Ikuskaritza-jarduketak generoan oinarritutako lan-diskriminazioaren arloan (ordainsarien arloan izan ezik)	41	-	2
Gizonen eta emakumeen arteko ordainsari-desberdintasunari buruzko kanpaina (soldata-arrakala). Enpresek 902/2020 Errege Dekretuaren arabera betebeharrak berri guztiak betetzen dituztela zaintzea, batez ere soldata-erregistroa eta soldata-auditoretzak	41	1	8

Azkenik, 2021ean, Euskal Autonomia Erkidegoko Lan Ikuskaritzak COVID-19aren pandemiarekin lotutako zenbait kanpaina egin zituen:

Kanpaina nagusiak	Jarduketak	Arau- hausteak	Errekeri- menduak
COVID-19aren pandemiaren ondoriozko ezinbesteko aldi baterako enplegu-erregulazioko espedienteak kontrolatzea	46	-	-
COVID-19aren pandemian jatorria dutela arrazoitzen diren kausa ekonomikoen, teknikoen, antolaketakoen eta produktzioaren ondoriozko aldi baterako enplegu-erregulazioko espedienteak kontrolatzea	709	-	-
Langileen lan-eskubideak babestea	58	8	4

AUTONOMIA-ERKIDEGOAREN ARLOKO LAN IKUSKARITZAREN JARDUKETAK

Transferitutako konferentziak baliatuta, Euskal Autonomia Erkidegoko Lan Ikuskaritzak autonomia-erkidegoko eskumeneko jarduketak ere egiten ditu, eta ondoren zehazten da jarduketa horien 2021. urteko balantzea:

2021	Guztira ikertutako gaiak	Segurtasuna eta osasuna	Lan-harremanak	Enplegua
Jarduketak	15.132	9.058	14.090	991
Arau-haustekak	898	396	348	154
Zenbatekoa (eurotan)	4.765.286,16	2.679.729	634.326	1.451.231,16
Errekerimenduak	2.926	1.342	10.566	25
Kontratu berrikusiak	33.816	-	33.816	-
Kontratu aldatuak	16.494	-	16.494	-



Horrenbestez, aurreko datu guztietatik ondoriozta daiteke **Ikuskaritzaren jarduera**, urtez urte, **handitzen ari dela, gero eta kanpaina gehiagorekin** (ondoren horrek dakarren kudeaketarekin) eta **gero eta dibertsitate handiagoko** gaietan. Hori dela eta, Ikuskaritzak bere baliabideak sendotu beharko ditu, goranzko joera horrek jarraipena izan dezan eta Euskadiko lan-merkatuaren beharrei erantzun dakien.

3. LAN IKUSKARITZAREN ERRONKA NAGUSIAK

Ikuskaritzaren eskumena Euskal Autonomia Erkidegoari eskualdatzearen, Eusko Jaurlaritzako beste sail batzuek **ikuskaritzak duen rola ez ezagutzearen**, horrek **politika publikoetan izan dezakeen inpaktua** ez ezagutzearen eta **lan-merkatuan izaten ari den eraldaketaren** ondorioz —COVID-19aren pandemiak sortutako osasun-krisiak zenbait alderdi bizkortu ditu—, Lan Ikuskaritzak bi erronka nagusiri egin behar die aurre 2021-2023 Kudeaketa Planaren barruan. Erronka nagusi horietatik abiatuta, zenbait lan-ildo identifikatzen dira, eta Ikuskaritzak horietan jardun behar du.

Hauek dira bi erronka nagusi horiek:



Euskal enpresa eta langileei lan-merkatuaren egungo eraldaketaren testuinguruan lagun egitea



Lan Ikuskaritzaren antolaketa-garapena bultzatzea, eskumen-agertoki berriaren aurrean

3.1 Euskal enpresa eta langileei lan-merkatuaren egungo eraldaketaren testuinguruan lagun egitea

Euskadiko lan-merkatua etengabe eraldatzen ari da, zenbait arlotan (hala nola gizartean, ekonomian edo teknologien egoeran) gertatzen diren eta lan-merkatuan eragina duten askotariko aldaketen ondorioz. Horrenbestez, esate baterako, azken urteotan gizartean izan diren aldaketen ondorioz, are arreta handiagoa jarri zaio genero-diskriminazioaren edo enplegua eskuratzeko diskriminazioaren aurkako borrokari; beste adibide bat aipatzearen, aurrerapen teknologikoen lan-eredu berrien sorrera ekarri dute, hala nola plataforma digitalen sorrera edo gero eta ohikoagoa den telelanaren sorrera.

Aldaketa horiek guztiak **errealitate berriak sortu dituzte eta Lan Ikuskaritzak horiei ere erantzun beharko die**, langileak ez-betetzen aurrean eta urratzeen aurrean babestuta egon daitezten eta gero eta erritmo biziagoan aldatzen ari den munduan beti eguneratuta egon daitezten. Hala, euskal enpresei eta langileei hain merkatu aldagarrian laguntzeko erronka horren barruan, ondoren garatuko diren lan-ildoak identifikatzen dira.



Kalitate hobea eta segurtasun eta osasun handiagoa duen enplegua



Berdintasuna eta soldata-arrakala



Lan-merkatuaren eraldaketa digitala

3.1.1 Kalitate hobea eta segurtasun eta osasun handiagoa duen enplegua

Lan Ikuskaritzaren helburuetako bat da Euskal Autonomia Erkidegoan kalitatezko enplegua lortzeko beharrezkoak diren jarduerak abian jartzea. Horien barruan, lan- eta enplegu-araudia betetzea eta laneko arriskuak prebenitzea dira Lan Ikuskaritzaren jarduketaren zutabe nagusiak. Helburu hori bat dator Eusko Jaurlaritzak 2020-2024 Gobernu Programan jasotako konpromisoekin, besteak beste, enpleguaren kalitatea eta eskuragarritasuna hobetzeko, lan-munduratzeko sustatzeko edo lan-iruzurraren aurka borrokatzeko konpromisoekin. Era berean, Enpleguaren Euskal Estrategian (2030), Lan Ikuskaritza lan-eskubideen aplikazio eraginkorra babesteko eta bermatzeko tresna da.

JUSTIFIKAZIORIK GABEKO PARTZIALTASUNAREN AURKAKO BORROKA

Ordainsarien maila, hitzartutako lanaldi mota edo kontratuen behin-behinekotasuna gisako adierazleei erreparatuta, ikus daiteke enpleguaren kalitatea narriatu dela azken urteotan, bereziki 2008ko krisi ekonomikoaren ondoren. Estatuan zein Euskal Autonomia Erkidegoan hauteman daitekeen narriatze horrek biztanleria osoaren eta, bereziki, gazteen lan-aukerak murriztu ditu. Enpleguaren kalitatearen narriadura errealtatea da gaur egun Euskal Autonomia Erkidegoan, eta halaxe islatzen da aipatutako adierazle horietan. Horren erakusgarri, Euskal Autonomia Erkidegoan diru-sarrerak bermatzeko errenta jasotzen duten pertsona guztien % 15,8 lanen bat duten pertsonak dira, baina lan horretatik jasotzen dituzten diru-sarrerak ez dira behar adinakotzat jotzen.

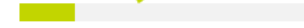
Enpleguaren **partzialtasunari** dagokionez, Euskadin landunen % 15,8k lanaldi partzialean lan egiten dute, hau da, seitik batek. Partzialtasun hori nahi gabekoa izan ohi da, lanaldi partzialean lan egiten duten langileen erdiek baino gehiagok nahi baino ordu gutxiago lan egiten baitute. **Partzialtasun-tasak gora egin du Euskadin azken bi hamarkada hauetan, eta Estatu batezbestekoaren (% 14,3) eta Europakoaren (% 18,1) gainera kokatzen da;** hala ere, azken bost urteotan egonkortzera egin du. Espainiako partzialtasun-tasa gaintzeaz gain, Euskadin lanaldi partzialean lan egiten duten langileek Estatu batezbestekoa baino ordu gutxiago lan egiten dute (Euskadin 85,7 ordu hilean batez beste, eta Espainian, berriz, 92,7 ordu hilean batez beste), eta horrek eragina du langileen arteko diru-sarreraren desberdintasunean.

Enplegu-partzialtasuna

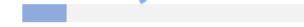
% 15,8



% 18,1



% 14,3



■ EAE ■ Europa ■ Estatu

Enpleguaren kalitatearen narriadura enplegu-emaelek lan-denborari dagokionez egiten dituzten gehiegikerietan ere islatzen da; izan ere, langileek kontratu bidez hitzartutakoa baino denbora gehiago ematen dute lanean, horrek ordainsarian isla izan gabe.

¹2020ko memoria sozioekonomikoa (Ekonomia eta Gizarte Kontseilua)

Gai horiei erantzute aldera, Enpleguaren Euskal Estrategiak (2030) proposatzen du “kalitatezko enplegua” kontzeptuari buruzko akordioak sustatzea gizarte-eragileekin eta kontzeptu partekatu hori garatzea, euskal enplegu-politikaren tresnen bidez.



Aurreko zifrei erreparatuta, eta Euskadiko enpleguaren kalitatearen nariadurari aurre egingo bazaio, Euskal Autonomia Erkidegoko Lan Ikuskaritzak **modu koordinatuan jardun beharko du iruzurraren Aurka Borrokatzeko Estatuko Tresnarekin**, betiere **planifikatutako kanpainen bidez eta helburuak indartuz**, lan-denborari dagokionez. Horrela, arlo horretako gehiegikeriak atzemango dira aitortutakoaz azpiko lanaldietan, aitortu gabeko aparteko lanorduetan eta Gizarte Segurantzaren erregistratutako aldetan eta bajetan, eta, hartara, iruzurrak antzeman ahal izango dira eta kontratazio partzialaren eta aldi baterako kontratazioaren gaineko iruzurraren kontrola areagotu ahal izango da, aipatutako joeran aldaketa sustatuz.

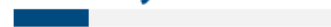
IRUZURRAREN AURKAKO BORROKA ALDI BATERAKO KONTRATAZIOAN ETA LANALDI PARTZIALEKO KONTRATAZIOAN

Enpleguaren behin-behinekotasuna eta partzialtasuna Euskadiko enpleguaren kalitatearen nariaduraren beste adierazle bat dira, eta, gainera, Ikuskaritzak aurre egin beharreko iruzur ugari egiten diren esparru batean. **Euskadiko biztanleek eta, bereziki, gazteek gero eta lan-txandakatzeko handiagoari eta kontratazioen iraupen txikiagoari egin behar diote aurre**, lana/langabezia trantsizio sarriekin —biztanleriarentzat lanaz haraindiko ondorioak ditu horrek, ezegonkortasuna bultzatzen baitu eta etxebizitza eskuratzea zailtzen baitu, besteak beste—. Hori dela eta, Eusko Jaurlaritzak 2020-2024 aldirako Gobernu Programan jasotako konpromisoen artean, lanaren behin-behinekotasuna eta partzialtasuna murrizteko neurriak hartzea jasotzen da.

Ekonomia eta Gizarte Kontseiluaren datuen arabera², **Euskadin biztanleen % 22,6k dute aldi baterako kontratua**. Ehuneko hori Espainiako batezbestekoaren (% 24,7) azpitik dago, baina **Europar Batasunaren batezbestekoaren (% 13,6) oso gaineratik**. Gainera, Espainiako eta Euskadiko lanaren behin-behinekotasuna nahi gabekoa da; Estatuan aldi baterako kontratua duten pertsonen % 80k diote lan mugagaberik aurkitu ez izateagatik dutela kontratu mota hori, eta nahi gabeko aldi baterako kontratudunak Europako batezbestekoaren erdia baino ez dira.

Behin-behinekotasuna

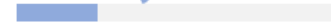
% 22,6



% 13,6



% 24,7



■ EAE ■ Europa ■ Estatuak

Enpresaburuen elkarrean ikuspegitik, Euskadiko aldi baterako kontratuek malgutasuna ematen diote eskualdeko lan-merkatuari, eta aukera ematen dute urte-sasoiko gorabeherei erantzuteko (udan edo Eguberrietan gora egiten dute), baita gorabehera ziklikoei erantzuteko ere (2008ko krisiaren edo COVID-19aren krisiaren unerik txarretan gora egin zuten); hasieran aditzera eman dugunez, behin-behinekotasunak bereziki Euskadiko gazteengan du eragina.

²2020ko memoria sozioekonomikoa (Ekonomia eta Gizarte Kontseilua)

Azken hamarkadan, **behin-behinekotasunaren tasak 2009an % 45,4 egin zuen gora 16 eta 29 urte arteko landunen artean, eta 2018an % 61,8** (Estatuaren batezbestekoa % 56,8koa izan zen). Azken hiru urteetan, Euskadin aldi baterako kontratua duten gazteen proportzioak behera egin du, eta 2021ean % 63koa izan zen. Hala ere, nabarmendu behar da aldi horretan langabeziak gora egin duela³.

Euskal Autonomia Erkidegoko probintziei dagokienez, Araban lanaren behin-behinekotasuna zertxobait handiagoa da (Gizarte Segurantzaren erregistratuta dauden langileen % 38k aldi baterako kontratua dute), Bizkaian (% 36k) edo Gipuzkoan (% 35ek) baino; hala ere, aldea oso txikia da, bistan denez.

Euskadin 2021ean aldi baterako kontratuak zituzten gazteak

 **% 63**

Behin-behinekotasunak eta partzialtasunak, beraz, iruzurrak gertatzen diren egoera ugari eragiten dituzte, eta Ikuskaritzak horiei aurre egin beharko die. 2017. urtetik aurrera, zenbait kanpaina egin dira kontratuak aldi baterako kontratazioaren eta lanaldi partzialeko kontratazioaren araudia betetzen duten egiaztatzeko.

Ondoren zehazten dira kanpaina horiek urtez urte izandako emaitzak:

2017

12.540 lan-kontratu berrikusi ditu Lan Ikuskaritzak
 Aldi baterako 1.979 kontratu bihurtu dira kontratu mugagabe

2018

17.989 lan-kontratu berrikusi ditu Lan Ikuskaritzak
 Aldi baterako 6.512 kontratu bihurtu dira kontratu mugagabe

2019

20.442 lan-kontratu berrikusi ditu Lan Ikuskaritzak
 Aldi baterako 6.517 kontratu bihurtu dira kontratu mugagabe

2020

9.667 lan-kontratu berrikusi ditu Lan Ikuskaritzak
 Aldi baterako 3.047 kontratu bihurtu dira kontratu mugagabe



2021ean, Lan Ikuskaritzak 33.816 kontratu berrikusi zituen. Horietatik 10.964 kontratu Lan Ikuskaritzaren ohiko jarduketaren barruan ikuskatu ziren, 8.467 kontratu otsailean eta martxoan egin zen kontratazioaren arloko iruzurraren aurkako lehen talka-planaren barruan ikuskatu ziren, eta 14.385 kontratu urrian egin zen kontratazioaren arloko iruzurraren aurkako bigarren talka-planaren barruan. **Guztira berrikusitako kontratuetatik, 16.494 kontratu bihurtu ziren lanaldi osoko kontratu mugagabe, Lan Ikuskaritzak hala eskatuta;** 2.342 kontratu bihurtu ziren lanaldi osoko kontratu mugagabe Ikuskaritzaren ohiko jarduketaren ondorioz, 6.444 kontratu iruzurraren aurkako lehen talka-planaren ondorioz eta 7.708 kontratu bigarren talka-planaren ondorioz.

Aurrekoa esanda, aipatzekoa da lan-erreforma berriarekin —lan-erreformarako, enpleguaren egonkortasuna bermatzeko eta lan-merkatua eraldatzeko premiazko neurriei buruzko abenduaren 28ko 32/2021 Errege Lege Dekretua indarrean jarri ondoren indarrean dagoena— kontratu guztiak mugagabetzat jotzen direla, eta aldi baterako kontratu tipologia bakarra dagoela, bi arrazoiren ondorioz: produkzioaren eta ordezkapenaren ondorioz. Beraz, erreforma horrek onura nabarmena ekarriko dio kontratuen behin-behinekotasunaren aurkako borrokari.

³Diagnóstico del mercado laboral en Euskadi (II): Las brechas generacionales y de género en el empleo vasco (ISEAK, 2020)

EUROPAR BATASUNeko ETA EUROPAR BATASUNAZ KANPoko LANGILEAK ETA EUROPAKO AGINTARITZA ZENTRALA

Gero eta globalizatuagoa den eta mugak gero eta lausotu dituen mundu honetan, gero eta maizago agertzen dira atzerriko langileak enpresetan. Izatez, Euskadin 2021ean zeuden 75.711 afiliatu atzeritarretik, 55.045 Europar Batasunaz kanpoko herrialdeetatik etorritakoak ziren. Horien artean nabarmentzen ziren marokoarrak (7.143), nikaraguarrek (5.211) eta kolonbiarrak (4.794)⁴.

Bestalde, Europar Batasunaren barruko zirkulazio- eta lan-askatasuna baliatuta, Europar Batasuneko langile ugari dago Euskadin; 2021eko urrian, Europar Batasuneko herrialdeetatik etorritako 20.666 langile zeuden afiliatuta Gizarte Segurantzari. Herrialde ordezkatuak ziren Errumania (9.842 langile), Portugal (4.177) eta Italia (2.096).

Euskadin modu iraunkorrean zerbitzuak egiten dituzten Europar Batasuneko langileez gain, badaude beste batzuk, Europar Batasuneko estatu kide bateko enpresetakoak edo Europako Esparru Ekonomikoaren Akordioa sinatu duen estatu bateko enpresetakoak izanik, Euskal Autonomia Erkidegora etortzen direnak nazioz gaindiko zerbitzuak egiteko.

Salbuespenak salbuespen (esate baterako, merkataritza-nabigazioko enpresen kasuan edo prestakuntza-jardueren kasuan), etorrera horiek dagokion lan-agintaritzari (Laneko eta Gizarte Segurantzako Zuzendaritzari) jakinarazi beharko zaizkio, betiere zerbitzu hori benetan Euskal Autonomia Erkidegoan egiten denean. Lan-agintaritzak, ezarritako baldintza guztiak betetzen badira, Lan Ikuskaritzari eta dagokion Foru Aldundiari emango die horren berri.

Hala ere, askotan, arlo horretako iruzurrak gertatzen dira; batez ere, Euskadira etorri baina kuota merkeagoak dituzten herrialdeetan alta ematen zaien langileekin, nahiz eta benetan Euskadin lan egiten duten ("postontzi-enpresak" deituriko fenomenoak). Ez-betetze horiei aurre egiteko, behar-beharrezkoa izango da **Estatuko Ikuskaritzarekin koordinazio handiagoa izatea, jarduera horiek geldiaraziko dituzten jarduketak eta kanpainak batera egin daitezzen**. Horretarako, gutxi barru erabilgarri izango da Europar Batasunak administrazioen arteko informazio-trukerako izango duen tresna: Barne Merkatuaren Sistema (IMI). Sistema horren modulu batetik kudeatzen dira nazioz gaindiko joan-etorriak.



Lan Ikuskaritzak, atzerriartasunaren arloan, atzerriko langileen **enpleguaren duintasuna zaindu** beharko du, eta, horretarako, alderdi guztietan gainerako langileekin parekatu beharko ditu, **edozein diskriminazio mota errotik desagerrarazi** beharko du, eta **botere-abusuko egoerak aurkitu eta zuzendu** beharko ditu; izatez, batzuetan, langile atzeritarrak langile nazionalak baino egoera okerragoan egon daitezke.

⁴Deia: "Euskadi suma en un año 5.800 trabajadores extranjeros más"

ENPLEGUAN SEGURTASUNA ETA OSASUNA SUSTATZEA

2020an, bajak eragin zituzten 29.992 lan-istripu erregistratu ziren Euskal Autonomia Erkidegoan; aurreko urtean, berriz, 33.029 izan ziren⁵; Euskal Autonomia Erkidegoak aurrera jarraitzen du laneko segurtasunaren eta osasunaren arloan, 2020-2024 aldirako Gobernu Programan jasotako konpromisoen arabera. Lan-istripuak murrizteko eta euskal administrazio publikoa lan-arriskuen prebentzioan eta kudeaketan Europako erreferentzia bihurtzeko konpromisoari erantzute aldera, 2021ean onartu zen Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategia (2021-2026), laneko istripu-tasari aurre egiteko zenbait ekimen biltzen dituena. Dokumentu horrek aipatzen du Euskal Autonomia Erkidegoko Lan Ikuskaritzaren eta Osalan gisako erakundeen arteko lankidetzak estuagoa izan behar duela, lan-arriskuen prebentziorako araudia ezagutzen eta betetzen dela berma dadin.

Euskadin izandako lan-istripu bajadunak

33.029 istripu 2019an
29.992 istripu 2020an

Era berean, Enpleguaren Euskal Estrategiaren (2030) giltzarrietako bat da langileen segurtasuna eta osasuna zaintzea eta, hartara, lan-ingurune seguruak eta osasungarriak sortzea. Hala ere, aitortzen du agerikoak direla euskal enpresek segurtasunaren, osasunaren eta arriskuen prebentzioaren arloan egindako aurrerapenak, baita eragileen eta gizartearen gero eta kontzientziazio handiagoa ere, nahiz eta, oraindik, bidea dagoen egiteko eta arlo horretan enpresaren inplikazioa eta konpromisoa areagotu behar den.



Laneko istripu-tasari aurre egite aldera eta laneko segurtasuna eta osasuna indartze aldera, **Lan Ikuskaritzaren plantilla indartu** beharko da, **segurtasuneko eta osasuneko ikuskariordeen lanpostuak sortuz eta, lurralde-ikuskaritza bakoitzean, eraikuntzan espezializatutako unitateak eratuz**. Unitate horiek lan-ikuskari bat eta segurtasun- eta osasun-ikuskari bat izango lukete lurralde bakoitzean. 2018an eta 2019an segurtasun- eta osasun-ikuskariorde izateko hiru lanpostu berri sortu ondoren, 2022an beste lau sortzea pentsatu zen, guztira 10 lanpostu izan daitezen. Eraikuntzako unitate espezializatuen sorreraren bidez, gainera, Ikuskaritzak arreta jartzen du Euskal Autonomia Erkidegoan istripu gehien eta istripurik larrienak biltzen dituen sektorean.

⁵OSALAN: Lan-istripuak Euskal Autonomia Erkidegoan (2020)

3.1.2 *Berdintasuna eta soldata-arrakala*

Lan Ikuskaritzak egiteko garrantzitsua betetzen du enplegua eskuratzeko emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasuna kontrolatzen eta sustatzen, lan-arloko legezko eta erregelamenduzko arauak betetzen direla zaindu eta eskatuko duen tresna baita —besteak beste, lan-merkatuan emakumeen aurkako indarkeriaren prebentzioa eta desgaitasunean oinarritutako enplegua eskuratzeko diskriminazioaren aurkako borroka—.

Generoan oinarritutako diskriminazioaren aurkako borrokari dagokionez, Lan Ikuskaritzak Berdintasun Planak daudela egiaztatzeke lehen kanpaina jarri zuen abian, 2017tik aurrera Emakumeen eta Gizonen arteko Aukera Berdintasunerako 3/2007 Lege Organikoa bete zedin; eta gaur egun ere arlo horri ematen zaio arreta.

Horrez gain, ez da desgaitasunean oinarritutako diskriminazioaren aurkako borroka ahaztu behar; izatez, pertsona desgaituak lan-munduratzearen arloko arauak ez betetzearekin lotutako arau-hauste ugari antzematen da (desgaitasuna duten pertsonentzako lanpostuak gordetzeko legezko betebeharra, edo ezohiko neurri alternatiboen aplikazioa).

Bi alderdi horietan, Lan Ikuskaritzak erronka handia du aurretik, diskriminazio horiei aurre egin dakien eta jarduketean eraginkortasuna hobe dadin.

GENEROAN OINARRITUTAKO DISKRIMINAZIOAREN AURKAKO BORROKA IKUSKARITZAN

Aukera-berdintasunaren aldeko borroka da Lan eta Enplegu Sailaren jarduketa-ildo nagusietako bat.

Sailaren zein Eusko Jaurlaritzaren jarduketarekiko zeharkako kontzeptu horren barruan sartzen da emakumeentzako eta gizonentzako aukera-berdintasuna, baita gazteentzako eta zaharrentzako aukera-berdintasuna ere (2020-2024 aldirako Gobernu Programaren barruan aintzat hartzen da euskal enpresetan generoan oinarritutako diskriminazioa ezabatzeko kanpaina bat garatzea).

Nahiz eta ebidentziak erakusten duen azken hamarkadetan emakumeen eta gizonen arteko aldeak txikiagoak direla lan-merkatuaren zenbait parametrotan, gaur egun oraindik ere genero-arrakalak daude Euskadin, bi sexuen arteko ordainsari-aldeari dagokionez ez ezik, baita jarduera-tasaren edo lan egindako ordu kopuruaren arloko generoan oinarritutako desberdintasunei dagokienez ere.

Generoan oinarritutako soldata-diskriminazioari⁶ dagokionez, eta soilik besteren konturako langileak aintzat hartuta, gizonak emakumeek baino % 19,5 gehiago irabazten dute urtean, Euskal Autonomia Erkidegoko soldata-arrakala murrizteko 2030 Estrategiaren arabera. Kalkulu horretarako, batez beste lan egindako ordu kopurua kontuan hartzen ez bada (ondoren ikusiko den bezala, gizonetzkoen lan kopurua emakumezkoen lan kopurua baino handiagoa da, eta horrek eragina du ordainsarian), desberdintasuna mantendu egiten da, gizonak batez beste lan egindako ordu bakoitzeko emakumeek baino % 9,5 gehiago kobratzen baitute, hau da, orduko 1,9 euro gehiago, ondoren analizatutako ditugun sektorea edo prestakuntza bezalako faktoreak kontuan hartu gabe.

⁶Euskal Autonomia Erkidegoko soldata-arrakala murrizteko 2030 Estrategia. 2025eko Ekintza Plan Eragilea (EMAKUNDE - Eusko Jaurlaritza).

Soldata-arrakala kualifikazio-mailaren arabera aldatzen da, eta kualifikaziorik txikieneko lanbideak dituzten pertsonen artean iristen da mailarik handienetara (behe-mailako lanbideak, hala nola instalazioen eta makineriaren operadoreak, muntatzaileak edo oinarrizko lanbideak), segmentu horretan arrakala % 36,9koa da-eta. Erdi-mailako kualifikazioak dituzten pertsonen kasuan (erdi-mailako lanbideak, hala nola kontulariak, administrariak, jatetxe-arloko langileak, lehen sektoreko langileak eta abar), soldata-arrakala % 29,3koa da, eta kualifikazio handiagoko lanbideak dituzten biztanleen artean (goi-mailako lanbideak, hala nola zuzendariak, kudeatzaileak, langile profesional zientifikoak edo intelektualak, eta abar), berriz, soldata-arrakala % 12,4koa da. Jarduera-sektoreei erreparatuz gero, soldata-arrakalarik handiena zerbitzu-sektorean dago (% 21,8), eta, ondoren, industria-sektorean (% 12,2).

Soldata-diskriminazioa

% 19,5 Batez besteko soldata handiagoa gizonen artean emakumeen artean baino

% 9,5 Orduko prezio handiagoa gizonen artean emakumeen artean baino

Lan-jardueraren tasa

% 60,6 Lan-jarduera gizonen artean

% 51,3 Lan-jarduera emakumeen artean

Txosten horrekin jarraituz, Euskadin **jarduera-tasa** ehuneko 9,3 puntu handiagoa da gizonentzat (lan egiteko adinean dauden gizonen %60,6 dira aktiboak) emakumeentzat baino (lan egiteko adinean dauden emakumeen % 51,3 dira aktiboak). Kasuan kasuko kontratu motaren ikuspegitik ere ikus daiteke soldata-arrakala. Hala, iraupen mugagabeko kontratuen kasuan, arrakala nabarmena da oraindik ere, % 24ra iristen da-eta. Izan ere, kontratu mugagabea duten emakumeek kontratu mota hori duten gizonek baino % 24 gutxiago kobratzen dute urtean batez beste. Bestela esanda, gizonek emakumeek baino 8.544 € gehiago kobratzen dute urtean batez beste, eta lanorduko 3 € gehiago, kontratazio mugagabearen kasuan. Bestalde, aldi baterako kontratuen kasuan, urteko batez besteko irabazian joera alderantzikatu egiten da: soldata-arrakala -% 5,3koa da. Horrela, aldi baterako iraupeneko kontratuak dituzten emakumeek gizonek baino 1.162 € irabazten dute urtean batez beste, eta lanordu arrunteko 2,1 € gehiago kobratzen dute batez beste.

Soldata-arrakala kontratu mugagabeetan

% 24 Batez besteko soldata handiagoa gizonentzat

8.544 € Gehiago gizonek urtean jasoak



Soldata-arrakala aldi baterako kontratuetan

% 5,3 Batez besteko soldata handiagoa emakumeentzat

1.162 € Gehiago emakumeek urtean jasoak

Lan-arloko genero-desberdintasuna agerian uzten duen beste alderdi bat da **lan egindako ordu kopuruari dagokionez gizonen eta emakumeen artean dagoen aldea**. Euskadin, gizonek batez beste emakumeek baino % 14 lanordu gehiago dute; gizonek astean batez beste 39 lanordu dute, eta emakumeek 33 ordu. Hezkuntza-mailak gora egin ahala, txikiagoa da arrakala hori; hartara, gehienez Bigarren Hezkuntzara arteko ikasketak dituzten gizonen emakumeek baino % 20 lanordu gehiago lan egiten dute, eta goi-mailako ikasketak dituzten gizonen eta emakumeen artean alde hori % 10ekoa da. Bestalde, gizonen % 6,2k lan egiten dute lanaldi partzalean eta emakumeen % 26,2k. Lanaldi partziala, beraz, ia erabat femeninoa da, baita nahi gabekoa ere. Izatez, lanaldi partzalean lan egiten duten lau emakumetik bik esaten dute ez dutela lanaldi osoan lan egiteko aukerarik izan, eta lautik batek, berriz, familiakoak zaindu behar dituztelako egiten dutela esaten dute.

Aurreko kopuruak kontuan hartuta, agerikoa da Euskadin oraindik ere generoan oinarritutako desberdintasuna dagoela lan-merkatuan, eta errealitate horri aurre egitea zaila dela, **batetik, horren inguruko salaketak urriak baitira** (generoan oinarritutako diskriminazioaren biktima izateaz jabetzea oso zaila baita) eta, bestetik, aurkeztutako salaketen aurrean, askotan zaila baita frogatzea mota horretako diskriminazio baten aurrean gaudela.



Azken urteotan, Ikuskaritzak generoan oinarritutako diskriminazioaren aurka borrokatzeko zenbait ekimen egin du; esate baterako, **soldata-arrakalan espezializatutako unitateak sortu ditu, ikuskarientzako prestakuntza-programak garatu ditu edo sensibilizazio-kanpainak egin ditu**. Ekimen horiei jarraipena eman beharko zaie eta areagotu beharko dira; horretarako, **soldata-arrakalan arreta jarriko duten kanpainak egingo dira**, antzeko erantzukizunak dituzten gizonen eta emakumeen arteko ordainsari-aldeei aurre egin dakien, baita parekotasuna lortetik urrun dauden sektore eta enpresetako **enpleguaren eskuragarritasunean** arreta jarriko duten kanpainak eta lan egindako orduen arloan dauden desberdintasunetan arreta jarriko duten kanpainak ere, aukerak berdintzearen alde borrokatuz eta gizonen eta emakumeen lanaldi bera eman dakien sustatuz.

ENPLEGUA ESKURATZEAN GERTATZEN DEN DISKRIMINAZIOAREN AURKAKO BORROKA

Lan-diskriminazioa ez da soilik generoan oinarrituta gertatzen, bada **kolektibo zaurgarriek enplegua eskuratzeko garaian jasaten duten diskriminazioa** ere, hala nola desgaitasuna dutenek.

Azken hamarkadan, asko aurreratu da kolektibo horren lan-munduratzearen arloan, besteak beste, desgaitasuna duten pertsonen eskubideei eta haien gizarteratzeari buruzko Lege Orokorraren Testu Bategina onartzen duen Legegintzako Errege Dekretuarekin (azaroaren 29ko 1/2013 Legegintzako Errege Dekretua). Dekretu horrek ezartzen du 50 langile edo gehiago dituzten enpresa publikoetan eta pribatuetan langileen % 2k gutxienez desgaitasuna duten langileak izan beharko dutela.

Euskal Autonomia Erkidegoa da Espainian desgaitasuna duten pertsonen artean langabezia-tasarik txikiena duen autonomia-erkidegoa, % 16,5koa, Estatuaren batezbestekoa % 25,2koa denean. Horrekin batera, kolektibo horren enplegu-indizea % 29,3koa da, Espainian % 25,8koa denean⁷; hartara, desgaitasuna duten pertsonak gizarteratzeko eta lan-munduratzeko euskal eredua erreferentea da Estatuan zein Europan.

Desgaitasuna duten pertsonen enplegu-tasak gora egin du Euskadin azken urteotan; hain zuzen ere, % 38 egin du gora 2011 eta 2019 artean. Hala, EHLABE Euskal Herriko Lan Babestuaren Elkarteak, eskualdean desgaitasuna duten pertsonentzako enpleguaren % 95 biltzen duen elkarteak, 2019an lehen aldiz gainditu zuen desgaitasuna duten 8.000 enplegatuen kopurua, 128 langile gehiagorekin (aurreko urtean baino % 1,6 gehiago).⁸ Nolanahi ere, goranzko joera hori eten egin da COVID-19aren pandemiaren ondorioz, pandemiak **inpaktu sozial eta ekonomiko handia izan baitu EHLABE elkarteko erakundeen artean.**

Euskadin, desgaitasuna duten pertsonen enplegua sustatze aldera, Lanbidek abian du **Enplegu Lagundua** izeneko zerbitzua. Baliabide hori enpresen eskura dago, enpresek desgaitasuna duten langileak kontratatzeke legezko betebeharrari erantzun diezaioten, baita Enpresaren Gizarte Erantzukizunaren estrategia garatzeko legezko betebeharrari ere; ildo horretatik, enpresei babesa eskaintzen diete desgaitasuna duten pertsonen kudeaketaren arloan Enpresaren Gizarte Erantzukizuna hedatu nahi dutenean, betiere desgaitasuna duten pertsonen kontratazioan lan-aukeraren berdintasuna berma dadin.

Desgaitasuna dutenen kolektiboko langabezia

% 16,5

% 25,2

■ EAE

■ Estatu

Desgaitasuna dutenen kolektiboko enplegua

% 29,3

% 25,8

■ EAE

■ Estatu



Lan Ikuskaritzak **desgaitasuna duten pertsonak lan-munduratzearen arloko araudia betetzen dela** zaindu behar du, eta ziurtatu behar du 50 langile baino gehiago dituzten enpresetan langileen % 2 gutxienez desgaitasuna duten pertsonak direla edo ordezko neurriak hartzen dituztela, baita kolektibo horren interesak babesten dituztela ere. Halaber, bermatu behar du ez dutela desgaitasunean oinarritutako diskriminaziorik jasaten ordainsarrietan, lanaldian, maila-igoeretan edo bestelako lan-baldintzetan.

⁷Euskadi.eus: "Desgaitasuna duten pertsonentzako enplegua % 5 hazi da 2019an, zentro berezietan nahiz enpresa arruntetan"

⁸Euskadi.eus: "Desgaitasuna duten pertsonentzako enplegua % 5 hazi da 2019an, zentro berezietan nahiz enpresa arruntetan"

3.1.3 Lan-merkatuaren eraldaketa digitala

Teknologiaren arloko aurrerapenek dakartzaten aldaketak dira Lan Ikuskaritzak aurre egin beharreko erronka nagusietako bat, aurrerapen horiek lan-merkatuan ondorio sakonak baitituzte, lan egiteko modu berrien sorrera sustatzearekin eta egun daudenak aldatzearekin. Ikuskaritzak aldaketa horietara egokitu beharko du, errealitate berriari erantzuten jakingo badu; horretarako, plataforma digitaletan, enpresen barruko digitalizazioan eta automatizazioan edo laneko gaixotasun berrien ugaritzean jarri beharko du arreta.

DIGITALIZAZIOAK ETA AUTOMATIZAZIOAK LAN MERKATUAN ERAGINDAKO ERALDAKETA

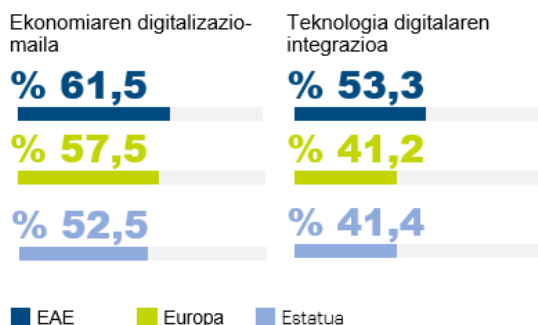
Lan-merkatua erritmo bizian aldatzen ari da, hein batean, **teknologia** ugaritzeak enpresetan sortzen duen inpaktuagatik; izatez, teknologia horiek lan-profil berriak agertzea eta kualifikazio gutxiagoko lanak edo **automatizazio** handiko lanak desagertzea dakarte.

EUROPAKO EKONOMIA ETA GIZARTE DIGITALAREN INDIZEA (DESI)

- Konektagarritasuna
- Giza kapitala
- Interneteko zerbitzuen erabilera
- Teknologia digitalaren integrazioa
- Zerbitzu publiko digitalak

Digitalizazioari dagokionez, eta Europako Ekonomia eta Gizarte Digitalaren Indizearen (DESI) 2020ko datuen arabera —indize horrek Europar Batasuneko eskualdeen ekonomiaren eta gizartearen digitalizazio-maila neurtzen du bost adierazletan oinarrituta (konektagarritasuna, giza kapitala, Interneteko zerbitzuen erabilera, teknologia digitalaren integrazioa eta zerbitzu publiko digitalak)—, Euskal Autonomia Erkidegoak % 61,5eko maila lortu zuen, Espainiako batezbestekoaren gainetik (% 57,5) eta Europar Batasuneko batezbestekoaren gainetik (% 52,5). Teknologia Digitalaren Integrazioa adierazleari erreparatuta —enpresetan teknologiaren erabilera neurtzen duena—, Euskadik % 53,3ko balioa lortu zuen, berriro Espainiako batezbestekoaren gainetik (% 41,2) eta Europar Batasuneko batezbestekoaren gainetik (% 41,4)⁹. Kopuru horiek erakusten dute eskualdeek zer ahalegin egiten duten arlo horretan aurrera egiteko, eta ahalegin hori zenbait ekimenetan islatzen da, hala nola **Euskadiko Eraldaketa Digitalerako Estrategia 2025** (EEDE2025) ekimenean, baita Foru Aldundiek bultzatutako maila anitzeko zenbati erakunde-politikatan ere.

Digitalizazioa



Bestalde, **automatizazioari** dagokionez, adimen artifizialaren eta ikaskuntza automatikoaren arloetan izandako aurrerapenen ondorioz, zenbait makina mota arduratzen da, gero eta gehiagotan, lan errepikakorrak, arriskutsuak edo eskakizun fisiko handikoak egiteaz. Nahiz eta horrek pertsonen aukera ematen dien balio erantsi handiagoko lanak bere gain hartzeko edo automatizatu ezin diren lanak egiteko, askotan lanpostu asko suntsitzeko arriskua ere badakar, baita kualifikazio eta esperientzia handia duten baina gai horretan prestakuntza-defizita duten pertsonengan eragina izan dezaketean **arrakala digital** berriak agertzeko arriskua ere.

⁹Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Digitalak. Ekonomia eta Gizarte Digitalaren Indizea 2020. (Orkestra, 2021).

Euskadi gisako eskualde batean —industria-sektoreak pisu handia du Balio Erantsi Gordin osoan (% 23,9 izan zen 2019an; Estatuko % 16,1aren eta Europar Batasuneko % 18,8ren gainetik)¹⁰ eta biztanleriaren ehuneko handi bati lan ematen dio (2020an lanean ari diren biztanleen % 21,4)—, digitalizazioak eta automatizazioak ondorio argiak izan ditzake lan-arloan. Hartara, hurrengo hamarkadan jarduera-adarren arabera Euskal Autonomia Erkidegoko enplegu-proiektzioen arabera, **enplegua galduko dute manufaktura-industriek, lehen sektoreak edo eraikuntzak**¹¹.

Horrek azaltzen du, **Enpleguaren Euskal Estrategiaren (2030)** esparruan egindako Euskadiko lan-merkatuari buruzko diagnostiko estrategikoan, zergatik identifikatu den automatizazioaren aurrerapen azkarraren ondorioz enplegua galtzeko arriskua **eskualde osorako mehatxu gisa**, baita digitalizazioa eta robotizazioa gisako joerek epe ertainean eragina izan dezaketen pertsonen babesa zergatik identifikatu den gaur egungo hamarkadarako euskal enplegu-politikaren funtsezko elementu gisa.



Lan Ikuskaritzak arreta jarri behar die digitalizazioak dakartzan ondorioei; horretarako, digitalizazioak soldata gisako arloetan eragiten dituen aldaketei, gero eta ohikoagok diren telelan kasuetako lan-denborei, lanaldia amaitu osteko deskonexio digitalari edo, lan-ingurune digitalak eragiten duen deslokalizazioak bultzatuta, autonomo faltsuak egoteari erantzungo dieten **kanpainak birformatuko ditu** eta **iraganean existitzen ez ziren edo oso pisu txikia zuten sektoreei arreta emango die** (aholkularitzak, plataforma digitalak, on line merkataritza, eta abar).

PLATAFORMA-EKONOMIAREN GORAKADA

Teknologia berrietan izan diren aurrerapenei eta **bizimodu-aldaketei** esker, plataforma digitalen bidez zerbitzuak eskaintzen dituzten enpresak ugaritu dira —batez ere, smartphoneen erabileraren bidez zerbitzuak egiten dituztenak—. Horrek fenomeno global bat eragin du, **plataforma-ekonomia** izenekoa, eta horren erabilera are gehiago handitu da COVID-19aren pandemiaren ondorioz. Gure kontsumo-ohiturak aldatu egin dira; esate baterako, gero eta ohikoagoa da mota horretako enpresei janaria etxera eramanez diezaguten eskatzea —jate-txer-erloko establezimenduetara joan beharrean—. Gainera, negozio-eredua deslokalizazioan oinarritzen duten enpresa ugari sortu da, lerroan eta urrutitik lan egiten duten langileak dituzten enpresak ugaritu dira, ikuskaritza-lanak zailduz. Horri dagokionez, Enpleguaren Euskal Estrategiaren (2030) giltzarrien artean dago lan egiteko eta lan-denbora antolatzeke modu berriak modu antolatuan eta bermeekin integratzea.

Eredu berri horrek ekonomian zein gizartean duen inpaktua tangentea baino gehiago da, eta alderdi positiboak eta negatiboak ditu. Alderdi positiboan artean nabarmentzen dira iraultza teknologiko horren ondoriozko **hazkunde ekonomikoa eta enpleguaren sorrera**. Plataforma digitalak lagungarriak dira merkatuak modu eraginkorragoan antolatzeke, eta horrek onurak dakartza bezeroentzat eta plataforma horiekin lankidetzan diharduten negozioentzat edo profesionalentzat, ezkutuko ekonomiaren murrizketa ere sustatuz. Gainera, aukera berriak zabaltzen ari dira emakumeentzat, desgaitasuna duten pertsonentzat, gazteentzat eta ohiko lan merkatuaz kanpo geratzen diren pertsonentzat.

¹⁰EUSTAT, INE, EUROSTAT.

¹¹Futurelan.

Aitzitik, plataforma digitalen goraldiaren alderdi negatiboen artean nabarmentzekoak dira **enplegua babesteko araudiaren ez-betetzeak, laneko osasun- eta segurtasun-sistemak edo negoziazio kolektiboko ereduak**.

Zerbitzugilearen eta plataforma digitalaren arteko erlazio juridikoak eztabaida bizia piztu du azken urteotan. Sailkapen batek edo besteak ondorio bat edo bestea du, batik bat zerbitzugileen enplegua, Gizarte Segurantza eta Laneko Arriskuen Prebentzioa bermatzen dituzten alderdien arloan. Adibidez, lokalizazioan oinarritutako plataformen kasuan, pertsonak —gidari edo banatzaile gisa—kokapen geografiko jakin batean egiten dute beren lana, eta, hasiera batean, autonomo gisa sailkatu ziren lan-legeriaren barruan, edo ekonomikoki mendeko langile gisa (TRADE). Edonola ere, auzitegiek, epai ugariaren bidez, eta Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzak, zenbait aktaren bidez, zerbitzugile horiek soldatapeko langile gisa jotzearen aldeko iritzia eman dute.

Illo horretatik, **2021eko abuztuan indarrean sartu zen 9/2021 Errege Lege Dekretuak, “Rider Legea”** deiturikoak, amaiera eman zion eztabaida horri, enpresak behartzen baititu plataforma digitaletako enplegatuak soldatapeko langile gisa aitortzera eta Langileen Estatutuan jasotzen diren antolaketari, sindikazioari, gizarte-babesari, kotizazioei eta soldatari buruzko eskubideak ematera.

Neurri horrek Euskadin 1.000 langileri, gutxi gorabehera, eragiten die, eta langile horiek ostalaritzako esparru-akordioan sartu ditu, ostalaritzako hitzarmenaren barruan sortuko den kategoria profesional berri gisa. Hala ere, neurri hori ez da nahikoa izan, **plataforma batzuek kontratazio-eredu berriak asmatu baitituzte legearen irismenetik ihes egiteko**, hala nola langileen azpikontratazioa, aldi baterako laneko enpresen bidezko kontratazioa edo autonomoen kooperatiben sorrera.



Hori dela eta, Lan Ikuskaritzak arreta berezia jarri beharko du kolektibo horren gainean ikuskaritza-lana egiterakoan, bereziki **kontratazioaren arloko iruzurrak atzeman ditzan eta langileen eskubideak defenda ditzan**; izatez, langile horiek, askotan, baldintza desegokietan lan egiten dute, **baimendutakoa baino lanordu gehiago egiten dituzte, ez dute gizarte-babesik eta ez dute ordezkartza kolektiborik**. Horrela, Ikuskaritzak dibulgazio-kanpainak egin beharko ditu sindikatuetan eta enpresaburuaren elkarrean, kolektibo horien gainean eragina duten araudi-aldaketan berri emateko, langileen lan-egoera behar bezala sailkatzeko, langile horiek gizarte-segurantzaren prestazio egokiak eskuratzeko, negoziazio kolektiborako eskubidea izateko eta gardentasuna eta kontu-ematea sustatzeko.

4.0 INDUSTRIA ETA LANEKO GAIXOTASUN BERRIAK

4.0 Industriaren fenomenoak, laugarren industria-iraultza ere deiturikoa, lotzen da **erakundeetan integratzen diren teknologia adimendun bidezko produkzio-teknika aurreratuen eta pertsonen eta aktiboen konbinazioan**.

Iraultza hori teknologia berrien sorrerak markatzen du, hala nola analitikak, robotikak, adimen artifizialak edo *Internet of Things* (IoT). Erakundeek eta enpresek iraultza horren ondoriozko aldaketak eta aukerak ulertu behar dituzte, beren premiak zer teknologiak asebetetzen dituen ondoen identifikatu beharko dute eta teknologia horietan inbertitu; bestelakoan, gero eta lehiakorragoa den eta azkar aurrera egiten duen ingurune horretan zaharkituta geratzeko arriskuan egongo dira.

4.0 INDUSTRIAREN ONDORIOZKO GAIXOTASUN BERRIAK

- Ke eta lurrnekiko esposizioa
- Laser-iturrien erabilera, elektroien sorta
- Lanpostua ez egokitzearen ondoriozko jarrera txarrak
- Zeregin errepikakorrak edo hondarrekoak egitea
- Sedentarisismoa
- Ikusmen-nekea areagotzea
- Teknoantsietatea edo neke informatikoa

4.0 Industriaren paradigma berriak aldaketak dakartza berarekin, hala nola **deszentralizazioa, elkarrengarritasuna, birtualizazioa edo modularitatea**, eta horiek, automatizazioa gisako beste fenomeno batzuek bezalaxe, inpaktua dute lan-merkatuan.

Era berean, 4.0 Industriak zuzenean du eragina **laneko segurtasunean eta osasunean**. Batetik, garapen teknologikoak erraztu egiten du langileen segurtasunean eta osasunean kalteak eragiten dituzten prozesuen automatizazioa, baina, era berean, laneko arrisku eta gaixotasun berrien sorrera errazten du, eta enpresek horiei ere erantzun beharko diete.

4.0 Industriarekin lotutako arrisku eta gaixotasun berrien artean, hauek aipa daitezke: automatizazioa hobetzen duten teknologiek lotutako prozesuek eragindako ke edo lurrnekiko esposizioa; makina berriak agertzearen eraginpean egotea (adibidez, 3D inprimagailuak); laser-iturriak, elektroien sortak, eta abar erabiltzeak eragindako arriskuak; teknologia berria sartu ostean lantokia ez egokitzearen ondoriozko jarrera eta mugimendu desegokiak eragindako gaixotasunak; teknologiak ezarritako lan-eritimoa moldatzea; lan errepikakorrak eta hondar-lanak egitea; sedentarisismoa; ikusmen-exijentzia areagotzea, lanaren kalitatea kontrolatzeko estrategia berrien ondorioz; teknoantsietatea edo neke informatikoa.

Erronka horiei erantzute aldera, Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategiak (2021-2026) planteatzen du lan-arriskuen prebentzioari ikuspegi zabalago batetik ekitea, barnean hartuko dituen arlo pertsonala, etxekoa eta familiakoa, eta aintzat hartuko dituen laneko faktoreek eta lanaz kanpoko faktoreek eragindako arriskuekiko esposizioa; dena dela, aintzat hartu beharko da lana osasunaren determinatzailetzat jotzen dela eta osasun-iturri gisa bideratu behar dela.



Euskal Autonomia Erkidegoa moduko eskualde industrializatueta, 4.0 Industriaren inpaktua errealitate bat da, eskualde industrializatu horietan digitalizazio-indize handiak baitaude, puntako teknologien erabileraren aldeko apustua egiten duten enpresak baitaude eta robotizazioa edo automatizazioa hedatuta baitaude. Hori dela eta, lehenetsia izango du errealitate horren ondorioz izan daitezkeen arriskuen aurrean pertsonak babestea.

Hala, Lan Ikuskaritzak, arlo horretan, **industria sortu berriei** edo, lehen, presentzia txikia zuten enpresei arreta emango dieten **ikuskaritza-kanpainak egin** beharko ditu, zehazki **beren jarduerarengatik aurrerapen teknologikoekin zerikusia duten istripuak edo gaixotasunak izateko arrisku handiagoa** duten enpresei. Bestalde, sindikatueta eta enpresaburuena elkarrekin, arrisku eta gaixotasun horiei buruzko sentsibilizazio-programak egin beharko ditu, baita laneko eta osasuneko araudian gertatzen diren aldaketei buruzkoak eta abar.

3.2 Lan Ikuskaritzaren antolamendu-garapena sustatzea, eskumen-agertoki berriaren aurrean

2012an Estatuko Administrazio Orokorren eta Eusko Jaurlaritzaren artean eskumenak eskualdatu ondoren, Eusko Jaurlaritzak bere gain hartu zuen lan-ikuskaritzaren eta laneko segurtasunaren arloko eskumena, eta, orduz geroztik, Euskal Autonomia Erkidegoko Lan Ikuskaritzak bere eginkizunak betetzeko autonomia du. Hala ere, horiek ez dira ikuskatze-lanetara soilik mugatzen; aitzitik, Ikuskaritzak beste erakunde eta entitate batzuekin harremanetan egon beharko du, Eusko Jaurlaritzaren barrukoekin zein Jaurlaritzaz kanpoekin. Hartara, Ikuskaritzak lan handia egin behar du harreman instituzionaletan, bere eginkizunena berri emateko eta berarekin harremanetan diren kolektiboetara hurbiltzeko. Lan Ikuskaritzaren garapen instituzionala sustatzeko erronka hori ondoren zehazten diren jarduketara-ildoena bidez bideratzen da.



Lan Ikuskaritza erabiltzaileengana hurbiltzea



Lan Ikuskaritzaren proaktibotasuna

3.2.1 Lan Ikuskaritza erabiltzaileengana hurbiltzea

Lan Ikuskaritzaren rola aldatu egin zen 2012. urteko eskumenen transferentziaren ondoren; edonola ere, ia 9 urte pasa diren arren, oraindik ez da ezagutzen enpleguaren eta lan-merkatuaren eraldaketan izan behar duen rola.



Hori dela eta, Ikuskaritzak **bere misioa eta bere jarduteko modua hurbildu behar die berarekin harremanetan dauden kolektiboek: Eusko Jaurlaritzari eta haren erakundeei, enpresei eta enpresaburuena elkarrekin, langileei, sindikatuak eta, oro har, herritarrei.**

LAN IKUSKARITZAK ERAKUNDE-MAILAN BETETZEN DUEN ZEREGINA EZAGUTARAZTEA

Estatuaren eta Euskal Autonomia Erkidegoaren artean eskumenak eta funtzioak transferitu ondoren —2012ko urtarrilaren 1etik aurrera indarrean—, Euskal Autonomia Erkidegoko Lan Ikuskaritzak eginkizun gehiago ditu, baina ikusten da euskal erakundeen barruan oraindik ez dakitela zein den Lan Ikuskaritzaren rol berria eta beste sail edo erakunde batzuekin izan dezakeen lankidetzeta. Hori dela eta, Lan Ikuskaritzak **zer eskumen-esparrutan esku hartzen duen ezagutarazi** beharko du eta, eskumen berriei esker, zeregin aktiboagoa eta trakzio-ahalmen handiagoa ematen dioten eskumen berriak dituela azaldu beharko du. Zehazki, helburu horrek eskatuko du:

1. Lan Ikuskaritzaren funtzioak Eusko Legebiltzarrean aurkeztea:

- Ikuskaritzaren rola eta eskumenak ezagutaraztea.
- Lan Ikuskaritzaren jardueraren estatistikak aurkeztea.
- Legebiltzarreko taldeek planteatzen dituzketen galderei erantzutea.

2. Eusko Jaurlaritzako beste sail eta erakunde batzuek kontzientziaztea:

- Edozein laguntza ematean, iruzurra saihesteko ikuskaritza-programa abian jartzea. Ikuskaritza-funtzioa funtsezkoa da lan-esparruan eragina izango duen edozein plan definitzeko garaian.
- Lan Ikuskaritzak egiten duen kontrol- eta gainbegiratzeko-lanaz eta lan horren beharrez kontzientziaztea.
- Beste sail batzuetan bistaratze-jarduerak sustatzea, autonomia-erkidegoko administrazioaren barruan kontrol-jarduketak programa daitezela.

3. Lankidetzarako eta informazio-trukerako espazioak sortzea:

- Haien eskumenen esparruagatik ikuskaritzaren jarduerarekin lotura estua duten erakundeekin (Lanbide, OSALAN edo Ertzaintza bera) informazioa trukatzeko erraztasunak ematea.
- Gai espezifikoetarako batzordeak edo lantaldeak izango dituzten “lurralde-mahaiak” sortzea.

4. Hitzarmen-sinadurak:

- Hainbat erakunderekin urteko edo urte anitzeko lankidetzeta-hitzarmenak izendatzeko aukera izatea —batik bat ikuskaritzaren arloan ondorioak dituzten gaiei buruz—, batez ere informazioa truka dadin.

3.2.2 Lan Ikuskaritzaren proaktibotasuna

Ikuskaritzaren arretaren mende dagoen lan-ildo horren helburua da datuetan oinarritutako informazioa erabiltzea, ikuskaritzaren emaitzak hobetzeko, egindako jarduketan eraginkortasun handiagoa lortze aldera.

LAN IKUSKARITZAREN JARDUERA PLANIFIKATUA GEHITZEA

2022. urterako, Lan Ikuskaritzaren helburua da 5.979 jarduketa egitea Laneko Arriskuen Prebentzioaren arloan, 3.975 jarduketa egitea Enpleguaren eta Lan Harremanen arloan, 9.402 jarduketa egitea Gizarte Segurantzaren arloan eta beste 9.459 jarduketa egitea Ekonomia Irregulararekin eta Atzerritarren Lanarekin zerikusia duten arloetan (azken bi gai horiek Estatuaren eskumenekoak badira ere, funtzio-batasuna dagoenez gero, Euskal Autonomia Erkidegoko Lan Ikuskaritzak egingo ditu arlo horretako jarduketak).

2017

4.157 jarduketa egin dira
3.491 langile daude arau-
hausteen ondorioz eraginpean

Ikuskaritzaren jarduerak gora egin du azken urteotan. Esate baterako, Lan Harremanen arloan, 2017an 4.157 jarduketa egitetik eta arau-hausteen ondorioz eraginpean 3.491 langile egotetik, 2021ean, 7.083 jarduketa egitera eta arau-hausteen ondorioz eraginpean 4.300 langile egotera pasatu da.

2021

15.132 jarduketa egin dira
8.520 langile daude arau-
hausteen ondorioz eraginpean

Horrenbestez, ikuskaritza-jarduera areagotzen den heinean eta Ikuskaritzaren aurrean jarritako salaketak gehitzen diren heinean, behar-beharrezkoa izango da **joera horri erantzun diezaioketen langile gehiago edukitzea**. Horrela, Ikuskaritzak ikuskaritza-lanari ez ezik, berezko beste funtzio batzuei ere aurre egin ahal izango die.

Ildo horretan, planifikatutako ikuskaritza-jardueraren barruan, iruzurraren kontrako borroka da funtsezko oinarrietako bat. Jarduera dinamikoa da, erregulazioak zein lan-merkatuak berak jardueren eta lan egiteko modu berrien ikuspuntutik jasaten dituzten aldaketa ugarien ondorioz, baita iruzurraren beraren bilakaeraren ondorioz ere —iruzurra ere aldatzen ari da, atzemandako fokuen edo patroien arabera, berriro oharkabean pasa dadin—. Zeregin hori ahalik eta modurik egokienean egitea, etengabeko erronka da Ikuskaritzaren lanean.



Iruzurrak azkar antzeman eta kontrolatzeko tresna eraginkorra izango bada, **Ikuskaritzak etengabe zaindu eta aztertu beharko du iruzurraren bilakaera**.

Plangintza efizienteak eskatzen du kanpaina errepikakorretan ikertu beharreko helburuen kopuruari eustea eta helburuak iruzur-patroietan gertatzen diren aldaketetara egokitzea. Horrenbestez, jarduera efizienteak ekarriko du, batetik, desagertzen ari diren edo jada kontrolatzen diren foku horietan ikerketa murriztea, eta, bestetik, ordura arte ikertu ez diren esparruetan kanpaina berriak sortzea edo aurrez daudenak indartzea. Ildo horretatik, ekonomian sortzen diren digitalizazioarekin lotutako lanpostu berriek (publizitate digitala, aholkularitza, turismo-ibilgailu gidaridunak, rider-ak eta antzeko beste sektore batzuk) edo telelana egiteko aukerek ikerketa egokitzea eskatuko dute, sektore tradizionalen ikerketa moldatu beharko baita, hala nola eraikuntzakoa edo ostalaritzakoa —sektore horiek, gainera, presentzialak dira—.

Kontuan hartu beharreko beste alderdi bat **legedian egindako aldaketak** dira: prestazio berriak sortzea eta lan-harremanetako alderdi garrantzitsuen erregulazioa aldatzea (adibidez, behin-behinekotasuna eta mugak arautzea, gaur egun Gobernu Zentralaren eta gizarte-eragileen artean negoziatzen ari den lan-erregulazio berriaren esparruan). Iruzur- edo irregulartasun-fokuen gaineko ikerketak arau-aldaketa horiek kontuan hartu beharko ditu, enpresa batzuek formula berriak bilatuko baitituzte legearen aurkako iruzurrak egiteko, araudi berrien ondoriozko betebeharrak saiheste aldera. Era berean, Euskal Autonomia Erkidegoko Diru-sarrerak Bermatzeko Errenta gisako prestazioen erregulazioa iruzur-fokua izan daiteke lan-harremanen esparruan. **Kanpaina propioak, berariazkoak eta lurraldearen errealitatera egokituak definitzea** erronka argia da. Bide horretan, Euskadiko Lan Ikuskaritzak, ahalik eta efizientziarik handiena bilatzeko garaian, Iruzurraren Aurka Borrokatzeko Tresnaren laguntza izan dezake, modu ezin hobean eta efizientean planifikatze aldera.

Azkenik, jarduketan analisiaren ondorioz, eraginkortasun eta errendimendu aldetik emaitzarik onenak izan dituzten jarduketan errefortzuen ondorioz (bai ekonomiari dagokionez, bai eraginpean dauden kontratuei dagokienez), eta, zenbait foku agortzen ari direla hauteman eta beste foku batzuen ikerketa lehenestearen ondorioz, etengabe hobetzen da garatu beharreko kanpainen eta helburuen definizioa.

ERAKUNDE-JARDUERA GEHITZEA, LAN IKUSKARITZAREN ZUZENDARITZA-EGITURA SENDOTZEAREN BIDEZ

Aurrez aditzera eman denez, ikuskaritza-jarduera gehitzeaz gain, Lan Ikuskaritzaren helburua izango da beste arlo eta erakunde publiko batzuetan Ikuskaritzaren rolaerikiko sentsibilitatea sustatzea eta esku-hartzearen izaera instituzionalagoa bultzatzea.

Ikuskaritzaren funtzioak ikuskaritzara mugatzen ez diren heinean, eta beste jarduera batzuk barne hartzen dituzten heinean (lurralde-mahaietan eta lantaldeetan parte hartzea, beste erakunde batzuekin komunikazio arina izatea, edo zenbait talderi zuzendutako prestakuntza-jarduerak egitea), behar-beharrezkoa izango da **zuzendaritza-egitura indartzea eta langileen kopuru handiagoa izatea**, gaur egun azpidimentsionatuta dagoen Ikuskaritzak **eginkizun horiek guztiak behar bezala bete ditzan**. Ildo horretatik, hurrengo atalean garatuko diren beste neurri batzuen artean, hauek proposatzen dira: **Lan Ikuskaritzako Zuzendariordetzari laguntzeko unitate bat sortzea**, eta **laguntza-taldearen barruan langileak** sartzea, informazio, aholkularitza, sentsibilizazio eta partaidetzako lanak bana daitezen askotariko erakunde-funtzioetan.

4. LAN IKUSKARITZAREN ERREFORTZUA

Aurreko erronkei erantzungo bazaie, Lan Ikuskaritzak zenbait aldaketa egin behar ditu antolaketa-egituran zein langile kopuruan, eta eskumenen transferentzia osoa lortu behar du, autonomia handiagoa izan dezan. Ondoren zehazten dira neurri horiek guztiak.

4.1 Lan Ikuskaritzaren antolaketa-neurri berriak

Lan Ikuskaritzak aldaketak behar ditu bere antolamendu-egituran, etengabe aldatzen ari den lan-merkatuaren errealitate berriari erantzun diezaion.

Lehenik eta behin, maila organikoan, **Zuzendariordeztarantzako Laguntza Unitate bat sortzea proposatzen da. Unitate hori ikuskari edo ikuskariorde batek osatuko du** (bi eskaletako edozeinetakoa: segurtasuna eta osasuna edo enplegua eta Gizarte Segurantzza), eta haren funtzioak izango dira Zuzendariordeztari zenbait arlotan laguntza integrala ematea. Ikuskaritzaren egituraren errefortzu horri esker, kanpainak hobeto koordinatu eta areagotu ahal izango dira, lan-karga arinduz eta, horrela, Ikuskaritzari erakundeen ordezkaritza eta partaidetza egokia ahalbidetuz.

Era berean, eta teknologiaren aurrerapenek Ikuskaritzaren lanean planteatzen dituzten erronkei aurre egin dakien, proposatzen da lurraldeetako Lan Ikuskaritza bakoitzak lanpostu bat gordetzea gai horretan prestakuntza espezializatua duten pertsonentzat —haien euskarri teknologikoa osatuko lukete—.

Azkenik, berdintasunarekin eta soldata-arrakalarekin zerikusia duen ikuskaritza-jarduera indartze aldera, eta Estatuko Lan Ikuskaritzaren jardunaren ildo beretik (ekimen hori 2021-2023rako Plan Estrategikoan txertatu du), Ikuskaritzak proposatzen du **emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako erdi-mailako hiru buruzagitza** sortzea. Buruzagitza bakoitzak hiru lan-ikuskari izango ditu, genero-berdintasunarekin lotzen den ikuskaritzaz soilik arduratuko direnak. Lurralde historiko bakoitzean ikuskari horietako bat izango da unitateko burua. Unitate horiek eta dagozkien buruzagitzak sortzearekin, jarduketa espezializatuak egin ahal izango dira, betiere aldez aurretik arlo horretan behar bezala prestatu diren pertsonen eskutik eta espedienteen ebazpenetan irizpideak bateratuta. Buruzagitza horiek sortzeko, Ikuskaritzak eskatzen du **Laneko eta Gizarte Segurantzako 10 ikuskari-lanpostu sortzea**: 4 Bizkairako, 2 Gipuzkoarako eta 4 Arabarako.

Honako hauek sortzea:



**1 Lan Ikuskaritzaren
Zuzendariordeztarantzako Laguntza Unitate**

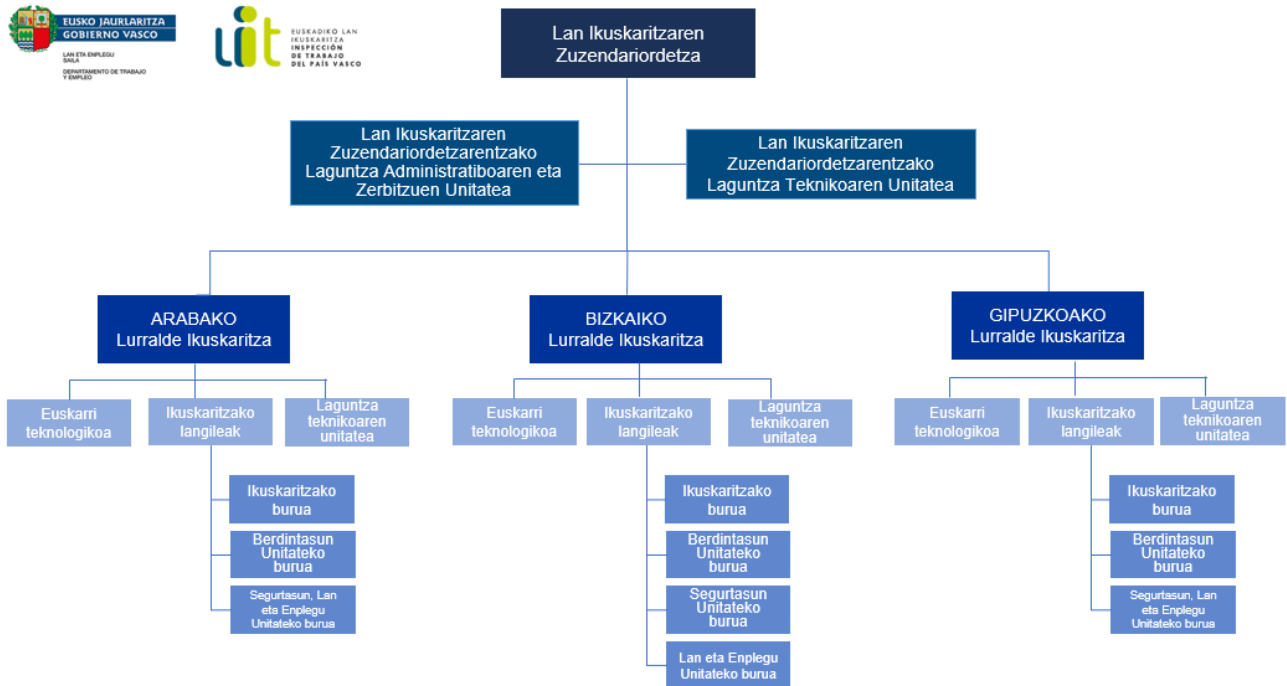


**3 Emakumeen eta gizonen arteko
berdintasunerako erdi-mailako buruzagitza**



**10 Laneko eta Gizarte Segurantzako ikuskarien
lanpostu**

Horrekin, honela osatuko da Lan Ikuskaritzaren organigrama:



4.2 Lan Ikuskaritzako langileen kopurua handitzea

4.2.1 Ikuskaritza-lanak indartzea

Enplegu gehiago eta hobeak helburua edo kalitatezko enplegua helburua aintzat hartuta, Ikuskaritzak ikuskaritza-jarduketa handitu nahi du, baita bere eskumen-esparruko gai guztietako kanpainak areagotu ere, eta, horretarako, langile gehiago behar ditu.

Lan Ikuskaritzaren Zuzendariordetza osatzen dute Lan Ikuskaritzako zuzendariordeak, ikuskaritzako 3 buruk (Lurralde Ikuskaritza bakoitzeko bat), ikuskaritzako buruaren 4 ondokok (1 Arabako Lurralde Ikuskaritzan, 2 Bizkaikoan eta 1 Gipuzkoakoan), **37 ikuskaririk** (7 Arabako Lurralde Ikuskaritzan, 20 Bizkaikoan eta 10 Gipuzkoakoan) eta **15 ikuskariordek** (2 Arabako Lurralde Ordezkaritzan, 9 Bizkaikoan eta 4 Gipuzkoakoan; nolana ere, Lanpostuen Zerrendaren arabera, azken kategoria horietarako zuzkidurak kide kopuru handiagoa hartzen du aintzat —51 ikuskari-lanpostu eta 20 ikuskariorde-lanpostu—). Ildo horretatik, aditzera eman behar da Ikuskaritzaren barruan lanpostu batzuk zuzkituta egon arren ez direla bete, lanpostu horiek erreserba baitute eta ikuskarien kidegoak mugikortasun handia baitu. Hori dela eta, langile kopurua handitzeak ez du esanahi lanpostu hutsak bete behar direnik, baizik eta lanpostuen zerrendako lanpostuen kopurua handitu behar dela.

Horrenbestez, Ikuskaritza ikuskari eta ikuskariorde kategoriako langileekin zuzkitzea proposatzen da, lanpostuen zerrendako lanpostu kopurua handituz. Hori onuragarria izango litzateke ikuskaritza-lanerako eta gainerako funtzioetarako, gaur egun Ikuskaritza nabarmen infradimentsionatuta baitago eta gaur egungo langile kopuruarekin zeregin guztiei erantzutea zaila baita.

Laneko eta Gizarte Segurantzako ikuskari-lanpostuei dagokienez, 2019az geroztik, Euskal Autonomia Erkidegoko Gobernu Kontseiluan, indartze-plan bat hitzartu da, hiru fasetan 10 lanpostu berri sortzearekin:

- Lehen fasea: 2021ean 3 lanpostu sortu dira, eta EHAAn argitaratu dira. Lurralde Ikuskaritza bakoitzeko bat. Gaur egun 2021eko martxoaren 24ko Estatuko Aldizkari Ofizialean argitaratutako hautespen-prozesuan barne hartu dira —une honetan prozesu hori garatzen ari da—.
- Bigarren fasea: 2022an 4 lanpostu sortu dira eta EHAAn argitaratu dira. Bizkaiko Ikuskaritzarako bi eta Arabako Ikuskaritzarako beste bi, salaketen kopurua ikusita horiek baitute langile-premiarik handiena. 2022an Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzaren estatu-erakunde autonomoak antolatzen duen hurrengo lekualdaketa-lehiaketan barne hartuko dira lanpostu horiek.
- Hirugarren fasea: 3 lanpostu; horiek sortzeko prozesuari 2022ko martxoan eman zaio hasiera, Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailari txostenak bidaltzearekin.

Bestalde, ikuskariorde-lanpostuei dagokienez, Sailak 2022. urtean segurtasuneko eta osasuneko 6 ikuskariorde-lanpostu berri sortzeko konpromisoa hartu du Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategian. 6 lanpostu horietatik 4 Enplegu eta Gizarte Segurantzako ikuskariordeen 4 lanpostu amortizatuzetik etorriko dira (3 Bizkaian eta 1 Gipuzkoan), eta beste biak sortu berriak izango dira, aurrekontuan dagokien gehikuntzarekin.

4.2.2 Eskumenak guztiz eskualdatu ondorengo laguntza-lanak indartzea

Lan Ikuskaritzak ez du bere jarduera ikuskaritzara mugatzen; ikuskaritzaz gain, beste eginkizun batzuk ere baditu, dokumentu honetan lehenago aipatutakoak. Haren egitekoen artean nabarmentzen dira: zeregin instituzionala, beste erakunde publiko batzuen barruan ezagutaraz dadin; lan-mahaietan parte hartzea; sindikatuetan edo enpresaburuen elkarteetan prestakuntza-jarduerak egitea; eta abar.

Egiteko horiek garrantzi handikoak dira, horien mende baitago ikuskaritza-lanaren funtzionamendu egokia, eta, egiteko horietarako, behar-beharrezkoa izango da **ikuskaritzaz bestelako funtzioak dituzten langileen errefortzua**. Horregatik, eta dokumentu honen hasieran azaldu denez, Lan eta Enplegu Sailak Lan Ikuskaritzaren transferentzia osoa eskatu du, **autonomia handiagoa izateko** eta baliabide material eta pertsonal gehigarriak eskuratu ahal izateko. Transferentzia egin ondoren, proposatzen da Euskal Autonomia Erkidegoko **Lan Ikuskaritzako Zuzendaritza sortzea**, gaur egungo Lan eta Enplegu Saileko Euskadiko Lan Ikuskaritzako Zuzendariordetza ordezkatzuz —organikoki Laneko eta Gizarte Segurantzako Saibilburuordetzaren mende egongo da—. Horrez gain, Zuzendaritza Nagusi berriaren barruan **arloko bi zuzendariordetza tekniko** sortzea ere proposatzen da, bat laneko segurtasunaren eta osasunaren arloan eta bestea lan harremanen eta enpleguaren arloan. Bi zuzendariordetza horiei ikuskariak eta ikuskariordeak atxiki ahal izango zaizkie, gaien arabera, eta horiek ikuskaritza-funtzioak izango dituzte autonomia-erkidegoaren esparruan (probintziaz gaindiko esparruan). Era berean, transferentzia osoa egin ondoren, **ikuskarik ez diren langileak** zuzkitzea proposatzen da, bokal aholkulari kategoriako hiru pertsonen osatutako **ikuskaritzako kabinete tekniko**a sor dadin. Kabinete hori **lau unitatek** osatuko dute, eta teknikari bat edo bi izango dira unitate horien buru. Teknikari horiek ikuskari edo ikuskariorde kategoriakoak diren arren, orain arte Ikuskaritzan bete ez diren funtzioak beteko dituzte, egiturako langileekin batera; izatez, lan-merkatuan izaten ari diren aldaketak ikusita, gero eta beharrezkoagoak dira Lan Ikuskaritzaren funtzionamendu egokirako.



Datuen analisiko unitatea



Lan-merkatuaren analisiko unitatea

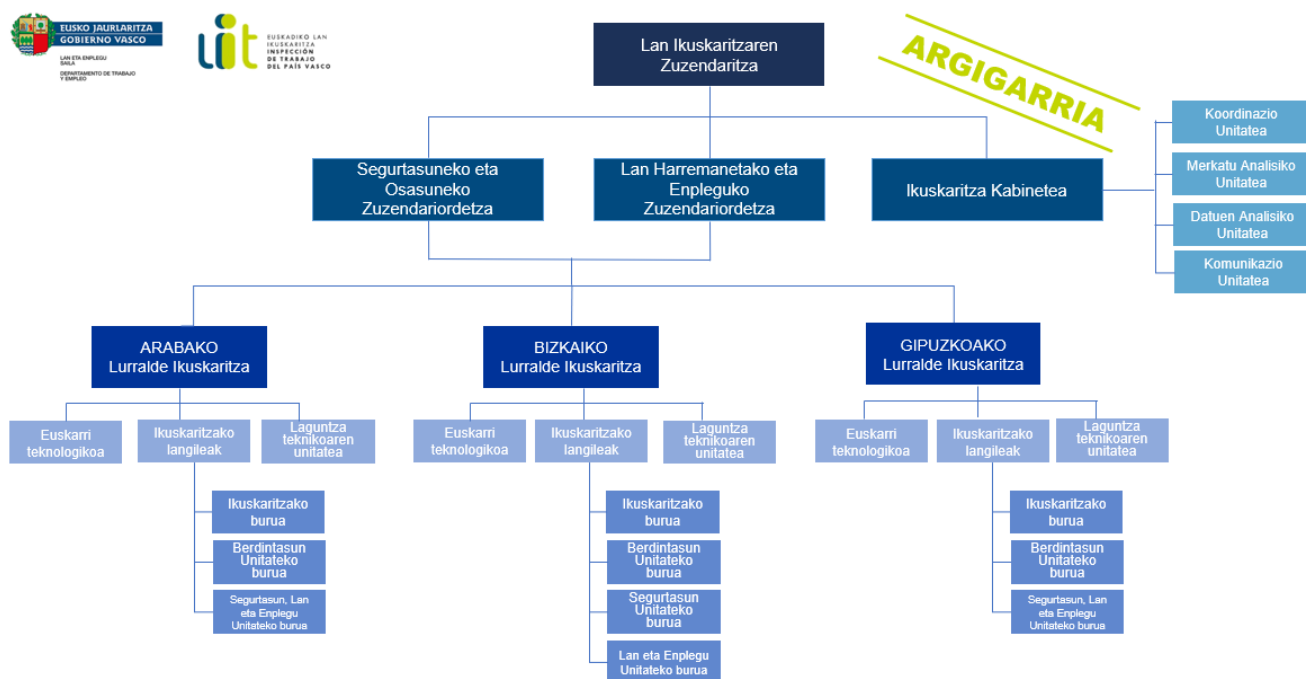


Komunikazio-unitatea



Koordinazio-unitatea

Horrekin, kompetentzien transferentzia-prozesua amaitu ostean, hau izango litzateke Euskadiko Lan Ikuskaritzaren organigrama:



*Konpetentzien transferentzia amaitu ondoren Lan Ikuskaritzak izan dezakeen antolaketaren organigrama argigarria

4.3 **Ikuskaritza-funtzioak dituzten langileen profilerako behar diren kompetentzia berriak**

Oro har, esparru publikoan, pandemiak agerian utzi du zerbitzu publikoen eredu berrikusi behar dela, herritarren, enpresen eta enplegatu publikoen egungo beharretara egokitu dadin.

Zerbitzugintzako eredu berriak helburu hauek ezarri ditu Lan Ikuskaritzarako:

1

Herritarrengan, langileengan eta enpresetan eragin handia duten **arazoak eta aukerak ulertzea**, herritarrei entzun ondoren.

3

Eusko Jaurlaritzako Sailen gaitasunak uztartuko dituen **diziplina anitzeko jarduna**, jarduketan izaera prebentiboa eta proaktiboa indartzeko.

2

Gizarte-arazoei aurrea hartzeko eta iruzurra saihesteko aukera emango duen **eredu proaktiboa**, eta ez erreaktiboa.

4

Modu integratuan eta efizientean eta **zenbait kanal bidez erlazionatzeko gaitasuna**.

Lan egiteko modu hori orain arte baino malguagoa da, eta langile publikoei eguneroko lanaren efizientzia maximizatzeko aukera emango dieten gaitasun edo trebetasun berriak eskatzen ditu. Gaitasun eta trebetasun horien artean hauek nabarmen ditzakegu:

1

- **Analitikoa:** informazioa eta datu kopuru handiak prozesatzea ahalbidetzen duen trebetasuna, gero erabaki hobeak hartzen eta emaitza hobeak lortzen lagunduko duena.

2

- **Komunikazio digitala:** elkarreraginerako eta komunikaziorako aplikazioak eta zerbitzuak aukeratzen eta erabiltzen jakiteko gaitasuna, betiere unean uneko beharren eta solaskidearen arabera.

3

- **Lankidetzta:** informazioa, dokumentazioa eta baliabideak aplikazio eta kanal digitalen bidez eta modu aktiboan partekatzeko gaitasuna.

4

- **Mugikortasuneko lana:** pertsonen modu efizientean lan egiteko aukera ematen dien gaitasuna, zerbitzua egiten den tokia edozein izanik ere.

Gainera, ez dira ahaztu behar **lan-araudiari buruzko eta Lan Ikuskaritzaren berriarazko eskumenei buruzko ezagutza espezifikoekin** lotzen diren beste gaitasun batzuk:

- **Soldata-arrakalari eta gizonen eta emakumeen arteko berdintasunari buruzko prestakuntza.** 2018. urteaz geroztik, alderdi hauek estaltzen dituzten arlo horretako ekintzak garatzen ari dira:
 - Soldata-arrakalaren aurkako borrokan Ikuskaritzak betetzen duen rola.
 - Lan Ikuskaritzak berdintasunaren arloan egiten duen jarduketa.
- **Soldata-arrakalari buruzko prestakuntza eguneratua, enpresek ordainsarien erregistroa betetzen dutela interpretatzeko**, betiere urriaren 14ko 902/2020 Errege Dekretuan (apirilaren 14an indarrean sartu zena) garatutako Langileen Estatutuko 28. artikulua betebeharraren arabera eta Ministerioak arlo horretan duen gida edo tresnaren arabera.

- **Ikuskaritza-lanak egiten dituzten langileak prestatzea, ikuskaritza-lanen gaineko erakargarritasuna eta interesa piztu dadin:** 2019. urteaz geroztik, hezkuntza-lankidetzarako hitzarmena sinatu da Universidad de País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatearekin, Euskal Herriko Unibertsitateko (UPV/EHU) Zuzenbide Fakultateko graduako eta graduondoko titulazioko ikasleen kanpoko praktika akademikoak egiteko. Helburua da, **unibertsitatearekin prestakuntza-fasean lankidetzan aritzea eta, horrez gain, ikasleen artean Lan Ikuskaritzaren ezagutza zabaltzea**, Lan Ikuskaritzari buruzko ezagutza handiagoa sor dadin eta arlo horretako hautaketa-prozesuak erakargarriagoak izan daitezen.

Gai horietako fokua lehenetsuzkoa da Ikuskaritzarako, baina ikuskaritza-funtzioak dituzten langileen prestakuntza uztartu beharko da Ikuskaritzaren **urteko programazioaren helburuekin:**



LAN IKUSKARITZAREN URTEKO PROGRAMAZIOAREN HELBURUAK

Laneko arriskuen prebentzioa:

- Laneko segurtasunaren baldintzak
- Prebentzioaren kudeaketa
- Lan-istripuen ikerketa
- Lanbide-gaixotasunen ikerketa

Enplegua eta lan-harremanak:

- Kontratazioa
- Lan-baldintzak
- Emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasuna
- Enplegua sustatzeko laguntzak, GS kanpokoak eta prestakuntza ekintzak

Gizarte Segurantza (autonomia-erkidegoaren eskumenekoa ez den arren, Lan Ikuskaritzaren aldeko atxikipen funtzionala dago):

- Izena ematea, afiliazioa eta alta
- Kotizazioa
- Diru-bilketa
- Prestazioak
- Gizarte Segurantzako beste jarduketa batzuk

Ekonomia irregularra eta atzerritarren lana

- Ezkutuko enplegua eta atzerritarren lana

5. LAN IKUSKARITZAREN MODERNIZAZIOA, GARDENTASUNA ETA PARTE-HARTZEA

Lan Ikuskaritzak, Euskadiko lan-merkatuaren errealitatean etengabe gertatzen ari diren aldaketei erantzuteko eraginkortasun handiagoa lortze aldera, bai langileak kompetentzia berri zehaztetan prestatzea, bai tresna berriak garatzea, lan-espazioak hobetzea edo irudi korporatibo berri bat sortzea barnean hartuko dituen modernizazio-prozesu bati ekin behar dio. Era berean, Ikuskaritzak gardentasuna sustatu behar du, herritarrengana hurbilduz eta interesdun nagusi horiei modu aktiboagoan parte hartzeko aukera emanez.

5.1 Lan Ikuskaritza enpresa, sindikatu eta herritarrengana hurbiltzea

Lan Ikuskaritzak euskal erakundeen barruan duen eskumen-esparruaren berri eman behar duen era berean, behar-beharrezkoa da, halaber, ikuskaritza-lanak zuzenago eraginpean hartzen dituen kolektiboetara hurbiltzea, haren funtzionamendua, jarduerak dakartzan onurak eta Ikuskaritzaren jarduteko bideak ezagut ditzaten. Ildo horretan, hiru solaskide nagusi bereizten dira.

1. ENPRESABURUEN ELKARTEAK ETA ENPRESAK: ikuskaritza-lana zuzenean hartzen duten erakundeek osatzen duten kolektibo horrek informazioa jaso behar du Lan Ikuskaritzaren eskutik, honako eremu hauetan:



Lan-araudiaren aldaketa garrantzitsuak: beren jardueraren gainean inpaktua duten aldaketa arauemaileei buruzko eguneratzeak jasotzea, hala nola berdintasun-planak, laneko segurtasunari buruzko araudi berriak edo "Rider Legea", besteak beste.



Enpresaburuaren elkarteei zuzendutako sentsibilizazioa eta prestakuntza: enpresaburuaren elkarteak kontzientziatzea ikuskaritza-lanaren garrantziaren eta lan-araudia bete beharraren inguruan. Horrek esan nahi du lan-segurtasuna eta -osasuna, berdintasuna eta diskriminaziorik eza bezalako gai garrantzitsuen inguruan kontzientziatu behar dela. Hurbiltze-lan horren adibide gisa aipa daiteke azaroan gauzatu zen ordainsari-desberdintasunari buruzko jardunaldia.



Ikuskaritza-prozeduren funtzionamendua: argi eta garbi eta gardentasunez ezagutzea ikuskaritza-prozeduraren faseak edo etapak, zein diren ezar dakizkiekeen zehapenak edo zein eskubide dituzten prozesu horrek dirauen bitartean.

2. SINDIKATUAK ETA LANGILEAK: langileen interes kolektiboaren eta interes pertsonalaren ordezkariak diren aldetik, ezagutzak izan behar dituzte honako hauei buruz:



Ikuskaritzaren jarduketa-esparrua: Ikuskaritzaren prozedurei (ofiziozko ikuskaritza edo salaketa baten aurrekoa), prozeduraren faseei, enplegatzaileari zehapenak ezarriz gero langileak babesten dituzten eskubideei eta beste zenbait alderdiri buruzko informazioa jasotzea.



Lan-araudiaren aldaketa garrantzitsuak: langileen eskubideetan eragina duten aldaketa arauemaileei buruzko eguneratzeak jasotzea, enpresen barruan gerta daitezkeen ez-betetzeak salatu ahal izateko.



Salaketa-prozesua langilearengana hurbiltzea: Lan Ikuskaritzan salaketa bat aurkezteko erabil daitezkeen bideak ezagutaraztea, baita horretarako bete behar diren baldintzak, salatzaileari babesa ematen dioten bermeak eta abar ezagutzera ematea ere.

3. HERRITARRAK: herritarrek jabetu behar dute Lan Ikuskaritzak zeregin garrantzitsua betetzen duela lan-merkatuaren kalitatea kontrolatzeko, eta, transferentziaren ikuspuntutik, beren zergak non inbertitzen diren jakiteko:



Ikuskaritzaren zeregina eta ikuskaritza-lanaren onurak ezagutzea: ikuskaritza-lanak zenbait alderditan —hala nola langileen eskubideak, enpleguaren kalitatearen narriaduraren eta kolektibo zaurgarrien diskriminazioaren aurkako borroka edo iruzurraren eta lehia desleialaren aurkako borroka— duen inpaktu positiboaren inguruan kontzientziatzea.

Ikuskaritzaren rolari, jarduketa-esparruari, ikuskaritza-prozedura batean jarduteko moduari edo lan-merkatuari dagozkion aldaketa arauemaileei buruzko ekintza dibulgatzaileenak errazte aldera, interesgarria da informazio guztia kolektibo horiek eskura duten espazio publiko eta irisgarri batean egotea. Barne- eta kanpo-ikusgaitasuna, hasiera batean, web-orri informatibo baten sorreran oinarritu liteke.

Azkenik, edozein erakunde publikok bezala, garrantzitsua da Lan Ikuskaritzaren lorpenekin eta emaitzekin gardentasuna izatea, lan-merkatuaren kalitatea hobetzeko ekartzen dituen onura garrantzitsuak indartzeari begira, zuzeneko eragina baitu herritarrengan.

5.1.1 Zerbitzu-karta

Lan eta Enplegu Sailak nahi du Lan Ikuskaritzak zerbitzu-karta bat egitea, zerbitzu publiko horrek herritarrei eskaintzen diena hobeto ezagutzen laguntzeko. Karta hori gaur egun lantzen ari diren Lan Ikuskaritzaren web-orrian argitaratuko da. Halaber, lurralde-ikuskaritzetan zerbitzu-kartaren laburpen bat jarriko da erakusgai, administratuek hobeto eta errazago uler dezaten. Zerbitzu-kartaren edukiak honako gai hauek hartzen ditu: Lan Ikuskaritzaren kontzeptua edo definizioa, haren eskumen-esparruak, haren funtzionamendua zuzentzen duten printzipioak, osaera, jarduteko modua, lege-ahalmenak, eta haren jarduketa egikaritzearen emaitzak. Eduki osoa dokumentu honetan jasotzen da, “Zerbitzu-karta” izeneko eranskin gisa.

5.1.2 Ikuskaritzaren Aholku Batzordea

Urtarrilaren 15eko 3/2019 Dekretuak (2019ko urtarrilaren 18ko EHAA, 13. zk.) Euskal Autonomia Erkidegoan Elkarrizketa Sozialaren Mahaia sortzen du. Proposamen hori 2022ko martxoaren 15ean egindako osoko bilkuran adostu zuten, bigarren lehendakariorde eta Lan eta Enpleguko sailburu Idoia Mendiak proposatuta.

Zioen azalpenean adierazten duen moduan, Europar Batasuneko gizarte modernoaren eta aurreratuenen bereizgarri eta ezaugarri nagusia Elkarrizketa Sozialaren instituzionalizazioa da. Administrazio Publikoaren eta ekonomia- eta gizarte-eragileen artean gauzatzen da, eta ordezkartza handieneko enpresaburuen elkarteek eta sindikatuek ordezkatzeko dituzte gizarte- eta ekonomia-eragileak.

Lanaren Nazioarteko Erakundeak (LANE) honela definitzen du elkarrizketa soziala: gobernuen, enpleguemaileen eta langileen ordezkarien arteko edozein negoziazio, kontsulta edo informazio-elkartruke huts, alderdi guztien interesekoak diren ekonomia- eta gizarte-politikari lotutako alderdiei buruz.

Lanaren Nazioarteko Erakundeak uste du elkarrizketa soziala mekanismorik onena dela bizi- zein lan-baldintza hobek eta justizia soziala sustatzeko. Horrez gain, funtsezko eginkizuna betetzen du gizonek eta emakumeek aukera berberak izan ditzaten sustatzeko eta kalitatezko lana bermatzeko askatasunez, segurtasunez eta duintasunez.

Izan ere, Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritza, bere araudi erregulatzaileraren arabera (23/2015 Legea, uztailaren 21ekoa, Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailatza Sistema antolatzen duena; uztailaren 22ko BOE), administrazio edo zerbitzu publiko bat da, enplegatzaileek gizarte-arloko araudi osoa (lan-harremanak, enplegua, laneko segurtasuna eta osasuna, eta gizarte-segurantza) betetzen dutela fiskalizatu eta kontrolatzearen bidez, langile guztiei hura betetzen laguntzen diena, eta, ondorioz, langile guztien bizi- eta lan-baldintzak hobetzen laguntzen duena.

Lan Sailak, 2017an aurreko legegintzaldia hasi zenetik, modu garrantzitsuan bultzatu du gizarte-eragileen eta Laneko Ikuskaritzaren arteko elkarrizketa soziala. Lan Ikuskaritzak, gainera, parte-hartze handia izan du Elkarrizketa Sozialaren Mahaiaren bilkuretan, eta aldebiko bilerak ere egin ditu gizarte-eragileekin, sindikatuekin zein enpresaburuen elkarteekin.

Dagoeneko idatzi gabeko arau bihurtu dira Euskadin Eusko Jaurlaritzako Lan Ikuskaritzaren Zuzendariordetzak eta enpresaburuen elkarteek eta sindikatuek urtero egiten dituzten bilerak. Lan Ikuskaritzak aurreko ekitaldi ekonomikoan egindako kanpaina eta gai guztietan lortutako emaitzen txostena aurkezten die, baita hasiera doan ekitaldirako aurreikuspenak ere. Ia instituzionalizatuta dauden bilera horietatik, Lan Ikuskaritzak hasten den urtean inplementatzen dituen gizarte-eragileen proposamenak erortzen dira.

Elkarrizketa horrek indartu egiten du Lan Ikuskaritzaren eta gizarte-erakundearen artean egin ohi duten lankidetzak. Izan ere, ezin bestela izan, ohikoak dira Zuzendariordetzak eta/edo lurralde-buruzagitzek gizarte-eragileekin egiten dituzten bilerak, Lan Ikuskaritzaren jarduerarekin zerikusia duen edozein gai aztertzeko, Ikuskaritzak egiten dituen kanpainen eta talka-planen edukia argitzeko, edozein gizarte-erakundek, Lan Sailak edo Lan Ikuskaritzak berak antolatutako jardunaldi eta biltzarretan elkarrekin parte hartzeko, nobedade arauemaileak aztertzeko edo argitzeko, edo, oro har, Euskadi eraginpean hartzen duen enpresa- edo lan-errealitatean gori dauden gaiak eztabaidatzeko. Ohikoa da gizarte-eragileek antolatutako jardunaldietako mahaietan Lan Ikuskaritzak parte har dezan eskatzea, dagokion gaian zer irizpide duen jakiteko, eta, alderantziz, pentsaezina da Lan Sailak edo Lan Ikuskaritzak berak antolatutako arauen inguruko edozein prestakuntza-, zabalkunde- edo sentsibilizazio-jardunaldi, baldin eta sindikatuek eta enpresaburuen elkarteek parte hartzen ez badute, Lan Ikuskaritzaren etorkizuneko jarduketa bideratuko duten iritziak eta kezak adierazteko.

Lankidetzak hori guztia ikuskaritza-lanarekiko eguneroko elkarlan garrantzitsua alde batera utzita, ikuskaritza-buruzagitzek gizarte-eragileekin egindako bileren bidez edo sindikatuek salaketa-ekintza soziala gauzatzeak dakarren funtsezko elkarlanaren bidez, horrek eragiten baitu ikuskaritza-jarduera erregutua edo alderdi baten eskariz egindakoa, Euskadin hain bolumen garrantzitsua duena.

Horiek horrela, Lan eta Enplegu Sailak beste urrats bat egin nahi du Lan Ikuskaritzaren elkarrizketa sozialean, hori instituzionalizatuz eta Lan Ikuskaritzaren Aholku Batzordea sortuz, dagoeneko instituzionalizatuta dagoen Elkarrizketa Sozialaren Mahaiaren barruan.

Horrela, elkarrizketa horretarako bide iraunkorra sortzen da, are lankidetzat handiagoa ahalbidetzeko, eta, hala, elkarrizketatik eratorritako kanpainak sortzeko, Lan Ikuskaritzaren lupa jartzeko gizarte-erakundeak kezkatzen dituzten alderdietan, irizpideak hitzartzeko eta sistemaren funtzionamendu egokia desitxuratzeko duten jokabideak aldatzeko.

2022-2023 Kudeaketa Plan hau argitaratu eta berehala sortuko da batzorde hori.

5.2 Ikuskaritzaren errefortzu teknologikoa

5.2.1 Analisi-tresnak

Lan Ikuskaritzako langileek datuak interpretatu eta erabakiak hartu ahal izateko behar diren **trebetasun analitikoak** eta informazio hori lortzeko behar diren **tresnak** izan behar dituzte.

Ikuskariek iraganeko garaietan egindako lanaren aurrean, non ikerketarako zantzuak salaketetan edo paperezko informazio bilketan (nominak, ordainketa-egiaztagiriak, kontratu-ereduak eta abar) oinarritu baitzitezkeen, aztertzeke eta kontrastatzeko, eta, horrekin batera, balizko iruzur-kasuak identifikatzeko, digitalizazioak aurrera egin duenez eta, ondorioz, informazioaren eta datu egituratuen nahiz egituratu gabeen tratamenduan eta kudeaketan ere aurrera egin denez, lan-ikuskariek gaitasun berriak behar dituzte.

Horregatik, dokumentu honetan lehenago adierazi den bezala, teknologiak ikuskaritza-lanari ekartzen dizkion erronkei aurre egiteko, besteak beste takografoen irakurketa, lanaldi-erregistroa edo ordainsari-erregistroa bezalako gaietan, gero eta digitalizatuago baitaude eta konpetentzia handiagoak eskatzen baitituzte, proposatzen da lurraldeko lan-ikuskaritza bakoitzak lanpostu bat erreserbatuta izatea gai horretan espezializatutako prestakuntza duten pertsonentzat (informatika-ingeniariak edo antzekoak).

Halaber, gainerako langileentzat garrantzi handikoa da datuak analizatzeko tresnak maneiatzeko prestatzea, eta, bereziki, **Excel tresna maila aurreratuan erabiltzen** jakitea. Gaur egun, ikuskariek egindako jarduketa asko planifikatuak dira eta iruzurraren aurka borrokatzeko tresnaren bidez hautemandako kasuetatik datoz. Baliabide teknologiko horrek Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiaren afiliazio-datuak, SEPEren kontratazio-datuak eta, zenbaitetan, Zerga Administrazioiko Estatu Agentziarenak gurutzatzen ditu, eta, bere funtzioen artean, honako hauek nabarmentzen dira: bere eskumeneko gaietan iruzurrezko portaerak eta jokabideak analizatzea, horien aurka goiz borrokatzeko estrategia orokorrak formulatzeko ekimenak hartzea, Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzak aitortu gabeko lanaren, enplegu irregularren eta Gizarte Segurantzarentzako iruzurraren aurkako borrokaren arloan jarduteko programak eta plan orokorrak egitea, edo iruzurraren aurkako borrokaren arloan ikuskatzeko ikerketa- eta egiaztapen-prozedurak eta lan-metodoak definitzea.

Tresna horrek bildutako zantzuak mota horretako fitxategietan eranstean dira, eta ikuskariek gai izan behar dute informazioa eta haren antolaera ulertzeko, kontsultak eta bilaketak egiteko, informazioa eta sartutako aldagaiak behar bezala interpretatzeko eta tratamenduak egiteko, hala nola grafikoak sortzea eta interpretatzea, aldagai berriak (batezbestekoak, batukariak eta abar) edo taula dinamikoak eraikitzea.

Lan eta Enplegu Sailaren eta Lan Ikuskaritzaren estatu-erakunde autonomoaren borondatea da, iruzurraren aurka borrokatzeko tresnari dagokionez, enpresen karga edo kotizazio-kontuaren kodea tresna horrekin egiten duten kanpaina guztietan lankidetzan estuan lan egiten jarraitzea. Ikuskaritza-jarduketako lankidetzan hori 2012an egindako Ikuskaritzaren Euskal Kontseiluaren lehen zuzendaritza-kontseiluan itundu zen, 2015ean egindako Euskal Kontseiluaren zuzendaritza-kontseiluaren ondoriozko ikuskaritza-jarduketaren lankidetzan akordioan burutu zen, eta 2022ko otsailaren 11n Estatuko idazkari Joaquín Pérez Rey jaunaren eta lehendakariorde Idoia Mendía Cueva andrearen lehendakariitzean egindako Euskal Kontseiluaren azken bilkuran berretsi da.

Eskura izan ditzaketen programak gorabehera, ezinbestekoa da Lan Ikuskaritzako langileak programa horiek erosotasunez erabiltzea eta horiei probetxua ateratzen jakitea beren ikuskaritza-lana modu efizienteagoan egin ahal izateko. Horretarako, programa horiei buruzko **prestatuntza espezifiko** egingo da eta mota horretako aplikazioek sortzen dituzten erresistentziak eta beldurrak gainditzea ahalbidetuko duten **sentsibilizazio-lantegiak** antolatuko dira.



5.2.2 Produktibitateko eta lankidetzarako tresnak

“Ikuskaritza-funtzioak dituzten langileen profilerako behar diren kompetentzia berriak” atalean aipatu den moduan, lanaren antolaketa malgua da Euskal Autonomia Erkidegoko kudeaketa publiko berriaren oinarrietako bat.

Horretarako, enplegatu publikoei beren funtzioak beste era batean betetzeko behar dituzten tresnak, metodoak eta kudeaketa-eredua eman behar zaizkie, honako ezaugarri hauekin:



Autonomia eta lanaren autogestioa bultzatzea, erantzukizuna eta emaitzetarako orientazioa sustatuta, enplegatu publikoen ahalduntzearen bidez.



Buruzagitza- edo zuzendaritza-postuek produktibitatea hobetzeko ekimenak hedatzeko eta, hala badagokio, jarduna ebaluatzeko duten gaitasuna **handitzea**.



Zerbitzu publikoen erresilientzia handitzea, eskumen- edo geografia-esparru jakin batean kokatutako **lan-kargen gehikuntza koiunturalen aurrean**, laguntza- eta/edo administrazio-kargaren aldi baterako birbanaketa behar izan dezaketenean.

Helburu hori lortzeko beharrezkoa da:

- **Haiek ezartzeko esparru estrategikoa definitzea**, baita herritarrentzat, enpresentzat eta enplegatu publikoentzat espero diren onurak eta Lan Ikuskaritzarentzat lortutako eraginkortasun-, efizientzia- eta erresilientzia-irabaziak ere.
- Lan malguaren eredu berriaren ezarpen-egoera ezagutzea ahalbidetuko duen **adierazle-sistema bat edukitzea**.
- **Lan Ikuskaritzaren datu-arkitekturei** buruz gogoeta egitea, Ikuskaritzako kasu eta enplegatu bakoitzerako informazio garrantzitsua errazago eskuratu ahal izateko.
- **Analisiaren aplikazioan eta eguneroko lan-prozeduren eruedetan txertatzean** sakontzea.
- Lan Ikuskaritzaren zerbitzu digitalek **langileen eta enpresen beharrei** erantzuten dietela eta arrakala digitala —belaunaldien artekoa, soziala edo lurraldekoa— sakon dezakeen saihesteko moduko oztoporik ez dagoela **bermatzea**.
- **Espazio fisikoak birpentsatzea**, bai zerbitzuak ematera bideratutakoak bai enplegatu publikoek betetzen duten barne-lanerako erabiltzen direnak, eta horiek baliabide- eta lankidetzaz- zentro bihurtzea, non interakzio pertsonala eta digitala aldi berean gertatzen baitira.
- **Komunikazio-estrategia komuna edukitzea**, Ikuskaritzak egindako ahaleginak herritarrei helaraztea ahalbidetuko duena eta administrazio-komplexutasunaren nabigazioa erraztuko duena, haiek behar duten zerbitzura hurbiltzeko, kasuan kasuko kanal egokienaren bitartez eta behar den laguntza-intentsitatearekin.
- Lan Ikuskaritzaren enplegatu publikoen eskura jarritako **ekipamendu teknologikoa eboluzionatzea**, baita haiek dauzkaten euskarri-zerbitzuak ere.
- Ikuskaritzako langile guztiak **txertatzeko, lanbide-arloan garatzeko eta trebatzeko prozesu berri** arinagoak eta efizienteagoak abian jartzea.

Lankidetzarako beste tresna batzuk:

1. Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzaren estatu-erakunde autonomoarekiko lankidetzak:

- Ariadna proiektuan, arau-hausteen akten ondorio diren zehapen-prozeduren jarraipena egiteko.
- Euskadiko Lan Ikuskaritzako funtzionario guztien ikuskaritza-jarduketan lankidetzan jardutea, eta urtero bakoitzaren hurrenez hurreneko eskumeneko kanpainak hitzartzea, beste administrazioko funtzionarioek egingo dituztenak.
- Ikuskaritzako funtzionario guztien prestakuntza-ekintzetan lankidetzan jardutea. Denek parte har dezakete ekintza guztietan, administrazio batek zein besteak antolatutakoetan.
- Euskal Autonomia Erkidegoan bi administrazioen Ikuskaritzako funtzionarioek partekatzen dituzten espazio fisikoen kudeaketan lankidetzan jardutea. Hobekuntza-obrak egiten lankidetzan jardutea, adibidez Bizkaiko Ikuskaritzaren egoitzako Kale Nagusiko 50 eraikineko klimatizazio-obrak eta instalazio elektrikoa eta suteen kontrako instalazioa konpontzeko obrak edo Gasteizko Ikuskaritzako komunak eraberritzeko eta irisgarritasun-araudira eguneratzeko obrak egiten.
- Lan Ikuskaritzaren sistema globalaren etengabeko lankidetzak, administrazioen arteko koordinazio-batzordearen bitartez, baita Kataluniako Generalitateko Lan Ikuskaritzarekin ere.

2. Osalanekiko lankidetzak

Aldizkako bileren bidez, jardunaldi bateratuak etengabe emanez, hainbat kanpaina batera eginez, hala nola gaur egun hasi diren ezbehar-tasaren aurkako talka-planerako bi kanpainak edo arazo muskuloeskeletikoei buruzko SLICren Europako kanpaina.

Osalanekin koordinatzea ikuskaritzaren xede diren gaietan, batez ere lan-istripuetan, txosten teknikoak epe barruan egiteko (ikuskaritza-jarduketan epeak erregulatzen dituen araudiaren arabera).

3. Laneko eta Gizarte Segurantzako Zuzendaritzarekiko eta lurralde-ordezkaritzekiko lankidetzak

Lan Ikuskaritzaren eta Lan Zuzendaritzaren arteko lankidetzak eta koordinazio-lana oso bizia eta emankorra izan da aurreko legegintzaldia hasi zenetik, eta erabat informatizatuta daude gizarte-legerian aurreikusitako bi erakundeen arteko dokumentazio-ekarpen eta txosten-eskaera guztiak.

Zehapen-espedienteak arau-haustearen akta egitean hasten dira; prozesu hori guztiz elektronikoa da Lan eta Enplegu Sailak garatutako aplikazio informatikoen egoitzan. Zehapen-prozedura ez ezik, gainerako guztiak ere: enplegu-erregulazioko espedienteen prozedura, amiantoarekin lan egiteko planak onartzeko prozedurak eta abar. Lan Ikuskaritzaren arau-haustearen txostena edo akta lan-agintaritzari zuzenean iristen zaio egoitza elektronikoa, eta Ikuskaritzak prozeduran jasota dauden dokumentu eta tramite guztiak eskura ditzake.

Laneko eta Gizarte Segurantzako Zuzendaritzak kudeatzen duen lan-iruzurraren aurkako postontzi anonimoa informazio-iturri garrantzitsua da Lan Ikuskaritzarentzat. Izan ere, Laneko eta Gizarte Segurantzako Zuzendaritzak iristen diren salaketa anonimoak analizatu, aztertu, araztu eta iragazten ditu (batzuk ez dira lanari buruzkoak eta beste batzuek ez dituzte ematen lan-ikuskaritza bat egiteko behar diren datuak) eta Lan Ikuskaritzari jarduteko eskatzen dio beharrezkotzat jotzen duen kasuetan.

4. Gizarte Ekonomiaren Zuzendaritzarekiko lankidetz

Gizarte Ekonomiaren Zuzendaritzarekiko koordinazioa eta lankidetz erabatekoa da, bi erakunde edo instituzioak Sail berekoak dira-eta.

Aldizka, informazioa trukutzen da, aldizkako bilerak egiten dira, Gizarte Ekonomiaren Zuzendaritzak kooperatibak deskalifikatzeko prozeduren jarraipena egiten du, lehenago iruzurraren aurkako ikuskaritza-jarduketak egin direnean, belo juridikoa kentzeko teoriaren bidez.

Bi erakunde lankidetz eta koordinazioa burutzeko, euskal kooperatiben arloko ikuskaritza-funtzioa eman zaio Lan Ikuskaritzari, 2019ko araudi erregulatzailer berriarekin bat etorritik.

Gaur egun, Lan Ikuskaritzak lantalde batean parte hartzen du ikuskatzeko eskumena erregelamendu bidez garatzeko, baita kooperatiben arloko arau-hausteen eta zehapenen zerrenda eta Lan Ikuskaritzak arau-hausteen aktak egin ondoren Gizarte Ekonomiaren Zuzendaritzak jarraitu beharreko zehapen-prozedura ere.

5. Lanbiderekiko lankidetz

Lanbiderekiko koordinazioa eta lankidetz bizia da. Izan ere, 2021ean informazio garrantzitsua trukatu da 50 langile baino gehiagoko enpresetan desgaitasuna duten pertsonen enpleguaren % 2 erreserbatzea kontrolatzeko kanpainaren garapenari begira.

Enplegu eta Gizarte Segurantzako ikuskariak eta ikuskariordeak egin beharreko Eusko Jaurlaritzaren Lan Ikuskaritzaren enplegu-arloko kanpaina berrietan gauzatuko den lankidetz-bide horri jarraitzen ari zaio.

Gaur egun, Eusko Jaurlaritzako Lan Ikuskaritzak lantalde batean parte hartzen du. Lantalde horretatik, lehen batean, protokolo bat aterako da Lanbide Estatuko Administrazio Orokorreko Lan Ikuskaritzari esku-hartzeak eskatzeko, ekonomia irregularra kontrolatzeko jarduerak egiteko, DSBEaren hartzaileak Gizarte Segurantzaren sisteman alta emanda ez daudenean. Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzaren estatu-erakunde autonomoaren (OEAITSS) eta Lanbideren arteko hitzarmena egitea aztertzen ari dira, operatibotasun azkar eta hobe izateko protokoloa amaitu ondoren.

5.2.3 Mugikortasuneko lanerako tresnak

Modu espezifikoan, baina aurreko atalari loturik, Lan Ikuskaritzako langileak hainbat kokalekutan daudenez, eta ikuskaritza-prozeduraren beraren berezko ezaugarriak (mugikortasuneko lana, esaterako) kontuan harturik, arreta berezia jarri beharra dago lankidetzeta eta komunikazio digitala ahalbidetzen duten lanpostuko tresna berrietan. Horrek berekin dakar:

- **Edozein lekutatik lan egiteko aukera izatea:** Lan Ikuskaritzako enpleguak bitarteko egokiak ditu informazioa bulegotik, etxetik, edo beste edozein kokalekutatik eskuratzeko.
- **Arintasunez lan egiteko aukera izatea:** ez baitu bere lankideen ondoan egon beharrik barne-ezagutza kudeatzeko bilera edo komunikazio arinak izateko.

Ikuskaritzako langileek beren funtzioak edozein lekutatik bete ahal izatea ahalbidetzeko, mugikortasunak berekin dakartzan onurak baliatuta, ezinbestekoa da langileak dagokien ekipamendu teknikoaz hornitzea (ordenagailu eramangarria eta 3G konexioa duen smartphonea). Ekipamendu horrek, edonola ere, behar diren segurtasun fisiko eta logikoko neurriak bete beharko ditu.

Bisitak hobeto egiteko, Eusko Jaurlaritzako bi eskaletako ikuskariak eta ikuskariordeak *tableta* moduko gailu elektronikoak edukiko dituzte, mugikortasuneko lana modu eraginkorragoan egin dezaten lantokietarako bisitak egiten dituztenean. Gailu horiek Internet konexioa izango dute eta funtzionarioek ikuskaritzaren berezko aplikazio guztietan sartzeko aukera izango dute: Integra sistema eta e-SIL aplikazio informatikoa (Gizarte Segurantzaren datu-baseetan sartzeko moduak), adibidez, Gizarte Segurantzaren datu-baseetan sartzeko, eta Eusko Jaurlaritzaren aplikazio informatikoak (Jakina) eta Lan Agintaritzaren aplikazio informatikoak. Gaur egun hiru gailu edo *tableta* proba-fasean daude, Lurralde Ikuskaritza bakoitzean bat.

Gainera, Eusko Jaurlaritzaren Lan Ikuskaritzako funtzionarioek Auditoretza Soziolaboral eta Berdintasunaren Euskal Erakundeak (IVAS-ASEE) garatutako Verificare aplikazio informatikorako sarbidea izango dute beren tabletetan, enpresetan auditoretza soziolaboralak garatzeko, gaur egun alderdi guztietan borondatezkoak (soldata-auditoretza izan ezik, nahitaezkoa baita urriaren 14ko 902/2020 Errege Dekretua indarrean jarri zenetik). Halaber, kudeaketarako edo autodiagnostikorako tresna ere bada, enpresentzat eta *compliance* egokirako; beraz, enpresak berak hauteman dezake zer egiten duen gaizki antolamendu sozialean, eta lan-ikuskaritzak egin aurretik zuzen dezake.

Lan eta Enplegu Sailak, Verificare tresnaren xehetasuna eta zehaztasun teknikoak ezagutu ondoren, nahi duten Eusko Jaurlaritzaren Lan Ikuskaritzako pertsonak erabiltzeko lizentziak erosteko erabakia hartu du. Horri esker, bisita egiten duen jarduneko funtzionarioak, bisitan kontrolatzen ari den araudian urratutako alderdiak tabletan egiaztatuta, ez du eskuz erregistratu beharko dagokion edukia.

5.2.4 Ikuskaritzaren lan-espazioak

Lan Ikuskaritzak lau kokalekutatik ematen ditu bere zerbitzuak:

Bizkaiko Lan Ikuskaritza

Kale Nagusia 50, 3., 48011 Bilbo

Gipuzkoako Lan Ikuskaritza

Urdaneta 7, 1., 20006 Donostia

Lan Ikuskaritzaren Zuzendariordeztza

Donostia kalea 1, Lakua 1,
solairuartera, F zona, 01010 Gasteiz

Arabako Lan Ikuskaritza

Alaba Jeneralaren kalea 10, 2., 01005
Gasteiz

2011ko ekainaren 30ean 138/2011 Dekretua argitaratu zen, ekainaren 28koa, Transferentzien Bitariko Batzordeak 2011ko ekainaren 22an onartutako Akordioa onartzen duena. Akordio horren arabera, Euskal Autonomia Erkidegoari eskualdatzen zaizkio (Euskadiko Lan Ikuskaritzari) Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzak betetzen dituen ikuskaritzako funtzio publikoaren alorreko zeregin eta zerbitzuak. Ondorioz, **Euskadiko Lan Ikuskaritzak espazioak partekatzen ditu Estatuko Administrazio Orokorraren Lan Ikuskaritzarekin.**

Lan eta Enplegu Saila Lan Ikuskaritzaren lan-espazioak hobetzearen alde egiten ari da.

Gipuzkoan, Eusko Jaurlaritzaren Lan Ikuskaritza Postetxeko eraikinaren bulegoetan dago, Artzain Onaren plazan, eraikinaren jabe den Estatuko Administrazio Orokorraren Lan Ikuskaritzarekin partekatuta. Gaur egun kudeaketak egiten ari dira ikuskarien eta ikuskariordeen bulegoen goiko aldea ixteko. Eraikin zaharra da, sabai altuak dituena. Garai batean bulegoak 2,70 metroko altuerako horma mugigarriekin itxi ziren, eta 50 bat cm-ko irekidura geratu zen. Egoera horren ondorioz, funtzionarioek salatzailerekin egiten dituzten bileretan ez dago horretarako behar den konfidentzialtasunik.

Estatuko Administrazio Orokorrak duela hiru urte instalatu zituen bere itxiturak; orain Lan eta Enplegu Sailak egingo du, finantzaketa propioarekin eta Laneko eta Gizarte Ekonomiako Ministerioak horretarako baimena eman ondoren.

Arabako Lan Ikuskaritzan altzari zaharrak berritzen ari dira, eta ekitaldi honetan modernizatzeko, egokitzeko eta desgaitasuna duten pertsonen irisgarritasuna bermatzeko obrak egingo dituzte Estatuko Administrazio Orokorraren Lan Ikuskaritzarekin partekatzen diren bainugeletan, Gasteizko Alaba Jeneralaren kaleko eraikinaren bigarren solairuan.

Bizkaiko Lan Ikuskaritza Sindikatuen Ondare Metatuko eraikinean dago, Bilboko Kale Nagusiko 50 zenbakian. Eraikinaren lehen solairuan Estatuko Administrazio Orokorraren Lan Ikuskaritza dago, bigarren solairua Estatuko Administrazio Orokorraren Lan Ikuskaritzak eta Eusko Jaurlaritzaren Lan Ikuskaritzak partekatzen dute eta hirugarrena oso-osorik da Eusko Jaurlaritzaren Lan Ikuskaritzarena. Laugarren solairuan SEPE estatu-erakundea dago, bosgarrena hutsik dago, seigarrenean CEBEK eta zazpigarrenean CONFEBASK, eraikinak sindikatuen ondare metatuaren izaera du-eta. SEPE, CEBEK eta CONFEBASK erakundeek obrak egin dituzte beren instalazioetan, eta klimatizazio-sistema (hotza eta beroa) propioa dute.

Alabaina, bi Lan Ikuskaritzak eraikina duela 60 urte baino gehiago eraiki zutenean instalatu zituzten hozte-dorreen bidez hozten dira. Dorre horiek funtzionatzen ez dutenez, ez dute aire giroturik. Horrez gain, beiraz hornitutako eraikina denez eta hegoalderantz orientatuta dagoenez, tenperaturak jasanezinak dira udan.

Berokuntza -2 sotoan dagoen biltegi handi batean metatutako gasolioaren bidez egiten da; sistema hori ez da efizientea ez energiaren ez ekonomiaren aldetik. Hori guztia dela eta, bi ikuskaritzek baterako klimatizazio-obrak egitea aurreikusten dute, bakoitzak dagokion ehunekoan finantzatuta. Obra bakoitzak 1.303 metro koadro hartuko ditu. Horretarako, Lan eta Enplegu Sailak 250.000 euroko aurrekontu-partida aurreikusi du.

Laneko eta Gizarte Ekonomiako Ministerioak, eraikinaren titular eta administratzaile bakarrak, estalkia konpontzeko obrak, egungo leihateak ordeztzeko errezel-horma eta ezkaratzaren irisgarritasun-obrak egikaritzeko eta osorik ordaintzeko asmoa du (zati batean, energia-eraginkortasunarekin zerikusia duten Europako funtsekin), baita akats ugari dituzten sistema elektrikoa eta suteen kontrako sistema ordeztzeko ere.

Lan eta Enplegu Saila kudeaketa garrantzitsuak egiten ari da Estatu Idazkaritzarekin eta Laneko eta Gizarte Ekonomiako Ministerioaren Idazkariordetzarekin obra garrantzitsu horiek arindu eta lehenbailehen egin daitezen.

5.2.5 Lan Ikuskaritzaren irudia

Lan Ikuskaritzaren egungo egoera kontuan harturik, funtsezkoa da haren irudia nabarmentzea eta haren rola ezagutaraztea, bai Eusko Jaurlaritzan, bai Eusko Jaurlaritzatik kanpo. Komunikazio-mailan honako helburu hauek lortu nahi dira:

Barnean

Lan Ikuskaritzaren rolari ikusgaitasuna eta protagonismoa ematea

Kanpoan

Herritarrekin konektatzea, iruzurrez jarduteko asmoa kentzea eta enpresei, langileei, enpresaburuaren elkarteei eta sindikatuari balioa ematea



Zehazkiago:

- **Barnean, Lan Ikuskaritzaren rolari ikusgaitasuna eta protagonismoa ematea**, garbi utzita zein diren ikuskaritza-arloan dituen eskumenak eta non izan daitekeen onuragarria beste sail edo erakunde batzuekin batera lan egitea, Euskal Autonomia Erkidegoan enpleguaren kalitatea hobetzeari begira.
- **Kanpoan**, helburu hirukoitza du:
 - **Herritarrekin konektatzea**, Lan Ikuskaritzak gizarteari ematen dion garrantzia eta balioa nabarmentzeko.
 - **Iruzurrez jarduteko asmoa kentzea**. Iruzurrezko eragileek proiektuaren eta harekin lortzen ari diren emaitzen berri izateak disuasio-neurri gisa jardungo du, eraso-helburu gisa identifika dezaten.
 - **Enpresei, enpresaburuen elkarteei, langileei eta sindikatuei balioa ematea**, eta, horretarako, Ikuskaritzaren zeregina haiengana hurbiltzea, eta kontuan izan behar dituzten prozedurei, araudi-aldaketei eta beste alderdi batzuei buruzko informazioa lortzeko erraztasunak ematea.

Barne-helburuari dagokionez, zenbait **komunikazio-material** sortzea proposatzen da. Material horiek Eusko Jaurlaritzaren kanal ofizialen bidez banatu ahal izango dira bere enplegatuentzat. Era berean, foroetan eta elkarrizketa-mahaietan parte-hartze aktiboagoa izatea proposatzen da. Helburu hori bete ahal izateko, ezinbestekoa da rol hori modu aktibo eta eraginkorrean egiteko behar besteko gaitasuna izatea (Ikuskaritzako langileen mailan).

Horren harira, Lan eta Enplegu Sailak Eusko Jaurlaritzaren Lan Ikuskaritzaren irudi korporatiboa diseinatzeko agindua eman du —dokumentu honetan sartu da—, lehen ez baitzuen, baita Lan Ikuskaritzaren web-orri bat diseinatzekoa ere, haren ezagutza eta gardentasun handiagoa lortzeko.

Irudiak logo batean batzen du “Lan Ikuskaritza” esaldia, euskaraz eta gaztelaniaz (Lan Ikuskaritza Inspección de Trabajo LIIT). Horrek Lan Ikuskaritza hobeto identifikatzen lagunduko du, eta Lan Ikuskaritzak erabiltzen dituen dokumentuetan eta haren web-orrian sartuko da.

Web-orriari dagokionez, Lan Ikuskaritzaren herritarrentzako zerbitzu osagarria da. Haren bitartez, herritarrek jakin ahal izango dute Lan Ikuskaritza zertan aritzen den, haren eskumenak zein diren, zer organigrama duen, nola jarduten duen, eta, azken batean, zerbitzu publiko horrek edo bere zerbitzu-kartak zer eskain diezaiekeen.

Web-orriak honako hauek adierazten ditu: hiru lurralde-ikuskaritzen egoitzak, hura osatzen duten funtzionarioak, egoitza bakoitzeko erregistro fisikoetan aurrez aurreko salaketak jartzeko modua, edo, elektronikoki, salaketak modu telematikoa jartzeko zerbitzurako esteka, eta Laneko eta Gizarte Segurantzako Zuzendaritzak kudeatzen duen lan-iruzurraren aurkako postontzi anonimorako esteka, Lan Ikuskaritzarekin lankidetzan jarduten duenez, araztu eta iragazi egiten baitu, eta, beharrezkotzat jotzen dituen kasuetan, jarduteko eskatu, anonimoa da-eta.

Sailaren asmoa da herritarrek Ikuskaritzaren irudia eta kanpaina nagusien urteko emaitzak ezagutzea; horretarako, prentsaurreko bat egiten du urtero, emaitza nagusien berri emateko.

Era berean, Sailak nahi du sindikatuek eta enpresaburuak elkarrekin ikuskaritza-jarduketaren emaitzak urtero ezagutzea, eta aurreko legegintzaldiaren hasieratik bilera bat egiten du urtean behin haiekin beren egoitzetan. Bilera horretan, autonomia-erkidegoaren eskumeneko gai guztietan izandako ikuskaritza-jarduketaren emaitza nagusien berri ematen die, baita hastera doan ekitaldirako aurreikuspenak jakinarazi ere.

Bilera horietan iritziak trukatzeko dituzte, eta sindikatuek eta enpresaburuak elkarrekin zer interesatzen zaien galdetu diezaizkete Lan Ikuskaritzari, baita beharrezkotzat jotzen duten gaietan planifikatutako ikuskaritza-kanpainak edo -jarduketak egiteko eskatu ere.

Horixe izan da Lan Ikuskaritzaren Aholku Batzordearen sorreraren jatorria. Batzorde hori, aurreikuspenen arabera, ekitaldi honetan sortuko da Elkarrizketa Sozialaren Mahaiaren egoitzan.

6. ERANSKINA

6.1 Zerbitzu-karta

Lan eta Enplegu Sailak nahi du Lan Ikuskaritzak zerbitzu-karta bat egitea, zerbitzu publiko horrek herritarrei eskaintzen diena hobeto ezagutzen laguntzeko.

Karta hori gaur egun lantzen ari diren Lan Ikuskaritzaren web-orrian argitaratuko da.

Honako hau izango da haren edukia:

Lan Ikuskaritzaren kontzeptua edo definizioa, gizarte-arloko arauak betetzea zaintzeko eta kontrolatzeko zerbitzu publiko gisa.

Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailtza Sistema antolatzen duen Legearen arabera (23/2015 Legea, uztailaren 21ekoa, 22ko BOE), Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailtza **zerbitzu publiko bat da, eta berari dagokio lan arloko arauak betetzen direla ikuskatzea eta dagozkien erantzukizunak eskatzea**, baita gai horiei buruzko adiskidetzea, bitartekaritza eta arbitrajea ere. Espainiako Konstituzioan eta Lanaren Nazioarteko Erakundearen 81. eta 129. hitzarmenetan bildutako Zuzenbideko Estatu sozial eta demokratikoaren printzipioen arabera burutuko du hori guztia.

Lan Ikuskaritza erregulatzen duen araudia honako hauetan bilduta dago: 23/2015 Legea, uztailaren 21ekoa (22ko BOE), Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritza Sistema antolatzen duena; 138/2000 Errege Dekretua, otsailaren 4koa (16ko BOE), Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzaren Antolaketa eta Funtzionamenduari buruzko Erregelamendua onartzen duena; eta gizarte-arloko arau-hausteen ondoriozko zehapenak ezartzeko prozedurei buruzko erregelamendu orokorra, maiatzaren 14ko 928/1998 Errege Dekretuaren bidez onartua (ekainaren 3ko BOE).

Eusko Jaurlaritzaren eskumen-esparruetan, Lan Ikuskaritzak honako arau juridiko hauek betetzea fiskalizatzen du:

Euskadiko Lan Ikuskaritzak betetzekoak diren gizarte-arloko arauak lan-harremanei, laneko arriskuen prebentzioari, enpleguari eta Euskadiko kooperatibei buruzkoak hartzen dituzte barnean, Euskal Autonomia Erkidegoaren eskumen-esparruan.

a) Lan-harremanei buruzko araudia.

1. Lan-harreman indibidual eta kolektiboei buruzko arauak.
2. Langileen ordezkarien babesari, eskubideei eta bermeei buruzko arauak.
3. Laneko tratu- eta aukera-berdintasuna eta diskriminaziorik eza babesteko eta sustatzeko arauak.
4. Zerbitzugintza transnazionalaren esparruan langileak lekualdatzeari buruzko arauak.

b) Laneko arriskuen prebentzioari buruzko araudia.

1. Laneko arriskuen prebentzioari buruzko arauak, eta arlo horretako lan-baldintzetan eragina duten arau juridiko-teknikoak.
2. Lan-istripuak eta lanbide-gaixotasunak ikertzeko funtzioak egikaritzea.

c) Enpleguari buruzko araudia.

1. Lana emateari eta enpleguari buruzko arauak.
2. Dirulaguntzen, enplegua sustatzeko laguntzen edo enplegu-sorrerari edo enplegurako lanbide-heziketari laguntzeko programetan ezarritako beste edozein laguntzaren aplikazioa kontrolatzea, horretarako ezarritako araudiaren arabera, arlo horretan eskumena duten organoek dirulaguntzen finantza-kontrola egikaritzeko aukera ezertan galarazi gabe.
3. Enplegurako lanbide-heziketari buruzko arauak, aurreko zenbakian adierazitakoez bestelakoak, autonomia-erkidegoko arudiak arlo horretako beste ikuskaritza-formula batzuk xedatzen dituenen izan ezik.
4. Aldi baterako laneko enpresei eta enplegu-agentziei buruzko arauak.

d) Euskadiko kooperatibei buruzko legeria, Euskadiko Kooperatiben Legearen (abenduaren 20ko 11/2019 Legea) arabera.

Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzaren Sistemaren funtzionamendua eta antolaketa arautzen duten printzipioak:

- a) Eraginkortasuna eta kalitatea herritarrei zerbitzua eskaintzeko orduan.
- b) Sistemaren kontzepzio bakarra eta integrala, administrazio publiko desberdinen koordinazioaren, lankidetzaren eta parte-hartzearen bitartez, haren funtzionamendu kohesionatua bermatuz.
- c) Ikuskapen-funtzioaren eta -jarduketaren batasuna lan arloko gai guztietan, lege honetan ezarritako terminoei jarraikiz eta espezializazio funtzionaleko eta jarduketa programatuko irizpideei kalterik egin gabe.
- d) Inpartzialtasuna, objektibotasuna eta tratu-berdintasuna eta diskriminaziorik eza ikuskapen-funtzioa gauzatzeko orduan.
- e) Lan arloan, Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaileen Goi Mailako Kidegoko eta Laneko Ikuskariordeen Kidegoko funtzionarioei gordeko zaie ikuskapen-funtzioa, lege honetan aurreikusitako moduan. Sistema antolatzen duen Legearen 2. artikulua. "*Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetza Sistema antolatzen duten printzipioak*":
 2. artikuluko horretako g) apartatuaren arabera, ikuskaritza-sistema honako printzipio honek arautzen du: "*Sarrera eta deialdi bakarrak* egingo dira Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaileen eta Laneko Ikuskariordeen Kidego Nazionaletan, Estatu mailako hautaketa-prozesu bateratuak eginez".

Euskadin hiru kidegok edo eskalak egikaritzen dute Lan Ikuskaritzaren funtzioa:

1- Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskarrien Kidegoa.

2- Lan Ikuskariordeen Kidegoa. Bi eskala:

- Enpleguko eta Gizarte Segurantzako Ikuskariordeen Eskala.
- Segurtasuneko eta Osasuneko Ikuskariordeen Eskala.

1- Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskarrien Goi Mailako Kidegoa.

Sistema antolatzen duen Legearen 3.1 artikulua araberara: **“Lege honetan aipatzen den Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetza** Estatuan jarduteko gaitasuna duten goi-mailako karrerako funtzionarioek gauzatuko dute; horiek **Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaileen Goi Mailako Kidegoko** langileak izango dira...”

Ondorioz, Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskarrien Goi Mailako Kidegoko funtzionarioek ikuskaritza-funtzio osoa bete dezakete, hots, eskumena dute jarduketa guztiak egiteko eta gai guztietan (lan-harremanak, segurtasuna eta osasuna, enplegua eta Gizarte Segurantzak).

2- Lan Ikuskariordeen Kidegoa.

Laneko Ikuskariordeen Kidegoko (bi eskala izango ditu: Enpleguko eta Gizarte Segurantzako Eskala eta Segurtasuneko eta Osasuneko Eskala) **karrerako funtzionarioek ikuskapen-funtzioak gauzatu** behar dituzte, lege honetan ezarritako moduan eta irismenarekin; era berean, eginkizun ikuskatzailea garatzeko beharrezkoak diren babes-, lankidetzak- eta kudeaketa-funtzioak gauzatu beharko dituzte.

Funtzionario horiek Estatuan jarduteko gaitasuna izango dute, eta horien egoera juridikoak eta zerbitzuko baldintzek objektibotasuna eta inpartzialtasuna bermatuko dituzte.

Enpleguko eta Gizarte Segurantzako Ikuskariordeen Eskalako ikuskaritza-funtzioak

23/2015 Legearen 14.2 artikulua araberara, “Enplegu eta Gizarte Segurantzako Eskalari dagozkion Laneko ikuskariordeek honako esparru hauetan jardun beharko dute”:

- a) Kontratazioan enplegu arloko, enplegua lortzeko, hobariak, diru-laguntzak eta laguntzak jasotzeko, eta enplegua sustatzeko edo enplegurako lanbide-heziketarako pizgarriak edo neurriak hartzeko arauak betetzen direla egiaztatu beharko dute.
- b) Hamasei urtetik beherakoek lan egitea debekatzen duten arauak betetzen direla egiaztatu beharko dute.
- c) Kontratu-modalitateen, iraupen zehatzeko kontratuen eta aldi-baterako kontratuen araudia betetzen dela egiaztatuko dute.
- d) Gizarte Segurantzari buruzko araudi guztiak betetzen dela egiaztatu beharko dute.
- e) Espainian atzerritarren lanari buruzko araudiak eskatzen dituen betebeharrak betetzen direla frogatu beharko dute.
- f) Enbargoa eragin dezaketen ondasunak ikertu eta adierazteko lankidetzan jardun beharko dute, bide exekutiboa eta subjektu zordunaren identifikazioa eraginkorra izan dadin.

Segurtasuneko eta Osasuneko Ikuskariordeen Eskalako ikuskaritza-funtzioak

23/2015 Legearen 14.3 artikulua araber, "Laneko Segurtasun eta Osasun Eskalari dagozkion Laneko ikuskariordeek honako arlo hauetan jardun beharko dute, erregelamendu bidez ezarritako moduan":

- a) Laneko arriskuak saihesteko araudiaren aplikazioa bete eta kontrolatzen dela egiaztatuko dute, laneko baldintza materialei zuzenean eragiten dieten alderdietan.
- b) Laneko arriskuen prebentzioan eragiten duen araudi juridiko eta teknikoaren beteetzea zainduko dute.
- c) Laneko ezbehar-kopuruaren azterketak eragindako Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitzaren prebentziorako jarduketaren programak.
- d) **Beren ikuskapen-funtzioa betetzera joaten direnean**, enpresaburuei eta langileei laneko arriskuak saihesteko araudia betetzeko modurik eraginkorrenari buruzko informazioa eta aholkuak emango dizkiete.
- e) Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitzaren eginkizunak garatzeko unitateko edo taldeko arduradunari agindutako antzeko funtzio guztiak beteko dituzte, beren eskumenen esparruan.

Otsailaren 4ko 138/2000 Errege Dekretuak onartu eta abenduaren 29ko 1078/2017 Errege Dekretuak aldatutako Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzaren Antolaketari eta Funtzionamenduari buruzko Erregelamenduaren arabera:

8. artikulua lan-ikuskariordeen ahalmenak arautzen ditu, 3. apartatuan: 23/2015 Legearen 14.3 artikuluan ezarritakoaren arabera, Segurtasuneko eta Osasuneko Eskalako lan-ikuskariordeei dagokie honako gai hauetan jardutea:

- a) Laneko arriskuak saihesteko araudiaren aplikazioa bete eta kontrolatzen dela egiaztatuko dute, laneko baldintza materialei zuzenean eragiten dieten alderdietan.
- b) Laneko arriskuen prebentzioan eragiten duen araudi juridiko eta teknikoaren beteetzea zainduko dute...

27. artikulua **lan-ikuskariordeen jardueraren ondorio diren neurriak arautzen ditu, 2. apartatuan:**

"23/2015 Legearen 14.5 artikuluan ezarritakoari jarraikiz, honako neurri hauek hartu ahal izango dituzte:

- a) Zehapen-prozedura bat abiarazi beharrenean, subjektu arduradunari ohartarazi eta errekeritu ahal izango diote, kasuaren egoerak hala gomendatzen dutenean eta langileei edo horien ordezkariari kalte zuzenak eragiten ez bazaizkie.
- b) Adierazitako epean, dagozkion neurriak har ditzala eskatu ahal izango diote subjektu arduradunari, hark laneko arriskuak saihesteko araudia bete edo hautemandako gabeziak konpondu ditzan, baita funtzionario jardulearen aurrean justifikatuta ere.
- c) Zehapen-prozedura abiarazi ahal izango dute, arau-hausteen edo oztopoak jartzeagatik arau-hausteen aktak igorrita.

d) Laneko arriskuak saihesteko araudia kontuan hartzen ez denean, lanak berehala gerarazteko agindua eman ahal izango dute, langileen segurtasunerako edo osasunerako arrisku handia eta hurbilekoa dagoela igarritz gero.

e) Indarrean den legeditik eratorritako beste neurri batzuk”.

Gainera, segurtasuneko eta osasuneko ikuskariordeek, Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzaren Sistema Orokorrean integratutako funtzionarioak diren aldetik, laneko arriskuen prebentzioa gainditzten duten eta Gizarte Segurantzaren arloan kokatzen diren funtzio batzuk dituzte.

Hala arautzen da gizarte-arloko arau-hausteen ondoriozko zehapenak ezartzeko eta Gizarte Segurantzako kuoten kitapen-espeditteetarako prozedurei buruzko araudi orokorra onartzen duen maiatzaren 14ko 928/1998 Errege Dekretuan. Hori ere 1078/2017 Errege Dekretuak aldatu du.

Zehazki, 11. artikulua honako hau adierazten du 7. apartatuan:

“Laneko segurtasun eta osasuneko ikuskariordeek, laneko arriskuen prebentzioaren arloan beren funtzioak betez egindako egiaztapenen ondorioz, Gizarte Segurantzari buruzko araudia ez bete izanaren berri dutenean (enpresen inskripzioa, altak, bajak...), barnetik jakinaraziko dute, eta, horretarako, gertaeren eta inguruabarren txostena egingo dute. Gertaera eta inguruabarrek ziurtasun-presuntzioa izango dute, hala ezartzen baitu Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetza Sistema antolatzen duen Legearen 23. artikulua...”

Era berean, Laneko eta Gizarte Segurantzako ikuskariari jakinaraziko diote, beren iritziz lan-arriskuen prebentzio-neurririk ez izatearen ondorioz Gizarte Segurantzaren prestazioen errekarguak proposatzeko inguruabarrak betetzen badira, baita lan-istripuen edo lanbide-gaixotasunen aseguramendu-primen errekarguak edo murrizketak ere, enpresak laneko arriskuen prebentzioaren arloan duen jokabidean oinarrituta”.

Lan Ikuskaritzak ISILPEKOTASUN-BETEBEHARRAREN arabera jarduten du

1. Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetza Sistemako funtzionarioek isilpeko informazio gisa hartuko dute funtzio ikuskatzailearen esparruan ezagutzen duten kexa ororen jatorria, lege-xedapenak ez betetzeari buruzko kexak, alegia.

2. Jardunaren barruan ezagutu ahal izan dituzten datu, txosten edo aurrekariak, halaber, isilpean gordetzeko eta ez jakinarazteko beharra izango dute, baita zerbitzua utzi ondoren ere, delitu publikoak ikertzeko edo jazartzeko ez bada; lan arloko administrazioarekin, Gizarte Segurantzakoarekin, zerga arlokoarekin, era guztietako iruzurren aurkako borrokakoarekin edota ikerketarako legebiltzar-batzordeekin lankidetzan dagokion moduan jarduteko legez ezarritako esparruaren barruan.

Lan Ikuskaritzak AGINTARITZA PUBLIKO gisa jarduten du bere kargua betetzean

Beren funtzioak betetzean, Laneko eta Gizarte Segurantzako ikuskariak agintari publikoen izaera izango dute, eta autonomia tekniko eta funtzional osoa izango dute, eta babesa bermatuko zaie indarkeria, hertsapen eta mehatxu guztien aurrean, baita eragin okerren aurreko independentzia ere, Lanaren Nazioarteko Erakundearen 81. Hitzarmenaren 6. artikuluan eta 129. Hitzarmenaren zortzigarren artikuluan ezarritako moduan.

Bi eskaletako lan-ikuskariordeek agintaritzako agenteen izaerarekin jardungo dute, eta autonomia teknikoa eta independentzia bermatuko zaie baldintza beretan.

Lan Ikuskaritzaren LEGE-AHALMENAK bere eskumenak egikaritzean:

1. LANTOKIAK BISITATZEA: ikuskapenarekin lotutako lantokira, establezimendura edo lekura uneoro eta inolako jakinarazpenik egin gabe sartu eta bertan egon ahal izango dira. Ikuskapenaren xede den zentroa pertsona fisiko baten bizilekua bada, haren berariazko baimena edo, horrelakorik izan ezean, dagokion baimen judiziala izan beharko dute.

Ikuskapen-bisitak enpresariarekin edo haren ordezkariarekin, langileekin, horien ordezkariarekin eta enpresako peritu eta teknikoekin edo ikuskapen-funtzioa hobeto garatzeko beharrezkotzat jotzen dituzten aholkularitza-erakundeekin batera egingo dituzte, baita Administrazioari dagozkion peritu edo adituekin edo ofizialki gaituta dauden beste batzuekin ere.

2. Beharrezkotzat jotzen duten **EDOZEIN MOTATAKO IKERKETA-DILIGENTZIA**, azterketa, berreraikuntza edo froga egingo dute 12.1 artikuluan aurreikusitako funtzioa betetzeko, eta batez ere, honako hauetarako:

a) Enpresariari edo enpresako langileei lege-xedapenak aplikatzearekin lotutako edozein gairi buruzko informazioa eskatzeko, bakarrik edo lekukoen aurrean, eta ikuskatutako lantokian dauden pertsonen identifikazioa edo presentziaren arrazoia eskatzeko.

b) Enpresaburua edo haren ordezkaria eta arduraduna, langileak, prestazio sozialen hartzaile edo eskatzaileak eta, haren jarduketa-eremuan, ikuskatutako lantokian edo ikuskatzaile jarduleak izendatutako herri-bulegoetan gaineratuta dauden beste subjektu batzuk ager daitezela eskatzeko.

c) Lantokian lan arloko legedia betetzen dela egiaztatzeko orduan garrantzitsua izan daitekeen dokumentazioa aztertzeko.

d) Establezimenduan erabilitako edo manipulaturako substantzien edo materialen laginak hartu edo atera, neurketak egin, argazkiak atera, bideoak eta irudiak grabatu, eta krokisak eta planoak egiteko, enpresaburuari edo haren ordezkariari aldezturik jakinarazten bazaio, eta 3.c) paragrafoan aipatzen diren dokumentuen kopiak eta laburpenak egiteko.

Ikuskaritza-jarduketa HASTEKO MODUAK

1- Lan Ikuskaritzak ofizioz jarduten du beti.

2- Ikuskaritza-plan edo -programetatik eratorritako goragoko agindu baten ondorioz.

3- Beste organo batzuek modu arrazoituan eskatuta.

4- Laneko eta Gizarte Segurantzako ikuskarien ekimenez, eraginkortasun- eta aukera-irizpideetan oinarrituta.

5- **SALAKETAREN** indarrez.

SALAKETAK

Lan Ikuskatzaitzaren Sistema antolatzeko Legearen arabera:

- Lan-arloko legeria ez betetzea salatzen ekintza **publikoa** da.
- Salaketen jatorria eta edukia **konfidentziala** da eta **Lan Ikuskaritzaren isilpekotasun-betebeharraren** mende dago.

1. Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitzaren sistemako funtzionarioek isilpean gorde beharko dituzte beren kargua dela-eta ezagutzen dituzten gaiak, bai eta beren eginkizunak betetzean jakiten dituzten datuak, txostenak, salaketen jatorria edo aurrekariak ere, Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitza Antolatzeko Legearen 12. artikuluan eta Laneko Ikuskatzaitzaren Antolaketa eta Funtzionamenduari buruzko Erregelamenduari 10. artikuluan ezarritako moduan.

2. Ikuskaritza-sistemako organo eta bulegoetan lan egiten duten baina ikuskaritza-eginkizunik ez duten langileek ere isilpekotasun-betebehar berberak izango dituzte lanpostua dela-eta dakitenari buruz.

3. Salatzaileak inola ere ezin izango du ikerketa-fasean alegatu interesdun denik, baina eskubidea izango du bere salaketaren izapidetzea zertan den jakiteko, baita egiaztatu diren egitateen eta hartutako neurrien berri izateko ere, baldin eta ikerketaren emaitzak eragiten badie ikuskaritza-eginkizunaren esparruko araudian aitortuta dituen eskubide individual edo kolektiboei.

4. Langileen ordezkari unitario edo sindikalek eskubidea izango dute langileek aurkeztutako salaketaren izapidetzea zertan den jakiteko beren ordezkari-esparruan, baita egiaztatutako egitateen eta hartutako neurrien berri izateko ere.

5. Salaketaren ondorioz zehapen-prozedura bat hasten bada, salatzailea, hala badagokio, interesdun izan daiteke, Sektore Publikoaren Araubide Juridikoaren uztailaren 1eko 40/2015 Legean ezarritako moduan eta baldintzetan. Kasu horretan, gainera, espresuki aitortzen zaie prozeduran interesdun direla erakunde sindikalen ordezkariari edo langileen ordezkariari, beren ordezkariaren ondoriozko interes legitimoen titular diren aldetik.

6. Ez dira izapidetuko ez salaketa anonimoak, ez eta identifikazioan akatsak edo gabeziak dituztenak ere akats edo gabezia horiek zuzentzeko ezarritako epean zuzendu ez badira.

7. Salaketa baten objektua bat baldin badator organo jurisdikzionalen bat arduratzen ari den gaiekin, eta organo jurisdikzional horren erabakiak ikuskapen-jardueraren emaitza baldintzatu badezake, salaketa horri ez zaio bide emango; ez zaie bide emango, ezta ere, argi eta garbi oinarririk ez duten salaketei.

Aurreko zenbakian adierazitakoa gorabehera, gai horiek organo jurisdikzional bat arduratzen ari den gaiekin bat badatoz eta horrek Gizarte Segurantzako kuoten ordainketa eragiten badu, ikuskapen-jarduketa abiaraziko da, 3. zenbakian adierazten diren egoera guztietan. Jarduketak abiarazi eta enpresaburuari haren jakinarazpen formala egin ostean, eten egingo da [ekainaren 20ko 1/1994 Legegintzako Errege Dekretuaren](#) bidez onartutako [Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bateginaren 21. artikuluan](#) aurreikusitako preskripzio-epea.

Epaia sendoa denean eta hura Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzari jakinarazten zaionean, likidazio- eta, hala badagokio, zehapen-espeditatea izapidetzeari ekingo zaio, edo jarduketak artxibatuko dira.

Salaketak telematikoki jartzea

1. Salaketak telematikoki aurkezteak bermatu behar du haien **edukia** bat datorrela maiatzaren 14ko 928/1998 Errege Dekretuaren bidez onartutako gizarte-arloko arau-hausteen ondoriozko zehapenak ezartzeko prozedurei buruzko Erregelamendu Orokorraren 9.2 artikuluan adierazitako aurreikuspenekin.

“Salaketa-idazkian, salatzailearen identifikazio pertsonaleko datuak eta sinadura elektronikoa ez ezik, honako hauek ere jaso beharko dira: Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzaren eskumenekoak diren gaietan ustez arau-hauste diren egitateak; egitate horien data eta tokia; ustez erantzule diren subjektuen identifikazioa (izena edo izen soziala, IFK edo IFZ, helbidea, telefonoa eta abar); eta gainerako inguruabar garrantzitsuak”.

2. Webgune honetan **nahitaezkotzat jotako eremuak bete** behar dira.

3. Beharrezkotzat jotzen diren adina **dokumentu erantsi** ahal izango dira, salaketaren edukia jorratzen ari den ikuskariak informazio eta froga osotuagoak izan ditzan.

4. **Salaketa langileak zuzenean jartzen ez badu**, nahitaez aurkeztu beharko da Langileen Legezko Ordezkaritzari Lan Ikuskaritzaren aurrean jarduteko baimena emateko webgune honetan jasotako dokumentua.

Ikuskaritza-jarduketaren garapena

- Salatzaileak ez dira alderdi interesduntzat hartzen ikuskaritza-jarduketaren garapenean, baina haren amaiera eta emaitzak jakinaraziko zaizkie.
- Ikuskaritza-jarduketak ez dira **bederatzi hilabete** baino gehiago luzatuko haiek hasten direnetik; bisitaren eguna edo enpresa administrazio-bulegoetan jarduneko funtzionarioaren aurrean agertzen den eguna hartuko da hasieratzat.
- Arau orokor hori salbuetsi ahal izango da ikuskaritza-lana bereziki konplexua den kasuetan.
- Ikuskaritza-jarduketak ez dira **bost hilabetetik** gorako epean etengo, ikuskatutako subjektuari egotz dakiokenean izan ezik.
- Ikuskaritza-jarduketak eten egingo dira jurisdikzio-organoko bat gertakari berberetz arduratzen ari denean. Epaia eman ondoren berrabiarazi ahal izango dira, betiere non bis in idem printzipioa errespetatuta.

Ikuskaritza-jarduketa egikaritzearen EMAITZAK

Lan Ikuskaritzaren ikerketa-jarduketaren ondorioz, honako emaitza hauek lor daitezke:

- **Lanak geldiarazteko edo kautela-neurriak hartzeko agindua**, enpresak lan-araudia ez betetzen jarraitzeak langileei konpondu ezin diren kalteak eragin diezazkien saihesteko.
- Enpresaburuek **arau-irregulartasunak zuzentzeko errekerimenduak jaulkitzea**. Errekerimenduak nahitaez betetzekoak dira, eta enpresak horretarako duen epea eta Ikuskaritzaren aurreko justifikazioa agertzen dira beti.
- Enpresek edozein arlo (lan-harremanak, enplegua, segurtasuna eta osasuna, edo Gizarte Segurantzza) ez betetzearen ondoriozko **arau-hausteen aktak egitea**. Arau-hausteen aktek zehaztuko dituzte jarduneko funtzionarioak egiaztatutako arau-hausteen subjektu arduradunak eta zehapen-proposamena. Lan Agintaritzak osorik edo partzialki berretsi edo ezeztatuko ditu.
- **Lan-istripuen edo lanbide-gaixotasunen ikerketa-txostenak**, Lan Agintaritzari zuzenduak.
- **Gizarte Segurantzaren prestazioen errekarigua proposatzea**, lan-istripuen eta lanbide-gaixotasunen ikerketaren ondorioz, gorabehera horiek enpresak segurtasun- eta osasun-neurriak ez hartu izanaren ondorio izan direnean.
- **Txostenak egitea epaitegi eta auzitegientzat, lan-agintaritzentzat** (hala nola enplegu-erregulazioko espedienteei, mugikortasun geografikoari edo amianto-planei buruzko txostenak), Lanbiderentzat, Eusko Jaurlaritzako Gizarte Ekonomiaren Zuzendaritzarentzat edo Gizarte Segurantzaren erakunde kudeatzaileentzat (GSIN, IGI, GSDN edo SPEE).
- **Alderdien aholkularitza juridikoa, betiere ikuskaritza-lana egiten denean**. Ez dagokio prozesuaz kanpoko aholkularitza juridikoa emateko funtzioa, Lan Agintaritzaren mendeko gizarte- eta lan-arloko informazio-bulegoei ematekoa baizik.
- Gizarte Segurantzako kuoten **likidazio-aktak egitea**.

7. Bibliografia

Ondoren, zerrenda batean bildu dira dokumentu hau idazteko erabili diren bibliografia-iturriak. Horietako asko aipatu dira jada dagozkien oin-oharretan, eta beste batzuk, berriz, Euskal Autonomia Erkidegoko lan-errealitateari buruzko informazioa ateratzeko erabili dira. Gainera, zenbaitetan Estatuko zein Europar Batasuneko lan-ekosistemei buruzko datuekin kontrastatzeko erabili dira.

7.1 Erakunde ofizialen txostenak

- Euskal Autonomia Erkidegoko soldata-arrakala murrizteko 2030 Estrategia. 2025eko Ekintza Plan Eragilea (EMAKUNDE - Eusko Jaurlaritza).
- Enpleguaren Euskal Estrategia (2030) (Eusko Jaurlaritza)
- Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategia (2021-2026) (Eusko Jaurlaritza)
- 2025erako Euskadiko Eraldaketa Digitalerako Estrategia (Eusko Jaurlaritza)
- Euskal Industriaren Digitalizazio Estrategia - *Basque Industry 4.0* (Eusko Jaurlaritza)
- 2020-2024 aldirako Gobernu Programa (Eusko Jaurlaritza)
- Balio bereko lana: balio bereko lanpostuak genero-akatsik gabe identifikatzeko gida praktikoa (Eusko Jaurlaritza)
- Elkarlaneko ekonomiako lana eta laneko arriskuen prebentzioa (Laneko, Migrazioetako eta Gizarte Segurantzako Ministerioa, Espainiako Gobernu, 2018)
- 2020ko memoria sozioekonomikoa (Ekonomia eta Gizarte Kontseilua)
- Euskadiko Lan Ikuskaritzaren jarduera-memoriak (2017.etik 2021.era bitarteko urteak)
- Euskadiko Lan Ikuskaritzaren eta Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzaren estatu-erakunde autonomoaren parte-hartze instituzionaleko organo eta batzordeei buruzko txostena
- 2021eko talka-planen lehen faseari buruzko txostena - Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzaren estatu-erakunde autonomoa (Laneko eta Gizarte Ekonomiako Ministerioa)

7.2 Erakunde pribatuen txostenak

- Diagnóstico del mercado laboral en Euskadi (I): El Acceso al Mercado Laboral y la Calidad del Empleo (ISEAK fundazioa, 2021)
- Diagnóstico del mercado laboral en Euskadi (II): Las brechas generacionales y de género en el empleo vasco (ISEAK fundazioa, 2021)
- Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Digitalak. Ekonomia eta Gizarte Digitalaren Indizea 2020. (ORKESTRA, 2021)
- La salud y seguridad en el trabajo en la economía de plataformas (Zuzenbide Fakultatea. Euskal Herriko Unibertsitatea - UPV/EHU, 2020)
- The long-lasting scar of bad jobs in the Spanish labour market (ISEAK fundazioa, 2021)
- Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Digitalak. Ekonomia eta Gizarte Digitalaren Indizea 2020. (Orkestra, 2021)

7.3 Erakunde ofizialen datu-bankuak

- [EUSTAT](#) - Euskal Estatistika Erakundea
- [INE](#) - Estatistikako Institutu Nazionala
- [FUTURELAN](#) - Enpleguaren Prospektiba Behatokia
- [OSALAN](#): Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea

7.4 Legeria

- [23/2015 Legea, uztailaren 21ekoa](#), Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikusatzaitza Sistema antolatzen duena.
- [2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa](#), Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena.
- [895/2011 Errege Dekretua, ekainaren 24koa](#), Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzak betetzen dituen ikuskaritzako funtzio publikoaren alorreko zeregin eta zerbitzuak Euskal Autonomia Erkidegoari eskualdatzekoa, haren eskumenen lurralde-esparruan eta esparru materialean.
- [138/2000 Errege Dekretua, otsailaren 4koa](#), Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzaren antolaketa-eta funtzionamendu-araudia onartzen duena.
- [Ebazpena, 2011ko abenduaren 21ekoa](#), Idazkaritza Orokor Teknikoarena, Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzaren antolaketaren eta funtzionamenduaren arloan Eusko Jaurlaritzarekin elkarlanean aritzeko hitzarmena argitaratzekoa.