

TXOSTEN
BEREZIAK



GIZARTE EKINTZA SEKTOREKO LAN BALDINTZAK

ararteko

Herriaren Defendatzailea
Defensoría del Pueblo



GIZARTE EKINTZA SEKTOREKO LAN BALDINTZAK

Arartekoak Legebiltzarrari egindako txosten berezia

Ikerketaren egileak:

Ados Consulting

Arartekoaren aldetik:

Iñigo Lamarca, Julia Hernández, Faustino López de Foronda, Valentín Martínez-Acha,
Fermín Barceló, Itziar Barrenkua, Sonia de Francisco, Nieves Oca, Amaia Pagola.

© ARARTEKO

Fotokonposaketa eta inprimaketa: Gráficas Santamaría, S.A.

Azala: EPS, S.L.

Paper ekologikoa.

ISBN: 978-84-89776-24-1

L.G: VI-222/08



GIZARTE EKINTZA SEKTOREKO LAN BALDINTZAK

AURKIBIDEA OROKORRA

Grafikoen eta taulen aurkibidea	13
Aurkezpena	23
0. Txostenerako sarrera	29
1. Fitxa teknikoa	37
1.1. Bigarren mailako iturrien azterketa.....	40
1.2. Azterketa kualitatiboaren faseak.....	40
1.2.1. Azterketa kuantitatiboaren faseak	40
1.2.2. Fase de análisis cualitativo.....	41
1.2.2.1. Elkarrizketa sakonak Administrazioaren arduradunekin	41
1.2.2.2. Elkarrizketa sakonak sindikatuen arduradunekin	42
1.2.2.3. Elkarrizketa sakonak beste erakunde batzuekin ...	43
1.2.2.4. Eztabaida taldeak	43
1.2.2.5. Delphi metodoa.....	46
2. Gizarte ekintza sektoreko erakundeak	49
2.1. Erakundeen banaketa geografikoa.....	51
2.1.1. Kokapenen eremu geografikoa.....	51
2.1.2. Langile profesionalak dituzten erakundeen banaketa	53
2.1.3. Jarduera eremu geografikoa.....	57
2.2. Forma juridikoa.....	57
2.3. Jardueraren azpisektoreak eta jardueraren helburu taldeak	59
2.3.1. Jardueraren azpisektoreak	61
2.3.2. Helburu taldea	63
2.3.3. Adina.....	64
2.3.4. Helburu taldearen ezaugarriak. Zerikusia duten egoerak.....	64
2.4. Bigarren mailako erakundeetakoak izatea	66
2.5. Erakundeen lan erregulazioa.....	68
2.5.1. Hitzarmenak izatea	68
2.5.2. Hitzarmenen aplikazio eremua	69
2.5.3. Hitzarmen mota ohikoenak.....	70

2.5.4.	Hitzarmenak lurralde historikoen arabera	71
2.5.5.	Hitzarmenak jardueraren azpisektorearen arabera.....	72
2.5.6.	Hitzarmena indarrean jartzeko ezintasuna	74
2.5.7.	Hitzarmen aldaketa	75
2.5.8.	Barne akordioak erakundean	77
2.6.	Subrogazioaren eragina	78
2.7.	Ondorioak	81
3.	Erakundeen ezaugarri ekonomikoak	83
3.1.	Kudeatutako diru kopurua	85
3.1.1.	Kudeatutako diru kopuruaren eboluzioa.....	89
3.2.	Finantzaketa bideak.....	90
3.3.	Ondorioak	92
4.	Administrazioarekiko harremana.....	93
4.1.	Balorazio ekonomikoa	95
4.1.1.	Aldeak lurralde historikoen arabera.....	97
4.2.	Balorazio teknikoa.....	97
4.2.1.	Aldeak lurralde historikoen arabera.....	98
4.3.	Arazo nagusiak	99
4.4.	Administrazioaren papera	100
4.4.1.	Aldeak administrazio motaren arabera	100
4.4.2.	Aldeen eboluzioa harreman moduan.....	101
4.5.	Ondorioak	102
5.	Gizarte ekintza sektoreko lan ezaugarriak	105
5.1.	Sektorearen ezaugarriak	107
5.1.1.	Soldatapeko langileak.....	107
5.1.2.	Soldatapekoak ez diren boluntarioak.....	108
5.2.	Soldatapeko langileen gaineko berariazko azterketa.....	111
5.2.1.	Hitzarmenen araberako azterketa	111
5.2.2.	Lurralde historikoen arabera	115
5.2.3.	Azpisektorearen arabera.....	116
5.2.4.	Erakunde motaren arabera.....	118
5.2.5.	Erakundearen tamainaren arabera	118
5.3.	Lan baldintzak.....	119
5.3.1.	Ikasketa maila.....	119
5.3.2.	Kontratu mota	119
5.3.2.1.	Kontratuaren iraupena	119
5.3.2.2.	Egonkortasuna lanean.....	121

5.3.3. Egoera ekonomikoa hitzarmenari dagokionez.....	125
5.3.4. Asteko lan orduak.....	126
5.3.5. Urteko lan orduak.....	127
5.3.6. Aparteko orduak egitea.....	129
5.3.7. Oporrak.....	133
5.3.8. Lanaldi mota.....	137
5.3.9. Antzinasunagatiko osagarria.....	138
5.3.10. Laneko osasuna.....	141
5.3.10.1. Osasuna zaintzea.....	142
5.3.10.2. Lan arriskuen prebentzioa.....	143
5.3.10.3. Laneko bajak.....	144
5.3.11. Prestakuntza.....	147
5.3.11.1. Prestakuntza mota.....	150
5.3.11.2. Prestakuntzarako sistema.....	151
5.3.11.3. Prestakuntzaren ordutegia.....	153
5.3.12. Laneko eskubideak.....	155
5.3.13. Barne sustapena.....	157
5.4. Ondorioak.....	159
6. Amaierako ondorioak.....	163
7. Arartekoaren gomendioak.....	183
8. Bibliografia.....	201
Eranskinak.....	205
I. Eranskina. Galdera-sorta euskaraz erakundeentzako. Fase kuantitatiboa.....	207
II. Eranskina. Fase kuantitatiboan parte hartu dutenen zerrenda.....	233
III. Eranskina. Adituen Delphi galdera-sorta.....	247

GRAFIKOEN ETA TAULEN AURKIBIDEA

GRAFIKOEN AURKIBIDEA

1. grafikoa.	Profesionalizazio maila	53
2. grafikoa.	Banaketa geografikoa profesionalizazio mailaren arabera.....	54
3. grafikoa.	Erakundeen banaketa udalerrika	56
4. grafikoa.	Jarduera eremu geografikoa.....	57
5. grafikoa.	Forma juridikoa	58
6. grafikoa.	Profesionalizazio maila forma juridikoaren arabera.....	59
7. grafikoa.	Jardueraren azpisektoreak	61
8. grafikoa.	Profesionalizazio maila jardueraren azpisektorearen arabera....	62
9. grafikoa.	Helburu taldea sexuaren arabera	63
10. grafikoa.	Helburu taldea adin tartearen arabera	64
11. grafikoa.	Helburu taldea zerikusia duen egoeraren arabera	65
12. grafikoa.	Jardueraren azpisektoreak	65
13. grafikoa.	Bigarren mailako erakundeetakoak izatea.....	66
13A grafikoa.	Bigarren mailako erakundeetakoak izatea profesionalizazio mailaren arabera	67
14. grafikoa.	Hitzarmenak izatea	68
15. grafikoa.	Hitzarmenen aplikazio eremua	69
16. grafikoa.	Hitzarmen mota ohikoenak aplikazioko erakundeen arabera	70
17. grafikoa.	Hitzarmen mota ohikoenak erakundeen eta lurralde historikoen arabera.....	72
18. grafikoa.	Hitzarmena indarrean jartzeko ezintasunaren eskaera.....	74
19. grafikoa.	Egunoa ez den beste hitzarmen bat edo hitzarmen berri bat aplikatzeko asmoa	76
20. grafikoa.	Aldatzekotan aplikatuko litzatekeen hitzarmena	77
21. grafikoa.	Barne akordioa izatea	78
22. grafikoa.	Subrogazioaren eragina	78
23. grafikoa.	Subrogazioaren eragina hitzarmenaren arabera	79

24. grafikoa.	Subrogazioaren eragina azpisektorearen arabera.....	80
25. grafikoa.	Kudeatutako bolumen ekonomikoa hitzarmenaren arabera	86
26. grafikoa.	Kudeatutako bolumen ekonomikoa azpisektorearen arabera ...	87
27. grafikoa.	Kudeatutako bolumen ekonomikoa erakundearen arabera	88
28. grafikoa.	Diru-sarreraren eboluzioaren pertzepzioa	89
29. grafikoa.	Diru-sarreraren eboluzioaren pertzepzioa forma juridikoaren arabera...	90
30. grafikoa.	Finantzaketa bideak.....	91
31. grafikoa.	Soldatapeko langileak sexuaren arabera	108
32. grafikoa.	Boluntarioen eta langileen banaketa sexuaren arabera.....	108
33. grafikoa.	Boluntarioen banaketa sexuaren arabera.....	109
34. grafikoa.	Soldatapekoak ez direnen banaketa sexuaren arabera	110
35. grafikoa.	Hitzarmen mota ohikoenak lan bolumenaren arabera.....	112
36. grafikoa.	Lana lurralde historikoen arabera	116
37. grafikoa.	Lana azpisektorearen arabera	117
38. grafikoa.	Sortutako lana forma juridikoaren arabera	118
39. grafikoa.	Kontratuaren iraupena	120
40. grafikoa.	Kontratuaren iraupena sexuaren arabera.....	121
41. grafikoa.	Lan taldea lanean geratu izana 2007-2006an.....	122
42. grafikoa.	Lan taldea lanean geratu izana 2006-2004an.....	122
43. grafikoa.	Asteko lan orduak.....	126
44. grafikoa.	Urteko lan orduak.....	127
45. grafikoa.	Aparteko orduak egitea	129
46. grafikoa.	Aparteko orduak egitea hitzarmen motaren arabera.....	130
47. grafikoa.	Lan taldeak egindako aparteko orduak.....	130
48. grafikoa.	Aparteko orduak ordaintzeko modua	131
49. grafikoa.	Aparteko orduak ordaintzeko modua azpisektorearen arabera....	132
50. grafikoa.	Aparteko orduak ordaintzeko modua hitzarmen motaren arabera	133
51. grafikoa.	Opor egunak.....	134
52. grafikoa.	Opor egunak hitzarmen motaren arabera.....	134
53. grafikoa.	Opor egun naturalak guztira.....	135
54. grafikoa.	Opor lanegunak guztira	136
55. grafikoa.	Lanaldia	137
56. grafikoa.	Lanaldia sexuaren arabera	138
57. grafikoa.	Antzintasunagatiko osagarria izatea.....	138
58. grafikoa.	Antzintasunagatiko osagarriaren sortzapena	139

59. grafikoa.	Antzinatasunagatiko osagarriaren sortzapena hitzarmenaren arabera	140
60. grafikoa.	Osasuna Zaintzeko Planak (OZP) eta Lan Arriskuen Prebentziorako Planak (LAPP) egitea	141
61. grafikoa.	Laneko bajak izan dituzten erakundeak 2006an.....	145
62. grafikoa.	Baja motak.....	146
63. grafikoa.	Baja motak sexuaren arabera	147
64. grafikoa.	Prestakuntza egitea	148
65. grafikoa.	Prestakuntza egitea profesionalizazio mailaren arabera	148
66. grafikoa.	Prestakuntzaren iraupena	150
67. grafikoa.	Prestakuntzaren kostua.....	151
68. grafikoa.	Prestakuntza eskaintza aukeratzeko sistema.....	152
69. grafikoa.	Prestakuntza egiteko ordutegia	153
70. grafikoa.	Ordezkarri sindikala izatea	155
71. grafikoa.	Ordezkarri sindikala izatea hitzarmenaren arabera.....	156
72. grafikoa.	Ordezkarri sindikala izatea azpisektorearen arabera	157
73. grafikoa.	Barne sustapenerako modua ezaguna izatea	158
74. grafikoa.	Barne sustapenerako modua ezaguna izatea azpisektorearen arabera.....	158

TAULEN AURKIBIDEA

1. taula.	Erakundeen kokapenaren eremu geografikoa	51
2. taula.	Erakundeen profesionalizazio maila	53
3. taula.	Erakunde profesionalizatuen kokapenaren eremu geografikoa lurralde historikoaren arabera.....	53
4. taula.	Kokapenaren eremu geografikoa profesionalizazio mailaren arabera.....	54
5. taula.	Erakunde profesionalizatuen kokapenaren eremu geografikoa	54
6. taula.	Erakunde profesionalizatuen kokapenaren eremu geografikoa hiriburuaren arabera.....	55
7. taula.	Erakunde profesionalizatuen kokapenaren eremu geografikoa zonalde metropolitarraren arabera.....	56
8. taula.	Erakunde profesionalizatuen kokapenaren eremu geografikoa 50.000 biztanletik gorako udalerrien arabera.....	56
9. taula.	Erakundeen jarduera eremu geografikoa	57

10. taula.	Forma juridikoa	58
11. taula.	Forma juridikoa profesionalizazio mailaren arabera	58
12. taula.	Jardueraren azpisektorea profesionalizazio mailaren arabera...	62
13. taula.	Jardueraren azpisektorea profesionalizazio mailaren arabera...	62
14. taula.	Helburu taldea sexuaren arabera	63
15. taula.	Helburu taldea adinaren arabera	64
16. taula.	Helburu taldea zerikusia duen egoeraren arabera	64
17. taula.	Bigarren mailako erakundeetakoak izatea.....	66
18. taula.	Bigarren mailako erakundeetakoak izatea profesionalizazio mailaren arabera	67
19. taula.	Bigarren mailako erakunde nagusiak.....	67
20. taula.	Hitzarmenak izatea	69
21. taula.	Hitzarmenaren aplikazioaren eremu geografikoa erakundeen arabera	69
22. taula.	Hitzarmen mota ohikoenak erakundeen arabera	71
23. taula.	Hitzarmen mota ohikoenak lurralde historikoen arabera	71
24. taula.	Hitzarmen mota ohikoenak azpisektorearen arabera (lerroa % 100a).....	73
25. taula.	Hitzarmen mota ohikoenak azpisektorearen arabera (zutabea % 100a)	73
26. taula.	Hitzarmena indarrean jartzeko ezintasunaren eskaera.....	75
27. taula.	Beste hitzarmen bat aplikatzeko edo, hitzarmenik ez bada, bat aplikatzeko asmoa	76
28. taula.	Aplikatu beharreko hitzarmena aldaketa dagoen kasuan	76
29. taula.	Hitzarmena hobetzeko edo aldarazteko berezko ituna duten erakundeak	77
30. taula.	Subrogatutako erakundeak.....	79
31. taula.	Subrogatutako entitateak hitzarmen motaren arabera.....	79
32. taula.	Subrogatutako entitateak azpisektorearen arabera.....	80
33. taula.	Kudeatutako kopuru ekonomikoa hitzarmenaren arabera (eurotan).....	86
34. taula.	Kudeatutako kopuru ekonomikoa azpisektorearen arabera (eurotan).....	86
35. taula.	Aurrekontu tarteak erakundeen arabera	88
36. taula.	2008an kudeatu beharreko diru kopuruaren eboluzioaren pertzepzioa	89
37. taula.	2008an kudeatu beharreko diru kopuruaren eboluzioaren pertzepzioa erakunde motaren arabera	90
38. taula.	Finantzaketa bide nagusiak	91

39. taula.	Administrazioarekiko harreman ekonomikoen balorazioa.....	96
40. taula.	Administrazioarekiko harreman teknikoaren balorazioa	97
41. taula.	Administrazioarekiko harreman ekonomikoen balorazioa lurralde historikoaren arabera	98
42. taula.	Administrazioarekiko harreman teknikoaren balorazioa lurralde historikoaren arabera	99
43. taula.	Langileen banaketa sexuaren arabera	107
44. taula.	Langileen eta boluntarioen banaketa sexuaren arabera	108
45. taula.	Boluntarioen banaketa sexuaren arabera	109
46. taula.	Soldatapekoak ez direnen banaketa sexuaren arabera	110
47. taula.	Soldatapekoak direnen banaketa hitzarmenaren arabera	112
48. taula.	Hitzarmenen alderaketa ekonomikoa 2006an (eurotan) (I)	113
49. taula.	Hitzarmenen alderaketa ekonomikoa 2006an (eurotan) (II)	114
50. taula.	Hitzarmenen alderaketa ekonomikoa 2006an (III)	114
51. taula.	Lana lurralde historikoaren arabera	116
52. taula.	Lana azpisektorearen arabera	117
53. taula.	Lana forma juridikoaren arabera	118
54. taula.	Lana erakundearen tamainaren eta sexuaren arabera.....	119
55. taula.	Ikasketa maila hitzarmenaren arabera	119
56. taula.	Kontratazio mota	120
57. taula.	Kontratu mota hitzarmenaren arabera	121
58. taula.	Egonkortasuna lanean 2004-2006an	122
59. taula.	Lan taldearen % 100a mantentzea lurralde historikoaren arabera	123
60. taula.	Lan taldearen % 100a mantentzea hitzarmenaren arabera.....	123
61. taula.	Lan taldearen % 100a mantentzea azpisektorearen arabera....	124
62. taula.	Egoera ekonomikoa hitzarmenari dagokionez.....	125
63. taula.	Soldata igoerak hitzarmenaren arabera	125
64. taula.	Asteko lanaldia	126
65. taula.	Urteko lan orduak.....	127
66. taula.	Urteko lan orduak hitzarmen motaren arabera.....	128
67. taula.	Aparteko orduak egitearen gaineko pertzepzioa.....	129
68. taula.	Aparteko orduak egitearen gaineko pertzepzioa hitzarmen motaren arabera.....	130
69. taula.	Egindako aparteko orduen gaineko pertzepzioa	131
70. taula.	Aparteko orduak itzultzeko bidea.....	131
71. taula.	Aparteko orduak itzultzeko bidea azpisektorearen arabera	132

72. taula.	Aparteko orduak itzultzeko bidea hitzarmen motaren arabera..	133
73. taula.	Opor egun mota	134
74. taula.	Opor egun mota hitzarmenaren arabera	135
75. taula.	Opor egun naturalak	136
76. taula.	Opor lanegunak.....	136
77. taula.	Lanegun mota sexuaren arabera	137
78. taula.	Antzinasunagatiko osagarria izatea.....	139
79. taula.	Antzinasunagatiko osagarriaren sortzapen mota.....	139
80. taula.	Antzinasunagatiko osagarriaren sortzapen mota hitzarmenaren arabera	140
81. taula.	Antzinasunagatiko osagarriaren sortzapen mota hitzarmenaren datu objektiboaren arabera.....	140
82. taula.	Osasuna Zaintzeko Plana egiteko maiztasuna	141
83. taula.	Lan Arriskuen Prebentziorako Plana egiteko maiztasuna.....	142
84. taula.	Osasuna Zaintzeko Plana egiteko maiztasuna hitzarmenaren arabera	142
85. taula.	Osasuna Zaintzeko Planak estaltzen dituen pertsonak Hirugarren Sektorean	143
86. taula.	Lan Arriskuen Prebentziorako Plana egiteko maiztasuna hitzarmenaren arabera	143
87. taula.	Lan Arriskuen Prebentziorako Planak estaltzen dituen pertsonak Hirugarren Sektorean.....	144
88. taula.	2006an bajak izan dituzten erakundeak	145
89. taula.	2006an bajak izan dituzten erakundeak aplikatu beharreko hitzarmenaren arabera.....	145
90. taula.	2006an bajak izan dituzten erakundeak azpisektorearen arabera.....	146
91. taula.	Baja mota ohikoenak	147
92. taula.	Prestakuntza egiten duten erakundeak	148
93. taula.	Prestakuntza egiten duten erakundeak profesionalizazio mailaren arabera	148
94. taula.	Prestakuntza egiten duten erakundeak azpisektorearen arabera.....	149
95. taula.	Prestakuntza egiten duten erakundeak hitzarmenaren arabera.....	149
96. taula.	Prestakuntzaren iraupena	150
97. taula.	Prestakuntzaren kostua.....	151
98. taula.	Prestakuntzarako sistema.....	151
99. taula.	Prestakuntzarako sistema hitzarmenaren arabera	152
100. taula.	Prestakuntzarako sistema azpisektorearen arabera	153

101. taula.	Prestakuntza egiteko ordutegia.....	154
102. taula.	Prestakuntza egiteko ordutegia hitzarmenaren arabera	154
103. taula.	Prestakuntza egiteko ordutegia azpisektorearen arabera	154
104. taula.	Ordezkarik sindikala izatea	155
105. taula.	Ordezkarik sindikala izatea hitzarmenaren arabera.....	156
106. taula.	Ordezkarik sindikala izatea azpisektorearen arabera.....	156
107. taula.	Barne sustapenerako modua ezaguna izatea.....	158
108. taula.	Barne sustapenerako modua ezaguna izatea azpisektorearen arabera.....	159
109. taula.	Barne sustapena hitzarmenaren arabera	159

AURKEZPENA

Hona hemen Arartekoaren txostenaren aurkezpena, Gizarte ekintza arloko Hirugarren Sektoroko lan baldintzak aztertzerazuzendua. Lehenik eta behin, gai hau jorrazteraz bultzatu gaituzten arrazoiak zeintzuk diren argitzen saiatuz hasi nahi dugu aurkezpen hau.

Egun, bazterkeria arriskuan dauden pertsonak, babesgabetasun egoeran dauden adingabekoak, pertsona ezgaituak edo mendetasun handi nahiz txikia duten adinekoak bezalako sektore hain esanguratsuen gizarte arretarako gure Komunitatean jarritako zerbitzu eta baliabideen zati handi bat gizarte ekimenezko elkarte edo erakundeek kudeaturikoa da. Horretarako, laguntza ekonomikoak jasotzen dituzte hainbat administrazioen eskutik (Eusko Jaurlaritzako sailetatik, foru aldundietako sailetatik udal eta mankomunitateetatik...).

Horrela, bada, lankidetzaz dago eremu publikoaren eta pribatuaren artean; askotan, ordea, lankidetzaz hori ez da behar lukeen bezain argia izaten edo ez da behar beste arauturik egoten.

Arartekoak hainbatetan jorraz izan du errealitate hori, neurri batean edo nolabaiteko zeharkakotasunarekin bai behinik behin. Hurrengoetan, adibidez:

- Ezohiko txosten ezberdinetan (adingabe lege-hausleak, babesik gabe dauden adingabeak, bakarrik dauden adingabeak, ezgaituen laneratzea...).
- Gatazken ondotik hasitako ofiziozko jardueretan, adibidez bere garaian Gipuzkoako adingabe atzerritarren zentroetan sortutakoak.
- Gomendio orokorretan (Gizarte Ongizatearen eta elkarteen arteko hitzarmenei buruzkoak, gizartearen alorrean lan egiten duten elkartei emaniko laguntzen deialdiei buruzkoetan...).
- Zerbitzu eta baliabide ezberdinei eginiko bisitetan eta horiek ohiko txostenetan islatzerakoan...

Txosten honetan, helburua gaia sakontasun handiagoz aztertzea da, eta,aldi berean, osotasunaren ikuspegia eskaintzea, hainbat arrazoi direla eta bereziki interesgarria dirudien une honetan:

- Badirudi sektorea hobetzearen aldeko apustu handiagoa dagoela (politikoa, aurrekontuetakoa).

- Eztatbaida jazozen ari da gizarte zerbitzuen etorkizunaren gainean, eta posible da Legea ere aldaraztea.
- Mendetasun egoeran dauden pertsonen arretarako legeak eta haren garapenak baliabide berriak eskatuko dituzte.
- Lurralde edo sektore batzuetan akordioak lortzen eta lan hitzarmenak sinatzen ari dira, eta horiek sektoreari eragiten diote...

Bestetik, etengabe hazten ari den sektorea da eta azken urteotan garapen nabarmena izan du. Gauzak horrela, CIDE Cen 2002ko datuen arabera, Gizarte ekintzaren irabazi asmorik gabeko sektoreak 520 milioi euroko urteko aurrekontua mugitzen zuen jada EAEn. Hori, gutxi gorabehera, Euskadin sortutako BPGdaren % 1,4 zen. Lanaldi osoaren pareko lanari dagokionez, ordaindutako lan bolumen osoa 15.450 lanpostukoa izan zen, hau da, Erkidegoko lan osoaren % 1,9.

Gizarte Ongizatearen Euskal Kontseiluak erabilitako orain dela gutxiagoko beste datu batzuk diote EAEko Gizarte ekintzaren irabazi asmorik gabeko sektorean 1.569 erakunde egongo lirakeela, eta bertakoak izango lirakeela 181.185 pertsona. 18.612 pertsonak soldatapean egiten du lan sektorean, eta 57.846 pertsona, berriz, boluntario modura aritzen da, ordainsaririk jaso gabe.

Aitzitik, hori horrela izanda eta eragin sozioekonomiko handia izanda ere, Gizarte ekintzaren Hirugarren Sektorea ez dago egun oraindik oso arauturik. Hurrengo alderdiek eragina dute horretan:

- Gizarte zerbitzuetara iristea eskubide subjektibo modura ez hartzea.
- Eskubide hori bermatuko duen eta edukiz beteko duen gizarte zerbitzuen multzorik ez izatea.
- Gizarte zerbitzuak emateari buruzko gaian dagoen lankidetzaren publiko-pribatua behar bezala definiturik ez gotea edo eskasa izatea.
- Praktika aniztasuna eta gizarte esku-hartzeari buruzko iritzien heterogeneotasuna...

Egoera horren eragina ez da bakarrik milaka pertsonaren lan baldintzetan islatzen, zerbitzuaren kalitatean eta programen jarraitasunean ere baduelako eraginik.

Aurkezpen hau esker oneko, onespeneko eta konpromisozko hitz batzuekin amaitu nahi nuke:

- Eskerrik asko, txosten hau posible egin duten pertsona guztiei: Ados Consultingi, elkarriketaturiko pertsona guztiei, eztabaida taldeetan edo Delphi galdera-sortan parte hartu zutenei, gure galdera-sorta zabala erantzun zutenei (ez zen garai hartan jaso zuten bakarra izan).
- Gure onspena milaka profesional eta are milako pertsona gehiago hartzen dituen sektore oso bati (azken horien kasuan, gainera, ordainsaririk jaso gabe); egunero arrisku edo ahultasun bereziko egoeretan dauden gure gizarteko pertsonetikiko konpromisoa erakusten dute: mendetasun egoeran dauden adinekoekin, arrisku edo babesik gabeko

egoeran dauden adingabekoeekin, ezgaituekin, bazterkeria larriko arriskuan dauden pertsonekin, etorkinekin...

- Konpromisoa sektorearen hobekuntzarekin Arartekoa bezalako erakunde baten partetik, pertsona guztien eskubideen bermatzaile izaki. Aitzitik, bereziki ahulak diren biztanle sektoreei arreta berezia eman nahi zaie.

Arartekoa bezalako erakunde inpartzial batetik sektore honen ikuspegi orokorra emateak uste dugu datozen urteetan sektoreko baldintzak hobetzen lagun dezakeela, eta, horrekin, pertsona guztien eskaintzen diegun zerbitzua hobetzen lagun daitekeela. Azken batean, hori da gai honetan agertzen diren entitate, zerbitzu, administrazio eta erakunde guztien azken helburua.

Vitoria-Gasteiz, 2008ko apirila

ARARTEKOA
Iñigo Lamarca Iturbe

TXOSTENERAKO SARRERA

Sarrera honetan, funtsean, hiru gai jorratuko dira:

- Egindako lanak zer ezaugarri eta zer muga dituen.
- Sektorean elementu eta baldintzatzaile azpimarragarrienak zeintzuk diren.
- Zein den txostenaren egitura, bertako kapitulu bakoitzak biltzen dituen edukiak.

• Egindako lanaren ezaugarriak eta mugak

Euskal Autonomia Erkidegoko Gizarte ekintza arloko Hirugarren Sektoreak hainbat erakunde harrapatzen ditu. Bertan, oso baliabide anitzetan eta oso programa ezberdinetan lan egiten duen milaka pertsona dago (boluntarioak nahiz soldatapekoak). Ondorioz, oso sektore zabala eta anitza da. Hori dela eta, txosten hau egiterakoan beharrezkoa iruditu zaigu eremua mugatzea, lehentasunezkoztat iruditu zaizkigun gaiei eta, alderatuz gero, okerren iruditu zaizkigun sektoreei arreta emanez.

Informazio iturri nagusia elkarteak berak edo sektorean lan egiten duten erakundeak izan dira. Horretarako, oso datu base zabaletik abiatu ginen, hain zuzen ere Etxebizitza eta Gizarte Gaietako Sailak erabilitakoa. Hura sailkatu egin zen guztira 898 erakunde lortu arte, eta haiei azterketaren oinarria izango zen galdera-sorta bidali zitzaien. Erabilitako irizpidea oso zorrotza izan da. Horrela, erakundeen hasierako zerrendatik (Hirugarren Sektorearen multzorako 1.500 inguru bildu ohi ditu) kanpo utzi dira Gizarte ekintzakoak ez ziren edo beste ezaugarri batzuk ez zituzten asko (forma juridiko bikoitza duten erakundeak, adibidez, edo irabazi asmoa duten birkontratututako erakundeak).

Galdera-sorta jaso zuten 898 erakundeetatik 293k erantzun zuten (heren batek), eta horrek konfiantza maila altua eskaintzen du lortutako emaitzen gainean.

Horrela, bada, txosten honetan bildutako datu kuantitatibo guztiak (normalean taula edo grafiko modura) galdera-sortari erantzun zioten 293 erakundeen laginekoak dira, ez sektorearen multzoarenak.

Galdera-sorten bitartez bildutako datu kuantitatiboekin batera, ordea, esfortzu nabarmena egin da parte hartu duten agente ezberdinen informazio kualitatibo guztiak biltzearen alde:

- Administrazio ezberdinen arduradunak (elkarrizketen bitartez).
- Ordezkarri sindikalak (elkarrizketen bitartez).

- 60 erakunde ingururen ordezkariak (sei eztabaida talderen bitartez, bi lurralde historiko bakoitzeko, eta sakontasunez egindako bi elkarrizketa bereziki interesgarriak diren bi erakunderi).
- Funtsezko pertsonak edo adituak (Delphi galdera-sorten bitartez).

• **Sektorean azpimarragarrien eta baldintzatzaile diren elementuak**

1. Azpimarratu beharreko lehenengo gauza sumatutako egoera aniztasun handia izan behar da:

- erakunde bakoitzak hartutako biztanleriaren sektorearen araberakoa da (ezgaituak; bazterkeria arriskuan dauden pertsonak; hirugarren adina; etorkinak; toxikomaniak...);
- baliabideak zein lurraldetan kokatzen diren edo horiek diruz laguntzen dituen administrazioa zein den gorabehera egoera ezberdina da;
- egoera ezberdina da ere erakundearen tamainaren, haren historiaren, profesionalizazio mailaren, negoziazio gaitasunaren... arabera.

Inguruabar horiek hemen aztertutako gai guztiei eragiten diete ia, kontuan hartu diren ia lan baldintza guztiei: egonkortasuna lanean, egoera ekonomikoa, lan ordutegiak eta abar.

Eta beharrezkoa da hori guztia azpimarratzea, txostenak berak eta, batez ere, haren gomendioek duten zailtasun nagusienetako bat delako: erakunde jakin batentzat onargarria edo presazkoa dena, izan liteke beste erakunde batek aspaldi gainditutakoa izatea.

2. Baliabide kopuru esanguratsurako berezko baliabideak lortzeko behar besteko gaitasuna duten erakunde oso indartsu edo azpisektore batzuk izan ezik, orokorrean erakundeak finantzaketa publikoaren mendekoak dira. Ondorioz, finantzaketaren baldintzak nolakoak izan, horrelakoak izango dira ere bertan lan egiten duten profesionalen lan baldintzak.
3. Nahiko eskala argia dago finantzaketa sistemetan, diru-laguntzetatik (urtekoak normalean, eta kopuru baxuagoekin) hitzarmen eta kontratuetaraino joanez (normalean segurtasun handiagoa eta kopuru hobeak eskainiz; zenbaitetan, eskainitako zerbitzu osoaren kostuak estaltzera ere irits daitezke). Hori, neurri handi batean, emandako zerbitzua zerbitzu publikotzat hartzearen edo ez hartzearen eta Administrazioak, lana garatzen duten erakundeetan dauden baldintzei dagokienez, agertutako esku-hartze mailaren araberakoa da.
4. Programek edo baliabideek diru-laguntzen bidetik jasotzen badituzte laguntzak bereziki, oso ohikoa izaten da laguntza (neurri batean edo beste batean) ematen duten administrazioak bat baino gehiago izatea: aldundiak, udalak, Eusko Jaurlaritzaren sail ezberdinak... Normalean lan eremuak izaten dira (adibidez gizarte bazterkeriaren aurkako borroka), eta horietan administrazioak dituen eskumenak ez dira behar beste argiak izaten. Ondorioz, aurrekontu konpromisoak ez dira hain nabarmenak ere izaten. Ondorioz, erakundeek urtero bilatu behar dituzte finantzaketa iturriak eta horrek etengabeko zalantzan mantentzen ditu programak.

Horri administrazioaren jardun txarra eranstean badiogu –erakunde honek lehen ere salaturikoa eta gomendio orokorren baten xede ere izandakoa–, adibidez urteko deialdien ebazpena eta ordainketak urtean oso aurrera eginda egitea (zenbaitetan urtea amaitzeaz dagoenean), erraz imajina daiteke erakunde batzuen ezegonkortasuna eta zailtasunak nolakoak diren programak eta zerbitzuak mantendu nahi badituzte.

5. Zerbitzu jakin bat finantzatzeko edo diru-laguntza edo hitzarmen edo kontratu bidez laguntzeko dauden arrazoiak ez dira beti argiak izaten, ezta baliabide bat X administrazioak % 50ean finantzatzeko eta beste hura % 20 edo % 30ean bakarrik finantzatzeko dauden arrazoiak zeintzuk diren ere (funtzio berdinak beteta ere).

Lehenengo kasuan, finantzaketarako bide bat edo beste aukeratzeak zerikusi zuzena du kasuan kasuko administrazioak zerbitzua emateri dagokionez duen konpromiso edo erantzukizun mailarekin. Beste kasuan (administrazio jakin batek gain hartutako kostuaren ehunekoa), badirudi hainbat faktoreren eragina dela kontua, adibidez, urte horretarako dagoen aurrekontu kopurua edo deialdi edo ibilbide horretarako dagoena, edo erakundearen negoziazio gaitasuna.

Egoera hori argi geratzen da gizartearen eremuan “zerbitzu sorta” falta izateagatik, horrek argi ezarriko lukeelako zein baliabide edo programa hartzen diren beharrezkotzat eta zeintzuk diren administrazio bakoitzari egokituriko erantzukizunak.

6. Orain arte sektorearen ardurapekoak baino administrazioen ardurapekoak diren Gizarte ekintzaren baldintzatzaile batzuk adierazi eta azpimarratu baditugu ere, komenigarria da aldi berean txosten honek sektorean bertan sumatutako “ahultasun” batzuk ere gutxienez azpimarratzea. Adibide modura hurrengoak egongo lirarteke: erakundearen euren kudeaketa gaitasuna, profesionalizazio maila edo kontraturikoko profesionalen eta erakundearen zuzendaritza batzordearen arteko harremanak, beti atseginak izaten ez direnak (batez ere azken horiek boluntarioen prestakuntza jasotzean).

Logikoki, gure gomendioek –legeriak Arartekoari emandako funtzioekin bat etorri-arreta emango diete erakunde publikoei dagozkien hobekuntzei, baina komeni da ez ahaztea beharrezkoa dela ere hobekuntzak sartzeara erakundearen antolamendu edo praktikan bertan.

• Txostenaren egitura eta edukiak (aztertutako gaiak)

Txostenak, bere horretan, zazpi kapitulu izango ditu:

- 1) Lehenengo kapitulua teknikoa, metodologikoa izango da. Bertan, erabilitako informazio iturriak (erakundeak, administrazioa, sindikatuak, adituak) eta erabilitako teknikak (galdera-sorta, sakontasunez egindako elkarrizketak, eztabaida taldeak, Delphi metodoa) zeintzuk izan diren argitzen da.
- 2) Bigarren kapituluak arreta eman dio Gizarte ekintza arloko Sektoreko erakundeei eta haien ezaugarriei. Kapitulu honetan hurrengo alderdiak aztertuko dira:

- Aztertutako 293 erakundeen banaketa geografikoa eta haien jarduera eremuak.
- Haien forma juridiko ezberdinak.
- Lan egiten duten azpisektore ezberdinak, adina, sexua edo zerbitzuen hartzaile diren pertsonen beharrak bezalako aldagaien arabera.
- Bigarren mailako erakundeetan duten antolamendu maila, adibidez federazioetan, sareetan edo plataformetan.
- Zeintzuk diren horietan lan egiten duten profesionalen lan baldintzak arautzeko dauden hitzarmen edo akordioak.
- Zein da subrogazioaren eraginaren maila.

3) Hirugarren kapituluak sektorearen dimentsio ekonomikoa aztertzen du (edo, hobeki adieraztearren, informazioaren bilketaren oinarrian egon den sektorearen zatiaren dimentsioa): zein den 293 erakundeek kudeaturiko bolumen ekonomikoa; azken urteotan izandako eboluzioa; zeintzuk diren haiek finantzatzeko dituzten kanal edo bide nagusiak.

4) Laugarren kapituluak erakundeen eta Administrazioaren arteko harremana aztertzen du, bai eremu ekonomikoan, bai teknikoan. Lurralde eta administrazioen arabera dauden aldeak aztertzen ditu, arazo nagusiak nabarmenduz.

5) Bosgarren kapitulua, guztietatik luzeena, sektore honetako lan baldintzak zeintzuk diren xehetasunez aztertzeraz zuzendurikoa da. Lehenengo bi zatietan sektorearen gaineko ikuspegi orokorra ematen da, batez ere soldatapeko pertsonen banaketaren gainekoa (ez boluntarioena). Horretarako, lurraldea, hitzarmena, azpisektorea edo erakunde mota edo haren tamaina bezalako aldagaiak kontuan izan dira.

Zehazki lan baldintzak izango liratekeenei buruz, azterketa xehatua egiten da horietako askoren gainean: Adibidez:

- Kualifikazioak.
- Kontratu motak.
- Lanaren iraupena eta egonkortasuna.
- Egoera ekonomikoa hitzarmenei dagokienez.
- Lan ordutegiak.
- Lanaldi motak.
- Laneko osasuna.
- Prestakuntza.
- Barne sustapena...

6) 6. kapitulua amaierako ondorioei buruzkoa da, eta lan osoaren sintesia izan nahi du. Aurreko kapitulutako bakoitzean, amaieran, kapituluaren ondorio batzuk eskaintzen dira ere. Helburua hemen sektorearen gaineko ikuspegi orokorragoa eskaintzea da, "funtsezko" diruditen gai horiek guztiak azpimarratzearekin batera.

7) Txostena, gure txosten guztiak bezala, Arartekoaren Gomendioekin amaitzen da: horietatik hamabi administrazioei zuzendurikoak dira eta bakarra (iradokizun modura) erakundeei eurei eta beste gizarte agente batzuei zuzendurikoa.

- Horiei, elementu osagarri modura, hurrengoak eransten zaizkie:
 - Aipatutako bibliografia.
 - Erabilitako galdera-sorta.
 - Galdera-sortari erantzun zioten 293 erakundeen zerrenda.
 - Erabilitako Delphi galdera-sorta.

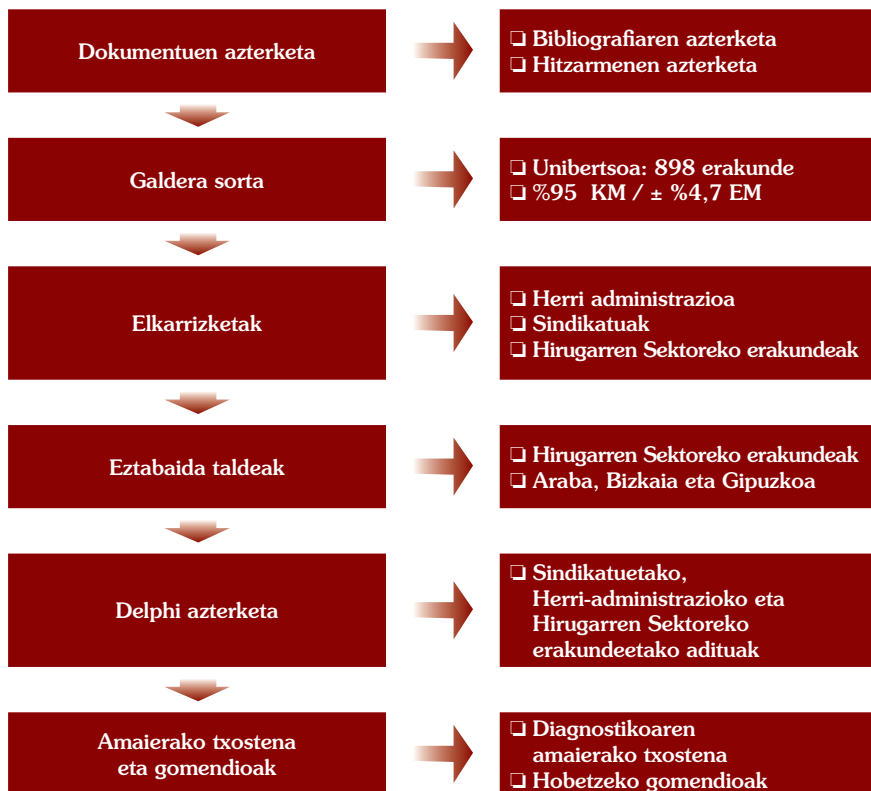
Ohartarazi beharrezkoa da Delphi galdera-sortarekin lortutako emaitzak ez ditugula txostenean sartu. Edonola ere, 7. kapituluan bildutako gomendioak lantzeko oinarri gisa balio izan dute.

1. KAPITULUA

FITXA TEKNIKOA

Fitxa tekniko honen xedea diagnostikoan eta hobetzeko gomendioetan dagoen informazioa lortzeko balio izan duen metodologiaren fase ezberdinak aurkeztea izan da.

Metodologia osoa hurrengoekin eratu da: bigarren mailako iturrietako dokumentazioaren azterketa, galdera-sorten fase kuantitatiboa, elkarrizketen eta eztabaida taldeen fase kualitatiboa eta adituen Delphi taldea, gomendioak egiteko informazioa lortzeko.



Ararteko erakundetik eta ikerketa egiteko ardura izan duen **Ados Consulting** aholkularitzatik eskerrak eman nahi zaizkie eskainitako laguntzagatik txosten honen lantze prozesuan parte hartu duten erakunde eta pertsona guztiei. Izan ere, haien ekarpenik gabe, ez zen posible izango azken emaitza hau lortzea.

1.1. BIGARREN MAILAKO ITURRIEN AZTERKETA

Xehetasun handiko azterketa egin da bigarren mailako informazio iturri ezberdinen gainean.

Batetik, argitalpen ezberdinak eta sektorean aditu diren eta unibertsitate, aholkularitza, lan erakunde eta abarretatik datozen pertsonen artikulua aztertu dira. Horiek Hirugarren Sektorearen alderdi honek bizi duen egoeraren testuinguruaren ikuspegi eman digute, bai EAERI dagokionez, bai Estatuari dagokionez.

Bestetik, sektorean erreferentzia diren pertsonen egindako dokumentazioa aztertu da (gizarte zerbitzuen zuzendariak, Gizarte Ongizateko Euskal Kontseiluaren ordezkariak, langile teknikoak, erakundeen arduradunak eta abar), azterketaren xedeak ekarritako ikuspegi ezberdinak ezagutzeko eta Administrazio moten arabera Hirugarren Sektorearekiko harreman sistema ezberdinak ezagutzeko.

Hirugarrenenik, sektore ezberdinetako hitzarmenak aztertu dira, sektorean agertzen diren berezkoen zati handi batekin batera. Horrela, posible izango da modu objektiboan lan baldintzen eremuko aldeak zehaztea eta fase kuantitatiboan jasotako informazioarekin horiek alderatzea.

Azkenik, Hirugarren Sektoreko erakunde tipologiari buruzko dokumentazio ofizialan, ordain ekonomikoen antolamenduan, ituntzeen esleipenaren definizioan, hitzarmen edo diru-laguntzetan (kasu zehaztutako dokumentazioan) eta abarretan sakondu da. Horrela, lurralde historikoen, azpisektoreen¹ eta abarren araberrako aldeak ezarri ahal izan dira.

1.2. LEHEN MAILAKO ITURRIEN AZTERKETA

1.2.1. *Azterketa kuantitatiboaren faseak*

Prozesu kuantitatiboa diseinatu da, eta EAeko Gizarte ekintza arloko Hirugarren Sektoreko irabazi asmorik gabeko erakundeen unibertso osoari helarazitako galdera-sorta zabala izan da (ikus I. eta II. eranskinak).

Gizarte ekintzako erakundeen unibertsoa Eusko Jaurlaritzaren Gizarte Zerbitzuetako Erakunde eta Zentroen Direktorioari esker lortu da. Datu base horrekin erregistro erregistro egin da erakundeak aukeratzeko lana. Gauzak horrela, balio zutenak mugatu dira eta irabazi asmoa dutenak, Gizarte ekintza xedetzat ez dutenak, pertsona pribatuak eta abar deuseztatu. Prozesuaren fitxa teknikoa honakoa izan da²:

¹ Azpisektoreei buruz hitz egitean Hirugarren Sektorean agertzen diren lan eremu ezberdinez ari gara, haiek zein helburu talderi zuzentzen zaizkion gorabehera ezberdinduta.

² Kontuan izan behar da hain tamaina txikiko unibertsoa izanda, EAE mailako estatistikak lortzeko eta adierazitako konfiantza eta errore baldintzetarako laginaren tamainaren portzentajea oso altua dela.

FITXA TEKNIKOA

UNIBERTSOA	898 erakunde ³
LAGINA	293 erakunde
KONFIANTZA MAILA (KM)	% 95
ERRORE MARJINA (EM)	+ % 4,7

Ondoren, eta landa lana garatzeko prozesuaren barruan bertan, fidagarritasun handiagoko informazioa lortu ahal izan da. Horri esker are gehiago eguneratu da unibertsoa, telefono eta posta bidez erregistro bakoitzaren gainean egindako jarraipenak desagertutako, jada existitzen diren edo bikoiztutako erakundeak identifikatzeko aukera eman baitu.

1.2.2. Azterketa kualitatiboaren faseak

1.2.2.1. Elkarrizketa sakonak Administrazioaren arduradunekin

Administrazioaren arduradunekin egindako elkarrizketek hurrengo profilak estali dituzte:

- Eusko Jaurlaritzako Gizarte Gaietako Zuzendaritza.
- Hiru foru aldundietako Gizarte Zerbitzuen zuzendaritzak.
- Hiru hiriburuetako udaletako Gizarte Zerbitzuen zuzendaritzak.
- 15.000 biztanletik beherako hiru udalerritako gizarte zerbitzuak hiru lurralde historikoetan eta ezaugarri ezberdinak izanda: landa eremuak, industriguneak, biztanleri multzo handietatik gertu daudenak.

Jarraian datorren taulan ikus daitekeen moduan, ez da bakarrik esku hartu duten administrazio ezberdinen ikuspegia lortu; horrekin batera, eremu edo sail bakoitzaren barruan, atal ezberdinen ikuspegia aztertu da.

Eusko Jaurlaritza	
Carmen Vicioso	Gizarte Gaietako zuzendaria
Arabako Foru Aldundia	
Patxi Sandín	Gizarte Gaietako zuzendaria
Bizkaiko Foru Aldundia	
Iñigo Pombo	Umeen, Emakumeen eta Pertsona Ezinduen Arloko zuzendari nagusia
Pedro Fernández de Larrinoa	Gizarteratzearen eta Adinekoen zuzendari nagusia

³ Lortutako unibertsoa CIDEcek egindako ikerketan adierazitako emaitzei kontrajartzen zaie -1.569 erakunde- (Lanerako Koadernoak 39 zk.. Hirugarren Sektorea. Ikuspegi kuantitatiboa eta kualitatiboa. 2004). Alde horren arrazoia da ikerketa hori Gizarte ekintza sektoreko Hirugarren Sektoreko erakundeei buruzkoa dela bakarrik. Gainera, lagina definitzeko egindako azterketa oso xehatua izan da azterketaren xedekoak ez diren erakundeak agertzea saihesteko (adibidez forma juridiko bikoitzeko erakundeak, birkontratazioak eta abar). Horrek argitu egiten du bi ikerketen artean distantzia egotea lanaren, boluntarioen, kudeatutako diru kopuruaren eta abarren datu absolutuetan.

Gipuzkoako Foru Aldundia	
Jon Iribar	Gizarte Politikako Departamentuaren Plangintza Ataleko burua
Aitor Rodríguez-Anabitarte	Gizarte Politikako Departamentuaren Plangintza eta Kudeaketaren Zuzendaritza Nagusiaren Plangintza eta Itun Zerbitzua
Mayayo Alkorta	Gizarte Zerbitzuen Inbertsio, Ikuskapen eta Elkarlan Zerbitzua
Bilboko Udala	
José Antonio Garaizar	Gizarte Ongizateko zuzendaria ikerketa egiteko prozesuak irauin duen bitartean
Gasteizko Udala	
Dolores García	Gizartegintzako zuzendaria
Edorta Aspiazua	Gizarte Ekintzako zuzendaria
Abanto-Zierbena	
M ^a José Martín	Gizarte Zerbitzuen arduraduna
Amurrio	
M ^a Jesús Udaondo	Gizarte Zerbitzuen arduraduna
Zumarraga	
Miren Amilibia	Gizarte Zerbitzuen arduraduna

1.2.2.2. Elkarrizketa sakonak ordezkari sindikalekin

Modu berean, elkarrizketa sorta egin zen EAEn ordezkariak handien duten lau sindikatuarekin, hau da, CCOOekin, ELA-STVekin, LABekin eta UGTekin. Helburua haiek sektorearen errealitatearen gainean zuten ikuspegia, hitzarmenen inpaktua eta gaiak etorkizunean izan zitezkeen joerak ezagutzeko izan zen.

Elkarrizketaturiko pertsonak egokienak izan ziren kasu bakoitzean, Gizarte ekintza arloko Hitzarmenak, Hirugarren adinekoak eta erakundeen berezko hitzarmenak negoziatzeko prozesuetan ordezkari sindikala izateagatik edo Hirugarren Sektorearekin zerikusi gehien zuten eremuetako ordezkariak izateagatik.

CC.OO.
Andoni Basterra
LAB
Aitziber Uriarte
ELA-STV
Jesús María Larramendi

UGT
Isabel Cadaval

1.2.2.3. Elkarrizketa sakonak beste erakunde batzuekin

Aurreko elkarrizketetan lortutako informazioa osatzeko, sektorean esanguratsuak diren, ibilbide zabala duten eta neurri bateko lan taldea duten bi erakunderi elkarrizketa egitea erabaki da, nahiz eta haien azpisektoreak eta funtzionamendu eremuak ezberdinak izan: Emankor Servicios Socioculturales eta Agintzari Gizarte Ekimenerako Kooperatiba Elkarte.

Emankor Servicios Socioculturales
José Antonio Rodríguez
Agintzari Gizarte Ekimenerako Kooperatiba Elkarte
Alberto Ponti

1.2.2.4. Eztabaida taldeak

Behin elkarrizketak eginda eta lortutako informazioa azterketa kuantitatiboaren eta dokumentu azterketaren kasuan kasuko zatiarekin alderatuta, zortzi eztabaida talde egin dira, lurralde historikoen arabera banatuta eta azpisektore, erakundearen tamaina, hitzarmena eta abar bezalako irizpideak kontuan hartuz. Erakundeen tamainak funtsezko aldea ezartzen du lan baldintzetan: eskura duten hitzarmen mota. Tamaina handiagoko erakundeetan berezko hitzarmenak topatzen ditugu normalean⁴, egonkortutako gizarte eta lan baldintzekin eta ibilbide luzeko beste erakunde batzuekin egindako sektoreko beste hitzarmen batzuen gainera. Horiek administrazioekin zuzenean kudeaturikoak dira eta lanean egonkortasun handiagoa sumatzen da. Hori bereziki nabarmena da ezgaituen azpisektoreen kasuan.

Aldiz, tamaina txikiena dutenen artean aldeak daude lurralde historikoaren arabera. Horrela, sektoreko hitzarmenetara atxikitako erakundeak (Gizarte ekintza, Hirugarren adina, Hautzaroa, Bulegoak eta abar), berezko hitzarmena dutenak edota hitzarmenik gabekoak topa ditzakegu. Kasu hauetan, batzuetan, Administrazioa bera izaten da harremana arautzeko baldintzak ezartzen dituen (erreferentzia modura hitzarmen bat hartzerara ere iritsiz horrelakorik ez dagoenean).

Hori dela eta, hurrengo egitura antolatuta da eztabaida taldeekin, eta bi jarduera ardatzetan zatitu: lurralde historikoa eta tamaina / erakundearen hitzarmena.

⁴ Bizkaian izan ezik; han tamaina handiko erakunde batzuk Gizarte ekintzako hitzarmenari atxikita daude (adibidez: EDE, Suspergintza, Peñascal Fundazioa, Bizitegi edo Etorikintza).

Kokapena	Erakundearen tamaina	
	< 20 langile	> 20 langile
Araba	talde 1	talde 1
Bizkaia	2 talde	2 talde
Gipuzkoa	talde 1	talde 1

Horrela, Araba bi zatitan banatu da; lehenengoa neurri bateko erakundeei buruzkoa da, profesionalizaturikoak, zerbitzuak ematen dituztenak eta berezko hitzarmenak edo sektoreko zabalak dituztenak. Bigarrena erakunde txikiagoekin egin da. Horietan soldatapeko lana eta boluntarioena elkartu egiten da, ez dute hitzarmenik edo Administrazioak erreferentzia modura ezarritako hitzarmena dute.

Araba. Eztabaida taldeetan parte hartu duten erakundeak

Asociación Ayalesa de Familiares y Enfermos Psíquicos ASASAM
Asociación de Ayuda a Afectados de Parálisis Cerebral de Álava ASPACE
Asociación de Daño Cerebral Adquirido ATECE
Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer de Álava AFADES
Asociación de Padres de Niños y Afectados Oncohematológicos de Álava ASPANAFOHA
Adimen-ezintasuna Duten Pertsonen Aldeko Arabako Elkarte - APDEMA
Gaztarooan Ekin Elkarte
Gao Lacho Drom Ijito Elkarte
Nuevo Futuro Elkarte
Cáritas
Centros de Cultura Popular
Hiesaren kontrako Batzordea
Sartu Federazioa
Beti Gizartean Fundazioa
Mejora Fundazioa
Secretariado Gitano Fundazioa
Beroa Tutoretza Fundazioa
Vicente Abreu Fundazioa
Instituto de Reintegración Social de Álava IRSE

Bestalde, Bizkaiak Gizarte ekintza Hitzarmenari atxikita egotea (erakunde tamaina ezberdinen, azpisektoreen, errealitatearen gaineko ikuspegi eta abarren gaineko aldeak ikustea ahalbidetuko du) edo berezko hitzarmenak izan edo beste hitzarmen batzuei atxikita egotea izan ditu taldeak bereizteko ardatz moduan -4 egin dira EAEn lan bolumen handiagoa eta erakunde gehiago izateagatik-.

Bizkaia. Eztabaida taldeetan parte hartu duten erakundeak

Agiantza
Anti Sida T4 Elkarte
Bizkaiko Autismoa dutenen Gurasoen Elkarte - APNABI
Asociación Vizcaína de Familiares y Enfermos Psíquicos AVIFES
Bidesari
Bizgarri
Bizitegi
Hiesaren Aurkako Batzordea
EDE Fundazioa
Etoraintza Fundazioa
Peñascal Fundazioa
Síndrome de Down del País Vasco Fundazioa
Gazteleku
Gizakia
Lagun Artean
Lanberri
Lantegi Batuak
Médicos del Mundo
Oblatas Leho Zabalik
Espainiako Itsuen Erakundea - ONCE
Sortarazi
Zubietxe
Zubiko

Azkenik, Gipuzkoa bi multzotan zatitu da, batetik zerbitzuak eskaintzen dituzten erakundeak hartuz (normalean fundazioak eta egoitzak), berezko hitzarmenekin edo Hirugarren adinekoari atxikita, eta, bestetik, Gizarte ekintzako erreferentzia moduan hartzen duten hitzarmen sektoriala duten erakunde txikiak. Kasu batzuetan hitzarmenik gabekoak edo estatu mailakoa dutenak ere izan dira.

Gipuzkoa. Eztabaida taldeetan parte hartu duten erakundeak

Gipuzkoako Hies Kontrako Elkarte Hiritarra - ACASGI
Asociación de Ayuda a Afectados de Parálisis Cerebral de Gipuzkoa ASPACE
Gipuzkoako Pertsona Gorren Familien Elkarte - ARANSKI
Asociaciones de Traumatismos Craneoencefálicos y Daño Cerebral de Gipuzkoa ATECE
Baikara Federazioa

Hurkoa Fundazioa
Intered fundazioa
Patronato Zorroaga Fundazioa
Mary Ward Etxea
Izan Gizaki Proiektua
Red de Apoyo a la Inserción Sociolaboral RAIS
San Andres Egoitza
Sarea Fundazioa

1.2.2.5. Delphi metodoa

Azkenik, eta diagnostiko honekin batera aurkeztutako gomendio sorta elikatzeko informazio zehatza lortzeko asmoz, Delphi taldea egin da sektorean aditu den pertsona talde batekin.

Delphi Taldearen helburua Hirugarren Sektorearen eraketan agertzen diren sentsibiltate eta interes guztiekin harremana mantentzea da, hura eratzten duten inguruko eremuekin bezalaxe. Hori dela eta, ez dio bakarrik Hirugarren Sektoreari berari helduko, baizik eta baita ere Administrazio eta sindikatuei.

Bereziki erabilgarria den teknika da etorkizunera begira landutako gaien esparruan, nolabaiteko adostasuna ezartzea ahalbidetzen duelako etorkizunean inguruabar ezberdinak garatzearen gaian. Horretarako, Hirugarren Sektoreko azpisektore ezberdinetan eta agertzen diren eremu ezberdinetan erreferentzia diren pertsonak egindako baieztapenak baloratzen dira.

Kasu honetan eremu eta azpisektore ezberdinetako honako profilak aukeratu dira hurrengoetatik: administrazioa, sindikatuak eta Hirugarren Sektoreko azpisektore ezberdinak (tamaina ezberdineko erakundeak, azpisektoreak, Administrazioarekiko harreman modu ezberdinak dituztenak eta abar). Hain zuzen ere:

- **Administrazioa:**
Bi foru aldundi (Araba eta Bizkaia) eta udal bat (Donostia).
- **Sindikatuak:**
CCOO eta LAB, sektorean presentzia handienekoak izaki.
- **Hirugarren Sektorea:**
Hurrengo azpisektoreetako ordezkariak: ezgaitasuna, hirugarren adina, babestutako lan tailerrak eta gizarte ekintza, tamaina ezberdinekoak, finantzaketa modu ezberdinekin (hitzarmenak, lizitazioak eta diru-laguntzak) eta hiru lurralde historikoetakoak.

Erakundea	Parte hartu duen aditua
Gipuzkoako Foru Aldundia	Jon Iribar
Bizkaiko Foru Aldundia	Iñigo Pombo Pedro Fernández de Larrinoa

Donostiako Udala	Edorta Aspiazu Mikel Esnal
Bilboko Udala	José Antonio Garaizar Txema Duque
CC.OO.	Andoni Basterra
LAB	Aitziber Uriarte
Sartu Álava	Javier Lobato
Cáritas Álava	Ramón Ibeas
Patronato Zorroaga Fundazioa	Mikel Mirena Agirrezabal
Gipuzkoako Hies Kontrako Elkarte Hiritarra – ACASGI	Paki Lucha
Médicos del Mundo	Carlos García
Lantegi Batuak	Menchu Gómez
FEVAS	Pedro Fernández
Gizardatz	Mirko Gerolin
Gazteleku	Miguel Ángel Gómez

Galdera-sorta posta elektronikoz helarazi zaie parte-hartzaileei, astebeteko epea utziz txandean artean puntuazioen batez bestekoak ateratzeko eta hurrengo sorta bidaltzeko.

Horrela, bigarren txanda amaitzean, beharrak eta egoerak lehentasunen arabera zerrendatu ahal izan dira sektorean dauden ikuspegi eta interes ezberdinetatik begiratuta.

2. KAPITULUA

GIZARTE EKINTZAKO ERAKUNDEAK

Kapitulu honetan Gizarte ekintza arloko Hirugarren Sektorearen ikuspegia aurkezten da erakundeen mailan eta irizpide geografikoak, profesionalizazioa, lan azpisektoreak, erabilitako hitzarmena eta abar kontuan hartuz.

Horri esker posible izango da barne aldeen eta horien arrazoen gaineko ikuspegia lortzea, puntu interesgarri nagusien erradiografia egitearekin batera.

2.1. ERAKUNDEEN BANAKETA GEOGRAFIKOA

2.1.1. *Kokapenen eremu geografikoa*

Gizarte ekintza arloko Hirugarren Sektoreko erakunde gehienak lurraldeetako hiriburuetan eta haien zonalde metropolitarretan kokatzen dira. Horrela, erakundeen % 72,4 hiru hiriburuetan kokatzen dira. Kopurua % 85,5era igoko litzateke zonalde metropolitarrak badira kontuan hartzen direnak.

Nagusiki hiru euskal hiriburuetan pilatzen dira, edo haien ingurabide metropolitarrakotako hirietan (adibidez Portugaleten, Barakaldon, Getxon edo Basaurin) edo 15.000 biztanletik gorakoetan (Bermeo, Durango eta abar).

1. taula. Erakundeen kokapenaren eremu geografikoa

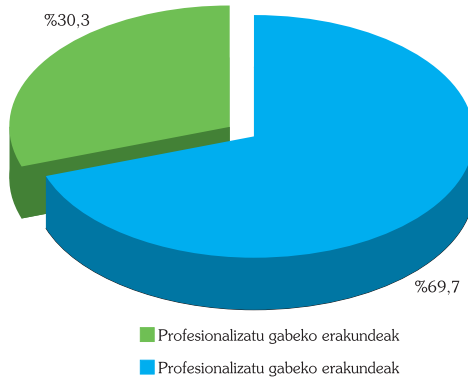
Udalerrria	Portzentajea
Bilbao	% 34,1
Vitoria-Gasteiz	% 21,6
Donostia-San Sebastián	% 16,7
Portugalete	% 2,1
Barakaldo	% 2,1
Getxo	% 1,7
Durango	% 1,4
Basauri	% 1,4
Tolosa	% 1,0
Oiartzun	% 1,0
Bermeo	% 1,0

Zumarraga	% 0,7
Zumaia	% 0,7
Zalla	% 0,7
Erretereria	% 0,7
Muskiz	% 0,7
Irun	% 0,7
Elgoibar	% 0,7
Eibar	% 0,7
Derio	% 0,7
Abanto y Ciérvana-Abanto Zierbena	% 0,7
Valle de Trápaga-Trapagaran	% 0,3
Sestao	% 0,3
Santurtzi	% 0,3
Pasaia	% 0,3
Ortuella	% 0,3
Orozco	% 0,3
Markina	% 0,3
Loiu	% 0,3
Llodio/Laudio	% 0,3
Ayala/Aiara	% 0,3
Lekeitio	% 0,3
Leioa	% 0,3
Igorre	% 0,3
Hondarribia	% 0,3
Gordexola	% 0,3
Gernika	% 0,3
Gamiz-Fika	% 0,3
Ermua	% 0,3
Erandio	% 0,3
Busturia	% 0,3
Barrika	% 0,3
Balmaseda	% 0,3
Arrigorriaga	% 0,3
Arrasate/Mondragón	% 0,3
Amurrio	% 0,3
Guztira	% 100

2.1.2. Langile profesionalak dituzten erakundeen banaketa

Lagina eratzten duten erakundeen % 70 ia profesionalizaturik dago, hau da, langile liberatuak dituzte (lanaldi osoan edo erdian) erakundeoko lanak egiteko.

1. Grafikoa. Profesionalizazio maila



Iturria: Guk egindakoa.

2. taula. Erakundeen profesionalizazio maila

Erakunde mota	Portzentajea
Erakunde profesionalizatua	% 69,7
Profesionalizatu gabeko erakundeak	% 30,3
Guztira	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

Lurralde historikoen arabera azterketa eginez gero, erakunde profesionalizatuen portzentaje handiena (% 51) Bizkaian aurki daiteke, erakundeen kopuru globalaren pixka bat azpitik kokatzen den portzentajea (osoaren % 53,3). Aldiz, Arabak eta Gipuzkoak profesionalizazio portzentaje altuxeagoa dute erakundeen banaketa osoaren arabera egokituko litzaiokeenaren aldean.

3. taula. Erakunde profesionalizatuen kokapenaren eremu geografikoa lurralde historikoaren arabera

Kokapen geografikoa	Portzentajea
Araba	23,2%
Bizkaia	53,3%
Gipuzkoa	23,5%
Guztira	100%

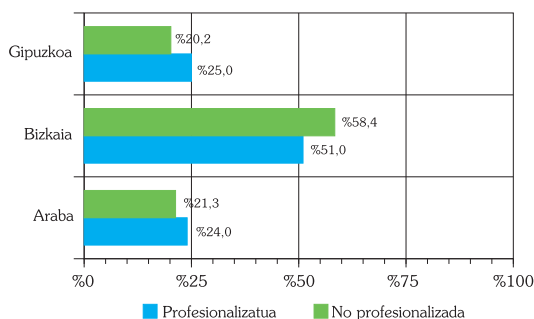
Iturria: Guk egindakoa.

4. taula. Kokapenaren eremu geografikoa profesionalizazio mailaren arabera

Kokapen geografikoa	Portzentajea	
	Profesionalizatua	Profesionalizatu gabe
Araba	24,0%	21,3%
Bizkaia	51,0%	58,4%
Gipuzkoa	25,0%	20,2%
Guztira	100%	100%

Iturria: Guk egindakoa.

2. grafikoa. Banaketa geografikoa profesionalizazio mailaren arabera



Iturria: Guk egindakoa.

Gune handietan lehen adierazitako pilaketa are garrantzitsuagoa da profesionalizatu-tako erakundeak bakarrik kontuan hartuz gero⁵, horien % 78 Bilbon, Donostian eta Gasteizen kokatzen direlako eta % 89,5 zonalde metropolitarr handietan (Bilbo Handia, Donostialdea).

5. taula. Erakunde profesionalizatuen kokapenaren eremu geografikoa

Erakunde profesionalizatuak	Portzentajea
Bilbao	% 36,0
Vitoria-Gasteiz	% 24,0
Donostia-San Sebastián	% 18,0
Barakaldo	% 2,0

⁵ Erakunde profesionalizatutaz jo da gutxienez soldatapeko langile bat duena (lanaldi osoan, erdian edo egunean ordu kopuru zehatza eginez).

Getxo	2,0%
Portugalete	2,0%
Durango	1,5%
Oiartzun	1,5%
Elgoibar	1,0%
Errenteria	1,0%
Arrasate/Mondragón	0,5%
Barrika	0,5%
Basauri	0,5%
Busturia	0,5%
Derio	0,5%
Eibar	0,5%
Erandio	0,5%
Gamiz-Fika	0,5%
Gernika	0,5%
Gordexola	0,5%
Hondarribia	0,5%
Irun	0,5%
Lekeitio	0,5%
Loiu	0,5%
Muskiz	0,5%
Orozko	0,5%
Ortuella	0,5%
Pasaia	0,5%
Tolosa	0,5%
Zalla	0,5%
Zumaia	0,5%
Zumarraga	0,5%
Guztira	100%

Iturria: Guk egindakoa.

Horrela, Bilbok horien % 36 hartzen du, Donostiak % 24 eta Gasteizek % 18; Bilbo Handiaren zonalde metropolitarrak guztien % 50 hartzen du eta Donostialdeak % 21,5. Hiru hiriburuaren artean guztiaren % 78 hartzen dute.

6. taula. Erakunde profesionalizatuen kokapenaren eremu geografikoa hiriburuaren arabera

Erakunde profesionalizatuak	Portzentajea
Bilbo, Donostia-San Sebastián eta Vitoria-Gasteiz	78,0%
Gainerakoak	22,0%
Guztira	100%

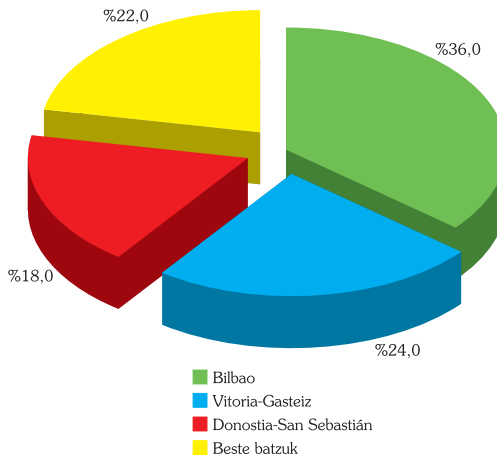
Iturria: Guk egindakoa.

7. taula. Erakunde profesionalizatuen kokapenaren eremu geografikoa zonalde metropolitarraren arabera

Erakunde profesionalizatuak	Portzentajea
Bilbo metropolitarra	% 50
Donostialdea	% 21,5
EAEko gainerakoak	% 35,5
Guztira	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

3. grafikoa. Erakundeen banaketa udalerrika



Iturria: Guk egindakoa

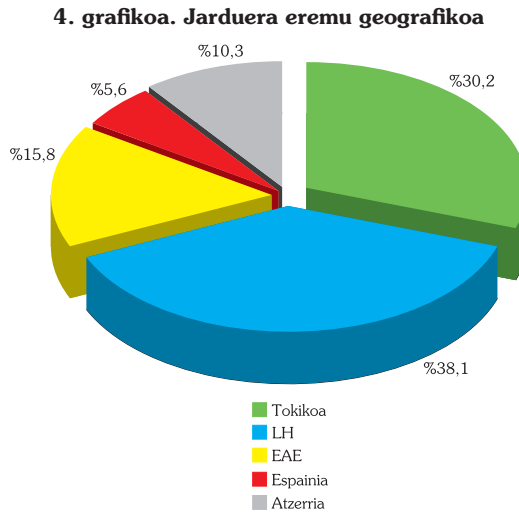
8. taula. Erakunde profesionalizatuen kokapenaren eremu geografikoa 50.000 biztanletik gorako udalerrien arabera

Erakunde mota	Portzentajea
Bilbao	% 36,0
Vitoria-Gasteiz	% 24,0
Donostia-San Sebastián	% 18,0
Portugalete	% 2,0
Barakaldo	% 2,0
Getxo	% 2,0
Irun	% 0,5
Gainerako udalerriak	% 15,5
Guztira	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

2.1.3. **Jarduera eremu geografikoa**

Jarduera eremu geografikoa⁶ lurraldea eta tokikoa da funtsean (erakundeen % 68,3). EAE osoan lan egiten dutenen kopurua ere garrantzitsua da (% 15 baino gehiago), estatu eta nazioarte mailakoak eskasagoak diren bitartean (lankidetzat erakundeekin gertutasun gehiago izango lukeen profila).



Iturria: Guk egindakoa.

9. taula. Erakundeen jarduera eremu geografikoa

Jarduera eremua	Portzentajea
Tokikoa	% 30,2
Lurralde Historikoa (LH)	% 38,1
Euskal Autonomia Erkidegoa (EAE)	% 15,8
Espainia	% 5,6
Atzerria	% 10,3
Guztira	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

2.2. **FORMA JURIDIKOA**

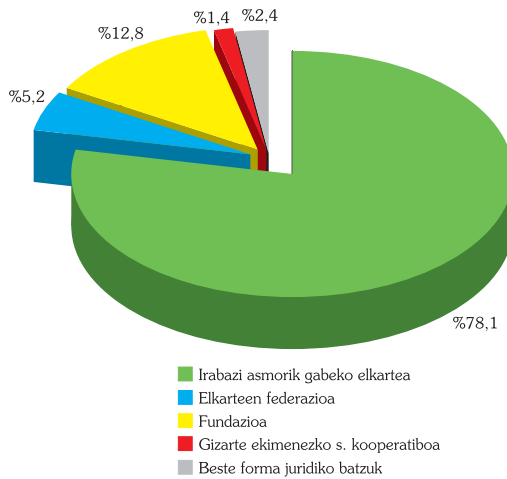
Gizarte ekintza sektoreko irabazi asmorik gabeko erakundeek gehien hartutako forma juridikoa irabazi asmorik gabeko elkartearena da, erakunde guztien % 78 baino pixka bat gehiago hartuz. Fundazioak (erakundeen % 13 ia) eta federazioak (% 6 ia) garrantzitsuak dira ere erakundeen panoraman.

⁶ Jarduera eremu geografikotzat geografikoki dagokionez jarduerak hartutako zonalde osoa hartzen da.

10. taula. Forma juridikoa

Forma juridikoa	Portzentajea
Irabazi asmorik gabeko elkarteak	% 78,1
Elkarteen federazioak	% 5,2
Fundazioak	% 12,8
Gizarte ekimenezko s. kooperatiboak	% 1,4
Beste forma juridiko batzuk	% 2,4
Guztira	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

5. grafikoa. Forma juridikoa

Iturria: Guk egindakoa.

Lanaren gaitasun, ordea, aldaketak daude. Federazioak, gizarte ekimenezko sozietate kooperatiboak eta fundazioak dira gehien profesionalizatutako forma juridikoak (horietatik % 90 baino gehiago profesionalizaturik dago). Aldiz, elkarteek boluntario profila gehien agertzen dutenak dira, profesionalizatu gabeko erakundeak izanez horietatik % 40.

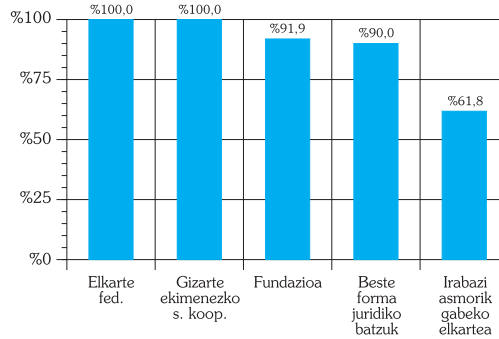
11. taula. Forma juridikoa profesionalizazio mailaren arabera

Forma juridikoa	Portzentajea		Guztira
	Profesionalizatuak	Profesionalizatu gabe	
Irabazi asmorik gabeko elkarteak	% 61,8	% 38,2	% 100
Elkarteen federazioak	% 100,0	% 0,0	% 100
Fundazioak	% 91,9	% 8,1	% 100

Beste forma juridiko batzuk	% 90,0	% 10,0	% 100
Gizarte ekimenezko s. kooperatiboa	% 100,0	% 0,0	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

6. grafikoa. Profesionalizazio maila forma juridikoaren arabera



Iturria: Guk egindakoa.

2.3. JARDUERAREN AZPISEKTOREAK ETA JARDUERAREN HELBURU TALDEAK

Konplexua izaten da beti sailkapen estandarra edo unibertsala aplikatzea Gizarte ekintza arloko Hirugarren Sektorea bezain heterogeneoa den sektoreari, bertan agertzen diren aldeak ugariak direlako.

Aitzitik, hura egituratu egin behar zen alderaketa ahalbidetuko zuen edo erreferentzia modura balio izango zuen sailkapena jarraituz (dauden sailkapen ezberdinak eskaintzen dituzten mugak argiak badira ere).

Estatu mailan eta nazioarte mailan Hirugarren Sektoreari aplikatzeko moduko sailkapen ezberdinak daude, oinarrizko eta klasikoenetatik hasiz –Beveridge⁷ garaturikoa 1948an eta norberaren buruari laguntzeko erakundeen eta elkartekideak ez diren pertsonen aldeko lana egiten duten horien arteko ezberdintzean oinarrituz- beste hainbat artean hurrengoek garaturikoetara igaroz: Hoekendijk⁸, Ascoli⁹, Hanshaff¹⁰, García Roca¹¹, Fantova¹² edo Urrutia¹³.

⁷ Beveridge, William. *Voluntary action: A report on methods of social advance*. George Allen. Londres. 1948.

⁸ Hoekendijk, Liekje. *Deontological code for voluntarism*. Bussum, EuroNetwork Foundation, 1991.

⁹ Ascoli, U. *Towards a partnership between statutory sector and voluntary sector*. Government and Voluntary Sector. Avebury. 1992.

¹⁰ Hansmann, Henry. *The role of nonprofit enterprise*. Josey-Bass. San Frantzisko. 1986.

¹¹ García Roca, Joaquín *El Tercer Sector*. Documentación Socialen, 103 zk. Madril 1996.

¹² Fantova, Fernando. *Tercer Sector e intervención social*. PPC. 2005.

¹³ Urrutia Victor. *Transformación y persistencia de los Movimiento Sociales Urbanos*. Política y Sociedad 10 zk., Madril 1992.

Aitzitik, azken urteotan Lester Salamonek¹⁴ garaturikoa da gehien erabili izan dena, orokorragoa eta elementu ezberdintzaile bakarrari arreta gutxiago emanez. Ikerketa honetan azken hori garatzea erabaki da, alderaketarako aukera gehien eskaintzen dituen delat uste izateagatik.

Sailkapen honek jardueraren hurrengo azpitaldeetan egituratzen du irabazi asmorik gabeko sektorea:

Irabazi asmorik gabeko erakundeen sailkapen unibertsala
Lester Salamon eta Helmut Anheir. John Hopkins Unibertsitatea
<p>Kultura eta aisia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kultura eta artea. • Kirolak. • Aisiako beste jarduera batzuk.
<p>Hezkuntza eta ikerketa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lehen Hezkuntza eta Bigarren Hezkuntza. • Goi-mailako Hezkuntza. • Beste hezkuntzak. • Ikerketa.
<p>Osasuna:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ospitaleak eta errehabilitazioa. • Hirugarren adineko egoitzak. • Buruko osasuna eta larrialdiko zerbitzuak. • Beste osasun zerbitzu batzuk.
<p>Gizarte zerbitzuak:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gizarte zerbitzuak. • Larrialdiak eta laguntza. • Laguntza eta errentak mantentzea.
<p>Ingurumena:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ingurumena. • Animalien babesa.
<p>Garapena eta etxebizitza:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Garapen ekonomikoa, soziala eta komunitatearena. • Etxebizitza. • Lana eta prestakuntza.
<p>Zuzenbidea, lege aholkularitza eta politika:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eskubide zibilak eta lege aholkularitza. • Zuzenbidea eta zerbitzu juridikoak. • Erakunde politikoak.
<p>Birtarkeo filantropikoak eta boluntarioen sustapena.</p>
<p>Nazioartea:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Garapenerako laguntza, gizakioia eta larrialdikoa.

¹⁴ Salomon, Lester M. eta Anheir, Helmut K. *The international Classification of Nonprofit Organizations: ICNPO-Revision 1* 1996. Working Paper of the Johns Hopkins Comparative Nonprofit Project, 19 zk., Baltimore. 1993.

Erlijioa:

- Erljio elkarteak eta kongregazioak.

Enpresa elkarteak eta elkarte profesionalak, sindikatuak.**Beste batzuk. Aurreko ataletan sartzen ez direnak.**

Iturria: Lester Salamon (1993).

Muga argiak daude Hirugarren Sektorea sailkatzerakoan –sailkapen hau nahiz besteren bat erabilita–, erakunde askok hainbat inguruabarrekin eta azpisektoretan garatzen dutelako beren jarduna eta zaila egiten zaielako atal bakar batean sartzea.

Aitzitik, eta ahal den heinean, sailkapena nahiko ongi egokitzen zaie Gizarte ekintza arloko Hirugarren Sektoreko azpisektore ezberdinei, batez ere erreferentzia modura jarduera edo helburu nagusia hartzen bada. Horrela, Gizarte ekintza zorrotza garatzen duten erakundeak “Gizarte zerbitzuak” atalean sartu ohi dira; “Hirugarren adina eta egoitzak” sektorekoak “Osasunean”; “Hezkuntza eta prestakuntza” “Hezkuntza eta ikerketan”; eta abar.

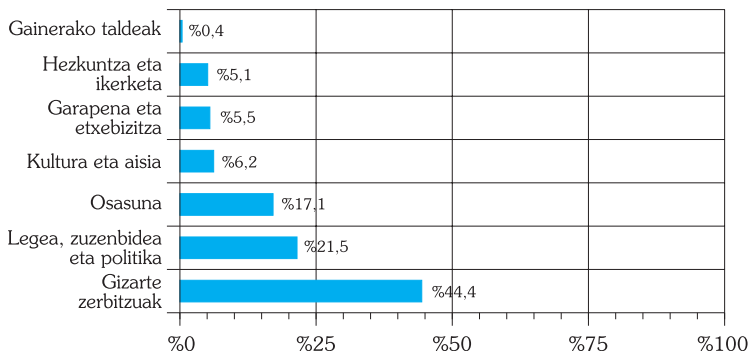
Hori dela eta, orokorrean, desagregazioko oinarritzko maila landu da (1. maila: Kultura eta aisia, Gizarte zerbitzuak, Osasuna, Hezkuntza, etab.), desagregazio aurreratuko maila berariazko helburuetarako utziz.

2.3.1. *Jardueraren azpisektoreak*

Aztertutako erakundeek gizarte zerbitzuen, osasun zerbitzuen (hirugarren adinean batez ere) eta talde zehatzen eskubideen aldarrikapen eta babesaren eremuetan lan egiten dute batez ere.

Halaber, Gizarte ekintza arloko irabazi asmorik gabeko elkarte hauek hartzen dituzten helburu taldeak emakumeak nahiz gizonezkoak dira modu berean. Helduak izaten dira, eta ezgaituak edo hirugarren adinekoak edo baztertzeko arriskua dutenak.

7. grafikoa. Jardueraren azpisektoreak



Iturria: Guk egindakoa.

Gizarte ekintzaren sektoreko erakundeen jardunaren hartzailerak diren helburu talde nagusiak, Elkarte Nazioarteko Sailkapenaren parametro estandarrekin bat etorriz, honakoak dira: Gizarte zerbitzuak (erakundeen % 44,4); Legea, zuzenbidea eta politika (% 21,5) eta Osasuna (% 17,1).

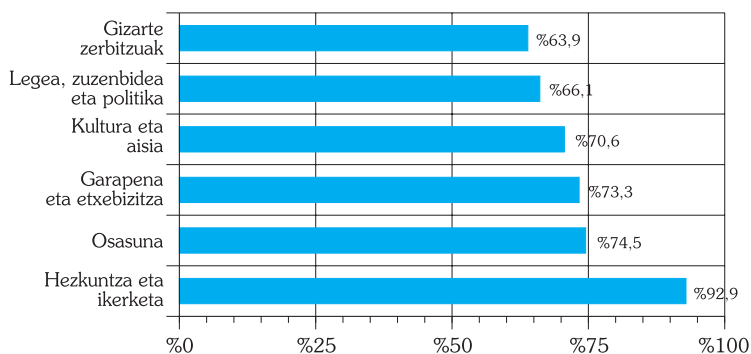
12. taula. Jardueraren azpisektorea profesionalizazio mailaren arabera

Azpisektorea	Portzentajea		
	Profesionalizatua	Profesionalizatu gabe	Guztira
Kultura eta aisia	% 70,6	% 29,4	% 100
Hezkuntza eta ikerketa	% 92,9	% 7,1	% 100
Osasuna	% 74,5	% 25,5	% 100
Gizarte zerbitzuak	% 63,9	% 36,1	% 100
Garapena eta etxebizitza	% 73,3	% 26,7	% 100
Legea, zuzenbidea eta politika	% 66,1	% 33,9	% 100
Gainerako taldeak	% 100,0	% 0,0	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

Zehazkiago adieraztearren –talde orokorrak azpitaldeetan banatuz–, garrantzitsuenak Gizarte zerbitzuen (% 40,4), berariazko taldeen eskubideen babeserako eta sustapenerako (% 21,1) eta beste osasun zerbitzu batzuen (egoitzak, ospitaleak eta abar) azpitalde zehatzak dira (% 12,4).

8. grafikoa. Profesionalizazio maila jardueraren azpisektorearen arabera



Iturria: Guk egindakoa.

13. taula. Jardueraren azpisektorea profesionalizazio mailaren arabera

Azpisektorea	Portzentajea
Kultura eta aisia	% 1,1
Kultura eta artea	% 1,1
Kirola	% 0,4
Aisialdia eta gizarte klubak	% 3,6

Beste hezkuntza mota batzuk	% 5,1
Ospitaleak eta errehabilitazioa	% 3,3
Haurren zaintza	% 0,4
Buruko osasuna eta esku-hartzea krisietan	% 1,1
Beste osasun zerbitzu batzuk	% 12,4
Gizarte zerbitzuak	% 40,4
Larrialdia eta sorospena	% 4,0
Ingurumena	% 0,4
Komunitate eta auzo zerbitzuak	% 5,5
Eskubideen babesa eta berariazko taldeen sustapena	% 21,1
Legea eta lege zerbitzuak	% 0,4
Guztira	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

2.3.2. Helburu taldea

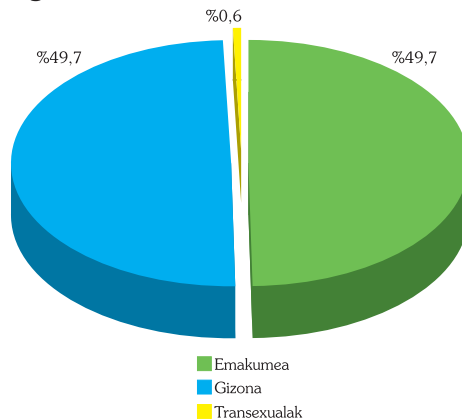
Sexuaren araberako helburu taldeek antzeko banaketa dute emakume eta gizonen artean. Arretaren xede den biztanleriaren % 0,6 transexuala da.

14. taula. Helburu taldea sexuaren arabera

Helburu taldea	Portzentajea
Emakumeak	% 49,7
Gizonak	% 49,7
Transexualak	% 0,6
Guztira	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

9. grafikoa. Helburu taldea sexuaren arabera



Iturria: Guk egindakoa.

2.3.3. Adina

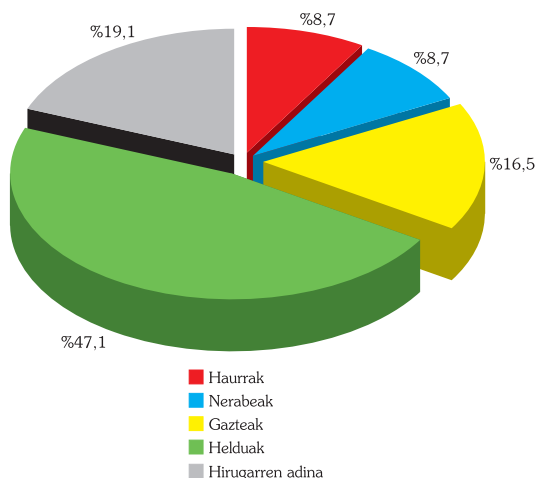
Adinari begiratuta, artatutako pertsonen erdia gutxi gorabehera (% 47,1) helduak dira, hirugarren adinekoak (% 19,1) eta gazteak (% 16,5) atzetik izanez.

15. taula. Helburu taldea adinaren arabera

Helburu taldea	Portzentajea
Haurrak	% 8,7
Nerabeak	% 8,7
Gazteak	% 16,5
Helduak	% 47,1
Hirugarren adina	% 19,1
Guztira	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

10. grafikoa. Helburu taldea adin tartearen arabera



Iturria: Guk egindakoa.

2.3.4. Helburu taldearen ezaugarriak. Zerikusia duten egoerak

Arretaren helburu taldearekin zerikusia duten egoerei dagokienez, nagusiena ezgaitasuna da (% 43,7), eta atzetik, nahiko tarte izanda, hirugarren adina (% 18,6) eta gizarte bazterkeria edo baztertzeo arriskua (% 11,8) ditu.

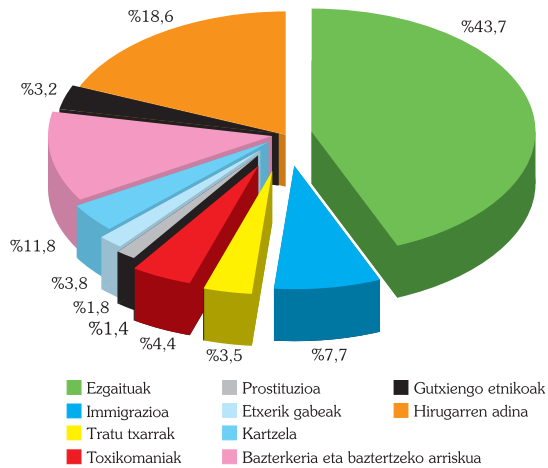
16. taula. Helburu taldea zerikusia duen egoeraren arabera

Helburu taldea	Portzentajea
Ezgaitasuna	% 43,7

Immigrazioa	% 7,7
Tratu txarrak	% 3,5
Toxikomaniak	% 4,4
Prostituzioa	% 1,4
Ettxerik gabeak	% 1,8
Kartzela	% 3,8
Bazterkeria edo baztertzeko arriskua	% 11,8
Gutxiengo etnikoak	% 3,2
Hirugarren adina	% 18,6
Guztira	% 100

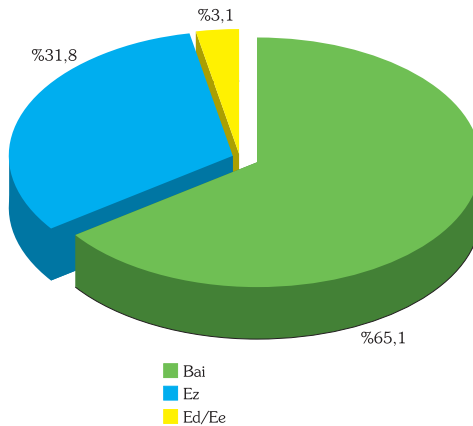
Iturria: Guk egindakoa.

11. grafikoa. Helburu taldea zerikusia duen egoeraren arabera



Iturria: Guk egindakoa.

12. grafikoa. Jardueraren azpisektoreak



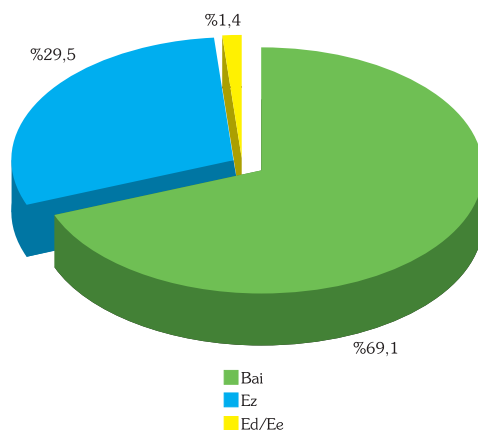
Iturria: Guk egindakoa.

Aitzitik, gizarte bazterkeriaren aurkako borrokari zuzendutako erakundeen portzentajea ñabartu egin behar da, izan ere, zentzu zabal eta konplexuan hartuz gero, tratu txarren aurkako borrokari, toxikomanien tratamenduari, etxerik gabeko pertsonen laguntzari, kartzelan dauden edo prostituzioan lan egiten duten pertsonen gizarte eta lan baldintzak hobetzeari zuzendutakoak ere sartuko lirateke, baita etorkinei eta gutxiengo etnikoei laguntzen dietenak ere. Ondorioz, portzentajea askoz ere altuagoa izango litzateke (% 37,6).

2.4. BIGARREN MAILAKO ERAKUNDEETAKOAK IZATEA¹⁵

Aztertutako erakunde gehienak gainerik dagoen beste erakunde bateko kide dira (ia % 70). Portzentaje hori are altuagoa da erakunde profesionalizatuen artean; kasu horretan, lautik bat ia bigarren mailako erakunde baten barruan kokatzen da (profesionalizatu gabekoen % 57,3ren aldean).

13. grafikoa. Bigarren mailako erakundeetakoak izatea



Iturria: Guk egindakoa.

17. taula. Bigarren mailako erakundeetakoak izatea

Portzentajea	
Bai	% 69,1
Ez	% 29,5
Ed/Ee	% 1,4
Guztira	% 100

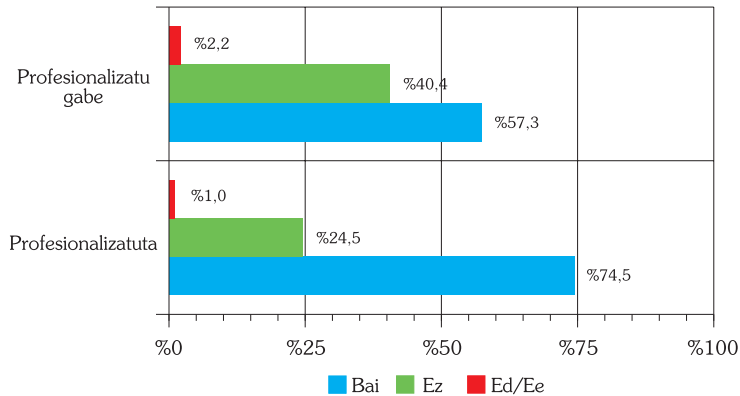
Iturria: Guk egindakoa.

¹⁵ Bigarren mailako erakundetzat hartzen dira erakundeak gainerik hartzen dituzten supraerakundeak. Horrela, posible da interes baten arabera horiek multzokatzea, federazio edo koordinatzaile baten kasua izan daitekeen moduan.

18. taula. Bigarren mailako erakundeetakoak izatea profesionalizazio mailaren arabera

	Portzentajea	
	Profesionalizatua	Profesionalizatu gabe
Bai	% 74,5	% 57,3
Ez	% 24,5	% 40,4
Ed/Ee	% 1,0	% 2,2
Guztira	% 100	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

13A grafikoa. Bigarren mailako erakundeetakoak izatea profesionalizazio mailaren arabera

Iturria: Guk egindakoa.

Bigarren mailako erakunde sarea oso anitza da, nahiz eta hurrengoak azpimarratzeko modukoak diren: Gizarte Bazterkeriaren Aurka Borrokatzeko Europako Sarea (EAPN), Gizarte Ekimeneko eta Esku Hartzeko Entitateen Elkarte (Gizardatz), Federación de Residencias y Servicios de Atención al Mayor –Sector Solidario- (LARES) eta Adimen Ezintasuna duten Pertsonen Aldeko Elkarteen Euskal Federazioa (FEVAS) (datuak, edonola ere, oso modu erlatiboan hartu behar dira, horien artean ez dituztelako atxikipen guztien % 15 ere hartzen).

Hori sektorearen zatiketa eta zabaltzearen isla argia da, azpisektore ugariarekin eta antolatuta eta erlazioatzeko modu ezberdinekin. Halaber, Administrazioarekin harremanetan daudenengan aniztasun handia ikus daiteke.

Garrantzitsua da azpimarratzea bigarren mailako erakunde batekoa izatea ez dela eskusiboa, bat baino gehiagoren barruan dauden erakunde elkartuak edo kideak daudelako, horien helburuen arabera.

19. taula. Bigarren mailako erakunde nagusiak

Supraerakunde nagusiak	Portzentajea
Gizarte Bazterkeriaren Aurka Borrokatzeko Sare Europarra (EAPN)	% 4,4
Gizarte Ekimeneko eta Esku Hartzeko Entitateen Elkarte (Gizardatz)	% 2,8
Federación de Residencias y Servicios de Atención al Mayor –Sector Solidario- (LARES)	% 2,5

Adimen Ezintasuna duten Pertsonen Aldeko Elkarteen Euskal Federazioa (FEVAS).	% 2,2
Vicente Abreu Elkarteen Federazioa	% 1,9
Euskadiko Ekonomia Solidarioen Sarea (REAS)	% 1,7
EuskalSida	% 1,7
Unión de Asociaciones y Entidades de Atención al Drogodependiente (UNAD)	% 1,4
Elbarrituen Ordezkarien Euskal Kontseilua / Consejo Vasco de Representantes de Discapacitados (EDEKA)	% 1,4
Harresiak Apurtuz	% 1,4
Beste batzuk	% 78,6
Guztira	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

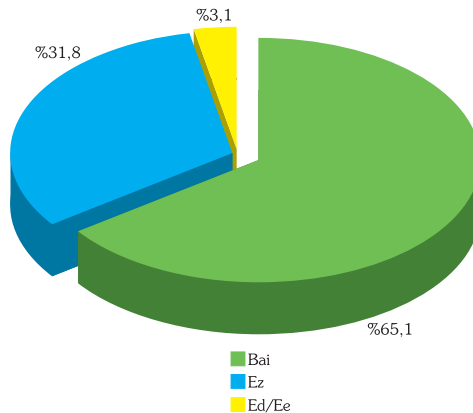
2.5. ERAKUNDEEN LAN ERREGULAZIOA

2.5.1. Hitzarmenak izatea

Profesionalizatutako erakundeen artean, % 65,1ek hitzarmenen bat sinaturik du. Deigarria da hitzarmenik ez duten erakundeen portzentaje altua (% 31,8k, langileen % 13,6 hartuz –ikusi 5.1.3. atala–).

Egoera hau konpontzeko, Administrazioak zenbaitetan antzeko hitzarmen sektoriala hartzen du erreferentzia modura –adibidez erakundeekin hitzarmena sinatuz zerbitzuak egitean–, gutxi gorabehera estandarrak izango diren lan baldintzak bermatzeko. Aitzitik, diru-laguntzei esker funtzionatzen ez duten erakundeak ez dira kontrol horren pean egoten normalean. Ondorioz, zailagoa izaten da langile horien lan baldintzak egonkortasun handiagoz arautuko direla bermatzea.

14. grafikoa. Hitzarmenak izatea



Iturria: Guk egindakoa.

20. taula. Hitzarmenak izatea

Hitzarmenak izatea	Portzentajea
Bai	% 65,1
Ez	% 31,8
Ed/Ee	% 3,1
Guztira	% 100

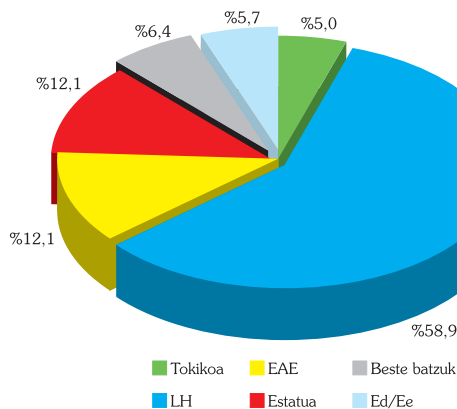
Iturria: Guk egindakoa.

2.5.2. Hitzarmenen aplikazio eremua

Hitzarmenen aplikazio eremua lurralde historiko bakoitza da nagusiki –hurrengo atalean nagusiak zeintzuk diren ikusiko da– (hau da, Araban, Bizkaian edo Gipuzkoan bakarrik derrigor aplikatu beharreko kontzeptuak dira), % 59ra iritsiz. Egoera hori logikoa da aurreko datuak kontuan hartuz gero, hain zuzen ere erakundeen jardura eremua honakoa zela ziotenak.

Eremu orokorragoko hitzarmenak (bereziki EAERI edota Estatuari buruzkoak) eta mota hertsatzaileagokoak (tokikoak) gutxien agertzen direnak dira. Hori horrela da berezko hitzarmenak lurralde historiko bakoitzaren mailan jazo ohi direlako, erakundeek egoitza edo zerbitzuak izateagatik udalerrri ezberdinetan.

Gráfico 15. grafikoa. Hitzarmenen aplikazio eremua



Iturria: Guk egindakoa.

21. taula. Hitzarmenaren aplikazioaren eremu geografikoa erakundeen arabera

Hitzarmenaren aplikazio eremua	Portzentajea
Tokikoa	5,0%

LH	% 58,9
EAE	% 12,1
Estatukoa	% 12,1
Beste bat	% 6,4
Ed/Ee	% 5,7
Guztira	% 100

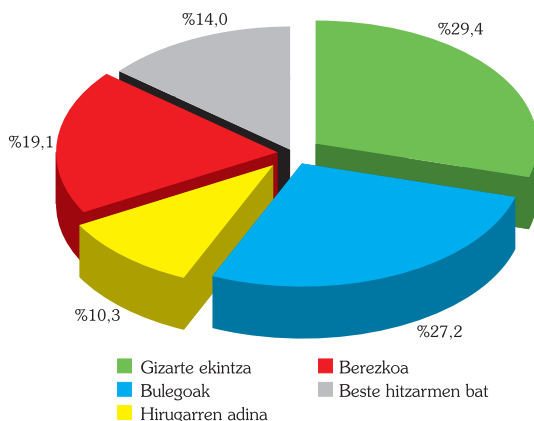
Iturria: Guk egindakoa.

2.5.3. Hitzarmen mota ohikoenak

Hitzarmena duten erakundeetan, Gizarte ekintza eta Bulegoak dira ohikoenak (% 29,4 eta % 27,2). Datu hori soldatapeko langileenari kontrajartzen zaio. Horietan, adibidez, Bulegoena gutxiengoaren hitzarmena da, eta horrek esan nahi du tamaina txikiko erakundeek aplikatzen dutela, sektorean sumatutako autoenplegu nitxoekin bat egiteko aukera izanez¹⁶.

Aldiz, tamaina handieneko erakundeen joera berezko hitzarmena garatzea da. Izan ere, berezko hitzarmena dutenak % 19,1 bakarrik badira ere, lanpostuen % 36,6 sortzen dute (ikusi 5.1.3. atala).

16. grafikoa. Hitzarmen mota ohikoenak aplikazioko erakundeen arabera



Iturria: Guk egindakoa.

¹⁶ Autoenplegu nitxotzat hartzen da autoenplegu modura pentsatutako erakundea, benetako gizarte oinarririk gabe. Egia esan askotan irabazi asmorik gabeko erakunde baten forma juridikoaren pean funtzionatzen duten gizarte zerbitzuetaiko enpresak izango lirakeke.

22. taula. Hitzarmen mota ohikoenak erakundeen arabera

Hitzarmen mota (erakundeak)	Portzentajea
Gizarte ekintza ¹⁷	% 29,4
Bulegoak ¹⁸	% 27,2
Hirugarren adina	% 10,3
Beste hitzarmen bat ¹⁹	% 14,0
Berezkoa	% 19,1
Guztira	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

2.5.4. Hitzarmenak lurralde historikoen arabera

Bizkaiko hitzarmen nagusia (hura aplikatzen duen erakunde profesionalizatu kopurua-gatik, ez lanpostu bolumenagatik) Gizarte ekintzarena da (erakundeen % 33,3k), Bulegoena atzetik izanez (% 21). Hitzarmenik gabeko erakundeen portzentajea beste lurralde batzuetan baino txikiagoa da, eta horretarako oso garrantzitsua izan da dudarik gabe Gizarte ekintzaren hitzarmena agertu izana.

Hitzarmen honetan deigarria da Bizkaiko lurraldeko berezko hitzarmena izanda ere –Gizarte ekintza–, Araba eta Gipuzkoan ere erabiltzea erreferentziako esparru modura. Horren arrazoa Administrazioaren ezarpena da, arautu gabeko egoerak homogeneizatea ahalbidetuko duen lan baldintzen alorreko erreferentzia esparrua topatze aldera.

23. taula. Hitzarmen mota ohikoenak lurralde historikoen arabera

	Portzentajea		
	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa
Hitzarmenik gabe	% 63,8	% 14,3	% 30,8
Gizarte ekintza	% 6,4	% 33,3	% 3,8
Bulegoak	% 2,1	% 21,0	% 26,9
Hirugarren adina	% 2,1	% 8,6	% 9,6

¹⁷ Kontuan izan behar da Gizarte ekintza derrigorrez Bizkaian bakarrik aplikatu behar bada, batzuetan Araba eta Gipuzkoa hartzen direla erreferentzi modura. Gainera, Bulegoen bi lurralde hitzarmen daude (bata Bizkaian eta bestea Gipuzkoan).

¹⁸ Bizkaian Gizarte ekintzaren sektorean Bulegoen hitzarmenari ematen zaion erabileraren errealitatea legez kanpo aritzearena da kasu askotan hura aplikatzerakoan, haren jarduera eremua biltzen duelako jada Gizarte ekintzako hitzarmenak. Beste era batera esatearren, erakunde horiek erabili beharko luketen hitzarmena Gizarte ekintzarena izan beharko litzateke.

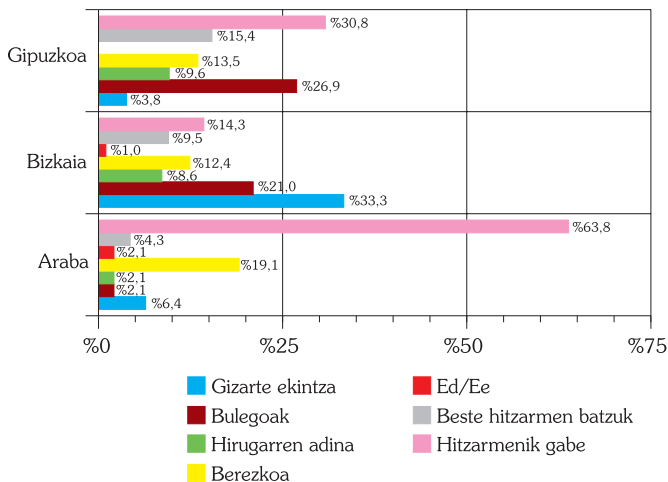
¹⁹ Goian adierazitakoak sektorean ohikoenak badira ere (erakundeei eta atxikitako lanari dagokionez, nahiz eta barne aldeekin), azpimarratzekoa da sektorearen heterogeneotasun handiagatik beste hainbat hitzarmen aztertu dela (lanaren nahiz erakunde mailan eragin txikiagoa izanez eta "Beste hitzarmen batzuk" atalean sartuta geratuz). Horien artean, adibidez, Udaltzitz, eraikinak eta lokalak garbitzekoa; Haur, gazte eta familiarena; Estatuko ezintasunarena; Ospitaleratzearena; osasun eta ebakuntza klinikena eta diagnostikoarena eta abar.

Berezkoa	% 19,1	% 12,4	% 13,5
Ed/Ee	% 2,1	% 1,0	% 0,0
Beste hitzarmen batzuk	% 4,3	% 9,5	% 15,4
Guztira	% 100	% 100	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

Araban oso altua da hitzarmenik gabeko erakunde kopurua, tamaina txikieneko erakundeak dituen lurralde historikoa izatean. Hala eta guztiz ere, espero izateko modukoa da Haur, gazte eta familien hitzarmena agertu izanak eragina izatea datu horien gainean, hari hitzarmenik ez zuten erakundeek heldu diote eta (ikerketa egiteko epeengatik erregrastratu gabe geratu dira, ordea). Edonola ere, garrantzitsua da ere berezko hitzarmena duen erakunde kopurua (% 20 ia), Araba sektorean hitzarmen sektorial gutxieneko lurraldea baita.

17. grafikoa. Hitzarmen mota ohikoenak erakundeen eta lurralde historikoen arabera



Iturria: Guk egindakoa.

Gipuzkoak ere oso altuak agertzen ditu hitzarmenik gabeko erakundeei dagokienez (% 30), nahiz eta Bulegoen hitzarmenera atxikitakoak ere ugariak izan (% 27), Bizkaiko hitzarmena baino berriagoa izateagatik. Berezko hitzarmena duten edo beste hitzarmen batzuetara atxikitako erakundeen portzentajea ere esanguratsua da.

2.5.5. Hitzarmenak jardueraren azpisektorearen arabera

Jardueraren azpisektorean ohikoen diren hitzarmen moten gaineko azterketak agerian uzten du hitzarmenik gabeko erakundeak Gizarte zerbitzuen eta Lege, Zuzenbide eta politikaren azpisektoretan kokatzen direla, Gizarte ekintzari (% 60,5) eta Bulegoei (% 66,7) atxikitakoak bezalaxe –nahiz eta neurri txikiagoan–. Horren arrazoia da bi azpisektoreak nagusi direla Gizarte ekintzaren sektorearen barruan, eta proportzio hori eratzten dute kopuruagatik guztiaren alboan.

Aitzitik, Hirugarren adineko hitzarmena duten erakundeak osasunaren azpisektorekoak dira nagusiki (kontuan izan behar da honen barruan egoitzak bezalakoak sartzen direla), beste hitzarmen batzuen kasuan bezala (% 61,5 eta % 52,9 hurrenez hurren). Garrantzitsua da ere azpisektore honetan berezko hitzarmena duen % 25.

24. taula. Hitzarmen mota ohikoenak azpisektoreka (lerroa % 100a)

Azpisekto- rea	Portzentajea					
	Hitzarmena	Hitzarme- nik gabe	Gizarte ekintza	Bulegoak	Hiru- garren adina	Berezkoa
Kultura eta aisia	% 0,0	% 10,5	% 6,1	% 0,0	% 0,0	% 5,9
Hezkuntza eta ikerketa	% 0,0	% 13,2	% 6,1	% 0,0	% 8,3	% 0,0
Osasuna	% 0,0	% 2,6	% 12,1	% 61,5	% 25,0	% 52,9
Gizarte zerbitzuak	% 33,3	% 36,8	% 36,4	% 38,5	% 37,5	% 17,6
Garapena eta etxebizitza	% 0,0	% 13,2	% 9,1	% 0,0	% 8,3	% 11,8
Legea, Zuzenbidea eta politika	% 66,7	% 23,7	% 30,3	% 0,0	% 20,8	% 11,8
Guztira	% 100	% 100	% 100	% 100	% 100	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

Egoera beste ikuspegi batetik aztertuta (azpisektorearena hitzarmenarenaren orde), errealitate berdina ikus daiteke. Horrela, Gizarte ekintza da gehien agertzen den hitzarmena Kultur eta aisiaren (% 57,1) eta Hezkuntza eta ikerketaren (% 55,6) azpisektoreetako erakunde kopuruari dagokionez. Neurri txikiagoan Garapena eta etxebizitzarena agertuko litzateke (% 41,7). Garrantzitsua da ere Gizarte zerbitzuetan (% 31,1) eta Lege, Zuzenbide eta politikan (% 32,1).

25. taula. Hitzarmen mota ohikoenak azpisektoreka (zutabea % 100a)

Azpisekto- korea	Portzentajea							
	Hitzar- mena	Hitzar- menik gabe	Gizarte ekintza	Bulegoak	Hiruga- rren adina	Berezkoa	Beste hitzarmen batzuk	Ed/Ee
Kultura eta aisia	% 0,0	% 57,1	% 28,6	% 0,0	% 0,0	% 14,3	% 0,0	% 100
Hezkuntza eta ikerketa	% 0,0	% 55,6	% 22,2	% 0,0	% 22,2	% 0,0	% 0,0	% 100

Osasuna	% 0,0	% 3,4	% 13,8	% 27,6	% 20,7	% 31,0	% 3,4	% 100
Gizarte zerbitzuak	% 2,2	% 31,1	% 26,7	% 11,1	% 20,0	% 6,7	% 2,2	% 100
Garapena eta etxebizitza	% 0,0	% 41,7	% 25,0	% 0,0	% 16,7	% 16,7	% 0,0	% 100
Legea, Zuzenbidea eta politika	% 7,1	% 32,1	% 35,7	% 0,0	% 17,9	% 7,1	% 0,0	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

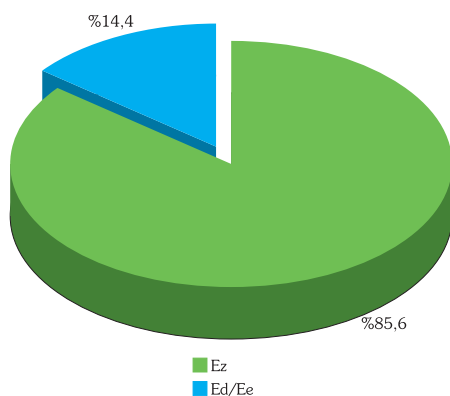
Aldiz, osasunaren eremuan erakundeak Hirugarren adinarenera atxikita daude (% 27,6) edo berezko hitzarmena dute (% 20,7). Horietatik % 31k beste hitzarmen ezberdin batzuk eta guzti dituzte.

Bulegoa azpisektore guztietan agertu ohi den hitzarmena da (% 20ren eta % 35ren artean, osasunarenean izan ezik) erakundeen mailan, nahiz eta lanpostuen atalean ikus daitekeen moduan ez den hain garrantzitsua lana eman zaien pertsonen bolumenari dagokionez, lan talde eskaseko erakundeak izateagatik.

2.5.6. Hitzarmena indarrean jartzeko ezintasuna

Kontsultaturiko erakundeen artean ezta bakar batek ere ez zuen adierazi 2007ko hitzarmena indarrean jartzeko ezintasuna eskatu zuenik²⁰, hari aurre egin ezin izateagatik. Hala eta guztiz ere, erakundeen % 14,4k ez zuten item honi erantzuten jakin edo ez zion erantzun nahi izan. Portzentaje horrek irudi horrekiko ezjakintasuna nahiz nolabaiteko beldurra isla dezake, horrelakorik gertatu den kasurako.

18. grafikoa. Hitzarmena indarrean jartzeko ezintasunaren eskaera



Iturria: Guk egindakoa.

²⁰ Erakunde batek atxikita dagoen hitzarmenaren errekerimenduei aurre egiteko duen ezintasuna jasotzen duen irudia.

26. taula. Hitzarmena indarrean jartzeko ezintasunaren eskaera

Hitzarmena indarrean jartzeko ezintasunaren eskaera	Portzentajea
Bai	% 0,0
Ez	% 85,6
Ed/Ee	% 14,4
Guztira	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

Aitzitik, hitzarmenek eskaturiko ordainsari mailetara iristeko zailtasunak dituzten erakundeak daude, batez ere diru-laguntzen bitartez laneko egitura mantentzen duten horien artean (Administrazioaren baliabideak kudeatu ordez berezko jarduerak garatuz). Hori ohikoagoa izan da aurreko urteetan –erakundeen eta langileen artean barruko itunetara iritsiz hitzarmenetatik askatzeko–, beraz, egoera pixkanaka erregularizatzen ari dela uste izan daiteke, Bizkaian batez ere, Gizarte ekintzaren hitzarmenaren pixkanakako egokitzapena dela eta.

Egoera hori diru-laguntzen menpeko funtzionamendua duten erakundeen artean gertatzen da nagusiki (ez horrenbeste hitzartu edo itundutakoen artean), ez baitago zuzeneko lan harremanik Administrazioarekin eta diru-laguntzen ordainketek atzerapenak izaten dituzte, oso zail ginez erakundeei laneko betebeharrekin betetzea.

Horrela, diru-laguntzen menpeko funtzionamendua duten erakundeei dagokienez, Administrazioak egonkortasun falta hori onartzen du. Hala eta guztiz ere, esku hartzeko aukerarik ez izatea azpimarratzen du, hitzartutako edo kontratatutako zerbitzuak ez direlako eta parte-hartzea bultzatzeko jarduera pribatuei emaniko laguntzak direlako. Ondorioz, ez da inolako betebeharririk onartzen haien lan egituretan.

Halaber, diru-laguntzak ordaintzerakoan izaten diren atzerapenek eragiten dituzten gabeziak argiak dira, denbora tarte hori laburtzeko lan egiten dela adieraziz. Tarte hori ez da askotan diru-laguntza ematen duen sailaren erantzukizuna izaten, Ogasuna eta Finantzak sailen funtzionamendu egiturarena baizik.

Edonola ere, erakundeen bideragarritasuna baldintzatzen duen eta haien lan baldintzak ahultzen dituen egoera da, Hirugarren Sektorearen ekintza zuzena gutxitzeaz gain. Izan ere, kredituak eskatzera behartuta izaten dira hileroko ordainketei aurre egin ahal izateko eta, ondorioz, diru kopuru garrantzitsua jartzen da bankuko interesak ordaintzeko zuzeneko Gizarte ekintzan jarri beharrean.

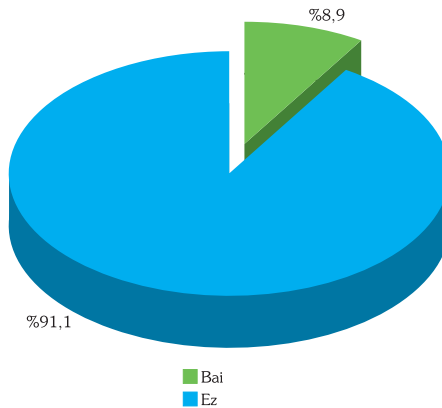
2.5.7. **Hitzarmen aldaketa**

Ia erakunde guztiek duten hitzarmena gertuko etorkizunean mantendu nahi dena da, nahiz eta horien % 9k gutxi gorabehera datorren urtean aldatzea aurreikusi duten. Kasu horietatik gehienetan Gizarte ekintza edo Bulegoenera igaro nahi da (% 39,4 eta % 33,3 hurrenez hurren) edota berezkoa sinatzera (% 18,2).

27. taula. Beste hitzarmen bat aplikatzeko edo, hitzarmenik ez bada, bat aplikatzeko asmoa

Beste hitzarmen bat aplikatzeko edo, hitzarmenik ez bada, bat aplikatzeko asmoa	Portzentajea
Bai	% 8,9
Ez	% 91,1
Guztira	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

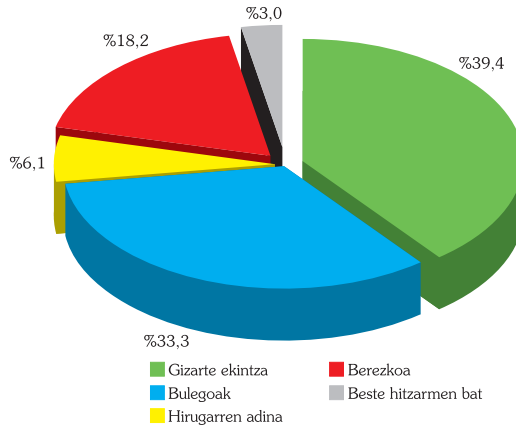
19. grafikoa. Egungoa ez den beste hitzarmen bat edo hitzarmen berri bat aplikatzeko asmoa

Iturria: Guk egindakoa.

28. taula. Aplikatu beharreko hitzarmena aldaketa dagoen kasuan

Aplikatu den hitzarmena	Portzentajea
Gizarte ekintza	% 39,4
Bulegoak	% 33,3
Hirugarren adina	% 6,1
Berezkoa	% 18,2
Beste hitzarmen bat	% 3,0
Guztira	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

20. grafikoa. Aldatzekotan aplikatuko litzatekeen hitzarmena

Iturria: Guk egindakoa.

2.5.8. Barne akordioak erakundeak

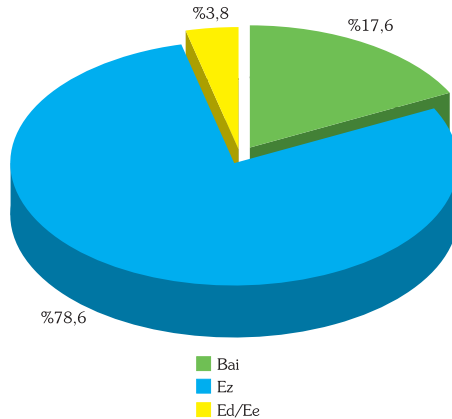
Hitzarmenaz gain, kasuen % 17,6an hitzarmena hobetzeko edo aldarazteko barne akordioa izaten da, langileen eta zuzendaritzaren artean adosturikoa. Helburua aplikatutako kasuan kasuko hitzarmenaren planteamenduren bat aldatzea izaten da.

Egoera hori, askotan, hitzarmen kolektiboa sinatu baino lehenagoko berezko hitzarmen edo itun egoerei buruzkoak izaten dira, alde zuzenetik zeuden baldintza onuragarriagoak mantentzea erabakiz.

29. taula. Hitzarmena hobetzeko edo aldarazteko berezko ituna duten erakundeak

Hitzarmena hobetu edo aldarazteko barne akordioa	Portzentajea
Bai	% 17,6
Ez	% 78,6
Ed/Ee	% 3,8
Guztira	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

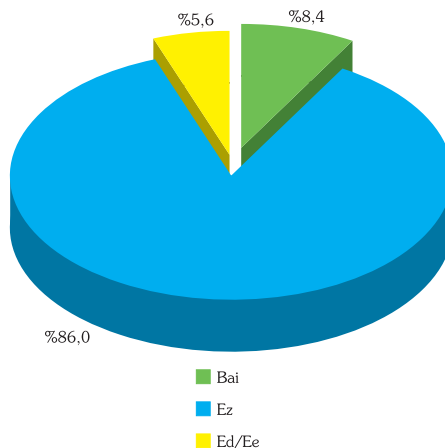
21. grafikoa. Barne akordioa izatea

Iturria: Guk egindakoa.

2.6. SUBROGAZIOAREN ERAGINA

Subrogazioa (zerbitzuak edo baliabideak kudeatzen dituzten erakundeen kasuan) hitzarmen sektorial guztietan jasotzen ari den irudia izaten hasi da, nahiz eta hitzarmen eta kontzertazioetan ez den oso ohiko egoera (% 8,4k bakarrik subrogatu du edo subrogatua izan da 2006an).

Edonola ere, nolabaiteko pertsona mugimendua sortzen duen irudia da, erakunde handiei eragiteagatik normalean. Horrela, lagineko langileen % 9,79k irudi horren eraginak jaso zituzten (763 jasotako 7.789 pertsonako laginetik).

22. grafikoa. Subrogazioaren eragina

Iturria: Guk egindakoa.

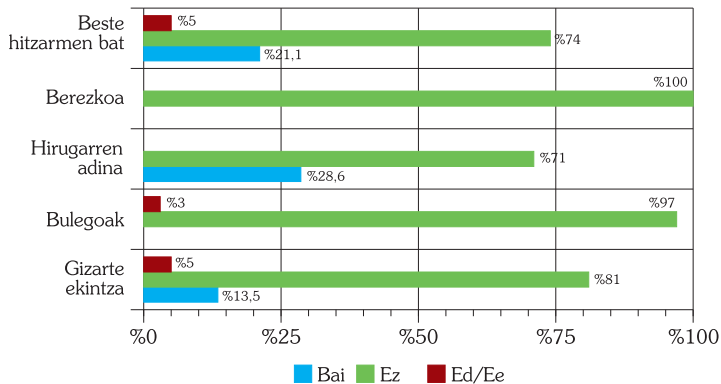
30. taula. Subrogatutako erakundeak

Subrogazioa	Portzentajea
Bai	% 8,4
Ez	% 86,0
Ed/Ee	% 5,6
Guztira	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

Zerbitzuen subrogazioan oso garrantzitsua den faktorea hitzarmena zein den eta erakundea zein azpisektoretan dagoen jakitea da, azpisektore batzuetan (eta, berez, hitzarmenak) zerbitzu gehiago ematen direlako eta, ondorioz, subrogaziorako aukera gehiago daudelako.

Gauzak horrela, Hirugarren adinari (% 29), Gizarte ekintzari (% 14) eta beste hitzarmen batzuei (% 21) atxikitako erakundeak subrogazioaren irudiarekin zerikusi gehien izan dutenak dira. Aitzitik, Bulegoak edo Berezko hitzarmenak dituztenak ez dira egoera horretan kokatzen, askotan berezko zerbitzuak edo autoenplegurako nitxo izateagatik.

23. grafkkoa. Subrogazioaren eragina hitzarmenaren arabera

Iturria: Guk egindakoa.

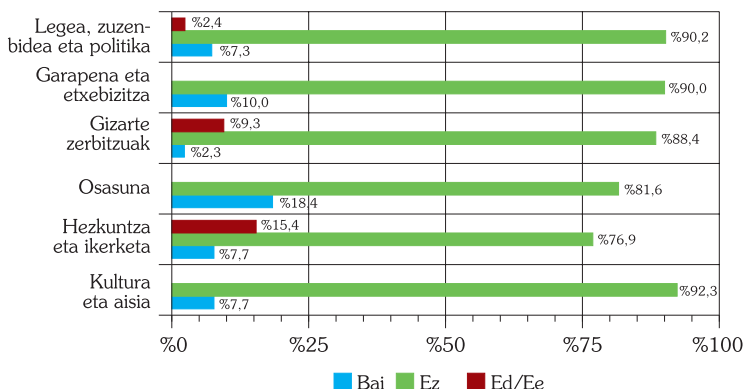
31. taula. Subrogatutako entitateak hitzarmen motaren arabera

	Portzentajea			
	Bai	Ez	Ed/Ee	Guztira
Gizarte ekintza	% 14	% 81	% 5	% 100
Bulegoak	% 0	% 97	% 3	% 100
Hirugarren adina	% 29	% 71	% 0	% 100
Berezkoa	% 0	% 100	% 0	% 100
Beste hitzarmen batzuk	% 21	% 74	% 5	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

Egoera hori are nabarmenagoa da azpisektoreak aztertzen badira, Osasunarena beza-lakoak direlako (subroga daitezkeen zerbitzu eta baliabideak izatean, adibidez eguneko zentroak, egoitzak eta abar) subrogazio gehien izan dutenak (erakundeen % 18,4). Kultura eta aisia eta Hezkuntza eta ikerketa azpisektoreek ere (haur eskolak, haur zentroak, aisia eta denbora libre, etab.) subrogatutako erakunde portzentaje garrantzitsua agertzen dute (% 7,5 baino zerbait gehiago).

24. grafikoa. Subrogazioaren eragina azpisektorearen arabera



Iturria: Guk egindakoa.

32. taula. Subrogatutako entitateak azpisektorearen arabera

Erakunde mota	Portzentajea			Guztira
	Bai	Ez	Ed/Ee	
Kultura eta aisia	% 7,7	% 92,3	% 0,0	% 100
Hezkuntza eta ikerketa	% 7,7	% 76,9	% 15,4	% 100
Osasuna	% 18,4	% 81,6	% 0,0	% 100
Gizarte zerbitzuak	% 2,3	% 88,4	% 9,3	% 100
Garapena eta etxebizitza	% 10,0	% 90,0	% 0,0	% 100
Legea, zuzenbidea eta politika	% 7,3	% 90,2	% 2,4	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

Edonola ere, portzentajeak altuagoak dira erakundeei dagokienez lanpostuei dagokiez baino (nahiz eta ez den oso altua ezta ere, egonkortasun zabala izanez zerbitzuak ematean).

Hala eta guztiz ere, erakundeei kontzertazioetan nolabaiteko lasaitasuna ematen dien elementua da, erakundeen zuzendaritzek ziurtasun handiagoa dutelako orain zerbitzu jakin bat uztean langileek lanpostua eta lan baldintzak subrogatzen den erakundeant mantentzeari dagokionez. Gainera, kaleratzeetatik, kalte-ordainengatik eta azken kitatzeetatik eratorritako kostuak txikitu egiten dira.

3. KAPITULUA

ERAKUNDEEN EZAUGARRI EKONOMIKOAK

Kapitulu honek Hirugarren Sektorearen ezaugarri ekonomikoen ikuspegia azaltzen du, kudeatutako diru kopuruaren eta finantzaketarako bideen gaineko ideia egitea posible izan dadin sektoreko lan baldintzetan duen garrantziagatik.

Hala eta guztiz ere, kontuan izan behar da txostenaren helburua lan baldintzen azterketa dela, eta ez kudeatutako diru kopuruaren gaineko azterketa xehatua egitea. Izan ere, hemen aurkeztutako datu absolutuek ikerketaren laginari heltzen diote bakarrik.

3.1. KUDEATUTAKO DIRU KOPURUA

Lagineko erakundeek²¹, adierazle modura, 247.914.864 euro kudeatu zituzten 2005ean, kopuru hori 278.421.262 eurora igoz 2006 urtean (% 12,3 gehiago).

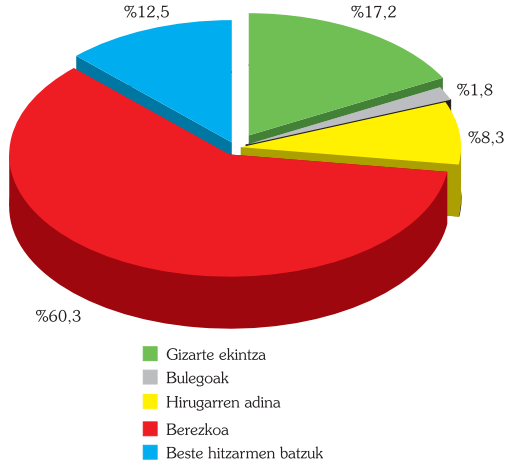
Ondorioz, 2005ean erakundeak 949.865 euroko batez besteko kopurua 2006an 1.027.385 euro izatera igarotzea ekarri zuen (% 8,16 gehiago). Alde hori erakundearen arabera hazkunde ezberdinengatik argitzen da, guztietan ez delako diru kopuru berdina kudeatzen.

Hitzarmen motaren arabera, berezko hitzarmena dutenak dira diru kopuru altuena kudeatzen dutenak (espero zitekeen horrela izatea, tamaina handienekoak izatean), guztiaren % 60,3rekin. Gizarte ekintza (% 17,2) eta Hirugarren adina (% 8,3) garrantzitsuak dira ere banaketa honen barruan.

Deigarria da Bulegoen hitzarmenera atxikitako erakundeek beren langile portzentajea baino askoz ere diru kopuru altuagoa kudeatzea. Ondorioz, diru erantzukizun oso altuko erakundeak dira, ziurrenik eduki ekonomiko altuko baina langile gutxiko proiektuen kudeaketatik eratorria.

²¹ Datu hori adierazle modura hartu behar da, laginaren datuak bakarrik biltzen dituelako (guztiaren % 32, nahiz eta profesionalizatutako erakunde gehienak eta erakunde handiak bildu dituen). Ondorioz, gutxieneko bat bezala hartu behar da, sektoreak gutxienez kudeatzen duen bolumen modura.

25. grafikoa. Kudeatutako bolumen ekonomikoa hitzarmenaren arabera



Iturria: Guk egindakoa.

33. taula. Kudeatutako kopuru ekonomikoa hitzarmenaren arabera (2006an)

Kudeatutako kopuru ekonomikoa hitzarmenaren arabera (eurotan)	Portzentajea	
	Lagina	Portzentajea
Hitzarmenik gabe	29.866.254	% 10,73
Gizarte ekintza	32.732.591	% 11,76
Bulegoak	29.843.266	% 10,72
Hirugarren adina	25.674.872	% 9,22
Berezkoa	144.212.408	% 51,80
Beste hitzarmen bat	14.883.952	% 5,35
Ed/Ee	1.207.919	% 0,43
Guztira	278.421.262	% 100,0

Iturria: Guk egindakoa.

Halaber, hori bat dator Osasuna (% 44,3) eta Gizarte zerbitzuak eta Legea, Zuzenbidea eta politika diru kopuru gehien kudeatzen dutenak izatearekin (% 22,9 eta % 24,3 hurrenez hurren). Izan ere, hemen sartzen direnak Ezgaitasunaren eta Hirugarren adinaren azpisektoretan lan egiten duten erakundeak dira.

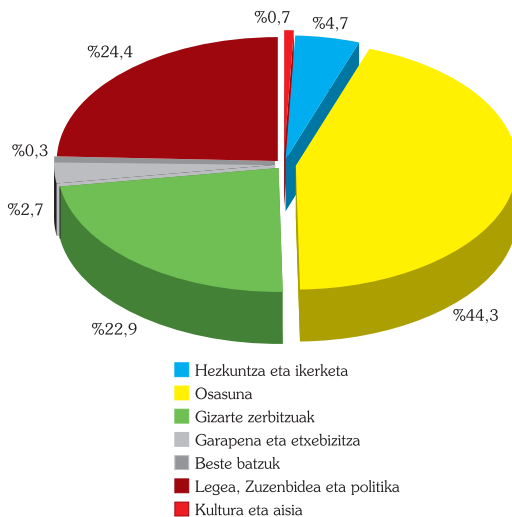
34. taula. Kudeatutako kopuru ekonomikoa azpisektorearen arabera (2006an)

Kudeatutako kopuru ekonomikoa azpisektorearen arabera (eurotan)		
	Lagina	%
Kultura eta aisia	1.979.901	% 0,7

Hezkuntza eta ikerketa	12.958.293	% 4,7
Osasuna	123.437.071	% 44,3
Gizarte zerbitzuak	63.866.456	% 22,9
Garapena eta etxebizitza	7.540.438	% 2,7
Legea, Zuzenbidea eta politika	67.855.199	% 24,4
Bestelakoak	783.904	% 0,3
Guztira	278.421.262	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

26. grafikoa. Kudeatutako bolumen ekonomikoa azpisektorearen arabera

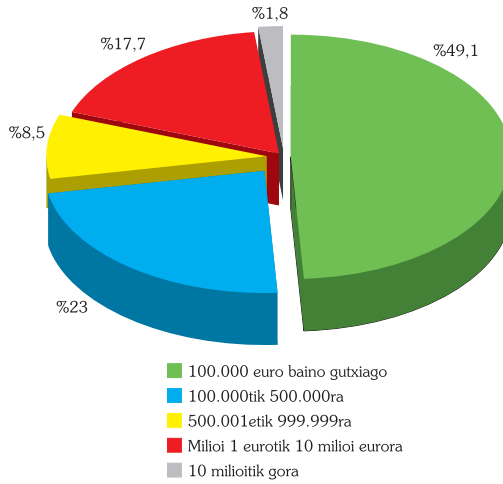


Iturria: Guk egindakoa.

2006an ere, erakundeen ia hiru laurenek 500.000 euro baino gutxiago kudeatu zituzten (eta % 50ek ia 100.000 euro baino gutxiago kudeatu zituzten).

Aitzitik, ia % 18k milioi 1 eta 10 milioi euro arteko aurrekontua izan zuten, erakunde kopuruari dagokionez oso azpitik kokatzen den bolumena baina kudeatutako diru aldetik oso altua dena. Kopuru horretatik aurrerako erakunde portzentajea oso txikia da (% 2 baino eskasagoa), baina langile, kudeatutako zerbitzu eta abarretan duen garrantziagatik oso erakunde esanguratsuak dira.

27. grafikoa. Kudeatutako bolumen ekonomikoa erakundearen arabera



Iturria: Guk egindakoa.

35. taula. Aurrekontu tarteak erakundearen arabera

Urteko aurrekontua	Portzentajea
100.000 euro baino gutxiago	% 49,1
100.000tik 500.000ra	% 22,9
500.001etik 999.999ra	% 8,5
Miloi 1 eurotik 10 milioi eurora	% 17,7
10 milioitik gora	% 1,8
Guztira	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

Sektoreko aurrekontu osoaren bolumen oso altua irabazi asmorik gabeko sarearen zati txikiak kudeatzen du, eta langile eta erabiltzaile kopuru garrantzitsua duten eta oso profesionalizaturik dauden erakundeak izaten dira.

Inguruabar horrek argitu egiten du estatu mailan agertzen den joera: erakunde ugari egon arren, guztietatik gutxi batzuk bakarrik dira baliabide kopuru handia biltzen dutenak, eta horietako asko ezgaitasunaren azpisektorean kokatu ohi dira. Julia Montserrat²² adierazi zuen moduan, Hirugarren Sektorean “erakunde atomizazio handia eta erakunde gutxitan baliabide pilaketa handia jazotzen da aldi berean”.

²² Montserrat Codorníu, Julia. Las fuentes de financiación de las organizaciones no lucrativas de Acción Social. Lan eta Gizarte Gaietarako Ministerioaren aldizkarian. 55 zk.a. 2004.

Baliabide ugariako erakunde urri horiek bat etortzen dira askotan Ezgaitasunaren eta Hirugarren adinaren azpisektoreekin. Horietan agertzen diren erakundeak tamaina handiagokoak izaten dira, Gizarte ekintzaren azpisektorean erakunde txikien hedapen handiagoa dagoen bitartean.

3.1.1. Kudeatutako diru kopuruaren eboluzioa

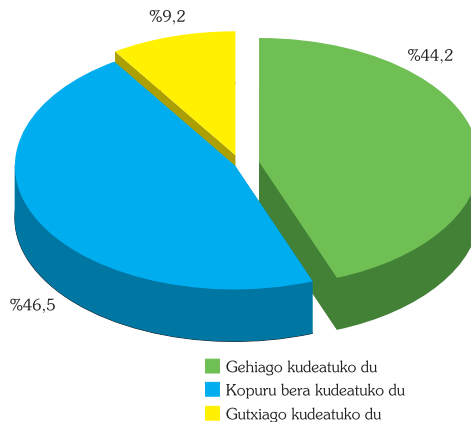
Etorkizunerako itxaropenei dagokienez, orokorrean baikorrak dira, izan ere, erakundeen % 44,2k uste du eskura egongo den kopuruak gora egingo duela, beherantz egingo duela uste duen % 9,2 soilaren aldean.

36. taula. 2008an kudeatu beharreko diru kopuruaren eboluzioaren pertzepzioa

2008rako kudeatu beharreko diru kopuruaren eboluzioa	Portzentajea
Gehiago kudeatuko du	% 44,2
Diru kopuru bera kudeatuko du	% 46,5
Diru gutxiago kudeatuko du	% 9,2
Guztira	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

28. grafikoa. Diru-sarreraren eboluzioaren pertzepzioa



Iturria: Guk egindakoa.

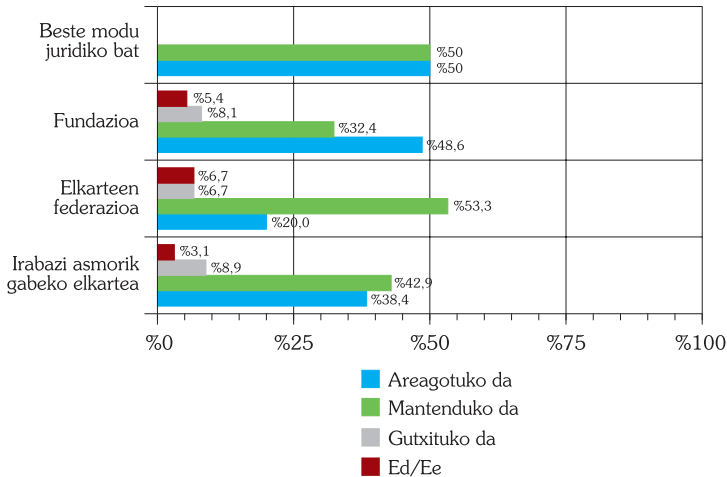
Forma juridikoari dagokionez, etorkizuna baikortasun handiagoz ikusten duten erakundeak fundazioak eta “beste forma juridiko batzuk” atalean sartutakoak dira (sozietate kooperatiboak eta abar). Hori bat dator neurri batean profesionalizazio handieneko erakundeekin, eta horrek profesionalizazio handieneko erakundeen partetik fondo gehiago eskuratzearen aldeko joera adieraz dezake, eta, ondorioz, baliabide eta zerbitzu gehiago kudeatzearen aldekoa.

37. taula. 2008an kudeatu beharreko diru kopuruaren eboluzioaren pertzepzioa erakunde motaren arabera

Portzentajea					
	Gehiago kudeatuko du	Kopuru bera kudeatuko du	Gutxiago kudeatuko du	Ed/Ee	Guztira
Irabazi asmorik gabeko elkarteak	% 38,4	% 42,9	% 8,9	% 3,1	% 100
Elkarteen federazioak	% 20,0	% 53,3	% 6,7	% 6,7	% 100
Fundazioak	% 48,6	% 32,4	% 8,1	% 5,4	% 100
Beste forma juridiko bat	% 50,0	% 50,0	% 0,0	% 0,0	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

Halaber, bat egiten du Administrazioak herritarrei ahalik eta baldintza egokienetan eta gastu publikoaren gaineko kontrola zainduz zerbitzuak ematearen gaian dituen lehen-tasunekin. Zentzu horretan, elkarte sarea mantentzeko garrantzi handia ematen bazaio ere, gaitasun handieneko erakundeek bakarrik kudeatuko dituzte zerbitzu eta programak, haien tamaina edozein izanda ere.

29. grafikoa. Diru-sarreraren eboluzioaren pertzepzioa forma juridikoaren arabera

Iturria: Guk egindakoa.

3.2. FINANTZAKETA BIDEAK

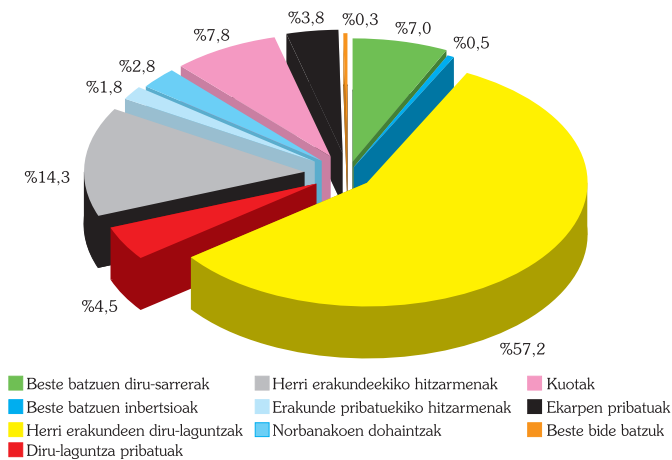
Finantzaketa bideei dagokienez, ez dago alde handirik azpisektoreen edo beste aldagai batzuen arabera. Fondon hornitzaile nagusia (eta zenbaitetan bakarra) Herri-administrazioa izaten da (fondon % 71,6), bai diru-laguntzen bitartez (% 57,3), bai hitzarmen edo kontzertazioen bitartez²³.

²³ Zerbitzu baten kontzertazioak esan nahi du Herri-administrazioak erakunde bat kontratatzen duela bi aldeek eskubideak eta betebeharrak arautzen dituen kontratu baten bitartez eta beti zerbitzu publikoaren ikuspegitik begiratuta. Hitzarmen eta diru-laguntzen izaera eskumenekoa da batez ere, lehiaketa publikora makurtu gabe eta bi aldeek arteko harremana pribatuagoa izanez.

38. taula. Finantzaketa bide nagusiak

Diru-sarrera bideak	Portzentajea
Beste batzuen diru-sarrerak	% 7,00
Beste batzuen inbertsioak	% 0,50
Herri erakundeen diru-laguntzak	% 57,30
Diru-laguntza pribatuak	% 4,50
Herri erakundeekiko hitzarmenak	% 14,30
Erakunde pribatuekiko hitzarmenak	% 1,80
Norbanakoen dohaintzak	% 2,80
Kuotak	% 7,80
Ekarpn pribatuak	% 3,80
Beste bide batzuk	% 0,30
Guztira	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

30. grafikoa. Finantzaketa bideak

Iturria: Guk egindakoa.

Finantzaketarako hirugarren eta laugarren bidea (nahiz eta Administrazioetik distantzia handira eta fondoan % 15 baino zerbait gutxiago batuz bien artean) beste batzuek ordaindutako kuotek eta haiengandik lortutako diru-sarrerak (produktuak saltzeagatik edo zerbitzuengatik, adibidez) eraturikoa da. Dohaintzek eta ekarpn pribatuek % 6,5 baino zerbait gehiago bakarrik hartzen dute.

Gizarte mezenasgoak edo erakunde pribatuek egindako ekarpn (enpresa korporazio handiek, bankuen gizarte lanek), azken urteotan areagotu egin den bidea eratzten badute ere, ez dute oraindik Herri-administrazioarekin pareka daitekeen ekarpn eratzten.

Edonola ere, Administrazioak eskatu egiten du diru ekarpn horiek Administrazioaren eta Hirugarren Sektorearen artean adosturiko gizarte interesekin bat egitea, baliabideak

4. KAPITULUA

ADMINISTRAZIOAREKIKO HARREMANA

Kapitulu honen helburua ikuspegi panoramikoa aurkeztea da Hirugarren Sektoreak Administrazioarekiko duen harremanari dagokionez, azken horren garrantzia kontuan izanda erakundeen jardueren finantzatzaile nagusi modura (eta egoera horrek duen zuzeneko harremana lan baldintzetan).

Orokorrean, Administrazioarekiko harremana –erakundeen ikuspegitik– emankorra da, eta ohikoagoa izaten da harreman ekonomikoa²⁴ harreman teknikoa baino²⁵ (hau da, Administrazioarekiko harreman orotzat zuzkidura ekonomikoa duten erakundeak badira, edo haien harremana alde ekonomikoetan ohikoagoa dutenak eremu teknikoan baino).

Solaskide nagusiak aldundiak eta udalak izaten dira, eta hori logikoa da erakundeen jarduera eremu nagusia udalerria eta probintzia izaten dela gogoratzen bada. Gainera, gizarte eremuan eskumenen banaketa aztertu egiten da, udalak eta aldundiak erantzukizuneko elementu nagusitzat jartzen dituen heinean.

4.1. BALORAZIO EKONOMIKOA

Orokorrean Administrazioarekiko harremanaren balorazio ekonomikoa positiboa bada ere, solaskidearen araberako aldeak daude. Horrela, udalak eta aldundiak balorazio hobereana jasotzen duten erakundeak dira (erakundeen % 58k eta % 54,5ek emankortzat edo oso emankortzat jotzen dute hurrenez hurren).

Aldiz, Eusko Jaurlaritzak eta, bereziki, Gobernu Zentralak erakundeekiko “lotura falta” oso altuko tasa agertzen dute (hurrenez hurren, erakundeen % 37k eta % 88k ez dute horiekiko inolako harremanik). Horren arrazoiak eskumen kopuru txikiagoa izatea (aldundien aldean, adibidez) eta sektoreko erakundeek lurralde historiko bakar batean beren jarduna garatzea dira.

Bankuen gizarte ekintzak harremanetarako izaten dituzten beste erakunde batzuk dira ere, nahiz eta are portzentaje txikiagoan (erakundeen % 10ek gutxi gorabehera egiten dute bakarrik). Izan ere, horien finantzaketa askoz ere txikiagoa da –ikusi 3.3. kapitulua–.

²⁴ Harreman ekonomikotzat hartzen da zuzkidura ekonomikoaekin gogobetetasuneko dena (bai kantitatean, bai ordainketa epeetan).

²⁵ Harreman teknikoak Administrazioko teknikariekiko harremanari heltzen dio.

39. taula. Administrazioarekiko harreman ekonomikoaren balorazioa

Balorazioa	Portzentajea			
	Gobernu Zentrala	Eusko Jaurlaritza	Aldundia	Udala
Ez da emankorra	% 3,1	% 1,4	% 3,1	% 5,1
Ez oso emankorra	% 2,4	% 17,5	% 14,4	% 13,4
Emankorra	% 4,5	% 34,2	% 38,0	% 39,4
Oso Emankorra	% 2,1	% 9,9	% 20,2	% 15,1
Ez dago harremanik	% 88,0	% 37,0	% 24,3	% 27,1
Guztira	% 100	% 100	% 100	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

Aitzitik, alde handiak daude Administrazioarekiko harreman ekonomikoaren motaren arabera, izan ere, harreman sistematzat kontzertazioa edo hitzarmena dutenek diru-laguntzapean jarduten dutenek baino baldintza hobek eskaintzen dituzte.

Funtzionamendu nagusitzat diru-laguntzak dituzten erakundeek kritikatu egiten dute (eta bereziki Eusko Jaurlaritzako Ogasuna kritikatzeko dute) horiek izapidetzearen edo kobratzearen mantsotasuna, urteko hilabete anitzetan programetarako ordainketak aurreratuz funtzionatu behar dutelako (zenbaitetan diru-laguntzen deialdiak horiek urri edo azarora bitarte atzeratzea eragin dezake, Eusko Jaurlaritzaren 2007ko laguntza batzuekin gertatu bezala).

Horrela, etengabeko tentsioa dago erakundearen artean, ez dakitelako programa bat martxan jartzeko aukera duten edo ez eta denbora tarte hori estaltzeko programa baten banku bidezko finantzaketatik eratorritako kostu ekonomikoa gain hartu behar duten edo ez erabaki behar dutelako (diru-laguntza emango zaien edo ez ziur ere jakin gabe). Horrela, emandako aurrekontuaren zati batek, erakundeek gizarte programak sortu edo mantentzeko oso-osorik jarri ordez, bankuen kredituak finantzatzen amaitzen du.

Egoera arinagoa da kontzertatutako edo hitzartutako erakundearen kasuan, nahiz eta udan likidezi arazo batzuk izaten direla ere adierazi duten. Arrazoiak Administrazioa ordainketetan aldi horretan mantsuagoa izatea izango litzateke.

Gainera, urtero berritzen diren programak izatean (eta subrogazioaren irudiak ekarritako arnasaz gain –ikusi 2.6. atala–), erakundeek ez dute epe luzerako lan ikuspegiarik eta horrek lan talde egonkorren bideragarritasuna eta sorrera baldintzatzen du. Izan ere, zenbaitetan lanean hartutako pertsonen sektore eta/edo erakunde egonkorragoak bilatzen amaitzen dute.

Halaber, erakundeei ere zaila egiten zaie Administrazioak zenbait gaitan ezarritako eskakizunak (lan arriskuen prebentzioarako planak, osasuna zaintzeko planak, erakundeak euskalduntzeko planak, datuen babeserakoak eta abar), legeak lanaren alorrean ezarritako betekizunak (24 hilabete igarota kontratazio mugagabera igarotzea eta abar) eta dauden hitzarmen batzuetako betebeharrak (antzinatasunagatik *plusa*, 19 aste amatasunagatik *bajagatik* Gizarte ekintzaren hitzarmenaren kasuan, etab.) betetzea. Horiek ez dira finantzaketaren xede izaten. Beste era batera esatearren, administrazioek ez dute diru-laguntza, hitzarmen eta kontzertazioetan erakundeek bete beharreko zenbait kontzeptu jasotzeko ohiturarik.

4.1.1. **Aldeak lurralde historikoen arabera**

Administrazio ezberdinekiko harremana sakontasun handiagoz aztertu eta egoera lurralde historikoen arabera ikustean, aldiz, aldeak agertzen dira. Gobernu Zentralarekiko harremanik ez izatea maizago gertatzen da Arabaren kasuan (% 90,2), eta Gipuzkoaren kasuan, berriz, Eusko Jaurlaritzarekiko harremanean (% 29,5). Aldundiarekiko harremanik ez izatea Bizkaian agertzen da gehien (% 18,8) eta udalekiko harreman falta Araban (% 20,8). Deigarria da Gipuzkoan udalekiko harremana altua izatea, lurralde horretako erakundeek % 1,6 bakarrik ez dagoelako haiekin harremanetan (Arabako edo Bizkaiko tasa baino askoz ere baxuagoa).

Bestalde, balorazio positiboak Bizkaian ikus daitezke Eusko Jaurlaritzarekiko (erakundeek % 61,6k emankortzat edo oso emankortzat jotzen dute), Araban beren Aldundiarekiko (% 75) eta Gipuzkoan beren udalekiko (% 74,2).

4.2. **BALORAZIO TEKNIKOA**

Balorazio teknikoak ez du alde handiegirik balorazio ekonomikoarekin, eta harremanetan jartzeko bi administrazio nagusiak udalak eta aldundiak dira. Berritoki ere, Gobernu Zentralarekiko harremana oso eskasa da (erakundeek % 89k ez du lotura teknikorik harekin).

Gogobetetasuna altua edo oso altua da (erakundeek % 50ek baino gehiagok horrela baloratu zuten) Eusko Jaurlaritzarekiko, aldundiekiko eta udalekiko lan teknikoko kasuetan.

Edonola ere, Hirugarren Sektoretik azpimarratu egiten da Administrazioarekiko distantzia “teknikoa”, administrazioak berak ere onarturikoa. “Kaleko” erakundeak direnez, haiek errealitatea eta haren garapena ikusteko duten ikuspegia gertuagokoa da, Administrazioak, berezko egituragatik, burokrazia maila altuagoa agertzen duen bitartean.

Horrek esan nahi du Hirugarren Sektoreak garatutako jardueren gaineko kontrol eta benetako ezagutza falta dela, eta dokumentazio ekonomikoa eta burokraziaren eremuko betekizunak betetzeari mugatutako kontrolaren jarraipenera mugatzen dela. Hirugarren sektoreak gehiegizkotzat jotzen ditu burokraziaren eremuko betekizunak.

Gainera, Administrazioari “gerri gogorra” egozten zaio gizarte aldaketei aurre egiteko. Askotan, Hirugarren Sektorean hasten ari dela sumatzen den egoera bat kroniko bihurtzen da Administrazioak jarduteko agertutako mantsotasunagatik.

Horrek eragina du irabazi asmorik gabeko erakundeek lanaren alorrean. Izan ere, egoera azkenean gain hartzean, hark okerrera egin du eta plangintza arazoak eta garatu beharreko laguntza haztea sorrarazten ditu. Ondorioz, erakundeetako estres egoerak areagotu egiten dira.

40. taula. Administrazioarekiko harreman teknikoaren balorazioa

Balorazioa	Portzentajea			
	Gobernu Zentrala	Eusko Jaurlaritza	Aldundia	Udala
Ez da emankorra	% 2,1	% 2,1	% 1,7	% 3,1
Ez oso emankorra	% 2,1	% 6,8	% 7,2	% 9,2
Emankorra	% 4,8	% 38,4	% 41,8	% 37,3

Oso Emankorra	% 1,7	% 12,0	% 18,5	% 17,8
Ez dago harremanik	% 89,4	% 40,8	% 30,8	% 32,5
Guztira	% 100	% 100	% 100	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

4.2.1. Aldeak lurralde historikoen arabera

Lurralde historikoen arabera, erakunde arabarrak eta gipuzkoarrak dira Gobernu Zentralarekin harreman gutxien dutenak. Eusko Jaurlaritzarekiko harreman gutxien dutenak gipuzkoarrak dira eta bere aldundiarekiko harreman eskasena bizkaitarrek dute. Norberak bere udalarekiko duen tratuak ez du alde handiegirik agertzen probintziaren arabera, baina pixka bat handiagoa da Bizkaiaren kasuan.

Balorazio ekonomikoan ez bezala, Gipuzkoako erakundeek harreman tekniko txikiagoa agertzen dute udalekiko haiekiko harreman ekonomikoaren aldean (% 23,6 “loturarik gabeko” erakundeen % 1,6ren aldean).

Azkenik, komeni da adieraztea balorazio tekniko orokorra balorazio ekonomikoa baino hobea izan arren –orokorrean eta lurralde historikoa zein den alde batera utzita–, hori harremana dagoen kasuetan bakarrik gertatzen dela. Izan ere, erakundeek administrazioarekiko duten harremana ohikoagoa da maila ekonomikoan teknikoan baino, eta zenbaitetan harreman bakarra maila ekonomikoan izaten da.

41. taula. Administrazioarekiko harreman ekonomikoen balorazioa lurralde historikoen arabera

Balorazioa	Gobernu Zentrala			Eusko Jaurlaritza			Aldundia			Udala		
	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa
Ez da emankorra edo ez da oso emankorra	% 7,3	% 8,6	% 15,4	% 29,6	% 16,8	% 26,2	% 17,9	% 19,5	% 19,9	% 11,3	% 24,2	% 24,2
Emankorra edo oso emankorra	% 2,4	% 13,3	% 15,4	% 46,3	% 61,6	% 44,3	% 75,0	% 61,7	% 67,3	% 67,9	% 60,2	% 74,2
Ez dago harremanik	% 90,2	% 78,1	% 69,2	% 24,1	% 21,6	% 29,5	% 7,1	% 18,8	% 12,7	% 20,8	% 15,6	% 1,6
Guztira	%100	%100	%100	%100	%100	%100	%100	%100	%100	%100	%100	%100

Iturria: Guk egindakoa.

42. taula. Administrazioarekiko harreman teknikoaren balorazioa lurralde historikoaren arabera

Valo- ración	Gobierno Central			Gobierno Vasco			Diputación			Ayuntamiento		
	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa
Ez da emankorra edo ez da oso emankorra	% 2,7	% 7,9	% 5,5	% 16,0	% 8,2	% 11,3	% 9,3	% 12,5	% 7,9	% 6,0	% 17,7	% 12,5
Emankorra edo oso emankorra	% 2,7	% 13,9	% 7,3	% 64,0	% 66,4	% 53,2	% 81,5	% 61,7	% 81,0	% 72,0	% 63,7	% 63,9
Ez dago harremanik	% 94,6	% 78,2	% 87,3	% 20,0	% 25,4	% 35,5	% 9,3	% 25,8	% 11,1	% 22,0	% 18,5	% 23,6
Guztira	%100	%100	%100	%100	%100	%100	%100	%100	%100	%100	%100	%100

Iturria: Guk egindakoa.

4.3. ARAZO NAGUSIAK

Irabazi asmorik gabeko sarearen ikuspegitik begiratura, bi arazo mota nagusi dago ardatz tekniko eta ekonomikoarekiko. Hala eta guztiz ere, azken horrek indar handiagoa du.

Maila ekonomikoan, kexa edo aldarrikapen nagusiak zerikusia du finantzaketara iristeko zailtasun handiagoa izatearen pertzepzioarekin. Hura hurrengo moduan zehazten da:

- Zerbitzuak eskaintzeko diru-laguntzak ematea edo kontratu eta hitzarmenak sinatzea atzeratzen duen burokratizazio maila altua dago. Horrek eragiten du finantzaketa urteak aurrera eginda jasotzea eta erakundeak bere langileen soldatak aurreratu (eta finantzatu) behar izatea.
- Burokratizazioak, irabazi asmorik gabeko sareak gehiegizkotzat jotzen dutena, diru-laguntza eskaerak eta jarduerak berak osatzea zailtzen du, batez ere profesionalizazio gutxieneko erakundeen kasuan.
- Inguruabar horrek zerikusia du jasotako kopurua nahikotzat ez hartzearekin, erakundeen lana behar beste ez baloratzearen ikuspegi orokorrarekin. Horrela, finantzaketaren eta lanaren artean eta jasotako kopuruaren eta exijitutako betekizunen artean baterakotasunik ez egotearen nolabaiteko sentsazioa sorrazten da.
- Halaber, diru-laguntzen, hitzarmenen eta kontratuen sistemak arazo ekonomikoa sorrazten du. Normalean urtekoak izatean, ez dago epe luzerako kontratuak egiteko segurtasunik eta hori bereziki larria da legeri berria indarrean jarri zenetik. Horren arabera, derrigorrezkoa da erakundeek 24 hilabetetik gorako kontratuak mugagabe bihurtzea. Horrek, eta tarifen eguneratzea eta egokitzapena ez duten kasuek, ahultasun eta erosteko ahalmenaren galeraren sentsazioak sorrazten ditu erakundeetako langileen artean, eta horrek, neurri batean, sektorearen txandakatze altua eragiten du.

Maila teorikoan, arazoak aurreko ardatzarekin uztartuta badaude ere, berezitasunak ezberdindurik agertzen dira:

- Irabazi asmorik gabeko elkarte saretik diru-laguntzak emateko edo hitzarmenak sartzeko irizpide argien faltari buruz hitz egiten da, eta horrek bi estamentuen arteko komunikazio arazoa agerian uzten du.
- Halaber, babes faltaren sentsazioa dago, eta Gizarte ekintzako Hirugarren Sektorearen zati batek maila teknikoko “harrotasunari” buruz hitz egiten du. Ikuspegia paternalista dela diote, Administrazioak ezagutza izatearen paperean oinarrituta.
- Zenbait kasutan hori osatu egiten da ulermen faltarekin eta irabazi asmorik gabeko elkarte batzuk garatutako gai eta jardueren gaineko ezagutza faltarekin. Halaber, etengabe agertzen hasten diren errealitateei buruzko datuak justifikatzea eskatzen da finantzaketa jaso nahi bada, eta Hirugarren Sektoreak ezin ditu datu horiek aurkeztu. Administrazioaren aldetiko “gerri gogorraren” sentsazioa dago. Horrek eredu zehatza hartzea eskatzen dio errealitatearen arazoei azkarrago erantzuten dien sektoreari.

4.4. ADMINISTRAZIOAREN PAPERA

Hirugarren Sektoreak ez ditu “ohiko” lan harremanak agertzen, lana ematen duenaren eta langilearen arteko harremana ez delako laneko negoziazio batean normalean agertu ohi dena izaten. Halaber, erakundeak ez dira ohiko enpresak izaten (nahiz eta profesionalizazio maila handienekoak egitura hori garatzen hasi diren), eta langileek ez dute izaten irabazi asmoko eremuan jarduten dutenek izaten duten motibazio berdina.

Lanaren ezaugarri berezi horietan hiru aldeko eraketatik eratorritako nahasmendu elementua sartzen da, lana ematen duenaren eta langilearen ohiko negoziazioetan agertzen ez dena: Administrazioa erakundearen eta langilearen arteko lan harremanak zehazten dituen kanpoko agente modura agertzeak, harremanekoa berez izan gabe, eragin kolateralala du Hirugarren Sektoreko lan harremanetan. Kanpoko eta paraleloa den agentea da, nahiz eta berezko eragina izan. Hori funtsezko inguruabarra da.

Gainera, Administrazioarekiko harremana baldintzatzailea da ere, azpisektoreka (Ezgaitasunean edo Gizarte Bazterkerian adibidez ager daitezkeen baldintzen artean alde handiak daudelako) nahiz administrazioen artean (Donostiako Udala eta Gipuzkoako Foru Aldundia, besteak beste, hitzarmenaren irudiaren erabileran) dauden aldeak direla eta.

4.4.1. Aldeak administrazio motaren arabera

Egoera, adierazi berri den bezala, homogeneoa ez den agerpenarena da. Izan ere, ezin da orokortu Administrazio–Hirugarren Sektorea harreman eredu, administrazio ezberdinek (tokikoak, lurraldekoak eta EAekoak) irizpide eta funtzionamendu ezberdina mantentzen dutelako. Ondorioz, erakundeek sistema ezberdinak dituzte Administrazioarekin harremanetan jartzeko, dauden lurralde historikoaren arabera edo zein administrazioekin jarduten duten gorabehera.

Horrela, udalarekiko edo aldundi batekiko edo kokalekutat duten lurralde historikoarekiko duten loturaren arabera, harremana kontratazioaren, hitzarmenaren edota diru-laguntzaren bitartez zehatz daiteke eta horien iraupenak, baldintzak eta abar ezberdinak izango dira. Gainera, harreman horri uztartutako baldintzak (ekonomikoak, lanekoak, kontrolkoak

zuzendaritza batzordeen ondasun pertsonalekin abalatu behar izateraino ere iritsiz. Are larriagoa da egoera kontuan hartuz gero emandako diruaren zati bat kredituen interesak ordaintzera zuzentzen dela amaieran).

- Bestetik, fondoak esleitzeko epea urtekoa izatea (horiek diru-laguntza, hitzarmen edo kontzertazio bidezkoak izan alde batera utzita). Horrek sektorean txandakatzeak areagotzea ekartzen du, lanean hartutako pertsonak segurtasun falta bizi dutelako eta zaila delako erakundeen aldetik kontratu mugagabeak sinatzea lortzea.
- **Maila teknikoan** argitasun gutxiko irizpideak ikus daitezke hitzarmenak sinatzerakoan –Hirugarren Sektoreko zati baten arabera–. Izan ere, zenbaitetan lehentasunak aldatu egiten dira gobernuan dauden alderdi politikoak (edota pertsonak berak) aldatzearekin batera.
- Hirugarren sektoreak ez ditu beste sektore batzuetakoak bezalako lan harremanak agertzen. Izan ere, erakundeek finantzatzeko duten bide ia bakarra (Administrazioa) ez da negoziatio mailetan egoten eta horrek nahasketa dakar administrazio ezberdinek proposaturiko harreman modu ezberdinak direla-eta. Sektorean diru-sarrera gehienak Administraziotik datoz, nahiz eta lan baldintzen negoziatioan agertu ez eta erakundeen barruan ugazaba modura eratzeko oraindik nolabaiteko kontrakotasunak azaldu.
- Administrazioen eta erakundeen artean elkarrekiko mendetasuna dago, Administrazioak haien behar dituelako zerbitzu publikoak hornitzeko eta haien herri erakundeen finantzaketa behar dutelako zerbitzu horietarako fondoak lortzeko. Horrek zenbaitetan tentsio egoera sorrarazten du, Administrazioak kostu gutxiagoko zerbitzuak lortzen dituelako, nahiz eta kontrol gutxiarekin, eta Hirugarren Sektoreak zerbitzu ugari kudeatzen dituelako, baina ahultasun edo egonkortasun faltako egoeran.

5. KAPITULUA

GIZARTE EKINTZA SEKTOREKO LAN EZAUGARRIAK

Behin Hirugarren Sektorereko lan baldintzatzaileen dimentsio guztiak aztertuta (harreman ekonomikoak, Administrazioarekiko harremana eta abar), sektorearen barne egoera onartzeko aukera hobea dago.

Hori dela eta, lan baldintzak zehazten dituzten osagai ezberdinak nahikoa xehetasunez azaltzen dituen erradiografia aurkezten da. Arreta ez da bakarrik soldaten dimentsioan jarriko, baizik eta baita ere lanbidearen kalitatearen beste elementu batzuetan.

5.1. SEKTOREAREN EZAUGARRIAK

Gizarte ekintza arloko Hirugarren Sektorera soldatapeko langileek eta soldatarik jasotzen ez dutenek eraturikoa da, erakundeetan laneko lotura izanez nahiz boluntario modura lana garatzen duten pertsonak daudelako.

Erakunde motaren arabera aldeak dauden arren (tamaina handienekoak eta profesionalizazio gehien azaltzen dutenak, orokorrean, boluntario kopuru gutxiagokoak dira), esan daiteke bi irudiak sektorean aldi berean agertzen jarraitzen dutela.

5.1.1. Soldatapeko langileak

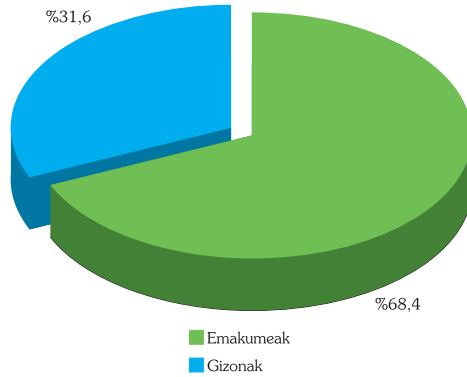
Ikerketa honetako lagina, adierazle modura, soldatapeko 7.879 pertsonara iritsi da guztira, lan intentsitate (lanaldi osoak, lanaldi erdiak, astean ordu finkoak izanez) eta kontratu ezberdinak (aldi baterakoak, mugagabeak eta abar) erantsiz: 5.389 emakume (% 68,4) eta 2.490 gizon (% 31,6). Ondorioz, sektorea funtsean feminizaturik dagoela ikus daiteke, lanean hartutako 10 pertsonatik 7 emakume izanez.

Ondorioz, beste ekoizpen sektore batzuk baino feminizazio gehiagoko sektorea da. Halaber, kapituluaren hurrengo ataletan ikusi ahalko diren baldintzatzaile zehatz batzuk ditu.

43. taula. Langileen banaketa sexuaren arabera

Langileria	Portzentajea
Emakumeak	68,4%
Gizonak	31,6%
Guztira	100%

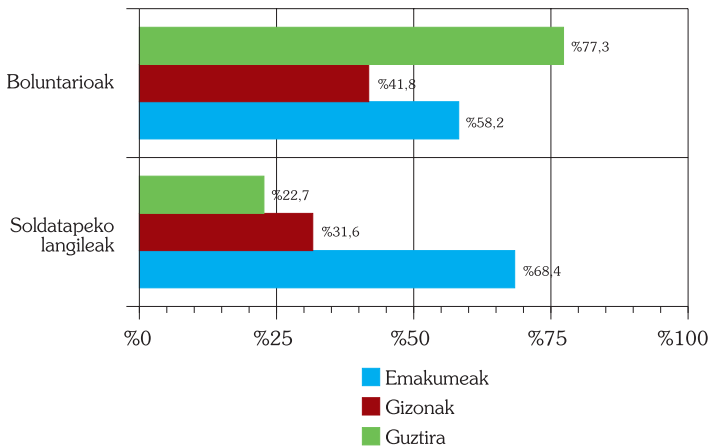
Iturria: Guk egindakoa.

31. grafikoa. Soldatapeko langileak sexuaren arabera

Iturria: Guk egindakoa.

5.1.2. Soldatapekoak ez diren boluntarioak

Egoera errepikatu egiten da boluntarioen kasuan, erakundeetan boluntario gisa lan egiten duen langile kopurua are handiagoa delako (lanaren truke soldata ordainik jaso gabe). Lagin honetan 26.126 pertsona izan dira guztira, eta horietatik 15.215 emakumeak dira (guztien % 58,2) gizonezkoen % 41,8 bakarraren aldean. Langile boluntarioek sektorean lan egiten duten pertsonen % 77 baino gehiago hartzen dutela kontuan hartuta, garrantzitsua da datu horren garrantzia aintzat hartzea.

32. grafikoa. Boluntarioen eta langileen banaketa sexuaren arabera

Iturria: Guk egindakoa.

44. taula. Langileen eta boluntarioen banaketa sexuaren arabera

	Emakumeak		Gizonak		Guztira	
	Guztira	%	Guztira	%	Guztira	%
Langileak	5.389	% 68,4	2.490	% 31,6	7.879	% 22,7
Boluntarioak	15.215	% 58,2	10.911	% 41,8	26.126	% 77,3
Guztira	20.604	% 100	13.401	% 100	34.005	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

Horrela, bada, langileez gain soldatarik gabeko beste irudi batzuk daude, eta horiek jardueraren bat edo beste garatzen dute erakundeetan. Zenbaitetan, adierazitakoa bat etortzen da erakundeetan garatutako zuzeneko lanarekin (boluntarioen, praktikan hartutakoen eta abarren bitartez); beste batzuetan kudeaketa irudiak eta/edo fondoek ekarpenak egiten dira besterik gabe (bazkideek eta abar).

Ez dira boluntarioak zentzurik zorrotzenezan (bolumena txikiagoa da, 26.126 pertsona lagineko datuen arabera), irudi hori zabalagoa baita eta 75.034 pertsona biltzen ditu (horien % 60,1 emakumeak).

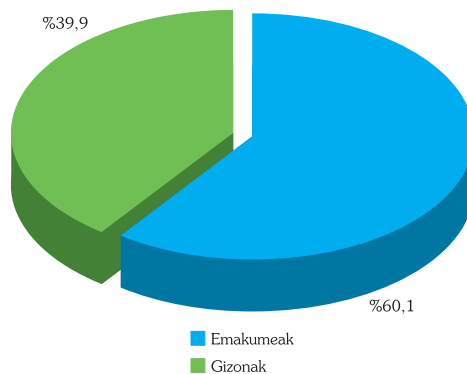
Arretaz aztertzeko datua da, ez duelako zertan pertsona fisiko ezberdinekin bat etorri. Izan ere, pertsona berdina hainbat erakundetan egon daiteke (boluntario lanak garatuz) eta are erakunde gehiago finantza ditzake (kuota ordainduz hainbat erakundeko bazkide izan).

45. taula. Boluntarioen banaketa sexuaren arabera

Parte hartzen duten soldatarik gabeko pertsonak, sexuaren arabera		
	Guztira	%
Emakumeak	45.067	% 60,1
Gizonak	29.967	% 39,9
Guztira	75.034	% 100,0

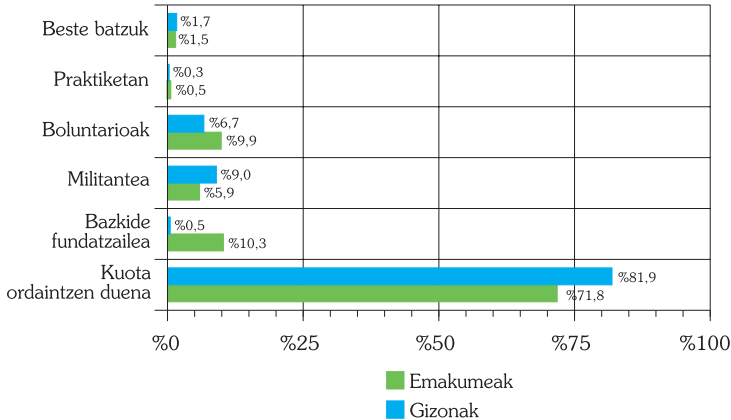
Iturria: Guk egindakoa.

33. grafikoa. Boluntarioen banaketa sexuaren arabera



Iturria: Guk egindakoa.

34. grafikoa. Soldatapekoak ez direnen banaketa sexuaren arabera



Iturria: Guk egindakoa.

46. taula. Soldatapekoak ez direnen banaketa sexuaren arabera

	Emakumeak		Gizonak	
	Guztira	%	Guztira	%
Kuota ordaintzen duen kidea	32.356	% 71,80	24.539	% 81,90
Bazkide fundatzailea	4.660	% 10,30	155	% 0,50
Militantea	2.654	% 5,90	2.685	% 9,00
Boluntarioak	4.482	% 9,90	1.996	% 6,60
Praktiketariak dauden pertsonak	230	% 0,60	81	% 0,30
Beste profilen bat	685	% 1,50	511	% 1,70
Guztira	45.067	% 100,00	29.967	% 100,00

Iturria: Guk egindakoa.

Edonola ere, deigarria da kuota ordaintzen duen kidearen irudia izan ezik (erakundearen zuzeneko lan harreman txikiarekin duena izango da ziurrenik eta kanpoko finantzaketa bidea da gehiago), gizonena batez ere, gainerako guztiak –sektore honetan parte hartzen duten pertsonen gainerako profilekin bezala– emakumeak izatea.

Boluntarioei dagokienez, Hirugarren Sektorrean boluntarioen beherakada sumatu da, bai kopuruan, bai parte-hartzean. Batetik ohikoa da honako hausnarketa egitea: geroz eta zailagoa da boluntarioak topatzea (eta praktiketariak dauden pertsonen gaian bereziki nabarmena da, konpentsazio ekonomikoak eskainita eta guzti). Bestetik, adostasuna dago haien esku-hartzea txikiagoa dela esatean, eta geroz eta zailagoa da konpromisoa hartutako boluntarioak eta beren funtzioetan kale egiten ez dutenak topatzea.

Soldatarik gabeko langileen irudi hori sektorearen identitatearen ezaugarria da, eta funtsezko elementua da gainera lan harremanetan, soldatapean dagoen langile kopurua hirukoiztu egiten baitu. Sektorrean kalitatezko boluntarioak topatzeko dauden geroz eta zailtasun nabarmenagoak ikusita, galdetzekoa da inguruabar horrek etorkizunean izango dituen

eraginak eta Hirugarren Sektorea bera eusteko izango dituen baldintzatzaileak zeintzuk izango diren.

Edonola ere, langileen –soldatapekoak– eta boluntarioen arteko harremana arautu egin behar da ere zenbaitetan, gatazkak sortzen direlako batzuetan bi irudien pean lanean dihardutenen artean eta beharrezkoa delako bakoitzaren eginbeharrak eta erantzukizunak bereiztea.

Hori oinarrizko boluntarioei dagokienez argitu behar izaten da, nahiz eta zuzendaritza batzordeen eremuan dauden boluntarioei uztartutako arazoak ere izaten diren. Horietan profesionalizazioa falta izateak errealitatea ezagutu gabeko zenbait erabaki hartzea ekartzen du zenbaitetan, eta horrek erakundearen martxa eta lanean hartutako pertsonen lan baldintzak arriskuan jartzen ditu. Zuzendaritza batzorde batzuetan Administrazioarekin itundutakoaren gainetik areagotu izan dira soldatak, urte gutxiren buruan kudeaketa horretatik eratorritako zailtasun ekonomikoak topatuz.

Halaber, zuzendaritza batzordeetako pertsonen eta langileen arteko harreman pertsonal txarrak laneo zailtasunak ekar ditzake lanean diharduten pertsonentzat, zentzu horretan nolabaiteko babesgabetasun egoera dutelako lanean. Profesionalen ikuspegitik aztertuta, adierazi da zaila dela boluntarioei ulertaraztea lan baldintza onak dituzten pertsonak lanean izatea beharrezkoa dela giza talde egonkorra mantentze aldera. Arrazoa boluntarioak ordainsaririk gabe aritzea izaten da.

Horretan guztian boluntarioen paperaren beraren, geroz eta profesionalizazio handiagoa duten erakundeetan duten kokapenaren, kudeatzeko eta eginbeharrak banatzeko irizpide objektiboen behararen eta soldatapeko langileei eta boluntarioei emaniko erantzukizunen gaineko hausnarketa agertzen da.

5.2. SOLDATAPEKO LANGILEEN GAINEN BERARIAZKO AZTERKETA

5.2.1. *Azterketa hitzarmenaren arabera*

Soldatapeko langileak berezko hitzarmenetara –% 36,6– (berezko hitzarmena duten eta ahalmen handikoak diren erakundeak daudelako, adibidez Lantegi Batuak edo FEVASi atxikitako erakundeak), Gizarte ekintzakora (% 23,2) eta Hirugarren adinekora (% 13,7) atxikita agertzen dira nagusiki²⁸.

Deigarria da hitzarmenik erreferentzia modura izan gabe soldatapean lan egiten duen pertsona portzentaje altua (% 13,7). Zerbitzuak ematen dituzten erakundeen kasuan, Administrazioa bera izaten da antzeko hitzarmen sektoriala erreferentzia modura adierazten duena. Gainerako erakundeetan, ordea, hitzarmen falta mantentzen da, haien lan baldintzak Langileen Estatutura edo izaera pribatuko barne itunetara atxikita geratuz.

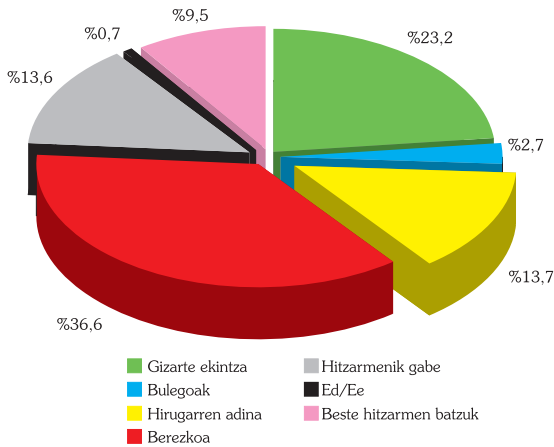
²⁸ Azterketa kuantitatiboa amaitu zenean, horiek ziren zeuden hitzarmenak. Aitzitik, etengabe mugitzen ari den sektorea da, beraz, aldaketak izango dira. Adibide modura, 2007ko maiatzean Arabako Haur, Gazte eta Familia hitzarmen bat sinatu zen eta 200 pertsona ingururi eragin diola uste da.

47. taula. Soldatapekoak direnen banaketa hitzarmenaren arabera

Langileak hitzarmenaren arabera		
	Guztira ²⁹	%
Gizarte ekintza	1.784	23,2%
Bulegoak	205	2,7%
Hirugarren adina	1.054	13,7%
Berezkoa	2.813	36,6%
Hitzarmenik gabe	1.046	13,6%
Beste hitzarmen batzuk	733	9,5%
Ed/Ee	51	0,7%
Guztira	7.686	100,00%

Iturria: Guk egindakoa.

35. grafikoa. Hitzarmen mota ohikoenak lan bolumenaren arabera



Iturria: Guk egindakoa.

Ordainsarien baldintzak aldatu egiten dira hitzarmenen arabera. Ikus daitekeen lehenengo gauza da Gizarte ekintza arloko Hirugarren Sektoreak merkatu pribatuko beste ekoizpen edo zerbitzu eremu batzuetakoak baino ordainsari baldintza eskasagoak agertzen dituela.

Horrela, 2002an Estatistikako Institutu Nazionalak autonomia erkidegoetako batez besteko soldaten gainean egindako inkesta hartuz gero³⁰, Euskadin nabarmenki altuagoak ziren, batez ere erantzukizun gehieneko lanpostuetan. Gauzak horrela, goi-mailako eta erdi-mailako teknikariek Gizarte ekintzaren sektoreko hitzarmen ezberdinetako diru-sarrerak baino % 30 gehiagoko diru-sarrerak dituzte gutxi gorabehera.

²⁹ Kopuru oso hori eta gainerako tauletakoek lagin osoari heltzen diote. Ondorioz, adierazle modura hartu behar dira eta ez errolda moduko benetako kopuru oso bezala.

³⁰ EIN. Soldaten egiturari buruzko inkesta Autonomia Erkidegoen arabera. 2002. Datuak behar bezala eguneratu dira 2006ra bitarteko KPIa hartuta. Edonola ere, orientaziorako erreferentzia modura hartu behar da, lehenik eta behin inkesta bat izateagatik, bigarrenik 2002ko egoerari buruzkoa izateagatik (KPIa kontuan hartu bada ere) eta hirugarrenik hitzarmenetako soldatetan jaso ez diren diru-sarreraren batez bestekoa islatzeagatik (hirurtekoak, bosturtekoak eta abar bil ditzake).

Aldea, ordea, askoz ere txikiagoa da zuzendaritzako erantzukizun gutxiago duten lanpostuetan. Zenbait kasutan Hirugarren Sektorean ordainsari hobeak izatera iristen dira. Ondorioz, esan liteke alde nagusienak zuzendaritzako postuetan topa daitezkeela, erantzukizun altuko eta eskari handiko berariazko postu batzuetan topa daitezkeenez gain³¹.

Bigarrenik, argi dago ere aldeak daudela hitzarmenaren arabera, berezko hitzarmenak dituzten erakundeetako soldatak (batez ere ezgaitasunaren azpisektorean) Bulegoetako, Gizarte ekintzako eta Hirugarren adineko hitzarmenak dituzten horietakoak baino altuagoak izaten dira (nahiz eta azpisektore horretan hitzarmenaren gainteko lan portzentajea izan).

Adierazitakoa jarraian datorren taulan ikus daiteke. Bertan hitzarmenen kategorია nagusiak aukeratu dira, kualifikazio gabeko langileei, Administrazioari, langile ofizialei eta erdi-mailako eta goi-mailako teknikariei buruzkoak³².

48. taula. Hitzarmenen alderaketa ekonomikoa 2006an (eurotan) (I)

Hitzarmenen alderaketa 2006an (eurotan)				
Kategoriak	Gizarte ekintza	Hirugarren adina	Bulegoak	Inkesta
Kualifikazio gabeko pertsonala ³³	13.849	13.028	---	13.138
Administratzailea	15.494	14.238	17.852	21.290
Ofiziala	17.312	16.394	20.197	19.601
Erdi mailako teknikaria	18.935	17.150	21.629	30.647
Goi mailako teknikaria	20.882	19.459	24.101	34.898
Zuzendaritza	---	22.456	---	59.840

Iturria: adierazitako hitzarmenetatik eta inkestatik abiatuz guk egindakoa (EIN 2002).

Horrela, funtsezkoa da berezko hitzarmenak dituzten tamaina handiagoko erakundeetako alderaketa³⁴, haien soldata baldintzak Gizarte ekintzaren eremuko hitzarmen ezber-

³¹ Horren adibide ona erakundeek sendagileak edo erizainak kontratatzeke topatzen dituzten zailtasunak dira. Arrazoia eskainitako soldatak Osakidetzakoak baino baxuagoak izatea da.

³² Hurbiltasun gehieneko kategoriak hautatu dira, sailak bateratzen saiatuz alderaketa onenak eskaintzen dituzten emaitzak lortze aldera.

³³ Bildutako kategorien asmoa hitzarmenetan agertzen diren errealitate ezberdinen isla izatea da. Batetik "Kualifikazio gabeko pertsonal laguntzailea" zehaztu da, soldata baxuen eta kualifikazio gutxieneko kategoriak bilduz. "Administratzailea" atalaren barruan administratzaile eta lehenengo mailako ofizial administratzaile kategoriak sartu ohi dira. "Ofizialak" lanbide heziketarekin zerikusia duten titulazioak biltzen ditu (normalean monitoreak, zaintzaileak eta abar). "Erdi mailako teknikari" eta "Goi mailako teknikari" atalen barruan unibertsitateko erdi mailako (batez ere gizarte langile eta hezitzaileak) eta goi mailako (medikuntza, psikologia eta abar) titulazioa dutenak egongo lirateke. Azkenik, "Zuzendaritzak" -horrelakorik dagoenean- koordinatzaileen eta zuzendarien kategoriak biltzen ditu, soldaten hurrenkeran goiko postuetan kokaturikoak.

³⁴ Berezko hitzarmen gehiago aztertu izanda ere (ezgaitasunaren arloan batez ere, tamaina handiko erakunde gehien bertan kokatzeagatik, eta, ondorioz, berezko hitzarmen gehien agertzen diren arloa izateagatik), taulan kategorien irudi orokorreari hobekien egokitzen zaizkien hiru aukeratu dira. Gainera, tamainaren aldetik hobeki ordezkatzeko dute sektorea.

dinetakoak baino altuagoak direlako (% 15-25 inguru) nahiz eta merkatu pribatukoak eta Herri-administraziokoak baino baxuagoak izaten jarraitu (batez ere erantzukizun handieneko lanpostuetan, eta ez horrenbeste eremu teknikoan).

49. taula. Hitzarmenen alderaketa ekonomikoa 2006an (eurotan) (II)

Hitzarmenen alderaketa 2006an (eurotan)				
Kategoriak	Lantegi Batuak	FEVAS ³⁵	Haur, gazte eta familia	Udalhitz ³⁶
Kualifikazio gabeko pertsonala	12.643	15.594	17.750	22.679
Administratzailea	18.305	22.046	19.200	26.644
Ofiziala	22.779	19.425	19.550	30.910
Erdi mailako teknikaria	23.477	26.349	24.000	30.910
Goi mailako teknikaria	30.562	32.625	29.700	35.588
Zuzendaritza	39.867	---	32.700	41.825

Iturria: adierazitako hitzarmenetatik abiatuz guk egindakoa.

Halaber, Gizarte ekintzaren sektoreko hitzarmen nagusiak aztertu dira. Horretarako, lana, lanaldia, oporrak, soldata hazkunderak, antzinatasuna, lekualdaketak, dietak, ordaindutako baimenak (ezkontzeagatik, etxebizitza aldatzeagatik, heriotza edo gaixotasun larriagatik, jaiotzagatik, edoskitzeagatik eta abar), borondatezko eszedentzia, aldi baterako ezintasuna, erretiroa edota lanerako arropa (horrelakorik dagoen kasuan) bezalako aldeak kontuan izan dira.

Horietatik alde esanguratsuak lortu dira zenbait eremutan, eta hurrengoak azpimarratzeko modukoak dira:

50. taula. Hitzarmenen alderaketa ekonomikoa 2006an (III)

Hitzarmenen alderaketa 2006an (eurotan)						
Kategoriak	Gizarte ekintza	Bulegoak	Hirugarren adina	Lantegi Batuak	FEVAS	Haur, gazte eta familia
Lanaldia	1.675 ordu	1.742 ordu	1.699 + pres-takuntzako 15 ordu	1.702 ordu	1.653 ordu batez beste	1.690 ordu

³⁵ FEVAS Federazioari atxikitako erakundeen hitzarmen ezberdinen batez bestekoa egin da. Erakundeak honakoak dira: Atzegi, Gautena, Uliazpi, Gorabide, Uribe Kosta, Apnabi, Apdema eta Aspace Gipuzkoa.

³⁶ Udalhitz hitzarmena aztertu da 2007rako ordainsari taulekin. Dauden 30 ordainsari mailen azterketa egin ahal izateko, 5 funtzionario taldeetatik baxuena hartu da. Ondorioz, goranzko aldarazpenak egongo dira eta adierazle maila gisa hartu behar da.

Oporrak	28 lanegun	30 egun natural	31 egun natural	22 lanegun astelehenetik ostiralera edo 26 lanegun astelehenetik larunbatera	31 eta 55 egun naturalen arteko tartea	Ez da adierazi
Soldata hazkundeak	KPIa + % 3,5	KPIa	KPIa + % 6,5	KPIa + % 0,10 - % 0,75eko tartea	KPIa + batez besteko % 0,5	Ez da jaso 2007rako izateagatik
Antzinatasuna	+ % 3 hirurteko bakoitzagatik gehienez ere 5 hirurtekora iritsi arte	+ % 5 hirurteko bakoitzeko	% 1,19 - % 2,21eko tartea gehienez ere 5 hirurtekora iritsi arte	% 1,5 bosturteko bakoitzeko, gehienez ere 4 hirurtekora iritsi arte	Ezberdindua. Kopuru finkoetatik % 2-5eko tarte aldagarrietara iritsi arte.	Ez da jaso 2007rako izateagatik
Lekualdatzeak	0,25 euro/km eta autopista eta zaintzapeko aparkalekua- ren kostuak	0,31 euro/km	0,24 euro/km, autopistako bidesaria Aparkalekua- ren kostua- ren % 50	0,30 euro/km 200 km-tik aurrera 0,24 euro/km	0,19-0,27 euro/km, batez bestekoa 0,24 euro/km izanez.	Ez da adierazi

Iturria: adierazitako hitzarmenetatik abiatuz guk egindakoa.

Ondorioz, alde esanguratsuak ikus daitezke lanaldiari eta oporraldiari dagokienez. Baldintza kaskarrenak Bulegoen eta Hirugarren adinaren hitzarmenetara atxikitako erakundeetan suma daitezke.

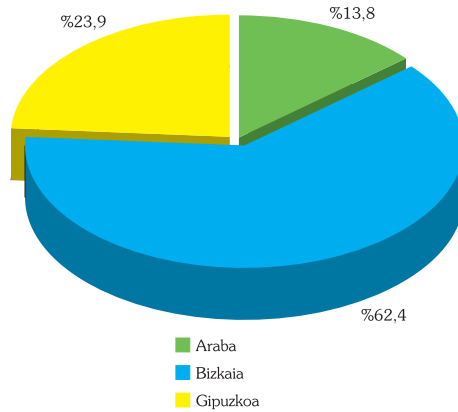
Soldata areagotzeari eta antzinatasunari dagokionez, Bulegoak (kasu honetan Lantegi Batuak-ekin batera) dira onura gutxieneko baldintzak eskaintzen dituztenak. Edonola ere, elementu horiek bakoitzaren testuinguruan eta soldata oinarri bakoitzerako kontuan hartu behar dira (hazkunde altuko hitzarmen batek zerikusia izaten duelako soldata oinarri baxuekin).

Azkenik, lekualdatzeetan ez dago alde handiegirik. Izan ere, kilometroak kopuru txikia-goarekin ordaintzen dituzten erakundeak badaude ere, ondoren aparkatzeagatik gastuen portzentajeren batez arduratzen dira.

5.2.2. **Lurralde historikoen arabera**

Lurralde historikoen arabera, langile gehienak Bizkaian kokatzen dira (% 62,4), Gipuzkoa eta Araba atzetik izanez, eta horrek zerikusia du benetako biztanleria multzo osoarekin

36. grafikoa. Lana lurralde historikoen arabera



Iturria: Guk egindakoa.

51. taula. Lana lurralde historikoen arabera

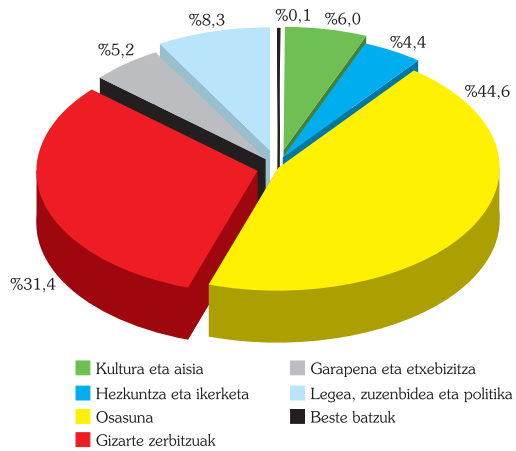
Langileak lurralde historikoen arabera		
	Guztira	%
Araba	1.054	13,8%
Bizkaia	4.775	62,4%
Gipuzkoa	1.827	23,9%
Guztira	7.656	100%

Iturria: Guk egindakoa.

5.2.3. Azpisektoreka

Azpisektoreei dagokienez, Osasuna (% 44,6) eta Gizarte zerbitzuak (% 31,4) dira lan maila handienekoak (bien artean langileen % 76 hartuz). Kultura eta aisia, Hezkuntza eta ikerketa eta Legea, zuzenbidea eta politika dira portzentaje nabarmenki baxuagoak agertzen dituztenak (% 10en azpitik).

Erlazio logikoa da, lan talde handieneko erakundeek bi azpisektore horietan garatzen dutelako beren lana (Osasuna eta Gizarte zerbitzuak) ezgaitasunari edo hirugarren adinari buruzko erakundeak izatean.

37. grafikoa. Lana azpisektorearen arabera

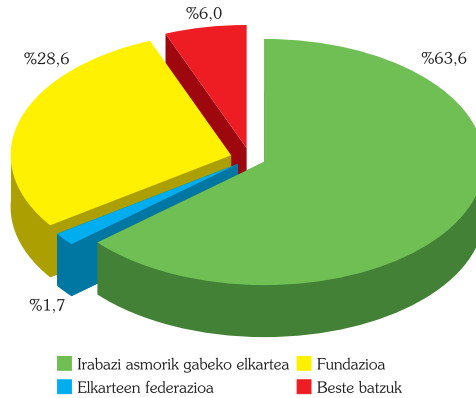
Iturria: Guk egindakoa.

52. taula. Lana azpisektorearen arabera

Langileak azpisektorearen arabera		
	Guztira	%
Kultura eta aisia	463	% 6,0
Hezkuntza eta ikerketa	337	% 4,4
Osasuna	3.415	% 44,6
Gizarte zerbitzuak	2.404	% 31,4
Garapena eta etxebizitza	397	% 5,2
Legea, zuzenbidea eta politika	636	% 8,3
Beste batzuk	4	% 0,1
Guztira	7.656	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

38. grafikoa. Sortutako lana forma juridikoaren arabera



Iturria: Guk egindakoa.

5.2.4. Erakunde motaren arabera

Azkenik, lan gehien sortzen duten erakundeak irabazi asmorik gabeko elkarteak (% 63,6) eta fundazioak (% 28,6) dira. Azken kasu hori oso garrantzitsua da, erakundeen % 12,8 bakarrik hartu arren haien profesionalizazio mailak (% 90 baino gehiago) proportzioz egokituko litzaiekeena baino lan bolumen handiagoa sortzen duelako.

53. taula. Lana forma juridikoaren arabera

Langileak forma juridikoaren arabera		
	Guztira	%
Irabazi asmorik gabeko elkarteak	4.870	% 63,6
Elkarteen federazioa	133	% 1,7
Fundazioa	2.193	% 28,6
Beste batzuk	460	% 6,0
Guztira	7.656	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

5.2.5. Erakundearen tamainaren arabera

Gizarte ekintza arloko Hirugarren Sektoreko erakundeak soldatapeko langile gutxiko erakundeak izaten dira. Horrela, erakundeen % 20,6k bakarrik dute soldatapeko 15 emakumetik gora, eta % 15,2k bakarrik 15 gizonetik gora.

Txosten honetan agertzen den moduan, emakume boluntario kopurua gizonezkoena baino altuagoa da ere –soldatapeko langileen artean bezala– (emakumeen % 30,8 gizonezkoen % 12,6ren aldean).

54. taula. Lana erakundearen tamainaren eta sexuaren arabera

	Portzentajea	
	Emakumeak	Gizonak
Soldatapeko langilerik gabe	% 30,8	% 12,6
1-15 pertsona	% 48,6	% 72,2
16-30 pertsona	% 7,5	% 6,6
31-45 pertsona	% 5,8	% 4,6
46-60 pertsona	% 1,0	% 2,6
60-100 pertsona	% 3,4	% 0,7
100 pertsonatik gora	% 2,7	% 0,7
Guztira	% 100	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

5.3. LAN BALDINTZAK**5.3.1. Ikasketa maila**

Sektorean dauden hiru hitzarmen sektorial nagusien egoerak aztertu dira: Gizarte ekintza, Bulegoak eta Hirugarren adina. Horietatik batez besteko ikasketa maila altuena Bulegoen hitzarmena duten erakundeetan agertzen da (pertsonek % 83k goi mailako titulazioa dute), maila baxuena Hirugarren adinekoan agertzen den bitartean (% 49k bakarrik). Hori hitzarmen honen antolamenduan garatzen diren jardueren bitartez argi daitezke –egoitzak nagusiki–.

Hori argi geratzen da Bulegoen kasuan, erakunde txikien autoenplegurako nitxo izaera dela eta, Hirugarren adinekoan garatutako jardueren izaeratik beragatik definitzen den bitartean, adibidez egoitzetan.

55. taula. Ikasketa maila hitzarmenaren arabera

Hitzarmena	Portzentajea		
	Gizarte ekintza	Bulegoak	Hirugarren adina
Lizentziatu/diplomatuak	% 69,60	% 83,00	% 49,00
LH, BBB, UBI	% 15,70	% 9,40	% 25,20
OHO	% 12,00	% 5,70	% 25,80
Ikasketa gabea	% 2,70	% 1,90	% 0,00
Guztira	% 100,00	% 100,00	% 100,00

Iturria: Guk egindakoa.

5.3.2. Kontratu mota**5.3.2.1. Kontratuaren iraupena**

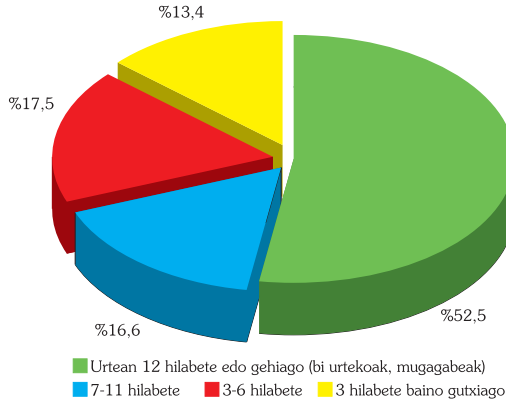
Orokorrean nagusi diren kontratuak iraupen luzekoak dira –urtebete gutxienez (% 52,5)– eta urtebetekoak, biurtekoak edo mugagabeak izan daitezke. Aitzitik, iraupen

laburrenako kontratazioek ere beren garrantzia dute, % 15 inguruan kokatzen diren portzentajeekin.

Zentzu horretan, erakundeek, jarduerak zehaztapenik gabe garatu arren –urtero hitzarmenak eta kontzertazioak berritzeagatik eta diru-laguntzen sistema ahula izateagatik–, kontratu egonkorrak eskaintzen dituzte (hori are gehiago sendotuko da lanaren lege berriarekin³⁷).

Ez dago alde handirik sexuaren arabera, emakumeengan nahiz gizonengan % 55en kokatzen baitira iraupen luzeko kontratuak.

39. grafikoa. Kontratuaren iraupena



Iturria: Guk egindakoa.

56. taula. Kontratazio mota

	Portzentajea		
	Emakumeak	Gizonak	Guztira
Urtean 12 hilabete edo gehiago (biurtekoak, mugagabeak)	% 54,80	% 55,80	% 52,50
7-11 hilabete	% 18,10	% 16,20	% 16,60
3-6 hilabete	% 16,30	% 16,90	% 17,50
3 hilabete baino gutxiago	% 10,80	% 11,10	% 13,40
Guztira	% 100	% 100	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

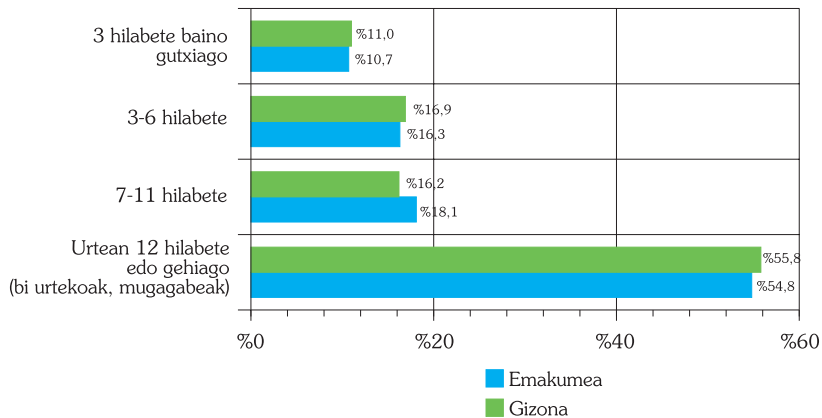
Hitzarmen motaren arabera aztertuz gero, Hirugarren adina da kontratazio mugagabe gehien dituen (% 91), Gizarte ekintza gutxien dituen den bitartean (% 64 ia).

³⁷ 5/2006 Legegintzako Errege Dekretua, ekainaren 9koa, lana hobetu eta areagotzeari buruzkoa.

57. taula. Kontratu mota hitzarmenaren arabera

Hitzarmena	Portzentajea		
	Gizarte ekintza	Bulegoak	Hirugarren adina
Mugagabea	% 63,90	% 77,60	% 91,00
Aldi baterakoa	% 12,10	% 6,90	% 3,20
Obra edo zerbitzua	% 23,00	% 12,10	% 1,30
Praktikak	% 0,50	% 0	% 0,50
Bitartekoa	% 0,50	% 3,40	% 4
Guztira	% 100	% 100	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

40. grafikoa. Kontratuaren iraupena sexuaren arabera

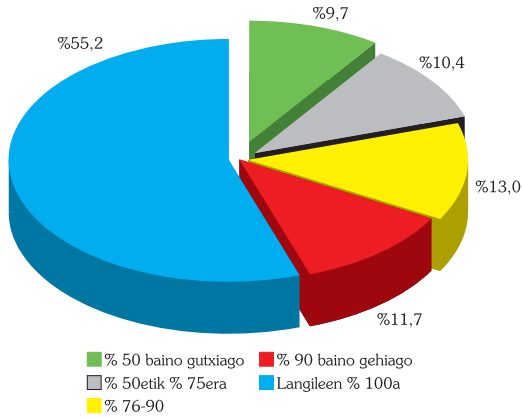
Iturria: Guk egindakoa.

Egoera hori erakundeek hitzarmen bat edo beste izanda dituzten finantzaketa baldintzetatik erator daiteke. Izan ere, Gizarte ekintzan hitzarmenak edota diru-laguntzen bitarteko lana urtekoak izaten dira eta egonkortasun falta handiagoa mantentzen dute erakundeetan, ez dutelako bermaturik izaten epe luzeagorako finantzaketarik. Gainera, Osasunaren azpisektoreak (eta bereziki egoitzen eremua) baikortasun handiagoa sortzen du etorkizunari begira, duen funtzionamendua dela eta (eskari handia duten itundutako plazen bitartez).

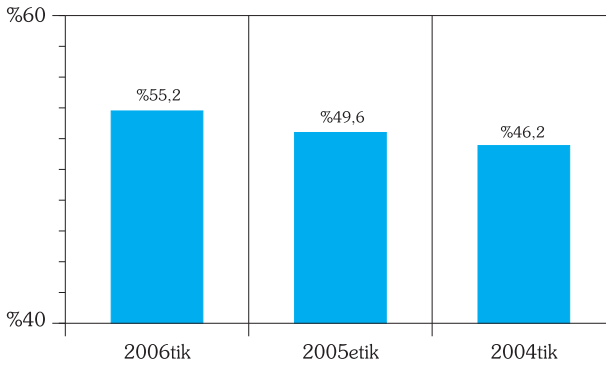
5.3.2.2. Egonkortasuna lanean

Lehen adierazitako kontratuen iraupenak atzekoz aurrerako harremana du erakundearen baitan geratzearekin. Horrela, erakundeen % 55,2k bakarrik dute iazko lan taldearen antzeko bat, eta ia % 10ek % 50 baino gehiagoko txandakatzea izan zuten.

Beste era batera esatearren, kontratazioak urtekoak izaten diren arren (edo gehiagokoak), txandakatze altua izaten da eta nagusiki sektorean lanean hartutako langileek etorkizuneko ikuspegia falta izatetik dator. Hau da, erakundeek denboran egonkorak diren kontratuak eskaini arren, lanean hartutako pertsonak berak dira askotan eta finantzaketa iturrien urteroko berritze sistemagatik irteera egonkorragoa biltzen dutenak beste sektore edo erakunde batzuetan.

41. grafikoa. Lan taldea lanean geratu izana 2007-2006an

Iturria: Guk egindakoa.

42. grafikoa. Lan taldea lanean geratu izana 2006-2004an

Iturria: Guk egindakoa.

Datuak oso argiak dira eremu horretan, laneko egonkortasuna gutxitzen doalako urteek aurrera egin ahala. Atzera begiratu azterketa eginez gero, oso-osorik mantentzen diren lan taldeen portzentajea ia % 10 gutxitzen da (% 55,2tik % 46,2ra igaroz 2006tik 2004ra), eta % 90 baino gehiago mantentzen direnak % 11,7tik % 6,2ra igarotzen dira (% 5eko gutxitzea gutxi gorabehera).

58. taula. Egonkortasuna lanean 2004-2006an

	Lan taldearen % 100a mantentzea		
	2006tik	2005etik	2004tik
% 50 baino gutxiago	% 9,7	% 9,9	% 7,6
% 50etik % 75era	% 10,4	% 17,0	% 26,2
% 76tik % 90era	% 13,0	% 15,6	% 13,8
% 90etik gora	% 11,7	% 7,8	% 6,2
Lan taldearen % 100a	% 55,2	% 49,6	% 46,2

Iturria: Guk egindakoa.

Lan taldearen % 100a mantentzeak (lanaren kalitatearen adierazle modura) aldaketak ditu lurralde historikoa, aplikatutako hitzarmena eta jardueraren azpisektorea gorabehera.

Lurralde historikoaren arabera, aldaketak daude txandakatze mailan. Izan ere, Araba da txandakatze maila altuenekoa (% 37 bakarrik 2006an, batez besteko % 55,2ren aldean), Gipuzkoa gainetik izanez (% 64 ia).

59. taula. Lan taldearen % 100a mantentzea lurralde historikoaren arabera

Lan taldearen % 100a mantentzea			
	2006tik	2005etik	2004tik
Araba	% 37,0	% 40,0	% 35,7
Bizkaia	% 55,4	% 48,8	% 44,3
Gipuzkoa	% 63,9	% 50,0	% 50,0
Batez bestekoa	% 55,2	% 49,6	% 46,2

Iturria: Guk egindakoa.

Hitzarmen motaren arabera, Bulegoena bakarrik dago batez bestekoaren gainetik (% 82,6 batez bestekoaren % 55,2ren aldean), Gizarte ekintzari eta Hirugarren adinari atxikitako erakundeak azpitik dauden bitartean.

Fenomeno hau lehen adierazitako Administrazioarekiko harreman ekonomikoaren moduarengatik argitzen da. Askotan urteko diru-laguntzak eta hitzarmenak direnez, ezegonkortasun maila oso altua izaten da. Erakundeek ez dute etorkizuneko bermerik lanean hartutako pertsoneri eskainitako lanean; ondorioz, zenbaitetan txandakatzeak jazotzen dira lan ziurrago baten bila.

Hori bereziki nabarmena da Gizarte ekintzako erakundeetan (gizarte bazterkerian oinarritutako jarduna dutenetatik askok diru-laguntzen bitartez funtzionatzen dutelako) eta Hirugarren adinekoetan (horien kasuan, bertan lan egiten dutenetatik askok nahiago dute hilabete gutxi batzuk egoitza publikoan lan egin pribatuan urtebete egin baino; arrazoia dagoen soldata alde handia da).

Aldiz, egonkortasuna altuagoa da Bulegoetara atxikitako erakundeen kasuan (autoenplegurako nitxo izatearen izaera bereziagatik) eta berezko hitzarmena dutenetan (normalean tamaina handiagoko erakundeak, Administrazioarekiko harreman sistema egonkorragoarekin, sektoreko batez bestekoak baino lan baldintza onuragarriagoekin eta berezko fondoen portzentaje altuagoarekin), epe luzeagorako lana bermatzeko baliabideak dituztelako.

60. taula. Lan taldearen % 100a mantentzea hitzarmenaren arabera

Lan taldearen % 100a mantentzea			
	2006tik	2005etik	2004tik
Gizarte ekintza	% 44,1	% 44,1	% 25,8
Bulegoak	% 82,6	% 82,6	% 65,2
Hirugarren adina	% 35,7	% 35,7	% 28,6

Berezkoa	% 42,9	% 42,9	% 39,1
Beste batzuk	% 50,0	% 50,0	% 50,0
Batez bestekoa	% 55,2	% 49,6	% 46,2

Iturria: Guk egindakoa.

Azkenik, garrantzitsua da ere jardueraren azpisektorearen aldagaia, nahiz eta aurrekoak baino neurri txikiagoan. Horrela, Garapena eta Etxebizitzaren alorreko erakundeak dira txandakatze txikienekoak (lan taldeen % 90,9 mantenduz 2006an). Hezkuntza eta ikerketa da, aldiz, beste muturrean kokatzen dena, % 50ren inguruko ratioak izanez 2006an, nahiz eta % 14,3ko mailara jaitsi zen 2005ean.

Horrek ere zerikusia izango luke, ikerketan ikusi ahal izan den moduan, azpisektore bakoitzean agertzen den erakunde ereduarekin. Izan ere, Ezgaitasunari zuzendutako erakundeak gehien hartzen dituzten azpisektoreak dira lan taldea portzentaje altuagoan mantentzen dutenak. Horiek neurriagatik, Administrazioarekiko harreman sistemagatik eta gizarte eta ekonomi pisu zehatzagatik gai dira lanean hartutako pertsonen lan baldintza onenak eskaintzeko, Gizarte ekintzaren eremuko Hirugarren Sektoreko piramidean tokirik altuenean kokatuz.

61. taula. Lan taldearen % 100a mantentzea azpisektorearen arabera

Lan taldearen % 100a mantentzea			
	2006tik	2005etik	2004tik
Kultura eta aisia	% 60,0	% 60,0	% 60,0
Hezkuntza eta ikerketa	% 50,0	% 14,3	% 14,3
Osasuna	% 50,0	% 46,7	% 50,0
Gizarte zerbitzuak	% 56,4	% 50,0	% 47,2
Garapena eta etxebizitza	% 90,9	% 72,7	% 72,7
Legea, Zuzenbidea eta politika	% 59,3	% 52,0	% 42,3
Batez bestekoa	% 55,2	% 49,6	% 46,2

Iturria: Guk egindakoa.

Espero izateko modukoa da egoera horrek aldaketa garrantzitsuak izatea lanaren egonkortasunerako orain dela gutxiko legearen aplikazioarekin³⁸. Horrek lana ematen duten erakunde guztiak behartzen ditu zerbitzuak ematen bi urtez aritu direnei kontratu mugagabeak egitera, eta horrek oso egoera latzean uzten ditu erakunde hauek. Izan ere, batetik, legearen eremutik behartuta daude lanean hartutako pertsonen kontratu mugagabeak bermatzera (kontratua bertan behera uztekin kasu bakoitzean eratorritako kalte-ordainak izanez), eta, bestetik, ez dute berme hori emateko baliabide ekonomiko-

³⁸ 5/2006 Legegintzako Errege Dekretua, ekainaren 9koa, lana hobetu eta areagotzeari buruzkoa.

rik (Administrazioarekiko harreman ekonomikoak urtekoak direlako eta berezko forma juridikoagatik ezin dituztelako urte batetik besterako diru-kopuruak bildu egon daitezkeen kalte-ordainei aurre egiteko).

5.3.3. Egoera ekonomikoa hitzarmenari dagokionez

Hitzarmenari dagokionez agertzen den egoeran Hirugarren adinekoa da gehien gaindizten den hitzarmena (inkesta erantzun duten erakundeetan lan egiten duten pertsonen % 44k ia), Bulegoena gutxiena den bitartean (% 13,7rekin bakarrik).

62. taula. Egoera ekonomikoa hitzarmenari dagokionez

	Gizarte ekintza	Bulegoak	Hirugarren adina
Azpitik	% 5,0	% 9,8	% 11,5
Hitzarmenarekin bat	% 62,8	% 76,5	% 44,6
Gainetik	% 31,1	% 13,7	% 43,9
Ed/Ee	% 1,1	% 0	% 0
Guztira	% 100	% 100	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

Horren arrazoia da Hirugarren adineko hitzarmena zentro ugarik gaindizten duela (batez ere izaera publikoetan), oso ordainsari txikiak izateagatik eta azken urteotan hazkundeak izanda ere. Hitzarmen bakoitzaren egoera (eta bakoitzaren egoeraren ikuspegia izatea ahalbidetzen duten urteko hazkundeen portzentajeak) jarraian datorren taulan ikus daiteke:

63. taula. Soldata igoerak hitzarmenaren arabera

Hitzarmenaren datu objektiboa	
Gizarte ekintza	KPIa + % 3,5
Bulegoak	KPIa (Bizkaia) agortuta egoteagatik eta KPIa + % 6,85 (Gipuzkoa)
Hirugarren adina	KPIa + % 6,5

Iturria: adierazitako hitzarmenetatik abiatuz guk egindakoa.

Gizarte ekintzaren hitzarmenaren gainetik kokatzen den erakunde portzentajeari dagokionez, hura askoz ere txikiagoa orain dela gutxiagoko eta errealitateari hobeki egokituriko hitzarmena izatean (nahiz eta erakundeen heren batek berezko hobekuntzak, ezer sinatu aurretikoak, mantentzen dituen).

Aldiz, Bulegoena (oso eskasa lanpostuei dagokionez baina ez erakunde kopuruari dagokionez) nahiko egokitzen zaio errealitateari (4 erakundetik 3 hari egokitzen zaizkio), autoenplegu

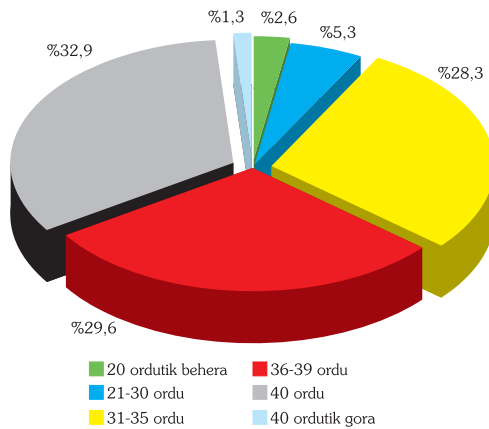
nitxo izatearen izaeratik edo enpresa txikia izateagatik (irabazi asmorik gabeko forma juridikoa alde batera utzita).

5.3.4. Asteko lan orduak

Gizarte ekintzaren sektorean lan egindako asteko batez besteko ordu kopurua 37,5ekoa da, nahiz eta talde garrantzitsuak dauden gaineratik nahiz azpitik. Edonola ere, 31 ordutik 40 ordura bitarteko tarteak lanean hartutako pertsonen % 90 hartzen du.

Ondorioz, profesionalizazio altuko sektorea da. Bertan, lanean hartutako pertsonen lanaldi osoan eta soldatapean ematen dituzte beren zerbitzuak. Hala eta guztiz ere, lan merkatuan egin ohi diren asteko 40 orduak baino gutxiago egiten dira.

43. grafikoa. Asteko lan orduak



Iturria: Guk egindakoa.

64. taula. Asteko lanaldia

Asteko orduak	Portzentajea
20 ordu baino gutxiago	% 2,6
21-30 ordu	% 5,3
31-35 ordu	% 28,3
36-39 ordu	% 29,6
40 ordu	% 32,9
40 ordu baino gehiago	% 1,3
Guztira	% 100

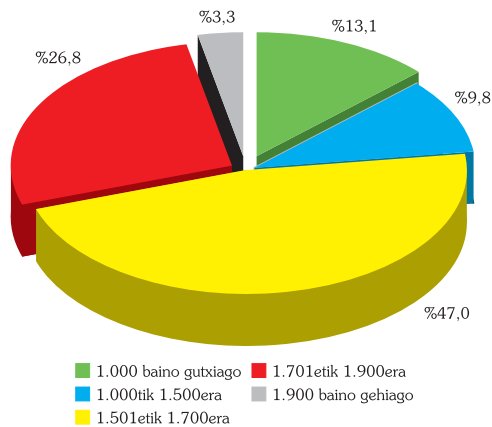
Iturria: Guk egindakoa.

5.3.5. Urteko lan orduak

Modu berean, urtean lan egindako batez besteko ordu kopuruaren balioa 1.670ekoa bada, lan egiten duten pertsonen talde nagusiak 1.501etik 1.900 orduetara doan tartea agertzen du (ia % 74k), nahiz eta urtean 1.500 ordu baino gutxiago lan egindako pertsona talde garrantzitsua ere badagoen.

Desbiderapen tipiko altua dago banaketan³⁹, eta horrek sektoreko barreiapen eta polarizazio maila altua berretsi egiten du. Oso ezberdindutako hainbat mikroerrealitate dago, eta zaila da puntu orokorrak ezartzea, ezta azpisektore edo hitzarmenka ere zenbaitetan.

44. grafikoa. Urteko lan orduak



Iturria: Guk egindakoa.

65. taula. Urteko lan orduak

Urteko orduak	Portzentajea
1.000tik behera	% 13,1
1.000tik 1.500era	% 9,8
1.501tik 1.700era	% 47,0
1.701etik 1.900era	% 26,8
1.900 baino gehiago	% 3,3
Guztira	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

³⁹ Neurri horrek datuek batez besteko aritmetikoarekiko agertzen duten distantziaren batez bestekoa adierazten du, aldagaiaren unitate berdinean adierazita. Ondorioz, banaketa horren kasuan, batez bestekoaren inguruan, dagoen barreiapen edo kontzentrazio maila ezagutzeko balio du.

Datu hori garrantzitsua da hitzarmenetik eratorritakoekin alderatzean. Horrela, adibidez Gizarte ekintzan mediana⁴⁰ eta moda⁴¹ bat badatoz ere, hitzarmenari atxikita egon arren inkesta erantzun duten erakundeen % 15,8k adierazitakoak baino lan ordu gehiago egiten dituztela diote.

Datua are altuagoa da Bulegoen kasuan. Gehien errepikatzen den balioa hitzarmenak adierazitakoa bada ere (1.742 ordu), mediana nahiko azpitik geratzen da (1.600 ordu, hitzarmenaren balioaren 142 azpitik). Deigarria da gainera erakundeen % 26,7k hitzarmenak urteko ezarritako 1.742 lan orduak gainditzen dituztela. Egoera horretatik ulertzen da erakunde oso polarizatuko hitzarmena dela, eta oso egoera ezberdinak islatzen dituela, bai hitzarmenaren batez besteko ordu kopuruaren gainetik, bai azpitik.

Azkenik, Hirugarren adineko hitzarmenak zifra altuak agertzen ditu hitzarmenak ezarritako orduak gainditzen dituzten erakundeei dagokienez (% 21,4), ez, ordea, aurrekoa bezain polarizaturik. Izan ere, haren mediana 1.678 ordukoa da (modaren azpitik 11 puntu bakarrik eta hitzarmenak adierazitakoarekin bat etorritz).

Aztertutako berezko beste hitzarmen batzuk urteko 1.650-1705 ordu kopuruaren inguruko tartea agertzen dute, eta horrek agerian uzten ditu berriz ere sektoreko barne ezberdintasunak.

66. taula. Urteko lan orduak hitzarmen motaren arabera

Hitzarmen alderaketa 2006an				
Kategoriak	Aplikaturako hitzarmena	Galdeketaren mediana	Galdeketaren moda	Hitzarmena gainditzen dute
Gizarte ekintza	1.675 ordu	1.675	1.675	% 15,80
Bulegoak	1.742 ordu	1.600	1.742	% 26,70
Hirugarren adina	1.699 + prestakuntzako 15 ordu	1.678	1.699	% 21,40
Berezko hitzarmenak galdeketan	---	1.675	1.592	---
Lantegi Batuak	1.702 ordu	---	---	---
Gureak	1.693 ordu	---	---	---
FEVAS	1.653 ordu batez besteko	---	---	---
Haur, gazte eta familia	1.690 ordu	---	---	---
Ospitaleratzea	1.754 ordu	---	---	---
Igo	1.690 ordu	---	---	---
Udalhitz	1.592 ordu	---	---	---

Iturria: guk egindakoa adierazitako hitzarmenetatik eta ikerketaren laginetik abiatuz.

⁴⁰ Gainetik zein azpitik erakunde kopuru berdina uzten duen balioa.

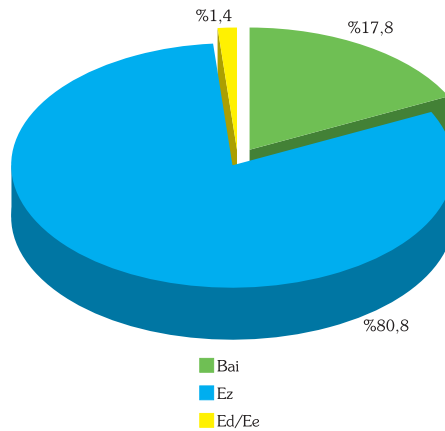
⁴¹ Banaketan gehien errepikatzen den balioa.

5.3.6. Aparteko orduak egitea

Aurreko ataleko datuak aparteko orduak onartzeko erreferentziakin testuinguruan kokatzeko saiakera egin da, erakundeen % 17,8k bakarrik onartzen baitute horiek egiten dituela.

Inguruabar horren arrazoia, besteak beste, sektorean lana lanbide moduan garatzeagatik edo boluntario moduan aritzeagatik eskaintako dedikazioaren muga lausoa izan daiteke. “Ohiko” lana ez izatean eta bai, aldiz, militantziaren osagai garrantzitsua agertzen duena, askotan lanbide soileko dedikazioa ez dago dedikazio pertsonaletik zorrozki banandurik. Ondorioz, norberaren aisialdiko orduak ematen zaizkio jarduerari borondatez, baina, benetan, profesionalak balira bezala egiten dira, ez erakundeak ez pertsonak lanagatik aparteko ordainketarik espero ez duten dinamikaren barruan.

45. grafikoa. Aparteko orduak egitea



Iturria: Guk egindakoa.

67. taula. Aparteko orduak egitearen gaineko pertzepzioa

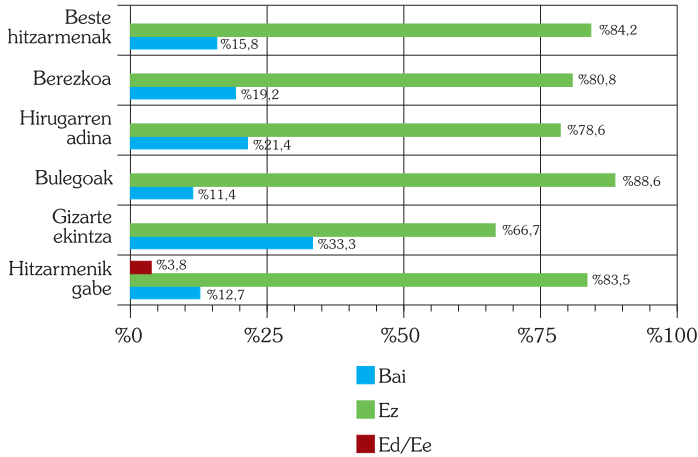
Aparteko orduak egitea onartzen duten erakundeak	Portzentajea
Bai	% 17,8
Ez	% 80,8
Ed/Ee	% 1,4
Guztira	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

Egoera hitzarmenen arabera aztertzen bada, ez da alde handiegirik agertzen, eta aparteko orduak ez egitearen balioak % 80 inguruan kokatzen dira, grafikoa islatutako moduan. Gizarte ekintza da nabarmentzen den bakarra, aparteko orduak egiten direla onartzen duten erakundeen % 33ekin.

Egoera horrek ez du zertan zorizkoa izan, hitzarmena orain dela gutxi sortu baitzen sektorea arautzeko –araututako gauzen barruan ezohiko orduak daude– eta horiek konpentsatzeko bide argia dago.

46. grafikoa. Aparteko orduak egitea hitzarmen motaren arabera



Iturria: Guk egindakoa.

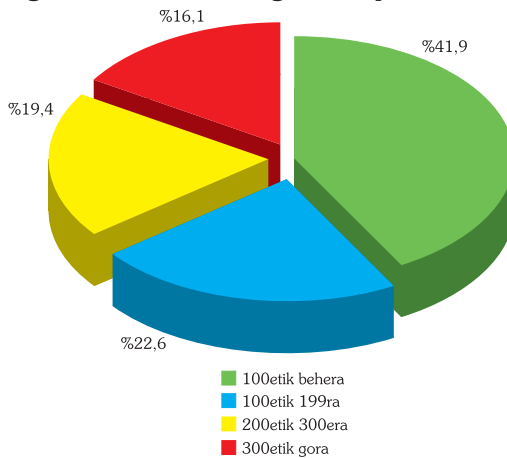
68. taula. Aparteko orduak egitearen gaineko pertzepzioa hitzarmen motaren arabera

Aparteko orduak egitearen gaineko pertzepzioa hitzarmen motaren arabera	Bai	Ez	Ed/Ee	Guztira
Hitzarmenik gabe	% 12,7	% 83,5	% 3,8	% 100
Gizarte ekintza	% 33,3	% 66,7	% 0,0	% 100
Bulegoak	% 11,4	% 88,6	% 0,0	% 100
Hirugarren adina	% 21,4	% 78,6	% 0,0	% 100
Berezkoa	% 19,2	% 80,8	% 0,0	% 100
Beste hitzarmen batzuk	% 15,8	% 84,2	% 0,0	% 100
Ed/Ee	% 0	% 100	% 0,0	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

Orokorrean, erakundeek onartutako aparteko orduak gutxi dira (kontsultatu diren erakundeetatik % 64,5ek diote urtean aparteko 200 ordu baino gutxiago egiten dituela).

47. grafikoa. Lan taldeak egindako aparteko orduak



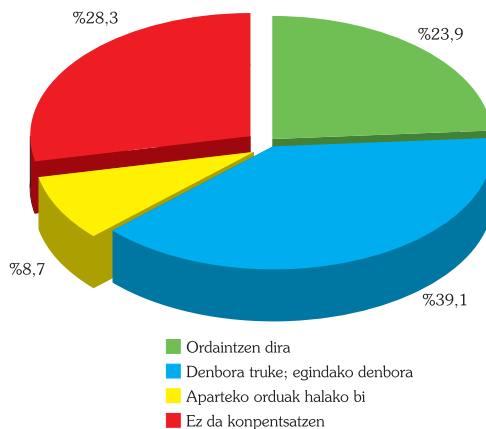
Iturria: Guk egindakoa.

69. taula. Egindako aparteko orduen gaineko pertzepzioa

Aparteko orduak egiten dituzten erakundeak	Portzentajea
100etik behera	% 41,9
100etik 199ra	% 22,6
200etik 300era	% 19,4
300etik gora	% 16,1
Guztira	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

Horiei emaniko tratamendua oso ezberdina da batzuetatik besteetara. Izan ere, erakundeen lauren batek ia aparteko bezala ordaintzen baditu ere, % 40ek denboran itzultzen dituzte (egindako kopuru berdinean), % 8k jarritako denboraren halako bi itzultzen dituzte eta % 28k baino pixka bat gehiagok ez dituzte ordu horiek konpentsatzen. Hori, neurri batean, lehen aipatutako boluntario izaerarekin bat etorritz argi daiteke.

48. grafikoa. Aparteko orduak ordaintzeko modua

Iturria: Guk egindakoa.

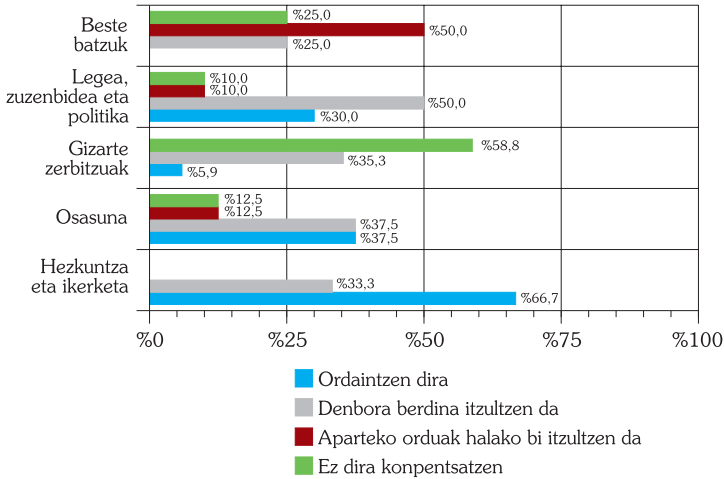
70. taula. Aparteko orduak itzultzeko bidea

Aparteko orduak itzultzeko bidea	Portzentajea
Ordaintzen dira	% 23,9
Denboraren truke, egindako aparteko ordu kopurua	% 39,1
Denboraren truke, aparteko orduak halako bi	% 8,7
Ez da konpentsatzen	% 28,3
Guztira	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

Jardueraren azpisektoreka, Hezkuntza eta ikerketak ordainsari portzentaje altuagoa du, Gizarte zerbitzuek inolako konpentsaziorik ez duten bitartean eta Lege, Zuzenbide eta politikak jarritako denbora berdina itzultzen duen bitartean nagusiki. Kontuan izan behar da Gizarte zerbitzuetan boluntario ugariz eraturako erakunde txiki asko kokatzen dela, eta bertan ordaindutako lanaren eta boluntarioen muga beste azpisektore batzuetan baino lausoagoa dela.

49. grafikoa. Aparteko orduak ordaintzeko modua azpisektorearen arabera



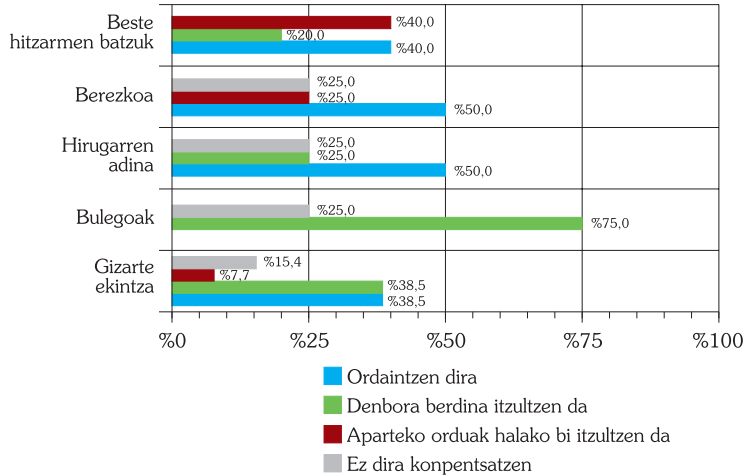
Iturria: Guk egindakoa.

71. taula. Aparteko orduak itzultzeko bidea azpisektorearen arabera

	Ordain- zen dira	Denboraren truke, egin- dako aparteko ordu kopurua	Denboraren truke, apar- teko orduak halako bi	Ez da kon- pentsatzen	Guztira
Hezkuntza eta ikerketa	% 66,7	% 33,3	% 0,0	% 0,0	% 100
Osasuna	% 37,5	% 37,5	% 12,5	% 12,5	
Gizarte zerbitzuak	% 5,9	% 35,3	% 0,0	% 58,8	% 100
Legea, zuzenbidea eta politika	% 30,0	% 50,0	% 10,0	% 10,0	% 100
Beste batzuk	% 0,0	% 33,3	% 33,3	% 33,3	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

Hitzarmenen arabera azterketa eginez gero, egindako aparteko ordu kopuru berdina itzultzea gehien erabiltzen den modua da Bulegoetan, ordainketa gehiagotan erabiltzen den bitartean Hirugarren adinean eta berezko hitzarmenetan. Bestalde, Gizarte ekin-tzak antzeko tasak agertzen ditu ordainketetan nahiz egindako aparteko ordu kopuru berdina itzultzean.

50. grafikoa. Aparteko orduak ordaintzeko modua hitzarmen motaren arabera

Iturria: Guk egindakoa.

72. taula. Aparteko orduak itzultzeko bidea hitzarmen motaren arabera

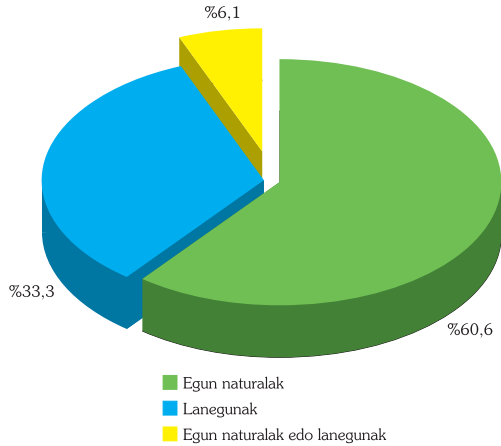
	Ordaintzen dira	Denboraren truke, egindako aparteko ordu kopurua	Denboraren truke, aparteko orduak halako bi	Ez da konpentsatzen	Guztira
Gizarte ekintza	% 38,5	% 38,5	% 7,7	% 15,4	% 100
Bulegoak	% 0,0	% 75,0	% 0,0	% 25,0	% 100
Hirugarren adina	% 50,0	% 25,0	% 0,0	% 25,0	% 100
Berezkoa	% 50,0	% 0,0	% 25,0	% 25,0	% 100
Beste hitzarmen batzuk	% 40,0	% 20,0	% 40,0	% 0,0	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

5.3.7. Oporrak

Gizarte ekintzaren sektorearen barruan, ohikoena egun naturaletan zenbatutako oporraldiak izatea izaten da (kontsultatutako erakundeen % 60,6k). Horietatik % 64,7k 30 egun natural dituzte, nahiz eta % 30ek baino pixka bat gehiagok denboraldi luzeagoa duten.

51. grafikoa. Opor egunak



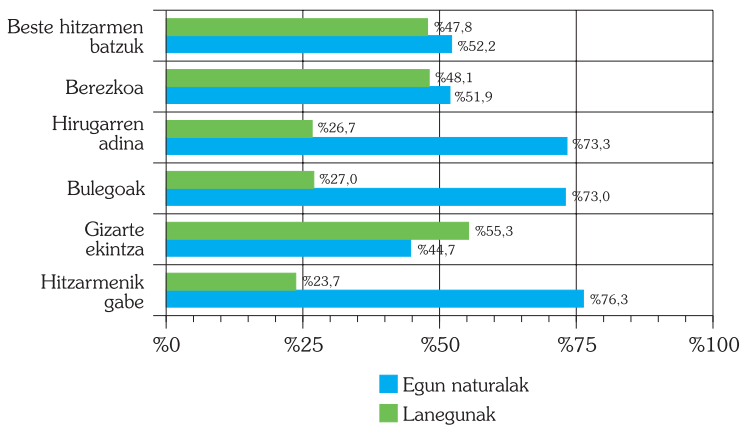
Iturria: Guk egindakoa.

73. taula. Opor egun mota

Opor mota	Portzentajea
Egun naturalak	% 60,6
Lanegunak	% 33,3
Egun naturalak edo lanegunak	% 6,1
Guztira	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

52. grafikoa. Opor egunak hitzarmen motaren arabera



Iturria: Guk egindakoa.

Langileei egun naturalak edo lanegunak dituzten zehazten dieten erakundeak aztertuz gero, alde nabarmenak daude hitzarmen motaren arabera. Izan ere, hitzarmenik gabe

edo Bulego edo Hirugarren adineko hitzarmenekin altuagoa da egun naturalak derrigor aukeratu behar izatearen portzentajea (% 73 edo gehiagokoa), hitzarmenean zehaztutakoaren interpretazio zorrotzari jarraiki. Aitzitik, Gizarte ekintzari atxikitakoek, berezko hitzarmena dutenek edo beste hitzarmen sektorial batzuetara atxikitakoek kopuru banatuagoak agertzen dituzte lanegunak edo egun naturalak aukeratzeari dagokionez.

Hori bat dator hitzarmenen errealitate objektiboaren ildo orokorrekin (nahiz eta berezko itunak dituzten erakundeetan hitzarmen baten oinarriaren gainetik dauden hobekuntzak mantendu egiten diren), izan ere, Bulegoen eta Hirugarren adinekoen hitzarmenek egun naturalen oinarriaren gainean jarduten dute.

74. taula. Opor egun mota hitzarmenaren arabera

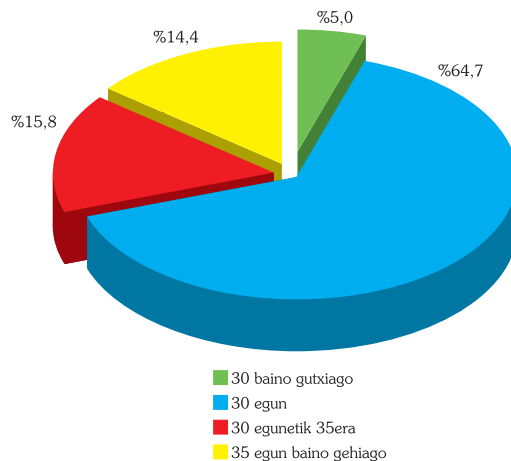
Opor motak hitzarmen motaren arabera	Egunak
Gizarte ekintza	28 lanegun
Bulegoak	30 egun natural
Hirugarren adina	31 egun natural

Iturria: adierazitako hitzarmenetatik abiatuz guk egindakoa.

Oporretarako lanegunak dituzten erakundeetatik (% 33,3) ohikoena 22 egun izatea da (% 23,4), nahiz eta ratio handiagoa duten erakundeak badiren (% 57,4k 23 lanegunetik 30 lanegunera bitarteko kopurua dute).

Kasu horietan, lanegun kopuru handiagoa duen banaketa horrek “merkatu pribatuaren” edo beste desoreka batzuen azpitiko soldata baldintzak orekatzen ditu (ekonomikoak, ordutegikoak eta abar).

53. grafikoa. Opor egun naturalak guztira

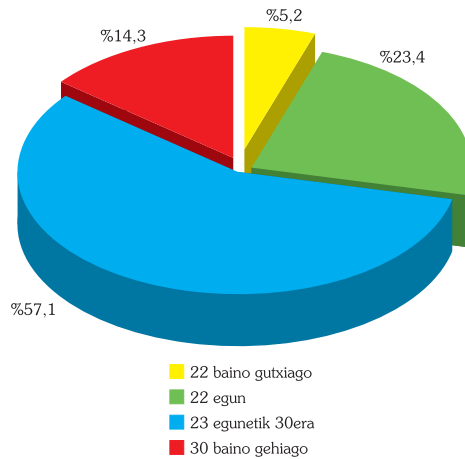


Iturria: Guk egindakoa.

75. taula. Opor egun naturalak

Egun naturalak	Portzentajea
30 baino gutxiago	% 5,0
30 egun	% 64,7
30 egunetik 35era	% 15,8
35 egun baino gehiago	% 14,4
Guztira	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

54. grafikoa. Opor lanegunak guztira

Iturria: Guk egindakoa.

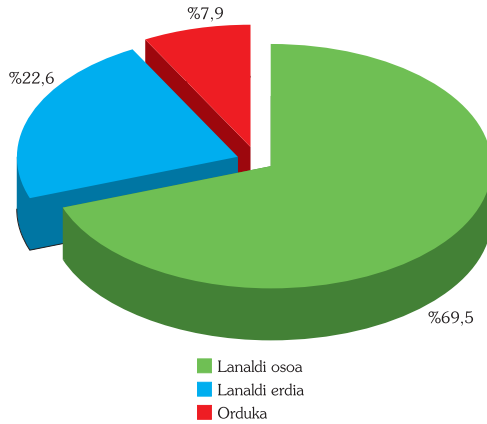
76. taula. Opor lanegunak

Lanegunak	Portzentajea
22 egun baino gutxiago	% 5,2
22 egun	% 23,4
23 egunetik 30era	% 57,1
30 egun baino gehiago	% 14,3
Guztira	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

5.3.8. Lanaldi mota

55. grafikoa. Lanaldia



Iturria: Guk egindakoa.

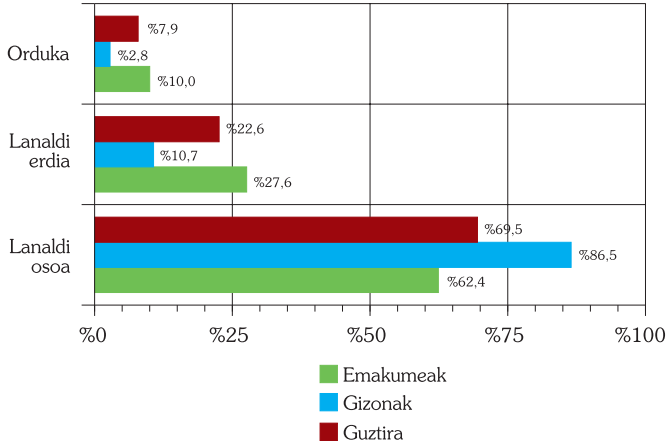
Lanaldi ohikoena lanaldi osoa da (sektorean lan egiten dutenen % 70ek dute), nahiz eta lanaldi erdiko kontratua dutenak ere esanguratsuak diren (% 22,6). Kontratu motan gertatzen ez zen bezala, lanaldi motan alde nabarmenak sortzen dira sexuaren arabera. Izan ere, gizon gehienek lanaldi osoan egiten dute lan (% 86,5) –lanaldi erdiko kontratua gutxiengoak du–, eta emakumeek lanaldi erdiko edota ordukako tasa garrantzitsuagoa agertzen dute (% 27,6 eta % 10, hurrenez hurren).

Horrek zerikusi zuzena du familiaren erantzukizunez emakumeak ia bakar-bakarrik arduratzen jarraitzen dutenak izatearekin. Arrazoi hori dela eta, ezinezkoa da haiek gizonen jardunaldi berdinez gozatzeko aukera izatea berdintasuneko baldintzetan.

77. taula. Lanegun mota sexuaren arabera

	Emakumeak	Gizonak	Guztira
Lanaldi osoa	% 62,4	% 86,5	% 69,5
Lanaldi erdia	% 27,6	% 10,7	% 22,6
Orduka	% 10,0	% 2,8	% 7,9
Guztira	% 100	% 100	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

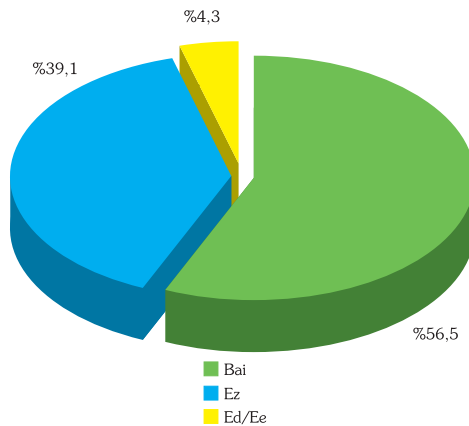
56. grafikoa. Lanaldia sexuaren arabera

Iturria: Guk egindakoa.

5.3.9. Antzintasunagatiko osagarria

Sektoreak, normalean, antzintasunagatiko osagarria onartzen die erakundeetan soldatapean lan egiten duten pertsoneri (erakundeen % 56,5ek).

Dirutan egindako onarpen hori hiru urtetik behin egiten da (kasuen % 79an), nahiz eta gutxiengoari aplikatutako beste formula batzuk ere badiren, adibidez bost urtetik behin aplikatzen dutenak edota kopuru finkoa dutenak lan egindako urte bakoitzeko⁴².

57. grafikoa. Antzintasunagatiko osagarria izatea

Iturria: Guk egindakoa.

⁴² Bizkaiko Hirugarren adineko hitzarmenean hilero 18,03 euro ordaintzen dira lan egindako hiru urteko.

78. taula. Antzinatasunagatiko osagarria izatea

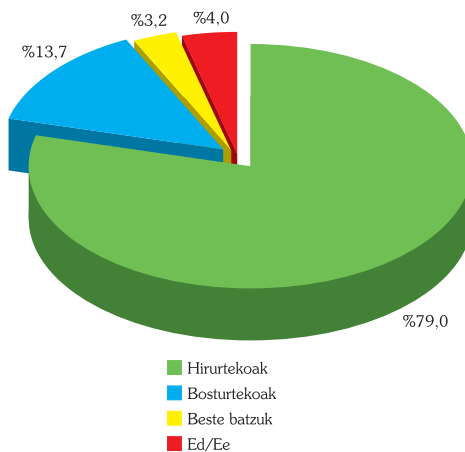
Antzinatasunagatiko osagarria	Portzentajea
Bai	% 56,5
Ez	% 39,1
Ed/Ee	% 4,3
Guztira	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

79. taula. Antzinatasunagatiko osagarriaren sortzapen mota

Antzinatasunagatiko osagarria	Portzentajea
Hirurtekoak	% 79,0
Bosturtekoak	% 13,7
Beste maiztasun bat edo kopuru finkoa	% 3,2
Ed/Ee	% 4,0
Guztira	% 100

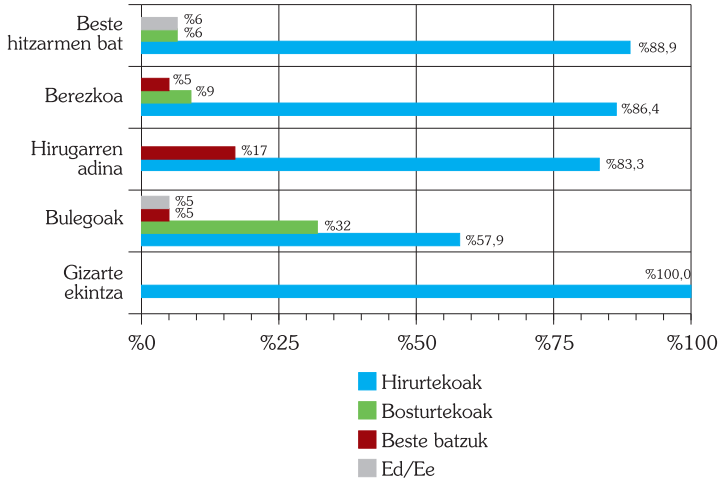
Iturria: Guk egindakoa.

58. grafikoa. Antzinatasunagatiko osagarriaren sortzapena

Iturria: Guk egindakoa.

Hitzarmen motaren arabera azterketa eginez gero, zenbait alde sumatzen dira, nahiz eta orokorrean errealitatea bat datorren hitzarmen nagusietan adierazitakoarekin (hirurtekoen arabera ordainketa jasotzen dute). Horrela, Bulegoetan erakundeen % 32k bosturtekoak agertzen dituzte, eta Hirugarren adinekoen % 17k beste maiztasun bat edo kopuru finkoa.

59. grafikoa. Antzinatasunagatiko osagarriaren sortzapena hitzarmenaren arabera



Iturria: Guk egindakoa.

80. taula. Antzinatasunagatiko osagarriaren sortzapen mota hitzarmenaren arabera

Erakunde mota	Portzentajea				
	Hirurtekoak	Bosturtekoak	Beste maiztasun bat edo kopuru finkoa	Ed/Ee	Guztira
Gizarte ekintza	% 100	% 0	% 0	% 0	% 100
Bulegoak	% 58	% 32	% 5	% 5	% 100
Hirugarren adina	% 83	% 0	% 17	% 0	% 100
Berezkoa	% 100	% 0	% 0	% 0	% 100
Beste hitzarmen batzuk	% 89	% 6	% 0	% 6	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

81. taula. Antzinatasunagatiko osagarriaren sortzapen mota hitzarmenaren datu objektiboaren arabera

Hitzarmenaren datu objektiboa	
Gizarte ekintza	+ % 3 hirurteko bakoitzagatik gehienez ere 5 hirurtekora iritsi arte
Bulegoak	+ % 5 hirurteko bakoitzeko
Hirugarren adina	% 1,19 - % 2,21eko tartea gehienez ere 5 hirurtekora iritsi arte

Iturria: adierazitako hitzarmenetatik abiatuz guk egindakoa.

Edonola ere, bereziki eztabaidagarria den osagarria da batetik. Izan ere, hitzarmenek hori jaso arren –eta erakundeek langileen onurarako aplikatzen dute–, ez da herri-

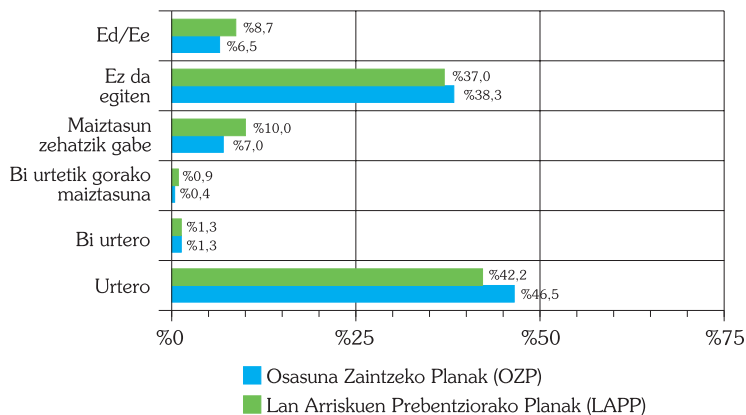
administrazioek beren finantzaketa eredueta onartu ohi duten elementua. Ondorioz, distorsio elementua izaten da Hirugarren Sektoreko erakundeen finantzaketan, eta zaila da hori orekatzea.

Bestalde, eta erakundeen aldetiko barne mailan, onura ekonomiko hori kritikatzeko da kudeaketa maila batzuetan eta ez da ulertzen lanaren balio erantsia izatea bere horretan. Halaber, zuzeneko ekoizpenarekin lotura gehiago duten beste irizpide batzuen alde egiten da. Horrela, Hirugarren Sektoreko erakundeak kudeatzen dituzten pertsonetako batzuk uste dute sari edo hobekuntza horiek ez luketela loturarik izan behar antzinatekin *per se*, baizik eta prestakuntzekin, benetako ekoizpenarekin eta abarrekin zerikusia duten beste elementu batzuekin.

5.3.10. Laneko osasuna

Laneko osasunaren eremuan polarizazio nabarmena dago osasuna zaintzeko eta lan arriskuen prebentziorako planei dagokienez. Izan ere, erakundeek urteko berrikuspenak egiten dituzte bi eremuetan (erakundeen % 46,5ek eta % 42,2k hurrenez hurren) edo ez da horrelakorik egiten (% 38,3 eta % 37). Erdibidean geratzen diren aukerak ez dira oso adierazgarriak.

60. grafikoa. Osasuna Zaintzeko Planak eta Lan Arriskuen Prebentziorako Planak egitea



Iturria: Guk egindakoa.

82. taula. Osasuna Zaintzeko Plana egiteko maiztasuna

OZP duten erakundeak	Portzentajea
Urtekoa	% 46,5
Biurtekoa	% 1,3
Bi urtetik gorakoa	% 0,4
Maiztasun zehatzik gabea	% 7,0
Ez da egiten	% 38,3
Ed/Ee	% 6,5
Guztira	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

83. taula. Lan Arriskuen Prebentziorako Plana egiteko maiztasuna

LAPP duten erakundeak	Portzentajea
Urtekoa	% 42,2
Biurtekoa	% 1,3
Bi urtetik gorakoa	% 0,9
Maiztasun zehatzik gabea	% 10,0
Ez da egiten	% 37,0
Ed/Ee	% 8,7
Guztira	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

Horrela, oso argi ikusten da tamaina handieneko erakundeak bi betebharrak betetzearena egunerokotasun handiagoz zaintzen dutenak direla –berezko hitzarmena dutenekin eta Ezgaitasuna eta Hirugarren adina azpisektoreetara atxikitakoekin eta Gizarte ekintzako erakunde handiekin bat egin ohi dutenak dira–, eta tamaina txikienekoak, berriz, zailtasun gehien dutenak.

Hori horrela da langile gehienek (% 87k baino gehiagok) betekizun hori urtero betetzen dutelako, erakundeen % 45ek gutxi gorabehera betetzen duten bitartean. Ondorioz, tamaina handieneko erakundeak dira –eta lan gehien sorrarazten dutenak– beren langileei eremu horretan baldintza onenak eskaintzen dizkietenak.

5.3.10.1. Osasuna zaintzea

Berriro ere, ordea, alde nabarmenak ikus daitezke erakunde bakoitzaren hitzarmenaren araberako azterketa eginez gero (aldagarria, ikusi den moduan, eta azpisektorearekin eta tamainarekin lotura estua izanez). Horrela, urtero Osasuna Zaintzeko Plana betetzea erabatekoa da berezko hitzarmena duten erakundeetan, eta oso zorrotza Hirugarren adinekoen eta Gizarte ekintzaren kasuan (% 83,3 eta % 72,2 hurrenez hurren). Aldiz, hitzarmenik gabekoetan eta Bulegoenera atxikitakoetan egoera kontrakoa da, % 50ek eta % 60k ez dutelako Osasuna Zaintzeko Planik egiten.

84. taula. Osasuna Zaintzeko Plana egiteko maiztasuna hitzarmenaren arabera

Portzentajea (errenkada %100)

	Urtekoa	Biurtekoa	Bi urtetik gorakoa	Maiztasun zehatzik gabea	Ez da egiten	Ed/Ee
Hitzarmenik gabe	36,2%	1,7%	1,7%	10,3%	50,0%	0,1%
Gizarte ekintza	72,2%	0,0%	0,0%	8,3%	16,7%	2,8%
Bulegoak	26,7%	3,3%	0,0%	10,0%	60,0%	0,0%

Hirugarren adina	83,3%	0,0%	0,0%	8,3%	8,3%	0,0%
Berezkoa	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Iturria: Guk egindakoa.

Hala eta guztiz ere, ez da alde handirik agertzen azpisektorea, eta eredu orokorra errepikatu egiten da urtero osasuna zaintzeko planak egiten dituzten erakundeen % 45ean, aztertutako azpisektorea zein den alde batera utzita.

Datu hori, ordea, erlatiboki hartu behar da lanpostuei dagokienez. Horrela, Hirugarren Sektoreko erakundeetan lan egiten duten pertsonen % 87,1ek ezin hobeki eguneraturik dute Osasuna Zaintzeko Plana. Aldiz, horien % 12k baino zerbait gehiagok ez dute Osasuna Zaintzeko Planik edota ez du hori egiteko benetako maiztasunik.

85. taula. Osasuna Zaintzeko Planak estaltzen dituen pertsonak Hirugarren Sektorean

Osasuna Zaintzeko Plana duten langileak	Portzentajea
Urtekoa	% 87,1
Beste maiztasun bat	% 0,8
Maiztasun zehatzik gabe edo ez da egiten	% 12,1
Guztira	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

Ondorioz, nahiko argi dago erakunde txikiak direla Osasuna Zaintzeko Planak betetzeko zailtasun handienak topatzen dituztenak, kontuan hartuta hura betetzen ez duten erakundeen eta plana eguneraturik ez duten langileen artean alde handia dagoela.

5.3.10.2. Lan arriskuen prebentzioa

Egoera antzekoa da lan arriskuen prebentziorako planen kasuan, berezko hitzarmena, Hirugarren adinekoa eta Gizarte ekintzakoa duten erakundeak direlako urtero gehien betetzen dutena planarena (nahiz eta Osasuna Zaintzeko Plana baino gutxiago -% 90 eta % 60 artean-). Aldiz, hitzarmenik gabekoak edo Bulegoei atxikitakoak dira gutxien betetzen dutenak (% 30 inguru).

86. taula. Lan Arriskuen Prebentziorako Plana egiteko maiztasuna hitzarmenaren arabera Portzentajea (errenkada %100)

	Urte- koa	Biurte- koa	Bi urtetik gorakoa	Maiztasun zehatzik gabea	Ez da egiten	Ed/Ee
Hitzarmenik gabe	% 31,0	% 1,7	% 1,7	% 15,5	% 50,0	% 0,0
Gizarte ekintza	% 69,4	% 2,8	% 0,0	% 8,3	% 16,7	% 2,8

Bulegoak	% 28,6	% 3,6	% 0,0	% 7,1	% 60,7	% 0,0
Hirugarren adina	% 84,6	% 0,0	% 0,0	% 7,7	% 7,7	% 0,0
Berezkoa	% 91,3	% 0,0	% 0,0	% 8,7	% 0,0	% 0,0

Iturria: Guk egindakoa.

Osasuna Zaintzarekin bezala, azpisektoreen arabera azterketak ez zuen datu interesgarriak agertu. Joera orokorra errepikatu egin zen urtero LAPP egiten duten erakundeek % 45ean eta aztertutako azpisektorea zein zen alde batera utzita.

Halaber, ez dago alde handirik ere Osasuna Zaintzearen alorrean eta lan bolumenari dagokionez. Horrela, erakunde txikiak dira Lan Arriskuen Prebentziorako Planekin betetzeko zailtasun handienak dituztenak. Izan ere, eskakizun hori eguneraturik ez duen erakunde bolumen altua eremu horretan babesik ez duen langile portzentaje txikiari kontra-jartzen zaio.

87. taula. Lan Arriskuen Prebentziorako Planak estaltzen dituen pertsonak Hirugarren Sektorean

Lan Arriskuen Prebentziorako Plana duten langileak	Portzentajea
Urtekoa	% 87,6
Beste maiztasun bat	% 0,8
Maiztasun zehatzik gabe edo ez da egiten	% 11,6

Iturria: Guk egindakoa.

5.3.10.3. Laneko bajak

Profesionalizatutako erakundeetatik erdiak baino pixka bat gehiagok (% 55,3) laneko bajak izan ditu 2006an, eta hitzarmen edo azpisektore motaren arabera zenbait alde igartzen da.

Horrela, baja kopuru gutxieneko erakundeak Bulegoetara atxikitakoak eta hitzarmenik gabekoak dira (% 30 eta % 40 inguru, hurrenez hurren). Aldiz, baja gehien jasan duten erakundeak berezko hitzarmena dutenak (% 84) eta Gizarte ekintzakoak (% 77,6) izango lirarteke.

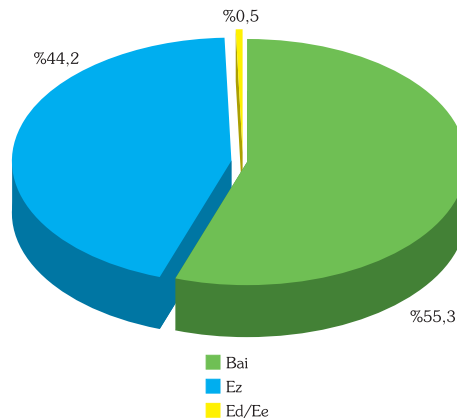
Inguruabar hori argitzeko esan daiteke Bulegoek, ia autoenpleguko profila duten mikroerakundeak izatean, ez dituztela eskakizun handiko zerbitzuak kudeatzen normalen, eta, ondorioz, haien estres inplizitua txikiagoa izaten da.

Hitzarmenik gabeko erakundeek kasuan, lan ezegonkortasuna handiagoa izateaz gain, bertan lan egiten dutenen inplikazio altua batu behar da. Izan ere, laneko presio handiko egoeran egonda ere, bajarik ez hartzeko saiakera egiten dute, erakundeak bestela beste pertsona bat

kontratatzeko baliabiderik ez duela dakitelako eta, ondorioz, haiek bertan ez egoteak eragin zuzena izango duela dakitelako gainerako lankideei gainkarga jartzean. Gainera, erabiltzaileei horrek zerbitzu kaskarragoa ekarriko die (azken egoera hori gehiagotan agertzen da hitzarmenik gabeko erakundeen kasuan, baina ez da haiena bakarrik).

Aldiz, Kultura eta aisia eta Osasuna dira laneko baja kopuru altuena agertzen duten azpi-sektoreak (sektore hauetako erakundeen % 70ek baino gehiagok bajaren bat izan zuten 2006an zehar). Bi kasuak argi azal daitezke lanean hartutako langileen adinaren eta sexuaren arabera banaketa kontuan izanez gero: feminizazioa oso altua da eta gazte portzentajea ere altua da. Ondorioz, bi arrazoi horiek direla eta, amatasunagatiko baja portzentajea altua izaten da.

61. grafikoa. Laneko bajak izan dituzten erakundeak 2006an



Iturria: Guk egindakoa.

88. taula. 2006an bajak izan dituzten erakundeak

Bajak	Portzentajea
Bai	% 55,3
Ez	% 44,2
Ed/Ee	% 0,5
Guztira	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

89. taula. 2006an bajak izan dituzten erakundeak aplikatu beharreko hitzarmenaren arabera

Bajak	Portzentajea					
	Hitzarmenik gabe	Gizarte ekintza	Bulegoak	Hirugarren adina	Be-rezkoa	Beste hitzarmen batzuk
Bai	% 41,5	% 77,8	% 30,3	% 84,6	% 87,5	% 70,6

Ez	% 56,9	% 22,2	% 69,7	% 15,4	% 12,5	% 29,4
Ed/Ee	% 1,5	% 0,0	% 0,0	% 0,0	% 0,0	% 0,0
Guztira	% 100	% 100	% 100	% 100	% 100	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

90. taula.2006an bajak izan dituzten erakundeak azpisektorearen arabera

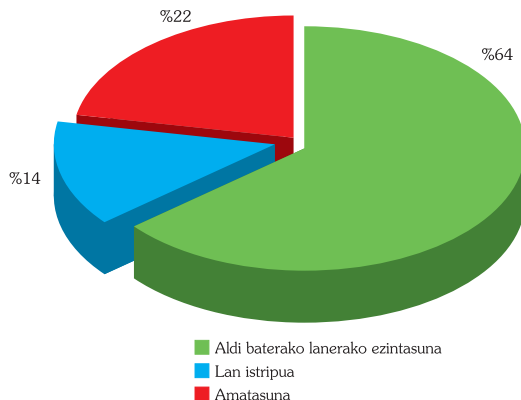
	Bai	Ez	Ed/Ee	Guztira
Kultura eta aisia	% 75,0	% 25,0	% 0,0	% 100
Hezkuntza eta ikerketa	% 53,8	% 46,2	% 0,0	% 100
Osasuna	% 71,1	% 28,9	% 0,0	% 100
Gizarte zerbitzuak	% 51,3	% 47,4	% 1,3	% 100
Garapena eta etxebizitza	% 66,7	% 33,3	% 0,0	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

Egoera baja moten arabera aztertuz gero, ohikoenak Aldi Baterako Lanerako Ezintasunarenak (ILT) dira, % 64rekin, Amatasunekoa (% 22) eta Lan Istripuena (% 14) atzetik izanez. Baja egitura hori sektoreak berezkoak dituen baldintzen arabera da: eskakizun fisiko (hirugarren adinean eta ezgaitasunean, adibidez) eta psikiko (gizarte ekintzan, besteak beste) handiko lanbideak dira, emakume eta gazte portzentaje altukoak izateaz gain.

Sektore honetan zaila da bajak estaltzea, bai baliabide ekonomikoak faltatzeagatik (txandakateak edo ordezkapenak ez dira normalean hitzarmenetan jasotzen diren gaiak, ezta diru-laguntza edo kontzertazioetan ere; ondorioz, irabazi asmorik gabeko erakundeak izatean, ez dute gastua beren kabuz egiteko geldikinik), bai lanpostuen eskakizun eta espezializazio maila altuagatik (ordezkariak prestakuntza aldia amaitu eta lana gaitasun osoz garatzeko gai denerako, bajaren iraunaldia ia amaiturik izaten da).

62. grafikoa. Baja motak

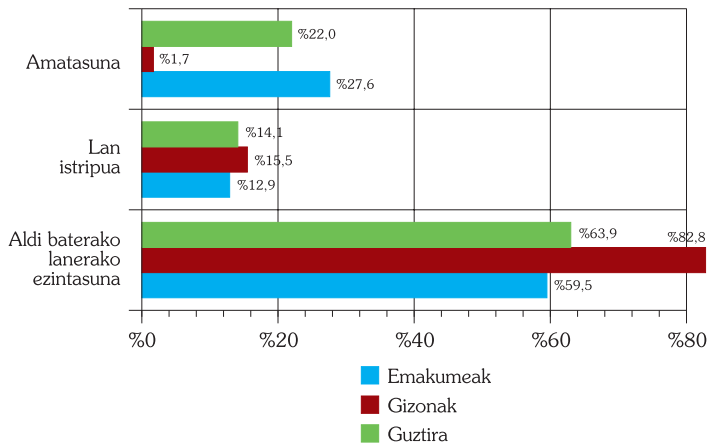


Iturria: Guk egindakoa.

Kasu honetan ez dago loturarik baja motaren eta erakundearen azpisektorearen edo hitzarmenaren artean. Beste era batera esatearren, ez dira baja mota ezberdinak sumatu azpisektorearen edo erakundearen hitzarmenaren arabera, orokorrean Hirugarren Sektoreak antzeko profila mantentzen duelako: langile gazteak, emakumeak batez ere, eskakizun fisiko eta/edo psikiko altuko lanpostuetan.

Hori dela eta, sexuaren arabera azterketak datu garrantzitsuak eskaintzen ditu, alde nabarmenak ikus daitezkeelako. Batetik, ILTari buruzko bajak altuagoak dira gizonen artean (% 83 ia, batez bestekoaren % 64ren eta emakumeen % 59,5en aldean). Bestetik, amatasunagatiko baja ohikoagoa da emakumeen artean (% 27,6) gizonen artean baino, haien kasuan % 1,7k bakarrik eskatu baitzuten. Argi geratzen da emakumeak lan merkatuan sartu arren, mendeko pertsonen zaintzaz batez ere arduratzen direnak izaten jarraitzen dutela, kasu honetan seme-alaben zaintzaz, eta Hirugarren Sektoreak gizartearen eremuan lan egin arren eta bertako langileak, teoriarik behinik behin, berdintasuneko egoera aurreratuagoan egon arren, horrek ez duela islarik aitatasunagatiko baje gaitan.

63. grafikoa. Baja motak sexuaren arabera



Iturria: Guk egindakoa.

91. taula. Baja mota ohikoena

	Emakumeak	Gizonak	Guztira
Aldi baterako lanerako ezintasuna	% 59,5	% 82,8	% 63,9
Lan istripua	% 12,9	% 15,5	% 14,1
Amatasuna eta/edo aitatasuna	% 27,6	% 1,7	% 22,0
Guztira	% 100	% 100	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

5.3.11. Prestakuntza

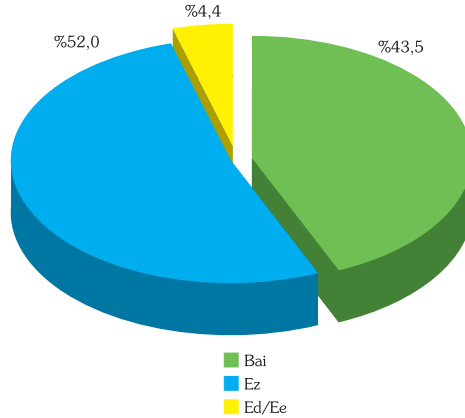
Erakundeen erdiak baino gehiagok (% 52) ez du prestakuntzarik egiten, eta zenbakia are altuagoa da profesionalizatu gabeko erakundeen kasuan (% 62), profesionalizaturikoak baino gutxiago prestatzen direlako.

92. taula. Prestakuntza egiten duten erakundeak

Prestakuntza	Portzentajea
Bai	% 43,5
Ez	% 52,0
Ed/Ee	% 4,4
Guztira	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

64. grafikoa. Prestakuntza egitea



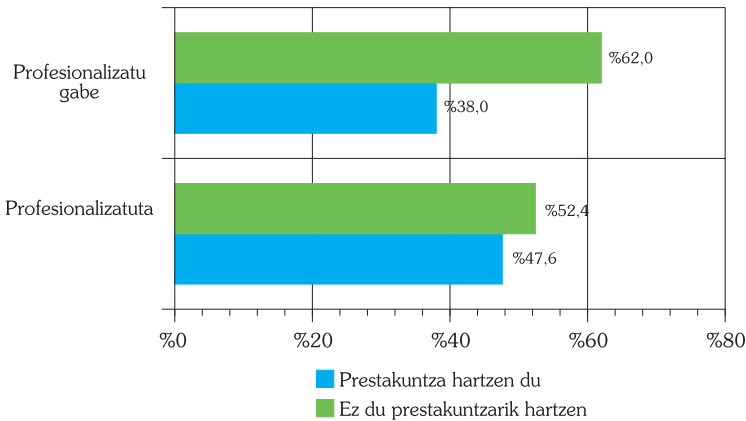
Iturria: Guk egindakoa.

93. taula. Prestakuntza egiten duten erakundeak profesionalizazio mailaren arabera

Prestakuntza	Prestakuntza hartzen du	Ez du prestakuntzarik hartzen	Guztira
Profesionalizatua	% 47,6	% 52,4	% 100
Profesionalizatu gabe	% 38,0	% 62,0	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

65. grafikoa. Prestakuntza egitea profesionalizazio mailaren arabera



Iturria: Guk egindakoa.

Prestakuntza gehien hartzen duten azpisektoreak Osasunarena (% 57,1), Hezkuntza eta ikerketarena (% 53,8), Garapena eta etxebizitzarena (% 46,2) eta Gizarte zerbitzuena (% 43,8) dira, batez bestekoaren gainetik baitaude.

94. taula. Prestakuntza egiten duten erakundeak azpisektorearen arabera

Prestakuntza	Bai	Ez	Guztira
Kultura eta aisia	% 33,3	% 66,7	% 100
Osasuna	% 57,1	% 42,9	% 100
Hezkuntza eta ikerketa	% 53,8	% 46,2	% 100
Gizarte zerbitzuak	% 43,8	% 56,3	% 100
Garapena eta etxebizitza	% 46,2	% 53,8	% 100
Legea, Zuzenbidea eta politika	% 39,1	% 60,9	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

Hitzarmenaren arabera aldeak agertzen dira ere, Hirugarren adinekoa delako prestakuntza maila altueneko hitzarmena (% 85,7). Ez hain nabarmenki gauza bera gertatzen da Gizarte ekintzan (% 52,6) eta berezko hitzarmena duten erakundeetan (% 61,5), batez bestekoak baino prestakuntza gehiago hartzen baitu.

95. taula. Prestakuntza egiten duten erakundeak hitzarmenaren arabera

Prestakuntza	Bai	Ez	Guztira
Hitzarmenik gabe	% 33,7	% 66,3	% 100
Gizarte ekintza	% 52,6	% 47,4	% 100
Bulegoak	% 38,2	% 61,8	% 100
Hirugarren adina	% 85,7	% 14,3	% 100
Berezkoa	% 61,5	% 38,5	% 100
Beste hitzarmen batzuk	% 57,9	% 42,1	% 100
Ed/Ee	% 50,0	% 50,0	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

Egoera horren arrazoa da Osasunaren azpisektorean prestakuntza aukera handiagoak daudela (Hirugarren adineko hitzarmenarekin neurri handi batean bat egiten du), egintza estandar gehiago izan ditzakeena izateagatik. Beste azpisektore batzuentzat zailagoa da langileak prestatzea, kalitatezko prestakuntza eskaintzarik ez egoteagatik (kasu askotan jardunaldiak edo biltzarrak besterik ez dira izaten), eta denbora eta baliabide ekonomikoak falta izateagatik (hura ezin egoz dakiekeelako proiektuei eta, ondorioz, ezin daitekeelako Administrazioaren bitartez finantzatu).

Gainera, prestakuntzara iristeko beste zailtasun bat dago: prestakuntza jasoko duen eta, ondorioz, lanpostuan egongo ez den pertsonatik eratorritako kostua. Izan ere, erakundeek ez dute baliabiderik pertsona bat denbora horretan zehar kontratatzeko

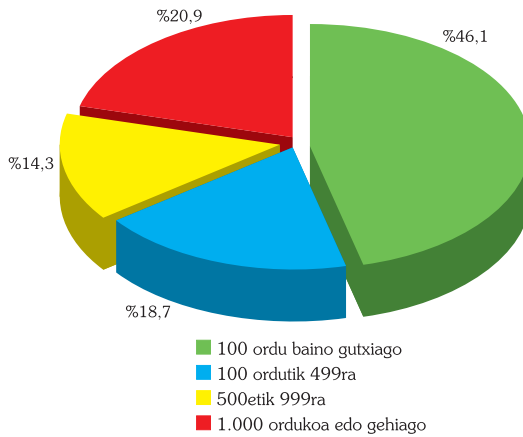
(laneko kostu oso altuak izateagatik, profil oso zehatzak izateagatik eta zerbitzuaren hartzaileek eragozpenak jartzeagatik langileen aldaketen aurrean). Beste era batera esatearren, zenbaitetan prestakuntza faltaren arrazoia ez da prestakuntzaren beraren kostua izaten, baizik eta prestakuntza jasotzen dabilen eta lanetik kanpo dagoen pertsonatik eratorritako kostua.

5.3.11.1. Prestakuntza mota

Prestakuntza egintzen iraupena motza da orokorrean (100 ordu baino gutxiagoak kasuen % 46,2) eta kostu gutxiagoak (horien % 29,7 1.000 eurotik beherakoa izan zen, eta % 66,2 5.000 eurotik beherakoa).

Ez da alde esanguratsurik sumatu ez hitzarmen motaren arabera, ez jardueraren azpisektorearen arabera (ziurrenik denbora gutxian eta kostu ekonomiko baxuarekin prestakuntza jasotzen duen erakunde portzentajea altua izateagatik).

66. grafikoa. Prestakuntzaren iraupena

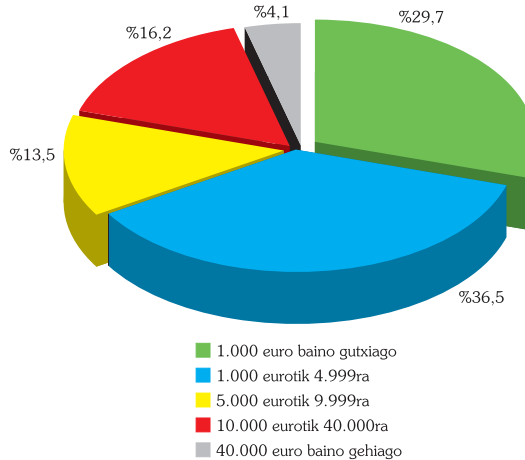


Iturria: Guk egindakoa.

96. taula. Prestakuntzaren iraupena

Prestakuntza	Portzentajea
100 ordu baino gutxiago	% 46,2
100 ordutik 499ra	% 18,7
500etik 999ra	% 14,3
1.000 ordukoa edo gehiago	% 20,9
Guztira	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

67. grafikoa. Prestakuntzaren kostua

Iturria: Guk egindakoa.

97. taula. Prestakuntzaren kostua

Prestakuntza	Portzentajea
1.000 euro baino gutxiago	% 29,7
1.000 eurotik 4.999ra	% 36,5
5.000 eurotik 9.999ra	% 13,5
10.000 eurotik 40.000ra	% 16,2
40.000 euro baino gehiago	% 4,1
Guztira	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

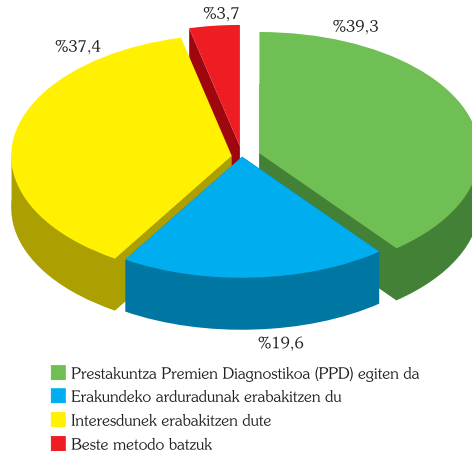
5.3.11.2. Prestakuntzarako sistema

Prestakuntza egintzak definitzeko ez dago metodo argirik, nahiz eta Prestakuntza Premien Diagnostikoa –PPD– (kasuen % 39,3) eta interesdunaren beraren erabakia (% 37,4) izaten diren modu ohikoenak.

98. taula. Prestakuntzarako sistema

Prestakuntza	Portzentajea
Prestakuntza Premien Diagnostikoa (PPD) egiten da	% 39,3
Erakundeko arduradunak erabakitzen du	% 19,6
Interesdunek erabakitzen dute	% 37,4
Beste metodo batzuk	% 3,7
Guztira	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

68. grafikoa. Prestakuntza eskaintza aukeratzeko sistema

Iturria: Guk egindakoa.

PPDa egitea ohikoagoa da berezko hitzarmena duten erakundeen kasuan (% 71). Gainerako hitzarmenetan ez da joera argirik sumatu, PPDa nahiz interesdunek egindako eskaerak berak erabiliz.

Adierazi berri dena bat dator langileak prestatzerakoan plangintza gehien duten erakundeak tamaina handikoak izatearekin (berezko hitzarmena dutenak eta Hirugarren adina eta Ezgaitasuna bezalako sektoreetakoak), egitura ekonomikoagatik, finantzaketagatik eta tamainagatik gaitasuna dutelako epe ertain eta luzera antolatzeko eta prestakuntzaren arazoa konpontzeko aukerak topatzeko. Aldiz, tamaina txikiagoko erakundeen kasuan, gabezia ekonomikoak eta egunerokoaren presak prestakuntza aukerak bilatzea baldintzatzen dute, eta, ondorioz, ekimena langilearen beraren eskuetan egoten da normalean.

99. taula. Prestakuntzarako sistema hitzarmenaren arabera. Portzentajea (errenkada %100)

	PPD	Arduradunak erabakitzen du	Interesdunek erabakitzen dute	Beste metodo batzuk
Hitzarmenik gabe	% 35,7	% 14,3	% 46,4	% 3,6
Gizarte ekintza	% 44,4	% 16,7	% 38,9	% 0,0
Bulegoak	% 30,8	% 30,8	% 30,8	% 7,7
Hirugarren adina	% 25,0	% 37,5	% 25,0	% 12,5
Berezkoa	% 71,4	% 0,0	% 28,6	% 0,0
Beste hitzarmen batzuk	% 40,0	% 20,0	% 40,0	% 0,0

Iturria: Guk egindakoa.

Azpisektoreka, PPDak ohikoagoak dira Kultura eta aisia eta Hezkuntza eta ikerketan, interesdunek eginiko eskaeretatik abiatuz prestakuntza onartzearen egintza ohikoagoa den bitartean Gizarte zerbitzuen eta Garapena eta etxebizitzaren azpisektoreetako erakundeetan.

100. taula. Prestakuntzarako sistema azpisektorearen arabera). Portzentajea (errenkada %100)

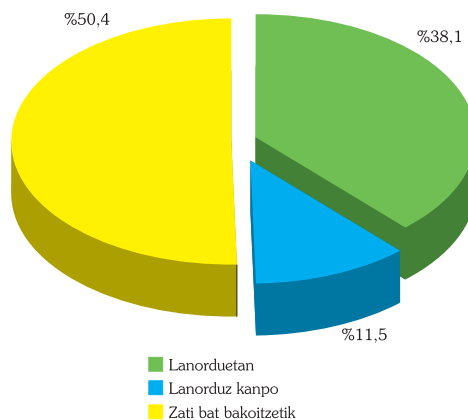
	PPD	Arduradunak erabakitzen du	Interesdunek erabakitzen dute	Beste metodo batzuk
Kultura eta aisia	% 85,7	% 0,0	% 14,3	% 0,0
Hezkuntza eta ikerketa	% 66,7	% 0,0	% 33,3	% 0,0
Osasuna	% 50,0	% 27,8	% 16,7	% 5,6
Gizarte zerbitzuak	% 33,3	% 13,3	% 50,0	% 3,3
Garapena eta etxebizitza	% 20,0	% 20,0	% 60,0	% 0,0
Legea, Zuzenbidea eta politika	% 38,9	% 22,2	% 33,3	% 5,6

Iturria: Guk egindakoa.

5.3.11.3. Prestakuntzaren ordutegia

Aldiz, prestakuntzari emaniko denbora homogeneoagoa da, erakundeen erdian baino pixka bat gehiagoan prestakuntza denbora lan denboraren eta prestatu beharreko pertsonaren aisiarako denboraren artean banatzen baita (% 50,4). Edonola ere, lan ordutegi soilean hartzen den prestakuntza portzentajea oso altua da ere (% 38,1).

69. grafikoa. Prestakuntza egiteko ordutegia



Iturria: Guk egindakoa.

101. taula. Prestakuntza egiteko ordutegia

Prestakuntza	Portzentajea
Lanorduetan	% 38,1
Lanorduz kanpo	% 11,5
Zati bat lanorduetan eta beste bat lanorduz kanpo	% 50,4
Guztira	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

Azpi-sektoreka aztertuz gero, berezko hitzarmena duten erakundeak eta Gizarte ekintzara atxikitakoak direla ikusiko dugu langilearentzat gai horretan baldintza onuragarrienak dituztenak. Izan ere, prestakuntza lanorduetan egiten da kasuen % 56,3an eta % 45,5ean hurrenez hurren. Aldiz, hitzarmenik gabekoetan (% 18,9) eta Hirugarren adinean sarturikoetan (% 18,2) agertzen dira onura gutxieneko baldintzak.

102. taula. Prestakuntza egiteko ordutegia hitzarmenaren arabera. Portzentajea (errenkada %100)

	Lanorduetan	Lanorduz kanpo	Zati bat lanorduetan eta beste bat lanorduz kanpo
Hitzarmenik gabe	% 29,7	% 18,9	% 51,4
Gizarte ekintza	% 45,5	% 0,0	% 54,5
Bulegoak	% 35,7	% 14,3	% 50,0
Hirugarren adina	% 36,4	% 18,2	% 45,5
Berezkoa	% 56,3	% 0,0	% 43,8
Beste hitzarmen batzuk	% 33,3	% 16,7	% 50,0

Iturria: Guk egindakoa.

Berriro ere lotura ikus daiteke hitzarmenaren eta azpi-sektorearen artean. Horrela, Kultura eta aisia eta Hezkuntza eta ikerketa, Gizarte zerbitzuak eta Legea, Zuzenbidea eta politika –hurrenkera horretan bertan– dira (Gizarte ekintzaren hitzarmenaren presentzia altuarekin) lanorduetan prestakuntza gehien jasotzen dutenak.

103. taula. Prestakuntza egiteko ordutegia azpi-sektorearen arabera. Portzentajea (errenkada %100)

	Lanorduetan	Lanorduz kanpo	Zati bat lanorduetan eta beste bat lanorduz kanpo
Kultura eta aisia	% 57,1	% 0,0	% 42,9
Hezkuntza eta ikerketa	% 57,1	% 0,0	% 42,9
Osasuna	% 21,7	% 17,4	% 60,9
Gizarte zerbitzuak	% 38,1	% 16,7	% 45,2

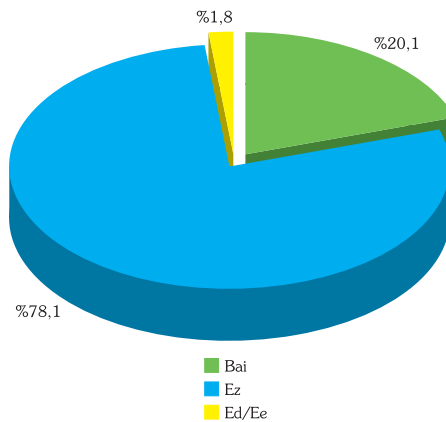
Garapena eta etxebizitza	% 25,0	% 12,5	% 62,5
Legea, Zuzenbidea eta politika	% 37,5	% 0,0	% 62,5

Iturria: Guk egindakoa.

5.3.12. Laneko eskubideak

Ez da ohikoa erakunde profesionalizatueta ordezkaririk irudia egotea, bostetik bakarrean izaten baita (% 20,1). Kultura sindikalik ez izatea erakundeek nahiz sindikatuek onartutako inguruabarra da, eta zerikusi zuzena du erakundeen gizarte jatorri eta xedearekin (bestalde enpresa kultura eta horiek kudeatzekoa ere falta izatea eraginez).

70. grafikoa. Ordezkaririk izatea



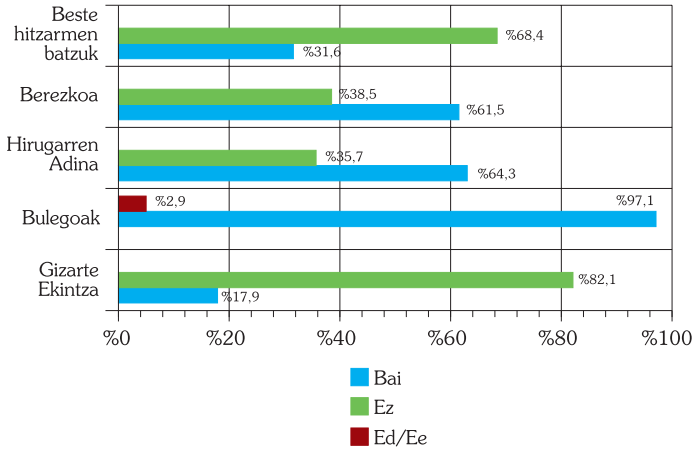
Iturria: Guk egindakoa.

104. taula. Ordezkaririk izatea

Ordezkaririk izatea	Portzentajea
Bai	% 20,1
Ez	% 78,1
Ed/Ee	% 1,8
Guztira	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

Edonola ere, berezko hitzarmenak dituztenetan eta Hirugarren adinekoari atxikitakoetan pixka bat altuagoa da (% 64,3 eta % 61,5), eta horrek zentzua du tamaina handienekoak eta profesionalizazio maila altuenekoak direlako. Aldiz, lan talde txikienekoetan agertzen dira ere gutxi ordezkaririk (Bulegoetakoetan batez ere), eta elementu hori ere haien funtzionamendu sistematik eta lan antolamendutik eratorritakoa da.

71. grafikoa. Ordezkarri sindikala izatea hitzarmenaren arabera

Iturria: Guk egindakoa.

105. taula. Ordezkarri sindikala izatea hitzarmenaren arabera

	Portzentajea			
	Bai	Ez	Ed/Ee	Guztira
Gizarte ekintza	% 17,9	% 82,1	% 0,0	% 100
Bulegoak	% 0,0	% 97,1	% 2,9	% 100
Hirugarren adina	% 64,3	% 35,7	% 0,0	% 100
Berezko hitzarmena	% 61,5	% 38,5	% 0,0	% 100
Beste hitzarmen batzuk	% 31,6	% 68,4	% 0,0	% 100

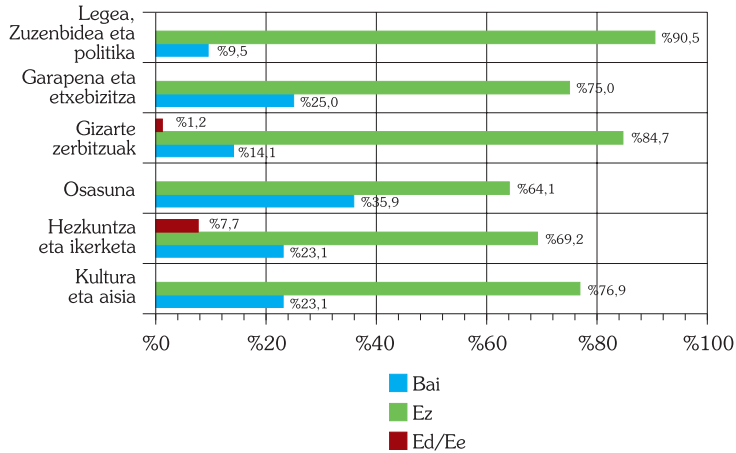
Iturria: Guk egindakoa.

Egitura hori egiaztatu egiten da azpisektoreak aztertzean, Osasunaren azpisektorea (Hirugarren adineko hitzarmenari atxikitako erakunde gehienak hartzen dituen) delako ordezkarri sindikalaren presentzia gehien agertzen duena (% 35,9). Halaber, nahiko altua da berezko hitzarmena duten horietan (tamaina eta profesionalizazio handienekoak).

106. taula. Ordezkarri sindikala izatea azpisektorearen arabera

	Portzentajea			
	Bai	Ez	Ed/Ee	Guztira
Kultura eta aisia	% 23,1	% 76,9	% 0,0	% 100
Hezkuntza eta ikerketa	% 23,1	% 69,2	% 7,7	% 100
Osasuna	% 35,9	% 64,1	% 0,0	% 100
Gizarte zerbitzuak	% 14,1	% 84,7	% 1,2	% 100
Garapena eta etxebizitza	% 25,0	% 75,0	% 0,0	% 100
Legea, Zuzenbidea eta politika	% 9,5	% 90,5	% 0,0	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

72. grafikoa. Ordezkarri sindikala izatea azpisektorearen arabera

Iturria: Guk egindakoa.

Hala eta guztiz ere, Hirugarren Sektorean oso hedaturiko kritika dago sindikatuekiko (bereizketarik egin gabe tamaina edota azpisektorearen arabera, edozein azpisektoreko erakunde handik nahiz txikik partekaturikoa baita). Haiei egotzi egiten zaie sektorean berandu sartu direla (orain dela gutxi bakarrik), eta haren idiosinkrasia edota funtzionamendua ulertu izan gabe. Ondorioz, eredu estandarra ezarri dute (normalizatutako ekoizpen sektoreentzako jarritako berdina) eta Hirugarren Sektorearen iritziz hura ez zaio oso ongi egokitzen errealitateari.

Aldiz, sindikatuetatik adierazten dute sektorearen jatorria, funtzionamendua edo xedea zein den alde batera utzita, bertan lan egiten duten pertsonen gainerako langileen eskubide eta betebeharrak berdina izan behar dituztela soldata duinen, lan arriskuen prebentzioaren eta osasuna zaintzearen, prestakuntzaren, laneko bajen eta abarren esparruan. Adierazi dute gizarte sektore batean lan egitea ez dela aitzakia izan behar ezegonkortasun baldintzak azaltzeko (soldata baxuak, gehiegizko lanorduak, betetako funtzioaren azpitik kokatzen diren kategoriak eta abar).

Halaber, sindikatuek afiliazio eskasa onartzen badute ere –lehen aipatutako arrazoiengatik–, azkar hazten ari dela uste dute, bidegabeko kaleratze eta lan baldintzen urradura gehiago sumatuz (batez ere orduen, oporren, bajen eta lan kategorien kasuan), batez ere orain dela gutxi lanean hasi diren pertsonengan (horiek adierazitakoak bezalako egoerekiko duten tolerantzia txikiagoa da, erakundearen sorreratik ez egoteagatik eta lanean hartutako pertsonaren ikuspegi soila izateagatik, irabazteko asmoa duen enpresa pribatuaren egoeraren antza gehiago izanez).

5.3.13. Barne sustapena

Barne sustapena erakundeetan ez dago estandarizaturik, eta ez da protokolo batean sartutako irizpideen bitartez gidatzen. Izan ere, kontsultatutako erakundeek % 67,5ek onartu egiten dute langileek ez dutela ezagutzen barne sustapenerako dinamika zein den.

Egoera horren arrazoiak neurri batean erakundearen jatorria da, eta beste neurri batean horien tamaina. Izan ere, antolamenduari dagokionez nahiko erakunde lauak izatea eragiten

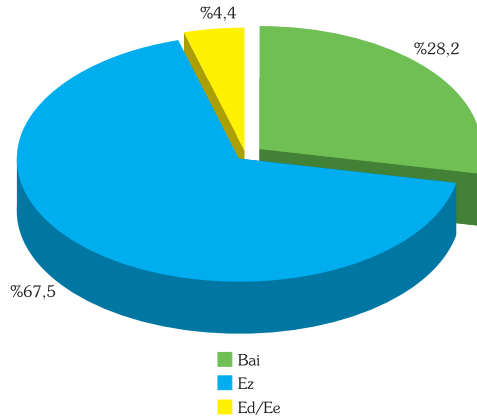
du, gehienez ere hiru maila topatuz tamaina handienekoetan (langile teknikoak eta administrazioak, erdi mailako teknikariak / goi mailakoak eta zuzendaritza taldekoak).

107. taula. Barne sustapenerako modua ezaguna izatea

Portzentajea	
Bai	% 28,2
Ez	% 67,5
Ed/Ee	% 4,4
Guztira	% 100

Iturria: Guk egindakoa.

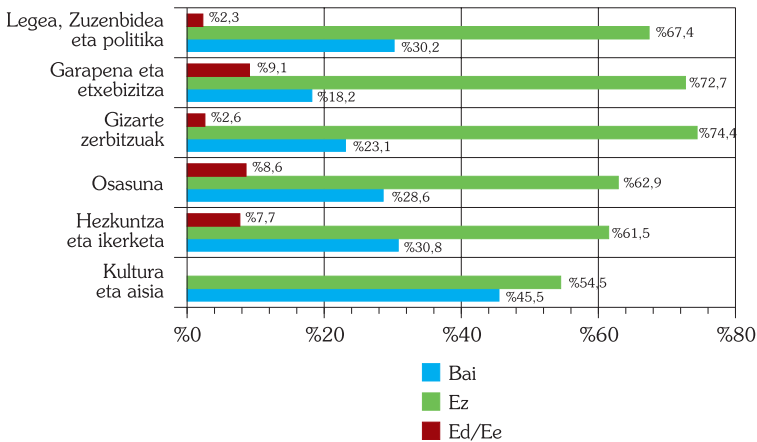
73. grafikoa. Barne sustapenerako modua ezaguna izatea



Iturria: Guk egindakoa.

Jardueraren azpisektorea aztertzen bada, aldeak sumatzen dira, Kultura eta aisia, Hezkuntza eta ikerketa eta Legea, Zuzenbidea eta politika (% 45,5, % 30,8 eta % 30,2 hurrenez hurren) batez bestekoaren gainetik kokatzen direlako gainerako azpisektoreak antzeko tasetan edo azpitikoetan dauden bitartean.

74. grafikoa. Barne sustapenerako modua ezaguna izatea azpisektorearen arabera



Iturria: Guk egindakoa.

- Boluntarioei dagokienez, Hirugarren Sektorean boluntarioen beherakada sumatu da, bai kopuruan, bai parte-hartzean. Lanari dagokionez, esku-hartze txikiagoa dagoela eta orain dela gutxitik hona lanpostua “lanpostu soil gisa” ikusten dela suma daiteke.
- Ordaindutako langileak berezko hitzarmenetara, Gizarte ekintzakoetara eta Hirugarren adinekoetara atxikita daude nagusiki. Bulegoena autoenpleguko nitxo txikiak eta elkarte moduko forma juridikoa duten enpresak biltzen dituen hitzarmena da. Hitzarmenik gabeko erakunde portzentajea ere badago (% 13 baino gehiago).
- Gizarte ekintza arloko Hirugarren Sektoreak soldata baldintza eskasagoak agertzen ditu orokorrean, ekoizpeneko merkatu pribatuak edo zerbitzuena bezalako beste eremu batzuen aldean. Hala eta guztiz ere, azpisektorearen, hitzarmen motaren eta Administrazioarekiko harremana eratzeke bidearen arabera barne alde handiak sumatzen dira.
- Orokorrean, Ezgaitasunaren azpisektoreko erakundeek Gizarte ekintzako azpisektorekoek baino baldintza hobekak dituzte (neurri txikiagoan Hirugarren adina), berezko hitzarmena duten erakundeak direlako (soldata altuagoekin, osasuna zaintzeko plana eta lan arriskuak prebenitzeko erabat betez, prestakuntza plan zabalak izanez, lanegun orekatuak eta abar), Administrazioarekiko harreman modu egonkorragoekin batera (diru-laguntzei uztartutako harremanak izan gabe, adibidez).
- Orokorrean, nagusi diren kontratuak iraupen luzeak dira, nahiz eta, paradoxikoki, txandakatze altua ere badagoen. Horren arrazoia, erakundeek eskainitako baldintzak baino, lanean daudenen etorkizuneko ikuspegia bera izaten da (finantzaketa moduak urtetik urtera ikustean –horrek dakarren ezegonkortasunarekin–, askotan etorkizuna sektoretik kanpo bilatzen dute). Hori bereziki deigarria da Gizarte ekintzaren azpisektoreko erakunde jakin batzuen artean, diru-laguntzen menpekoak direlako.
- Gizarte ekintzaren sektorean lan egindako asteko batez besteko ordu kopurua 37,5ekoa da, nahiz eta talde garrantzitsuak dauden gaineratik nahiz azpitik. Edonola ere, 31 ordutik 40 ordura bitarteko tarteak lanean hartutako pertsonen % 90 hartzen du. Modu berean, urtean lan egindako batez besteko ordu kopuruaren balioa 1.670koa bada ere, lan egiten duten pertsonen talde nagusiak 1.501etik 1.900 ordura doan tarteak agertzen dute (ia % 74k), nahiz eta urtean 1.500 ordu baino gutxiago lan egindako pertsona talde garrantzitsua ere badagoen.
- Aparteko orduak dagokienez, erakundeen % 17,8k onartu egiten dute egiten dituztela baina ordu kopuru eskasean (kontsultatutako erakundeen % 64,5ek diote urtean aparteko 200 ordu baino gutxiago egiten dituztela). Inguruabar horren arrazoia, besteak beste, sektorean lana lanbide gisa garatzeagatik edo boluntario moduan aritzeagatik eskainitako dedikazioaren muga lausoa izan daiteke.
- Lanaldi ohikoena lanaldi osoa da (sektorean lan egiten dutenen % 70ek dute), nahiz eta lanaldi erdiko kontratua dutenak ere esanguratsuak diren (% 22,6). Kontratu motan gertatzen ez zen bezala, lanaldi motan alde nabarmenak sortzen dira sexua-

ren arabera. Izan ere, gizon gehienek lanaldi osoan egiten dute lan (% 86,5) –lanaldi erdiko kontratua gutxiengoak du–, eta emakumeek lanaldi erdiko edota ordukako tasa garrantzitsuagoa agertzen dute (% 27,6 eta % 10, hurrenez hurren).

- Sektoreak, normalean, antzinatasunagatiko osagarria onartzen die erakundeetan soldatapean lan egiten duten pertsonen (erakundeen % 56,5). Hala eta guztiz ere, eztabaida bikoitza sorrarazten duen osagarria da, ez delako herri-administrazioek finantzaketa ereduetan onartu ohi duten elementua izaten (Hirugarren Sektorean kokatzen diren erakundeen finantzaketan nekez oreka daitekeen nahaste elementu bihurtzen da), eta kudeaketa maila batzuetan onura ekonomiko hori kritikatu egiten delako. Ondorioz, ez da ulertzen bere horretan lanari erantsitako balioa izatea, prestakuntza, benetako ekoizpena eta abar bezalako beste elementu batzuei uztartutako zerbait izan beharrean.
- Laneko osasunaren eremuan polarizazio nabarmena dago osasuna zaintzeko eta lan arriskuen prebentziorako planen dagokienez. Izan ere, erakundeek urteko berrikuspenak egiten dituzte bi eremuetan edo ez da horrelakorik egiten. Erdibidean geratzen diren aukerak ez dira oso adierazgarriak. Horrela, bi egoerek eragindako lan bolumena aztertzean, oso argi ikusten da tamaina handieneko erakundeak direla bi betebeharrak betetzearena egunerokotasun handiagoz zaintzen dutenak –berezko hitzarmena dutenekin eta Ezgaitasuna eta Hirugarren adina azpisektoreetara atxikitakoekin eta Gizarte ekintzako erakunde handiekin bat egiten ohi dutenak dira–, eta tamaina txikienekoak, berriz, zailtasun gehien dutenak.
- Laneko baja ohikoenak aldi baterako laneko ezintasunarenak dira % 64rekin. Atzetik amatasunekoak (% 22) eta lan istripuena (% 14) ditu. Baja egitura hori sektoreak berezkoak dituen baldintzen arabera da: Eskakizun fisiko (Hirugarren adinean eta Ezgaitasunean, adibidez) eta psikiko (Gizarte ekintzan, besteak beste) altuko lanbideak dira eta emakume eta gazte kopuru altua dago. Orokorrean, konplexua izaten da baja betetzea, bai baliabide ekonomikoak falta izateagatik, bai lanpostuen eskakizunak ugariak eta espezializazio maila altukoak izateagatik.
- Egindako prestakuntza txikia da, bai eskaintza zehatza falta izateagatik, bai kostuagatik (prestakuntzarena berarena eta prestakuntza jasotzen eta lanean ari ez den pertsonarena). Edonola ere, prestakuntza prozesu estandarizatuena tamaina handieneko erakundeetan eta Ezgaitasuna eta Hirugarren adina azpisektoreetan kokatzen dira, tamainagatik, epe luzerako aurreikuspen eta plangintza gaitasunagatik eta prestakuntza eskaintza egokiagatik.
- Erakundeek ez dute enpresa kulturarik (eta ez dute paper hori hartu nahi kasu askotan) eta langileek ez dute kultura sindikalik (haien afiliazio maila oso baxua da, nahiz eta gorantz doan).
- Ordezkaritza sindikalaren irudia ez da ohikoa erakunde profesionalizatuetan, nahiz eta gorantz doan. Hala eta guztiz ere, Hirugarren Sektoretik kritikatu egiten da sindikatuetak berandu agertu izana eta oraindik benetako funtzionamenduetan jabetu ez izana.

Sindikatuetatik, aldiz, sektore jakin bateko lan eskubideetan bereizketarik ezin dutela egin diote, langile guztiei horiek bermatu behar izanez.

- Erakundeetako barne sustapena ez dago estandarizatuta, eta ez da protokolo bidez zehaztutako irizpideekin gidatzen. Egoera hori, neurri batean, erakundeen jatorriagatik jazotzen da, eta beste neurri batean haien tamainagatik. Izan ere, antolamenduari dagokionez nahiko lauak diren erakundeak dira, gehienez ere hiru maila agertuz tamaina handieneko erakundeetan.

6. KAPITULUA

AMAIERAKO ONDORIOAK

Jarraian EAEko Gizarte ekintza arloko Hirugarren Sektorearen eboluzioari eta neurriari buruzko ondorioak aurkeztu dira, hori azaltzen duten aldeei eta gakoei erreparatuz. Halaber, egungo errealitateari eta etorkizun hurbilean aurre egin beharreko erronkei helduko zaie.

Sektoreak barne aniztasun handia du, beste lan sektore batzuetan baino gehiago, eta horregatik ondorioak ateratzen dituen edozein ikerketak sektoreko gako nagusiak jorratu besterik ezin du egin. Zehaztapen gehiago eskuratzeko, beharrezkoa da aurreko kapituluetan egindako diagnostikoari heltzea.

1. HIRUGARREN SEKTOREAREN PANORAMIKA. SARRERA IKUSPEGIA

EAEko Gizarte ekintza arloko Hirugarren Sektorearen definizioa eta eboluzioa

Hirugarren Sektorea edo Irabazi Asmorik Gabeko Sektorea izenekoak erakunde aniztasun handia biltzen du, bai forma juridikoaren ikuspegitik, baita gizarte xedearen aldetik ere. Bi aldagai horiek eta eragiketa bihurtzeko saiakerek Irabazi Asmorik Gabeko Sektorean dauden erakundeak definitzeko aukera aniztasun handia ekarri izan dute eta dakarte egun oraindik.

Kontzeptu bihurtzeko esfortzuen azterketatik abiatuz, erakunde guztiek dituzten ezaugarri edo puntu komunak atera daitezke. Fernando Fantovak⁴³ sintetikoki biltzen ditu irabazi asmorik gabeko erakundeen **definizio ezaugarriak**:

- Nolabaiteko ezberdintze, formalizazio, egonkortasun, jarraitasun, **egituratze** edo erakundetze duten erakundeak dira.
- **Gobernuz kanpoko izatearen ezaugarria** dute. Erakundeak pribatuak izan behar dute, hau da, ez dira herri-administrazioen edo botere publikoen mendeko izan behar.
- **Irabazi asmoa falta izateari** aipamen egiten zaio. Erakundeek ez dituzte mozkin ekonomikoak banatu behar jabe, bazkide, administratzaile edo zuzendari diren pertsonen artean.

⁴³ Fernando Fantova. *Tercer Sector e Intervención Social. Trayectorias y perspectivas de las Organizaciones No Gubernamentales de Acción Social*. Madril, 2005.

- Erakundeek interes orokorreko nolabaiteko **gizarte inpaktua** edo pertsonen edo komunitateen bizi kalitatea hobetzekoa bilatu behar dute. **Izaera solidario** horri lotuta, erakundeek **boluntarioen** laguntza eskura dezakete.

Gizarte Ekintzaren irabazi asmorik gabeko sektoreak gizarte beharrei aurre egiten die, inguruko pertsonen integrazioa bilatzeagatik, eta, ondorioz, legitimazio publikoa edo soziala bilatzen dute. Horrekin batera, lan baldintzen arautzea etorriko litzateke.

Aitzitik, ikerketa honen xedea ez dira irabazi asmorik gabeko erakunde guztiak, Gizarte ekintzan jarduten dutenak baizik. Berriro ere, Fantovan⁴⁴ Gizarte ekintzatat ulertzen duguna definitzeko ezaugarriak topa ditzakegu:

- **Modu formal edo antolatuan** egiten da, familien edo komunitatearen ekimen informaletatik bereizten saiatuz (arretaren sare informala).
- **Gizarte beharrei erantzun** nahi zaie, aldea ezarritz eskari irmoak soilik gidaturiko edozein egintzarekiko. Behar kontzeptuak, halaber, esanahi zabala du, soziala, osoki garatzeko eta bizi kalitatea bultzatzeko pertsonen, familiek edo komunitateek behar izan dezaketen guztiarekin zerikusia izanez.
- Lehenengo helburua **pertsonak bere gizarte ingurunean beren kabuz jardutea eta gizarteratzea da**. Gizarte ekintzaren ezaugarri horrek izaera aringarria izan dezake, sustapen osagaiak edo gaitasuna ematekoak erants ditzake edo, bestela, egitura mikrosozialetan aldaketak sartzeko nahi izan dezake.
- **Legitimazio publikoa edo soziala eskuratu nahi luke**. Ezaugarri horrek zerikusia du esku-hartzearen xede diren gizarte beharrak (erantzun nahi zaien beharrak) erantzukizun publikoko gaiak direla uste izatearekin, edo gutxienez gizartearen erantzukizunekoak direla iriztearekin. Hortik dator arautze handiago edo txikiagoa nahi izatea, baita botere publikoek Gizarte ekintza neurri handiago edo txikiagoan eustea ere.

Gizarte ekintzaren Irabazi Asmorik gabeko Sektorearen dimentsioa EAEn

Gizarte ekintzaren Irabazi Asmorik Gabeko Sektorea EAEn ez da jada amateur edo boluntarioz eratutako sektorea, lanpostu egonkor asko sortzen dituelako, geroz eta handiagoa den bolumen ekonomikoa kudeatzen duelako, eta geroz eta profesionalizazio handiagoko profila agertzen duelako.

Ikerketa honek irabazi asmorik gabeko 898 erakunde sumatu ditu guztira Gizarte ekintza arloko Hirugarren Sektorearen barruan. Horiek 2006an 278 milioi euro kudeatu zituzten gutxienez, eta 7.879 pertsonarentzako lana gutxienez sortu zuten. Datu horiek **gutxienekoak** bezala hartu behar dira, ikerketaren helburua sektoreko datu absolutuen batura egin baino bertako lan baldintzen erradiografia egitea izan zenez, ez zelako unibertso

⁴⁴ Ibid.

osoaren datuekin lan egin, laginarekin baizik⁴⁵. Izan ere, ikerketaren helburua aztertzea zen eta ez dimentsioa ematea.

Hirugarren Sektorearen eboluzioa

Irabazi Asmorik Gabeko Sektorea erakundetzeko egungo fasea, eta, ondorioz, Gizarte ekintzako erakundeena zerbitzu publikoen kudeaketa pribatuan sendotzeagatik, irabazi asmorik gabeko erakundeak zerbitzuen hornitzaile modura onartzean (lehian), eta araupeze juridikoagatik eta boluntarioen jardunagatik ezaugarritzen da.

Erreferentzia modura azken hogeita hamar urteak hartuz gero, joan den mendearen hirurogeita hamarreko hamarkadaren eta mende honetako lehenengo urteen artean boluntarioen sektorearen sorreraz hitz egin daiteke Espainian. Gauzak horrela, hainbat fase ikus daitezke haren ibilbidean, Rodríguez Cabrerok⁴⁶ adierazitako moduan:

- Hirurogeiko hamarkadan **sorrera fasea** hasten da. Hazkunde ekonomikoa, hiriko klase ertainaren gorakada eta sortzen ari zen langile mugimenduaren indarra gizarte zibilaren mobilizazio eta aldarrikapen aukera berri bilakatu ziren.
- Laurogeiko hamarkadan **sendotze fasea** etorri zen. Gizarte mugimendu faltak, alderdien sistema berriro aktibatzeagatik eragindakoa neurri handi batean, behar berriez jabearaztea ekarri zuen. Ondorioz, aldarrikapen helburuak elkarteak bezalako antolamendu modu egonkorren pean sendotzeko joera egon zen. Gizarte zerbitzuen lehenengo legeek ez zuten sektorearen garrantzia onartu.
- Laurogeita hamarreko hamarkada **hedatze fasea** izan zen, eta, bertan, sektoreko erakunde asko diru-laguntzaren edo kontzertuaren formula erabilita zerbitzuak ematen zituzten enpresa bihurtu ziren. Pixkanaka ongizatea sortzeko eredu mistoa sendotuz joan zen; bertan, gizarte erakundeek indarra hartu zuten zerbitzu publikoen emaila modura, eta beharrezkoa zen kudeaketa ekonomiko profesionala izatea.
- Egun, **erakundetze fasean** egongo ginateteke. Bertan, zerbitzu publiko eta sozialen kudeaketa pribatua sendotzen ari da, gobernuz kanpoko erakundeen papera bezalaxe. Horiek enpresa pribatuarekiko lehiaren eraginak jasotzen hasi dira. Halaber, badirudi erregulazio juridikoa edo arautzailea eta boluntarioen jardunaren arautzea jasotzen ari direla.

⁴⁵ CIDECEk 2002ari buruz egindako azterlanean bildutako datuekin dauden alderaketa arrazoien artean (haren arabera 1.569 erakunde zeuden, 520 milioi euroko urteko aurrekontuarekin; horrek, gutxi gorabehera, EAEn sortutako BPGdren % 1,4 zen, 15.450 lanpostu ordainduetan kokatuz Erkidegoko osoko lanaren % 1,9) honakoak topa daitezke: lehenik eta behin, azterlan honek Gizarte ekintza arloko Hirugarren Sektoreari bakarrik heltzen dio. Azterlan honetan erakundeak aukeratzeko prozesua oso hertsatzailea izan da ere (erakundeek egindako birkontratazioak edota forma juridiko bikoitza duten erakundeak kanpo utziz). Hori berezi garrantzitsua da zenbait eremutan –adibidez Egoitzen edo Hautzaroaren kasuan–, birkontratazio bolumen altua dagoenetan hain zuzen (irabazi asmoa duten enpresa pribatuekin edo autonomoekin).

⁴⁶ Rodríguez Cabrero [koord.] *Las entidades voluntarias de acción social en España*. FOESSA Fundazioa. 2003. Madril.

Erakundetze fasearen garapena: erronka berriak Gizarte ekintza arloko Irabazi Asmorik Gabeko Sektorearentzat EAEn

EAEn eremuan, Gizarte Ekintza arloko Hirugarren Sektorearen erakundetze fasean hainbat jarduera zehazten ari dira, adibidez erakundeetan lan egiten duten pertsonen lan baldintzak arautzeko hitzarmenak sinatzea, Gizarte Ekintzari zuzendutako aurrekontuak areagotzea, eta esparru arautzaile berriak garatu eta onartzea: Mendetasun Legea eta Gizarte Zerbitzuen Legea.

EAEn testuinguruan erakundetze prozesuranzko mugimendu garrantzitsuak jazotzen ari dira:

- 2005ean zehar **Gizardatz**⁴⁷ sortu zen, Bizkaiko Gizarte Ekimeneko eta Esku Hartzeko Entitateen Elkarte. Bertan, irabazi asmorik gabeko erakunde pribatuak integratu eta hartzen ditu, eta horiek gizarte bazterkerian dauden pertsonen edo baztertuak izateko arriskuan daudenei arreta zerbitzu profesionalak eskaintzen dizkiete. Horretarako, interes orokorreko baliabideak eta zerbitzuak kudeatzen dituzte, titulartasun publiko nahiz pribatukoak, Bizkaiko Gizarte ekintzaren eremuan eta beti merkataritza helbururik izan gabe. Adierazitako erakundeak Gizarte Ekintza Sektorearentzako Hitzarmen Kolektiboa sinatu zuen 2006an, 2006ko martxoaren 24ko BAO-n argitaratutakoa. Horrek aurrerapen garrantzitsua ekarriko du Gizarte ekintzaren sektorearen esparru arautura, eta dituen mugak izanda ere: Bizkaian bakarrik aplikatuko da, ezgaituei zuzenduriko erakundeen azpisektorea kanpo utziz. Ikerketa hau egiteko jarraitutako prozesuan ere, **haur, gazte eta familien** hitzarmena sortu da Araban.
- **Gizarte ekintzari zuzendutako aurrekontuak areagotzea.** Erreferentzia modura bakar-bakarrik 2006rako Euskadiko Aurrekontu Orokorrek⁴⁸ hartuz, ikus daiteke termino absolutuetan gizarte gastuaren alorrean aurrekontuetan zehaztutako gastua 5.616 milioi eurokoa dela, gutxi gorabehera 2005ean ezarritakoak baino 518 milioi gehiago. Horrek **% 10,2ko hazkundera dakar.**
- **“Mendetasun Legea”.** 2006ko azaroaren 30ean Diputatuen Kongresuaren osoko bilkuran behin betiko onartu zen gehiengo nabarmenarekin. 2007ko urtarrilaren 1etik aurrera, lege berriak bere ibilbideari ekin zion. Urte honetarako espero da 200.000 pertsonak, behar handienekoak (Espainian mendetasun egoeran dauden 1,3 milioi pertsonetatik % 15), Legean zehaztutako laguntza hauen onurak jasotzea. EAEn eremuan **30.000 pertsonak** legearen eraginak jaso ditzake, **horietatik % 80 emakumeak**, egunero mendeko pertsonen zaintzari beren denboraren zati bat edo denbora guztia emateagatik.
- **Gizarte Zerbitzuen Legea erreformatzeko eta aldarazpenak sartzeko gizarte eztabaida sustatzea erakundeetatik.** *Gizarte Zerbitzuek Euskal Autonomia Erkidegoan duten Egoerari buruzko IV. Txostenetik* abiatuz, Gizarte Ongizateko

⁴⁷ www.gizardatz.net

⁴⁸ www.euskadi.net/presupuestos/2006

Euskal Kontseiluak ondorio eta gomendio dokumentua⁴⁹ landu zuen, eta haren eduki nagusiak honakoak dira:

- Gizarte zerbitzuen alorrean eska daitezkeen eskubide subjektiboen edukia argi ezartzeko **garapen arautzailea** beharrezkoa dela adierazten da. Horrekin batera, prestazio eta zerbitzuen katalogoa eta gizarte zerbitzuen mapa egitea beharrezkoa litzateke ere.
- **Arreta komunitarioko ereduan sakontzea** eta hartan irmo egotea kome-nigarritzat jotzen da, normalizazioa, autonomia, pertsonalizazioa, gizarteratzea, jarraitasuna, prebentzioa edo hurbiltasuna bezalako printzipioetan oinarrituta.
- **Sistemaren antolamendu** handiagoa eta hobea eskatzen da, egitura homoge-neoagoa eta hobeki artikulaturikoa lortze aldera. Halaber, gizarte zerbitzuen barne koordinazioa ahalbidetzeko eta horiek beste babes edo gizarte ongizateko sistema batzuekin egoki artikulatzeko mekanismoak eta baliabideak eskatzen dira.
- Lurralde arteko hurbilketa eta, edonola ere, gure inguruan dauden herrialde au-rreratuenezikiko hurbilketa proposatzen da, pertsona bakoitzaren behar eta gastuak estaltze aldera gizarte zerbitzuaren eremuan. Hori **finantzaketa nahikoaren eta iraunkorraren sistemaren** gainean eraikiko litzateke.
- Gizarte ekimena eta ekimen pribatua gizarte zerbitzuen euskal sisteman **parte hartzeko eredu argia eta orekatua** ezartzea eskatzen da, herritarrek sisteman izan dezaketan parte-hartzearen dinamikak etengabe hobetuz.
- **Lan baldintzekin**, gizarte zerbitzuen korporazio irudiarekin, informazio sistema-rekin edo prestazio ekonomikoen kudeaketarekin zerikusia duten beste hobekuntza batzuk ere iradokitzen dira.

Erakundeen erantzukizuna Gizarte ekintza arloko irabazi asmorik gabeko sekto-reko lan baldintzetan

Berriro ere Fantovari⁵⁰ helduz, sektoreko lan baldintzetan hobetzeko aukerak hiru mai-laren aldi bereko esku-hartzearen menpekoak dira: Makro (politika), meso (kudeaketa) eta mikro (esku-hartzea).

Aitzitik, erantzukizun publikoaren ikuspegitik makro maila da, Gizarte ekintza arloko politiken diseinua, negoziazioa, ezarpena eta ebaluazioa, horietatik garrantzitsuena.

Meso eta mikro mailek ere beren garrantzia dute, nahiz eta hark zerikusi handiagoa izan erakundeen euren berezko jardurekin, aurrerago ere ikusiko den moduan. Makro mailaren barruan, bost jarduera ardatz zehazten dira:

1. I. ardatza. Politika publikoen bultzada Gizarte zerbitzuen gaian.
2. II. ardatza. Gizarte zerbitzuen eta, orokorrean, Gizarte ekintzaren sistemaren egitura.
3. III. ardatza. Legeria eguneratzea Hirugarren Sektoreari dagokionez.

⁴⁹ www.gizaetxe.ejgv.euskadi.net.

⁵⁰ Fernando Fantova. *Tercer Sector e Intervención Social. Trayectorias y perspectivas de las Organizaciones No Gubernamentales de Acción Social*. Madril. PPC. 2005.

4. IV. Ardatza. Harremanak eta loturak areagotzea boluntarioen erakundeen artean.
5. V. ardatza. Lan harremanak eta sektoreko lan egoera hobetzea.

Maila guztiek entzute nabarmena dute sektoreko lan baldintzetan, nahiz eta azkenekoa funtsezkoena izan daitekeen aurreko guztiak bertan amaitzeagatik. Hori horrela da Hirugarren Sektoreak gainerako sektore ekonomikoek ez bezalako harreman ekonomikoa duelako. Izan ere, erakundeek –neurri handi batean– ez dute ekonomikoki sortzen beren langileek jasotzen duten dirua. Beste era batera esatearren, buruzagiak beste agente baten menpekoak dira ekonomikoki: Administrazioa.

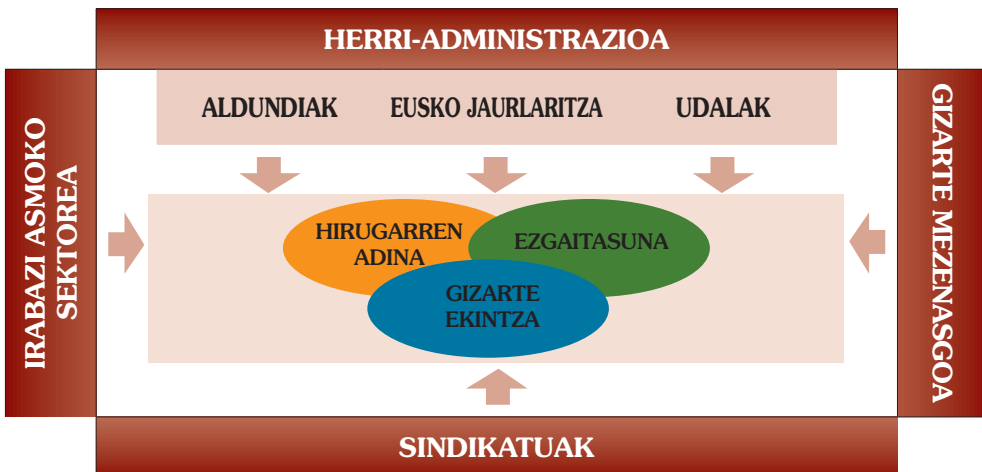
Egoerak zenbait antzekotasun ditu Hezkuntza edo Osasunarekin, nahiz eta neurri batean bakarrik, eboluzio erritmoak nahiz abiaburuak oso ezberdinak direlako. Ez dira erabat pareka daitezkeen sektoreak, nahiz eta neurri batean aldera daitezkeen.

Gizarte Zerbitzuek “ez izatearen” ezaugarria izan dute historikoki: beste batzuk ez zirenen batura ziren. Hezkuntza edota Osasuna ez zirena Gizarte Zerbitzuak izaten ziren normalean. Egoera hori zuzentzen joan da pixkanaka azken urteotan, baina sektorearen egungo errealitate ekonomikoa eta lanekoa jatorri horrek baldintzaturik dago egun oraindik.

Erakundeek, zenbaitetan, onartutako lehenengo aurrekontuaren kontabilitateko eboluzioa diren aurrekontuak dituzte, aldaketa handirik gabekoak, gizartearen errealitatea eta egungo beharrak oso ezberdinak direnean. Joera historiko horiek azpisektoreen eta lurralde historikoen arabera aldeak argituko lituzkete ere, eta baita finantzatzen duen administrazio motaren arabera ere.

Gauzak horrela, zenbait azpisektorearen gabezia historikoak egungo errealitatearen benetako islarik ez duten “aurrekontuak arrastaka” ekartzearen ondoriozkoak dira. Aurrekontuek ez dute aldaketa esanguratsurik agertzen urte batetik bestera (nahiz eta zenbaitetan hazkuntza nabarmenak bizi izan dituzten), nahiz eta errealitatea zorrozki eraldatu ahal izan den urtebeteko epean.

2. EAEKO GIZARTE EKINTZAREN IRABAZI ASMORIK GABEKO SEKTOREAREN MAPA ETA LAN BALDINTZEN ANTOLAMENDUAN AGERTZEN DIREN FAKTOREAK



Hirugarren Sektoreko lan baldintzak hainbat faktore historikok, sektorial eta eskumenekok zehazten ditu. Horiek egungo eta etorkizuneko garapena baldintzatzen dute, eta bertan agertzen diren barne alde itzelak argitzen dituzte.

Batetik, Herri-administrazioek ezarritako harreman tekniko eta ekonomikoen menpekoa da (ezberdinak lurralde historikoaren eta administrazio motaren arabera), eta, neurri txikiagoan, baita enpresa handien gizarte mezenasgoaren menpekoak ere, batez ere banketxeena (funtsean aurrezki kutxen gizarte ekintzarena).

Bestetik, irabazi asmoa duen sektorearen lehiak –Hirugarren adinarena bezalako azpi-sektore batzuetan– eta sindikatuen geroz eta presentzia handiagoak sektorea arautzen, egituratzen eta bertan eragina du.

Azkenik, barne aldeak daude ere azpi-sektore motaren arabera, Hirugarren adinak, Ezgaitasunak eta Gizarte ekintzak beren artean ezberdindutako lan baldintzak agertzen dituztelako, baita azpi-sektore bakoitzaren barruan ere.

Barne alde handiak dituen sektorea

Gizarte ekintzaren Hirugarren Sektorean dauden alde handiak zehazten dituzten faktore nagusiak hiru dira:

- Langileak kokatzen diren azpi-sektoreak haien lan baldintzak baldintzatzen ditu. Izan ere, alde handiak daude adibidez Ezgaitasunaren azpi-sektorearen (orokorrean baldintza onenak izango lituzke, eta erreferentzia da sektorean) eta Gizarte ekintzaren artean (oso errealitate ezberdinekin eta lan ezegonkortasuneko kasu askorekin).
- Bestalde, erakundeen tamaina egongo litzateke. Izan ere, berezko hitzarmena duten erakundeetan lan egiten duen taldearen tamaina handiagoa izaten da eta haien lan baldintzak hobekiak (bai soldatei dagokienez, bai ordutegi edo lan egonkortasunari dagokionez), tamaina txikiagoko erakundeek dituztenen aldean.
- Hirugarrenenik, oso garrantzitsua da Administrazioarekiko harreman modua. Izan ere, diru-laguntzen bitartez funtzionatzen duten erakundeek lan ezegonkortasun maila handiagoa agertzen dute lan taldeetan –soldaten alorrean batez ere–, hitzartutakoek eta kontzertua dutenek orokorrean lan baldintza hobekiak dituzten bitartean (hala eta guztiz ere, lanari dagokienez ez dute egonkortasun handirik eskaintzen, kasu gehienetan urtetik urtera berritzen diren kontratazioak izateagatik).

Beste era batera esatearren, ezgaitasunaren azpi-sektoreko tamaina handiko erakunde bat hitzarmen edo kontzertu bidez jarriko da harremanetan normalean Administrazioarekin –eta lan baldintza hobekiak izango ditu–. Aldiz, gizarte bazterkeriaren eremuan lan egiten duen erakunde txiki batek diru-laguntzekin lan egin beharko du eta haren lan baldintzak ahulak izango dira ere ziurrenik.

Erakundeen arteko lan harremanak zehaztu edo eragiten dituen dimentsio hirukoitza dago: laneko azpi-sektoreak, lurralde historikoak eta Administrazioarekiko harreman ekonomikoaren ereduak aldeak zehazten ditu. Egoera hori, aldi berean, erakundearen jarduna zerbitzu publiko bezala, erabiltzaileei uztartutako egoera, gizarte indarra eta erakundeen jarduteko gaitasuna eta eragina hausnartzearen baldintzapean dago.

Lan baldintzetan egiten den ezberdintze hirukoitz hori argitu egiten da ere kausalitatearen dimentsio hirukoitzarekin:

- Zerbitzua zerbitzu edo eskubide publiko modura hartzea, Administrazioak modu horretara definitzea eta herritarrek lanaren kalitatean funtsezko elementutzat hartzea. Gainera, esperientziak eragina du sektorean, erakundeen tamainan, presioa egiteko gaitasunean eta abarretan.
- Langileek lan egiten duten lan taldearen tipologia eta bolumena, gizarte sentsibilizazioarako gaitasun handiagoa izateagatik helburu talde jakinak daudelako eta horiek Administrazioaren aldetiko esku-hartze ekonomiko handiagoa bultzatzen dutelako. Ezgaituena bezalako talde batzuk gehiago ikustea publikoki (tamainagatik, gizarte inpaktu eta pisuagatik, besteak beste) nabarmenagoa da gizarte bazterkerian dauden talde batzuenaren aldean.
- Erakundeek lana garatzerakoan izandako eragin ahalmena eta garapen historikoa. Zenbait azpisektoretan beste batzuetan baino nabarmenagoa da, eta denborarekin Administrazioarekiko harreman egonkorragoak eta abantailatsuagoak izatea ahalbidetu du. Horrela, Ezgaitasunari zuzendutako erakundeek lan modu egonkorragoak ezarri ahal izan dituzte eta baita kalitate hobekoak ere, bazterkeria arloko erakunde gehienek eratu ahal izan dituztenen aldean.

Sektorearen zati baten ahultasuna

Hirugarren Sektorearen zati batek normalizat hartzen du lan harremanetan duen ahultasun maila. Beste zati bati harrigarria egiten eta oso urruti geratzen zaio, lan baldintza eta soldata onak eta, orokorrean, lanean kalitate ona izateagatik.

Ezgaitasunaren eta Hirugarren adinaren azpisektoretako erakundeek eta Gizarte ekintzan tamaina handienekoak direnak tamaina txikiagoko eta diru-laguntzen bitartek funtzionatzen duten beste erakunde batzuen errealitatek oso urruti geratzen dira. Izan ere, haien lan baldintzak (lan ordutegiei, lanaldiari, baldintza ekonomikoari eta abarri dagokienez) egokiak dira eta zenbaitetan irabazi asmoa duen edozein ekoizpen eremu pribaturi parekatzeko modukoak.

Aitzitik, tamaina txikieneko erakunde batzuetan, batez ere aldagai horrek zerikusia duenean diru-laguntzen bidezko funtzionamenduari, ahultasuna normala den zerbitzu bezala bizi da (ahultasuna soldata baxuak, ordainketetan atzerapenak, lanaldi luzeak, osasuna zaintzeko planik ez izatea, baja hartze ezinezkoa izatea eta abar litzateke).

Nolabait baieztatu daiteke, finantzaketa publikoaren sektoreko ia erabateko mendetasunagatik, Administrazioak jarduerak batzuk zerbitzu publikokotzat edo zerbitzu publiko baten osagarritzat jotzea dela erakundeetako lan baldintzak hobekuntza edo kaskarragoak izatea zehazten duena.

Adibidez, ezgaitasunaren eta hirugarren adinaren eremuan prostituzioa, transexualitatea edo sustapen soziokulturala bezalako eremuak bereizten dira zerbitzu publiko (edo osa-

gari) modura eskaintzen diren zerbitzuetan. Ondorioz, lehenengoak kontzertazio edo hitzarmenen bitartezko harremana dute Administrazioarekiko, azkenekoek diru-laguntzei heldu behar dieten bitartean. Bide horretan Administrazioak ez ditu erakundeen lan harremanak aintzat hartzen, garatzen dituen jarduerak soilik hartzen dituelako.

Hori dela eta, sektore berean elkarrekin agertzen diren baina oso berezita dauden bi errealitate izango lirake. Bi sektoreek, ordea, zerbitzuaren kalitate maila altuak agertzen dituzte, lan kalitatearen alde objektiboek eraginik jaso gabe. Hala eta guztiz ere, lan baldintza ahulak dituzten erakundeen kasuan, arrazoiak parte-hartze pertsonal altua (lanari eskainitako arretatik haratago doa) eta jarraikako esfortzua dira.

Lanaren kalitatea. Maila formalak eta informalak

Lanaren kalitatea irizpide objektiboan bitartez berma ezin daitekeen erakundeetan, pertsonak ahal den neurrian zaintzea da helburua. Horretarako, ordutegi malgua, lan harremanetan konfiantza, pertsonaren gaineko kontrol txikiagoa eta abar izaten dira.

Fernando Fantovak⁵¹ dioen moduan, Hirugarren Sektorean “*kalitatearekin lan egiten duen jende asko dago, nahiz eta izen hori ez eman. [...] izan ere, kalitatearen kudeaketak erakundeen baliabide baliotsuena, pertsonak, kudeatzeko balio izan behar du*”.

Lan baldintza egituratuagoak eta arautuagoak dituzten erakundeek (batez ere tamaina handienekoak, berezko hitzarmenarekin eta, bereziki, Ezgaitasunean agertzen direnak) kalitate maila altuagoa eskaintzen dute soldaten alorrean, beste sektore batzuetan baino lan ordu gutxiago ezartzen dituzte, antolatutako prestakuntza planak daude, osasuna zaintzeari dagokionez dituzten betebeharrak betetzen dituzte, etab.

Tamaina txikiagoko erakundeen eta onura gutxieneko lan baldintzen kasuan (eta nabarmenki ahulak diren horietan), egoera objektiboek hasierako gizarte eta lan hobekuntza horiek eskaintzea ezinezko egiten badute ere, eta tamaina txikia aprobetxatuz, kalitate maila informalagoan egiten da lan, ordutegi malguekin eta gertuagoko tratuekin. Asmoa langileen bokazioa saritzea eta Lan baldintza ez hain onuragarriak orekatzea izango litzateke.

Aldaketak bokazioan eta boluntarioetan. Ondorioak

Hirugarren Sektorean bokazioa nagusi den arren (baita gehien profesionalizatu diren erakundeetan ere), geroz eta boluntario gutxiago sumatzen dira sektorean (inplikazio eta iraunkortasun txikiagoarekin batera) eta geroz eta profesional gehiago behar dira, erakundeek eskatutako lanaren maila altua dela eta.

⁵¹ Fantova, Fernando. *La gestión de la calidad y el papel del Tercer Sector en la política social*. AA. VV. *Calidad, Tercer Sector y Política Social-en*. ONGs de Acción Social Plataforma. 2007.

Halaber, ikusten hasi da erakundeetan sartutako pertsona berrientzat erakundea enpresa bat dela nagusiki, eta beren lanpostua “lanpostu bat, besterik gabe”. Ondorioz, lanpostuen eskakizun emozional altuarengatik, zenbaitetan beste sektore batzuen aldean soldatak baxuak izateagatik, ezegonkortasunagatik eta lanaldiengatik sektorearen zati baten txandakatzek izaten dira. Langileek, erakundeetan epe luzerako etorkizunik ez dutenez ikusten, azkenean lana aldatu egiten dute.

Aldaketa garrantzitsuak sumatzen hasi dira sektorean dihardutenen bokazioan eta boluntarioetan. Batetik, geroz eta zailagoa da boluntario talde iraunkorra eta kalitatezkoa izatea. Bestetik, bokazioa sektorean beti agertzen den ezaugarria bada ere, langile berriek enpresatzat dituzte erakundeak eta haien eginbeharra lanpostutzat.

Gainera, sindikatuek diote geroz eta afiliazio handiagoa dagoela (egun oso baxua da) eta erakundearen eta langilearen artean geroz eta lan gatazka gehiago dagoela lehen adierazitako arrazoiengatik: ezegonkortasuna, lanorduak, soldatak eta abar. Zentzu horretan, erakundeak babesik gabe egongo lirateke ere. Izan ere, forma juridikoagatik (horren arabera ezin dute diru erreserbarik izan irabazi asmorik gabekoak izateagatik) ezingo liekete kalte-ordainei aurre egin, beren bideragarritasuna zalantzan jarri gabe.

Finantzaketa. Funtsezko baldintzatzailea

Normalean erakundeek garatutako programa edo proiektu gehienak Administrazioak finantzaturikoak izaten dira neurri handi batean. Hori dela eta, harreman baldintzek eragin zuzena dute pertsonen lan harremanean (prezio/plaza, hitzarmenen iraupena, programen iraupena eta abar).

Egoera hori gehiagotan agertzen da berezko fondorik ez duten erakundeetan (bazkideek ematen ez dituztenak, kuotak eta abar) eta diru-laguntza bitartez funtzionatzen dutenen artean. Azpisektore batzuk atxikipen handiagoa dute egoera horrekiko beste batzuk baino (gizarte bazterkeriak, adibidez, Hirugarren adinak baino); izan ere, batzuk neurri handiagoan kudeatzen dituzte zerbitzu publikoak, hau da, Administrazioaren ustetan herritarrei eman behar dizkienak. Erakunde ahulenak nahasten eta bereziki kaltetzen dituen elementua da (egitura txikia izanda berezko zerbitzuak garatzen dituztenak eta beste finantzaketa modu batzuk ez dituztenak).

Administrazioak fondoak emateko duen sistema baldintzatzailea da Hirugarren Sektoreko erakundeetan lan egiten duten pertsonen lan egonkortasunerako.

Administrazioak zerbitzu jakin bat eta ez beste bat publikotzat jotzeak garrantzia handia du erakundearen lan baldintzetan. Hori oso garrantzitsua da sektoreko lan baldintzentzako.

Horrela, Administrazioak ikusten du bere erantzukizuna handiagoa dela zerbitzu publikoak edo haiei osagarriak zaizkienak kudeatzen dituzten erakundeetan (kontratazioa eta hitzarmena), eta txikiagoa, berriz, horiek kudeatzen ez dituztenetan (diru-laguntzak). Ondorioz, aldea estaltzeko finantzaketa izateko erantzukizuna azken erakunde horiena da, Administrazioak baino erakundeak berak eskaintako zerbitzuak izatean.

Diru-laguntzak eta beste partida ekonomiko batzuk izapidetzerakoan izaten diren atzerapenak gehiegizkoak dira, eta bideragarritasuna astuntzen die erakundeek eta haien programen eraginkortasunari. Izan ere, partiden zati bat erakundeen jarduna garatzea ahalbidetzen duten kredituak ordaintzeko jarri behar izaten da, lanetik eratorritako gastuei aurre eginez.

Ondorioz, diru-laguntzen bitartez funtzionatzen duten erakundeak dira lan ezegonkortasuna gehien pairatzen dutenak. Izan ere, sektorea zehaztu gabe egoteari (urtero finantzaketa iturriak berritzeagatik) jarraian ikusiko direnak bezalako beste arazo batzuk (adibidez kobrantzetan atzerapenak izatea) gehitzen zaizkio.

Lan sistema ahulagoa da, kobrantzetan atzerapenak eragiten dituelako, berrikuntza urterokoa delako, kostu osoa inoiz estaltzen ez delako eta kontzertazioak baino arbitrario eta zehaztugabeagoa delako.

Atzerapenak bereziki larriak dira erakundeek kredituen bitartez finantzatu behar dituztenean beren jarduerak. Horrek eragindako interesak lortutako dirutik kentzen dira, eta, ondorioz, bankuen interesak ordaintzera zuzendutako diru publikoa da.

Hirugarren Sektoreko zati batek Administrazioaren esku-hartze ekonomikoa falta izatea kritikatzeko badu ere (batez ere funtzionamendua diru-laguntzen menpekoa duten gizarte sarearen zati harekin), beste zati batek uste du Administrazioak finantzaketan paper nagusia izanda ere erakundeek ezin diotela erantzukizuna gain hartzeari utzi. Ondorioz, ahalik eta baldintza egokienak eskaini behar dituztela uste dute, ahal den heinean beste finantzaketa bide batzuk bilatuz.

Kudeaketaren balorazioa eta haren eragina lan baldintzetan

Kudeaketa maila edo “meso” delakoa, ondorioen atal honen hasieran aipaturikoa, hemen islatzen da, Hirugarren Sektoreko erakundeetan orain dela oso gutxira arte ez delako profesionalizatutako kudeaketa politikarik egon, tamaina handieneko erakundeetan ez bada behinik behin.

Egunerokoan oinarritzen den lan pentsamoldea egon da (eta oraindik dago) Hirugarren Sektoreko erakunde batzuetan, batez ere tamaina txikienekoetan eta egitura ahulenekoetan.

Horren arrazoia, neurri batean, haien funtzionamendu sistema bera da: diru-laguntzen urtetik urterako berritzeak direnez, ezinezkoa da epe laburretik haratagoko planak ezartzeari. Ondorioz, lanaren kalitatearentzat eraginak ditu kontratuen iraupenari, prestakuntza

planak ez izateari eta abarri dagokienez. Ez dago eguneroko lana ez den beste ezertarako denborarik, eta horrek isla du lan baldintzetan eta plangintza gutxiko kudeaketan.

Historikoki, kudeaketa eta zuzendaritza postuen balorazio eskasa egon da Hirugarren Sektoreko erakundeetan. Askok oinarritu dira zuzeneko arretarako lanpostuetan, jatorriaren oinarri eta arrazoi nagusia izaki. Horrek epe laburrerako lan sistemara eraman du, gaizki ordaindutako zuzendaritza eta kudeaketa lanpostuetara bezalaxe, batez ere beste sektore batzuei dagokienez eta horien erantzukizun mailari dagokionez.

Hala ere, kudeaketa postuei historikoki emandako barne balorazio eskasak ere eragina izan du. Ondorioz, erakundeek arreta handia ematen diote zuzeneko arretarako lanpostuei, erakundeen izateko arrazoia eta haien jatorrian dagoena izaki.

Gabezia horrek epe ertain eta luzerako itxaropenak eskaintzeko ezintasuna dakar, eta zehaztasun ezean murgiltzen ditu langileak. Ondorioz, tamaina handiagoko erakundeen ikuspegi egituratuago eta antolatuagoari kontrajartzen zaio, haietan lanaren egonkortasuna askoz ere handiagoa delako eta plangintza egiteko gaitasuna ere askoz ere altuagoa delako.

Irabazi asmorik gabeko forma juridikotik eratorritako arazoak

Egun erakunde askok enpresek dutenaren antzeko kudeaketa duten arren, haien forma juridikoa ez zaie ongi egokitzen lan merkatuko inguruabar batzuei.

Adibidez, irabazi asmorik gabeko erakundeak izatean, ezin dituzte ekitaldiak amaitu ezustekoei aurre egiteko fondoekin (adibidez bajei, kaleratzeengatik kalte-ordainei, itxieriei eta abarri aurre egiteko).

Gainera, berezko baliabide ekonomikoak sortzen dituzten erakundeak ez direnez, zailtasun larriak dituzte antzinasuna bezalako kontzeptua finantzatzeko dirua lortzerakoan, edo, hitzarmen batzuen kasuan, legerian ezarritako amatasunagatik baja asteak finantzatzeko eta abar.

3. AZPISEKTORE BAKOITZAREN BERARIAZKO LAN ANTOLAMENDUA. FUNTSEZKO ALDEAK

Hirugarren Sektore osoak agertzen dituen ezaugarri orokorrez gain, berezko aldeak daude azpi-sektore bakoitzaren barruan. Izan ere, oso ezberdindutako lan baldintzak dituzten errealitateak elkarrekin agertzen dira. Alde horien arrazoiak historikoak, erakundearen tamainakoak, gizarte pertzepziokoak eta abarrekoak izan daitezke.

Gizarte ekintzaren azpisektorea

Azpisektore hori bat etorriko litzateke gizarte bazterkeriaren aurkako borrokari (laneratzeari, droga mendetasunaren edo prostituzioaren aurkako borroka eta abar) edo gizarte parte-hartzerako jarduerak sustatzeari zuzendutako erakundeekin.

Beste azpisektore batzuekin gertatzen den ez bezala, honakoan erakunde barreiapen handia dago eta erakunde txiki ugari eraturikoa da. Horietan lanean diharduten langileek kualifikazio eta profesionalizazio maila altua dute, boluntarioak gutxitzeko joerarekin (nahiz eta oraindik langile mota hau beste azpisektore batzuetan baino ugariagoak izan) eta Ezgaitasuneko edo Hirugarren adineko erakundeek kudeaturiko fondo bolumena baino bolumen txikiagoa kudeatuz.

Jarduerak finantzatzeko batez ere diru-laguntzen bitartez eusten diren erakundeek lan ahultasuneko maila altuenak mantentzen dituzte. Izan ere, finantzaketa iturriak urtero berriro behar izateari atzerapenak gehitzen zaizkie kobrantzetan eta zailtasunak aurkerrontu osoa estaltzeko. Egoera horretatik kanpo arituko lirateke kontzertazioan eta itunetan oinarritzen diren tamaina handieneko erakundeak, beste finantzaketa eredu batzuk garatzean.

Laneko txandakatze eta ahultasun bolumena gainerako azpisektoreetan baino altuagoa da, batez ere tamaina txikieneko erakundeen kasuan. Horietan egun oraindik diru-laguntzak agertzen dira finantzaketa modu ohikoena bezala. Kasu askotan ez dago ezta ibilgetu materialik ere erakundeetan (ondare guztia gizakiak dira), eta oso ohikoa izaten da programak zuzendaritza batzordeen ondasun pertsonalekin abalatzeari.

Erakundeen soldata maila baxua da, batez ere Ezgaitasunarena bezalako erakundeen edo Administrazioeko langileen aldean (alderaketa logikoa, erakunde batzuk zerbitzu publikoak kudeatzen dituztela kontuan hartuz gero).

Azpisektore honetan ere aldeak daude lurralde historikoen arabera. Izan ere, Bizkaian erakunde gehienak Gizarte ekintza arloko hitzarmenarekin arautu dira (nahiz eta langileen portzentaje txikia oraindik Bulegoenera atxikita dagoen). Hitzarmen hau, gutxienezko jasotzen duen hitzarmentzat hartzen bada ere, sektore bat eta haren gizarte eta lan errealitatea onartzeko balio izan du. Horren bidez, ordura arte sumatutako aldeak gutxitu dira, eta haren kategoriak antolatzeko ere balio izan du, neurri handi batean normalizatzeko, beraz.

Bizkaiko Gizarte ekintza arloko hitzarmena lehen urratsa izan da Gizarte ekintza arloko Hirugarren Sektoreko zati bat arautzeko, orain arte tamaina ertain eta txiki erakundeetan oso barreiatua eta langileen lauren baten hartzaile.

Bizkaiko hitzarmen sektorialak hainbat erakunderen lan harremanak arautzeko balio izan du, nahiz eta lanari dagokionez erlatibo bihurtu behar den haren benetako eragina. Izan ere, tamaina handiko erakunde gehienek bazuten jada berezko hitzarmena eta beren lan harremanak egoki egituraturik eta antolaturik zituzten.

Bizkaiko Gizarte Ekintzako Hitzarmena, 2006an sinaturikoa, gutxienekoak biltzen dituen hitzarmen modura hartu bada ere, sektorea onartzeko eta haren lan eta gizarte errealitatea ikusteko balio izan du. Horrela, aurrera egin da kategorija profesionaletan zeuden aldeak gutxitzearen eta egituratzearen bidean.

Hitzarmen honek ekarritako hobekuntza nagusia funtzioen eta kategorien antolamendua da, zenbaitetan ikerketa prozesuan parte hartu dutenek “kaotiko” moduan definitu duten egoera egituratzen lagunduz.

Beste alde batzuk ezin izan dira ebatzi, ez direlako berez hitzarmenaren eskumenen eremu zehatzekoak, adibidez aldi baterakotasuna (hitzarmenaren edo kontratuen iraunaldiaren menpekoa zuzenean, Administrazioa delako ia finantzatzaile bakarra) edo diru-laguntzen kobrantzan sumatutako atzerapena.

Azpisektore honetarako beste hitzarmen sektorial bat Araban, 2007an sinaturikoa izan zen haur, gazte eta familientzat. Kasu honetan, Bizkaian ez bezala, bideragarritasuna estatuko hitzarmenarekiko dagoen azuia ebatzearen menpekoa da, hura estatuko esparru hitzarmena martxan jarri ondoren sinatu zelako.

Orokorrean sektorearentzat onak diren hitzarmen horiek kontrako eragina ere badakarte Hirugarren Sektorean jarduten duten erakunde batzuentzat: lan baldintza ahulenekoentzat. Orain lan hobekuntzak bete behar dituzte, eta horientzako ez dute baliabiderik eta, gainera, ez dira finantzaketan sartzen (diru-laguntzak normalean). Horrek bideragarritasuna zailtzen duen defizita sortzen du, kudeaketan aldaketarik edo finantzaketan hazkunderik egon ezean.

Azpisektore honen barruan ere gutxiengoak bizi dituen beste errealitate batzuk daude. Horien artean Bulegoen hitzarmena dutenak, beste hitzarmen sektorial bat dutenak edota hitzarmenik ez dutenak egongo lirateke.

Bulegoena lanari dagokionez gutxien agertzen den hitzarmena da, ez, ordea, erakunde kopuruari dagokionez. Normalean autoenplegu beharrei aurre egiteko mikroerakundeek aplikatu ohi dute, gizarte oinarrik gabe, eta haien funtzionamendua irabazi asmorik gabeko erakundeen forma juridikoarekin jarduten duten benetako enpresen antzekoa da askotan. Kasu gehienetan, Bizkaian, Hirugarren Sektoreko erakundeen funtzio eremua Gizarte ekintzarenak estali du.

Halaber, hitzarmenik gabeko erakundeak daude oraindik, eta horien profila normalean tamaina txikiko erakundeena izaten da. Diru-laguntzen bitartez funtzionatzen dute, ekonomikoki ezin iris daitezkeelako hitzarmenaren mailetara.

Hirugarren adinaren azpisektorea

Alde handiak dituen azpisektorea da, bai kudeaketa motengatik (publikoa edo pribatua, sorrera publikoko eta kudeaketa publikoko ekipamenduak, sorrera publikoko eta kudeaketa pribatuko ekipamenduak edota sorrera pribatuko eta kudeaketa pribatuko ekipamenduak daudelako –irabazi asmoarekin zein gabe–), bai tipologien arabera (egoitzak, tutoretzapeko etxebizitzak eta abar).

Alde horiek lan baldintza ezberdinetan zehazten dira; titulartasun publikoko ekipamenduak dira lan baldintza hobeak agertzen dituztenak. Horrek titulartasun pribatuko ekipamenduen zailtasunak agertzen ditu, lan taldearen beharrak estaltzeari dagokionez: azpisektoreko langileek nahiago dute titulartasun publikoko erakundeetan lan gutxiago egitea, lan poltsen bitartez iritsita, titulartasun pribatukoetan aritzea baino. Arrazoa soldata alde handiak izango lirateke.

Sektoreko profesionalen ikuspegitik, titulartasun publiko eta pribatuko ekipamenduen artean dauden soldata aldeak hain dira altuak, egoitza publiko batean hilabete gutxiago lan egitea onuragarria dela adibidez pribatuan aritzea baino. Ondorioz, zailtasunak izaten dira egoitza pribatuetarako langileak topatzeko (batez ere mediku titulaziokoak eta erizainak).

Orokorrean, oso soldata maila baxuak dituen hitzarmena da –horrelakorik dagoen lurralde historikoetan–, nahiz eta horien gainetiko lan portzentaje altuarekin (gainera, urtetik urtera nabarmenki areagotzen da, hasierako maila oso baxua izatean).

Hori dela eta, erakundeek zailtasun handiak izaten dituzte lanpostu hutsak betetzeko. Izan ere, egoitza publikoetan hilabete gutxiago lan egiteko joera izaten da, pribatuetan hilabete gehiagoan aritzeko baino. Arrazoa ageriko alde ekonomiko handia izango litzateke.

Hirugarren adineko hitzarmenak aplikatzearen errealitatea anitza da ere. Aniztasuna, batetik, soldata baldintzak eta, orokorrean, lan baldintzak onura gutxienekoak direlako agertzen da, baina, bestetik, baita horien gainetik dagoen erakunde kopuru altuagatik ere.

Berezko ezaugarriak dituen hitzarmena da ere, irabazi asmorik gabeko erakundeek eta enpresa pribatuek partekaturiko lan esanguratsua duen bakarra –Bulegoak kanpo utzita– izatean (pisu handia hartuz egoitzetan, adibidez).

Ezgaitasunaren azpisektorea

Azpisektore honek bi erakunde tipologia nagusi bilduko litzuzke: laneratzeari zuzendutakoak eta ezgaituak bizitzaren gainerako eremuetan laguntzera zuzendutakoak (etxebizitza, aisialdia, denbora libre, arretarako sare informala, tutoretzak eta abar). Bi kasuen artean aldeak daude ere.

Ezgaitasunaren sektoreak, arrazoi historikoengatik, gaitasunekoengatik, gizarte pisuagatik eta abarregatik gainerako sektoreak baino lan baldintza onuragarriagoak ditu (batez ere ezgaitasun intelektualak). Batetik, gainerako azpisektoreentzako erreferentzia da; bestetik, ordea, langile publikoekin parekatzeko bidea zehazten du, zerbitzu publikoen emakidari dagokionez.

Batetik, ezgaitasuna tratatzeko erakundeetan lan baldintzak Hirugarren Sektore osoko onuragarrienak dira (bai alde ekonomikoei dagokienez, bai ordutegi, prestakuntza eta abarri dagokienez ere), batez ere ezgaitasun intelektualarekin uztartutako horien kasuan.

Sindikatuetatik, ordea, lan eskubide guztiak berdinak direla diote langile guztientzat, eta ezin direla bereizketak egin azpisektoreka. Bertan agertzen den bokazioa eta gizarte edukia ez lirateke aitzakia izan behar lan eskubideak ez betetzeko.

Sindikatuaren sarrera, halere, sektoreko lan baldintzak hobetzeko aukera bezala (eta ez mehatxu bezala) hartu behar da, eta inguruabar horrek are gehiago batu behar ditu erakundeak eta langileak.

Irabazi asmoa duten erakundearen sarrera

Irabazi asmoa duten erakundearen sarrera benetako mehatxu gisa ikusten dute irabazi asmorik gabeko erakundeek, batez ere Hirugarren adineko azpisektorean dihardutenek. Hala eta guztiz ere, Mendetasun Lege berriarekin ez da baztertzeko egun irabazi asmoa duten erakunde pribatuak agertzen ez diren tokietan nitxoak irekitzea. Ondorioz, haien sarrera Administrazioaren irizpidearen arabera izango da.

Hirugarren Sektoreko ohiko errezeloa izaten da erakunde hauen sarrera birkontratazioaren eskalan hazkundera ekartzea, lan baldintzak gutxituz (hitzarmen arautzaile sendoa azpimarratu egiten da horregatik) eta kritika eta eztabaida desagertuz, Hirugarren Sektorean balioa duen berezko elementua izaki.

Aitzitik, enpresen partetik beste ikuspegi bat ere badago. Irabazi asmorik gabeko erakunde batzuen jarduna anitzagoa bilakatu izanak eta Hirugarren Sektorean ohikoak ez diren sektoreetan sartu izanak irabazi asmoa duten enpresen errezeloa ekarri dute erakundearen partetik. Izan ere, bideragarritasuna arriskuan ikusten dute BEZ bezalako zergei atxikita egotean eta zenbaitetan merkatutik kanpo uzten dituen zerga tasa altuagoaren menpekoak izatean. Hura bidegabeko lehiatzat hartzen da.

Gizarte mezenasgoa

Datozen urteetan gizarte mezenasgoa areagotuko da (eta ez bakarrik aurrezki kutxen gizarte ekintzetatik etorritakoa, baita gizarte erantzukizuna -EGE- duten korporazio handien partetik ere).

Gizartearen aldetik onuragarria litzateke (nahiz eta legez konplexua) korporazio handien gizarte mezenasgoak Administrazioaren eta Hirugarren Sektoreko erakundearen artean alde zuzenetik zehaztutako gizarte helburuekin koherentzia izatea.

7. KAPITULUA

ARARTEKOAREN GOMENDIOAK

Txosten honen sarreran jada adierazi den moduan, bi faktorek bereziki zaila egiten dute gomendioak zehaztea:

- Lehenik eta behin, ikusitako egoerak oso anitzak izan dira, ondorioz, gomendio bat oso beharrezkoa izan daiteke erakunde edo azpisektore batentzat eta harentzat hobekuntza handia ekarri, eta jada gaituta egoteagatik beharrezkoa ez izatea beste baten kasuan.
- Bigarrenik, egoerak hobera egitea administrazioen nahiz erakundeen euren ardurara da, edo sindikatuak bezalako beste erakunde batzuen. Aitzitik, Arartekoaren gomendioak, dituen funtzioak direla eta, lehenengoei bakar-bakarrik zuzendurikoak izaten dira.

Komenigarria da hasieratik bi ezaugarri kontuan izatea, gure gomendioen edukia (edota horien mugak) hobeki ulertu ahal izateko.

1. Administrazio bakoitzak gizartearen alorrean dituen zerbitzu multzoa eta erantzukizuna argitzea.

Normalean, erakundeek garatutako programa eta proiektu gehienak Administrazioak finantzatzeko dituzten neurri handiago edo txikiagoan. Hori dela eta, eratzten dituzten harreman baldintzek eragin zuzena dute pertsonen lan egoeran (prezio/plaza, hitzarmenen iraupena, programen iraupena...).

Egoera hori gehiagotan agertzen da berezko fondorik ez duten erakundeetan (bazkideek ematen ez dituztenak, kuotak...) eta/edo diru-laguntza bitartez funtzionatzen dutenen artean. Azpisektore batzuk atxikipen handiagoa dute egoera horrekiko beste batzuk baino (gizarte bazterkeriak, adibidez, hirugarren adinak baino); izan ere, batzuk neurri handiagoan kudeatzen dituzte zerbitzu publikoak, hau da, Administrazioak herritarrei eman behar dizkiela uste duena.

Gauzak horrela, Administrazioak zerbitzu bat publikotzat jotzeak eta beste bat horrela ez hartzeak eragin handia du erakundearen lan baldintzetan eta sektoreko lan baldintzetan. Administrazioaren ustez, bere erantzukizuna handiagoa da zerbitzu publikoak edo zerbitzu publikoei osagarriak zaizkienak kudeatzen dituzten erakundeetan (kontratazioa eta hitzarmena), eta txikiagoa, aldiz, beste baliabide batzuk kudeatzen dituzten horietan (diru-laguntzak). Kasu honetan, erakundeen euren erantzukizuna dela uste du zerbitzuaren kostua estaliko duen finantzaketa izatea.

Ondorioz, diru-laguntzen bitartez funtzionatzen duten erakundeak dira lan ezegonkortasuna gehien pairatzen dutenak. Izan ere, sektorea zehaztu gabe egoteari (urtero finantzaketa iturriak berritzeagatik) jarraian ikusiko direnak bezalako beste arazo batzuk (adibidez kobrantzetan atzerapenak izatea) gehitzen zaizkio.

Uste dugu egoera hori gaintitu egin behar dela (osasunarena edo hezkuntzarena bezalako beste zerbitzu batzuekin egiten den modura) gizarte eremurako zerbitzu multzoa ezarriz, eta, ondorioz, kasu bakoitzean Administrazioak gain hartutako erantzukizunak argituz. Ziurrenik, gizarte zerbitzuen lege berriak egoera hori argitzen duena izan beharko luke. Erakunde honi herri-administrazioek emandako zerbitzu eta baliabide mugaketa argiagoaren beharra nabarmentzea dagokio bakarrik, eskumen banaketa zerbitzuaren kalitatearen kontrako elementu izatea saihestuz.

2. Finantzaketa prozedurak eta sistemak arindu eta hobetzea.

Gai hori, zehazki, izana da jada lehendik ere Arartekoaren arretaren eta gomendio orokorraren xede. Adibide modura hurrengo gomendioa har daiteke: “Eremu sozialean lan egiten duten elkartetako erakunde laguntzako bideak eta prozedurak hobetu beharra” (2005eko ohiko txostena).

Diru-laguntzak eta beste partida ekonomiko batzuk izapidetzerakoan izaten diren atzerapenak gehiegizkoak dira, eta erakundeen bideragarritasuna eta haien programen eraginkortasuna zalantzan jartzen ditu. Izan ere, partiden zati bat kredituak ordaintzeko jartzen da azkenean.

Egia da parte hartzen duen Administrazioaren arabera aldaketak izaten direla, batzuk azkartasun handiagoz ematen dituztelako laguntzak beste batzuk baino, edota formula hau erabiltzen ez dutela eta kontratazioak egin eta hitzarmenak sinatu egiten dutela bakarrik. Aitzitik, erakunde ahulenen funtzionamendua nahasten eta bereziki kaltetzen dituen sistema da (egitura txikia izanda berezko zerbitzuak garatzen dituzten eta beste finantzaketa modu batzuk ez dituztenak). Orokorrean, diru-laguntzen bitartez lan egiten duten erakundeek gizarte erabilgarritasun handiko jarduera eta zerbitzuak garatzen dituzte, nahiz eta Administrazioak zerbitzu publiko bezala ez definitu horiek (zenbait kasutan oraindik diru-laguntzen bitartez finantzaturiko zerbitzu publikoak eskaintzen dira).

Funtzionatzeko oso sistema ahula da, kobrantzetan atzerapenak eragiten dituelako, urtero berritu behar delako, inoiz ez duelako kostu osoa estaltzen, kontzertazioak baino arbitrarioagoa eta segurtasun gutxiagokoa delako... Zentzu horretan, txostenak Arartekoak lehendik ere egindako azterketaren baliozkotasuna sendotzen du.

Horrela, 2005eko ohiko txostenean (ikus 437tik 444rako orr.) honela laburbildu genituen elkarreke eurek planteatutako arazo nagusiak:

- 1) Atzerapenak laguntzen deialdietan eta bereziki horien ebazpenean: deialdiak Aldizkari Ofizialean argitaratzen dira, eta urtearen zati handia igaro ondoren ebazten dira.
- 2) Atzerapena laguntzak jasotzeko orduan, eta presa esleitutako kopuruak gastatu gastuak behar bezala justifikatzeko.

- 3) Ziurgabetasuna urte batetik bestera, laguntzen jarraipen edo kopuruari buruz.
- 4) Desadostasuna edo iritzi-ezberdintasuna elkartearen antolamendu eta kudeaketa beharizanen eta aukeren artean, eta deialdiaren eskaera edo eskakizunen artean.
- 5) Komunikatzeko zailtasunak deialdiaren arduradunekin edo kexak adierazteko, ondorio negatiborik sortu gabe, askotan diru-laguntzen mendekotasun-maila dagoela kontuan hartuta.
- 6) Argitasun urria erakunde eskudunei buruz eta erakunde bakoitzari eska dakizkiokeen erantzukizun edo konpromisoei buruz.
- 7) Aldi berean finantzatzeko eskaerak zenbait programatan parte hartu ahal izateko eskakizun gisa, aldi berean finantza lezaketan administrazioen aurreko koordinaziorik gabe.
- 8) Gastuak justifikatzeko kontuan hartu beharreko irizpide bateratu edo berdintasunik ez izatea (justifika daitezkeen kontzeptuak, fakturak, datak, azalpen memoria...).

Azken hiru kontu horiei dagokienez, arazoak maiz areagotzen dira elkarre berak, edo hobeto esanda programa zehatz batek, administrazio ezberdinen laguntza (adibidez, zerbitzua kokatuta dagoen herriko udalarena, bidezko foru aldundiaren Gizarte Ekintza Sailarena eta Eusko Jaurlaritzaren sailen batena) jaso duenean edo jasotzen duenean: administrazio batetik bestera ibili behar da, ustekabeko irizpide aldaketak daude urte batetik bestera, egutegi eta prozedura ezberdinak dituzten laguntzen deialdiak egiten dira...

Funtzionatzeko modu horien ondorioei dagokienean, asko aipatu ohi dira:

- Hainbat hil (normalean, urteko lehenengo hilak) laguntza jasoko duten eta jasoz gero zenbat diru jasoko duten jakin gabe irauten duten programak eta jarduerak.
- Banku-kredituak eskatu beharra, sortzen diren gastuei aurre egin ahal izateko laguntza jaso arte.
- Urte amaieran jasotako diru-kopuru bat azkar gastatu beharra, edota benetan egindako gastuekin bat ez datozen fakturak edo frogagiriak lortu beharra.
- Zenbait programa kendu behar izatea, bermerik ez izateagatik edo laguntzen urritasuna edo ustekabeko murrizketa dela-eta horiei eutsi ezin izateagatik.
- Funtzionamendua adostu edo elkartearen antolamendua derrigortu beharra eskatzen zaizkion eskakizunetara moldatu ahal izateko, bere helburuetatik urrunduz edo beharrik izan gabe nahastuz...

Hori egiaztatu ahal izateko, Eusko Jaurlaritzaren Etxebizitza eta Gizarte Gaietako Sailak eta Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailak kudeaturiko laguntzen 44 deialdiko lagina aztertu genuen: horietatik 22, 2003an aztertu genituen, eta kopuru berdina 2004an. Besteak beste, EHAAan argitaratu zen data, deialdia ebatzi zen data (EHAA), kopuruak benetan eman ziren datak, elkarretek esleitutako kopuruak noizko gastatu behar izan zituzten eta gastuen frogagiriak aurkezteko izandako gehieneko epea... bezalako alderdiak kontuan hartu ziren.

Elkarre askotan eragin nabarmena izan zuten deialdiak izan ziren.

Deialdien izapidetze epeei dagokienez, batzuen eta besteen artean eta urte batetik bestera aldeak badaude ere (urteen arteko aldeak batzuetan oso nabarmenak direla), joerak oso argiak dira:

- Urteko deialdiak martxoan argitaratu ohi dira EHAAAn. Dena den, askotan deialdiak ez dira argitaratzen maiatza heldu arte (2003ko deialdi guztiak maiatzetik aurrera argitaratu ziren), eta maiz laguntzen urte zehatz bateko deialdia urtearen zati handia igaro ondoren argitaratu da.
- Deialdiaren eta ebazpenaren artean dagoen batez besteko denbora sei edo zazpi hilabetekoa izan ohi da, erabakia hartzen den arte zenbatua. Erabakia hartu ondoren, normalean eskatzaileei jakinarazten zaie berehala, eta bi edo hiru hilabete beranduago, ebazpena EHAAAn argitaratzen da.
- Askotan elkarteei lehenengo ordainketa (normalean, emandako laguntzaren ehuneko zehatz bat: % 50, % 70...) urtearen amaieran (abenduan) ematen zaie, eta batzuetan, eta salbuespen gisa, hurrengo urtean (urtarrilean), hau da, benetako gastuaren aldia amaitu ondoren.
- Bai aztertutako datu koadroetatik, bai egindako espedienteen laginetik, honako hau ondorioztatzen da: edozein elkartek bere proiektua aurkeztu eta laguntza eska dezakeen azken egunetik (deialdiaren azken eguna) ordainketa igorri arte igarotzen den batez besteko denbora sei eta zortzi hilabete bitartekoa izan ohi da.
- Gastuak justifikatzeko ezarritako epea laburregia izan ohi da: kasu askotan, egun gutxitakoa. Noizean behin –hutsunea izan liteke, baina ez du horrelakorik ematen– gastuak justifikatzeko azken eguna ebazpenaren aurrekoa da, eta horren ondorioz, EHAako argitalpenaren aurrekoa ere bai.

Hemen interesatzen zaigun ikuspegitik (ondorio negatiboak programetan eta elkarteen funtzionamenduan), uste dugu horiexek direla nabarmendu beharreko joera nagusiak. Nolanahi ere, bildutako informazioak beste hainbat analisi egitea ere ahalbidetzen du (zuzendaritza zehatz bati edo urte zehatz bati eragin diezaioketenak, edo kudeaketa organo jakin bati; kopuru edo eragin bereziko deialdi jakinarena jarduera eremu zehatzean...). Azterketa horiek oso interesgarriak izango lirateke arrazoiak aztertzeke eta prozedurak berrikusi eta hobetzeko. Gure ustez, eginkizun hori Administrazioari berari dagokio, horretan interes handiena duen erakundea izan beharko litzatekeelako.

Hemen eremu sozialean esku hartzen, eta azken beltzean, bereziki ahulak diren pertsonen zerbitzua ematen lan egiten duten elkarrekin ondorio negatibo bereziak dituzten arazoak aipatu baino ez dugu egin. Ikuspegi horretatik, berdin da atzerapenak sail arduradunak izapideak berandu hasteagatik, Aldizkari Ofizialak argitalpena berandutzeagatik, Kontrol Ekonomikoko Bulegoaren edo Erakunde arteko Batzorde Iraunkorraren txostena berandu heltzeagatik edo Ogasun Saileko Kontu-hartzailetza ordainketak egiteko orduan berandutzeagatik gertatu diren. Izan ere, elkarrekin eta beren zerbitzurako ondorio berdina da, eta betiere negatiboa.

Eta, hain zuzen ere, eragin negatibo horiek saihesteko hainbat hobekuntza proposamen egin genituen 2005ean. Horiek gomendio honetan berreskuratuko ditugu. Funtsean:

1. Arreta sozialaren arloko eskumenen gaur egungo banaketa kontuan hartuta –udal, lurralde eta autonomi erakundeak zuzenean sartuta daudela–, eta eskumenak mugatzeko urratsak eman diren arren, beharrezkoa da alde bakoitzari eragiten dioten

erantzukizunak edo konpromisoak argiago zehatzea, bereziki partaidetza motei eta elkarteek sustatutako gizarte ekimenei egoki dakizkien laguntzei dagokienez.

2. Erakundeek partaidetzako mekanismo egonkorak ezarri behar dituzte oraindik horrelakorik ez duten eremuetan. Mekanismo horiek gizarte ekintza koordinatuagoa, inplikaturako sektore ezberdinen arteko informazioaren trukea eta gizarte ongizate handiagoa lortzera bideratzen diren politika, programa eta prozeduren baterako berrikuspena eta hobekuntza ekarri beharko dituzte beraiekin.
3. Laguntzarik ez duten sektore sozialetarako arretan parte hartzen duten erakunde ezberdinekin laguntza- eta lankidetzak bidezkoak ezarri edo bultzatzeko aukera hausnartu beharko litzateke urteko aurrekontuak egiteko izapideetan. Bide horiek aurrekontuko urtearen denbora esparru murrizta baino luzeagoak izan behar dira, eta segurtasun handiagoa eskainiko dute egokitzen diren formulen bidez: epe ertainerako hitzarmenak, hainbat urtetarako konpromisoko kredituak, etab.
4. Tradizio edo eragin handia duten urteko deialdiei dagokienez, izapidetze prozesuak berrikusiko dira guztien artean, zailtasun iturri nagusiak zeintzuk diren nabarmendu, haien arrazoiak aztertu eta horren ondorioz, izapideak eta prozedurak erraztu, zuzendu edo bizkortzeko, edo bestela horien ordean bide egokiagoak –aurreko atalean adierazitakoak kasu– ezartzeko.

Uste dugu gomendio horien aplikazioak administrazioen kudeaketa nabarmen hobetuko lukeela, eremu sozialean aktiboki lan egiten duten elkarte eta gainerako erakunde sozialetarako argitasun eta berme handiagoak ekarriko litzatekeela, eta azken batean, bereziki ahulak diren pertsonen arreta hobea ematea eragingo lukeela. Hori guztia Administrazioari dagozkion diruz lagundutako programa eta baliabideen segimendu eta ebaluazioaren kaltetan izan gabe egingo litzateke.

Kasu honetan erantsi nahi dugu beharrezkoa edo oso erabilgarria litzatekeela laguntzen eta diru-laguntzen emakida arautzeko araudi berria lantzea. Horren helburua bikoitza litzateke: erakunde onuradunen eskubide eta betebeharrak argitzea eta erakunde onuradunei nahiz herri-administrazioei kudeaketa erraztea. Egungo esleipen prozedura konplexua eta oso anitza da. Askotan, gizarte zerbitzuen alorreko eskumen banaketak behartu egiten ditu erakundeak udalek, aldundiek eta Eusko Jaurlaritzak egindako deialdi ezberdinetan parte hartzera. Deialdi bakoitzak araudi eta betekizun ezberdinak ditu, eta horrek ikuskapen ekonomikoak areagotzen ditu eta asko zailtzen eta atzeratzen du emakida. Izapideek esfortzu handia eskatzen dute administrazioen partetik nahiz gizarte erakundeenetik. Horrela, bada, onuragarria litzateke, eraginkortasun printzipioa betez, esleipen prozesua sinplifikatzea. Horren bidez, erakundeen nahiz administrazioen izapideak errazagoak izango lirateke eta bikoizketak saihestuko lirateke, adibidez ikuskatzailak ekonomikoarena administrazio ezberdinetan.

3. Erakundeek kudeaturiko programa eta zerbitzuei egonkortasun eta jarraitasun handiagoa ematea.

Aurreko gomendioan azpimarratu da jada behar hau. Gaia Arartekoaren gomendioaren xede izan zen jada 1995 urtean, hiru foru aldundien eta gizartearen alorrean lan egiten

zuten elkarteen arteko Gizarte Ongizateko hitzarmenei zegokienez. (ikus 1995eko txostena, 43-45 orr.).

Orokorrean, erakundeek diru-laguntzen urteroko deialdien menpe egoteari uztea da lortu nahi dutena, hitzarmenaren, kontzertuaren edo kontratuaren bidera igaroz. Formula bakoitzaren mugak, abantailak eta eragozpenak oso ezagunak dira jada. Ez dugu uste erakunde honen ardura denik formula bat edo beste aukeratzea, baizik eta arazoak azpimarratzea eta horiek egokien irizitako prozedura edo irizpideak erabiliz ebazteko beharra nabarmentzea.

Horrela, adierazitakoak bezalako arazoak konpontzeko, nahiko ohikoak izaten direnak gainera, formula ezberdinak erabil daitezke, adibidez diru-laguntzak hitzarmenengatik edo kontratuengatik ordezkatzeko, zerbitzuak bi edo hiru urte daramatzanean, beharrezkoa dela argi geratu denean eta positiboki baloratu denean; Hitzarmenaren iraupena luzatzea (urtebetekoak izatetik urte anitzekoak izatera igaroz); alde guztientzat segurtasun handiagoa ekarriko duten kontzertazio formulak ezartzea...

Edonola ere, helburua berdina izango litzateke beti: programen eta zerbitzuen egonkortasunaren eta jarraitasunaren alde egitea.

4. Egun lurraldeen eta/edo azpisektoreen artean dauden aldeak gutxitzea.

Txosten osoan zehar sumatutako egoera aniztasun handiari behin eta berriro heldu diogu. Ezaugarri horrek sektore osoa definitzen du ia. Zenbait kasutan, gainera, "onartutako" beheranzko aldeari buruz hitz egin daiteke. Orokorrean, ordea, Hirugarren Sektoreak kudeaturiko zerbitzu publikoen kasuan, Administrazioaren finantzaketak Administrazioarenak berarenak bezalako lan baldintzak ekartzearen alde egiten da, Hirugarren Sektorea gaitasunagatik, balio erantsiagatik, konpromiso mailagatik edo errealitatearekiko hurbiltasunagatik baino kostuagatik egindako aukeraketa izatea saihestuz. Hori izango litzateke helburua.

Txostenak azpimarratzen du ezgaitasun intelektualeko erakundeak direla –alderaketa eginez gero– lan baldintza onenak eskaintzen dituztenak, eta sustapen soziokulturaleko erakundeak eta gizarte bazterkeriakoak, berriz, toki kaskarrena dutenak diru-laguntzen bitartez funtzionatzearen ondorioz. Azken maila horretan nolabaiteko normaltasuna sumatzen da dagoen ahultasunean. Horretan, ordea, ez datoz bat beste azpisektore batzuekin.

Azpisektoreka (azpisektore berdinen barruan eta guzti), Lurralde Historikoaren arabera edo lan zein administrazioentzat egiten den gorabehera alde handiak daude, erakundeen tamainatik, haren antolamendutik, presio gaitasunagatik, historiagatik, emandako zerbitzu motagatik, gizarte zerbitzuen antolamenduagatik... eratorrita.

Alde horiek oso ezberdinak diren hitzarmen sektorial ugarietan islaturik geratzen dira, lan baldintza ezberdinak ezartzean. Aitzitik, hitzarmen baten baldintzak hobetu ahal izateko, askotan beharrezkoa izaten da Administrazioak ordain ekonomikoak areagotzea. Izan ere, zenbaitetan bezero edo finantzaketa iturri bakarra izaten da hura.

Dauden alde ugariak egonda ere, hurbiltasuna bilatu behar da Gizarte ekintza arloko Hirugarren Sektorean lan egiten duten pertsona guztien artean, eta haien azpisektorea, lurralde historikoa edo esku hartzen duen administrazioa zein den alde batera utzita. Are gehiago esanda, lortu nahi dena gizarte zerbitzuen antolamendua bada gizarte eskubideei edukia emateko beharrezko baliabide modura (hezkuntza jasotzeko eskubidearekin edo osasun laguntzarekin egin den antzera), sistemen arteko aldeak gehiegizkoak izatea saihestu beharko litzateke.

Aldeak gutxitzeko beharrezkoa izango litzateke, ziurrenik, hiru lurralde historikoetako administrazioen arteko lan bateratua garatzea hurbiltasuna bilatuz. Izan ere, ez zerbitzuetan, ez beharretan, ezta bizitzaren kostuetan ere ez dago egungo egoera justifika dezakeen alderik existitzen.

5. Finantzaketa formulei zerbitzuaren kalitatearen hobekuntzan eragina izango duten kontzeptu berriak eranstea.

Hurrengoei buruz ari gara, adibidez:

- Osasuna zaintzeko planak eta lan arriskuen prebentziorako planak.
- Datuak babesteko planak.
- Zuzendaritza lanak egin eta lan taldeak koordinatzeagatik plusak.
- Erakundeak euskalduntzeko planak...

Hirugarren Sektoreak partida ekonomiko zehatzak kudeatzeko aukera izango beharko luke, programa baten garapenerako behar diren kontzeptu guztiei aurre egin ahal izateko, erakundearen kudeaketatik eratorritakoei, eta zerbitzuaren kalitatea hobetzea ahalbidetuko duten horiei. Izan ere, irabazi asmorik gabeko erakundeak izatean, guztiak erabiltzaileengan du eragina. Edonola ere, gastuaren hartzaile izango diren eremuak argiago mugatu beharko lirateke, eta benetan agindutakoa betetzen dutela kontrolatu.

Askotan, Administrazioak berak ezarritako betebeharrak izaten dira eta laneko segurtasuna eta kalitatea ekartzen dute. Horrela, bada, Administrazioak finantzaturiko partidetan sartu beharreko tarifa eta kostu argiak ezarri beharko lirateke, betebeharren eskatzailea izaki.

Egun erakundeen forma juridikoak (irabazi asmorik gabe, jarduerak pilotutako kapitala izatea ahalbidetuko duen errentagarrtasun ekonomikoa izan gabe), urteko finantzaketak eta Administrazioak diru-laguntza eman izanaren mendetasunak zaildu egiten dute lanaren egonkortasuna, kontratu mugagabeen bitartez egindako lan kontratazioak edo lan kontratuak apurtzeagatik kalte-ordainak ordaintzea.

Hori sektore osoan agertzen den elementua da, nahiz eta berriro ere tamaina txikiko erakundeak eta diru-laguntzen bitartez funtzionatzen dutenak diren zailtasun handienekoak.

Kontratazioak arazo ugari ditu Hirugarren Sektorean, erakundeen ezaugarri finantzarioak ez datozelako bat lan legediarekin eta ez dagoelako kontratuak urratzetik eratorritakoari

aurre egin ahal izateko nolabaiteko “berme fondorik”. Erakundeek lan legeria urratzen badute eta horrek ezohiko ordainketa egiteko betebeharra ekartzen badu, gerta liteke erakundearen jardun osoa edota zuzendaritza batzordeko pertsonen ondasunak zalan-tzan jartzea.

Hori dela eta, badirudi beharrezkoa dela egon daitezkeen ezohiko ordainketa horiei aurre egin ahal izateko fondoak eduki ahal izateko neurriak antolatzea. Halaber, beharrezkoa litzateke erakundeek lan eta finantza egoera hobetzea. Horrela, edozein enpresa pribatu edo publikoren eskubide edo baldintza normalizatuak bermatu ahal izango liriateke.

6. Langileen prestakuntza iraunkorra bultzatzea.

Aurreko gomendioan heldu zaio jada prestakuntza planetan sar litezkeen kontzeptuak gain hartzeko beharrari.

Kasu askotan, batez ere erakundeak oso boteretsuak direnean edo langile ugari dituztenean, erakundeak berak bere planak lantzeko eta langileriaren prestakuntza beharrak betetzeko gaitasuna izaten du.

Beste hainbat kasutan (erakunde txikien kasuan batez ere), ordea, interes edo behar komunak bilatu beharko liriateke, horiei elkarrekin erantzute aldera.

Uste dugu bi kasuetan administrazioen papera prestakuntza beharrei ahalik eta erantzun onena ematea bultzatzea edo horretan laguntzea izan beharko litzatekeela, kontuan hartuz zeintzuk diren erakundeek ekimenak (horrelakorik dagoenean) edo behar komunei erantzuna ematen dieten prestakuntza planak bultzatuz.

7. Profesionalki “erretzea” saihestu edo gutxitzeko ordezkapen, txandakatze, arnas aukerak eskaintzea.

Konpromiso pertsonalaren maila handia bada ere, sektore honetan oso ohikoa, eguneroko lanak desgaste handia dakar, batez ere zerbitzu batzuetan edo baldintza zehatzetan arituz gero.

Errealitate hori Arartekoak ikusi ahal izan du zerbitzu ezberdinei eginiko bisitetan, adibidez jokabide arazo larriak dituzten nerabeei arreta eskaintzen dieten zentroei eginikoetan. Horrek estres handia, laneko bajak, taldearen ezegonkortasuna... bezalako arazoak ekartzen ditu. Kasu larrietan talde osoak baja hartzea, erakunde batek baliabide bat kudeatzeari ezezkoa ematea, edo Administrazioak hura kudeatzeko prest egongo den erakundea topatzeko zailtasunak izatea ere gertatu da.

Ez da erraza izaten horrelako egoerak gainditzea. Aitzitik, ez dirudi pertsonen irteera egon daitezkeen konponbide bakarra denik.

Arazo horren gainean jarraipena egin beharko da eta hari arreta gehiago eman beharko zaio. Horrela, hitzarmenen eta kontratuen hurrengo edizioetarako kontuan izan beharreko beste

elementu bat izan daiteke txandakatzearen irudia biltzea. Horrek lanaren ezaugarriengatik desgaste maila handia dakarten lanetan aritzen diren pertsonen atsedena ahalbidetuko luke; bestela jarduera batzuk eragindako nekea kontuan har daiteke, adibidez zuzeneko esku-hartzearekin zerikusia dutenak, eta horien iraupena mugatu eta horrenbesteko desgastea ekarriko ez duten beste jarduera batzuk egitea aurreikusiko da, lan talde osoaren artean jarduerak bidezketasunez banatuta.

Hitzarmenek langileak noizean behin askatzeko sistema ezar dezakete prestakuntza jasotzeko edo beste lanpostu batera igarotzeko eta, modu horretara, “atsedena hartzeko”. Kontuan izan behar da zenbaitetan eskura dagoen langile on kopurua eskasa dela, lanpostuaren martxa hartzea zaila izaten dela eta, baja sortzen duen kasuan, zaila dela hura ordezkatzeta. Horrek eragin handia du erabiltzaileengan eta gainerako langileengan, azken horien kasuan lan karga handiagoa hartzera beharturik ikusten direlako.

8. Sektorean irabazi asmoa duten erakundeak sartzeko aukera hausnartzea.

Irabazi asmoa duten erakundeak sektorean sartzeta benetako mehatxutzat hartzen dute irabazi asmorik gabeko erakundeek. Izan ere, lan baldintzak hobetzen diren heinean –proposatzen ari diren hobekuntzak gauzatu– sektore pribatuak ustiatzeko moduko lan edo negozio nitxoak ikusiko du, hirugarren adineko egoitzen kasuan gertaturiko moduan.

Hirugarren Sektoretik uste da horien sarrerak lehiakortasuna ekar dezakeela, baina zalantzan jartzen da irabazi asmorik gabeko erakundeek baino zerbitzu hobea eskain dezaketarik. Izan ere, haien mozkin portzentajea ez zaie zuzenean erabiltzaileei aplikatuko, egun gertatzen ari den moduan.

Gainera, birkontratazioa areagotzeko, lan baldintzak gutxitzeko (horregatik azpimarratzen da hitzarmen arautzaile sendoaren beharra), kritika eta eztabaida desagertzeko arriskua ikusten dute, Hirugarren Sektoreari balioa ematen dion elementua azken hori.

Ez dago irizpide argirik Administrazioaren jarduteko moduaren gainean, baina babes neurriak antolatzearen alde egiten da. Neurri horiek ez lirateke izango irabazi asmorik gabeko erakundeak babesteko, baizik eta zerbitzua bera babesteko. Ondorioz, zerbitzu horiek emateko baldintza batzuk ezarriko lirateke, ia ezinezko egiteko mozkinak lortzea eta, ondorioz, irabazi asmoa duten erakundeen sarrera zailtzeko. Horrela, baldintzek hobera egingo lukete, bai langileenak, bai erabiltzaileenak.

Zentzu horretan Europako Parlamentuak berak zera adierazi zuen Interes Orokorreko Gizarte zerbitzuei buruz hitz egitean: *“akatsa litzateke lehiakortasun arau, laguntza publiko eta merkatuaren, batetik, eta, bestetik, zerbitzu publikoa, interes orokorra eta gizarte kohesioaren kontzeptuen arteko aurkakotasun faltsua ezarriko duen ikuspegia hartzea”*. Aldiz, zera eransten du: *“beharrezkoa da horiek adiskidetzeta, alde ekonomikoen eta gizartekoen arteko sinergia positiboak bultzatuz”*. Zerbitzu horien kasuan zera ohartarazten da: *“lehiakortasunaren arauak, laguntza publiko eta nazioarteko merkaturia bateragarriak izan behar dira zerbitzu publikoen betekizunekin eta ez alderantziz”* (Europako Parlamentuaren 2007ko martxoaren 14ko txostena “Europar Batasuneko Interes Orokorreko Gizarte Zerbitzuen” gaiari buruzkoa).

9. Praktika egokiak ebaluatu eta barreiatzea.

Oso aktiboa, oso barreiatuta, etengabe hazten dabilen eta ibilbidean zehar jardun onean esperientzia handia pilatu duen sektore baten aurrean gaude.

Pertsona eta erakundeek pilaturiko esperientzia praktikoa hori ez da beti gizarteraturikoak izaten. Hori argitzen duten arrazoiak anitzak dira, guztiak ulergarriak: eguneroko lanean gainezka egitea, hausnarketarako eta trukerako eremuak falta izatea, sektorea bera barreiatu gotea...

Adibidez, urteko memoriak lantzeko praktika oso hedaturik dago, gastuak eta jasotako diru-laguntzak (edo, zenbaitetan, jasotzeko daudenak) justifikatzeko balio duten memoriak hain zuzen. Askotan, ordea, memoria hori egiteak ere ez du hausnarketarako eta hobekuntzak sartzeko aukera ekartzen (Administrazioari aurkeztu beharreko beste lan bat da), eta hark ere ez du ebaluaziorako eta hobekuntzarako benetako mekanismo gisa ere erabiltzen. Edonola ere, memoria horiek egiteak esfortzu handia eskatzen du erakundeentzat; eraginkorrak izate aldera, helburu argiei erantzun behar diete, erakundearentzat nahiz Administrazioarentzat argiak izango direnak. Ez da egokia bete beharreko beste izapide bat bezala agertzea, programan edota hura jasoko duen administrazioan inolako eraginik izango ez duela ziur jakinda.

Horrela, bada, badirudi beharrezkoa dela ebaluazioa hobetzea (erakundeentzat aldetiko konpromisoa geroz eta handiagoa izan, orduan eta zorrotzagoa izan ahalko da) eta informazio hori erabiltzea emaitza hobekien eskaintzen dituzten praktikak edo esperientziak hedatzeko.

10. Plan eta ebaluazio publiko eta parte-hartzeokoak bultzatzea.

Geroz eta administrazio gehiagok lantzen dituzten jardueren planak, bai izaera orokorrekoak, bai azpisektore jakin batean oinarriturikoak. Plan horien gaineko ebaluazioak egin eta emaitzak jakinarazten dituztenak ez dira hain ugariak.

Gomendio honekin lortu nahi dena da ez bakarrik plangintza eta ebaluazioa funtzionatzeko ohiko moduak izatea, baizik eta horietan ahalik eta parte-hartze handiena (hau da, sektorean lan egiten duten erakundeentzat euren lankidetzarekin) eta ahalik eta publikoenak (horrek esan nahi du administrazioen partetik gardentasuna eta gizaratearekiko konpromisoa izan behar direla) izatea.

11. Gizarte sentsibilizazioa.

Arartekoak gizartearen gaian egindako ezohiko txosten gehienetan gizarte sentsibilizazioari berariaz heltzen dion gomendioa erantsi da.

Azken batean, gizarte demokratikoetan gizarte bera da beharrezkotzat jotako prestazio edo zerbitzu jakin batzuk gain hartzen dituen edo ez, eta horiek ordaintzeko edo ez ordaintzeko edo auzoan onartzeko prest dagoena edo ez.

Ikuspegi horretatik begiratuta, Arartekoak kezka agertu izan du gizartearen jarrera edo erreakzio zehatz batzuen aurrean. Horiek zalantzan jartzen dute talde jakin bati baliabide kopuru zehatza eskaintzeko edo zerbitzu batzuk hemen edo han sortu edo kokatzeko komenigarritasuna, normalean egoera bereziki ahuletan dauden pertsonen zuzendurikoak horiek.

Guztiok ezagutzen ditugun zenbait kasutan, erreakzio batzuk ezinezko bihurtu dute baliabide bat sortzea edo hark normaltasunez garatu ahal izatea zerbitzua. Beste kasu batzuetan, ekimena bultzatzen duen administrazioa bera da erabat beharrezkotzat jotako zerbitzu bat sortu edo kokatzeko zailtasunak topatzen dituena.

Zentzu horretan, bere garaian egindako gomendio orokor honi heldu behar diogu: “Erakundeen buruzagitza, ahultasun handiko taldeentzat zerbitzuak sortu behar direnean” (ikus 2001eko txostena, 461-465).

Hainbat gatazkatan esku hartu eta gero, Ararteko erakundeak une hartan gogorarazi zuen zerbitzu baten sorrera araudi jakin batera atxikita egon ohi dela, bakoitzaren ezau-garrie jarraiki, eta, ondorioz, araututako prozedura jarraitu ohi duela (obrak egiteko lizentzia, irekiera lizentzia...). Kasu hauetan, administrazio eskudunak lege esparrua aplikatu besterik ezin du egin, ezarritako prozedura zorrozki jarraitu eta kasu bakoitzean ebazpenak eginez zerbitzua baimenduz edo hura galaraziz. Hain zuzen ere, argi dago prozedura horien oinarritzko funtzioetako bat aldeei segurtasun juridikoa ematearena dela, bai zerbitzuaren sorrera eskatzen eta bultzatzen dutenei, bai proiektuaren eraginak jaso ditzaketenei. Garrantzitsua da, bada, prozedura zorrozki betetzea beharrezkoa dela eta hark eskaintako aukera guztiak aprobetxatu behar direla azpimarratzea, horren bidez alde guztiak alegazioak egin eta arrazoiak aurkezteko denboran eta forman.

Halaber, auzotarren erreakzioek agerian utz ditzaketen arazoak edo gabeziak aztertu ziren. Kontrako erreakzio horiek, didaktikoki, hurrengo izenburuen pean kokatu ziren:

- a) “*Zerbitzuari ez*”: desegokitzat jotzen da; adabaki bat besterik ez da; *ez die* arazoei erro-errotik heltzen; *ez dator* bat zerbitzuaren beraren helburuekin...
- b) “*Zerbitzua, hemen, ez*”: zenbait kasutan, ezetz esateko arrazoia da aurretiaz ere antzeko beste hainbat zerbitzu bertan izatea (“*gure elkartasun-kuota jadanik beteta dago*”); beste kasu batzuetan, berriz, arrazoia da auzuneak arazo berriak bereganatzea, lehen halakorik izan ez arren... Argiago esateko, ez da zalantzan jartzen egitaraua ona izan daitekeenik (adibidez, drogen kontsumoari lotutako kalteak txikitzea); zalantzan jartzen da, ordea, zerbitzuaren kokalekua bera.
- c) “*Zergatik hemen eta ez han?*”: arrazoi hauek eta aurrekoak antzekoak dira (hemen ere zalantzan jartzen baita kokalekuaren egokitasuna). Baina, hemen, konparazioa egiten da, eta konparazio horretatik batzuek ateratzen dute eurei kalte egiten zaiela.
- d) “*Ez digute argibiderik eman, eta ez digute entzun*”: behar beste edo aurretiaz; *ez digute* kontsultarik egin; gure iritzia ez da aintzakotzat hartu; guretzat etor daitezkeen ondorio kaltegarriak ez dira balioetsi; proiektua isilpean gauzatu da; jadanik bukatuta eta erabakita zegoenean aurkeztu zaigu...

Arrazoi mota horiek modu desberdinetara kanpora daitezke, pertsonen arabera eta egoeren arabera. Baina, arrazoi mota bakoitzaren azpian, oinarritzko arazoak antzeman daitezke eta, sarritan, gizartearen ikusmiratik ez dira asko lantzen arazo horiek. Ildo horretatik:

- Politika zehatz batzuen aurkako iritzia ager daiteke (a).
- Zalantzan jartzen da zerbitzu zehatz batzuk gune jakin batzuetan pilatzea (b).
- Salatu egiten da ez dela plangintzarik egin eta baliabideak ez direla ekitatez banatu (c).
- Protesta egiten da, informaziorik jaso ez delako eta parte hartzeko biderik izan ez delako (d).

Hemen kontua ez da arrazoiak zuzenak ala okerrekoak diren balioestea; kontua ez da, berebat, kritikarik gabe arrazoi horiek onartzea. Haatik, kontua da, jarrera horien euskarriak zeintzuk diren ulertzea. Esate baterako, zerbitzu zehatz batzuen inguruan, plangintza publikoa izango balitz, ziur asko errazagoa izango litzateke, gune jakin bateko auzotarren ordezkarien aurrean, gune horretan baliabide zehatza nahitaezkoa dela defendatzea; izan ere, antzeko zerbitzuak ezartzen dira –edo, plangintzaren arabera behintzat, etorkizunean ezarriko dira–, beste gune batzuetan ere. Edozein kasutan, honako gertaera hau ez dirudi ustekabekoa denik: kontrako erreakzioak edo erreakziorik zitalenak, maiz-sarri, degradazio handiko herri eta auzunetan edo euren burua bazterturik ikusten duten horietan gertatzen dira.

Arazo horiei aurrea hartzeko edota horiek saihesteko, beharrezkoa da gizarte sentsibilizazioa lortzea. Gauzak horrela, pertsona talde batzuek baztertuak izateko arriskua badute, edo talde horien egoera ahultasun handikoa bada, eta haientzat zerbitzu bereziak sortu nahi badira, orduan, Arartekoaren erakundearen ustez, administrazio eskudunek jarrera aktiboa eta buruzagitzako jarrera izan behar dute, kasu guztietan, hurrengo helburuak lortzeko:

- Gizartearen sentsibilizazioa sustatu behar da, biztanle zehatz batzuek baztertuak izateko arriskua dutenean eta horientzat zerbitzuak sortu nahi direnean. Zerbitzu horiek beharrezkoak eta onak dira, eta gizartea horretaz jabetu behar da. Horretarako, nahitaezkoa da, gutxienez, informazio sistematiko eta argia eskaintzea, bazterketaren aurkako politika eta apustuei buruz, bai eta bazterketa horren aurkako gizarte erantzunari buruz ere.
- Laguntza beharrezkoak zehatz-mehatz aztertu behar dira eta, horren ondorioz, erantzunak eta horien lurralde-banaketa planifikatu behar dira. Ahal den neurrian, saihestu behar da gehiegizko kontzentrazioak izatea, horrek ghettoak sortzeko arriskua baitakar.
- Gizarteari parte hartzeko mekanismoak eskaini behar zaizkie, eta mekanismo horiek izan eta zabal daitezen erraztu behar da. Halako mekanismoen bitartez, argibideak eta proposamenak trukatu ahal izango dira, eta, horrekin batera, proiektuaren fase guztietan, presentzia aktiboa izango dute, bai antolatutako gizarte agenteek (elkartee...), bai eta zuzenean ukitutako auzotarrek ere: diseinua, martxan jartzea, jarraipena...
- Ukitutako administrazio edo sail desberdinen artean (tokikoak, lurraldekoak nahiz erkidegokoak), koordinazioa izan behar da, eta administrazio edo sail horiek jarrera bateratuak izan behar dituzte.
- Zerbitzuaren jardunbidea zuzena izan dadin, beharrezkoak diren bermeak eskaini behar dira. Konparazio baterako, egitaraueri edo profesionaleri laguntza, kontrola, ebaluazioa, jarraipena... eta gainerakoak bermatu behar zaizkie, batik bat, baliabideen kudeaketa beste erakunde baten esku uzten denean edo baliabide hori gizarte ekimenetik sortzen denean. Bermeak eskaini behar zaizkie, gainera, dela zerbitzuaren erabiltzaileei, dela toki horretako auzotarrei.

- Ahal den neurrian, istiluak saihestu behar dira; eta, istiluak sortzekotan, lan egin behar da, horiek azkar konpon daitezzen.
- Egitarauen gaineko jarraipena egin behar da; jarraipen horri esker, beharrezkoak diren aldaketak egingo dira, eta, modu berean, eginera onak zabalduko dira.

Hori guztia dela eta, Ararteko erakundearen iritziz, guztiz beharrezkoa da erakundee-tako arduradunek proiektu horiek sustatzea eta proiektuon buruzagi izatea. Beharrian hori areagotu egiten da, proiektuen hasieran batez ere, biztanle batzuk kezkatuta egon daitezkeelako, edo biztanleok ez dituztelako proiektu horiek begi onez ikusten; hori gerta dakieke, bereziki, hurbilen daudenei edota proiektuen ondorioak zuzenean jasango dituztenei. Erakundeen buruzagitza horrek honako helburu hauek izan behar ditu: gizartea sentsibilizatzea; herritarrek parte hartzea; beharrianen erantzunei buruz, plangintza egitea; administrazioen artean, koordinazioa izatea; elkartasuneko gizarte ekimenei laguntza ematea; gizarte eragileek konpromiso berezia badute baztertutakoen alde lan egiteko, orduan eragile horiekin elkarlanean aritzea; eta, halaber, zerbitzuak behar bezala dabilzala ziurtatzea.

Arartekoaren 2001eko gomendioak zerikusi handia badu ere berariazko baliabide jakin batzuen sorrerarekin, gizarte sentsibilizazioa beharrezkoa da erabat gizarte ekintzaren arlo guztian, bai, behinik behin, hark geroz eta handiagoak diren beharrei erantzutea lortu nahi bada. Horren ondorioz, baliabide berriak eskatuko dira, eta, azken batean, herritarrek ordaindurikoak izango dira zergen bitartez. Ziurrenik, lagungarria litzateke Administrazioak erakunde horiek egindako lana publikoki eskertzea.

12. Boluntario taldea bultzatu eta haren alde egitea.

Txosteneko datuek agerian uzten duten moduan, asko dira sektore honetan boluntario modura eta inolako ordainsaririk jaso gabe lan egiten dutenak. Horrek ez du esan nahi hori beharrezko profesionalizazioari kontrajartzen zaionik. Bakoitzak (profesionala-boluntarioa) bere papera izan dezake.

Gure erkidegoan badago jada boluntarioen lege bat, hain zuzen ere talde hori bultzatzeke xedearekin.

Txosten hau egiterakoan egindako elkarrizketetan eta eztabaida taldeetan nahiz aldizka elkarte eta federazioekin izaten ditugun bileretan, ikusi ahal izan da behintzat azpisektore batzuk boluntario kopurua, pertsona berrien sarrera edo haien konpromiso maila gutxitu dutela.

Horrela, bada, komenigarria da errealitate horren gaineko jarraipena egitea, arrazoiak aztertzea eta horiek gainditzen saiatzea.

13. Sektoreari berari edo beste gizarte agente batzuei zuzendutako zenbait iradokizun.

Hasieran jada adierazi den bezala, zenbait gai hobetzearen ardura Administrazioarena da –erabat ez bada ere, bai, behintzat, neurri handi batean–, eta beste batzuk erakunde- euren edo sindikatuak bezalako beste gizarte agente batzuen menpekoak dira funtsean.

Arartekoak, egoki zaizkion funtzioak direla eta, lehenengoei eman die arreta, eta xede horretarako izan dira aurreko 12 gomendioak. Hala eta guztiz ere, komenigarria dirudi hobetzeko hiru ildo gutxienez iradokitzea. Horiek nolabaiteko indarrarekin agertu dira txostena egiterakoan:

1) Erakundeei dagokienez, beharrezkoa da kudeaketa gehiago profesionalizatzea.

Eremu honetan aurrerapauso ugari eman bada ere, oraindik asko falta da kudeaketaren beharra eta onurak gain hartzeko erabat. Historikoki, sektoreak arreta handia eman die zuzeneko arretako lanpostuei (erakundeen hasierako hazia), kudeaketa alde batera utzita.

Egun, oso profesionalizaturik dauden sektoreak eta, profesionalizaziorantz eboluzio garrantzitsua izan arren, oraindik maila txikiagoan garatu dutenak bereizten dira. Erakundeetako langile teknikoak berak dira (eta ez bakarrik Administrazioa) kudeaketa erabat baloratzen ez dutenak edo erakundearen bideragarritasunerako estrategiek eta zerbitzuek epe ertainera kalitatezkoak izateko kudeaketa garatzeko beharra erabat onartzen ez dutenak.

Administrazioari dagokionez, orokorrean ez da ekonomikoki behar bezala baloratzen kudeaketa, nahiz eta Hirugarren Sektoreko alderdi gehienekin gertatzen den bezala alde handiak egon erakunde mota, azpisektorea edo zerbitzua gorabehera. Adierazi da jada ziurrenik partida hau sartu edo areagotu beharko litzatekeela.

Erakundeak kudeaketa eraginkorra izan behar du, proiektuari jarraitasuna ematea ahalbidetuko duen giza baliabide eta baliabide teknikoen antolamenduari. Langileen arteko komunikazioa, haien lan eskubideak, kontabilitate xehatua garatzea... bezalako aldeak kontuan izateak garatu beharreko lana eraginkorragoa bihurtuko du ziurrenik.

Edonola ere, partida areagotuko balitz, alde zuzenetik zeri zuzendu definitu beharko litzateke, estalitako irabazi asmoak saihesteko. Helburua bitarteko puntu bat topatzea litzateke, egungo egoeraren (finantzaketa iturrietan oso zaila da kostu berrietatik eratorritako hazkunde ekonomikoak sartzea) eta gastuaren xedea kontrolik gabe utziko duen finantzaketetan zabalitzearen artean.

Zenbait kasutan, eztabaida taldeetan adierazitakoagatik, profesionalizatu gabeko zuzendaritza batzordeak arazoa dira erakundeak kudeatzerakoan. Izan ere, eza gutza faltagatik (horrelakorik dagoenean) erakundearen etorkizuna zalantzan jar dezaketen erabakiak har ditzakete. Aitzitik, sektorearen elementu ezberdintzaile eta berezia da, zuzeneko arretako boluntarioekin batera. Ondorioz, oreka bilatu behar da eremu honetan, eta soldatapeko langileen eta boluntarioen arteko funtzioak ezberdindu.

2) Sindikatuei dagokienez, beharrezkoa da erakundeetan duten presentzian sakontzea eta hura egokitzea.

Txosten honetan aztertu denaren arabera, sindikatuen paperak ere eboluzioa izan behar du, erakundeetan duen presentzia areagotuz eta sakonduz, egun oso

eskasa baita. Sakontasun handiagoz ezagutu behar dute erakundeen errealitatea, Hirugarren Sektoreko aditu espezialistak sortuz (beste eremu batzuetan agertzen diren bezala).

Bestalde, sindikatuen sarrera edo haien parte-hartze handiagoa aukera bat bezala hartu behar da, eta ez mehatxu gisa. Horretarako, ziurrenik, kontuan izan beharko dute Hirugarren Sektorean ez dela ugazaba-langilearen jardura eremu klasikoa zorrozki betetzen, erakundeen arduradunek langilezat izaten baitute askotan euren burua. Horrek agian lankidetzaren papera hartzea esan nahiko du, ez bakarrik lanean hartutako pertsonekin, baita erakundeekin negoziazio ekonomikoetan ere. Izan ere, fondoak (azkenean lan baldintzak hobetzea ahalbidetuko dutenak) finantzaketa publikoaren bitartez lortzen dira nagusiki.

3) Beste ekimen batzuei dagokienez, bankuen gizarte ekintza adibidez.

Gizartearen aldetik onuragarria litzateke (nahiz eta legez zaila den) bankuen gizarte ekintzak eta korporazio handien gizarte mezenasgoak bat etortzea alde aurretik Administrazioaren eta Hirugarren Sektoreko erakundeen artean definituriko gizarte helburuekin, zehaztutako gizarte politikekin bat ez datozen jarduerak edo zerbitzuak ez finantzatze aldera.

Bankuak jarduteko berezko gaitasuna duten erakunde autonomoak direnez, Administrazioa eta Hirugarren Sektorea bezala, lankidetzak konplexua bihurtzen da. Hala eta guztiz ere, gizarte emaitza hobeak lortuko lirateke ildo bakarrean lan eginez gero, eta horregatik sistema koherentearen multzoa definitzen joateko.

Edonola ere, hemen planteatutako hiru gaietan berriro ere adierazi nahi dugu iradokizunak direla gomendioak baino. Hemen bildu dira pertsona askok azpimarratu dituelako, bai eztabaida taldeetan, bai Delphi galdera-sortan, eta, dudarik gabe, eskainitako zerbitzuaren hobekuntzan eragina izango lukete betez gero.

BIBLIOGRAFIA

- Ascoli, U. *Towards a partnership between statutory sector and voluntary sector. Government and Voluntary Sector*. Avebury. 1992.
- Beveridge, William: *Voluntary action: A report on methods of social advance*. George Allen. Londres. 1948.
- CIDEK. *El Tercer Sector*. Una visión cuantitativa y cualitativa. *Lanerako koadernoak*, 39. zk. 2004. www.lanbide.net helbidean.
- Dokumentazio eta Ikerketa Zentroa SIIS. *El sector no lucrativo de la acción social en Álava*. En www.sjis.net.
- Espainiako Gobernuak. *13/2003 Legea, maiatzaren 23koa, Herri lanen emakide-tarako kontratua arautzen duena*.
- Espainiako Gobernuak. *39/2006 Legea, abenduaren 14koa, autonomia pertsonala eta mendetasun egoeran dauden pertsonen arreta ematekoa*.
- Espainiako Gobernuak. *5/2006 Errege Dekretu Legegilea, ekainaren 9koa, lana hobetu eta areagotzeko buruzkoa*.
- Estatistikako Institutu Nazionala. *Encuesta de Estructura Salarial por CC.AA*. EIN. 2002.
- Eusko Jurlaritzak. *Boluntariotzako Euskal Kontseilua. 2003ko memoria*. 2004. www.euskadi.net helbidean.
- Eusko Jurlaritzak. *Gizarte Ongizateko Euskal Kontseilua. IV Informe sobre la situación de los Servicios Sociales en la Comunidad Autónoma del País Vasco*, www.gizaetxe.ejgv.euskadi.net helbidean.
- Eusko Jurlaritzak. *Informe Anual de la situación del Voluntariado en la CAPV 2004*. 2005. www.euskadi.net helbidean.
- Eusko Jurlaritzak. *Informe sobre el estado del voluntariado en la Comunidad Autónoma Vasca, Años 2002-2003*. 2004. www.euskadi.net helbidean.
- Eusko Jurlaritzak. *5/1996 Legea, urriaren 18koa, gizarte zerbitzua*.
- Eusko Jurlaritzak. *Euskal Autonomia Erkidegoaren Aurrekontu Orokorrak*. www.euskadi.net/presupuestos/2006 helbidean.
- Eusko Legebiltzarra. *Reflexiones sobre los Servicios Sociales de los Directores de los ayuntamientos de más de 50.000 habitantes de la Comunidad Autónoma Vasca presentadas en la ponencia sobre los Servicios Sociales de Parlamento Vasco*. 2006ko maiatzaren 2a. www.parlamento.euskadi.net helbidean.
- Fantova, Fernando. *La gestión de la calidad y el papel del Tercer Sector en la política social*. AA.VV. *Calidad, Tercer Sector y Política Social-en*. ONG de Acción Social Plataforma. 2007.
- Fantova, Fernando. *Tercer Sector e intervención social*. PPC. Madril. 2005.
- Fantova, Fernando. *Tercer Sector e Intervención Social. Trayectorias y perspectivas de las Organizaciones No Gubernamentales de Acción Social*. PPC. Madril. 2005.
- García Roca, Joaquín. *El Tercer Sector. Documentación Social*, 103. zk. Madril. 1996.

- García, Loli. Los servicios sociales como lugar público. *Zerbitzuan*, 41. zk. 2007ko ekaina.
- Hansmann, Henry. *The role of nonprofit enterprise*. Josey-Bass. San Frantzisko. 1986.
- Hoekendijk, Liebje. *Deontological code for voluntarism*. Bussum. EuroNetwork Foundation, 1991.
- Marbán Gallego, Vicente eta Rodríguez Cabrero, Gregorio. Estado de bienestar y Tercer Sector social en España. El estado de la investigación social. CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 56. zk., 2006ko azaroa.
- Montserrat Codorniú, Julia. Las fuentes de financiación de las organizaciones no lucrativas de Acción Social. Lan eta Gizarte Gaietako Ministerioaren aldizkarian. 55 zk. 2004.
- Rodríguez Cabrero [koord.] *Las entidades voluntarias de acción social en España*. FOESSA Fundazioa. 2003. Madril.
- Salomon, Lester M. eta Anheir, Helmut K. *The international Classification of Nonprofit Organizations: ICNPO-Revision 1 1996. Working Paper of the Johns Hopkins Comparative Nonprofit Project*, 19. zk. Baltimore. 1993.
- Urrutia, Víctor: “Transformación y persistencia de los Movimientos Sociales Urbanos”. *Política y Sociedad*, 10. zk., Madril 1992.

ERANSKINAK

I. ERANSKINA

**GALDERA-SORTA EUSKARAZ
ERAKUNDEENTZAKO.
FASE KUANTITATIBOA.**

Galdera-sorta zenb.:

**GIZARTE EKINTZA SEKTOREKO
LAN BALDINTZEI BURUZKO TXOSTENA**

ARARTEKOA

ERAKUNDEENTZAKO GALDERA-SORTA

Lehenengo eta behin, eskerrak eman nahi dizkizugu Arartekoa egiten ari den EAEko gizarte ekintza sektoreko lan baldintzei buruzko ikerketa honetan parte hartzeagatik.

Mesedez, galderei erantzun aurretik, irakurri honako gomendio hauek:

- Galdera bakoitzari erantzuten hasi baino lehen, galdera-sorta osoa irakurtzea komeni da, hartara, azkarrago bukatu eta errazago beteko duzu.
- Galdera-sorta bost ataletan banatuta dago:
 - I. atala. Identifikazio datuak.
 - II. Atala. Jardueraren deskripzioa.
 - III. Atala. Erakundearen ezaugarri ekonomikoak.
 - IV. Atala. Erakundearen giza-baliabideak
 - V. atala. Langileen lan baldintzak
- **Galdera-sortaren bidez jasoko den informazio guztia anonimoa da** eta, hortaz, isilpean aztertuko dugu. Ikerketa honen xedeetarako baino ez da aztertuko, hau da, erakundeetan lanean daudenen lan baldintzak ikertzeko.
- Mesedez, ez utzi galderarik erantzun gabe. Erantzun galdera guztiak emandako azalpenei jarraiki (parentesien arteko informazioa, letra etzanez eta letra lodiz).
- Jakin badakigu hain profesionalizatuta ez dauden erakunde txiki eta ertainei ahalegin berezi bat eskatzen ari gatzaiakielara, haien langile liberatuen egitura txikiagoa da eta. Hala ere, sektore honi buruzko irudi erreala lortuko badugu eta, beraz, erakunde handi eta oso profesionalizatuek ezarriko luketen alborapena ekidin nahi badugu, ezinbestekoa da ikerketan den-denek parte hartzea.
- Bukatzen duzunean, gainbegiratu galdera-sorta eta sartu honekin batera jaso duzun gutun-azalean. Frankeo itundua da eta ez du seilurik behar. Gutun-azalean sartu eta postontzian utzi.
- Paperez baino jaso ez baduzu **gurekin harremanetan jar zaitetzke** zure posta elektronikoko helbidea emateko (proyectos@ados-consulting.com) Galdera-sorta azkarrago bete eta bidaltzeko modua da.
- Badakigu, ondo jakin ere, galdera-sorta luzea eta zaila dela. Betetzeko orduan sor litezkeen arazoak konpontzeko proyectos@ados-consulting.com helbidera idatzi ahal duzu. **Hala ere, laster jarriko gara zurekin harremanetan sor litezkeen arazoetan laguntzeko.**
- Berriz ere, eskerrik asko laguntzeagatik.

I. ATALA. IDENTIFIKAZIO DATUAK

P.1. Erakundearen identifikazio datuak

A	Erakundearen izena						
B	Harremanetarako pertsona						
C	Kargua						
D	Helbide soziala						
E	Herria						
F	Lurraldea	01	Araba	02	Bizkaia	03	Gipuzkoa
G	PK						
H	Telefonoa						
I	Faxa						
J	E-posta						

Galdera-sorten azterketa ikerketa honen zati txiki baina ezinbesteko bat besterik ez da, honek emango baitizkigu ondorengo eztabaida taldeetan sakonago aztertuko diren gaiak. Horrek guztiak emango digu sektore honen irudi erreala.

Zure erakundeak eztabaida taldeetan parte hartu nahi badu, adieraziezaguzu beheko galderaren erantzunean.

P.1A. Nire erakundeak eztabaida taldeetan parte hartu nahi du

1	Bai
2	Ez

P.2. Forma juridikoa (Erantzun bakarra aukeratu)

1	Irabazi asmorik gabeko elkarte
2	Elkarteen federazioa
3	Fundazioa
4	Sozietate kooperatiboa
5	Onura Publikoko S. Kooperatiboa
6	Gizarte Ekimenezko S. Kooperatiboa
7	Sozietate Mugatua
8	Erantzukizun mugatuko lan-sozietatea
9	Sozietate Anonimoa
99	Beste forma juridiko bat (zein?):
88	Ed/Ee

II. ATALA. JARDUERAREN DESKRIPZIOA

P.3. Jarduera nagusia. Mesedez, azaldu labur zein den zure erakundearen jarduera.

P.4. Helburu taldea

Ondoko zerrendan helburu talde batzuk agertzen dira. Adierazi zeintzuk diren horietatik zure erakundeak lehenesten dituenak. **Gehienez hiru aukeratu** (Erantzun aurretik, irakurri aukera guztiak eta adierazi hautatutako lehentasun hurrenkera)

Jarduera esparruak		Lehentasuna		
A	Adinekoak	1.	2.	3.
B	Ezgaituak	1.	2.	3.
C	Gazteak, haurrak eta nerabeak	1.	2.	3.
E	Generoa eta aukera berdintasuna	1.	2.	3.
F	Gizarte bazterketa	1.	2.	3.
G	Inmigrazioa	1.	2.	3.
H	Gutxiengo etnikoak edo kulturalak	1.	2.	3.
I	Beste batzuk (zehaztu)	1.	2.	3.

P.5. Lehenetsitako helburu taldearen ezaugarriak

Orain lehenetsi duzun taldearen ezaugarriak adierazi (aurreko galderan hautatutako lehena bakarrik), ondoko aldagaien arabera:

P5.1		Sexua	Portzentajea
1		Emakumeak	%
2		Gizonak	%
3		Transexualak	%
		Guztira	% 100
P5.2		Adina	Portzentajea
1		Haurrak	%
2		Nerabeak	%
3		Gazteak	%
4		Helduak	%
5		Adinekoak	%
		Guztira	% 100

P5.3		Jatorria	Portzentajea
1		Udalerria	%
2		Lurraldea	%
3		EAE	%
4		Espania	%
5		Atzerria	%
		Guztira	% 100
P5.4		Talde horren arazo nagusiak	Portzentajea
1		Ezgaituak	%
2		Inmigrazioa	%
3		Tratu txarrak	%
4		Toxikomaniak	%
5		Prostituzioa	%
6		Ettxerik gabeak	%
7		Kartzela	%
8		Bazterkeria eta baztertzeko arriskua	%
9		Gutxiengo etnikoak	%
99		Beste batzuk (zehaztu)	%
		Guztira	% 100

P.6. Jarduera eremu geografikoa

Aurreko galderan bezalaxe, adierazi zeintzuk diren zure erakundeak lehenesten dituen eremu geografikoak. Gehienez bi aukeratu (Erantzun aurretik, irakurri aukera guztiak eta adierazi hautatutakoen lehentasun hurrenkera)

Eremua		Lehentasuna	
1	Tokikoa (auzoa, barrutia)	1.	2.
2	Udalerria	1.	2.
3	Eskualdea (eskualdea, koadrila)	1.	2.
4	Lurraldea	1.	2.
5	Autonomia Erkidegoa (EAE)	1.	2.
6	Estatua	1.	2.
7	Europako Batasuna	1.	2.
8	Nazioartea	1.	2.
99	Beste batzuk (zehaztu)	1.	2.

P.7. Beste erakundeekiko harremanak

Federazioen baten ala elkarteen elkarteren baten kidea zara?

1	Bai (joan P7.1 galderara)
2	Ez (joan P8 galderara)
88	Ed/Ee

P.7.1. Zuekin harremana duten erakunde nagusiak

Mesedez, adierazi zeintzuk diren zure elkartearen kide den federazio edo elkarten elkarte nagusiak.
Gehienez hiru (Idatzi hutsunean)

1	
2	
3	

P.8A. Harreman instituzionalen gaineko balorazioa

Mesedez, adierazi zeintzuk diren zure erakundearekin harreman EKONOMIKOA duten herri erakundeak eta baloratu harreman hori emandako eskalaren arabera

Herri erakundeak	Balorazioa				
	Ez da emankorra	Ez oso emankorra	Emankorra	Oso emankorra	Ez dugu harremanik
Gobernu Zentrala	1	2	3	4	88
Eusko Jaurlaritza	1	2	3	4	88
Aldundia	1	2	3	4	88
Udala	1	2	3	4	88
Beste batzuk (zehaztu)	1	2	3	4	88

P.8B. Harreman instituzionalen gaineko balorazioa

Mesedez, adierazi zeintzuk diren zure erakundearekin harreman TEKNIKOA duten herri erakundeak eta baloratu harreman hori emandako eskalaren arabera

Herri erakundeak	Balorazioa				
	Ez da emankorra	Ez oso emankorra	Emankorra	Oso emankorra	Ez dugu harremanik
Gobernu Zentrala	1	2	3	4	88
Eusko Jaurlaritza	1	2	3	4	88
Aldundia	1	2	3	4	88
Udala	1	2	3	4	88
Beste batzuk (zehaztu)	1	2	3	4	88

P.9. Balorazioaren zergatiak

Zeintzuk dira zure erakundearen administrazioarekin duen harremanean dauden arazo nagusiak?
(Idatzi hutsunean)

--

III. ATALA. ERAKUNDEAREN EZAUGARRI EKONOMIKOAK

P.10. Baliabide ekonomikoak

Orain adierazi zenbat diru kudeatu zuen zure erakundeak 2005 eta 2006an.
(Idatzi hutsunean)

Urteak		Kudeatutako zenbatekoa guztira (eurotan)
1	2005. urtean	Euroak guztira
2	2006. urtean	Euroak guztira

P.11. Aurreikuspen ekonomikoak

Zure ustez, zeintzuk dira 2007rako aurreikuspenak? (Erantzun bakarra)

1	Erakundeak diru gehiago kudeatuko du
2	Erakundeak diru kopuru bera kudeatuko du
3	Erakundeak diru gutxiago kudeatuko du
99	Ed/Ee

P.12. Finantzaketa bideak

Aurreko ekitaldirako adierazitako zenbatekoa kontuan harturik (2006) adierazi zeintzuk izan diren zure erakundearen finantzaketa bideak, baita, gutxi gorabehera, finantzabide bakoitzaren pisuaren portzentajea ere (Idatzi hutsuneetan zenbateko absolutuak eta portzentajeak)

Kontzeptua		Erakundearen diru-sarreretikiko portzentajea
1	Beste batzuei ondasun eta zerbitzuak saltzeagatiko diru-sarrerak (Uda, Foru edo bestelakoen zerbitzuen gestioa barne)	%
2	Beste batzuen inbertsioak	%
3	Herri erakundeen inbertsioak	%
4	Herri erakundeen diru-laguntzak	%
5	Herri erakundeekiko hitzarmenak	%
6	Erakunde pribatuekiko hitzarmenak	%
7	Norbanakoekiko dohaintzak	%
8	Bazkideen kuotak	%
9	Beste erakunde pribatu batzuen ekarpenak	%
99	Beste bat (adierazi):	%
Portzentajea guztira		% 100

IV. ATALA. ERAKUNDEAREN GIZA-BALIABIDEAK

P.13. Osaera

Orain adierazi, mesedez, zeintzuk diren zure erakundearen esparru teknikoan parte hartzen duten gizonen eta emakumeen portzentajeak ondoko profil bakoitzean, baita zenbat diren ere (ldatzi hutsuneetan)

Profila	A. Emakumeak		B. Gizonak	
	Langileak guztira	Portzentajea	Langileak guztira	Portzentajea
1	Soldatapeko langileak		%	%
2	Soldatapekoak ez diren langileak		%	%
Guztira			% 100	% 100

P.13A. Soldatapeko langileen dedikazioa

Adierazi zenbat diren lanaldi mota bakoitzean soldatapean lan egiten duten langileak, baita horien portzentajeak ere

Profila	A. Emakumeak		B. Gizonak	
	Langileak guztira	Portzentajea	Langileak guztira	Portzentajea
1	Lanaldi osoa		%	%
2	Lanaldi erdia		%	%
99	Beste lanaldi mota bat (adierazi)		%	%
Guztira			% 100	% 100

P.13B. Lanaldi osoan dauden langileen asteko lan ordu kopurua

Adierazi lanaldi osoan dauden langileen asteko lan ordu kopurua

Adierazi lanaldi osoan dauden langileen asteko lan ordu kopurua

	Asteko orduak
--	---------------

P.13C. Kontratuaren iraupena

Adierazi zeintzuk diren 2006an erakundearen soldatapean lan egin dutenen portzentajea, kontratuaren iraupenaren arabera

Profila	A. Emakumeak	B. Gizonak	C. Langileak guztira
1	Urtean 12 hilabete iraun dutenak	%	%
2	Urtean 7-11 hilabete bitartean iraun dutenak	%	%
3	Urtean 3-6 hilabete bitartean iraun dutenak	%	%
4	Urtean 3 hilabete baino gutxiago iraun dutenak	%	%
Total		% 100	% 100

P.13D. Soldatapekoak ez diren langileen osaera

Mesedez, adierazi zeintzuk diren zure erakundearen soldatapekoak ez diren partaide mota desberdinak. Ohikoenak jarri ditugu. Nahi izanez gero, zerrenda osatu edo aldatu zure erakundeak darabilen terminologiaren arabera

	Profila	A. Emakumeak		B. Gizonak	
		Lan-gileak guztira	Portzentajea	Lan-gileak guztira	Portzentajea
1	Kuota ordaintzen duen kidea		%		%
2	Bazkide fundatzailea		%		%
3	Militantea		%		%
4	Boluntarioak		%		%
5	Praktiketan dauden pertsonak		%		%
99	Beste profilen bat (zehaztu)		%		%
Guztira			% 100		% 100

V. ATALA. LANGILEEN LAN BALDINTZAK

P.14. Zure erakundeak urteko zenbat lan ordu finkatzen ditu langileentzat?

Ordu kopurua idatzi

Urteko ordu kopurua langile bakoitzeko

P.15. Oporrak

Erakundeak honako opor egun hauek ezarri ditu langileentzat

	Opor egunak	Egunak
1	Egun naturalak	
2	Lanegunak	

P.16. Antzintasuna

Adierazi, mesedez, lan egindako urte bakoitzeko osagarriak dagoen.
(Erantzun bakarra, zenbakien gainean X jarri)

1	Bai
2	Ez (joan P17 galderara)
3	Ed/Ee

P.16.1. Antzinatasuna

Baiezkoan, adierazi sortzapen aldia. (Erantzun bakarra)

Aldia	
1	Hirurtekoak
2	Bosturtekoak
9	Beste batzuk (adierazi)
99	Ed/Ee

P.16.2. Antzinatasuna

Baiezkoan, adierazi oinarritzko soldatarekiko antzinatasunagatikigoeraren portzentajea. (Erantzun bakarra, zenbakien gainean X jarritz)

	Osagarriaren %	Hirurtekoagatik	Bosturtekoagatik
1	% 1		
2	% 2		
3	% 3		
4	% 4		
5	% 5		
6	% 6		
7	% 7		
8	% 8		
9	Beste batzuk (adierazi)		
99	Ed/Ee		

P.16.3. Lan taldearen iraunkortasuna

Mesedez, adierazi aurreko urteetatik aurrera lanean jarraitu duten langile guztien portzentajea

2006az geroztik lanean jarraitu dutenen portzentajea	%
2005az geroztik lanean jarraitu dutenen portzentajea	%
2004az geroztik lanean jarraitu dutenen portzentajea	%

P.17. Subrogazioa

Ba al dago langile subrogaturik zure erakundearen? (Erantzun bakarra)

1	Bai
2	Ez (joan P18 galderara)
3	Ed/Ee

P.17.1. Subrogazioa

Aurreko galderan baiezkoa erantzun baduzu, adierazi langile guztietatik **zenbat** langile dauden subrogatuta, baita **portzentajea** ere. (Baiezkoan, idatzi zenbakia hutsunean)

A. Emakume langileak		B. Gizon langileak		Langile guztiak	
Guztira	Portzentajea	Guztira	Portzentajea	Guztira	Portzentajea
	%		%		%

P.18. Bajen gorabeherak

Aurreko ekitaldia aintzat hartuta (2006), adierazi mesedez bakarrik izan den: aldi baterako lanerako ezintasuna (ILT), lan istripua, amatasuna/aitatasuna. (Erantzun bakarra, zenbakien gainean X idatziz)

1	Bai
2	Ez (joan P19 galderara)
3	Ed/Ee

P.18.1. Bajen gorabeherak

Baiezkoan, adierazi gorabeheraren portzentajea langile guztiekiko

Baja mota	Emakume langileak	Gizon langileak	Langile guztiak
	Baja guztiekiko portzentajea	Baja guztiekiko portzentajea	Baja guztiekiko portzentajea
1	Aldi baterako lanerako ezintasuna	%	%
2	Lan istripua	%	%
3	Amatasuna / Aitatasuna	%	%
4	Beste baja mota batzuk (adierazi)	%	%
4	BAJAK GUZTIRA	% 100	% 100

P.19. Aparteko orduak

Aurreko ekitaldia aintzat hartuta (2006), adierazi, mesedez, aparteko ordurik egin den. (Erantzun bakarra)

1	Bai
2	Ez (joan P20 galderara)
3	Ed/Ee

P.19.1. Aparteko orduak

Baiezkoan, adierazi, mesedez, 2006an langile guztien artean egindako aparteko orduak:

2006ko aparteko orduak

P.19.2. Aparteko orduak

Aparteko ordurik egiten bada, adierazi zein den konpentsatzeko modua

1	Ordaintzen dira
2	Denboraren truke, egindako aparteko ordu kopurua
3	Denboraren truke, aparteko orduak halako bi
4	Ez da konpentsatzen
99	Ed/Ee

P.20. Prestakuntza erakundeetan

Ba al dago prestakuntza planik erakundeetan. (Erantzun bakarra)

1	Bai
2	Ez (joan P21 galderara)
3	Ed/Ee

P.20.1. Prestakuntza erakundeetan langileen artean

Baiezkoan, adierazi zenbat prestakuntza ordu eman diren 2006an, baita inbertsio ekonomikoa ere. (Baiezkoan, idatzi hutsunean)

Langileentzako prestakuntzan egindako inbertsioa

1	2006ko prestakuntza orduak guztira (ordutan)	
2	2006an prestakuntzan egindako inbertsioa guztira (eurotan)	

P.20.2. Prestakuntza erakundeetan

Baiezkoan, adierazi nola aztertzen diren erakundearen prestakuntza premiak

1	Prestakuntza Premien Diagnostikoa egin da (PPD)
2	Erakundeko arduradunak erabakitzen du
3	Interesdunek iradokitzen dute
4	Beste batzuk (zehaztu)

P.20.3. Prestakuntza erakundeetan

Baiezkoan, adierazi prestakuntza egiten den ordutegia

1	Lanorduetan
2	Lanorduz kanpo
3	Zati bat lanorduetan eta beste bat lanorduez kanpo

P.21.1. Osasuna erakundearen Osasuna Zaintzeko Plana

Zenbatero gainbegiratzen da Osasuna Zaintzeko Planaren.
(Erantzun bakarra zenbakien gainean X jarritz)

1	Urtero
2	Bi urtero
3	Bi urtetik gorako maiztasuna
4	Maiztasun zehatzik gabe
5	Ez da egiten
99	Ed/Ee

**P.21.2. Osasuna erakundearen.
Lan Arriskuen Prebentziorako Plana**

Zenbatero gainbegiratzen da Lan Arriskuen Prebentziorako Plana.
(Erantzun bakarra, zenbakien gainean X jarritz)

1	Urtero
2	Bi urtero
3	Bi urtetik gorako maiztasuna
4	Maiztasun zehatzik gabe
5	Ez da egiten
99	Ed/Ee

P.21.3. Osasuna erakundearen. Lan Arriskuen Prebentziorako Plana

Zure erakundeak ba al dauka Lan Arriskuen Prebentziorako delegaturik?

1	Bai
2	Ez
99	Ed/Ee

P.22. Hitzarmen kolektiboa

Erakundearen lan hitzarmenaren bati lotuta dago? (Erantzun bakarra)

1	Bai (joan P22.1 galderara)
2	Ez (joan P22.4 galderara)
3	Ed/Ee

P.22.1. Hitzarmen kolektiboa

Aurreko galderan baiezkoa erantzun baduzu, adierazi, mesedez, hitzarmenaren izena

1	Gizarte Ekintza
2	Bulegoak
3	Hirugarren Adina

4	Erakundearen berezko hitzarmena
99	Beste bat (zehaztu)

P.22.2. Hitzarmen kolektiboa

Zure erakundea arautzen duen hitzarmenak honako eragin esparrua du:

1	Tokikoa
2	Lurralde historikoa
3	EAE
4	Estatua
5	Beste bat (zehaztu)
99	Ed/Ee

P.22.3. Hitzarmenak lan baldintzetan duen eragina

Hitzarmen kolektiboaz gain, ba al dago erakundean langile guztien edo batzuen lan baldintzetan eragina duten bestelako kanpoko akordiorik? (adibidez: beste erakunde batentzako zerbitzua emateko orduan, erakunde horrek ezarritako lan ordutegia edo soldatakit dituzten langileak) (Erantzun bakarra)

1	Bai
2	Ez
3	Ed/Ee

P.22.4. Hitzarmena

Zure erakundean ba al dago ordezkari sindikalik?

1	Bai
2	Ez
99	Ed/Ee

P.22.5. Hitzarmena

Hitzarmena indarrean jartzeko ezintasuna eskatu da inoiz?

1	Bai
2	Ez
3	Ed/Ee

P.22.6. Hitzarmena

Ba al duzue hitzarmenen bat indarrean jartzeko asmorik (hitzarmenik aplikatu ezean) edo gaur egungoa ez den beste bat indarrean jartzeko asmorik?

1	Bai (joan P22.6 galderara)
2	Ez (joan P23 galderara)

P.22.7. Hitzarmena

Baiezkoan, adierazi, mesedez, horren izena

1	Gizarte Ekintza
2	Bulegoak
3	Hirugarren Adina
4	Erakundearen hitzarmena
99	Beste bat (zehaztu)

P.23. Barne sustapena

Ba al dago langile guztiek ezagutzen duten barne sustapenerako modurik?
(Erantzun bakarra)

1	Bai
2	Ez
3	Ed/Ee

P.24. Lan egoera eta hitzarmena

Orain, hitzarmen motaren eta kategoria profesionalaren arabera banatutako taula batzuk ikusiko dituzu. Zure erakundearen hitzarmenari dagokiona besterik ez duzu bete behar.

Erakundea hemen jasota ez dagoen hitzarmenen batean badago edo berezko hitzarmena badauka, adierazi, mesedez, dauden kategoriak.

Oso garrantzitsua da erakundean dauden kategoria guztiei dagozkien erantzunak idaztea, taularen azpian ezarritako irizpideen arabera, hau da:

- **Karguan dagoen/dauden langileen titulazioa:** kategoria bakoitzean dagoen kategoria nagusia.
- **Ohiko kontratu mota:** kategoria horretan lan egiten dutenen ohiko kontratu mota.
- **Egoera ekonomikoa hitzarmenarekiko:** kategoria desberdinen egoera hitzarmenarekiko (hitzarmenaren gainetik, hitzarmenaren azpitik edo hitzarmenarekin bat dator).
- **Aurreko urtean sustatu dira:** kategoria horretako langileen artean 2006an barne sustapenik egon ote den zehaztu.

Hona hemen taulak betetzeko orduan jarraitu beharreko adibidea:

	Kategoria profesionala	Karguan dagoen/dauden langileen titulazioa	Ohiko kontratu mota	Egoera ekonomikoa hitzarmenarekiko	Kategoria bakoitzean sustatu diren kopurua
G	Begiralea	Lizentziatuak edo/eta diplomatuak	Zehaztu gabea	Hitzarmenaren azpitik	Bat ere ez

P.24. 1. Gizarte Ekintzako Hitzarmenari lotutako erakundeak

Zure erakunde hitzarmen honi lotuta badago, adierazi kategoria profesional bakoitzaren ohiko titulazioa eta kontratu mota eta hitzarmenarekiko duen egoera ekonomikoa

Kategoria profesionala		Karguan dagoen/dauden langileen titulazioa	Ohiko kontratu mota	Egoera ekonomikoa hitzarmenarekiko	Kategoria bakoitzean mailaz igo diren kopurua
A	Langile laguntzaileak				
B	Mantentzeko eta zerbitzuko langileak				
C	Administrazio laguntzailea				
D	Administrazio eta Kudeaketarako erdi mailako teknikaria				
E	Administrazio eta Kudeaketarako goi mailako teknikaria				
F	Zaintzailea				
G	Begiralea				
H	Gizarte integratzailea				
I	Animatzaile soziokulturala				
J	Gizarte hezitzailea				
K	Gizarte langilea				
L	Gizarte Ekintzako erdi mailako teknikaria				
M	OLT-EUD				
Ñ	Tailerburua				
Ń	Irakasle laguntzailea				
O	Psikologoa, medikua eta abokatua				
P	Gizarte Ekintzako goi mailako teknikaria				

Karguan dagoen/dauden langileen titulazioa:	Ohiko kontratu mota:	Egoera ekonomikoa hitzarmenarekiko:	Kategoria bakoitzean mailaz igo diren kopurua:
<input type="checkbox"/> Unibertsitateko lizentziatu edo/eta diploma (01) <input type="checkbox"/> Lanbide Heziketa edo/eta BBB/UBI (02) <input type="checkbox"/> Oinarritako ikasketak (03) <input type="checkbox"/> Ikasketarik gabekoa (04)	<input type="checkbox"/> Mugagabea (01) <input type="checkbox"/> Aldi baterakoa (02) <input type="checkbox"/> Obra edo zerbitzua (03) <input type="checkbox"/> Praktika kontratua (04) <input type="checkbox"/> Txanda kontratua (05) <input type="checkbox"/> Bitarteko kontratua (06) <input type="checkbox"/> Beste kontratu mota bat (zehaztu) (99)	<input type="checkbox"/> Hitzarmenaren azpitik (01) <input type="checkbox"/> Hitzarmenarekin bat dator (02) <input type="checkbox"/> Hitzarmenaren gainetik (03)	<input type="checkbox"/> X lagun mailaz igo dira <input type="checkbox"/> Ez, ez da horrelakorik egon

P.24.2. Bulegoetako Hitzarmenari lotutako erakundeak

Zure erakundeak hitzarmen honi lotuta badago, adierazi kategoria profesional bakoitzaren ohiko titulazioa eta kontratu mota eta hitzarmenarekiko duen egoera ekonomikoa

Kategoria profesionala	Karguan dagoen/dauden langileen titulazioa	Ohiko kontratu mota	Egoera ekonomikoa hitzarmenarekiko	Kategoria bakoitzean mailaz igo direnen kopurua
A	Goi mailako titulazioa			
B	Analista			
C	Erdi mailako titulazioa			
D	Arduradun nagusia			
E	Diseinu kalkuluko teknikaria			
F	1. mailako nagusia			
G	Sinaduradun kutxazaina			
H	Analista programatzailea			
I	Ordenagailu programatzailea			
J	Delineatzaile proiektugilea			
K	2. mailako nagusia			
L	Sinadurarik gabeko kutxazaina			
M	Makina laguntzaile programatzailea			
Ñ	2. Delineatzaile proiektugilea			
Ń	1. mailako ofizial administraria			
O	Ordenagailu operadorea			
P	Saltzailea			
Q	Delineatzailea			
R	2. mailako programatzailea			
S	Marraskilaria			
T	2. mailako ofizial administraria			
U	1. mailako zultatzaile-grabatzailea			

V	Atezaina					
W	2. mailako operadorea					
X	Harreragile telefonista					
Y	Lehen mailako ofiziala - Hainbat lanbide					
Z	Kobratzailea					
AB	Jagolea					
AC	2. mailako marrazkilaria					
AD	2. mailako delinearzailea					
AE	Kalkatzailea					
AF	Administrazio laguntzailea					
AG	Telefonista-mandataria					
AH	Garbitzailea					
AI	2. mailako ofiziala - Hainbat lanbide					
AJ	2. mailako zultzaile-grabatzailea					
AK	Hainbat lanbidetarako laguntzailea					
AL	Laguntzaile teknikoa					
<p>Karguan dagoen/dauden langileen titulazioa:</p> <input type="checkbox"/> Unibertsitateko lizentziatu edo/eta diploma matuak (01)						
<input type="checkbox"/> Lanbide Heziketa edo/eta BBB/UJBI (02)						
<input type="checkbox"/> Oinarrizko ikasketak (03)						
<input type="checkbox"/> Ikasketarik gabea (04)						
<p>Ohiko kontratu mota:</p> <input type="checkbox"/> Mugagabea (01)						
<input type="checkbox"/> Aldi baterakoa (02)						
<input type="checkbox"/> Obra edo zerbitzua (03)						
<input type="checkbox"/> Praktika kontratua (04)						
<input type="checkbox"/> Txanda kontratua (05)						
<input type="checkbox"/> Bitarteko kontratua (06)						
<input type="checkbox"/> Beste kontratu mota bat (zehaztu) (99)						
<p>Egoera ekonomikoa hitzarmenarekiko::</p> <input type="checkbox"/> Hitzarmenaren azpitik (01)						
<input type="checkbox"/> Hitzarmenarekin bat dator (02)						
<input type="checkbox"/> Hitzarmenaren gainetik (03)						
<p>Kategoria bakoitzean mailaz igo direnen kopurua:</p> <input type="checkbox"/> X lagun mailaz igo dira						
<input type="checkbox"/> Ez, ez da horrelakontik egon						

P.24.3. Hirugarren Adinekoen hitzarmenari lotutako erakundeak

Zure erakundeak hitzarmen honi lotuta badago, adierazi kategoria profesional bakoitzaren ohiko titulazioa eta kontratu mota eta hitzarmenarekiko duen egoera ekonomikoa eta hitzarmenarekiko duen egoera ekonomikoa

Kategoria profesionala

	Karguan dagoen/dauden langileen titulazioa	Ohiko kontratu mota	Egoera ekonomikoa hitzarmenarekiko	Kategoria bakoitzean mailaz igo direnen kopurua
A	Administratzailea			
B	Gerentea			
C	Zuzendaria			
D	Medikua			
E	Beste batzuk (Goi mailako tituludunak)			
F	Gainbegiralea			
G	OLT-EUD			
H	Gizarte laguntzailea			
I	Fisioterapeuta			
J	Lanerako terapeuta			
K	Bestelako erdi mailako tituludunak			
L	Gobernatzailea			
M	Jardura soziokulturalerako teknikaria			
Ñ	Mantentzeko ofiziala			
Ñ	Ofizial administratzailea			
O	Gidaria			
P	Lorazaina / Ile apaintzailea			
Q	Gerokultorea			
R	Gaueko zaindaria			
S	Mantentzeko laguntzailea			
T	Administratzaile laguntzailea			
U	Sukaldaria			

V	Atezaina / Harreragilea				
W	Garbitzailea				
X	Sukaldeko laguntzailea				
Y	Kualifikazio gabeko pertsonala				
<p>Karguan daogen/dauden langileen titulazioa:</p> <p><input type="checkbox"/> Unibertsitateko lizentziatu edo/eta diplomatuak (01)</p> <p><input type="checkbox"/> Lanbide Heziketa edo/eta BBB/UJBI (02)</p> <p><input type="checkbox"/> Oinarrizko ikasketak (03)</p> <p><input type="checkbox"/> Ikasketarik gabea (04)</p>					
<p>Ohiko kontratu mota:</p> <p><input type="checkbox"/> Mugagabea (01)</p> <p><input type="checkbox"/> Aldi baterakoa (02)</p> <p><input type="checkbox"/> Obra edo zerbitzua (03)</p> <p><input type="checkbox"/> Praktika kontratua (04)</p> <p><input type="checkbox"/> Txanda kontratua (05)</p> <p><input type="checkbox"/> Bitarteko kontratua (06)</p> <p><input type="checkbox"/> Beste kontratu mota bat (zehaztu) (99)</p>					
<p>Egoera ekonomikoa hitzarmenarekiko:</p> <p><input type="checkbox"/> Hitzarmenaren azpitik (01)</p> <p><input type="checkbox"/> Hitzarmenarekin bat dator (02)</p> <p><input type="checkbox"/> Hitzarmenaren gainetik (03)</p>					
<p>Kategoria bakoitzean mailaz igo direnen kopurua:</p> <p><input type="checkbox"/> X lagun mailaz igo dira</p> <p><input type="checkbox"/> Ez, ez da horrelakoa egon</p>					

II. ERANSKINA

FASE KUANTITATIBOAN
PARTE HARTU
DUTENEN ZERRENDA

PARTE HARTU DUEN ERAKUNDEA

ADI EGON ELKARTEA
ADIMEN EZINTASUNA DUTEN PERTSONEN ALDEKO ARABAKO ELKARTEA
ADIMEN EZINTASUNA DUTEN PERTSONEN ALDEKO BIZKAIKO ELKARTEA
ADIMEN EZINTASUNA DUTEN PERTSONEN ALDEKO EUSKAL FEDERAZIOA - FEVAS
ADINEKOEN BIZI-KALITATEA HOBETZEKO VITAL FUNDAZIOA
AGIANTZA ELKARTEA
AGRUPACIÓN BENÉFICA AMIGOS DE ZABALA-LA CARAVANA DE LA ALEGRÍA DE BILBAO
AMA BIRGIÑA ZURIA EMAKUMEEN TALDEA
AMOREBIETA ETXANOKO GUTXITU FISIKO ETA PSIKIKOEN INTEGRAZIORAKO ELKARTEA
ANIMAZIO SOZIOKULTURALA BULTZATZEKO SUSPERGINTZA ELKARTEA
ANTXETA AISIALDI ELKARTEA
AOSGUI GIPUZKOAKO OSTOMIZATUEN ELKARTEA
ARABAKO ARTRITIS REUMATOIDE GAIXOEN ELKARTEA – ADEAR
ARABAKO FIBROMIALGIA ELKARTEA - ASAFIMA
ARABAKO HIESAREN KONTRAKO BATZORDEA
ARANTZA ZATIBITUA DAUKATEN GAIXOEN GIZPUKOAKO ELKARTEA - AGAEB
ASKABIDE ELKARTEA
ASKATASUN AFEKTIBO-SEXUALAREN ALDEKO HEGOAK-ALDE ELKARTEA
ASOCIACIÓN PARA PREVENCIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS BITARTEZ DONOSTIA
ASOCIACIÓN ACCIÓN COMUNITARIA COMPARTIR
ASOCIACIÓN ALAVESA DE AGORAFOBIA
ASOCIACIÓN ALAVESA DE ESCLEROSIS LATERAL AMIOTRÓFICA-ADELA
ASOCIACIÓN ALAVESA DE LARINGECTOMIZADOS Y MUTILADOS DE LA VOZ
ASOCIACIÓN ALAVESA DE PADRES Y MADRES SEPARADOS-AMAPASE
ASOCIACIÓN ALAVESA EN DEFENSA DE LOS NIÑOS ADOPTADOS-ASALDENIA
ASOCIACIÓN ALCOHÓLICOS REHABILITADOS DE SANTUTXU
ASOCIACIÓN ALDARTE CENTRO DE ATENCIÓN A GAYS Y LESBIANAS Y TRANSEXUALES

ASOCIACIÓN ARRATS
ASOCIACIÓN AYALESA DE FAMILIARES Y ENFERMOS PSÍQUICOS-ASASAM
ASOCIACIÓN BENÉFICA BIKARTE DE ABANTO Y CIÉRVANA-ABANTO ZIERBENA
ASOCIACIÓN BENÉFICA PEÑA URIBARRI
ASOCIACIÓN BENÉFICO ASISTENCIAL ELKARBANATUZ DE BILBAO
ASOCIACIÓN BENÉFICO-CULTURAL HOGAR ALAVÉS
ASOCIACIÓN BIZGARRI PARA LA INTERVENCIÓN SOCIAL DE BILBAO
ASOCIACIÓN BIZI MAITEA
ASOCIACIÓN BIZKAINA DE ESCLEROSIS LATERAL AMIOTRÓFICA-ADELA
ASOCIACIÓN BIZKAINA DE ESPINA BÍFIDA E HIDROCEFALIA-ASEBI
ASOCIACIÓN CENTRO FORMACIÓN DE LA MUJER DEL PEÑASCAL DE BILBAO
ASOCIACIÓN CLARETIANA PARA EL DESARROLLO HUMANO SORTARAZI
ASOCIACIÓN CONTRA LA ANOREXIA Y LA BULIMIA DE BIZKAIA-ACABE
ASOCIACIÓN CULTURAL EMAYS DE BILBAO
ASOCIACIÓN CULTURAL MUJERES DE LUTXANA
ASOCIACIÓN DE ACOGIDA A PERSONAS CON PROBLEMAS DE EXCLUSIÓN SOCIAL ERANTSI
ASOCIACIÓN DE ACOGIDA A PERSONAS CON PROBLEMAS DE EXCLUSIÓN SOCIAL BIDE GURUTZEA
ASOCIACIÓN DE ACOGIDA DE NIÑOS BIELORRUSOS DE BIZKAIA-ACOBÍ
ASOCIACIÓN DE AMAS DE CASA DE BASAURI ATE ZABALIK
ASOCIACIÓN DE AMAS DE CASA Y CONSUMIDORES DE DERIO SUTONDOAN
ASOCIACIÓN DE AYUDA A EXCLUIDOS SOCIALES GOIZTIRI
ASOCIACIÓN DE AYUDA A LOS ENFERMOS DE LUPUS DE ÁLAVA-ADELES
ASOCIACIÓN DE AYUDA AL PRESO-ADAP
ASOCIACIÓN DE CARIDAD LUISA DE MARILLAC
ASOCIACIÓN DE CUIDADORES FAMILIARES DE ANCIANOS-ASCUDEAN
ASOCIACIÓN DE DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO DE ÁLAVA ATECE
ASOCIACIÓN DE DISCAPACITADOS FÍSICOS DE ARRATIA EFELA

ASOCIACIÓN DE DISMINUIDOS FÍSICOS DE SESTAO AFISES
ASOCIACIÓN DE DISMINUIDOS FÍSICOS-BAJO DEBA
ASOCIACIÓN DE ENFERMOS CRÓNICOS MUCOVISCIDOSIS DE ÁLAVA
ASOCIACIÓN DE ENFERMOS DE CROHN Y COLITIS ULCEROSA ACCU-ÁLAVA
ASOCIACIÓN DE ENFERMOS DE CROHN Y COLITIS ULCEROSA DE BIZKAIA-ACCU
ASOCIACIÓN DE ENFERMOS DE FIBROSIS QUÍSTICA DEL PAÍS VASCO
ASOCIACIÓN DE ENFERMOS DE LINFEDEMAS PRIMARIOS Y SECUNDARIOS-ADELPRISE
ASOCIACIÓN DE ENFERMOS DE MUCOVISCIDOSIS DE BIZKAIA
ASOCIACIÓN DE ENFERMOS RENALES DE VIZCAYA-ALCER VIZCAYA
ASOCIACIÓN DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER Y DEMENCIA SENIL. LLODIO-AFADES
ASOCIACIÓN DE FAMILIAS CON NECESIDADES ESPECIALES GEU BE DE DURANGO
ASOCIACIÓN DE FAMILIAS DE ITURRIGORRI-PEÑASCAL
ASOCIACIÓN DE GITANOS DE LA MARGEN IZQUIERDA
ASOCIACIÓN DE HIPERACTIVOS DÉFICIT DE ATENCIÓN AHIDA
ASOCIACIÓN DE HOGARES NUEVO FUTURO GIPUZKOA
ASOCIACIÓN DE HOGARES PARA NIÑOS PRIVADOS DE AMBIENTE FAMILIAR NUEVO FU- TURO DE BIZKAIA
ASOCIACIÓN DE HOGARES PARA NIÑOS PRIVADOS DE AMBIENTE FAMILIAR NUEVO FU- TURO DE ÁLAVA
ASOCIACIÓN DE INCAPACITADOS FÍSICOS DE ABANTO Y ZIERBENA-IFIDAZ
ASOCIACIÓN DE LESIONADOS MEDULARES DE GIPUZKOA-ASLEMEGI
ASOCIACIÓN DE LUCHA CONTRA LA ENFERMEDAD RENAL-ALCER ÁLAVA
ASOCIACIÓN DE MUJERES ANDRE BERRI
ASOCIACIÓN DE MUJERES DE MUZKIZ Y DEL CONSUMO FAMILIAR DE MUSKIZ
ASOCIACIÓN DE MUJERES MASTECTOMIZADAS DE BIZKAIA ACAMBI
ASOCIACIÓN DE PADRES DE NIÑOS Y AFECTADOS ONCOHEMATOLÓGICOS DE ÁLAVA- ASPANAFOHA
ASOCIACIÓN DE PROMOCIÓN DE LA MUJER SOLASTIAR

ASOCIACIÓN DE REINSERCIÓN SOCIAL SARTU-ÁLAVA
ASOCIACIÓN DE SERVICIOS SOCIALES PARA MUJERES CON PROBLEMAS DE IGUALDAD DE GÉNERO, INTEGRACIÓN SOCIAL Y DISCAPACIDAD-ARITU
ASOCIACIÓN DE SÍNDROME X FRÁGIL DE ÁLAVA
ASOCIACIÓN DE TRASPLANTADOS Y ENFERMOS HEPÁTICOS DE LA CAV RENACER
ASOCIACIÓN DE TRAUMATIZADOS ENCEFALOCRANEALES Y DAÑO CEREBRAL DE BIZKAIA-ATECE
ASOCIACIÓN DE TRAUMATIZADOS ENCEFALOCRANEALES Y DAÑO CEREBRAL DE GIPUZKOA-ATECE
ASOCIACIÓN DE VÍCTIMAS DEL AMIANTO EN EUSKADI ASVIAMIE
ASOCIACIÓN DE VIUDOS Y VIUDAS V2 GIPUZKOA
ASOCIACIÓN EDUCATIVA ALDAIKA
ASOCIACIÓN EGINTZA PARA LA PROMOCIÓN DE PUNTOS DE ENCUENTRO Y MEDIACIÓN FAMILIAR
ASOCIACIÓN EKINTZA-DASALUD
ASOCIACIÓN ELIKATE
ASOCIACIÓN EMAKUME ELKARTUAK
ASOCIACIÓN ESPAÑOLA CONTRA EL CÁNCER-JUNTA PROVINCIAL DE BIZKAIA
ASOCIACIÓN GAO LACHO DROM
ASOCIACIÓN GAZTAROAN EKIN
ASOCIACIÓN GIPUZKOANA DE PADRES Y MADRES SEPARADOS KIDETZA-AGIPASE
ASOCIACIÓN GIZARTERAKO
ASOCIACIÓN GOITIBERA
ASOCIACIÓN GUIPUZCOANA DE FIBROMIALGIA Y ASTENIA CRÓNICA BIZI BIDE
ASOCIACIÓN GUIPUZCOANA DE MUCOVISCIDOSIS
ASOCIACIÓN HARTU EMANAK
ASOCIACIÓN ITXAROPEN-ESPERANZA AYUDA A TOXICÓMANOS
ASOCIACIÓN JESÚS MARÍA DE LEIZAOLA
ASOCIACIÓN LAGUNKA DE ORTUELLA
ASOCIACIÓN LANBERRI

ASOCIACIÓN MÓDULO DE ASISTENCIA PSICO-SOCIAL AUZOLAN
ASOCIACIÓN ÑIÑIKU
ASOCIACIÓN PARA AYUDA DE INMIGRANTES PERÚ-HERRIA
ASOCIACIÓN PARA LA INSERCIÓN SOCIAL DE MUJERES INMIGRANTES-MALEN ETXEA
ASOCIACIÓN PARA LA INSERCIÓN SOCIAL ENTZUTEKOA
ASOCIACIÓN PARA LA INSERCIÓN SOCIAL ZABALTZEN
ASOCIACIÓN PARA LA INTEGRACIÓN DEL MARGINADO APIM
ASOCIACIÓN PARA LA LUCHA CONTRA LAS ENFERMEDADES RENALES-ALCER GIPUZKOA
ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN SOCIOLABORAL ENTREMANOS
ASOCIACIÓN PARA LA REINSERCIÓN SOCIAL ERROAK
ASOCIACIÓN PERUANA-LATINOAMERICANA SANTA MARÍA DE AMURRIO
ASOCIACIÓN POR LA LUCHA PARA LA INTEGRACIÓN DEL NIÑO DISTINTO DE BIZKAIA-ALIND
ASOCIACIÓN PRO SÍNDROME DE DOWN DE ÁLAVA ISABEL ORBE
ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE AMAS DE CASA DEL CONSUMO FAMILIAR ETXEKO-ANDRE
ASOCIACIÓN SOCIOEDUCATIVA BITARTE
ASOCIACIÓN SUSTERRA PARA LA PROMOCIÓN HUMANA Y EL DESARROLLO COMUNITARIO DE BILBAO
ASOCIACIÓN TELÉFONO DE ESPERANZA Y AMISTAD DE ÁLAVA
ASOCIACIÓN URGATZI PARA LA PROMOCIÓN DEL BIENESTAR
ASOCIACIÓN URIBE COSTA EN FAVOR DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL
ASOCIACIÓN VASCA DE FIBROMIALGIA Y ASTENIA CRÓNICA-AVAFAS
ASOCIACIÓN VIZCAÍNA DE FAMILIARES Y ENFERMOS PSÍQUICOS-AVIFES
ASOCIACIÓN VIZCAÍNA DE HEMOFILIA-AHEVA
ASOCIACIÓN VIZCAÍNA DE LARINGETOMIZADOS Y MUTILADOS DE VOZ
ASOCIACIÓN VIZCAÍNA PARA ENFERMOS DE TROMBOSIS
ASOCIACIÓN ZUBIETXE
ASPANOVAS EUSKADIKO HAUR MINBIZIDUNEN GURASO ELKARTEA

ATZERRITAR LANGILEEN INFORMAZIO BATZORDEA - CITE
AURRERANTZ ELKARREKIN ELKARTEA
AVISMA DIABETE BIZKAIKO ELKARTEA
BABEL MUNDUKO EMAKUMEAK ELKARTEA
BENEFICENCIA MUNICIPAL-FUNDACIÓN PETRA LEKUONA
BIDEGINTZA ELKARTEA-GIZA SUSTAPENA ETA KOMUNITATEAREN GARAPENERAKO ELKARTEA
BIZITEGI ELKARTEA
BIZKAIKO AUTISMOA ETA BESTE AUTISMO ESPEKTROAREN NAHASTEAK DITUZTENEN GURASOEN ELKARTEA
BIZKAIKO ELIKAGAIEN BANKUA
BIZKAIKO ERITASUN NEUROMUSKULARREN ELKARTEA
BIZKAIKO GURASO BANANDUEN ELKARTEA
BIZKAIKO IHESAREN KONTRAKO BATZORDEA
BIZKAIKO PERTSONA GUTXITU FISIKO EDO-TA ZENTZUMENETAKOEN LAN ETA GIZARTE INTEGRAZIOARAKO ELKARTEA
BIZKAIKO TUTORETZA ERAKUNDEA
CENTRO DE ACOGIDA LAGUN ARTEAN
COMEDOR SAN ANTONIO DE IRALABARRI
CONGREGACIÓN DE HERMANAS TRINITARIAS
CONGREGACIÓN HERMANAS MERCEDARIAS DE LA CARIDAD
CONGREGACIÓN OBLATAS DEL SANTÍSIMO REDENTOR
DEPARKEL DEBARRENA PARKINSON ELKARTEA
DROGARIK GABE BIZI FUNDAZIOA
DYA GIPUZKOA BIDE LAGUNTZA ELKARTEA
EDEKA
EKIMEN
ELBARRIAK GIZARTERATZEKO URDAIBAI-ASINSOC ELKARTEA
ELBARRITASUN ZEREBRALAREN ELKARTEA - ASPACE GIPUZKOA

ELBARRITASUN ZEREBRALAREN ETA ANTZEKO GAITZEN ELKARTEA – ASPACE ÁLAVA
EMAKUME ETA JUSTIZIA ELKARTEA
EMAN ESKUA FIBROMIALGIA ETA NEKE KRONIKOAREN SINDROMEAREN ELKARTEA
EMAÚS BILBAO, SOCIEDAD COOPERATIVA
EMAUSEN BITARTEAN PROGRAMA
ERAGIN TREBAKUNTZA ETA GARAPENERAKO ELKARTEA
ERALDATZEN EMAKUMEEN ALDEKO ZUMARRAGAKO ELKARTEA
ERREHABILITAZIOAN DIREN JOKALARIEN ELKARTEA - ASAJER
ERREUMATIKO GAIXOTASUN GIPUZKOAKO ELKARTEA E.G.G.E
ERROXAPE BERMEOKO EMAKUMEEN ELKARTEA
ESKU-HARTZE PSIKOSOZIALERAKO LAHAR ELKARGOIA
ETORKINEN HARRERA
ETORKINEN LAGUNTZARAKO GKE-en EUSKADIKO KOORDINAKUNDEA
ETORKINTZA ELKARGOIA
ETSAIAK MAHAI TENNIS ELKARTEA
EUSKADIKO BIHOTZ ETA BIRIKA GAIXOEN ETA TRANSPLANTATUEN ELKARTEA
EUSKADIKO ERI FISIKO ETA SENIDE ELKARTEEN FEDERAKUNTZA - FEDEAFES
EUSKADIKO LANEKO JAZARPEN MORALAREN KONTRAKO HIRIGOYEN ELKARTEA
EUSKADIKO PKU-OTM ELKARTEA
EUSKAL GORRAK PERTSONA GORREN ELKARTEEN EUSKAL FEDERAZIOA
EUSKAL HERRIKO GAY ETA LESBIANEN ELKARTEA - GEHITU
EUSKAL HERRIKO GORREN LAGUN ETA GURASOEN ELKARTEEN FEDERAKUNDEA
FAMILIAREN EUSKAL ELKARTEA - SENDIA
FEDERACIÓN BOSKO TALDEA DE EUSKADI
FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE ESCLEROSIS LATERAL AMIOTRÓFICA DE EUSKAL HERRIA-ADELA
FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE MINUSVÁLIDOS, ENFERMOS CRÓNICOS Y DISCAPACIDAD VICENTE ABREU

FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE TRAUMATISMO CRANEOENCEFÁLICO Y DAÑO CEREBRAL DE EUSKADI-FEATECE
FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES NAGUSILAN-RSVP DEL PAÍS VASCO
FEDERACIÓN ENTIDADES CRISTINAS DE TIEMPO LIBRE - DIDANIA
FEDERACIÓN HEZILAN DE SERVICIOS SOCIALES
FUNDACIÓN AMETZAGAÑA
FUNDACIÓN ASPALDIKO
FUNDACIÓN BELRESPIRO
FUNDACIÓN BENÉFICA DON NICOLÁS DOMINGO DE ARROTEGUI
FUNDACIÓN BENÉFICA LUIS PERALES
FUNDACIÓN BETI GIZARTEAN
FUNDACIÓN BIZITZEN
FUNDACIÓN DE CENTROS DE CULTURA POPULAR Y PROMOCIÓN DE ADULTOS
FUNDACIÓN ERAGINTZA
FUNDACIÓN ESCUELA DIOCESANA DE EDUCADORES-EDE
FUNDACIÓN GOKAI
FUNDACIÓN INTERED
FUNDACIÓN MANUEL CALVO
FUNDACIÓN PÚBLICA RESIDENCIA SAN ANDRÉS
FUNDACIÓN PÚBLICA RESIDENCIA SAN JUAN
FUNDACIÓN RESIDENCIA ELORDUY
FUNDACIÓN RESIDENCIA SAN GABRIEL
FUNDACIÓN RESIDENCIA URIBARREN ABAROA
FUNDACIÓN SANTA CASA DE MISERICORDIA
FUNDACIÓN SANTO HOSPITAL DE GORDEJUELA
FUNDACIÓN SECRETARIADO GENERAL GITANO
FUNDACIÓN SÍNDROME DE DOWN DEL PAÍS VASCO
FUNDACIÓN TROCONIZ SANTACOLOMA

FUNDACIÓN TUTELAR PARA ENFERMOS MENTALES DE ÁLAVA BEROA
FUNDACIÓN TUTELAR USOA
FUNDACIÓN VIZCAÍNA DE CARIDAD RESIDENCIA CONDE ARESTI
FUNDAZIOEN EUSKAL FEDERAZIOA
GASTEIZKO CARITAS ELIZBARRUTIA
GAZTELEKU KOMUNITATEKO GARAPEN ELKARTEA
GIPUZKOAKO ABUSU SEXUALAK JASANDAKOEN ELKARTEA
GIPUZKOAKO AUTISMOAREN ELKARTEA - GAUTENA
GIPUZKOAKO DIABETIKOEN ELKARTEA
GIPUZKOAKO ELIKAGAIEN BANKUA
GIPUZKOAKO EMAKUME BANANDUEN ELKARTEA
GIPUZKOAKO ERITASUN NEUROMUSKULARREN ELKARTEA
GIPUZKOAKO ERITASUN NEUROMUSKULARREN ELKARTEA
GIPUZKOAKO ESKLEROSI MULTIPLEAREN ELKARTEA - ADEMG
GIPUZKOAKO GORREN ELKARTEA
GIPUZKOAKO GUTXITASUN FISIKOA DUTEN PERTSONEN FEDERAZIO KOORDINATZAILEA
GIPUZKOAKO HEMOFILIA ELKARTEA
GIPUZKOAKO HIES KONTRAKO ELKARTE HIRITARRA
GIPUZKOAKO IKASLEEN GURASOEN BAIKARA FEDERAZIOA
GIPUZKOAKO ODOL EMAILEAK
GIPUZKOAKO PERTSONA GORREN FAMILI ELKARTEA - ARANSI
GIZAKIA FUNDAZIOA – GIZAKIA PROIEKTUA
GORREN GURASOEN ETA ADISKIDEEN ELKARTEA
GRUPO DE HOMBRES IGUALITARIOS DE GASTEIZ
GRUPO HOMBRES DE BUENA VOLUNTAD
GURUTZE GORRIAREN EUSKAL ASANBLADA
GURUTZETAKO PSIKO-GIZARTE LAGUNTZARAKO MODULU ELKARTEA - MAPSC
GUTXITASUN FISIKOA DUTEN PERTSONEN BIZKAIKO FEDERAZIO KOORDINATZAILEA

HERMANDAD DEL SANTO HOSPITAL SAN ROKE EGOTETXEA
HIESAREN AURKAKO ETA GAIXOEN ALDEKO HIRITAR BATZORDEA T-4
HIPERAKTIBOTASUNA, ADITASUNAREN DEFIZITA ETA IMPULSIBOTASUNA DUTEN HAUR ETA HELDUEN ELKARTEA – ANADAHI
HOGAR SALTILLO
HOGARES COMPARTIDOS DE BIZKAIA-ASOCIACION
HURKOA FUNDAZIOA
INSTITUTO DE REINTEGRACIÓN SOCIAL DE ÁLAVA IRSE-EBI
IZANGAI ELKARTEA
KABIA ELKARTEA
KARTZELETAKO PASTORALERAKO BIDESARI ELKARTEA
LAN MUNDUAN ETA GIZARTEAN TXERTATZEN LAGUNTZEKO SAREA – RAIS EUSKADI
LANTEGI BATUAK FUNDAZIOA
MÉDICOS DEL MUNDO
ORDEN DE NUESTRA SEÑORA DE LA MERCED INSTITUTO DE RELIGIOSAS
ORTZADAR GURASO ELKARTEA
PAKEAREN ANDRA MARI EGOITZA
PRESOEN ALDEKO SALHAKETA ARABA ELKARTEA
POBREZIAREN ETA GIZARTE BAZTERKERIAREN AURKA BORROKATZEKO EUROPAKO SAREA EUSKADIN – EAPN
PROYECTO HOMBRE-FUNDACIÓN IZAN
QUEER EKINTZA
REHABILITACION DE MARGINADOS-REMAR BIZKAIA
RESIDENCIA DE LA CONGREGACIÓN M.M. DE SAN JOSÉ DE LA MONTAÑA
RESIDENCIA HERMANAS PASIONISTAS DE SAN PABLO DE LA CRUZ
SALHAKETA ELKARTEA
SAN LÁZARO EGOITZA HERRI FUNDAZIOA
SANTOS ANGELES CUSTODIOS RELIGIOSAS DE LA CASA STELLA MARIS DE BILBAO

SAREA GIPUZKOAKO CARITASEN ENPLEGURAKO FUNDAZIOA
SOCIEDAD SAN VICENTE DE PAÚL-CONSEJO PARTICULAR DE BILBAO
TALLER DE SEÑORITAS DISMINUIDAS FÍSICAS Y PSÍQUICAS DE LOS FRANCISCANOS DE IRALABARRI
TRANSEXUALIDAD EUSKADI
TRATU TXARRAK JASOTAKO HAURREN LAGUNTZARAKO EUSKAL ELKARTEA
TXATXILIPURDI ELKARTEA
ULERTUZ BIZKAIKO HAUR GORREN FAMILIEN ETA LAGUNEN ELKARTEA
UNICEF COMITÉ PAÍS VASCO
ZALLAKO ZURETZAKO IBAIGANE KULTUR ELKARTEA
ZORROAGA FUNDAZIOA
ZUBIKO ELKARTEA

III. ERANSKINA

ADITUEN DELPHI GALDERA-SORTA

Adituen Delphi Taldea
gomendioak lantzeko

ADITUEN DELPHI TALDEA.

Zer da Delphi talde bat.

Delphi metodoa teknika prospektiboa da etorkizunerako gomendioak ezartzeko, sektore jakin batean aditu diren pertsonen iritzi kualifikatutik abiatuta.

Haren funtzionatzeko moduak (puntuazio kuantitatiboetatik eta balorazio kualitatiboetatik abiatuz) egoerak lehentasunaren arabera zerrendatzeko aukera ematen du, polarizazioak eta adostasunak aztertzeo aukera bezalaxe.

Taldearen funtzionamendua.

Galdera-sorta laburra da, bi txandatan antolaturikoa. Bertan, parte-hartzaileek 1etik 10era bitarte baloratuko dituzte diagnostikotik abiatuz atera diren baieztapenak (1 balio baxuena da –desadostasunean erabat– eta 10 altuena –ados erabat–). Horren bidez, gomendioak orientatzeko informazio erabilgarria lortzeko ekintzak lehentasunaren arabera antolatzea lortuko da.

Galdera bakoitzari parte-hartzaile adituek egoki irizitako iruzkinak erants diezazkiokete, puntuazio kuantitatiboetako balioa erantsiko dien balorazio kualitatiboa jasotzeko.

Funtzionatzeko modua posta elektronikoko bidezkoa da, astebeteko epea emanez lehen galdera-sorta bidaltzen denetik hura bete eta itzultzeko. Hurrengo astean, galdera-sorta berdina jasoko dute item bakoitzaren batez besteko puntuazioekin. Horiek berriro baloratu beharko dituzte aurreko fasean eskuratutako emaitzen arabera, aurrekoan egindako ekarpenak berretsiz edo horiek aldatuz.

Behin bigarren txanda beteta (gehienez ere astebeteko epean) emaitzak aztertuko dira berriro ere behin betiko puntuazioak eta iruzkinak lortuz. Horiek azterlanaren gomendioak idazteko balio izango dute.

Galdera-sorta betetzeko jarraibideak.

Parte-hartzaile bakoitzak planteatutako galderei erantzun beharko die eskalan XXX bidez markatuz aukeratu nahi den erantzuna. Kontuan izan behar da 1 erabateko desadostasuna dela eta 10 erabateko adostasuna.

Ondoren, nahi izanez gero, azpiko taulan adierazi ahalko dira iruzkinak edo galderaren justifikazioak.

Behin galdera-sorta beteta, gorde eta adierazitako e-mail helbidera bidali beharko da (proyectos@ados-consulting-com).

Adibidea:

1. galdera.

Administrazioak fondoak emateko duen sistema baldintzatzailea da Hirugarren Sektorereko erakundeetan lan egiten duten pertsonen lan egonkortasunerako.

Desadostasunean erabat					Ados erabat				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Erantzunaren gaineko iruzkinak

Idatzi zure iruzkinak edo erantzunaren arrazoiketa egoki irizten baduzu

Mila esker zure laguntzagatik.

DELPHI GALDERA-SORTA.

1. Administrazioak fondoak emateko duen sistema baldintzatzailea da Hirugarren Sektoreko erakundeetan lan egiten duten pertsonen lan egonkortasunerako.

Desadostasunean erabat					Ados erabat				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Erantzunaren gaineko iruzkinak

2. Administrazioak negozioazio sektorialen mahaietan egon beharko luke.

Desadostasunean erabat					Ados erabat				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Erantzunaren gaineko iruzkinak

3. Hirugarren Sektoreko erakundeetan lan egiten duten pertsonen lan kalitateak eragin zuzena du erakunde hauek eskainitako zerbitzuaren kalitatean.

Desadostasunean erabat					Ados erabat				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Erantzunaren gaineko iruzkinak

4. Jardueraren azpisektoreak (eta erabiltzaileen egoerak) eragin zuzena du erakundeetan lanean diharduten pertsonen lan baldintzetan, azpisektore batzuen gizarte sentsibilizazioa handiagoa delako (adibidez ezgaitasunaren eremuak sorrarazitakoa) beste batzuetan baino (adibidez prostituzioak edo droga mendetasunak sorrarazitakoa).

Desadostasunean erabat					Ados erabat				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Erantzunaren gaineko iruzkinak

5. Gizarte Ekintza arloko Hirugarren Sektorean lan egiten duten pertsona guztiak antzeko lan baldintzak izan behar dituzte, zein **azpisektoretan** lan egiten duten alde batera utzita.

Desadostasunean erabat					Ados erabat				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Erantzunaren gaineko iruzkinak

6. Gizarte Ekintza arloko Hirugarren Sektorean lan egiten duten pertsona guztiak antzeko lan baldintzak izan behar dituzte, zein **Lurralde Historikotan** lan egiten duten alde batera utzita.

Desadostasunean erabat					Ados erabat				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Erantzunaren gaineko iruzkinak

7. Gizarte Ekintza arloko Hirugarren Sektoreko langile guztiak antzeko lan baldintzak izan behar dituzte, fondoak zein **Administratziotik (Eusko Jaurlaritza, Aldundia, Udala)** datozen alde batera utzita.

Desadostasunean erabat					Ados erabat				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Erantzunaren gaineko iruzkinak

8. Sektore arteko mahaia sortu behar dira, eta horietan Administrazioa, Hirugarren Sektoreko erakunde ordezkariek (buruzagi modura) eta Sindikatuak egon behar dira, sektorean lan egiten duten langile guztientzako antzeko lan baldintzak negoziatzeko, azpisektorea edo zerbitzua alde batera utzita..

Desadostasunean erabat					Ados erabat				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Erantzunaren gaineko iruzkinak

9. Etorbizunean hitzarmenak berritzeari dagokionez (Bizkaiko Gizarte Ekintzarena nahiz beste batzuk), Administrazioak hurrengo kontzeptuak finantzatzen hasi behar du bere partidetan:

A. Antzinasuna

Desadostasunean erabat					Ados erabat				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Erantzunaren gaineko iruzkinak

B. Plusak zuzendaritza lanak egin eta lan taldeak koordinatzeagatik

Desadostasunean erabat					Ados erabat				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Erantzunaren gaineko iruzkinak

C. Osasuna Zaintzeko Planak eta Lan Arriskuen Prebentziorako Planak

Desadostasunean erabat					Ados erabat				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Erantzunaren gaineko iruzkinak

D. Erakundeak Euskalduntzeko Planak

Desadostasunean erabat					Ados erabat				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Erantzunaren gaineko iruzkinak

E. Datuak babesteko planak

Desadostasunean erabat					Ados erabat				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Erantzunaren gaineko iruzkinak

F. Prestakuntza planak

Desadostasunean erabat					Ados erabat				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Erantzunaren gaineko iruzkinak

10. Profesionalizatu gabeko zuzendaritza batzordeak arazoa dira erakundeak kudeatzeko garaian.

Desadostasunean erabat					Ados erabat				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Erantzunaren gaineko iruzkinak

11. Erakundeek gehiago profesionalizatu behar dute beren kudeaketa, zerbitzu egokiak eta eraginkorrak eskaini ahal izateko.

Desadostasunean erabat					Ados erabat				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Erantzunaren gaineko iruzkinak

12. Administrazioak emandako fondoetan areagotu egin behar da kudeaketa gastuei emaniko partida, egun eskasa baita.

Desadostasunean erabat					Ados erabat				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Erantzunaren gaineko iruzkinak

13. Sindikatuek sakontasun handiagoz ezagutu behar dute erakundeen errealitatea.

Desadostasunean erabat					Ados erabat				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Erantzunaren gaineko iruzkinak

14. Hirugarren Sektorearen zati handi batean azpisektore batzuk normalizat jotako ezegonkortasun maila altua dago, eta hori deuseztatu egin behar da.

Desadostasunean erabat					Ados erabat				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Erantzunaren gaineko iruzkinak

15. Alde handiak daude Hirugarren Sektoreko erakundeen lan baldintzetan. Orokorrean, ezgaitasunaren azpisektoreko erakundeak izaten dira baldintza onenekoak eta gizarte bazterkeriaren azpisektorean diharduten eta diru-laguntzen bitartez funtzionatzen duten erakundeak, berriz, lan baldintza kaskarrenak dituztenak.

Desadostasunean erabat					Ados erabat				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Erantzunaren gaineko iruzkinak

16. Laneko legeri orokorra ez zaie ongi egokitzen Hirugarren Sektoreko erakundeen lan sistemari eta funtzionamenduari, erakundeek ezin baitiete langileei legeak ezarritakoa eskaini.

Desadostasunean erabat					Ados erabat				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Erantzunaren gaineko iruzkinak

17. Diru-laguntzak eta beste partida ekonomiko batzuk izapidetzerakoan izaten diren atzerapenak gehiegizkoak dira, eta erakundeen bideragarritasuna eta haien programen eraginkortasuna zalantzan jartzen ditu. Izan ere, partiden zati bat kredituak ordaintzeko jartzen da azkenean.

Desadostasunean erabat					Ados erabat				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Erantzunaren gaineko iruzkinak

18. Irabazi asmoa duten erakundeen sarrera benetako mehatxua da sektorean irabazi asmorik ez dutenentzat.

Desadostasunean erabat					Ados erabat				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Erantzunaren gaineko iruzkinak

19. Bankuen Gizarte Ekintzak eta korporazio handien gizarte mezenasgoak bat etorri behar dute aldez aurretik Administrazioaren eta Hirugarren Sektoreko erakundeen artean definituriko gizarte helburuekin, zehaztutako gizarte politikekin bat ez datozen jarduerak edo zerbitzuak ez finantzatze aldera.

Desadostasunean erabat					Ados erabat				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Erantzunaren gaineko iruzkinak