

CCOO
IRAKASKUNTZAREN
XII. BILTZARRAREN
TXOSTENA

Edukia

Hitzaurrea.....	1
1. ARDATZA CCOO IRAKASKUNTZAREN ANTOLAKUNTZA GERO ETA SINDIKATU SENDOAGOA IZATEKO.....	2
1. Antolakuntza.....	2
1.1. Afiliatuen hazkundera, parte-hartzea, eta antolakuntza	4
1.2. Baliabideen kudeaketa.....	4
2. Komunikazioa.....	5
2.1. Komunikazio politika	5
2.2. Gizarte sareak	5
2. ARDATZA HEZKUNTZA POLITIKA	7
2.1. Hezkuntza arloan azken urteotan galdutako eskubideak berreskuratzea.	7
2.2. Heziberri 2020: euskal hezkuntza lege berri baterantz	8
2.3. Hezkuntza berrikuntza	9
2.4. Hezkuntza lanbide berriak	10
2.5. Unibertsitateko prestakuntza eta ikerkuntza.....	10
2.6. Curriculuma eta ebaluazioa	11
3. ARDATZA NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA	13
Sarrera: gizarte elkarriketa	13
3.1. Enpresa hitzarmenen aurrean, sektore mailako hitzarmenen alde	13
3.2. Lan- eta gizarte-eskubideak berreskuratu eta sendotzea.....	14
3.3. Prestakuntza	18
3.4. Enplegu publikorako eskaintzak, EPE.....	19
3.5. Zerbitzu publikoak kanpora ateratze eta pribatizatzea	20
3.6. Hauteskunde sindikalak.....	21
3.7. Zerrendak irekitzea	22
3.8. Erretiro aurreratua eta errelebo kontratua	22
3.9. Irakasle eta Ikertzaileen Estatutua	23
4. ARDATZA XXI. MENDEKO HEZKUNTZA. HEZKUNTZA SISTEMA TRANSFORMATZAILEA ...	24
4.1. Modu integratuan, eskolatik eta kaletik gizarte errealitate ezberdinei ekitea.....	29
4.2. Zerbitzu sozial eta soziokulturalek ere emakume izena dute	30
4.3. Etengabeko prestakuntza, ikerkuntza eta berrikuntza	31

HITZAURREA

- 1 Azken hamar urteotan ohikoa izan ez den krisi politiko eta ekonomiko giroan, Espainian zein Euskal Herrian, egingo du bere XII. Biltzarra CCOO Irakaskuntzak. Ezberdintasun sozialen gehitze egoerari, PPren gobernuek inposatutako neurri neokontserbadoreen eta Eusko Jaurlaritzak berak erakutsitako murrizketaren ondorioz, itxaropen gutxi etorkizun europarra gaineratzen zaio: politika ultranazionalista eta segregatzaile joera duten alderdi politikoek gora egin baitute. Finantza kapitalismoak urteak daramatza bere alderdirik erradikalena erakusten eta egungo mundua, erantzun kritiko gehiegirik gabe, azken mendeko elkartasun, zuzentasun eta ekitate maila minimoetarantz doa.
- 2 Agian, hezkuntza izango da neoliberalismoaren pean erori ez den ideologia progresisten azken gordelekua. Hortik, azken lau urteotan jasaten ari den pribatizazio ankerrreko ahaleginak eta hortik ere, dudarik gabe, LOMCE, Trantsiziotik eskolak ezaugu dituen legeetatik eraginik gabekoena, zentralistena eta doktrinatzailena, geldiarazi eta indargabetzen saiatzeko euskal eta espainiar gizartearen borroka.
- 3 Euskadin eta Espainian denbora gutxi daramagu gobernu berriekin, aurreko legegintzaldietan ezagutu ez genuen egoera politikoan. Gehiago parlamentariarik gabe, itun politikoaren gobernatzeko tresna bihurtu da. Horrekin batera, sindikatu esparrutik presio eta negoziazio estrategia eraginkorrak derrigorrezkotzat jotzen dira, aurreko egoeretara itzuli eta, denboran irunkorrak izateko hobekuntza soziolaboralak sendotu daitezten.
- 4 CCOO Irakaskuntzak beti zaindu ditu, harro, bere printzipio programatikoak, jarraitu behar dugun ekintza sindikaleko estrategia finkatzen dituzten horiek. Inoiz baino beharrezkoagoak izan eta dira:
 1. Hezkuntzaren langileen legezko ordezkaritza berritua. Negoziazio kolektiboaren defentsa eta hezkuntza- eta irakaskuntzaren eginkizunari dagozkion erabakiak hartzen parte hartzea exijitza.
 2. Hezkuntzaren profesionalen defentsa, hezkuntza sistemaren oinarriko zutabea: begirunea eta prestigio soziala, lanbide karrera, irakasle-profil berria.
 3. Hezkuntzaren defentsa.
 - Herritar guztien eskubide unibertsal gisa, eta ez merkatuaren legeen zerbitzurako salgai bat.
 - Gizartea aldatzeko tresna gisa, gizarte bidezkoagoa eta kohesionatuagoa lortzeko.
 - Herritar guztien eta bizikidetzaren zerbitzuan, sentimendu identitarioen pluraltasunaren eta aniztasunaren begirunetik.
 - Hezkuntza bizikidetzarako berme gisa.
 - Baterako hezkuntzarako tresna gisa, ekitate, berdintasun, begirune eta askatasun balioak transmititzeko.

- Ikastetxeen autonomian oinarritua, zuzendaritza talde egonkorrekin, baliabide nahikoekin, prestakuntza egokiarekin, segurtasun eta lege- eta gobernu-babesarekin, hezkuntza elkarteko kideak bururatu eta partekatutako hezkuntza proiektuen kudeaketa erabakimen handiagorekin.

1. Ardatza CCOO IRAKASKUNTZAREN ANTOLAMENDUA, GERO ETA SINDIKATU SENDOAGOA IZATEKO

1. ANTOLAMENDUA

1.1. AKIFILATUEN HAZKUNDEA, PARTE HARTZEA ETA ANTOLAMENDUA

- 5 CCOO Irakaskuntza sindikatu erreibindikatioa, klasekoa, soziopolitiko eta solidarioa da eta baita burujabea, parte-hartzekoa eta masa-sindikatu ere. Beraz, gure proiektu sindikalak, afiliatu kopuru zabala izango duen indar antolatzaile bat behar du. Botere sindikala eta burujabetza gure afiliatuengan, ordezkaritzan eta antolamenduan oinarritzen diren bi osagai bereizezinak dira.
- 6 Negoziazioetan gure elkarrizketari eusten dion euskarri dira afiliatuak. Afiliazio eta Bilketa Unitatearen datuek (UAR) zera erakusten dute: 2012ko kotizatzaileen batezbestekoa 4.301 izan zela eta 2016koa, berriz, 3.732. Azken urteotan, afiliatuen kopurua gutxiagotu egin da eta hauxe benetan kezagarria da; izan ere, hazteko oztopo kronikoei, euskal politikaren egoeratik sortutakoak gaineratzen zaizkie, eta hauetan gure pluraltasun mezuaren eragina gutxitu daiteke.
- 7 Afiliatuen hobi berriak bilatzen aritzean dago irtenbidea, jende gazteagoa lan egiten duen sektoreetara gehiago hurbilduko gaituena: irakaskuntza publiko eta pribatuetako kontratazio berriak, interbentzio soziala, haurreskolak...
- 8 Afiliatu berriak gureganatzeko, banaka proposatu behar zaie, eta hori, langilearen hurbiltasunetik ikastetxean egin daiteke bakarrik. Gehienetan, afiliatzearen aurretik doan bultzada pertsonalari bihotz eman behar zaio, eta hori, gonbidapen pertsonaletik edo arazo larriren bat sortzen denean eman daiteke bakarrik. Afiliatuen kopurua mantentzeko derrigorrezkoa da gure presentzia ikastetxe guztietan eta baita harreman eta arreta zuzena ere.
- 9 Oro har, CCOO Irakaskuntzak zerbitzu bikainak eskaitzen ditu eta garrantzitsua da afiliatuek ezagutzea baina, ezin dezakegu ahantzi zerbitzu erakunde bat baino gehiago gairela. Komenigarri da ere afiliatuei jakinaraztea, CCOOeko kide izateak berezkoa duela osagai ideologiko bat: erakunde soziopolitiko bat dela, langileen lan baldintzak hobetu eta gizartea aldatzeko, bera bidezkoagoa eta solidarioagoa egiteko bidean. Honela, afiliatuek ez dute sindikatu erabiliko behar duenean bakarrik.

Helburuak eta proposamenak:

1. Sektore guztietan afiliatuen kopurua gehitzea. Horretarako, beharrezkoa da sindikatu honetako kide izateari datzekion konpromisoan sakontzea; lan baldintzak hobetzeko orain inoiz baino premiazkoa dela partaidetza aktiboa ikusaraziz.
2. Afiliatuenganako arreta lehenestea, horien eskubidei eta erantzunei dagokienetan afiliaturik ez dagoenekin diferentzia argiak ezarriz.
3. Afiliazioaren gorabeheren aldizkako jarraipena egitea, afiliatu bakoitzak, kuota ordainduta duela eta dagokion federakuntzan, sektorean eta adarrean dagoela baieztatuz.
4. Helarazitako informazioaren kalitatean eta arreta pertsonalean maila gorena mantentzea, egoitzetan lanean ari diren langileak gaitze bidez.
5. Lurralde egituretan, aholkatze sindikala gero eta profesionalagoa eta homogeneoagoa eskaintzea.
6. Bajak errekuaratzeko egungo tresnetan sakondu eta horiek hobetzea, abian jarri direnetan emaitza onak erakutsi baitituzte.
7. Gizarte sareen bidez, ikusgaitasuna eta nabarmentasuna lortzea.
8. Zera lortzea ere: partaidetza handiagoa izan dadin, atal sindikalak, edo zonako edo lantokiko ordezkariak protagonismo nagusia izatea.
9. Lantoki guztiak bisitatzea.
10. Burutzen ditugun zerbitzu eta jarduera guztietan afiliazio orria ematea.
11. Bajak eta ez ordaintzeak errekuaratzeko afiliatuei zuzenean deituta.
12. Aldizka, sindikatuak afiliatuentzat burutzen dituen ekintzen, zerbitzuen, etabarren... berri ematea ikastetxe guztietan.
13. Afiliatu gabeko ordezkariak afiliatzeko berriazko ekintzak diseinatzea.
14. Sindikatuak burutzen dituen ekintzetan langabetuen partaidetza sustatu eta baita lana bilatzeko aukera eman dakizkien berriazko informazio eta komunikazio bideak sortzea.

1.2 BALIABIDEEN KUDEAKETA

- 10 Iragaten ari garen egoera soziopolitiko delako bide eta hauteskunde emaitzen ondoren, lau urte hauetarako ordezkariak sindikalak behar du; honek, baliabideak birplanteatu eta erabat aprobetxatzera gaitzen. Gaur inoiz baino gehiago, gure baliabide material eta pertsonaletatik, ahalik eta etekin handien atera behar dugu.
- 11 Dugarik gabe, helburua funtzionamendu egitura "nahikoa" izatea da, gure giza baliabideak balioaniztunagoak egitea, alor, sektore, jarudera, etabarrean..., arreta egoki eta baliagarria erdiesteko.

Helburuak eta proposamenak:

15. CCOO Irakaskuntzaren proposamen eta ekimenak ikastetxeetan ezagutarazteko, ordezkarien sare batez baliatzea. Halaber, sare honek permanenteen egiteko erraztu lezake ikastetxetara heltzeko orduan, federaziotik bidalitako komunikazio guztiak zabaltzen elkar lanean arituz.
16. Afiliatuen kopurua gehitzea, sistematikoki eta espezifiki ikastetxetarako bisitaldiak areagotuz, gertutasuneko sindikalismoa gehiago indartuz.
17. Negoziazio kolektiborako sektore arteko taldea sortzea sustatzea, era egokian prestatua eta negoziatzio mahai ezberdinen berariazko ezaugarriekin egokitua.
18. Federazio eta Konfederazioarekin ordezkarien konpromisioa indartzea.
19. Lurraldeak koordinatuz, giza baliabideen mapa erregulartasunez eguneratzea.
20. Kuoten bidezko gure diru sarreren bitartez, gure jardura eta egitura bermatzea, afiliazio mailarik gora eramanez heltzeko lan egitea ezinbestekoa izanik.
21. Giza baliabideak balioaniztunak izaten lortzea. Egoerak horrela eskatuz gero, sektore guztien baliabideak bateratzea.
22. Gure antolamendu sindikalaren egunerokotasunean, afiliatuek elkar lanean aritu eta jarduteko bideak bilatzea.
23. Barneko komunikazioa eta informazioa bermatzea, partaidetza hobetzeko beste tresna bat gehiago izaten saiatuz.
24. Sektore guztietan gure jardura sindikala eta hauteskunde lana indartzea, ordezkariak ez dugun enpresetan ordezkariak sindikala bultzatuz.
25. Ikastaro praktikoen bidez, permanenteen prestakuntza gehitzea.

2. KOMUNIKAZIOA

2.1 KOMUNIKZIO POLITIKA

- 12 Komunikazio politika, CCOO Irakaskuntzaren helburu estrategikoak ezagutarazteko tresnarik garrantzitsuenetako bat da eta baita sindikatuaren marka kokatu eta sendotzeko ere. Komunikazio politikaren bidez, “sindikatuaren iritzi publikoaren” indarra, ongi artikulatua, aniztu egiten da eta, honen ondorioz, jarduera sindikalaren pisu espezifikoak hazi egiten da gizartearen barruan.
- 13 Hezkuntzaz ari garenean, zarata mediatiko handia dago agenda informatiboan; bertan, liskarra eta arazoa, elkarrizketa, arrazoibidea eta konponbidea baino hobeto saltzen dira. Erabateko isiltasun teorikoa ematen da eta honek, hezkuntza arazoaren eta hauentzako irtenbideen gakoak gizarteari eskaintzea oztokatzen du. Hezkuntzaz, prestakuntzaz eta eskola publikoaz hedabideetan aritzeak, gai sozial eta politiko garrantzitsua bihurtu behar du, erantzukizunaren etikak eta konpromisoaren moralak gidatuta. Etikak eta moralak gidatu behar dute sindikatuaren jarduera, hezkuntza publikoa, laikoa, demokratikoa eta partizipatiboa lortzeko bidean.
- 14 CCOO Irakaskuntzak gogoeta zorrotz eta ongi hausnartua sustatu eta zabaldu behar du. Halaber, zinez eta hurbiltasunez azaldu behar ditu bere iritziak eta CCOO bezalako klase sindikatu batez espero den erantzukizun eta konpromisoaz.

Helburuak eta proposamenak:

26. Hezkuntza elkartearentzat rol aktiboa, kritikoa eta partizipatiboa sustatzea.
27. Hezkuntza politika eta erakundearen jarduera sindikala gizartari jakinarazi, sindikatuaren eta besteren hedabideen bitartez.
28. Komunikazio positiboa, sortzailea, etorkizunerako ikuspegia izan eta afilatuei hurbil dagoena lortzea.
29. Puntualtasunari, argitasunari eta elebitasunari dagokien gaietan, informazio eta komunikazio bideak eredugarri izaten ahalegintzea.
30. Afiliatuen artean teknologia berrien erabilera bultzatzea: mugikorrenzako aplikazioa, web-a eta gizarte sareak.
31. Beharrezkoak diren bideen bitartez, gazteengana heltzea, afiliatu berriak egin eta, erretiroengatik galtzen dena orekatu eta, horrela, kopuruaren aldetik, sindikatuaren pisua hobetzeko.
32. Langileenganako arretan, emandako informazioaren kalitatean, egoitzetako

permanenten gaitasuna areagotzearen bidez, maila altua mantentzea.

2.2. GIZARTE SAREAK

- 15 Gizarte sareek ez dute komunikazio politika egiten baina, elkarrizketa eta partaidetza indartzea lortu dute. Egun, inoiz baino gehiago, gizarte sareek elkarrizketari, partaidetzari eta lankidetzari, komunikazio eta informazio politikan hiru osagai nagusi, aukera ematen diote. Gizarte sareek eta euskarri teknologikoen afiliatuekiko eta gizartearekiko komunikazioa bizkortu egin dute, elkarrekiko erlazio era berriak sortuz. Informatzeari eta komunikatzeari dagokienez, gizarteak interneterantz aldatu ditu, dagoeneko, bere lehentasunak.
- 16 CCOO Irakaskuntzaren ekintzen helburua hezkuntzako langileen lan-, gizarte- eta lanbide-baldintzak hobetu eta gizartearentzako hezkuntza arrakasta bermatzea bada, hor lortzeko ahaleginak eragin nahi diogun lana egunero garatzen den testuinguruan hasi behar du, gure proposamenen bidez hobetzen joan ahal izateko. Gaur egun, IKTk diren autobide handiek, gizarte sareen bitartez, proiektu komun bat eraikitzeko aukera ematen digute eta jarduera horretan, sindikatuak bultzatzaile, kudeatzaile eta babesle izan behar du.
- 17 Komunikazio estrategian gizarte sareak txertatzeko, behar diren giza baliabideekin eta baliabide teknologiko egokiekin kontatu behar da. Honek etengabeko lan konpromisoa eskatzen du, gizarte sareetan gure presentzia eraginkor mantentzeko.

Helburuak eta proposamenak:

33. *Erakarri:* Esperientziak sortzea. Afiliatu eta jarraitzaileak erakartzea. Hezkuntza politika eta jardura sindikalaren norainokoa hedatzea, koadro sindikaletan, afiliatuengan eta CCOO Irakaskuntzaren jarraitzaile direnetan oinarrituz.
34. *Konbentzitu:* Argudioak indartzea. Kritika eta zalantzei erantzutea. Sindikatuak egiten duenaren abantailak jakinaraztea. Azalpen positiboak sortu eta zabaltzea. CCOOen markaren irudia indartzea.
35. *Bilakatu:* Web-erantzeko trafikoa indartzea. *Online*-aren ospea sendotzea.
36. *Fidelizatu:* Afiliatuekin eta jarraitzaileekin. (afiliatu izan daitezkeenak) aldizka. konektatzea, hurbiltasunaren bitartez, lotura emozionalaren alde eginez. Komeni da beti azaltzea sindikatuak duen alde aurretiko jarrera, entzun eta erantzuteko. Proiektu komun baten partaide garelako transmititu behar dugu.
37. Web-aren eta gizarte sareen edukien argitarapenean, sektore guztiak konprometitzea.
38. Sektore guztietan web orriaren edukiak beti eguneratuak izatea eta egoitzetan egunero jasotzen diren kontsulten zati bat web orrira bideratzea, horrela, afiliatuen esku hartzea sustatzeko.

39. TE Gaiak aldizkaria, estatu mailako TE bezala, formatu digital berrian sortzea, afiliatuek parte hartu eta argitalpenaren eduki ezberdinez mintzatu ahal dezaten. Halere, ikastetxeetarako paperezko formatua mantendu egingo da.
40. NewsLetters-en erabilera areagotzea.
41. Afiliatuen artean "Sindikatu zure esku" mugikorrentzako app-a erabiltzea sustatzea.

2. Ardatza HEZKUNTZA POLITIKA

2.1. HEZKUNTZAREN ARLOAN AZKEN URTEOTAN GALDUTAKO ESKUBIDEAK BERRESKURATZEA.

Azken urteotan, bai estatu mailan bai autonomia-erkidegoan zenbait lege erreforma eman 18 dira: LOMCE, HEZIBERRI 2020. Aipatu erreformok hezkuntza sekore guztien iritziaren aurka eman dira eta, bereziki, CCOO Irakaskuntzan aurka. Izan ere, ez dugu erreforma hauetako bat ere onartzen, herritarren hezkuntzarako eskubideari kalte handia egin baitiote eta, gehienbat, gizartearen sektore kaltetuenei.

Egoera berriarekin eta 2015eko abenduaren hauteskundeen ostean, badirudi aldi berri 19 honetarako zein hezkuntza mota nahi dugun eztabaidatzeko garaia dela eta, batez ere, galdutako eskubideak berreskuratzeko.

Ibilbide berri honetan, CCOO Irakaskuntzak adostasuna bilatzen eragile erabakigarri izan nahi 20 du eta, horrela, interes ekonomikoei loturiko erakunde nazional eta internazionalen eraginak indargabetu ahal. Horregatik, zera diogu: gure hezkuntza kontzeptuaren abiapuntua ez dagoela aipatu interes horiei lotuta, herriararren interesei baizik, norbere buruaren jabetasunetik bizitza pertsonal eta sozialeko proiektu bat eraiki dezaten. Gainera, zera nahi dugu ere: hezkuntzak balio izatea ahalik eta berdintasun maila handienekiko gizartea egiteko, solidarioagoa eta ezagutza lortzeko gaitasun handienekin.

Horrela, CCOO Irakaskuntzak honako konpromisoa hartzen du bere gain: hezkuntza eskubide 21 unibertuala, doakoa eta 0tik 18urterarte iraupenekoa izatea exijitzea, botere publikoek bermatu eta beken hornidura nahikoa izan behar dutena; edozein arrazoigatik ikasleak bereizten ez dituen; hezkuntza mota bat non, bere helburuak eta proiektuak hautatzen probintzia- eta tokiko-erakundeek eta hezkuntza elkarte guztiek parte hartu baitezake; non, balioak oinarritzko zutabeak diren.

Helburuak eta proposamenak

42. Hezkuntzan galdutako eskubideak berreskuratu eta herritarren eskubideak urratu dituzten legeak indargabetzea, gizarte- eta hezkuntza-eragile guztiek adostutako lege berri baten bidez, hezkuntza eztabaida alderdikoitik atera eta XXI. mendean hezkuntza publiko eta kalitatezkoaren oinarriak ezarriko dituen.

43. Hezkuntzako gastua gehiagotzea, Europako batezbestekoa lortu arte, Barne Produktu Gordinaren %7ra hurbiltzeko xedez.
44. Ikastetxeak eta eskola baliabideak sortu eta berritzea, kooperazio, koedukazio eta inklusio metodologia berrietara egokitzeko, ikaskuntza aktiboaren marko baten barruan.
45. Irakasleen irudiari balio handiagoa eman, kalitatezko eskola sortzen laguntzearen bidez non, bertan lan egiteak, depresioa ez, poztasuna baizik, ekar dezan.
46. Matrikulazio irizpideak berraztertu: ikastetxe itunduek, funtsa publikoen bidez finantzatuta daudenez, izaera mota guziko ikasleak hartzen arduratu behar dira.
47. Ordaintzen sistema berraztertu eta lurralde bakoitzean matrikulazio bulego bakarra sortzea.

2.2. HEZIBERRI 2020: EUSKAL HEZKUNTZA LEGE BERRI BATERANTZ...

.XXI. mendeko bigarren hamarkadan, ezagutzaren eta informazioaren gizarte betean, honen 22 eskakizunetara egokitu behar da euskal hezkuntza, honako helburuok ahanzi gabe: bikaintasuna bilatzea, ikasleen ahalbideez eta talentu emariaz baliatzea, herritar demokratikoak, kritikoak, solidarioak eta zuzenak prestatzea.

Testuingura, dena den, politikoki eta sozialki nahasia da: euskal eta espainiar hezkuntza 23 elkarteak zalantzan jarri ditu, alde batetik, Hezkuntzaren Kalitate eta Hobekuntzarako Lege Organikoa, eta, bestetik, proiektu autonomiko bat, Heziberri 2020; azken honi, CCOO Irakaskuntzak, behin eta berriro, kontrako iritzia azaldu diona. Orain arte emandako pausoetatik, nabarmena den gauza zera da: Euskal Eskola Publikoa ordezkatzan dugun hezkuntza- eta gizarte-eragileek ez dugula, Heziberriren barruan orain arte onartutako bi proiektuetatik (marko pedagogikoa eta dekretu kurrikularrak) bat ere bermatu.

Aldi berean, euskal hezkuntza lege hau burutzeak, irakaskuntzaren langileei dagozkien alderdi 24 garrantzitsuei eta euskal hezkuntza zerbitzu baten definizioari buruzko negoziazio prozesu paralelo bati eutsi beharko dio. Hori dela eta, garrantzitsua da elkarrizketa sozialaren esparruan sektore guztiak ordezkatzuta izatea eta hezkuntzari buruzko beren proposamenak negoziazio mahai eta foro guztietara heltzea.

Azkenik, araudi bat burutzeko aukera kontuan hartzen bada, hezkuntzan funtsezko aldaketa 25 eragiteko asmo bakar eta nagusiz, CCOO Irakaskuntzak konpromiso horretan parte hartuko luke, berorren hobekuntza bideratzeko xedez.

Era labur eta zehatzean, CCOO Irakaskuntzarentzat euskal hezkuntza lege berriak ondoko 26 epigrafe hauek jaso beharko lituzke: Helburuak, Finantzaketa, Hezkuntza eredu, Elehirutasuna, Eskolatzea, Bizikidetz, hezkuntza administrazioa modernizatzea eta eskola mapa berria, Irakaslegoa, Hezkuntza Zerbitzu Osagarrietako Langileak, Ikasleak eta Familiak

eta sistemaren Ebaluazioa.

Helburuak eta proposamenak

48. Adostasun politikoaren bidetik, euskal hezkuntza sistemari egonkortasun hahikoa ematea, hezkuntza zerbitzu publikoa eztabaida alderdikoitik aterata. Hezkuntzak, ideologiari inolako uko egin gabe, itxura elektoralista duen jaurtitzeko arma izateari utzi behar dio.
49. Administrazioaren inbertsio esfortzua bermatzea, geroz eta handiagoa, denboran zehar mantendua eta beharrezko lege bermeekin, egoera ekonomiko bakoitzaren aurrekontu-gorabeheretatik kanpo.
50. Hezkuntza jotzea giza kapitalean egin daitekeen inbertsiorik hoberenentzat, bera baita garapen ekonomiko jasangarriaren eta euskal elkarteko gizarte kohesioaren ardatz nagusia.
51. Hezkuntza administrazioa modernizatzea, irakaskuntzen lurralde antolamenduaren eta hezkuntza zerbitzu publikoa egokitzearen mesedetan, XXI. mendeko Euskadiko hezkuntza- eta gizarte errealitateari moldatua.
52. Eskola mapa berria burutzea, eguneratua, benetako partaidetzaz gauzatua, gure hezkuntza errealitatea ebaluaziopean jartzeko.

2.3. HEZKUNTZA BERRIKUNTZA

LOMCEk daraman ikuskera liberalaren ezarpen ia osoak, eskolaren argumentuaren lerroak 27 orain hogeita hamar urtetara eraman ditu. Beharrezkoa da, beraz, egungo garaiarekin bat datorren pedagogia baten oinriak berriro ezartzea, garai hartan hezkuntza berrikuntza mugimenduek izandako eragina berreskuratu eta ikasleen prestakuntza prozesua bermatuko duena, irakasleen prestakuntza erritmoarekin batera.

Helburu eta proposamenak

54. Irakasleen eta ikasleen motibazioa sustatzea, eskola inklusiboaren kide guztien potentzialtasunak esploratzeko.
55. Hezkuntza sistema eskola taldeak haustera zabaltzea, adinaren irizpidez solik antolaturik baitaude.
56. Ikasleen prestakuntza integrala bultzatu, kontzeptu- eta sentimendu-gaitasunak elkartuz.
57. Ikasleen prestakuntza beharri eskola denbora malgua esleitzea, prozesuen bidezko ikaskuntzari bideratuagoa.

58. Hezkuntza esparruaren erabilera malgutzea, prestakuntza beste prestakuntza diziplinei irekia, gaur egun gutxietsiak (musika, gorputz hezkuntza, gela informatikoak, ...)

2.4. HEZKUNTZA LANBIDE BERRIAK

XXI. mendeko eskolak gero eta ikasleria anitzagoa jasotzen du, eragin anizkuntzara irekia, 28 hurbileko edo urrutiko jatorria izan eta prestakuntza maila ezberdinak dituena. Beraz, inoiz baino gehiago, beharrezkotzat jotzen da eskakizun honi bermezk, prestakuntzaz eta baliabide nahikoez erantzutea.

Helburu eta proposamenak

59. Gure ikastetxeetako plantilletan, besteen artean, espezialistak txertatzea: gizarte integrazioan, gizarte-lanean, gizarte-hezkuntzan, osasun eta arriskuen prebentzioarenganako arretan, aniztasunarenganako laguntza eta arretan, ikastetxeen administrazioan, eskolaz eta kurrikulumaz kanpoko jardueretan, ikastetxeen diseinuan, elkarlaneko eta komunikazio jardueran.

2.5. UNIBERTSITATEKO PRESTAKUNTZA ETA IKERKUNTZA

Hezkuntza Ministerioaren hiru Errege Dekretuak ezartzearen ondorioz, Euskal Unibertsitate 29 Publikoa, negoziazio eta bitartekotza ahalmenari dagokienez, gutxitua geratu da. CCOO Irakaskuntzak egoera hau itzuli nahi du honako Unibertsitatea lortzeko,

- Funtsezko autonomia unibertsitarioa mantengo duena, interes ideologiko, politiko eta ekonomikoen aurrean, bere mendekotasunik ezaren berme gisa.
- Bikaina, baliabide material zein gizazko nahikoz, ezinbestekoak ezagutzaren gizartea bultzatzeko.
- Bere lana onartzeari esker, giza kapital motibatua, lan egonkortasuna izan eta, oztoporik gabeko lanbide karrera bat garatzeko erraztasunak dituena.
- Prestakuntza pertsonalizatu et etengabeko baten bidez, giza kapital trebatua duena, Goi Mailako Hezkuntzaren Esparru Europarraren erronkei aurre egiteko aukera emango diguna.
- Kudeaketa garden eta pertsonalizatu baten bidez, eraginkorra, maila guztietan helburu koordinatuak dituena, eskuragai dauden baliabideak hobeto erabili ahal izateko.
- Ikerkuntzan erdietsitako lorpenak zabaldu eta hobetzeko gai dena.
- Matrikula tasentzat prezio politikoak dituena, doakotasunerako bidean (Europako iparraldeko herrien eta Europako erdialdeko unibertsitateen eredua)

❑ Ikasteko beken sistema bultzatzen duena, aukera berdintasuna bermatu eta baztertzak eman ez daitezen eta beste gastuei aurre egiteko laguntzak (joan-etorrietarako gastuak, egoitzarenak...) ikasketa hauetara heltzeko aukera are gehiago mugatu dezaketenak.

❑ Ikasleen asoziazismoa sustatzeko (kultura, kirola, lankidetzeta,...) baliabideak dituen, horiek ere, hiritartasun gizartean pertsona akitbo eta integratuak gisa, prestakuntzaren zati baitira.

❑ Gizarte zuzen eta iraunkor bat eraikitzen inplikaturik, lankidetzan oinarritua eta ez Ekonomia- eta Finantza-Merkatuak markatutako lehiakortasunean; interes sozialeko eztabaida politikoetan eta balio demokratikoen defentsan erreferentea dena, zorrotasun intelektualean eta espiritu kritikoa oinarrituta eta genero berdintasuna eta bakearen kultura bezalako zeharkako politikak sustatzean izaera zientifikoa duten argudioak ematen dituena.

Helburuak eta proposamenak

60. EHAeko BPGaren %1,8ko inbertsioa berreskuratzea 2017an, EAJaren eta PSE-EEren arteko Gobernurako hitzarmenean proposatutako %1,5aren aurrean, hurrengo jardunaldietan %2raino irteteko xedez.

2.6. CURRICULUM-A ETA EBALUAZIOA

30 Eskola ilustratuak, akademikoak, curriculum-tzat enziklopedia kontzeptua izan eta bere eskuragarritasun eta ziurtasun konnotazio unibertsalak dituen, ez du, jadanik, egungo munduan gauzatzeko aukerarik. Zentzugabekeria dirudi curriculum-ari orriak gehitzen jarraitzea. Zenbait jakintza komun batzuk finkatu behar ditugu, aukeratuak, inor beste inor baino gutxiago izan ez dadin. Gure gizarteak ez ditu gauza berak dakizkiten pertsona taldeak behar, ezta normaltasun baztertzailerik batekin bat datozenak. Aldi berean, sormenaren garapena oinarrizkoa bihurtzen da.

31 Curriculum akademizista eta tradizionala ari zaigu inposatzen, kontrol ideologiko gero eta zorrotz eta burokratikoagoa baten bidez. LOMCEk molde neokontserbadoreagoa duten jarreretarantzeko atzerakada erakusten du baina, aldi berean, diskurtso neoliberalaren osagai enblematikoak txertatzen ditu honetarako: limurtzearen eta bikaintasunaren mantra berriari men egitearen bidez, lehiakortasunaren eta ekintzailetzaren bitartez eta, azkenik, truke-balio gisa, merkantziaren bidez, haurren eta helduen gogoak moldatzea. Curriculum-aren antolamendu gailena eduki uniforme eta deskontextualizatuz gainkargatua dago eta beste ikuspegi konplexu eta heterogeneoak baztertzak ditu. Curriculum enziklopedikoa -zatitua, trinkotua eta abstraktua, kilometrotako luzerakoa baina milimetrotako sakonerakoa- ezin daiteke oinarri onargarritzat jo, apendizaren pentsamendu aplikatua, kritikoa eta sortzailea osatzeko bere gaitasunik eza erakutsi baitu.

Oinarrizko hezkuntzaren curriculum-aren kontrola hautabide beste oinarrizko osagaia da.
32 Hautaketa eskolarrak, curriculum-arekin bateragarri den kapital kulturala duten pertsonen sisteman aurrera egiteari lagunduko dio. Horrela, kultura akademikoa edo “akademizista” bat eratzen da, jakintzaren arloak hierarkizatzen dituena: lehen, hizkuntza eta matematika, gero, natur zientziak, ondoren, gizarte zientziak eta humanitateak eta, azkenik, arteak. Aro digitalean inolako zentzurik ez duen hierarkizazioa eta banantze diziplinarra.

Pragmatismoaren eta baliagarritasunaren aginpidea teknologia berrien, gizarte sareen eta
33 Interneten eskutik datorkigu gaurko egunetara. Aurrerapen tresna tekniko itzelak, plan kurrikular berrietan lehentasuna hartzen dutenak (berriaren eta etorri berriaren nagusitasuna), humanitateen kaltean, ederkeria zaharikitua bihurtu eta, gainera, inperialismo teknozientifiko eta ekonomikoa kuestionatzen saiatzen direnak.

Herritartasunerako hezkuntza, esaterako, prestakuntza politikorako eta bizikidetz
34 demokratiko integratzaileerako balio duena, ezabatu egin da. Arte eta kultura ugari dago eskola curriculum-etik kanpo geratu dena.

Ikuspegi pragmatista eta utilitario honen bidez, ebaluazio eta kontrolpeko ikaskuntza
35 indartzen da eta, ez besteren bat. Eta esperientzia urte askoren ostean, badakigu neurtzeak ez dituela emaitzak hobetzen, curriculum-a txikiagotu egiten duela, baizik.

Ebaluazioaren helburuarekin, irakaskuntza funtzioari zilegitasuna kentzen zaio. Izen ere,
36 diagnosi frogak, ikasleen aurrerapenaren balorazioa sistematikoki errendimendu akademiko hutsera mugatzen duen ebaluazio eredu bati erantzuten diote; frogen emaitzak ardatz hartzen dira eta ikaskuntzaren arazoak behatzeko indikatzaile eta erreferente gisa baina, ikasleen benetako aurrerapena ebaluatzeko teknikoki, urriak dira.

Ebaluazioaren xedea zenbat eta administratiboagoa izan, bere betekizunak nagusitasun
37 handiagoa hartuko du; are gehiago, test-a garrantzitsua dela ikusten bada, ezinbestez, test-aren aldeko irakaskuntza emango da eta, horrela, curriculum-a, de facto, berriro definituta geratuko da.

Helburuak eta proposamenak:

61. Gizarte- eta kultura-egoeran garrantzitsu diren oinarrizko edukiak jasotzen dituen **Curriculum kontrahegemoniko** bat burutzea; genero- eta kultura-ezberdintasunak kontuan dituen eta baita beste adierazpen minorizatu eta baztertuak ere; informazioa, ezaguera eta pentsamenduan bihurtu eta ezaguera konplexuari eta zalantzari aurre egiteko gai izango dena.
62. Edukien eta gaitasunen zerrenda zabal eta deskontextualizatuak ordezkatzeko eta, bere lekuan, esperientzia ibilbideak jarri, aurretiko ideietatik, ikerketatik eta lankidetzatik aurrera eraikitzen direnak.

63. **Herritarrentzako hezkuntza** berreskuratzea. Herritartasuna, ezagueratik, giza eskubideen bizipen eta baliatzeak eta haurtzarotik abiatuta eraikitzen da.
64. Curriculum-aren zatiketa eta sailetan banatutako jakituria gainditzea; formula alternatiboak beher dira ezaguera diziplinar ezberdinen eta ikuspegi sistemikoen arteko elkarrekiko erlazioa eman daitezkeen. Interdiziplinaritateak transdiziplinaritatearaino eta ezaguera globalizazio osoraino doazenak.
65. Ikaskuntzarako materialak modernizatzea. **Testu liburua** zaharkitua dago -paper formatoan zein digitalean- jakituria helarazteko tresna nagusi gisa; badira, gutxiegi erabiltzen diren ikasteko iturri anitz hautabide gisa: liburutegiak, multimedia, gizarte sareak, natura- eta gizarte-ingurunea).
66. Gelaz kanpoko ikaskuntza sustatzea: edukiak, diktatu eta memorizatze moduan, funtsean, ez daitezela jarduera nagusia izan.
67. **Ebaluazio modalitate ezberdinak** onartzea, izera kulturalak eta hezigarriagoa dutenak, ikastetxearen edo irakasleen eredu pedagogikoekin bat ez datozen kanpoko ebaluazio urrunagoetan eta hautakorragoetan parte hartzeko derrigortasunik gabe.

3. ARDATZA NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA

SARRERA: GIZARTE ELKARRIZKETA.

CCOOek, Estatuan zein Euskadin, negoziazio kolektiboa jasaten ari den blokeoa eta oztopoak 38 direla eta, lan baldintzak indibidualizatzea eta boterearen desoreka nahi duena, hiru zutabe funtsezkoetan eraiki eta oinarritzen du bere sindikatu-ekintza: lanbide arteko gizarte elkarrizketan, sektore eta probintzia mailako hitzarmenak sendotu eta negoziatzean, horiek ez desagertzeko eta langileen lan eskubideen aldeko tresna gisa, eta gizarte mobilizazioan. CCOO Irakaskuntzak, Estatuko eta Euskadiko Konfederazioek gizarte elkarrizketari buruz argitara emandako agiri guztiekin bat datorrela adierazten du.

3.1. ENPRESAKO HITZARMENEN AURREAN, SEKTOREKO HITZARMENEN ALDE.

Doikuntza politiko neoliberek eta murrizketa soziolaboralek haustura soziala eta segurtasunik 39 eza areagotu dute. Hezkuntzaren esparruan, bereziki, pribatizaziora daramaten politika neoliberal erasokorrak jasaten ari gara, profesionalengan negatiboki eragiten ari direnak. Zerbitzutako merkataritzaren merkatuan hezkuntza kokatu nahi dutenen helburuak pausoak ematen jarraitzen du, adostasunik gabe ezarritako hezkuntza lege berriei eta hezkuntza jasandako aurrekontuetako murrizketei esker. Egoera honek hezkuntza sistemen egonkortasuna galtzera darama eta hezkuntza demokratikoaren zentzutik urrunduta, ekitate baldintzetan pertsonen garatze, hiritartasun partizipatibo bat osatze eta pertsonen garapen integralaren sustatze tresna gisa.

Helburuak eta proposamenak:

68. Gizarte mobilizazioa mantendu eta negoziazio kolektiboa, sektore pribatuan zein publikoan, sendotzea.
69. 2011 eta 2014 urteen artean abian jarritako lan erreformen ondorio kaltegarriak itzultzea, horien artean:
 - Hitzarmen kolektiboak ez aplikatzea.
 - Sektoreko negoziaren aurretik enpresakoari aplikazio lehentasuna ematea.
 - Ultraaktibitatearekin bukatzea.
70. Hitzarmen kolektiboen eta administrazio publikoekiko akordio edo itunen indar loteslea berreskuratzea.
71. Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren gehiegikeria mugatzea, Gobernu Zentralak alde bakarretik inposatutako Errege Dekretuek negoziazio kolektiboaren emaitzak ordezkatu baititu eta, gure kasuan, Eusko Jaurlaritzak garatutakoek larrituta. Abian jartzen diren negoziazio prozesuek, aurretiko pauso bezala, 14/2012 eta 20/2012ko ED legeak indargabetzeko eskaera eraman behar dute. Aipatu legeok neurri inposaketa izan baitziren, unibertsitateko eta unibertsitatez kanpoko hezkuntzari atzerakada garrantzitsua ekarri ziotenak.

3.2. GIZARTE- ETA LAN-ESKUBIDEAK BERRESKURATU ETA SENDOTZEA

Benetako soldaten eta negoziazio kolektiboaren bidez hitzartutakoen gutxiagotze jarraituek, 40 2010, 2011 eta 2012ko segidako lan erreformek larriagotua, enpresen eskuetan zenbait tresna jarri zuen, soldaten devaluazioari eta lan kostuen murrizketari bide emateko. Hori guztiak zera ekarri du: lanetik kanporatzeak, soldatak ez ordaintzeak eta enpresetan aplikatu beharreko akordioetan hitzartutako lan baldintzen eta erretribuzioen aldaketak. Gainera, sektore pribatuan, iruzurrezko jarduerak ematen ari dira, legeria eta hitzarmen kolektiboak betetzen ez dituztenak. Gobernuaren kontroerreformek eta murrizketa bere politika neoliberalak generoagatiko tarteko zuloa handitu dute, emakumeen lan zama eta zaintzetako erantzukizuna handitu egin baitute.

Helburuak eta proposamenak:

Soldata eskubideei buruz.

72. Erosteko ahalmena berreskuratu eta kontsumo pribatua sustatzea. Soldata moderazioa ordain konkretu eta egiaztagarriekin batera ezarri behar da.
73. Enplegatu publikoen erosteko ahalmena berreskuratzen jarraitzea, aparteko paga osorik itzultzearekin batera; soldata izozketaren garaian eta %5eko murrizketarenean jasandako erosteko ahalmenaren galera konpentsatu eta soldatei eta enpleguaren

egonkortasunari degokienez, Enplegu eta Negoziazio Kolektiboaren inguruko III. Akordioaren irizpideak aplikatzeko konpromisoa lortzea.

74. Pribatuen alorrean soldatak berreskuratzea, %1,5 eta %3 arteko soldata goititzeak sinatuko dituzten hitzarmenen bidez.
75. Osagarriei eta soldaten atal aldagarriei dagokienetan, sektore publikoak erabiltzen dituen irizpide eta prozedurak berriskustea, diskriminazioak saihesteko.
76. Gizonezkoen eta emakumezkoen soldatetan ematen diren aldeak gutxitzea, emakumezkoen denbora osozko kontratazioa lehenetsiz edo denbora partzialekora dutenen kontratua denbora osozko kontratu finko bihurtuz eta jokaera diskriminatzaileek eragindako ezberdintasunak orekatzeko gehikuntza gehigarriak ezarrita.
77. LEaren 84.2 artikulua lege erreformari ekitea, enpresako hitzarmenari ematen dion aplikazio lehentasuna aldatzeko, sektoreko hitzarmen kolektiboetan ezarritako oinarritzko soldatak eremu txikiagoko hitzarmen kolektiboek gutxiagotu ez ditzaten.
78. Negoziazio kolektiboan, produktibitatea eta enpresaren eta sektorean egoerarekin batera, KPIa, kontuan hartuko duen eredia erabiltzea.
79. Negoziazio mahaietan informazio ekonomikoa bermatzea, soldata gehikuntzaren parametroen jarraipena egin ahal izateko eta soldata eskala bikoitzei eta generogatikoko alde saihesteko.
80. Itzarrirako enpresaren aldetiko ekarpenak berreskuratzea.

Kontratazio eta lanaldi eskubideei buruz

81. Lanaldi, prestakuntza, lanbide sustapen, enplegu publikorako eskaintza eskubideak, eta baita sindikatu- eta ordezkaritza-eskubideak ere berreskuratzea eta EHAEaren barruan, ordezkaritza mahai eta erakunde instituzionaletan, eskubide osoz, gure presentzia bermatuz.
82. Enplegu iraunkorra bermatzea. Guztiz beharrezkoa da CCOO Irakaskuntzarentzat, baldintzen hobekuntzari laguntzen dioten ekintzak mantentzea, legeak negoziazio kolektiboari eusten dionean kontrataziori buruzko zenbait alderdi mugatu edo zehazteko.

83. Lanera sartze berriak, lehentasunez, kontratazio iraunkorretako modalitateen bidez, egitea bultzatzea: kontratu mugagabea eta aldizkako lan-kontratu finkoa, kontratazioan iruzurra eta gehiegikeria saihestuz.
84. Dagoen enplegua zaindu eta lanetik kanporatze objektiboen erabilera gehiegizkoa eta diskriminatzailea baztertzea.
85. Aldi baterako kontratuak mugagabeetan eta denbora partzialekoak denbora osokoetan bihurtzen bultzatzea eta baita prestakuntza kontratuak ere mugagabeetan.
86. Beken eta lanekoak ez diren praktiken erabileran gehiegikeria ekiditea eta lan plantillan ez egon arren, zein baldintzatan burutuko diren eta zein zerbitzutara jo dezekaten, hitzarmenean arautuz.
87. Lan harremanetako formula irregularrak kontrolatu eta beraiei aurre egitea. Lan harremanetan kontrola eramatea derrigorrezkoa da, bereziki, kontratatutako langileak, aurretiko prestakuntzarik ez duten jardunak egitera behartuta izatean, behin-behineko kontratuen mende daudenean; horrela, langileak etengabe aldatu eta plantillak egonkortasun txikikoak baitira. Honek, hezkuntza elkarteari kalitatearen galera dakarkio eta, beraz, ondorio larriak. Eta beharrezkoa da ere ondoko honi aurre egitea: soldata baxuak dituzten langileen egoerari, hitzarmen kolektiboen sakabanatzeari, Interbentzio Sozial sektorearen lizitazio-agirietan erreferentziatuak ez betetzeari edo, baita eskubideei uko egiteak onartzeko enpresarien presioari ere.

Lan osasuneko eskubideei buruz.

88. Lan osasungarria zaintzea. Lan osasunaren alde egitea, lan baldintzak hobetzeko borrokan guztiz funtsezkoa da eta CCOO Irakaskuntzaren jarduera sindikalaren tresna estrategikoa. Lan harremanen eredu ezegonkor baten hedapen orokorra ondorio larriak ekartzen ari zaizkio langileen osasunari, prekaritateak jotako kolektiboetan, bereziki: emakumeak eta gazteak. Ezein langile zaintzarik gabe! CCOO Irakaskuntzarentzat funtsezkoa da, prebentzio eta babes sozialaren sistemaren erdian, osasuna kokatzea. Zera galerazi behar da: bai osasunaren zaintzarako mediku-azterketek, bai asistentzia sanitarioa behar duten gaixotasun kronikoek enplegatzailearen eskuetan hautaketa eta lanetiko kanporaketarako balio izatea. Langilea enpresan sartu eta gero, ezagutu edo agertu zaion ezgaitasuna eta arazo medikoengatiko hutsegiteak, lanetik kanporatze arrazoi objektibo gisa justifikatuak izan arren, azken lan erreformarekin sendotzen diren baztertze sozialeko osagaiak dira.
89. Lanerako ezintasun iragankorraren kasuan, osagarriaren %100 bermatzea.
90. Enplegatzaileak, osasuna zaintzeko eskubidea kontrol tresna gisa erabil dezala eragozte.

91. 625/2014 Errege Dekretuak, 35/2014 "Mutualitateen Legea" delakoan txertatutako aldaketak aurreko egoerara itzultzea; bertan, ABEaren aurreko 365 egunetako kudeaketaren alderdi jakin batzuk arautzen dira, mutualitatei botere handiagoa eman eta langileen eskubideak mugatzen dituztenak.
92. Kontingentzia arruntak eta lanetik kanpoko istripuak Gizarte Segurantzak, eta ez mutualitateak, kudea ditzala bermatzea. CCOOek osasun publikoaren privatizazioa geldiarazteko beharra planteatzen du, gaixotasun arruntetan mutualitateei botere handiago emateak privatizaziorako bide berria irekitzea baita.
93. Hitzarmen kolektiboetan, lanpostu batek haurdunaldirako arriskua ekar badezake, haurdun dauden emakumeak beste batera aldatzeko enpresaren konpromisoa jasotzea.
94. Lanari loturiko gaixotasunei aitortpen handiagoa ematea, dagozkien lege testuen aldaketa erreibindikatzuz.
95. Osasunaren zaintza sistema bat planteatzea, esparru publikotik egina eta kontingentzia profesionaleko kuotaz ordaindua.
96. Prebentzioko lurralde ordezkaria sortzea, langileen ordezkariarik ez duten enpresetan aginpide izango duena.
97. Tarteka lanera ez joatea eta hutsegite justifikatuak direla eta, kanporatze objektiboa onartzen duen araudia indargabetzea, honek lan bereizkeriarako gai bihurtzen baitu osasuna.
98. Mutualitateen esparrua zehaztea, kontingentzia profesionaletan bakarrik, entitate kolaboratzaileek beste edozein funtzio bete dezatela ekidinez.
99. GSINari eginiko prestazioen kudeaketaren funtzioak itzultzea lortzea, osasun sistema publikoen bidez, osasun asistentzia bermatuz.

Genero benetako berdintasuneko eskubideei buruz.

100. CCOO Irakaskuntzaren berdintasunarekiko konpromisoa, bere estatutuetan eta jarduera planetan islatzen dena, negoziazio kolektibora eramatea.
101. Irakaskuntzaren emakume langileak, zuzenean edo zeharbidez, diskriminatzen dituzten faktoreak eta irizpideak ezabatzea, horiek direla eta, oro har, gizonezkoen soldataren %80 baino gutxiago eskuratzen baitituzte. Besteren artean, emakumezkoen denbora osoko kontratu mugagabea lehenestea edo denbora partzialerako mugagabeko eta denbora osorako kontratu bihurtzea.

102. Eremu guztietan berdintasuneko planak eta neurriak negoziatzea, sexu-jazarpeneko eta sexuagatiko jazarpeneko prebentzio protokoloak kontuan hartu eta berdintasunaren aldeko batzordeak eratzea, ezartzen diren neurrien jarraipen etengabea egin ahal izateko.
103. Aitatasun baimena lau astetara luzatzea.
104. Denbora murrizketarik gabe, pertsonak zaintzeagatiko lanorduak gutxitzea bermatzea.
105. Familiako norbait edo seme-alabak zaintzeko, lan-utzialdiaren iraupen osoari lanpostuaren erreserba luzatzea.
106. Lan-utzialdia zatikatzeko aukera izatea, benetako beharren arabera.
107. Lanordu barruko prestakuntza, familia erantzukizunak dituzten langileentzat, bereziki.
108. Funtzionarioek, lanorduaren murrizketaren iraupen ordaindua duten aukera, %50eraino gehitzea (egun, hilebetekoa), gaixotasun oso larrietan lehen mailako senitartekoak zaintzeko.
109. Era guztietako aldi baterako lan-kontratua duten bitarteko langileei dagokienez, kontziliazio kontuetan eskubide guztiak onartu, egoera berean eta, haurdunaldian edo amatasun baimenean bitarteko emakume langileei oposaketa frogak burutzeko aukera ematea.
110. Genero indarkeriaren aurkako lege integrala, baldintza guztietan betetzea eta, bereziki, genero indarkeria jasan duten guztiek leku mugigarritasuna eta lan postua aldatzeko aukera izan dezatela.
111. 250 langile baino gutxiagoko enpresetan, sektoreko hitzarmen kolektiboek berdintasun planak negoziatzeko derrigortasuna jasotzeko garrantzitasuna azpimarratzea. Halaber, enpresako hitzarmenek aipatu derrigorrezkotasun hori ere jaso beharko dute.
112. Gure ordezkari sindikalak prestatzea eta, bereziki, berdintasun planen bat negoziatzeko, negoziazio kolektiboetan aritzen direnak.
113. Talde negoziatzaile guztietan emakumeak sartzea, bere lan eremuan dituzten arazoak harrera zuzena izan dezaten.
114. Gure federazioaren emakume eta berdintasuneko idazkaritzak, bere esparruko enpresetan dauden berdintasun planak eta neurriak ezagutzea bermatzea, kasu bakoitzean negoziazioari lagungu diezaioten.
115. Berdintasun planak eta neurriak publikoki erregistratzea, eta derrigorrezkoa izatea

gure erakundearen erregistro propioa.

3.3. PRESTAKUNTZA

Prestakuntza lan eskubidea da eta negoziazio kolektiboak prestakuntza planak definitzen, arrisku handieneko pertsonen prestakuntzarako sarbidea errazten, prestakuntzarako 41 baimenak bultzatzen eta PBBetan (Prestakuntzarako banakako baimenak) lagundu behar du eta baita enpresako prestakuntza planak sailkapen profesionalari eta berorren barruko sustapenari elkartu ere.

Krisia eta langabezia gehitzea testuinguru egokia izan zen, prestakuntzaren eremuan, enpresa ikastoki gisa eta enplegua, beste kontsiderazioen gaineratik, edozein prezioetara kokatzen 42 dituzten erreformak eta programak sartzeko. Dena den, sistemaren birmoldaketa egoeraren aurrean, beharrezkotzat jotzen da, bereziki, prestakuntza bultzatzea, inbertsio konpromiso propioen eta prestakuntza planen bidez, baliabideen banaketan ekitatea aintzat hartu eta kualifikazio txikiago duten langile guztien partaidetza bermatuko dituztenak; horrela, tratu berdintasuna eta diskriminaziorik ez egotea bermatuko baita.

Helburuak eta proposamenak:

116. Ekintza positiboko neurriak ezartzea exijitzea, prestakuntza ikastaroetara aukera gutxiago duen sexuaren sarbidea bideratzeko.
117. Erditzeagatik, adoptatzeagatik, norbait jasotzeagatik edo eszedentzia egoeran adingabeak edo senitartekoak zaintzeagatik baimena gozaten den aldian, Administrazioak antolatuko prestakuntza ikastaroetan esku hartzeari aukera ematea.
118. Pertsonal-batzordeetako eta enpresa-batzordeetako kideen eta pertsonaleko ordezkarien prestakuntzan paritatea sustatzea.
119. Prestakuntzarako eta azterketetara joateko baimen eskubiderako denbora arautu, eta lanbide prestakuntza ikastaroetara joateko, lan-txanda aukeratzeko lehentasuna eta lanordua egokitzea kontuan harturik.
120. Prestakuntzaren kalitatea hobetzea, behar sektorialak zehaztuz eta prestakuntza eta kualifikazioa sailkapen profesionalari eta barne promozioari lotuta, kualifikazio horren onarpenarekin batera.
121. Prestakuntza kontratuekiko langileen eta lanez kanpoko praktikak burutzen ari direnen eskubideen kontrola, jarraipena eta babesa, LKO-k egin beharrekoa, negoziazio kolektiboaren osagaitzat jotzea.

3.4. ENPLEGU ESKAINTZA PUBLIKOAK, EEPak

zkuntza Sailean lanean ari diren bitarteko funtzionarioen %33 inguru baten lan egoera kezkarria da. Urte asko pasa dira enplegu publikoaren eskaintzarik gabe, ikastetxeen 43 benetako beharrei erantzun eta plantillei egonkortasuna eman dizkiena. Utzikeria honen jatorria ez dago inprobisazioan edo baliabideen gabezia; dudarik gabe, errezagoa suertatu da egonkortasunik ez duen kolektiboa kontrolatzea eta ez da interesik jarri ere, lanpostu bat izan arren, perfilazio ezaugarri guztiekin bat ez datozenak funtzionarizatzen.

Tamalez, orain, honako egoera daukagu aurrean: langile kopuru bat, adin handiagatik, beren espezialitateetan EEPak eskaintzen dizkien lanpostu kopuru urrietara sartzeko oztopoak 44 dituztenak. Kasu larrietan, eta jardunean egon arren, badira dozenaka urte iragartzen ez direla enplegu egonkor bat izateko aukera emango dieten plazak. Une honetan, 20/2012 EDak, Sailaren politika berretsi du IKP epigrafearen azpian, (Ikastetxeak konfiguratu beharreko plazak) plaza kopuru ederra ezkutuz duena; horiek, urtez urte EHAOean agertu arren, ezin izango dira deialdi hauetan kontuan izan, ez baitzaizkio inolako espezialitate zehatzari esleitu.

Helburuak eta proposamenak:

122. Kidego ezberdinen artean, txandaka, enplegu publikorako eskaintzak lortzea.

123. Erreposizio tasaren irizpidea ezabatzea, galdutako enplegua berreskuratzea beharrezkoa den neurrian. Hezkuntza alorreko plantillen egonkortasuna bermatzea, EBJAaren epaiekin ados.

124. Plazen hizkuntz eskakizunaren derrigortasunik eza bermatzea, hori ezinbestekoa ez denean.

3.5. ZERBITZU PUBLIKOEN EXTERNALIZATZE ETA PRIBATIZAZIOA

Hezkuntza alorreko zerbitzuen externalizatzeari oinarritutako kudeaketa eredua irauli egin behar da, zerbitzuen beraien zein langileen lan baldintzen narriadura ekarri baitu: kolokako 45 kontratuak gehitu ditu eta administrazioaren langileak baino soldata txikiagoak ezarri. Langile osagarrien beharra, ikastetxe publikoetan zein pribatuetan, zerbitzuak enpresa pribatuei emanaz konpondu da: hala nola, hezkuntza premia bereziak dituzten ikasleen laguntza, eskola garraioaren laguntzaileen betekizuna, ikastetxeetako jangela edo garbiketa. Murrizketek negatiboki eragin dute ere, funts publikoak jasotzen dituzten sindikatuaren sektore sozioedukatibo guztietan (aniztasun funtzionala, adingabekoak, -eta enpresako bere hitzarmenak- aisialdia, haur hezkuntza...), eskubideak mantentzen arriskuak eragin eta sektorean oztopoak sortuz.

Zerbitzu sozialak gizartearen eta ekonomiaren zutabe dira, hiritarren eta enpresen eguneroko bizitzarako funtsezkoak. Gizarte-, ekonomia- eta lurralde-koheretza bermatzeko eginkizun 46 nagusia betetzen dute eta ezinbestekoak dira garapen jasangarrirako, enplegu, gizarte inklusio, hazkunde ekonomiko eta ingurugiro kalitate terminoetan.

Helburuak eta proposamenak:

125. Administrazioen deialdietako lizitazio baldintza-agiri guztietan, erreferentziako hitzarmen kolektiboa impositu eta, kasu bakoitzean, aplikatu behar zaion maila.
126. Aipatu agiritan langileen subrogazio gaia sartzeko eta baita lanak esleitu zaizkion enpresak behartzeko klausulak ere, hots, hura txertatzen den kontratuari atxikitako langileen lanordua, soldata, eta oinarrizko lan legediari buruzko hobekuntzak ez gutxitzeari dagozkionak, eskaintza aurkezten denean aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboaren arabera.
127. Sektore sozioedukatibo baten aldeko apustua mantentzea; bere arauketa dagokien zerbitzu publikoei parekatzen joan behar zaie, administrazioak ukatzen ari zaizkion estatus bat, bere benetako helburutik aldentzen duten interes merkantilisten mesederako.

3.6. HAUTESKUNDE SINDIKALAK

Hauteskunde sindikalak, gaur egun, eguneroko eta funtsezko eginkizun dira, bai hauteskunde prozesu jarraikiak daudelako bai ordezkariak sindikala ez duten enpresei 47 hauteskunde prozesuak zabaltzeko beharrik. Hauteskunde lana, federazioaren antolamendu garapenaren funtsezko zati bezala ulertu eta guztioi dagokigun etengabeko jardueran bilakatu behar dugu. Hauteskunde sindikalak sindikatua langile askorekin harremanetan jartzeko bide dira.

Helburuak eta proposamenak:

128. Afiliatuen hazkundera bultzatu, batez ere, gazteengan eta hautatutako ordezkariengan, afiliatuta daudenak fidelizatu eta jarduera sindikal guztietan baina, hauteskunde prozesuetan bereziki, afiliatuen konpromisoa eta esku hartzea sustatzea, programak eta hautagai zerrendak egitekin bozketaraino.
129. Harrera protokoloak burutzea, ordezkari berrientzat, oinarrizko informazio- eta prestakuntza-materiala barruan dituztenak.
130. Lantokietan CCOO Irakaskuntzaren presentzia eta afiliatuenganako, sinpatizanteenganako, langileenganako hurbiltasuna bermatzea. Berretsi nahi dugu eratutako atal sindikalen kopurua gehitzeko gure konpromisoa.
131. Gure afiliatuen profila eta beharrak ezagutzeko aukera emango diguten azterketa zehatzak burutzea, gure lan sindikala beraiei egokitu ahal izateko.
132. Gure jarduera sindikalera emakumeen eta gazteen sarrera lehenestea, gure hautagaien zerrendetan txertatzea bermatuz. Gureganatzen laguntzeko, harrera planez eta berariazko prestakuntzaz hornitzea beharrezkoa zaigu.

133. Erakundeak sortutako baliabideen optimizazio handiena bermatzea, materialak zein gizazkoak. Ordu sindikalen erabilera egokia indartu eta sustatu behar dugu; halaber, lankidetzeta eta kooperazio federala eta sektoreen artekoa errazteko eskuragarri ditugun tresnak erabili behar ditugu ere; honek, koordinazioa eta korrespontsabilitatea hobetzeko aukera emango digu.
134. Gure barne eta kanpoko komunikazioa hobetzea. Komunikazioaren hobekuntzan jauzi kualitatiboa eman behar dugu, bai iritzia sortzeko orduan bai berori jakinaraztekoan. Teknologia berriek eskaintzen dizkiguten aukera guztiak optimizatu behar ditugu eta mezu kontraesankorrak ekidin.
135. Antolaketa eta erantzukizun sindikal eredu batean aurreratzea, sektoreen eta lurraldeen arteko koordinazio handiagoa eta gure sektoreko langileen errealitatera egokitzapen hobea bermatuko diguna.
136. Ordezkaritza organo unitarioen zuzendaritzan eta langileen ordezkarien jardueran, sindikatuaren betekizuna sendotzea.

3.7. ZERRENDAK IREKITZEA

dezkapenak betetzeko, sailak egindako hautagaien zerrendaren kudeaketa nabarmen urria izan da; eta arazoa ez da hutsala, zirikusi handia baitu haien kudeaketa on batek hezkuntza 48 baliabideak ikastetxeetara garaiz iristearekin, bideratuta joan behar duen zerbitzuan jarri ahal izateko: ikasleak.

tzitik, berandu egindako ordezkapenez asko dakigu gure ikastetxeetan, zerrendetan hautagairik ez dagoelako edo/eta Sailak ireki nahi ez dituelako.

49.

Helburuak eta proposamenak.

137. Une oro, ordezkapenak egiteko hautagaien zerrendak irekita mantentzea.
138. Urteko aldizkakotasunez, zerrenda guztiak irekita edukitzea.
139. Zerrendak garbitzeko epea, irizpideak eta temporizazioa finkatzea.
140. Hezkuntza sailaren mendeko langileen ordezkapenak sustatzea, egitate sortzailea ematen den unetik.
141. Ordezkapenen esleipen prozesu guztietan baliabide informatikoak sustatzea.
142. Aipatu esleipen prozesu hauetan langile guztiei Araudia aplikatzen zaiela bermatzea, berdintasun, meritu eta gaitasun baldintzenpean.

3.8. ERRETIRO AURRERATUA ETA ERRELEBO KONTRATUA

Erretiro aurreratua, errelebo kontratu ereduaren bidez, gehienbat, ikastetxeen plantillak gazteagotu eta enplegu egonkor eta kalitatezko batera langile berriak inkorporatze orduan, 50 batez ere gazteak, tresnarik eraginkorrenetako bat bezala frogatu da.

Erretiro aurreratu modalitate honen baldintzak okerrera egite jarraituak, bai enpresetan bai langileengan, formula honetara jotzea gero eta zailagoa egin du, garestiagoa izango baita, 51 2011tik aurrera langileek aukera horretara sartzea eta enpresek bete behar dituzten baldintzak gogortu ondoren. Dena den, hurrengo bi urteetan lehengo baldintzak aplikatzeko, badago oraindik biderik; konkretuki, 2019ko urtarrilaren 1arte. Hain zuzen ere, bere plantillekin, errelebo kontratuaren bidezko erretiro aurreratua erabiltzeko, 2013ko apirilaren 1aren aurretik, konpromisioa zuten enpresek, 1958. urtearen aurretik jaiotakoei lehengo araudia aplikatu baitiezaiekete.

Formularen pixkanako garestitasunak erakargarritasuna kendu dio urteak pasa ahala eta, horregatik, Eusko Jaurlaritzak, Confebask patronalak eta CCOO eta UGT sindikatuek 52 Elkarriketa Sozialaren Mahaian akordio bat sinatu dute, Éuskadin errelebo kontratuak sustatzeko.

Akordio honek duen baldintzenetako bat, txanda hartzen duen langileak 30 urte baino gutxiago izatea; horrela, 1999. urtean, sortu zenean hain zuzen ere, orduan izan zuen 53 helburuetako bat berreskuratzen da, hots, gazteen enplegua sustatzea. Dena den, irakaskuntza pribatuan, aipatu adin hori gainditzen duen enpresako aldi baterako langile batek ere sina dezake, betiere, bere lanpostua langile gazte batek betez gero.

Helburuak eta proposamenak.

143. Negoziazio kolektiboan errelebo kontratuko erretiro eredia defendatzea, honen bidez, belaunaldien arteko erreleboa eta plantillak gazteagotzea sustatu eta gazteei enplegu egonkorra eta kalitatezkoa bermatuz.
144. Txanda hartzen duenaren mugagabeko eta lanaldi osorako kontratazioaren bitartez, ordezkaturako langileentzat, lanorduen %75 bateko murrizketa modalitatea bermatzea, eta CCOOek sinatzen dituen hitzarmen kolektibo eta akordio guztieen testuan horren bermea txertatuz.
145. Erretiro sustatuen bitartez, hezkuntzako langileen belaunaldi erreleboa bideratzea.
146. 59 urtetik aurrerakoentzat, arreta zuzenaren ordutegiaren murrizketak berreskuratzea.

3.9. IRAKASLE ETA IRAKASLE IKERTZAILEAREN ESTATUTUA

Murrizketa politikek, ULoren azken erreformekin eta honen garapen dekretuekin batera, Irakasle eta Irakasle Ikertzaileen eta AZLen lan- eta lanbide-baldintzak hondatu dituzte. Lege 54 berri honek, 80. urteetatik indarrean dauden dekretuekin batera, aldatzeko premia duten arautegia osatzen dute. Horregatik, Irakasle eta Irakasle Ikertzailearen Estatutua negoziatu eta hitzartzearen premia errebindikatzen dugu, prekaritatea ezabatu, lan baldintzak hobetu eta Irakasle eta Irakasle Ikertzaileen eta AZLen soldatak gure inguruko herriekin homologazioan aurrerapausoak emateko.

Helburuak eta proposamenak:

147. Erreposizio tasaren mugaketak sortutako arazoei aurre egiteko negoziazio prozesuak irekitzea, enpleguari lehentasuna emanez.
148. Lanaldia eta arduraldi erregimena hobetzea.
149. Bitarteko irakasleen eskubideen bidegabekeria galaraz ditzaketen oinarrizko arauz hornitzea.
150. Aldi baterako kontratazioen kontuetan, EBaren 70/99 zuzendaritza osorik ezartzea.
151. Mugikortasun bermea lortzea.
152. Hitzarmenen, akordioen, etabarren..., aldebakarreko indargabetzea ekiditea.

4. ARDATZA XXI. MENDEAREN HEZKUNTZA. HEZKUNTZA SISTEMA TRANSFORMATZAILEA

Azken urteotan, munduak funtsezko aldaketak jasan ditu, gizartea, oro har, eta, bereziki, hezkuntzaren kontzeptua bilakatu dutenak. Gero eta beharrezkoa egiten da prestakuntza 55 integrala, eskubide osoko hiritar bezala, gizarte global batean garatu ahal izateko, gaituko gaituena.

Gainera, aurrerapen zientifikoek, teknikoek eta, oro har, giza ezaguera guztiek, prestakuntza edukiak azkar uzten dituzte zaharkituak, horrela, bizitzaren zeharreko prestakuntza 56 iraunkorraren garrantzia handiagoa bihurtzen da. Halaber, gero eta garrantzitsuago egiten da ikasitakoa lanbide- eta gizarte-bizitzaren eremu guztiera eraman ahal izatea, hezkuntza prestakuntzaldia bukatu eta gero.

Hori guztiak, hezkuntza modu honetan ulertzera garamatza: ez dela bere-berez helburu bat, bitarteko pribilegiatu bat baizik, erronka guzti hauei aurre egiteko garamatzaten gaitasun 57 guztiak garatzeko.

. Horretarako, CCOO Irakaskuntzak, XXI. menderako hezkuntza kontzeptu berri honetan garatu

behar diren lerro estrategiko hauek proposatzen ditu:

58.

Inklusibitatea eta lankidetzak. Hezkuntza sistemak inklusiboa eta kooperatiboa izan behar du, gure burua, modu pertsonalez, dezberdinez, eraikitzeke sustatzen duena. Horretarako, antolaketa- eta metodologia-aldaketak behar dira eta baita ikastetxeen gobernuari dagozkionak ere baina, batez ere, aldaketa ekonomikoak, baliabide hornidura handiagoa ekarriko dutenak, inklusibitatea gauzatu dadin eta desberdintasun etnikoak, sozialak, generokoak kontuan hartu, aniztasunaren osagai gisa baloratu eta gizaki bakarrak, baino baita berdinak ere, egiten gaituen aberastasun gisa ulertu daitzen.

Ziurtatu behar dugu erronka honek, ikasle guztiek ezaguera ezberdinetan aurrera egiteko aukera izateko balio izatea, eta gai izan gaituzela, bereizketarik gabe, bere garapen pertsonala-bitala eta soziolaboralerako aukera berberak eskaintzeko. Eskola ez da fabrika bat non, ekoizkinak halako normaltasun baztertzailere bati aurretik ezarritako estandarrei egokitu behar zaizkien, baizik eta emaitzak ezberdinak eta sormenak faktore nagusia izan behar diren.

Aniztasuna eta identitatea. Etorkizuneko hezkuntzak pertsona taxutzen duen aniztasuna, identitatea eta genero adierazpena edo sexu orientazioa kontuan hartu behar du. Sexu aniztasunaren, desioa sentitu eta orientatzearen era ezberdinen, maitasunaren eta familiaren kontzeptioaren onarpenak, gizaki bakarrak baina, baita berdinak ere, egiten gaituen aberastasun eta aniztasun erakusgarritzat ulertu behar da.

Eskolan burutzen den curriculum-etik eta beste edozein jardueratik genero estereotipoen ugalketa eta generoagatik edo sexu orientazioagatik edozein bereizkeria ezabatu behar dugu. Hezkuntza afektibo-sexualak hezkuntzaren eskubidea arautuko duen lege berri honen oinarritzat izan behar du ere. Aldi berean, herritartasunerako hezkuntza berreskuratu behar da non, berdintasuna, ekitatea, elkartasuna, bizikidetzak demokratikoa, inmigrazioa, garapen jasagarria ikasleentzako prestakuntzaren zati nagusia izan daitzen.

Eskubideen eta aukeren berdintasunean oinarritutako hezkuntzak ez du, garapen planen bidez, lan- eta prestakuntza-aukera hobeak bakarrik sustatu behar, baizik eta, aldaketa kulturala bere dimentsio guztietan; hezkuntza prozesu batean, jarrerak eskuratzea bultzatu behar du, norbere mailakako garapena bizitzeko ikaslea prestatu eta korresponzabilitate irizpidez eraikitako gizarte baten bilakaeran kolaboratzeko. Eta baita, bizi den gizarte testuinguruan, partaideza osoz, bere bizitza proiektua eraikitzeke ere.

Eskolak moralki hezitzen duenez, intentzios edo gabe, beharrezkotzat jotzen da transmititzen dituen balioak adostasun handiena lortzeko dutenak izatea, etika pribatuetatik, banakakoetatik edo talde partikularretatik alde eginda. Beharrezkoa da, beraz, ikastetxe publikoetan edo funts publikoak sostengatzen direnetan ematen den hezkuntza laikoa izatea, ezein erlijio sinemen doktrinamendu gisa erabili ez dadin ezta bereizketabide edo pribilegioak lortzeko ere, bere kide guztien banakako sinesmenen begirunea bermatuz.

Konstituziotik, Giza Eskubideen Aldarrikapen unibertsaletik edo hiritartasun

demokratikoaren oinarri direnetik sortutakoak baino ezin dira izan balioak: askatasuna, 65 demokrazia, sexuen arteko berdintasuna, elkartasuna, solidaritatea, aniztasunarenganako begirunea, tolerantzia, bortxakeria eza... hiritar onak prestatzea bideratuko duten funtsezko alderdiak dira.

Bizikidetza. Balioetako hezkuntza galdutakoak berreskuratzean datza. Horiek dira bizikidetza 66 arazo zati handi baten eta eskola-jazarpenaren erakusgarri. Beharrezkoa da, lehiakortasunean eta indibidualismoan oinarritutako hezkuntza, beste batek ordezkatzeko, hots, hezkuntza sistema batek non, denena eta gizartearena, ikaskuntza eta hezkuntza pibotatzen den ardatza izan daaitezen. Kooperazioa, solidaritatea eta begirunea, arazo asko konpontzeko balioak dira. Ezinbestekoa da hezkuntza sistemak gizarte sare bat eraikitzea aipatu balio horiek zain ditzan, bizikidetza eta ezarpen arazoei irtenbidea aurkitzeko, Horiek, banako trataera eta portaera zuzenketa kontzepzio batetik bakarrik, konpondu ezinezkoak baitira.

Hizkuntz aniztasuna. Hizkuntz gaitasuna edozein hezkuntz proposamenen oinarritzko zutabe da. Gaitasun hau funtsezkoa da beste gaitasunak garatzeko, hezkuntza prozesuan giltzarri. 67 Beraz, derrigorrezkoa da bi hizkuntz ofizialen garapena sustatzea, euskararena eta gaztelerarena; izan ere, biak instrumentalak izan behar dira eta, betiere, errealitate soziolinguistikoa eta ikastetxeen testuingurua kontuan hartuta.

Helburua zera da: ikasleen komunikazio gaitasuna lortzea, ahozko zein idatzizko ulermenari eta adierazpenari dagokienez. Eta inoiz ez titulu bat lortzeari lotutua. Hizkuntz 68 instrumentalak gisako euskararen eta gazteleraren defentsak bat egin behar du, bizkar eman ez dakioken, errealitate berri batekin. Mundu global batean eta prestakuntza integraleko kontzeptu baten barruan, errealitate berri hauei aurrei egiteko, ikasleek hizkuntz atzerritar baten ezagutza nahikoa izan beharko dute.

CCOO Irakaskuntzak benetako eleaniztasun baten alde egiten du, ikastetxearen errealitate sozialaren testuinguruari egokitua.

69 Uste dugu badela garaia sistema berri bati ekiteko, aurreko hizkuntz ereduak gainditu eta ikastetxeen autonomiaren eskuetan bere ezaugarriei egokitutako hizkuntz proiektu baten 70 inplementazioa utziko duena baina, baita ikasleen hizkuntz eskubideak eta familien aukerak batera kontuan hartuko dituen ere. Hezkuntza Sailak marko orokor batez eta nahiko baliabideez hornitu behar ditu ikastetxeak, hauetan benetako elehirutasuna garatzeko.

Kalitatezko irakaskuntza eleanitzak ikastetxeetako autonomiaren aldeko apustua egin behar du baina, Hezkuntza Sailak ezin dezake ikastetxeen eskuetan bakarrik utzi helburu horiek 71 lortzea. Beharrezkoa da, Administrazioak, hornidura ekonomiko nahikoz, plan bat burutzea, kalitatezko eleaniztasuna bermatu eta hizkuntz atzerritarretako norbere prestakuntza irakasleen eskuetan utziko ez duena; edo proiektu eleaniztuna aukeratzen duten ikastetxeak hornitzera mugatzen dena, irakasleek ingeleseko hizkuntz gaitasuna lortzeko, erabat nahikoa ez den zenbatekoz.

Sailak, berehala, plan eraginkorra burutu behar du irakasleek hizkuntz atzerritarretan

berariazko prestakuntza izan dezaten.

72

Gaitasun digitala. Hezkuntzaren eta ikasleen eskubideen etorkizunak zerikusia du baliabide teknologikoetara eta gaitasun digitalerako garapenera heltzearekin.

73

CCOO Irakaskuntzak uste du ikastetxeak arreta tekniko nahikoa izateak lehentasuna duela eta, gehienbat, ikastetxe guztietan IKT proiektu horiek garatzeko, arduraldi osoz, irakasleak
74 egoteak. Ulergaitza dirudi, alde batetik, teknologia berriak sustatu eta, gero, ikastetxeak utzi ahal duten bezala konpon daitezen.

Halaber, Sailak ikasle guztiei kalitatezko hezkuntza, bermatu behar die, eta hori lortzeko, familien eskutan beharrezko diren IKT dispositiboak jartzea.

75

Lanbide Prestakuntza. Gazteei Lanbide Prestakuntza bermatzea, lan munduan sartzeko aukera eman diezaien. Ezin dugu ukatu Lanbide Hezkuntzak Euskadin Espainian baino baloratuagoa
76 dagoela baina, honek ez du esan nahi dena ondo dagoenik. Eskaintza gehitu egin behar dela uste dugu, gaur-gaurkoz gutxiegia baita. Lanbide Prestakuntza Duala garatzen jarraitu behar da baina, beharrezkoak diren neurriak eta kontrolak ezarrita, enpresak jasotako diruaz eta doako eskulanaz ere, aprobetxatu ez daitezen. Une egokia da nora joan nahi dugun birplanteatzeko.

CCOO Irakaskuntza langileei zor zaie. Hauen eskubideak zaindu behar ditugu baina, ahantzi gabe, gure konpromisoa ere gizartera hedatu behar dela, edozein pertsonari enplegu
77 kualifikatu baterako aukera ematera, gizarte kohesio neurriak bultzatzera, guztion baliabideen erabilera egokiaz arduratzera.

Lanbide Hezkuntza da, gaur egun, irakaskuntza arauturik sustatuena. Prestakuntza hori duten pertsona tituludun portzentajea Europako batezbestekoaren eta lan merkatuaren egungo
78 eskaeraren baino txikiagoa da.

Prestakuntza azkarra izan arren, bi urtetan pertsona bat lan merkatuan koka dezakeena, ez dirudi nahiko erakargarria denik, unibertsitatera joan daitezkeenak ideia honi uko egitea
79 planteatu daitezen.

79 | Ziur aski, aukera hau ez da horren erakargarria arrazoi ezberdinengatik. Soldata urriak, aitorten sozial txikia, lan baldintza txarrak, etab. Gaztre askok nahiago dute, lehenik, 80 prestakuntza unibertsitarioa izan eta gero, lan merkatuaren ateak irekiko dien LHren batez osatzea. Gainkualifikazioa arazo endemikoa da.

LHaren euskal eredia eta, bereziki modalitate Duala, beste autonomia erkidegoetan oso ongi saltzen da eta, gainera, hezkuntza- eta ekonomia-garapenaren buruan dauden munduko
81 beste lekutan kopiatu egiten da; baina, marka irudi honetan dena ez da distira eta arrakastarik.

Errealitate honetan sakonduz gero, lorpen hauek iraksale askoren eguneroko lanaren ondorio dela ikusiko dugu. Dena den, beren lan baldintzak, urtez urte, hondatzen ari dira. Betekizunak

82 ugaritu egin dira, prozesuak gero eta konplexuagoak bihurtu, autoprestakuntza eta berrikuntzetarako etengabeko egokitzepeenek, irakaskuntza funtzioaz gainera, etengabeko zeregin eta eguneratze lasterketa batean bihurtu dute irakaskuntza funtzioa non, jomuga gero eta urrutiagoa dagoen. Azkenean, irakasleen zati batek agente komertzialtzat ikusten du bere burua, modalitate Dualerako plaza gehiago lortu eta bere ikastetxeak *ranking*-ean postuak gal ez ditzaten. Lehiakortasuna helburu nagusi eta bakarra bihurtu da.

“LH 4.0” honen arrakasta formula triangulu sinplea da. Erpin batean, zuzendaritza talde finko eta sendoak dituzten ikastetxeak daude, honako ereduak dutenak: kudeaketa enpresarial 83 klasikoa, piramidala, erakundearen helburuei men egiten diena. Eredu honen arabera, produktibitatea helburu bakarra da, hots, merkatuaren berehalako premietarako prestakuntza guztiz espezifikoa duen ikasleria. Bigarren erpina, izen ezberdina izan arren, enpresa eta prestakuntza ikastetxeren arteko baliokidetasuna da non, bigarrena lehenaren zerbitzutara bakarrik dagoen. Horretarako, eta enpresaren idarokizunez, beharrezko ikastetxeen elkarrekin sortzen dira. Azken erpina, marketina da: behar diren lekuetan, irudi erakargarria, dinamikoa, liluragarria eta prestigiozkoa sorrarazi, hezkuntza berrikuntza, lidergo, ilusio eta puntako erakunde bateko kide izateko irudikeria sortuz.

“LH4.0” honek, bere erronka, berrikuntza eta errendimendu altuekin, hezkuntza-prestakuntza prozesu baten sekuentziazio logikoa aldatu du: 1) ikasleak, 2) irakasle prestatzaileak 3) lan 84 merkatua; beste honetaz, 1) lan merkatua 2) ikasleak 3) irakasleak.

CCOO Irakaskuntza aurreko guztiarekin kritikoa denez, uste du hezkuntzako baliabideak berari, ikasleei eta irakasleei banatu behar zaizkiela eta ez ekoizpen sektore izar batzuei 85 subentzionatzeko.

Helburuak eta proposamenak:

153. Hezkuntza inklusiborako eskubidea baieztatzea non, aniztasuna eta pluraltasuna ikaskuntzarako balio positiboa den.

154. LOMCE kontuan hartu gabe, aniztasunarenganako arretarako oinarrizko markoa finkatzea, beharrezko diren baliabide material eta gizakoez hornitua, hezkuntza premia duten ikasle guztiek titulua eskuratu ahal izateko, beharrezko gaitasunak garatze eta eskuratzeko, ratioa murriztuko duena.

155. Aniztasun kurrikularreko programak mantendu eta bultzatzea DBHko 3. eta 4.ean, bertan sartzeko irizpideak malgutu eta, ikastetxeei autonomia eman bere garapen pertsonal eta akademikorako, programa hauek behar dituzten ikasleei arreta emateko.

156. Hezkuntza errefortzu proiektuetarako giza baliabideen hornidura gehitzea, ikastetxeetako benetako behar guztiak asetzeko, irizpide pedagogikoak, eta ez ekonomikoak, erabilita.

157. Oinarrizko Lanbide Heziketaren eskaintza gehitzea, lehenengo HLKPen adin muga mantenduta.

158. Berriazko hezkuntza errefortzua eta aniztasun kurrikularra aniztasunarenganako arreta programa bakarrean bateratzea, Bigarren Hezkuntza osoan, horretarako baliabideak bermatuta.

159. Ikastetxe publiko guztietan diziplina anitzeko taldea segurtatzea, ikaskuntza oztopoak eta hezkuntza laguntza berriazko beharrak dituzten ikasleen eskakizunei aurre egiteko gai izango dena.

160. Curriculum eta osagai sexistak hezkuntza sistematik erazteko plan bat ezarri eta jarduera ez diskriminatzaileak eta genero bortxakeriaren prebentzioarako proposatzeko.

161. Sexu bereizketa bultzatzen duten ikastetxeak, funts publikoen bidez ez finantzatea.

162. Baloretako Hezkuntza berreskuratzea, bizikidetzarako, bakerako eta garapen jasangarrirako oinarri gisa.

163. Ikastetxeen autonomia kalitatezko hezkuntza lortzeko oinarrizko zutabetzat jotzea. Bere hezkuntza helburuak lortu ahal izateko, ikastetxeak baliabide ekonomiko eta gizakoez hornitzea.

4.1. MODU INTEGRATUEZ, ESKOLATIK ETA KALETIK GIZARTE ERREALITATE EZBERDINEI AURRE EGITEA

Ez da gauza berria, krisiaren testuinguruak politika neoliberalak aplikatzeko aitzaki izan dela. Gero eta urriagoak diren baliabideen berresleitzearen itxurapean eta, jadaneko sistema 86 kapitalistarekin kontsekuenteak izanda, politika sozialei, politika ekonomizista hutsak lehenetsi zaizkie.

Baztertze prozesuei aurrea hartu, horiek arindu eta zuzentzeko, gizarte behar hauek nagusitasunen zerrendan azken postuetara baztertuak izan dira, nahiz eta, egun, inoiz baino 87 premiagoak izan.

Neurri hauen ondorioz, politika kontserbatzaile ugariak parlamentuetara iritsi eta, ezinbestez, eredu horren aldeko ez den gizarte batean sendotu dira. Dena den, ongizatearen funtsezko 88 zutabeak kolokan ikusi dituztenean oraindik suntsitu ez den gutxiaren inguruan lotura estutu dute.

Eskolak eta gainerako sistema sozioedukatiboek, pluraltasun eta aniztasunarenganako begirunetik, guztien ongiaren eta bizikidetzaren zerbitzuan, eredu solidario, berdintasuneko 89 eta transformatzaile baterantz eboluzionatu ordez, gastuaren euspenaren eragin suntsitzailea jasan dute, gizarte zaintza urritu eta orain dela hamarkada zenbaitetara atzera eramanez.

Zerbitzu hauen erakunde arduradunen konpromisoa gizarte zaintzarekiko, zalantzapean jarri da, gutxiagorekin gehiago egin nahi izanagatik. Horrela, gero eta erasotuagoa, elkartasunez,

90 berdintasunez eta funtsezko eskubideak bermatuko dituzten politika publikoez, behartuagoa dagoen gizarteak entzun du, nola erakunde publikoen diskurtso hutsek bizimodu hobeko baten aukeretatik hurruntzen dioten.

Helburuak eta proposamenak:

164. CCOO Irakaskuntzaren konpromisoak mantentzea, eskola eta sistema sozioedukatibo batzuen alde, zeinak:

- gizarte bilakatzeko balio izan eta solidarioagoa, libreagoa eta berdintasunekoagoa egingo duen.
- Gizarteratu eta kulturalki integratzeko balio izango duen.
- Baterako hezkuntza sustatu eta matxismoa, arrazakeria eta klasismoa oinarri duten berdintasunak zuzenduko duen.
- Testuinguarekin begirunea izango duen.
- Aniztasuneko bizikidetzak sustatuko duen.

4.2. ZERBITZU SOZIAL ETA SOZIOKULTURALEK ERE EMAKUME IZENA DUTE

Lanbide-bereizketa, gaur-gaurkoz, gertaera eztaba daezina da. Bereizketa honen ondorioak, emakumeek lanbide bat edo lanbide karrera aukeratzean, soldatetako ezberdintasunetan, 91 lan aukera gutxiagotan eta hautabide urrietan zehazten dira.

Egoera honen aurrean, gizarte eragileek erantzukizun handia dugu eta, erantzunkide garen neurrian, gu geu eta baita ugazabak eta eskolak ere bereizkeria ezabatzen konprometitu 92 behar dugu.

Emakume izena dute eta, neurri handi batean, atzean utzi behar dugun eredu asistentzial zaharkitu bati lotuta zaizkio; aitzitik, aipatu zerbitzuok mapan kokatu behar ditugu gizarte 93 kohesio, enplegu sortze eta bizitzaren kalitatea hobekuntza gisa, eskubide subjektiboek funtsezko multzo baten materializazio bezala, testuinguru komunitario batean behar pertsonalak eta senitartekoenak hasetuko dituztenak eta pertsonen partaidetza sozialaren ikuspegi baten mendean.

erbitzu sozial eta kulturalen sare externalizatu, azpikontratatu eta prekario batek ezin dezake premia horiei erantzunik eman.

94

Helburuak eta proposamenak:

165. Lan baldintzen hobekuntza errebindikatzea.
166. Bere mailagatik, Administrazioei dagokion beharrezko erantzukizun soziala exijitzea.
167. Zerbitzu sozioedukatiboak mapan kokatu eta eskubideez eta bidezko onarpenez hornitzea, erakunde publikoek ordezkatu behar dituzten karitatez eta ongintzatik bereizita.

4.3. ETENGABEKO PRESTAKUNTZA, IKERKUNTZA ETA BERRIKUNTZA

Hezkuntza sistema bilakatu eta ikasten jarraitzen duen sistema behar du izan. Bere funtzionamendu arruntean, hausnarketa, ikerkuntza, ezagueren transmisioa eta berrikuntza 95 txertatzen dituena, egileen partaidetzarekin eta unibertsitateko ikerkuntzari lotuta.

Etengabeko prestakuntzak lan jarduera arrunta bilakatu behar du, hezkuntzaren langileak unibertsitatearekin lotuko dituena, eguneratze zientifikoko ikastaroak egin, ikerkuntza 96 pedagogikora sartzeko; unibertsitatea eta eskolaren arteko lankidetzaz ezarriko duena, berrikuntzaren ebaluazio zorrotza eta aberasgarria eta, baita bere zabalkundea bermatu ere. Etengabeko prestakuntzak internazionalizatu behar du.

Ikerkuntza txertatzen duen sistema batean, prozesuen ebaluazioak, antolamenduak, proiektuak, politika, metodologiak eta emaitzak hobekuntzara bideratzen dira, irizpideetan 97 zorrotztasuna lortzen dute eta kontuak ematea uzten dute. Azterketa, hautatze eta "kategoria " eta "normaltasunaren" babesle den bezalako "Ebaluaziotik", ikaskuntza eta berrikuntza prozesuen zati bezalako beste batera pasatzea baliotsua da, malgutasuna, funtzionaltasuna eta ekitatea ekartzen baitio hezkuntza sistemari.

Egun, irakasleen etengabeko prestakuntza iruzurra da. Prestakuntzarako kotitazioen %0,7k lan eskubide bat bermatzeko finantzaketa finalista sortzen du. Negoziazio kolektiko sektoriala 98 beharrezkoa da, mundu globalizatuari egokituta sistema antolatzeke eta dirua benetan etengabeko prestakuntzarako erabiltzeko.

Unibertsitateko prestakuntzak herri garatueneei erka dakiekeen eskaintza izan du Espainian, baina, PPren gobernuak, tasak gehitzearen, bekak murriztearen, errebalidaren, 99 unibertsitateko sarbiderako desauraketaren, 3+2a, eta desinbertsioaren bidez, haiek murrizteko jokatzeko ari da.

Helburuak eta proposamenak:

168. Herritartasun eskubide gisa, bizitzan zeharreko prestakuntza sistema bermatzea; ezinbestekoa da, bizitzan zehar, prestakuntzaren ardatz nagusia irakasleak izatea.
169. Etengabeko prestakuntza bultzatzea, goi mailakoa, nahitaezko osagai gisa, sistema zientifikoki eta teknologikoki gaurkotu dadin.

170. Hezkuntzaren I+G+B sortea, sistemak hezkuntza emaitzen ekitatea eta hobekuntza lortzeko, egungo ohizko gorabeherarik gabe, sendotasunez eta zorrotasunez.