

ELAREN BALORAZIOA ETA PROPOSAMENAK GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIAREN TXOSTENARI: "GIZARTE POLITIKAK COVID-19: GIPUZKOAKO LURRALDE HISTORIKOAREN ESPERIENTZIA"

Gipuzkoako Foru Aldundiak txosten bat egin du kanpoko bi pertsonen egin, Gipuzkoako lurralde historikoan COVIDaren lehen hilabeteetan egoitzetan izandako esperientzia aztertzeko.

ELA, gainerako sindikatuarekin batera, txostena aurkezteko bi bileretara deitu du Aldundiak. Bilerak, beraz, ez dira izan informazioa biltzeko, ez gure iritzia jasotzeko, eta are gutxiago Foru Aldundiak prentsan iragarri dituen erabakietan parte hartzeko, hala nola Goxatu plana. Beraz, ez dakigu Aldundiak zer erabaki hartuko dituen planaren ondorioen ondorioz.

Pasatu diguten txostenaren Laburpen Exekutiboa irakurri ahal izan dugunean, hauxe da sindikatutik egiten dugun irakurketa:

1. INFORMEAREN ANALISIA

Txostenaren arabera, COVID-19ren pandemiak sistemaren oreka aldatu du epe luzera, eta horrek pandemiaren larrialdiei erantzuteko neurri-multzo bat bultzatzeaz gain (bigarren eta hirugarren olatuak), sistemaren etorkizuneko eraldaketan laguntzeko politiketan berrikuntzak egitea dakar.

Beraz, azterketaren helburua da aparteko baldintzetan gizarte-politikan berritzeko informazio garrantzitsua lortzea. Horretarako, inkestak, elkarrizketak eta tailerrak egin dituzte egoitzetako zuzendaritzarekin, enprekin, egoitzen kudeaketan adituak diren pertsonekin, sektoreko profesionalekin, erabiltzaileekin eta senideekin.

Hauek dira azterlanaren oinarri diren emaitza eta ikasgai nagusiak:

1. Sistemak ondo erreakzionatu badu ere, sistemak erreakzionatzeko gaitasun ahula erakutsi duela eta emaitzak ez direla bermatu eraginkortasunari eta efizientziari dagokienez.
2. Osasun-sistemaren eta gizarte-babesaren arteko koordinazioak ez du ondo funtzionatu, eta ez da egokia izan krisiari aurre egiteko. Gizarte politiketako Sailak bere gain hartu behar izan zituen krisiaren esparruan ez zegozkion eskumenak.

3. Zailtasun nagusiak hauek izan dira: norbera babesteko ekipamendurik ez izatea, protokolo kontraesankorrak eta askotarikoak izatea, espazio fisikoak sektoretan banatzea ezinezkoa izatea, langileen bajak, langileak biltzeko zailtasunak eta senideekiko komunikazio desegokia.

4. Egoitza-zentroek eta enpresek arriskuan ikusten dute beren iraunkortasun ekonomikoa, larrialdi-kostuak beren gain hartzearen ondorioz, eta koordainketa handitu eta zerbitzuak murriztu daitezkeela uste dute.

5. Erabiltzaileei, familiei eta langileei laguntza psikologikoa eta emozionala emateko beharra gai garrantzitsua da.

6. Krisiak arreta- eta zaintza-ereduaren ahuleziak erakutsi dituela eta ezinbestekoa ikusten dutela pertsonengan zentratutako arreta ereduaren (PZA) ereduaren aurrera egitea.

7. Etorkizun hurbilean egoitzetan berregituratu beharreko dimentsioak honako hauek dira: espazioen kudeaketa, langileen kudeaketa, kudeaketa ekonomikoa, ezagutzaren kudeaketa eta familiekiko harremanen kudeaketa.

8. Gobernantza instituzionalaren eredu aldatzeko beharrari buruzko pertzepzio zabala dagoela, hau da, erakunde publikoak eta antolakuntzak (hau da, enpresak). Aldaketa horrek, osasun-sistemen eta gizarte-zerbitzuen arteko koordinazio handiagoa izateaz gain, arreta- eta zaintza-eredu berrien diseinuan eta garapenean erabiltzaileek gehiago parte hartzea ekarriko luke.

Txostenak politikei buruz egiten dituen gomendioen artean, honako neurri hauek nabarmentzen ditugu:

1.Premiazko neurriak

1. **Gobernantza-eredu berri bat diseinatzea eta bultzatzea**, lurralde-mailako koordinazio soziosanitarioa errazteko
2. **Osasun-materialez hornitzea**. Egoitzei norbera babesteko ekipamenduen, maskaren, pantailen, eskularruen, bata iragazgaitzen eta abarren fluxuarekin eustea.
3. **Osasun-krisialdian dauden egoitzetako arreta-ratioak hobetzea**. Profesionalen eta egoiliarren arteko harremana da arretaren kalitateari buruzko arazo nagusietako bat. **Bi kontzeptuen (ratioa eta kalitatea) arteko erlazio kausala hain da handia, ezen berrikusi egin behar baita**. Ariketa teoriko hori

benetan ezinbestekoa da etorkizuna ACPren postulatueta oinarritutako arreta-ereduen garapen progresiboan planteatzen bada. Hala, berehalako neurri gisa eta COVID espazioak izateko beharra kontuan hartuta, komenigarria litzateke onarpen berrien kopurua mugatzea, egungo plantilletan egoiliar gutxiago egon daitezen eta, horrela, praktikan ratioak handitu daitezen. Premiazko eta aldi baterako neurri hori etorkizunean aztertu beharko litzateke, denboran zehar modu iraunkorrean aplikatzen dela baliozkotzeko.

4. Monitorizazio adimenduneko estrategia bat ezartzea, birusa egoiliarren artean zabaltzen ez dela bermatzeko neurrien aplikazioari buruzko erabakiak hartzeko eta kutsatzeak saihesteko osasun-neurri egokiak ezarri ahal izateko. Begirale adimendunak, halaber, erabiltzaileen eta profesionalen egoera pisko-soziala eta emozionala monitorizatu behar ditu.

5. Bisita-erregimena malgutzea. Beharrezkoa da egoitzetako bisita-erregimena malgutzea, zaintzako arreta-printzipioari eta etika-kodeei buruzko hausnarketaren esparruan.

2. Epe laburreko neurriak

1. Zerbitzu-kartera dibertsifikatzea, etxez-etxeko arreta indartuz

2. Emozioak kudeatzeko protokolo bat prestatzea, egoitzetara bideratua, kudeatzaileei, profesionaleri, adinekoei eta familiei arreta emateko.

3. Etika-kodeak berrikustea, COVID-19 hobeto kudeatzeko. Familiekin egindako azterketatik, errespetatu beharko liratekeen hiru printzipio sortzen dira: zuhurtasun-printzipioa, erabakitzeko eskubidearen pribatutasun-printzipioa eta baimen informatuaren printzipioa.

3. Epe ertainerako neurriak

1. Gerontologiako Prestakuntza Integraleko Programa garatzea. Egoitzetako osasun-eskariari eta eskari psikosozialari erantzuteko giza kapital eskasa dago. Krisiak egiturazko gabezia hori areagotu du, eta, beraz, garrantzitsua da gerontologian eta erizaintzan talentua identifikatzeko, biltzeko eta atxikitzeko programa bat garatzea.

2. Pertsonarengan zentratutako arreta eredua bultzatzea.

2. ELAren ONDORIOAK

1. **Txostenaren irismena egiturazkoa da**, nahiz eta Coviden garaian kokatuta egon. Covid garaiko egoitzen funtzionamendutik harago doa, eta gomendatutako neurriak epe motzetik ertainera doaz; aldatu beharreko egiturazko neurriak aztertzen ditu.

2. **ELAk ez du azterlanari buruzko informaziorik izan, eta ez du azterlanean parte hartu**. Azken urteetan borrokan aritu ondoren, Aldundiari hainbat eta hainbat bilera-eskaera egin ondoren, erantzunik eman gabe, sektorearen proposamenak eta aldarrikapenak eginez, uste dugu gure diagnostikoa eta proposamenak kontuan hartu behar zituztela, sektorean% 60tik gorako ordezkariak duen aktore gisa.

3. **Pandemian izandako funtzionamendu txarra aitortu ostean**, bai osasun sailarekin izandako korrinazio txarra bai norbera babesteko ekipamendu eza, protokolo desegokiak, antolakuntza-urritasunak (sektorekatze eskasa, langilerik eza, etab.), **Gipuzkoako Foru Aldundiko errektoreek inolako erantzukizunik hartu gabe jarraitzen dute**.

- 4. Are gehiago, sindikatuak ezin konta ahala idazki egin dizkie enpresei eta aldundiari norbera babesteko ekipamenduei (NBE), eta Osasun Saileko langile eta esku-hartze gehiago eskatu ditu. Idazki horien erantzunik jaso ezenez, epaitegietara jo behar izan genuen eskari horiei erantzuteko; izan ere, gaur egun, txostenak aitortzen ditu, gabezien artean. Gure ustez, **justifikatuta dago sindikatuak funtzionamendu-gabezia horien aurrean eta ehundaka erabiltzaile hildako eta kutsatutako langileen aurrean izan duen jokabidea, eta, beraz, Gipuzkoako ahaldu nagusiak sindikatu horri egindako akusazio larriak publikoki zuzentzea eskatzen dugu**.

5. **Ondorio nagusietan, ikasitako lezioetan eta txostenak gomendatutako neurrietan, azken urteetan langileak borrokan aritu diren aldarrikapen guzti-guztiak jasotzen dira:**

***Ratioak handitzeko premia larria**. Gipuzkoan pandemiaren aurretik erabiltzaile bakoitzak egunean 1,5 orduetan jasotzen zuen zuzeneko arreta. Pandemiak irauten duen bitartean, arreta denbora are laburragoa da. Duela bi urte jarri genuen abian "zaindu nazazu gutxienez 2 orduz" kanpaina, eta hainbat proposamen eta ekitaldi egin ditugu Aldundian eta Eusko Legebiltzarrean.

***Lan-baldintza txarreatik profesionalak kontratatzeke zailtasuna:**

txostenak horrela aipatzen ez badu ere, argi dago sektorean dauden baldintza txarrek – Urte hauetan ere salatu ditugunak – Zailtasun horiek eragiten dituztela: behin-behineko kontratuak, lanaldi partzialeko kontratazioa, Osakidetza kategorian berdinekiko edo egoitzetako langile publikoekiko soldaten arteko

aldeak, etab. Patronalaren gehiengoarekin 2018ko abenduan iritsi ginen akordioarekin, eta uste dugu Aldundiak ez zuela konpondu nahi izan 2018ko abenduan.

***Langileen erreparazio emozionala.** Hilabeteak daramatzagu ohartarazten emakumezko langileak apurtuta daudela psikologikoki eta emozionalki, eta erreparazio emozionala eskatzen.

***Sektore soziosanitarioaren eredia aldatzea.** Bitxia da estudioak enpresak behin ere ez izendatzea. Une oro "gizarte-antolakuntzen" barruan sartzen ditu. Gure ustez, termino hau erabiltzen da sektorean diharduten enpresak irabazi-asmorik gabekoak diren irudia proiektatzeko. Errealitateetik urrun. Behin baino gehiagotan esan dugu egoitzen sektorea, finantziazio publikoaren % 90 izan arren, azken urteotan pribatizatuz joan den sektorea dela, eta enpresa pribatuen negozio-xede bihurtu dela. Hona hemen Gipuzkoako egoitzen datu batzuk:

.Titulartasunari dagokionez, Gipuzkoako 63 egoitzak:

* % 51 irabazi asmorik gabeko enpresak dira, bai multinazionalak (Domusvi, Caser, Sanitas, Eulen, Clece, Aita Menni...), bai hemengoak (Biharko, Gerozerlan, GSR, Zu eta Biok...).

* % 27 publikoak dira (Kabia Aldundiaren oo.aa.ko 15, GFA 1, Hernaniko Udala), baina guztietan daude azpikontratutako enpresak.

* % 22 irabazi asmorik gabeko fundazioak edo patronatuak dira (Matia, Gurutze Gorria, Gureak, herri batzuetako patronatuak, hala nola Zarautz, Zestoa, Soraluze, Eskoriatza...). Eskoriatzan hasi dira Patronatua deuseztatzen eta azpikontratatzeko.

. Langileei dagokienez,

* % 67 irabazi asmorik gabeko enpresetako langileak dira.

* % 25 irabazi-asmorik gabeko patronatuetako edo fundazioetako langileak dira.

* % 8 administrazio publikoetako langileak dira.

6. Beraz, **etekinak handitzea helburu duten enpresek jarduten duten sektore batean, inoiz ez da lehentasunezkoa izango ez erabiltzaileak ez langileak, eta objektiboki ezinezkoa da pertsonarengan zentratutako arreta eredian aurrera egitea**, azterlanak gomendatzen duen bezala. Azaroaren 17ko eta urtarrilaren 26ko grebak zaintza-sektorearen argitalpena eskatzen du.

3. ELAren PROPOSAMENAK

Gipuzkoako egoitzen hitzarmena lehenbailehen eta berehala berritzea,

2018. urtearen amaieran patronalek eta ELA sindikatuak lortutako akordioa oinarri hartuta. Gipuzkoako egoitzetako langileek ez dute hitzarmena berritu 2017tik eta 246 greba-egun daramatzate. Gure ustez, jasanezina da Foru Aldundiak betoa jartzen jarraitzea eta 2018. urtearen amaieran patronalarekin lortutako akordioa ez finantzatzea. Akordio horretan jauzi kualitatibo bat ematen zen enpleguari eta soldata-igoerei dagokienez, eta horrek murriztu egiten ditu soldata-arrakalak generoari eta sektore publikoko baldintzei dagokienez.

Zainketen sektore osoa publifikatzea, egoitzena barne, Aldundia sektorearen errealitatea "kamuflatzen" tematzen bada ere, sektorea pribatizatzeke erabaki politikoa da zerbitzuaren kalitate eskasaren eta dauden lan-baldintza eskasaren arrazoi nagusia.

Egiturazko ratioak handitzea, gutxienez zuzeneko arretako 2 ordu bermatzeko. Foru Aldundiak, Goxatu planaren bidez, zuzeneko arretan% 9,3ko igoera iragarri du. Neurri hori zentroetako erabiltzaileen murrizketaren ondorio da, eta, beraz, zerbitzu gutxiago eskaintzearen kontura da. Nolanahi ere, egoitza askotan ez dira bajak, lizentziak eta abar ordeztzen, eta gaur egun ez zaie pandemiaren aurretik baino denbora gehiago ematen erabiltzaileei.

Langileentzako konponketa emozionalerako plan bat martxan jartzea.

Ikerketak behin baino gehiagotan aipatzen du. Gure ustez, pandemian bizitzen ari direnaren ondoren, Aldundiak bere erantzukizuna bere gain hartu behar du, eta konponketa emozionalerako plan kolektibo bat aktibatu behar du, ez langileek deitu dezaketen telefono-zenbaki bat. Enpresek ez dute arrisku psikosozialen prozesurik ere egin, eta eskatu ditugunean, zailtasun handiak izaten ditugu prozesu horiek adosteko.

Senideen eta langileen benetako parte-hartzea, pertsonarengan zentratutako arreta eredu lortzeko. Uste dugu ezinbestekoa dela atal honetan eskatutako baldintzak betetzea PZAren eredu horretan benetan aurrera egiteko.

Donostia, 2021/02/12