



Estrategia Vasca de Empleo 2030 (Versión adaptada a la Ley 15/2023, de Empleo)

Un pacto por un empleo de calidad e inclusivo que contribuya al desarrollo económico y social de Euskadi



Índice

1- INTRODUCCIÓN	5
2- PROCESOS DESARROLLADOS PARA ELABORAR Y ACTUALIZAR ESTA ESTRATEGIA	9
3- CONTEXTO Y TENDENCIAS RELEVANTES A CONSIDERAR	12
4- DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO SOBRE EL EMPLEO EN EUSKADI Y SOBRE EL SISTEMA VASCO DE EMPLEO	31
5- VISIÓN, PRINCIPIOS, OBJETIVOS Y CLAVES ESTRATÉGICAS PARA EL EMPLEO EN EUSKADI 2030	53
6- PROYECTOS TRACTORES Y PROGRAMAS PARA AVANZAR EN UN EMPLEO DE CALIDAD E INCLUSIVO	80
7- MODELO DE GOBERNANZA E INDICADORES	85
8- MARCO FINANCIERO QUE SUSTENTA LA EVE	100

Presentación

La política de empleo es una de las políticas centrales de una sociedad. Además de la dimensión retributiva que está intrínsecamente ligada al trabajo remunerado, **el empleo es un instrumento fundamental de inclusión social y de desarrollo humano**. Cuando es de calidad, el trabajo es un medio que permite desarrollar el potencial de las personas, su creatividad, su capacidad de innovación y su imaginación. Es esencial para que la vida humana sea productiva, útil y significativa. Permite a las personas ganarse la vida, es un canal de participación en la sociedad, proporciona seguridad y confiere un sentido de dignidad. Además, el Empleo es un elemento clave para el desarrollo económico y la competitividad de un país.

Afrontamos la elaboración de esta Estrategia Vasca de Empleo 2030 en un contexto complicado. Por un lado, desde un punto de vista más coyuntural, porque la pandemia global del COVID-19 tuvo una afectación relevante para el empleo. Una afectación de la que gracias al impulso económico de las políticas públicas esencialmente, hemos podido recuperarnos. Por otro lado, sin embargo, llevamos años en los cuales están apareciendo elementos de tipo más estructural que están incidiendo en una pérdida de la calidad en el empleo.

Por esta razón, **la elaboración de esta Estrategia, de este ejercicio de reflexión compartido, es si cabe más importante que nunca**. No podemos dejar la evolución del empleo solo al albur de las tendencias económicas y organizativas de tipo global. **Necesitamos tomar el timón** para juntas y juntos, con el máximo consenso de los agentes sociales, construir el empleo que queremos para Euskadi. Un empleo suficiente que permita sostener y seguir desarrollando nuestro estado del bienestar. Y un empleo de calidad e inclusivo, fundamentado en una efectiva igualdad de oportunidades, que garantice los derechos de las personas trabajadoras y sirva a las oportunidades de las empresas, y que contribuya a construir una sociedad más avanzada y cohesionada. El empleo se convierte en un instrumento fundamental para el tránsito de nuestro sistema productivo a un modelo más tecnológico y más verde.

La recuperación del empleo, la calidad del mismo y la protección de aquellas personas que ahora están afrontando las consecuencias económicas de la situación excepcional que estamos viviendo, y de otras a las que tendencias como la digitalización y robotización pueden afectar a medio plazo, deben ser elementos fundamentales de nuestra política de empleo para los próximos años. Una política de empleo que debe estar claramente alineada con nuestra política social.

Una política de empleo que debe también estar alineada con la política educativa y, por supuesto, con la política de desarrollo económico y competitividad. **Porque el empleo, ese empleo de calidad e inclusivo que queremos, es un instrumento fundamental para que nuestras empresas puedan desarrollar todo su potencial y aportar, desde su compromiso con la sociedad, la prosperidad que deseamos y nos merecemos en el marco de un desarrollo económico sostenible, justo e inclusivo.**

Estos 2 grandes retos -empleo de calidad e inclusivo y empleo que contribuye a la competitividad- son concebidos como 2 retos compartidos e intrínsecamente relacionados, y aparecen como hilo conductor de la formulación de esta Estrategia.

Para conseguir dar la respuesta adecuada a estos retos, **esta nueva etapa de la política vasca de empleo debe reforzar principios clave como la igualdad, la anticipación, la innovación, la resiliencia y la velocidad de respuesta**. Igualdad para permitir que las oportunidades de empleo lleguen de forma efectiva a todas las personas. Y anticipación, innovación, resiliencia y velocidad de respuesta para ser capaces de detectar con la premura necesaria los diferentes elementos de las grandes transformaciones que vamos a vivir en esta década en materia de empleo y para poder ofrecer respuestas adecuadas y ágiles.

Pero, sobre todo, la política vasca de empleo debe seguir incidiendo en los principios del diálogo y el consenso, que entendemos fundamentales para minimizar los riesgos y aprovechar las oportunidades de este nuevo escenario.

Por esto queremos que esta Estrategia Vasca de Empleo 2030, en este momento de actualización, siga siendo más que un documento programático. Queremos que esta Estrategia, que es el resultado de un proceso de reflexión compartido, represente el punto de partida de una nueva etapa de concertación y colaboración. Un pacto por un empleo de calidad e inclusivo que contribuya al desarrollo económico y social de Euskadi.

1

INTRODUCCIÓN

La Estrategia Vasca de Empleo 2020. Origen de la nueva Estrategia

La Estrategia Vasca de Empleo 2030 (EVE 2030) es una mirada al presente y el futuro de lo que necesitan las personas trabajadoras de Euskadi, de lo que necesitan las empresas para salir de la mayor crisis que hayan conocido, y para ofrecer herramientas nuevas, algunas que no podíamos pensar hace diez años y otras que no han sido suficientemente exploradas. Y, como todas las apuestas transformadoras, no parte de cero. También es el resultado de la evaluación de la Estrategia Vasca de Empleo 2020 (EVE 2020).

La decisión de elaborar una Estrategia Vasca de Empleo 2020 surgió en el seno de la Mesa de Diálogo Social Tripartito de Euskadi en enero de 2015, poniendo de manifiesto la necesidad de reflexionar y diseñar una nueva estrategia, una vez finalizada la vigencia de la anterior (2011-2014), recuperada la concertación con los agentes sociales y culminado el proceso de transferencia de las políticas activas de empleo.

La elaboración de la EVE 2020 se situó en un contexto de recuperación de la situación socioeconómica, en el que, tras varios años de durísima crisis financiera, industrial y de empleo, los indicadores macroeconómicos de la Comunidad Autónoma de Euskadi apuntaban una incipiente recuperación que era necesario consolidar.

El final del período de vigencia de la EVE 2020 coincidió con una coyuntura especialmente impactada por el COVID-19, un hecho que influyó también en su propia evaluación. Una evaluación que se realizó fundamentalmente en base a la recogida de la percepción de los propios Departamentos del Gobierno Vasco y de agentes externos relacionados con el empleo en Euskadi, sobre el grado de avance en las 41 directrices que conformaban dicha Estrategia, invitando a los agentes a realizar dicha evaluación desde una posición más estructural y no condicionada por la situación excepcional generada por el COVID-19.

De acuerdo a esta percepción, **el grado de implementación de las directrices de la EVE 2020** pudo considerarse como medio, lo que indicaba que era necesario que el Gobierno Vasco, con el apoyo de los agentes institucionales, sociales y económicos, siguiera impulsando las transformaciones necesarias para mejorar la situación del empleo en Euskadi.

Sobre esta base en el año 2020, y tras un profundo proceso de reflexión y trabajo conjunto, aparece en escena la nueva Estrategia de Empleo 2030.

Un contexto económico que requiere una nueva visión

Según el informe trimestral de la Economía Vasca del primer trimestre de 2025, la economía vasca creció un 2,1% en el cuarto trimestre de 2024, una tasa similar a la registrada en los dos trimestres anteriores. El análisis trimestral sugiere que la economía vasca ha entrado en una fase de estabilidad en el ritmo de crecimiento, que se encuentra en el entorno del 2,0%.

La evolución favorable de la economía se trasladó al mercado de trabajo, que alcanzó un incremento del 1,8% para el conjunto del año, la misma tasa de variación que el año anterior. Ese incremento se traduce en algo más de 17.000 puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo creados en el año. La evolución trimestral indica una suave desaceleración a medida que transcurrían los trimestres, desde el 2,0% del primero hasta el 1,6% de los dos últimos. En el último trimestre, el total de puestos de trabajo estaba ya muy cerca del millón y anotó la cifra más elevada de toda la serie histórica, incluso por encima de los datos que se registraron antes de la crisis financiera de 2008. Del nuevo empleo, algo más de 15.000 puestos de trabajo se crearon en las actividades de servicios, con una tasa de variación del 2,2%. Los otros sectores no agrarios también registraron incrementos en el conjunto del año, pero con tasas mucho más modestas. En el caso de la industria, el aumento fue del 0,9% (algo menos de 2.000 empleos), mientras que en la construcción el crecimiento fue del 0,2% (poco más de 100 empleos).

La combinación del PIB (2,2%) y del empleo (1,8%) indica que la ganancia de productividad aparente del factor trabajo en 2024 fue del orden de las cuatro décimas, casi la mitad de la obtenida el año anterior e inferior a la media histórica de esta variable (1,0%). Por trimestres, no hay grandes diferencias entre uno y otro periodo. Llaman la atención, por un lado, el comportamiento de la industria, puesto que es el sector que suele tener las mayores ganancias y en 2024 tan solo obtuvo una mejora del 0,1%, y, por otro, la construcción, precisamente por el caso contrario: históricamente ha tenido una mejora de la eficiencia baja (0,3%), pero en 2024 logró un buen resultado (1,4%).

En este contexto económico positivo pero plagado de interrogantes en el ámbito internacional, se hace más relevante la necesidad de articular políticas capaces de anticiparse a los cambios y responder de forma ágil a los retos a los que debemos y deberemos enfrentarnos, siempre sobre la base del objetivo de Euskadi de alcanzar modelo de crecimiento económico sostenible, justo e inclusivo.

EVE 2030. Una necesaria actualización de la Estrategia en un nuevo contexto normativo

En estos momentos, llegados a la mitad de vigencia de la Estrategia 2030 y con la entrada en vigor de la Ley 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo, es necesario actualizar este documento para alinearlo con el nuevo marco normativo y reforzar la capacidad de respuesta ante los desafíos actuales y futuros del empleo en Euskadi.

La Ley 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo, supone un cambio de paradigma en el desarrollo de las políticas de empleo en Euskadi. Esta Ley redefine las políticas públicas de empleo desde un enfoque amplio, integrador e intersectorial, alineándolas con los principios del trabajo digno, la mejora de la empleabilidad y la cohesión social.

Este proceso de actualización responde también a la evolución del contexto socioeconómico, que ha experimentado profundas transformaciones desde la crisis derivada de la pandemia del COVID-19 que afectó en el desarrollo inicial de la EVE2030, como los conflictos bélicos que nos afecta en el momento de realización de esta actualización o la crisis arancelaria. Aunque las consecuencias de estas crisis ya han sido en parte evaluadas, su impacto en el tejido económico, social y laboral ha generado nuevos desafíos que requieren una revisión de las estrategias de empleo para garantizar una recuperación sostenible e inclusiva.

Más allá del impacto de la pasada crisis en el empleo, el contexto económico actual sigue estando definido por transformaciones estructurales, como la transición energética, la digitalización y la irrupción de la inteligencia artificial (IA) en múltiples sectores. Estos están modificando los perfiles de empleo demandados, impulsando una mayor automatización de tareas y generando oportunidades, pero también desafíos en términos de recualificación profesional y adaptación del mercado laboral. Estos retos junto al del necesario relevo generacional de nuestra población trabajadora, hacen necesario poner en marcha nuevas políticas que nos permitan dar respuesta ágiles a los que nos enfrentamos.

En este contexto, la actualización de la EVE 2030 no solo responde a la necesidad de mantener la planificación estratégica en materia de empleo, sino que se convierte en una oportunidad para alinear los objetivos de desarrollo económico y social con los nuevos principios rectores de la Ley 15/2023, asegurando que Euskadi cuente con un sistema de empleo más eficiente, inclusivo y resiliente ante presentes y futuras crisis y para ello, introduce un marco normativo que refuerza el papel de las políticas activas de empleo llegando a reconocerlas como un derecho subjetivo para nuestra población, y apuesta por un nuevo modelo de prestación de estas políticas basado en la interinstitucionalidad y el trabajo en red, a través de la Red Vasca de Empleo.

2

PROCESOS DESARROLLADOS PARA ELABORAR Y ACTUALIZAR ESTA
ESTRATEGIA

Proceso desarrollado para elaborar esta Estrategia

El proceso de trabajo para la elaboración de esta Estrategia ha sido eminentemente participativo.

En la fase inicial de elaboración de la EVE 2030 se han mantenido 40 entrevistas individuales con agentes externos de todo tipo (institucionales, económicos y sociales) y diferentes unidades del Gobierno Vasco, entrevistas que han permitido obtener una primera visión de conjunto sobre la que se ha trabajado posteriormente a través de 10 talleres grupales, en los cuales han abordado las siguientes temáticas:

- Oportunidades y retos para el empleo ligados a las grandes transiciones: Digitalización y Automatización.
- Oportunidades y retos para el empleo ligados a las grandes transiciones: Economía Verde.
- Oportunidades y retos para el empleo ligados a las grandes transiciones: Economía de los Cuidados.
- Sectores económicos vinculados a nuevas oportunidades de empleo.
- Nuevas competencias para un nuevo escenario en el empleo.
- Gestión del talento y la diversidad en las organizaciones.
- Empleo y género.
- Nuevo modelo vasco de activación laboral y acompañamiento al empleo.
- Nuevo modelo vasco de formación para el empleo.
- Servicio Vasco de Empleo.

Todos estos talleres de trabajo se han conformado de una forma abierta a través de autoinscripción, salvo el taller relacionado con el Sistema Vasco de Empleo, que se ha circunscrito al ámbito público y para el cual se realizó una invitación directa a las Diputaciones Forales y Ayuntamientos de diferente tamaño poblacional. En estos talleres han participado un total de 150 representantes de entidades (59 entidades distintas, al haber sido posible participar en más de 1 taller). Adicionalmente, se ha considerado también como input de información la explotación de los resultados de una encuesta realizada a empresas vascas de más de 25 personas trabajadoras, que se ha desarrollado en colaboración con los diferentes clusters, y en la que han participado un total de 99 empresas.

A partir de las opiniones y propuestas recogidas en estas dinámicas se ha realizado una primera integración de dichos elementos en un documento preliminar de diagnóstico y enfoque estratégico. Un documento que se ha presentado y contrastado en la Mesa de Diálogo Social de Euskadi, como espacio de encuentro y participación institucional de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y el Gobierno Vasco.

Una vez incorporadas las aportaciones recogidas en este primer contraste, desde el Departamento de Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco se ha profundizado en el resto de elementos de esta Estrategia (visión, objetivos, proyectos tructores y modelo de gobernanza), y se ha vuelto a realizar otra fase de negociación en el seno de la Mesa de Diálogo Social de Euskadi, siendo este documento el resultado de todo este proceso. **Un documento que se concibe como un documento flexible y abierto, que deberá ser posteriormente desarrollado a través de los futuros planes estratégicos de empleo, planes que seguirán manteniendo este carácter participativo y de consenso.**

Proceso desarrollado para actualizar esta Estrategia

El proceso de actualización de la Estrategia Vasca de Empleo 2030 ha seguido un enfoque estructurado y participativo, alineado con las disposiciones de la **Ley 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo**, con el objetivo de **adaptar sus directrices a los nuevos marcos normativos y socioeconómicos**.

En la fase de formulación estratégica, se ha llevado a cabo un análisis de la estrategia vigente, revisando fuentes de información primaria y secundaria, incluyendo estudios sobre el mercado de trabajo y la evaluación de los programas y proyectos a través de los cuales se ha desarrollado la EVE. Como resultado, se ha elaborado un documento de bases, que ha servido de referencia para la adaptación de la estrategia a los aspectos novedosos recogidos en el **artículo 78 de la Ley 15/2023**.

A continuación, se ha desarrollado un **proceso iterativo y participativo** de reflexión y propuestas, en el que se ha contado con la participación de los agentes sociales y otros actores clave de las políticas públicas de empleo, en concreto el **Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo**, la **Mesa de Diálogo Social**, el **Foro Vasco de Empleo** y la **Mesa de Diálogo Civil**. Como parte de este proceso, se han abordado las siguientes áreas de trabajo:

- Diagnóstico estratégico sobre el empleo en Euskadi y sobre el **Sistema Vasco de Empleo**.
- **Transiciones, tendencias y riesgos** con influencia en el mercado de trabajo, en particular la digitalización, la transición energético-climática y la transformación del sector servicios.
- **Visión, principios y objetivos estratégicos** para el empleo en Euskadi 2030.
- **Claves y vectores estratégicos** para el empleo de calidad e inclusivo.
- **Proyectos tractores de desarrollo prioritario**, en línea con los sectores emergentes y el fortalecimiento del tejido productivo vasco.
- **Modelo de gobernanza**, incluyendo el despliegue, los espacios de participación, el seguimiento, la evaluación y los indicadores clave para medir el impacto de la estrategia.

Finalmente, se ha trabajado en la consolidación de la Estrategia Vasca de Empleo 2030 adaptada, que ha integrado las aportaciones derivadas de la concertación con los agentes implicados.

3

CONTEXTO, TENDENCIAS Y RIESGOS RELEVANTES A CONSIDERAR

Contexto estratégico y normativo

A continuación se detallan los planes y desarrollos normativos que previsiblemente incidirán en mayor medida en la implementación de esta Estrategia.

Ámbito de la CAE

Desde la aprobación de la Estrategia 20-30 se ha producido un intenso impulso normativo en Euskadi con la aprobación de diferentes leyes que marcan un nuevo contexto jurídico con impacto directo en el empleo.

La aprobación de la **Ley 15/2023, de 21 de diciembre, reguladora del Empleo**, supone un hito en el desarrollo del autogobierno en políticas activas de empleo. Esta normativa ordena la actuación de todos los agentes del mercado laboral, define el concepto de trabajo digno y reconoce como un derecho subjetivo de la ciudadanía el acceso al diagnóstico, la orientación y la formación laboral. Además, busca garantizar la igualdad de oportunidades y responder de manera efectiva a las necesidades empresariales en materia de empleo.

Para alcanzar estos objetivos, **Lanbide** desempeña un papel fundamental como servicio público de empleo, promoviendo la empleabilidad y el trabajo digno y la **Red Vasca de Empleo** se erige como un sistema interinstitucional que involucra a Lanbide, diputaciones forales, entidades locales y colaboradoras, proporcionando un modelo de ventanilla única territorial y digital para una gestión más eficiente de los servicios de empleo sobre la base del desarrollo de instrumentos comunes para esa gestión. Asimismo, los **Planes de Empleo y Desarrollo Local**, obligatorios en municipios con más de 10.000 habitantes, se dotan de un fondo estable que garantiza su aplicación efectiva cuya cuantía se determinará en los Presupuestos anuales de la CAE, a propuesta del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo. La gobernanza de estas políticas queda en manos del Gobierno Vasco, el Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo y la Mesa de Diálogo Social.

Complementariamente, el **Pacto Social por el Empleo**, firmado el 31 de enero de 2024, refuerza la colaboración entre el tejido productivo, económico y los agentes sociales en la implementación de la Ley de Empleo. Este pacto, al que ya se han adherido más de 100 entidades, establece cinco ejes de actuación prioritarios: fomentar la cualificación continua, gestionar el relevo generacional, promover la igualdad de oportunidades, impulsar una economía sostenible y fortalecer las relaciones laborales mediante el diálogo social tripartito.

En paralelo, y atendiendo a los mandatos de la Ley de Empleo 15/2023 la estrategia de modernización de Lanbide avanza con la iniciativa "**Lanbide Hobetzen**", un programa destinado a mejorar la atención y la intervención en el ámbito del empleo para hacer frente a los retos a los que nos enfrentamos en Euskadi tanto respecto al empleo de calidad como a la inclusión.

Este esfuerzo se ve complementado con la aprobación de diversas normativas que inciden en el mercado laboral, como la **Ley de Educación**, la **Ley de Juventud**, la **Ley de Empleo Público Vasco**, la **Ley de Igualdad** y la **Ley de Desarrollo Rural**. Estas regulaciones contribuyen a generar un marco jurídico seguro y dinámico, que favorece la inserción laboral y mejora las condiciones de empleo.

Por otro lado, la inclusión social también ha sido una prioridad en la agenda política con la aprobación de la **Ley 14/2022 del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión**, que mejora la cobertura de prestaciones económicas y facilita el acceso al empleo de calidad para la ciudadanía en situación de vulnerabilidad y garantiza los ingresos básicos para la población sin recursos para una vida digna y su plena inclusión social y laboral. De igual forma la Ley 2/2024 de Infancia y Adolescencia define entre sus mandatos diseñar e implementar políticas de empleo y de trabajo que promuevan la inserción laboral y la obtención de condiciones dignas de trabajo y de salario suficiente para garantizar la cobertura del nivel básico de bienestar material.

En respuesta a los retos demográficos, el Gobierno Vasco ha impulsado la **Estrategia Vasca 2030 para el Reto Demográfico**, que incorpora dimensiones clave como la igualdad de género, la cohesión territorial y la gestión de la migración. En este contexto, se plantea la elaboración de un **Plan integral de incorporación sociolaboral de personas inmigrantes**, cuyo objetivo es facilitar su acceso al empleo mediante procesos de cualificación, experiencia laboral y gestión de permisos de trabajo y acogida. La incorporación laboral de estas personas es un elemento clave para que estos consigan el permiso de residencia y trabajo lo que puede facilitar su proceso de integración social. Es cierto que desde las instituciones y las empresas se está haciendo un esfuerzo extraordinario para alcanzar estos objetivos, sin embargo aún son muchos los límites burocráticos que frenan estos procesos. La reciente transferencia a Euskadi de la competencia en materia de autorizaciones de permisos de trabajo a personas extranjeras podría ser una forma de mejorar estos procesos.

Asimismo, la política de empleo en Euskadi contempla la **creación de un Plan de Convivencia Intergeneracional**, el cual busca eliminar cualquier sesgo de edadismo y fomentar la gestión de la edad en las empresas para garantizar un relevo generacional ordenado y evitar la pérdida de talento ya que es precisamente en el ámbito de la empresa donde conviven, no sin esfuerzo, distintas generaciones de personas, de diferentes orígenes y culturas, generando bienes y servicios a la sociedad. Paralelamente, el futuro **Pacto de País por los Cuidados** se orienta a mejorar las condiciones laborales en el sector de los cuidados, generando empleo de calidad en un ámbito clave para el desarrollo económico y social.

Desde una perspectiva tecnológica, la **Estrategia para la Transformación Digital de Euskadi 2030** sienta las bases para un desarrollo innovador en el mercado laboral, mientras que el **Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación Euskadi 2030 (PCTI 2030)** apuesta por una Euskadi digital, verde e inclusiva. En paralelo, se han aprobado diversas normativas para afrontar los retos climáticos, entre ellas la **Ley de Transición Energética y Cambio Climático**, la **Ley de Administración Ambiental de Euskadi**, la **Estrategia Energética de Euskadi 2030**, la **Estrategia de Cambio Climático 2050 del País Vasco (KLIMA 2050)** y el **Programa “Basque Green Talent” (empleo verde)** o el **“Plan de Empleo-Formación en Economía Circular”** resultante del **Protocolo de Colaboración entre el Departamento de Economía, Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco, Lanbide y Aclima, Basque Environment Cluster**, que incluye acciones como el lanzamiento de la **Green Jobs Sarea** (primera red de empleo verde de Euskadi), la **Green Azoka** (feria de empleo y formación especializada en Talento Verde), **Green Observatory**.

En el marco del **Programa de Gobierno 2024-2028**, se refuerzan compromisos clave como la promoción del diálogo social, la mejora de la negociación colectiva y la generación de empleo de calidad a través de la colaboración público-privada. A ello se suma el lanzamiento del **Plan Interinstitucional de Emprendimiento 2024-2029**, que posiciona el emprendimiento como una prioridad de país y la creación de una **Estrategia de Reducción de la Brecha Salarial**, que aborda las causas estructurales de la desigualdad en el mercado laboral.

También se prevé reforzar la seguridad y salud en el trabajo con la **Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2026**, cuyo objetivo es reducir los accidentes laborales y fomentar una cultura preventiva. Asimismo, se contempla la elaboración del **Plan de la Inspección de Trabajo del País Vasco para la XIII Legislatura**, con el fin de modernizar el sistema de inspección laboral y mejorar la protección de los derechos de los trabajadores.

La aprobación de la **Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional** establece un nuevo sistema único e integrado de Formación Profesional en España cuyo objetivo es potenciar la cualificación y recualificación permanente de las personas a lo largo de su vida laboral, así como ajustar la oferta formativa a la demanda del sector productivo. Esta nueva regulación y los cambios competenciales derivados de la misma hace necesario desarrollar un nuevo modelo de formación para Euskadi que permita disponer de una oferta formativa planificada y estable, fundamentada en un sistema de detección y análisis de necesidades compartido entre los agentes sociales y el Gobierno Vasco. Un modelo flexible, ágil y capaz de adaptarse en tiempo real a las demandas emergentes del mercado laboral, anticipándose a los cambios que experimenta la economía y la sociedad. En ese sentido, debe tenerse en cuenta el pacto realizado en la Mesa de Diálogo Social para la formación de personas trabajadoras, acuerdo pendiente de desarrollar en la propia Mesa.

Para optimizar la detección y prospección del mercado de trabajo, se aprovecharán los recursos y herramientas existentes, destacando el papel de la **Comisión Asesora para la Prospección y Detección de necesidades formativas**. Este órgano está compuesto por representantes de Lanbide, distintas Direcciones del Gobierno Vasco, así como organizaciones sindicales y empresariales. En este marco, los desafíos tecnológicos, energético-medioambientales y sociodemográficos serán gestionados desde una perspectiva de transición justa, asegurando que tanto las empresas como los trabajadores dispongan de herramientas adecuadas de orientación y formación. De esta forma, se facilitará su adaptación progresiva a las transformaciones del mercado laboral y se garantizará una evolución equilibrada y sostenible.

Ámbito estatal

La normativa estatal en el ámbito del empleo se sustenta en un conjunto de leyes, reformas y planes que buscan fortalecer la estabilidad laboral, mejorar la empleabilidad y garantizar la protección social de las personas trabajadoras. En este contexto, el **Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia** ha sido una iniciativa clave tras la pandemia de COVID-19. A través de inversiones y reformas estructurales, este plan pretende modernizar la economía española con un enfoque verde y digital, generando un mercado laboral más resiliente y sostenible. Dentro de este marco, el **Componente 23**, titulado "Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo", persigue la transformación del mercado laboral mediante la reducción del desempleo estructural y juvenil, así como el refuerzo de las políticas activas de empleo para adaptarlas a las nuevas demandas del mercado.

De manera complementaria, y fruto del diálogo social, han surgido cambios normativos de gran calado que han impactado en la legislación laboral: la Regulación de los ERTE durante la pandemia que permitió el mantenimiento del empleo en un momento de crisis global, la ley Rider, que regula el trabajo de los repartidores que trabajan para plataformas digitales de envío a domicilio y que entró en vigor en España el 12 de agosto de 2021, la regulación del teletrabajo y los acuerdos sobre igualdad y transparencia retributiva, que se trasladan a la negociación de los convenios colectivos.

Uno de los cambios normativos con más impacto en el mercado laboral, fruto de ese diálogo social, ha sido La Reforma Laboral de 2021. Esta reforma parte de la necesidad de combatir la temporalidad y la precariedad laboral instalada en el mercado laboral y para ello desarrolla una nueva regulación en materia de negociación colectiva, protección del empleo a través del mecanismo RED y de contratación, donde simplifica las modalidades contractuales, introduce la presunción de que los contratos de trabajo son indefinidos, limita la contratación temporal a situaciones específicas y justificadas o refuerza la figura del contrato fijo-discontinuo para actividades estacionales o de temporada, fomentando una mayor estabilidad laboral en sectores con demandas fluctuantes.

Como consecuencia de esta reforma el mercado laboral se ha visto sometido a una transformación muy importante llegando a niveles de estabilización del empleo que parecen indicar que, aunque aún queda por hacer, vamos por la buena senda.

Paralelamente, el marco normativo ha seguido evolucionando para mejorar la formación y cualificación profesional. La **Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional**, establece un nuevo modelo de **Formación Profesional** con el objetivo de unificar y flexibilizar la formación en función de las necesidades del mercado laboral, facilitando itinerarios formativos personalizados adaptados a las demandas cambiantes del tejido productivo y promoviendo el reconocimiento y acreditación de competencias profesionales.

Por otro lado, la **Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia**, establece un marco normativo para garantizar los derechos de las personas que teletrabajan. De manera adicional, la denominada "Ley de familias" (**Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo**) completa la transposición de la directiva europea relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores.

Por último, el **Plan de Garantía Juvenil Plus 2021-2027** se consolida como un instrumento clave para la inserción laboral de los jóvenes. Gracias a la financiación del Fondo Social Europeo Plus (FSE+), esta iniciativa persigue mejorar la cualificación y empleabilidad de los jóvenes, dotándolos de las competencias necesarias para acceder a un empleo digno y estable.

Más allá de todos estos cambios normativos que redundan en la mejora tanto cuantitativa como cualitativa del empleo y del mercado laboral, el 28 de febrero de 2023 se aprobó la **Ley 3/2023, de Empleo**. Esta Ley marca un punto de inflexión en la ordenación de las políticas públicas de empleo en España. A través de esta Ley se regula el **Sistema Nacional de Empleo**, estableciendo un nuevo marco de planificación, coordinación y ejecución de las políticas de empleo. Su finalidad es asegurar una oferta de servicios adaptada a las necesidades de los trabajadores y las empresas, promoviendo la cohesión social y territorial, la igualdad de género y la mejora de la empleabilidad. En este marco, se reestructura el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), que pasa a denominarse **Agencia Española de Empleo**, con el objetivo de mejorar la eficacia y la gobernanza del sistema.

Esta Ley junto al RD 438/2024 por el que se regula la **Cartera de Servicios del Sistema Nacional de Empleo** definen el marco legal para la mejora de las políticas activas de empleo.

En estos momentos se encuentra en fase de aprobación la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028 cuyo objetivo es asegurar el ejercicio de los derechos y el acceso a los servicios garantizados para el empleo mediante el diseño, la ejecución y la evaluación continua de las políticas activas de empleo. Esta nueva estrategia basada en 5 principios (enfoque inclusivo y centrado en las personas y las empresas, coherencia y adaptación a la transformación productiva, mercado laboral inclusivo y de calidad, orientación a resultados cooperación en el Sistema Nacional de Empleo y colaboración en la Red de Empleo) establece como objetivos clave mejorar la empleabilidad de las personas, mejorar la intermediación de los Servicios Públicos de Empleo con especial atención al impacto de los tipos de intervenciones prestadas a las personas y a la calidad del empleo obtenido, mejorar la tasa de cobertura en la atención a las personas perceptoras de prestaciones, la consolidación y mejora de la calidad de las redes de orientación personalizada, integral e inclusiva, el incremento de la participación en procesos formativos y su adecuación a las demandas del mercado laboral y el impulso y sistematización de la atención a las empresas.

Necesariamente la Estrategia Vasca de Empleo deberá alinearse con esta Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028.

En lo que respecta a la protección social, en 2021 se establece el Ingreso Mínimo Vital, que regula la Ley 19/2021, una prestación dirigida a prevenir el riesgo de pobreza y exclusión social de las personas que carecen de recursos económicos para cubrir sus necesidades básicas. En la ley dispone que, para impulsar el tránsito desde una situación de exclusión a una de participación en la sociedad, el IMV contendrá en su diseño incentivos al empleo y a la inclusión con el fin de evitar la llamada 'trampa de pobreza', es decir, que la existencia de la prestación inhiba a sus beneficiarios de buscar empleo por el temor a perder o ver reducidos sus ingresos.

Con este fin, en enero de 2023 entra en vigor el incentivo al empleo, que se orienta precisamente a que el beneficiario que se incorpore al mercado de trabajo o incremente el número de horas de empleo en el caso de que ya esté trabajando, vea garantizada que su renta disponible sea superior a la que habría tenido sin incentivo, con un incremento que se va atenuando a medida que los rendimientos del trabajo aumentan.

Asimismo, el **Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo**, introduce medidas urgentes para mejorar la protección por desempleo, facilitando la compatibilidad de los subsidios con el empleo y estableciendo un esquema de prestaciones más flexible, vinculado a la inserción laboral.

El **Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo**, amplía los derechos de los pensionistas, reduce la brecha de género en las pensiones, establece medidas para la sostenibilidad del sistema público de pensiones, e incentiva la prolongación de la vida laboral mediante bonificaciones y mecanismos de jubilación flexible.

En conjunto, todas estas reformas y planes establecen un marco normativo integral que permite afrontar los desafíos actuales y futuros del mercado laboral español, asegurando una mayor protección social, estabilidad en el empleo y adaptabilidad a los cambios estructurales de la economía.

Ámbito europeo

Los Estados miembros de la Unión Europea acordaron en julio de 2020 poner en marcha el mayor programa de financiación de la UE, NGEU, para apoyar la recuperación económica de Europa tras la pandemia y hacer que sus economías sean más competitivas y resilientes, centrándose en la transformación digital y energético-climática. Para alcanzar estos objetivos, el programa ha ofrecido apoyo financiero a los Estados miembros de la UE con la condición de que ejecuten proyectos específicos de inversión y reforma durante el período 2021-2026. Uno de los ámbitos de actuación de este Programa es el empleo, con medidas para mejorar el acceso al empleo de todos las personas haciendo especial hincapié en los desempleados de larga duración, el empleo juvenil, el apoyo a la adecuación entre la demanda y la oferta de empleo y las transiciones en el mercado laboral.

Por otra parte, no podemos olvidar los fondos de la **Política de Cohesión 2021-2027** cuyo objetivo es corregir los desequilibrios entre los diferentes países y regiones, para lograr una Europa más competitiva e inteligente, más verde, en transición hacia una economía climáticamente neutra y resiliente, más conectada, y más social y cercana a los ciudadanos. También deberían ser tenidas en cuenta las recomendaciones del denominado “Informe Draghi” sobre competitividad.

Este proyecto y otras regulaciones e iniciativas de la Unión Europea en materia de empleo han sido clave para el desarrollo de un mercado laboral inclusivo, resiliente y adaptado a los retos de la digitalización y la sostenibilidad. La Estrategia Vasca de Empleo 2030 se enmarca en este contexto, alineándose con las principales normativas y mecanismos europeos que guían la política laboral y el desarrollo económico regional, entendiendo que sólo a través de una acción conjunta se podrán movilizar los recursos necesarios para afrontar los retos del empleo en el contexto de transformación actual.

El **Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales**, presentado en 2021, tiene como objetivo establecer los principios fundamentales del modelo social europeo. Entre sus metas para 2030 se encuentran alcanzar un 78 % de empleo entre la población de 20 a 64 años, lograr que al menos el 60 % de los adultos participe en formación anual y reducir en, al menos, 15 millones el número de personas en riesgo de pobreza o exclusión social.

Algunas de las iniciativas que se han ido implementando para lograr estos objetivos son la **Estrategia sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad 2021-2030**, que pretende garantizar la inclusión social y el acceso al empleo de estas personas o el **paquete de apoyo al empleo juvenil**, presentado en 2020 que incluye la actualización de la **Garantía Juvenil y la propuesta de Directiva sobre la mejora y el cumplimiento de las condiciones de trabajo de los estudiantes y trabajadores en prácticas** presentada en marzo de 2024 que buscaría combatir la utilización abusiva de prácticas laborales encubiertas y garantizar que los estudiantes y becarios cuenten con condiciones de trabajo justas y equitativas.

El desarrollo de una formación profesional, entendida en sentido amplio, que permita cualificar y recualificar a la población laboral para poder hacer frente a los procesos de transformación a los que nos enfrentamos sigue siendo una de las grandes preocupaciones en toda Europa. Para afrontar este reto son muchas las iniciativas que se van poniendo en marcha, entre ellas el **Pacto por las Capacidades**, que tiene como objetivo la creación de una red de buenas prácticas para atraer talento y desarrollar procesos de reskilling y upskilling con el fin de hacer frente a las demandas de profesionales así como para reforzar la acción colectiva en materia de desarrollo de capacidades, Pacto que se enmarca en la Agenda de Capacidades Europea (**European Skills Agenda**) y el **Pilar Europeo de Derechos Sociales**.

Este Pacto supone un modelo de compromiso compartido para el desarrollo de habilidades en Europa en el que se anima a las empresas y al resto de organizaciones e instituciones públicas o privadas a unirse a promover una cultura de aprendizaje permanente para todos, establecer alianzas sólidas para desarrollar las habilidades, monitorizar la oferta / demanda de habilidades y anticipar las necesidades de competencias y trabajar contra la discriminación y por la igualdad de oportunidades.

En el ámbito de la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo, la **Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025** establece medidas para promover la equidad en el acceso al empleo, reducir la brecha salarial y aumentar la participación de las mujeres en sectores estratégicos.

Además, la **Directiva (UE) 2023/970** refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres, estableciendo medidas de transparencia salarial y mecanismos para su cumplimiento.

La seguridad y salud en el trabajo también es una prioridad para la Unión Europea. El **Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027** define las acciones clave necesarias para mejorar la seguridad de los trabajadores y reducir los riesgos laborales. Entre sus objetivos destacan la prevención de enfermedades laborales, la adaptación de las normativas a la digitalización y nuevas formas de trabajo, y el refuerzo de la cultura de prevención en las empresas.

En cuanto a la normativa sobre condiciones laborales y digitalización, destacan la **Directiva (UE) 2022/2041 sobre salarios mínimos adecuados en la UE**, cuyo objetivo es adecuar los **salarios mínimos legales**, fomentar la negociación colectiva sobre la fijación de salarios, mejorar el acceso efectivo de los trabajadores a sus derechos al **salario mínimo** y aportar **protección** en los casos previstos por la legislación nacional o los convenios colectivos, la **Directiva sobre condiciones laborales en plataformas digitales**, que garantiza derechos laborales y protecciones sociales a los trabajadores de plataformas, y el **Reglamento de Inteligencia Artificial (febrero 2024)**, cuyo objetivo es garantizar que los sistemas de IA en la UE sean seguros, transparentes y respeten los derechos fundamentales.

Una medida clave en materia de inclusión social es la **Recomendación del Consejo sobre una renta mínima que procure la inclusión activa del año 2023**, cuyo objetivo es combatir la pobreza y la exclusión social mediante una combinación de ayuda a la renta, acceso a servicios esenciales y apoyo a la inserción laboral.

La Estrategia Vasca de Empleo 2030 está también alineada con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, y en concreto de su Objetivo 8 “Trabajo decente y crecimiento económico”, que emplaza a las Administraciones a diseñar servicios públicos de empleo activadores, a promover el diálogo social y la negociación colectiva, a abogar por relaciones laborales colaborativas, y a apostar por fórmulas económicas innovadoras, sostenibles e inclusivas que garanticen empleos de calidad.

Un contexto marcado por 3 grandes transiciones globales

El contexto vasco e internacional viene marcado por un conjunto de megatendencias que están teniendo, y van a seguir teniendo, una influencia relevante a nivel global y a nivel de Euskadi durante el periodo de vigencia de la EVE 2030. Euskadi, tal y como pone de manifiesto Pacto Social por el Empleo, que resume estas megatendencias en **una triple transición tecnológica-digital, energética-climática y demográfica-sociosanitaria**, cuyo principales elementos se reflejan en el cuadro inferior.

Estas transiciones constituyen palancas clave para impulsar el mercado laboral vasco a través de una actividad económica competitiva, sostenible y responsable, reorientando las políticas públicas y privadas, tratando de aprovechar al máximo las oportunidades que se derivan de las mismas, prestando una especial atención a las empresas y sectores con mayores dificultades de recuperación, protegiendo a los grupos y colectivos más vulnerables y minimizando las situaciones de desigualdad situando las competencias y las capacidades de las personas como base del sistema económico. Para ello es imprescindible afrontar las transiciones desde criterios de justicia social.



TRANSICIÓN TECNOLÓGICA-DIGITAL

Digitalización.
Inteligencia artificial y big-data.
Tecnología al servicio del ciudadano
Ciberseguridad.
Fomento de una economía social justa y competitiva.
Reducción de la brecha tecnológica y digital.
Gobernanza participativa en esta transición.
Apuesta por las competencias digitales como elemento clave del empleo del futuro.



TRANSICIÓN ENERGETICA-CLIMÁTICA

Neutralidad climática.
Descarbonización del sistema energético
Uso eficiente de los recursos y la energía –economía circular-
Movilidad sostenible e inteligente.
Transición energética justa.
From farmto fork.
Desarrollo de empleo verde y sostenible.
Impulso a la eficiencia energética en las empresas y la industria.
Modelo de gobernanza participativa en la transición energética.



TRANSICIÓN DEMOGRÁFICA-SOCIOSANITARIA

Sistema de Salud y Riesgos Pandémicos.
Demografía y Envejecimiento Saludable.
Migración.
Igualdad de género.
Nuevos modelos de cuidados.
Cohesión social y territorial
Relevo generacional.
Adaptación del mercado laboral al envejecimiento de la población.
Refuerzo y profesionalización del sector de los cuidados.
Gestión de la diversidad en las organizaciones.
Modelo de gobernanza colaborativa en la planificación.

*Fuente: Pacto social por el empleo.
Gobierno Vasco*

Tendencias y riesgos con influencia sobre el mercado de trabajo

Estas tres grandes transiciones constituyen el marco general estratégico en el que también es necesario considerar una serie de tendencias y riesgos que previsiblemente tendrán una influencia relevante sobre el mercado de trabajo vasco durante el período de vigencia de la EVE 2030.

A continuación, se realiza una descripción de las principales tendencias y riesgos, agrupadas en tres grandes ámbitos: Social y Medioambiental; Macroeconómico y de Mercado; y Organizativo-Empresarial. A ellos se une la Digitalización como ámbito transversal a las tendencias y riesgos identificados en todos ellos.

Ámbito SOCIAL Y MEDIOAMBIENTAL

Envejecimiento progresivo de la población

La población de Euskadi en 2024 es de 2.208.007 habitantes siendo una de las sociedades con mayor esperanza de vida (86,6 años para mujeres y 81,2 para hombres). Esto se traduce en una estructura demográfica con más personas de 65 o más años, que menores de 21 años, tendencia que se viene acentuando año a año.

El envejecimiento de la población, unido a la baja natalidad en la que lleva instalada Euskadi hace muchos años, que en parte tiene que ver con la gran conquista de las mujeres de poder decidir libremente sobre la maternidad, va a tener sin duda un efecto negativo sobre la población activa. Una progresiva reducción de la población activa conllevará una disminución de las personas en edad de trabajar, y en consecuencia las empresas pueden verse con un déficit de personas trabajadoras. Esta situación podrá verse atenuada como consecuencia de los flujos migratorios, de la robotización y digitalización de los procesos y las medidas para la generación, fidelización y atracción de talento que se vayan poniendo en marcha, tanto desde la esfera pública, como desde el ámbito empresarial, pero se trata de un problema al que hay que intentar dar solución.

Los países que mejores balances demográficos ofrecen se caracterizan por dedicar más recursos a promover los proyectos de vida independiente de las personas jóvenes y dotar a las familias de apoyos económicos directos y más cuantiosos y prolongados por hijo o hija, además de promover medidas de conciliación y favorecer la llegada e inserción socio-laboral de la migración o revalorizar el potencial del medio rural. Y en estas líneas se ha venido trabajando los últimos años en las políticas públicas vascas.

Por otra parte, si bien la elevada esperanza de vida es un aspecto positivo fruto de las políticas públicas, esta realidad está teniendo un impacto directo sobre la economía de los cuidados, aumentando su demanda y poniendo de relieve, al mismo tiempo, las graves carencias actuales del sector, especialmente en el ámbito doméstico: falta de profesionales, necesidades de cualificación y capacitación, falta de reconocimiento de las personas profesionales del sector, condiciones precarias del empleo, fraude laboral, etc. Las consecuencias de la situación demográfica deben ser para la Administración una prioridad estratégica, y debe ser abordada con una visión integral desde diferentes políticas, de manera transversal.

El reto de la reducción efectiva de las desigualdades de género en general, y en el ámbito laboral en particular

La igualdad de las mujeres y la recuperación de derechos que estaban vetados a la mitad de la población ha recorrido un importante camino en las últimas décadas, pero sigue siendo insuficiente. Es un déficit estructural en nuestra sociedad y una clara injusticia, pero además tiene implicaciones sociales, y de competitividad, al no aprovecharse plenamente el potencial de aportación de las mujeres al desarrollo de nuestra economía.

A pesar de los avances, impulsados por unas políticas de igualdad, en las que Euskadi es referente, todavía encontramos una situación de desigualdad en muchos ámbitos —segmentación sectorial, con menor presencia de las mujeres en los estudios STEAM, brecha salarial (que tiene causas múltiples), temporalidad, parcialidad no deseada, etc.—. Esta realidad de avance insuficiente implica la necesidad de una actuación coordinada y alineada a nivel social, empresarial e institucional, que abarque las diferentes dimensiones del empleo, tales como el acceso al empleo, el desarrollo profesional, las condiciones laborales, la capacitación y cualificación, etc., y que promueva la incorporación de la perspectiva de género en las políticas activas de empleo y en la gestión empresarial de las organizaciones. Todo ello para facilitar que las empresas avancen al ritmo demandado por la sociedad para disminuir la discriminación y las desigualdades de género en las oportunidades de desarrollo profesional y retributivas, y en un contexto de organizaciones más equitativas y comprometidas con prácticas de conciliación que favorezcan una corresponsabilidad real.

El reto de dar una respuesta efectiva a la demanda social de una economía más verde y de una mayor responsabilidad social de las empresas y de la sociedad en general

La sostenibilidad medioambiental y la transición energético-climática hacia una economía baja en carbono mediante la incorporación de elementos como la eficiencia energética, la economía circular, el uso eficiente de los materiales y la ecoinnovación deben aportar, con una perspectiva territorial, soluciones al reto global del desarrollo humano sostenible. Las empresas, al igual que la sociedad, deben comprometerse con estas soluciones, yendo incluso más allá de lo exigido normativamente.

Se ha incrementado progresivamente el nivel de exigencia y compromiso con una economía más verde, de tal manera, que la lógica búsqueda del beneficio económico en el mercado sea siempre compatible con el mínimo impacto medioambiental y con una contribución efectiva al desarrollo de la sociedad.

En Euskadi, esta transición está dando lugar a cambios significativos en la demanda de diferentes perfiles profesionales, principalmente en subsectores particulares dentro de la industria, en el sector servicios o en la construcción, donde la rehabilitación energética, la edificación sostenible y la industrialización del proceso constructivo están generando nuevas necesidades de cualificación y oportunidades de empleo verde. El empleo verde, entendido en sentido amplio, y la economía circular se han convertido en auténticos nichos de empleo en nuestro territorio. Gracias a los años que se lleva trabajando en este ámbito desde las empresas y la Administración, Euskadi y las empresas vascas son líderes en economía circular, energías renovables, la reducción de residuos o el reciclaje, pero aún queda trabajo por hacer.

Crecimiento exponencial de las oportunidades de acceso al conocimiento y a la educación

Una tendencia global que debemos conseguir que se plasme además en una realidad de una educación inclusiva, equitativa y con una formación de calidad competitiva y vinculada con las necesidades de nuestra economía, para que Euskadi sea más competitiva y justa, que ofrezca las mismas oportunidades a todas las personas, y en el derecho al acceso global a las oportunidades de aprendizaje permanente para toda la sociedad en un contexto marcado por la digitalización.

En este sentido, las tecnologías de información y comunicación, y recientemente también, de la inteligencia artificial, son una puerta de acceso clave a una gran cantidad de información, conocimiento y recursos, que requieren de habilidades digitales para aprovechar todo su potencial y para ayudar a cualquier persona a mejorar sus logros educativos y formativos y sus oportunidades laborales. Una oportunidad y un riesgo al mismo tiempo, en el cual administraciones y empresas deben de actuar de manera rápida para evitar situaciones de “brecha digital” que alejen aún más a los colectivos más desfavorecidos del acceso al conocimiento, tal y como se puso de relieve durante la pandemia.

Papel tractor de las administraciones públicas ante un escenario y una sociedad en proceso de transformación y resiliencia, con un modelo de gestión basado en la co-gobernanza y la colaboración multi-agente y multi-nivel

La Administración Pública debe asumir el compromiso de seguir avanzado en ser una administración digital, ágil, transparente y cercana a la ciudadanía, con un papel proactivo en la generación de nuevas soluciones y servicios que den una respuesta a las demandas de la ciudadanía en el marco de las grandes transiciones.

Esta respuesta deberá estar basada en la coordinación, en la cohesión y en el alineamiento, aprovechando las capacidades y actuaciones de los diferentes agentes socioeconómicos en los diferentes niveles territoriales, asegurando una actuación conjunta con un reparto claro de roles que evite duplicidades y aproveche las sinergias. En este sentido, La Ley de Empleo 15/2023 define un nuevo modelo de co-gobernanza en materia de políticas públicas de empleo en el que el Consejo Vasco de Políticas Públicas se convierte en cauce para alcanzar estos objetivos. Todo ello sin olvidar el papel que la Mesa de Diálogo Social ha tenido y tiene en la Gobernanza de estas políticas de empleo.

Necesidad de políticas públicas transversales para la integración sociolaboral de las personas migrantes en la sociedad y en el mercado laboral vasco

En la mayoría de los países desarrollados la inmigración está sirviendo para dar respuesta al déficit de personas trabajadoras.

Sin embargo, la llegada de personas de otros territorios debe ser gestionada de forma ética. Estas personas no pueden verse como meros engranajes en una maquinaria que presenta problemas. La integración no solo implica inserción laboral, sino también participación plena en la vida social, cultural y cívica del País. Es evidente que la migración es una de las vías para hacer frente al relevo generacional y las necesidades de talento en nuestro tejido productivo, pero no podemos quedarnos ahí. La Administración Pública tiene un papel importante desde diferentes perspectivas. Por un lado, liderando la prospectiva para anticipar y gestionar adecuadamente estas necesidades. Por otro lado, realizando la necesaria supervisión para que se garanticen todos los derechos laborales y sociales de estas personas. Y también, desde el punto de vista de la cohesión social, diseñando e implementando las medidas necesarias para garantizar una adecuada acogida y una plena integración social de las personas y familias que lleguen de otros países otros países, y contrarrestando los posibles discursos populistas o racistas que dificulten la convivencia en una sociedad diversa y multicultural.

Ámbito MACROECONÓMICO Y DE MERCADO

La Economía Digital como un sector económico con un peso creciente en la economía global en el que Euskadi debe posicionarse adecuadamente

La revolución tecnológico-digital se vio acelerada por la reciente pandemia global, desencadenando en muchas empresas una “transformación digital express” para poder dar respuesta a las nuevas realidades y demandas socioeconómicas.

Desde el punto de vista económico, la transición tecnológico-digital lleva consigo un conjunto de claves que afectan de manera directa a los sectores productivos y que se resumen en varias transformaciones: invertir en una mayor y mejor conectividad; fortalecer la presencia industrial y tecnológica en puntos estratégicos de la cadena de suministro digital; canalizar la inversión hacia las capacidades digitales estratégicas (inteligencia artificial, ciberseguridad, comunicación segura, infraestructura de datos en la nube, redes 5G y 6G, superordenadores, informática cuántica, cadena de bloques,…); y construir una economía de datos como motor para la innovación y la creación de empleo.

Por otra parte, no debemos olvidar que la IA puede ser también un instrumento fundamental para diseñar políticas de empleo, para obtener información, para simular escenarios dinámicos de impacto de las políticas públicas y para garantizar en términos de eficacia y eficiencia el derecho subjetivo a las políticas de activación, de orientación y de intermediación que establece la Ley, todo ello con la vigilancia oportuna que permita evitar los riesgos de sesgo que pueden producirse en su utilización.

La automatización y su influencia en el empleo

Derivada directamente de la digitalización aparece la automatización creciente de las actividades económicas. Una automatización que tiene, sin duda, impacto en nuestro mercado de trabajo: impactos positivos, en términos de sustitución por máquinas de aquellos empleos que suponen actualmente actividades más penosas para las personas, y, además, oportunidades de empleo cualificado. Y un riesgo significativo de impactos negativos, en términos de pérdida de empleo en muchas actividades de las cadenas de valor de los diferentes sectores económicos.

El consenso es amplio acerca de que la automatización y la digitalización aumentan la productividad, el valor añadido y disminuyen los precios de producción. Este efecto de aumento de la productividad es sensiblemente superior en empresas con plantillas con alto nivel formativo y una toma de decisiones descentralizada. Las habilidades abstractas y creativas de la mano de obra cualificada se vuelven más productivas cuando se complementan con tecnologías. Además, para incrementar el efecto del desarrollo tecnológico sobre la productividad es necesario que la sociedad esté adecuadamente preparada.

Para lograr resultados positivos a medio y largo plazo, es necesario innovar ante la automatización. Esto requiere combinar la inversión en tecnología con la inversión en capital humano, así como con un liderazgo empresarial. Esta combinación de factores se denomina innomatización. Varios especialistas en la implantación de tecnologías inteligentes en el mercado de trabajo muestran que la ausencia de alguno de estos factores en la inversión en tecnología producirá que las ganancias sean pequeñas y sólo duren un corto espacio de tiempo.

No sólo la Administración Pública, sino el conjunto de la sociedad deberá decidir cómo responder ante este reto que puede modificar sustancialmente una gran parte de los empleos que conocemos actualmente. Un debate económico y social que presenta además la complejidad de que tiene lugar en un mundo y una economía crecientemente globalizados y donde es necesario conjugar adecuadamente competitividad económica y justicia social. En este sentido, cabe mencionar los trabajos desarrollados en la Mesa de Diálogo Social de Euskadi para definir las bases de un Pacto Social Vasco para una Transición Justa.

Competencia global por el talento

Nos encontramos en un contexto socioeconómico cambiante en el cual las grandes transiciones están transformando de manera rápida las empresas, los negocios, las industrias y las sociedades, generando nuevas demandas, retos y oportunidades, siendo la atracción de talento un elemento clave de respuesta, al igual que su generación, desarrollo y fidelización.

Esta realidad se acentúa especialmente en determinados sectores, como el industrial y el tecnológico, en los cuales se están demandando unos perfiles profesionales altamente cualificados y otros con perfiles de cualificación más bajos, que en muchas ocasiones resultan escasos en el mercado laboral actual, generándose una "batalla" por los mismos. Esto implica que Euskadi debe intensificar el esfuerzo por generar, desarrollar, fidelizar y atraer el talento científico, tecnológico y emprendedor necesario para abordar las oportunidades de una economía globalizada que se transforma impulsada en gran medida por la digitalización y la tecnología.

En este sentido es necesaria una estrategia de país, que refuerce los programas para atraer talento global que incluyan facilidades administrativas y un entorno acogedor para profesionales y sus familias. Además de captar talento extranjero, se debe facilitar el retorno de vascos en el exterior mediante medidas específicas que eliminen barreras burocráticas y ofrezcan oportunidades laborales de alto nivel, así como evitar la pérdida de nuestro talento. La promoción internacional de Euskadi como un territorio innovador, sostenible y con una alta calidad de vida será clave para posicionarse en el mapa global del talento.

Igualmente, necesitamos un mayor acercamiento de la sociedad a la actividad industrial. Puede ser porque el tejido industrial no haya sido capaz de mostrar las nuevas oportunidades que ofrece o porque a pesar de los esfuerzos aún no sea capaz de adaptarse lo suficiente al cambio que suponen las nuevas necesidades de las personas o porque los procesos de orientación del alumnado no pongan el foco en este sector, pero lo cierto es que podríamos decir que la sociedad en general (jóvenes, mujeres, padres, seniors) no ve a la industria como una opción tan interesante como hace una o dos décadas, lo que junto a otros factores como el demográfico genera un problema de falta de talento (personas preparadas a cualquier nivel) en la industria.

Sin embargo, las industrias vascas son líderes en muchos sectores, realizan una enorme aportación al PIB vasco, las condiciones laborales son aquí sensiblemente mejores que en otros lugares del Estado y la calidad tecnológica y medioambiental las hace ser una referencia, incluso mundial, en muchos aspectos. Posiblemente si la sociedad vasca conociese adecuadamente estos elementos mejoraría su percepción de la industria vasca, haciéndola más atractiva para muchos sectores de la población, y ayudaría a la fidelización y atracción del talento.

También el sector de la construcción, como uno de los actores clave en estas tres transiciones, precisa de una atención especial como motor de empleo en el relevo generacional, como catalizador de eficiencia energética y economía circular en edificios e infraestructuras, y como ámbito prioritario para la adopción de tecnologías digitales como la industrialización, la metodología BIM o la sensorización de activos

Oportunidad de relocalización productiva

Tanto la reciente pandemia como la guerra entre Rusia y Ucrania, así como la actual crisis comercial internacional y arancelaria han puesto de manifiesto el riesgo que supone la alta dependencia de otros países para garantizar la cadena de suministro y producción de una parte importante de las empresas de diversos sectores productivos, especialmente las de carácter industrial y agroalimentaria. Esta evidencia de fragilidad, que se ha traducido en una disminución o incluso paralización de la producción (motivada por una falta de suministros) se ha generado en un contexto de transformaciones hacia una economía digital y verde, marcada por la automatización, la hiperconectividad y la inteligencia artificial, las energías verdes, la sostenibilidad y la neutralidad climática.

Todo esto está suponiendo un cambio en los modelos de consumo hacia productos ecológicos y de proximidad, que juegan un papel favorable hacia la relocalización. Estas realidades se interpretan como una oportunidad para las empresas. Una oportunidad que, al mismo tiempo, supone una mayor exigencia de alcanzar la productividad necesaria, uno de los factores en los que la economía vasca debe continuar mejorando, siempre en clave de generar más valor y no sólo de reducir costes.

Ámbito ORGANIZATIVO-EMPRESARIAL

Nuevas formas de trabajo y de organización del tiempo de trabajo

La digitalización y la pandemia global aceleraron la necesidad de desarrollar fórmulas alternativas de trabajo en las cuales el componente presencial pierde peso en favor del telemático o virtual.

El aumento de la conectividad en tiempo real fomenta una nueva serie de oportunidades laborales al reducir la importancia de una ubicación física y horarios preestablecidos, lo que diluye el concepto tradicional del centro de trabajo y amplía el alcance de los nuevos empleos.

El desarrollo tecnológico permite una relación más flexible entre la empresa y la persona empleada que tiene ventajas, pero también inconvenientes. Por un lado, el uso del teletrabajo y los horarios flexibles facilitan la conciliación personal y laboral, incrementan la satisfacción, aumentan la productividad y reducen el estrés, entre otros. Sin embargo, entre los inconvenientes asociados a esto estarían el aislamiento, las dificultades comunicativas, la peor adecuación de los espacios de trabajo, el mayor riesgo de filtración de información confidencial de la empresa y clientes o los negativos efectos para muchas mujeres para la que el teletrabajo puede convertirse en un nuevo obstáculo para su desarrollo profesional y una vuelta atrás en los procesos de corresponsabilidad. Es por ello, que se debe continuar trabajando en la regulación de esta modalidad de trabajo, pero sobre todo en la monitorización de su cumplimiento para evitar situaciones de indefinición y riesgos para el ejercicio de los derechos y obligaciones de ambas partes (personas trabajadoras y empresas).

Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral

La necesaria flexibilización del espacio y del tiempo de trabajo en las que se están viendo inmersas de manera progresiva las empresas y las personas trabajadoras ha supuesto una oportunidad y, a la vez, un riesgo para la generación de un entorno favorable a la corresponsabilidad y a la conciliación. En los últimos años se ha venido realizando un esfuerzo importante, por parte de las Administraciones y de los agentes sociales, para fomentar la concienciación empresarial sobre la importancia de estos elementos y para favorecer el desarrollo consensuado de medidas que permitan su implantación efectiva en las organizaciones.

Sin embargo, aún queda un importantísimo camino por recorrer en este ámbito, ya que la persistencia de los roles de género tradicionales dificulta avanzar en una conciliación corresponsable del ámbito personal y laboral, por lo que sigue siendo necesario reforzar el compromiso de las diferentes organizaciones y promover medidas que faciliten y favorezcan una verdadera cultura de corresponsabilidad, una cultura que debe continuar desarrollándose también en los espacios sociales y educativos. Continúa siendo imprescindible garantizar el cumplimiento normativo vinculado al desarrollo de los Planes para la Igualdad en las empresas.

La teoría sociológica ha demostrado que el aumento de la actividad laboral de las mujeres ha incidido en las tasas de natalidad cuando no va acompañada de la redistribución de las tareas del hogar y cuidados y de las políticas adecuadas de conciliación. Es por ello importante que el aumento de la incorporación de la mujer al mercado laboral vaya acompañado de otros cambios estructurales como el impulso de políticas de conciliación y mayor distribución de las tareas del hogar y cuidados entre hombres y mujeres. Es necesario implementar instrumentos de apoyo efectivos que den respuesta y que faciliten una mayor corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Aumento de los “empleos atípicos”

Los empleos atípicos siguen teniendo un peso importante; así el trabajo a tiempo parcial, el trabajo temporal a través de una agencia o tercero, la subcontratación, el trabajo por cuenta propia a una única empresa (“falsos autónomos”) o las nuevas formas de autoempleo y las relaciones de trabajo ambiguas son realidades de empleos atípicos que continúan existiendo en el mercado laboral actual.

A pesar de una mayor garantía de estabilidad en el empleo, consecuencia de la reforma laboral de 2022, todavía sigue existiendo cierta desprotección laboral en estos empleos, debido principalmente a que tradicionalmente los modelos de Seguridad Social se han diseñado teniendo en cuenta el empleo por cuenta ajena. Esta falta de protección social para las personas trabajadoras en estos nuevos tipos de empleo podría suponer un coste no sólo para ellas mismas, sino para la sociedad en su conjunto.

Estos empleos ponen a menudo en cuestión principios y valores fundamentales del trabajo, como la seguridad, los derechos, los deberes, la libertad y la no discriminación, entre otros. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) añade asimismo que estos empleos atípicos no garantizan en muchos casos una remuneración adecuada y estable, ni una protección suficiente contra los riesgos profesionales. Por ello, las políticas de empleo, la concertación social y la propia responsabilidad social de las empresas deberán dibujar las soluciones para que todos los trabajos tengan la dignidad y los derechos adecuados.

Plataformas digitales de empleo

La aparición de los mercados virtuales ha cambiado la forma en que las empresas se relacionan con sus clientes, con sus proveedores y hasta con sus personas empleadas, lo que ha producido notables disrupciones en el mercado laboral. Las plataformas digitales sirven para conectar directamente a diferentes agentes sin la necesidad de un intermediario. A través de las plataformas digitales se pueden prestar servicios a distancia reemplazando las relaciones clásicas empresa-cliente por una relación comercial entre quien provee de servicios y quien los demanda. Por otro lado, las plataformas digitales también se utilizan para dar un servicio presencial poniendo en contacto al cliente con la persona trabajadora.

En general y a pesar de los avances normativos los problemas asociados con este nuevo tipo de empleo están relacionados con la inseguridad laboral y de ingresos, la falta de protección social y la falta de derecho a la negociación colectiva, además de ofrecer menores oportunidades de acceso a programas formativos, puesto que son tradicionalmente las empresas o los servicios de empleo quienes los ofrecen.

Continúa la preocupación en este ámbito, siendo necesario dar una respuesta, por parte de las empresas y de la Administración, en términos de protección y garantía de los derechos fundamentales de estos trabajadores y trabajadoras.

Modelos de empresas más participativas e inclusivas

El fomento de la implicación de las personas trabajadoras en las empresas es un elemento clave para avanzar en un nuevo modelo de organizaciones basadas en una cultura de participación e inclusión, que considere a la empresa como un proyecto común. En este nuevo modelo, la persona trabajadora ocupa un papel clave en la competitividad de la empresa, aportando su inteligencia, conocimiento, creatividad y capacidad de trabajo y convirtiéndose en un elemento central que es preciso reconocer, cuidar y motivar. Desde esta perspectiva, continúa siendo clave incentivar sistemas de participación de las personas trabajadoras en la gestión, en los resultados y/o en el capital de las empresas, que faciliten su implicación en los proyectos empresariales.

La implementación de esta nueva cultura empresarial implica superar las fórmulas jerárquicas basadas en la confrontación, favoreciendo la cooperación y la corresponsabilidad y generando un clima de confianza y transparencia que incorpore una gestión avanzada de personas que ponga en el centro su desarrollo profesional y la cobertura de sus necesidades personales.

Todo esto supone una oportunidad, pero también un reto indudable para las empresas vascas. Un reto en el que contamos con la fortaleza de una tradición y realidad de empresas de economía social y de otras empresas que, aunque no lo son formalmente, sí han incorporado el compromiso social como una parte fundamental de sus estrategias de negocio. Esta experiencia que permitió la aprobación de la conocida como “Declaración de Oñati”, (aportación vasca al Centenario de la OIT en 2019), con el respaldo unánime del Parlamento Vasco, supone una base de consenso imprescindible para avanzar en un reto en el que queda aún mucho camino por recorrer para adoptar este modelo “humanista” de empresa.

Diálogo y negociación permanente

La negociación colectiva ha experimentado un gran impulso desde la aprobación de la reforma laboral, con un aumento destacable de actualización de convenios. Sin embargo, se debe continuar avanzando para que a través de la negociación colectiva todas las personas trabajadoras estén amparadas por un convenio actualizado, que permita seguir avanzando hacia un empleo de, cada vez, mayor calidad. Desde el Gobierno Vaco existe un importante compromiso con este objetivo que su Programa de Trabajo traduce entre otros elementos en la promoción, desde el respeto a la autonomía de los agentes sociales, de un acuerdo interprofesional que recoja un salario mínimo de negociación colectiva que se corresponda con la realidad socioeconómica del País Vasco, continuar explorando las posibilidades de la reducción de jornada, sin reducción de salario, la promoción del teletrabajo y la participación de las personas trabajadoras en las decisiones estratégicas de las empresas.

Por otra parte, la incorporación de las empresas, especialmente, las PYMES a la gestión avanzada de personas puede contribuir a la participación de las personas trabajadoras en las empresas.

A nivel territorial, resulta de vital importancia reforzar el Sistema Vasco de Relaciones Laborales y fortalecer el Consejo de Relaciones Laborales y la Mesa de Diálogo Social, y con ello la participación institucional y el diálogo social como herramientas para la concertación de las políticas públicas, especialmente de aquellas que inciden de manera directa en el empleo, con los agentes sociales. En este sentido el actual programa de gobierno establece el compromiso de impulsar una Ley de Participación Institucional que fije el marco jurídico de la participación de las organizaciones empresariales y sindicales.

Vigilancia y lucha contra el fraude laboral

La vigilancia y el refuerzo de las inspecciones de trabajo es una herramienta esencial para garantizar el trabajo con derechos en todos los ámbitos laborales, porque es la garantía de que se cumplen las condiciones de trabajo, especialmente en escenarios críticos que obligan al uso de medidas y procedimientos como los expedientes de regulación de empleo para evitar la destrucción de un número importante de puestos de trabajo. A esto se une el aumento de los “empleos atípicos” y el riesgo que estos implican para la calidad del empleo y los derechos sociales y laborales.

Por otra parte, la entrada en vigor de la reforma laboral del año 2021 hace aún más importante la labor de la inspección de trabajo en el seguimiento y control del correcto cumplimiento de la normativa laboral en materia de contratación, asegurando la correcta utilización de las diferentes modalidades contractuales existentes.

Garantía de la salud en el trabajo

El trabajo, para que sea de calidad, debe de ser seguro. La prevención de riesgos y la protección ante enfermedades adquiridas por o durante el desempeño de un empleo es un elemento fundamental en la concepción de la calidad a la que aspira esta Estrategia. La implicación conjunta y coordinada en esta tarea de todos los agentes institucionales, sociales y económicos es fundamental para seguir avanzando en algo que repercute tanto en las personas trabajadoras como también en el funcionamiento ordinario de las empresas y, por tanto, en su competitividad. Crear y garantizar entornos de trabajo saludables conlleva un incremento de la competitividad empresarial y la mejora de la salud de las personas trabajadoras.

Por ello, se debe seguir trabajando en aumentar el compromiso de empresas y las personas trabajadoras en la prevención de riesgos y en la seguridad laboral, favoreciendo la creación de entornos de trabajo más saludables, e incluyendo la perspectiva de género en los planes, normativas o protocolos vinculados a los riesgos laborales para dar una respuesta efectiva y real a las necesidades específicas de las mujeres en este ámbito.

4

DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO SOBRE EL EMPLEO EN EUSKADI Y SOBRE EL SISTEMA VASCO DE EMPLEO

Introducción al Diagnóstico

La Ley 15/2023 de Empleo define entre los contenidos que debe recoger la Estrategia Vasca de Empleo, la necesidad de un diagnóstico de la situación y calidad del empleo en la Comunidad Autónoma de Euskadi referido a los retos a los que se enfrenta nuestra comunidad. En las páginas siguientes se realiza este diagnóstico estratégico sobre el empleo en Euskadi.

Se trata de un diagnóstico que trata de equilibrar sus dimensiones cuantitativa (indicadores y datos de prospectiva de fuentes estadísticas oficiales) y cualitativa (opiniones mayoritarias recogidas en el proceso de participación desarrollado). Se ha optado por un diagnóstico de tipo sintético, recogiendo aquellos elementos que tienen un carácter más estratégico.

El resultado del diagnóstico es la elaboración de 2 DAFOs: un primer DAFO sobre nuestro mercado de trabajo y un segundo sobre nuestro sistema de empleo, que incluye también otros sistemas relacionados. Desde la concepción de que nuestro sistema, el Sistema Vasco de Empleo, es un elemento fundamental para -aún con las limitaciones que supone el hecho de que no dispone de capacidad regulatoria- incidir en nuestro mercado de trabajo y contribuir a generar las mejoras que deseamos para el mismo.

Análisis del mercado de trabajo vasco (I): Actividad y ocupación

A continuación se realiza un análisis comparativo sobre la trayectoria del empleo en Euskadi en la última década desde la perspectiva de la actividad y la ocupación. A los datos de 2009 y 2019, publicados en la versión previa de esta estrategia se han añadido los últimos datos disponibles, del año 2024.

Fuente: Eustat, *Población en relación con la actividad (PRA)* y *Censo de población y viviendas. Actividad (CPVA)*

(*) Nota: Los datos disponibles de la población ocupada según nivel de instrucción corresponden a 2010, estimándose una distribución similar para 2009, sin variaciones significativas.

(**) Nota: Se ha considerado formación mayor o igual a formación profesional la segunda etapa de secundaria y la post secundaria no superior y la educación superior

(***) Nota: Los datos correspondientes a 2024 son revisados.

(****) Nota: Dato correspondiente a 2023, la evolución de los datos disponibles, marca un crecimiento del 0,9%, partiendo de un 79,5% en 2021.

(*****) Nota: El porcentaje de población ocupada con nivel de formación alcanzado correspondiente a formación profesional o superior cambió la forma de medirse en 2021, en este año, por el método de evaluación previo se obtenía un 82,5% y por el nuevo un 79,5%. Este cambio de criterio marca un salto de -3%.

(******) Nota: En 2015 hubo en PRA un cambio metodológico por el que se cambió la definición de tipo de jornada. Antes se consideraba jornada a tiempo parcial a todos los que trabajaban menos de 30 horas semanales. Desde 2015 el encuestado responde directamente si tiene empleo a tiempo parcial.

Indicadores básicos del mercado de trabajo en Euskadi: Actividad y ocupación

		2009	2019	2024 (***)	Variación 2009-2019	Variación 2019-2024
Población activa (miles de personas)	Total	1.030,1	1.055,0	1.072,2	+2,4%	+1,6%
	Mujeres	453,8	504,8	516,1	+11,2%	+2,2%
	Hombres	576,3	550,2	556,1	-4,5%	+1,1%
Población ocupada (miles de personas)	Total	946,6	951,2	992,7	+0,5%	+4,4%
	Mujeres	418,6	450,8	475,8	+7,7%	+5,5%
	Hombres	528,1	500,3	516,9	-5,3%	+3,3%
Peso de la mujer dentro de la ocupación		44,2%	47,4%	47,9%	+3,2 p.p.	+0,5 p.p.
Tasa de actividad	Total	55,5%	56,9%	56,5%	+1,4 p.p.	-0,4 p.p.
	Mujeres	47,6%	52,4%	52,3%	+4,8 p.p.	-0,1 p.p.
	Hombres	63,9%	61,7%	61,1%	-2,2 p.p.	-0,6 p.p.
% de la población ocupada con nivel de instrucción correspondiente a formación profesional o superior		73,9% (*)	81,7%	-	+7,8 p.p.	-
% de la población ocupada con nivel de formación alcanzado correspondiente a formación profesional o superior. (**) (*****)		-	-	80,4% (*****)	-	-
% de personas ocupadas con empleo continuado y a tiempo parcial (*****)	Total	7,8%	18,5%	17,1%	+10,7 p.p.	-1,4 p.p.
	Mujeres	15,3%	28,7%	26%	+13,4 p.p.	-2,7 p.p.
	Hombres	1,9%	9,3%	8,9%	+7,4 p.p.	-0,4 p.p.
% de personas asalariadas ocupadas con contrato indefinido	Total	75,2%	68,0%	79,8%	-7,2 p.p.	+11,8 p.p.
	Mujeres	70,6%	65,1%	76,7%	-5,5 p.p.	+11,6 p.p.
	Hombres	82,7%	70,8%	82,8%	-11,9 p.p.	+12,0 p.p.

Análisis del mercado de trabajo vasco (I): Actividad y ocupación

Los cambios más relevantes ocurridos en el periodo 2019 – 2024 son los siguientes:

- A pesar de la ligera caída del 2024, los datos reflejan un cierto estancamiento en **la tasa de actividad en Euskadi. Seguimos alejados de las tasas de los países de nuestro entorno europeo.**
- **Un progresivo y relativamente rápido aumento del peso específico de la mujer dentro de la población ocupada vasca.**
- **Un mercado de trabajo con una población ocupada que de forma global tiene cada vez una mayor cualificación, pero en el que se da la paradoja de que las empresas manifiestan que tienen dificultades para contratar perfiles especializados a la vez que hay personas ocupadas en empleos no encajados lo cual parece indicar que se producen desajustes oferta-demanda.**
- Fruto de la Reforma Laboral de 2021 se manifiesta una **importante mejora en la estabilidad en el empleo**, acercándose al 80% el porcentaje de personas asalariadas con contrato indefinido. Sin embargo, nuestra tasa de temporalidad sigue siendo superior a la media estatal. El último periodo refleja una cierta ralentización respecto al número de contratos indefinidos firmados.
- **La ligera disminución de las personas trabajando a tiempo parcial, aunque con un saldo peor para las mujeres.**

Análisis del mercado de trabajo vasco (II): Desempleo

A continuación se realiza un análisis comparativo sobre la trayectoria del empleo en Euskadi en la última década desde la perspectiva del desempleo. A los datos de 2009 y 2019, publicados en la versión previa de esta estrategia se han añadido los últimos datos disponibles, del año 2024.

Fuente: Eustat, Población en relación con la actividad (PRA) y Censo de población y viviendas. Actividad (CPVA).

(*) Nota: Los datos disponibles de la población desempleada según nivel de instrucción corresponden a 2010, estimándose una distribución similar para 2009, sin variaciones significativas.

(**) Nota: De entre las categorías que se publican se ha considerado como nivel de formación alcanzado inferior a la formación profesional la primera etapa de educación secundaria e inferior

(***) Nota: Los datos correspondientes a 2024 son revisados.

(****) Nota: Dato correspondiente a 2023, la evolución de los datos disponibles, marca un crecimiento del 3%, partiendo de un 36,9% en 2021.

(*****) El porcentaje de población desempleada con nivel de formación alcanzado inferior a la formación profesional cambió la forma de medirse en 2021, en este año, por el método de evaluación previo se obtenía un 28,1% y por el nuevo un 36,9%. Este cambio de criterio marca un salto de 8,8%.

(******) Nota: La tasa de desempleo de larga duración se calcula dividiendo el número de parados de larga duración entre la población activa.

Indicadores básicos del mercado de trabajo en Euskadi

INDICADOR		2009	2019	2024 (***)	Variación 2009- 2019	Variación 2019- 2024
Población en situación de desempleo (miles de personas)	Total	83,5	103,8	79,5	+24,3%	-23,4%
	Mujeres	35,3	53,9	40,3	+52,7%	-25,2%
	Hombres	48,2	49,9	39,3	+3,5%	-21,2%
Tasa de paro	Total	8,1%	9,8%	7,4%	+1,7 p.p.	-2,4 p.p.
	Mujeres	7,8%	10,7%	7,8%	+2,9 p.p.	-2,9 p.p.
	Hombres	8,4%	9,1%	7,1%	+0,7 p.p.	-2,0 p.p.
Peso de las personas menores de 25 años dentro del desempleo	15,4%	9,8%	11,2%	-6,1 p.p.	+1,4 p.p.	
Peso de las personas mayores de 45 años dentro del desempleo	21,9%	41,2%	45,6%	+17,4 p.p.	+4,4 p.p.	
% de la población desempleada con nivel de instrucción inferior a la formación profesional	30,4% (*)	31,0%	-	+0,6 p.p.	-	
% de la población desempleada con nivel de formación alcanzado inferior a la formación profesional (**) (*****)	-	-	39,9% (*****)	-	-	
Tasa de desempleo de larga duración (*****)	Total	1,9%	4,8%	3,9%	+2,9 p.p.	-0,9 p.p.
	Mujeres	1,7%	5,3%	4,2%	+3,6 p.p.	-1,1 p.p.
	Hombres	2,0%	4,4%	3,7%	+2,4 p.p.	-0,7 p.p.

Análisis del mercado de trabajo vasco (II): Desempleo

Resulta evidente el importante papel de nuestro tejido productivo en la mejora de la situación de nuestro mercado laboral, tanto en términos de contratación como en la mejora de la calidad del empleo en los últimos años. Sin embargo, aún queda camino por recorrer.

Los cambios más relevantes ocurridos son los siguientes:

- Una importante reducción del desempleo. **Un desempleo que, aún siendo sensiblemente inferior al del Estado, es estructuralmente mayor que el de países y regiones con un nivel de desarrollo económico y social similar al nuestro.**
- **Un desempleo que en términos generales se corresponde con una baja cualificación, lo que puede traducirse en mayores dificultades de acceso al mercado laboral.**
- **Una clara basculación del desempleo hacia las personas con mayor edad.** El aumento del desempleo de las personas de mayor edad nos sitúa ante un contexto que exige políticas también diferentes que incluyan medidas específicas para este colectivo.
- Ligero aumento del peso de las personas jóvenes, menores de 25 años en el desempleo.
- Una tendencia a una menor **cronificación del desempleo quizás fruto del mayor dinamismo de nuestro mercado laboral**

Análisis del mercado de trabajo vasco (III): Calidad

Desde la perspectiva de la calidad del empleo, los cambios más relevantes ocurridos en el periodo de vigencia de la EVE son los siguientes:

- Una **reducción significativa de la conflictividad laboral**, que se refleja en indicadores como la reducción de las jornadas laborales dedicadas a las huelgas, con un descenso del 73,4% desde 2019 a 2024.
- Una **pérdida de poder adquisitivo**, al situarse el aumento del salario bruto medio anual por debajo del aumento del coste de la vida, a la vez que una mayor desigualdad entre los percentiles de mayor y menor poder adquisitivo.
- Desde el punto de vista de la no discriminación por género, se sigue detectando una **importante brecha salarial por razón de género**.
- Una reducción significativa de la temporalidad en la contratación, a pesar de que aún estamos por encima de los datos del estado.
- Una ligera **mejora general de la salud y la seguridad laboral**, donde el número de accidentes de trabajo con resultados de fallecimiento e incremento de las bajas por salud mental, continúa siendo preocupante. Es necesario continuar profundizando, junto a Osalan, en el análisis de las causas reales de las enfermedades de origen laboral, así como los accidentes laborales, tal y como figura en la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021/2026.
- También sería conveniente avanzar en el análisis de la incidencia de las bajas laborales por ILT, siempre con el acuerdo de los Agentes Sociales, a través de la Mesa de Diálogo Social.

Indicadores de la calidad del mercado de trabajo en Euskadi

INDICADOR	2009	2019	2024	Variación 2009-2019	Variación 2019-2024
Jornadas perdidas en huelgas (miles)	303.578	391.830	104.077	+29,1%	-73,4%
Salario bruto medio anual (€)	Total	26.595	29.476	32.313*	+10,8%
	Mujeres	22.502	26.197	29.314*	+16,4%
	Hombres	28.889	32.529	35.095*	+12,6%
Diferencial del salario por género (% salario mujer/hombre)	78%	80,5%	83,5%	+2,5 p.p.	+3,0 p.p.
Razón entre el salario de percentil 90 y del percentil 10	Total	4,2	4,6	4,3*	+9,5%
	Mujeres	4,6	5,4	4,9*	+17,4%
	Hombres	3,2	3,7	3,6*	+15,6%
% de contratos realizados a través de ETT	16,6%	20,70%	17,6%	+4,1 p.p.	-3,1 p.p.
% de la población ocupada con accidentes laborales con baja	4,1%	3,95%	3,67%	-0,15 p.p.	-0,27 p.p.
% de la población ocupada fallecida por accidentes laborales	0,0048%	0,0030%	0,0022%	-0,002 p.p.	-0,001 p.p.
% de población ocupada con enfermedades laborales	0,29%	0,30%	0,26%	+0,01 p.p.	-0,04 p.p.

Fuentes: Eustat, INE, LANBIDE y OSALAN

(*) Datos referentes a 2022

Análisis del mercado de trabajo vasco (III): Calidad

Analizando la calidad del empleo desde el punto de vista de la ganancia media anual por trabajador, se observa un incremento constante en los salarios entre 2019 y 2022, lo que representa un crecimiento sostenido en la renta laboral durante ese período, si bien ese crecimiento se ha reducido el último año.

Al analizar la información por género, se evidencia la existencia de una brecha salarial. En 2019, las mujeres percibían una media de 26.197,62 euros frente a los 32.529,17 euros de los hombres, lo que suponía una brecha del 19,5%. Esta diferencia ha ido disminuyendo progresivamente en los años siguientes.

Esta tendencia refleja una **ligera mejora hacia la equidad salarial, aunque la brecha persiste**. En 2022, los hombres ganaron una media de 35.095,67 euros, mientras que las mujeres percibieron 29.314,69 euros, lo que supone una diferencia de casi 5.800 euros anuales.

Es decir, aunque los datos muestran una evolución positiva tanto en el aumento de la ganancia media como en la reducción de la brecha de género y así debe reconocerse, **la desigualdad salarial entre hombres y mujeres sigue siendo una realidad estructural que requiere atención continuada y políticas activas en favor de la igualdad retributiva**.

Salario medio anual por trabajador

Año	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha salarial
2022	32.313,73	29.314,69	35.095,67	16,5%
2021	31.063,68	28.084,16	33.706,34	16,7%
2020	30.224,16	27.125,90	33.040,10	17,9%
2019	29.476,21	26.197,62	32.529,17	19,5%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Prospectiva (I): Proyecciones de población y de población activa

Las proyecciones de evolución demográfica se interpretan como negativas, ya que, si bien se estima que continúe el ligero crecimiento de la población hasta 2036 fundamentalmente como consecuencia de la migración, este irá acompañado de una clara tendencia al envejecimiento de la población.

De este modo, se prevé un crecimiento considerable de la población de más de 64 años (26,52%) y una disminución de la población hasta 14 años (-5,43%).

Este fenómeno supone ya un incremento importante de la tasa de dependencia (población de más de 65 años en relación a la población entre 16 y 64 años), que se estima que irá creciendo de forma progresiva hasta llegar al 46,7% en 2036.

Desde el punto de vista de la población activa, es de esperar una significativa disminución neta, así como un envejecimiento de la misma. Esto redundará de forma directa en la necesidad de definir estrategias para llevar a cabo el necesario relevo generacional en las empresas de nuestro entorno, y de generación, fidelización y atracción de talento.

Proyección de la población general por grupos de edad

	2019	2024	2030	2036	Variación 2019-2030		Variación 2024-2036	
					Absoluta	%	Absoluta	%
Total	2.177.700	2.208.007	2.285.098	2.363.677	107.398	4,9%	155.670	7,05%
0 - 14 años	305.100	278.309	254.152	263.208	-50.948	-16,7%	-15.101	-5,43%
15 - 64 años	1.383.900	1.400.743	1.432.011	1.431.230	48.111	3,5%	30.487	2,18%
> 64 años	488.700	528.955	598.935	669.239	110.235	22,6%	140.284	26,52%

Fuente: Eustat. Proyecciones de Población.

Proyección de la población general por grupos de edad y sexo

	Total			Hombres			Mujeres		
	2024	2030	2036	2024	2030	2036	2024	2030	2036
Total	2.208.007	2.285.098	2.363.677	1.071.155	1.106.457	1.142.789	1.136.852	1.178.641	1.220.888
0 - 14 años	278.309	254.152	263.208	142.898	130.496	135.013	135.411	123.656	128.195
15 - 64 años	1.400.743	1.432.011	1.431.230	700.864	716.278	714.434	699.879	715.733	716.796
> 64 años	528.955	598.935	669.239	227.393	259.683	293.342	301.562	339.252	375.897

Fuente: Eustat. Proyecciones de Población.

Proyección de la población activa por grupos edad (%)

Edades	Considerando población activa de 16 años en adelante				
	2025	2026	2027	2028	2029
16-29 años	16,67	17,01	17,39	17,77	18,20
30-49 años	50,42	49,47	48,50	47,63	46,80
50-64 años	32,15	32,73	33,30	33,77	34,14
65 o más años	0,77	0,79	0,81	0,83	0,86

Fuente: INE. Proyecciones de tasas de actividad por grupos de edad

Prospectiva (I): Proyecciones de población y de población activa

Analizando las proyecciones de población activa de la CAE por sexo entre los años 2025 y 2029 los porcentajes de participación aumentan ligeramente en ambos casos, pero en todos los años y edades, la presencia de los hombres sigue siendo mayor que la de las mujeres.

Esto indica que, aunque las mujeres siguen ganando espacio en el mercado laboral, **se mantiene la brecha de género**. Las previsiones siguen dando más peso a los hombres dentro de la población activa, lo que puede deberse a varios factores: las mujeres aún enfrentan más obstáculos para acceder o mantenerse en el empleo, como una mayor carga en tareas de cuidado o interrupciones en sus carreras laborales.

Es decir, **aunque se han ido reduciendo las diferentes brechas de género, se prevé que los hombres sigan siendo mayoría en la población activa**, lo que pone de manifiesto la necesidad de seguir trabajando para eliminar las barreras que dificultan la plena incorporación y mantenimiento de las mujeres en el mercado laboral.

Proyección de la población activa por grupos edad y sexo (%)

Considerando población activa de 16 años en adelante						
Edades	Sexo	2025	2026	2027	2028	2029
16-29 años	Mujeres	7,97%	8,15%	8,32%	8,49%	8,70%
	Varones	8,69%	8,87%	9,07%	9,27%	9,50%
30-49 años	Mujeres	25,04%	24,63%	24,17%	23,76%	23,35%
	Varones	25,38%	24,84%	24,33%	23,88%	23,45%
50-64 años	Mujeres	15,68%	15,99%	16,27%	16,49%	16,68%
	Varones	16,47%	16,74%	17,03%	17,27%	17,46%
65 o más años	Mujeres	0,24%	0,25%	0,25%	0,26%	0,27%
	Varones	0,52%	0,54%	0,56%	0,57%	0,59%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE. Proyecciones de tasas de actividad por grupos de edad y sexo.

Prospectiva (II): Oportunidades netas de empleo

Tomando como base los datos aportados por la herramienta de prospectiva Futurelan, las proyecciones de demanda de empleo por sectores muestran las oportunidades netas de empleo en la próxima década como el saldo resultante de la demanda de expansión (derivada de las proyecciones de crecimiento económico) y la demanda de reemplazo (derivada de las necesidades de sustitución por jubilación).

Realizando un ejercicio de prospectiva hasta 2030, **en Euskadi habrá importantes oportunidades netas de empleo, unas 360.000 de las cuales casi 300.000 lo serán por necesidades de relevo. Si extendemos las previsiones a 2036 los datos se incrementan hasta los 675.000 con una necesidad de relevo de 562.535.**

Oportunidades netas de empleo 2024-2036 por sectores (nº de empleos)

Sectores	2024	2030	2036	Variación 2024-2030		Variación 2024-2036		Reemplazo 2024-2030	Reemplazo 2024-2036	Oportunidades 2024-2030	Oportunidades 2024-2036
				Absoluta	%	Absoluta	%				
Industria manufacturera	190.636	195.076	192.039	4.440	2%	1.403	1%	45.906	80.197	50.346	81.600
Actividades administrativas y servicios auxiliares	60.934	63.437	65.891	2.503	4%	4.957	8%	34.381	63.476	36.884	68.433
Actividades profesionales, científicas y técnicas	66.112	70.513	75.080	4.401	7%	8.968	14%	24.019	44.127	28.420	53.095
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos	130.601	136.935	139.029	6.334	5%	8.428	6%	33.615	62.119	39.949	70.547
Actividades sanitarias y de servicios sociales	88.288	90.646	95.630	2.358	3%	7.342	8%	34.941	64.342	37.299	71.684
Educación	87.569	91.561	98.371	3.992	5%	10.802	12%	29.857	64.854	33.849	75.656
Construcción	58.870	67.098	68.909	8.228	14%	10.039	17%	15.446	28.030	23.674	38.069
Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	66.597	64.182	63.559	-2.415	-4%	-3.038	-5%	17.785	41.735	15.370	38.697
Hostelería	60.037	78.765	102.965	18.728	31%	42.928	72%	12.753	22.228	31.481	65.156
Transporte y almacenamiento	47.379	55.512	63.153	8.133	17%	15.774	33%	17.863	31.871	25.996	47.645
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	25.140	23.841	22.556	-1.299	-5%	-2.584	-10%	7.059	13.196	5.760	10.612
Información y comunicaciones	24.689	24.132	23.717	-557	-2%	-972	-4%	5.701	11.538	5.144	10.566
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	11.021	14.923	19.968	3.902	35%	8.947	81%	2.247	3.625	6.149	12.572
Otros servicios	21.485	19.878	18.349	-1.607	-7%	-3.136	-15%	5.167	8.954	3.560	5.818
Actividades inmobiliarias	5.436	7.508	9.755	2.072	38%	4.319	79%	1.061	1.671	3.133	5.990
Actividades financieras y de seguros	14.962	13.629	11.819	-1.333	-9%	-3.143	-21%	4.601	8.352	3.268	5.209
Actividades recreativas y culturales	13.977	13.799	13.592	-178	-1%	-385	-3%	3.789	6.545	3.611	6.160
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	11.627	13.031	13.395	1.404	12%	1.768	15%	2.428	4.972	3.832	6.740
Industrias extractivas	422	456	485	34	8%	63	15%	472	702	506	765
TOTAL	985.782	1.044.922	1.098.262	59.140	6%	112.480	11%	299.089	562.535	358.229	675.015

Fuente: Futurelan. Lanbide-Servicio Vasco de Empleo

Prospectiva: Proyecciones de oferta y demanda de trabajo

Combinando las perspectivas de oferta y demanda de trabajo, se consigue obtener una previsión sobre el posible ajuste/desajuste entre demanda y oferta de trabajo para los principales grupos ocupacionales.

Según estas previsiones, **la demanda de empleo en 2030 superaría el millón de empleos, alcanzando casi 1.100.000 en las previsiones a 2036**. Si bien, si se sigue la tendencia de la década anterior, es de esperar que **esta demanda de empleo no será necesariamente empleo a tiempo completo y que sean los empleos a tiempo parcial los que crezcan de forma más significativa**.

Analizando los grupos ocupacionales, se detectan diferentes previsiones de comportamiento de la oferta y la demanda. De este modo, se prevé un desajuste en favor de la oferta, especialmente significativo, para las personas técnicas y profesionales de apoyo o el de directores y gerentes. Asimismo, se prevé una oferta superior a la demanda a nivel del sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero, las y los trabajadores relacionados con la artesanía, la industria manufacturera y la construcción.

Por el contrario, la demanda sería previsiblemente superior a la oferta en las ocupaciones relacionadas con las ocupaciones de Técnicos/as, y profesionales científicos/as e intelectuales de la salud y la enseñanza y de personal administrativo y contable de oficina Del mismo modo, las ocupaciones elementales se estima que contarán con una demanda por encima de la oferta.

En definitiva, la tendencia que se observa nos indica que el escenario previsto tanto para 2030 como para 2036 es de cierto desajuste cuantitativo y cualitativo entre oferta y demanda, por lo que será necesario tomar medidas para evitar los efectos negativos que este desajuste pudiera tener sobre el crecimiento económico.

Prospectiva: Proyecciones de oferta y demanda de trabajo

Escenario 2030 y 2036 de ajuste demanda-oferta de trabajo

Grupos ocupacionales	Escenarios a 2030			Escenarios a 2036		
	Demanda	Oferta	Desajuste	Demanda	Oferta	Desajuste
Técnicos/as, y profesionales científicos/as e intelectuales de la salud y la enseñanza	237.378	211.175	-26.203	248.990	233.299	-15.691
Trabajadores/as cualificados/as del sector agrícola, ganadero, forestal, pesquero	9.875	23.581	13.706	10.216	24.230	14.014
Artesanos/as y trabajadores/as cualificados/as de la industria manufacturera y la construcción	117.791	122.358	4.567	116.107	126.754	10.647
Directores/as y gerentes/as	49.219	69.418	20.199	49.984	75.936	25.952
Operadores/as de instalaciones y maquinaria, y montadores	86.824	94.111	7.287	89.261	92.996	3.735
Trabajadores/as de restauración, servicios personales y de protección y vendedores	200.735	219.421	18.686	224.193	227.008	2.815
Ocupaciones elementales	102.669	97.176	-5.493	106.114	94.665	-11.449
Técnicos/as y profesionales de apoyo	111.969	157.441	45.472	113.276	168.939	55.663
Empleados/as contables y administrativos/as y otros/as empleados/as de oficina	127.476	118.968	-8.509	139.147	129.058	-10.089
Militares	985	2.091	1.105	973	2.144	1.171
TOTAL	1.044.922	1.115.740	70.818	1.098.262	1.175.029	76.767

Fuente: Futurelan. Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

Observaciones: La oferta de trabajo está conformada por el conjunto de personas trabajadoras que están dispuestas a trabajar. La demanda de trabajo lo está por el conjunto de empresas u otro tipo de empleadores que están dispuestos a contratar.

Diagnóstico estratégico sobre el mercado de trabajo en empleo en Euskadi

F

FORTALEZAS

- Solidez del tejido empresarial vasco y en especial de nuestro sector industrial.
- Población con un alto nivel global de cualificación.
- Política de promoción económica potente y sostenida en el tiempo
- Peso diferencial de la economía social.
- Progresivo descenso de la tasa de desempleo, que está en mínimos históricos de la serie.
- El salario medio en Euskadi se acerca a los niveles observados en la Unión Europea.
- Alta tasa de estabilidad en el empleo: notable incremento de la población con contrato indefinido en Euskadi.

D

DEBILIDADES

- Estancamiento de la tasa de actividad.
- **Persistencia de la segmentación en la calidad del empleo.**
- Cronificación del desempleo de larga y muy larga duración.
- Escenario laboral poco atractivo para las personas jóvenes.
- Desigualdad de género en el ámbito laboral.
- Importantes bolsas de desempleo que se corresponden en gran medida con personas con baja cualificación.
- Déficit de concienciación sobre la importancia estratégica del aprendizaje permanente.
- Desajuste entre la cualificación de la población activa y las necesidades de las empresas.
- Estancamiento de la tasa de actividad emprendedora.
- Escasez y carestía de la vivienda, que limita las posibilidades de movilidad laboral y atracción y fidelización de talento.
- Pérdida de poder adquisitivo neto, a la vez que una mayor desigualdad entre los percentiles de mayor y menor poder adquisitivo.
- Dificultades de acceso al mercado laboral del talento senior.
- Dificultades de acceso al mercado laboral ordinario de las personas con discapacidades.

O

OPORTUNIDADES

- Aprovechar el importante relevo generacional para abordar un cambio cultural en nuestras organizaciones.
- Oportunidades derivadas del rápido avance de la automatización y la IA.
- Aprovechar plenamente el potencial de aportación laboral de todas las personas. Desarrollar una estrategia de generación, desarrollo y fidelización inteligente de todos los talentos.
- Aprovechar el potencial de creación de empleo de la “economía verde”, el ámbito sociosanitario y la economía de los cuidados y de la economía digital, así como de los sectores de la RIS3 Euskadi.

A

AMENAZAS

- Riesgo de no ser capaces de afrontar la transición derivada del rápido avance de la automatización y la IA.
- Situación política y económica internacional, aunque esta situación puede convertirse en oportunidad.
- Desigualdades en el acceso al empleo.
- Competencia global por el talento.
- Competencia de otros territorios.

Fortalezas

Solidez del tejido empresarial vasco, y en especial del sector industrial. Existencia de un importante número de empresas vascas altamente competitivas y de dimensión global.

Población con un alto nivel global de cualificación con un importante peso de la formación profesional de grado superior, titulaciones universitarias y postgrados, lo que fortalece la empleabilidad y la competitividad empresarial en Euskadi.

Política de promoción económica potente y sostenida en el tiempo. Euskadi ha desarrollado una estrategia de promoción económica robusta y con continuidad a lo largo del tiempo, lo que ha permitido consolidar un entorno favorable para el crecimiento empresarial, la inversión y la generación de empleo.

Peso diferencial de la economía social en nuestra estructura productiva, relacionado en gran medida con nuestra tradición cooperativa. Este modelo contribuye a la estabilidad económica y al desarrollo de un tejido productivo más equitativo y sostenible.

Euskadi presenta una tasa de desempleo más baja en comparación con el promedio del Estado, lo que refleja la capacidad del mercado laboral vasco para generar oportunidades de empleo. Esto permite una mayor intensidad en las acciones de atención a estas personas por parte del Servicio Público Vasco de Empleo.

Alto nivel de estabilidad en el empleo, aunque aún es necesario reducir la temporalidad.

El salario medio en Euskadi es competitivo y se aproxima a los niveles de la Unión Europea, lo que puede contribuir a la atracción y retención de talento en un contexto de desafíos demográficos.

Debilidades

Estancamiento de la tasa de actividad. Hecho que se une además a una población ocupada fuertemente envejecida. Necesidad de incluir políticas activas de gestión de la edad y la diversidad en las empresas y en el conjunto del mercado de trabajo que permitan atender el necesario relevo generacional de los próximos años.

Persistencia de la segmentación en la calidad del empleo, con diferencias entre el empleo indefinido y formas de contratación menos estables (fijos discontinuos, contratos a tiempo parcial no deseados). A pesar de la reducción de la temporalidad tras la reforma laboral, la precarización sigue afectando a ciertos colectivos. Es necesario vigilar un cierto estancamiento en los efectos de la reforma laboral sobre la estabilidad del empleo.

Cronificación del desempleo de larga y muy larga duración, muy vinculada a criterios como la edad (personas mayores de 50 años) y la cualificación (personas con bajo nivel educativo formal y/o cualificaciones profesionales no suficientemente actualizadas).

Escenario laboral poco atractivo para las personas jóvenes. Ofertas de insuficiente calidad y percepción de que son las personas jóvenes (debido a que sus costes de salida son menores que los de las personas con mayor edad) las grandes perjudicadas por los ajustes cuando se produce una situación de crisis.

Desigualdad de género en el ámbito laboral. Una desigualdad que se manifiesta en diferentes brechas como la brecha de ocupaciones y la brecha salarial y de oportunidades de desarrollo profesional, producida en una parte significativa por una brecha de corresponsabilidad en los cuidados.

Importantes bolsas de desempleo que se corresponden en gran medida con personas con baja cualificación.

Necesidad de mayor concienciación en empresas y personas trabajadoras, especialmente en pymes, sobre la importancia estratégica de la formación continua y la recualificación profesional.

Baja tasa de actividad emprendedora. A pesar de la importantísima apuesta institucional por promover y apoyar el emprendimiento, nuestra Tasa de Actividad Emprendedora se sitúa muy por debajo de la media europea, e incluso por debajo de la media española.

Escasez y carestía de la vivienda, que limita las posibilidades de movilidad laboral y atracción y fidelización de talento. Este problema resulta aún más acuciante cuando hablamos de las personas jóvenes o de la inmigración.

Pérdida de poder adquisitivo neto, a la vez que una mayor desigualdad entre los percentiles de mayor y menor poder adquisitivo.

Dificultades de acceso y mantenimiento en el mercado laboral del talento senior.

Dificultades de acceso al mercado laboral ordinario de las personas con discapacidad. Tanto los Centros Especiales de Empleo, como el resto de instrumentos existentes juegan un importante papel en la incorporación de una parte de estas personas al mercado laboral, sin embargo, no son iguales los resultados cuando hablamos de su incorporación al mercado ordinario.

Amenazas

El avance de la digitalización y la automatización en los procesos productivos supone un reto para la adaptación del mercado laboral y la recualificación de la fuerza de trabajo, con el riesgo de agravar la brecha digital en ciertos segmentos de la población activa.

Progresivo envejecimiento de la población hacia una estructura demográfica en la que las personas mayores de 65 años tendrán, previsiblemente, un mayor peso que las personas jóvenes, lo cual supone una **disminución de la población activa** que podría afectar de manera negativa a otros ámbitos como la sostenibilidad de las pensiones.

Competencia global por el talento cualificado en un contexto de transición digital y energético-climática, Euskadi compite con países con estrategias avanzadas de atracción de talento, que incluyen diferentes tipos de incentivos y planes de desarrollo profesional a largo plazo.

Competencia de otros territorios y economías con un nivel de desarrollo competitivo similar o superior al de Euskadi, lo que supone un reto para mejorar la competitividad del sistema de producción del tejido empresarial vasco.

Situación política y económica internacional. El impacto de las crisis bélicas así como de las diferentes estrategias políticas y económicas desarrolladas a nivel internacional pueden tener un notable impacto en nuestro tejido productivo.

Desigualdades en el acceso al empleo. Concepciones apriorísticas de una parte del tejido productivo, hacia determinados colectivos, puede derivar no sólo en una pérdida de talento con la consiguiente pérdida de competitividad de las empresas, sino en un incremento de la exclusión social.

Oportunidades

Aprovechar el importante relevo generacional que se va a producir tanto en el ámbito privado como en el público **para acelerar el cambio cultural en nuestras organizaciones**, incorporando nuevos valores y nuevas formas de organización más participativas y eficientes. Una buena gestión de la diversidad redundará en una mayor competitividad de las organizaciones.

Aprovechar plenamente el potencial de aportación laboral de todas las personas. Desarrollar estrategias inclusivas que maximicen el potencial laboral de toda la población, especialmente mujeres, personas mayores y personas con diversidad funcional, a través de políticas activas de empleo y modelos de atracción y retención de talento.

Aprovechar el potencial de creación de empleo de sectores como la “economía verde”, el ámbito sociosanitario y la economía de los cuidados o el sector del transporte y la logística como sector transversal y esencial para el adecuado funcionamiento de otras actividades como la industria, el comercio,... al tiempo que los sistemas de educación y empleo “miren más” a los **ámbitos prioritarios de nuestra RIS3 y al reto de la digitalización**, como elemento transversal de transición hacia una nueva economía.

Aprovechar la orientación a nuevos modelos económicos y sostenibles, como la economía circular, para promover la creación de empresas en estos ámbitos. El fomento de la economía circular debe ir acompañado de iniciativas que promuevan la formación en nuevos modelos de negocio sostenibles, garantizando además que la población cuente con competencias alineadas con este nuevo modelo de economía sostenible.

Generar, fidelizar y atraer talento innovador y tecnológico. Euskadi debe apostar por la generación y retención de talento innovador y tecnológico, facilitando el acceso a formación de vanguardia y creando un entorno propicio para el desarrollo de profesionales altamente cualificados en sectores estratégicos, todo ello sin perder de vista el resto de ocupaciones que sin precisar una alta nivel de cualificación precisan seguir siendo imprescindibles para nuestras empresas y para nuestra sociedad.

Impulsar una digitalización inclusiva y fomentar competencias digitales como herramienta para el desarrollo de todo el potencial de nuestra población tanto desde el punto de vista productivo como social. La digitalización debe ser un proceso inclusivo, garantizando que toda la población tenga acceso a formación en competencias digitales. Es imprescindible fomentar la capacitación en nuevas tecnologías para que ningún colectivo quede rezagado en la transformación digital, reduciendo sus posibilidades de desarrollo profesional, de participación social y de desarrollo personal.

Diagnóstico estratégico sobre el Sistema Vasco de Empleo y otros sistemas relacionados con el mismo

F

FORTALEZAS

- Ley 15/2023 de Empleo.
- Ley 14/22 del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión.
- Importante apuesta y financiación por las políticas activas de empleo.
- Política de promoción económica potente y sostenida en el tiempo.
- Alta calidad del sistema de FP y Formación para el trabajo.
- Sistema avanzado de protección social.
- La realidad de instrumentos avanzados para la inserción socio-laboral como los Centros Especiales de Empleo y las Empresas de Inserción.
- Agentes vinculados al empleo con amplia experiencia y capacidades.
- Apuesta institucional por la innovación en las políticas públicas de empleo.
- Co-gobernanza, coordinación y colaboración en el diseño e implementación de políticas públicas de empleo.
- Lanbide Hobetzen: Instrumento mejorado para el desarrollo de las políticas activas de empleo.

D

DEBILIDADES

- Cultura de la concertación y clima de relaciones laborales mejorable.
- Incertidumbres en la implementación de las nuevas normativas de formación profesional y de formación para el trabajo".
- Necesidad de incrementar la población activa en diferentes ámbitos poblacionales

O

OPORTUNIDADES

- Nuevos desarrollos normativos que permiten definir un nuevo modelo de políticas públicas de empleo e inclusión.
- Desarrollo de la Red Vasca de Empleo: Alto consenso a nivel institucional y del resto de agentes clave sobre la necesidad de ordenar y transformar nuestro sistema de empleo.
- Migración como oportunidad para nuestro mercado laboral y para nuestra sociedad, en un contexto de envejecimiento poblacional y baja natalidad.
- Necesidad de integrar la diversidad que suponen las personas migrantes.
- Nueva Cartera de Servicios de Lanbide con mayor enfoque hacia las empresas.
- Multiplicidad de agentes con una alineación y coordinación suficientes, para conseguir articular un verdadero Sistema Vasco de Empleo.

A

AMENAZAS

- Nuevas cualificaciones demandadas y de difícil cobertura para integrar a las personas desempleadas.
- Efecto del Relevo generacional en la competitividad de las empresas.
- Riesgo de que los cambios legislativos previstos dificulten la necesaria flexibilidad que es fundamental en la formación para el trabajo.
- Riesgo de integración insuficiente de las personas migradas en el mercado laboral y en nuestra sociedad.
- Consecuencias indeseadas derivadas de los procesos de IT, sobre todo los relacionados con la salud mental

Fortalezas

Ley 15/2023 de Empleo y Ley 14/22 del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión. La entrada en vigor de ambas leyes, de manera muy cercana en el tiempo, supone el punto de partida para el desarrollo de un nuevo modelo de políticas de empleo e inclusión que, desde una visión compartida, se orienten a fortalecer la igualdad de oportunidades y fomentar la creación de empleo de calidad, garantizando un desarrollo económico y social inclusivo, todo ello desde una importante apuesta política y financiera por unas políticas activas de empleo que respondan a estos objetivos.

Política de promoción económica potente y sostenida en el tiempo, con sólidos instrumentos de cooperación como los clusters; que se apoya en la fortaleza de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación; y con agencias de desarrollo a diferentes niveles institucionales que cuentan con una gran experiencia en la dinamización económica de sus territorios, así como con las empresas.

Alta calidad del sistema de formación profesional y formación para el trabajo. Modelo exitoso de formación profesional, sobre todo en su modalidad dual, que junto con la formación en el trabajo permite una mejor adecuación entre la oferta formativa y las necesidades del tejido empresarial, facilitando la inserción laboral de las personas y el mantenimiento de la competitividad del tejido productivo.

La realidad de instrumentos avanzados para la inserción socio-laboral como los Centros Especiales de Empleo y las Empresas de Inserción, instrumentos en los que Euskadi es un referente y que han demostrado su utilidad dentro de los procesos de activación, cualificación y acompañamiento al empleo.

Sistema avanzado de protección social. Euskadi dispone de un sistema de protección social avanzado que contribuye a generar una red de apoyo a las personas en situación de desventaja en las transiciones hacia su plena integración social y laboral.

Agentes vinculados al empleo con amplia experiencia y capacidades. Amplia red de agentes vinculados al empleo con experiencia en los procesos de inclusión social, inserción laboral y capacitación profesional.

Apuesta institucional por la innovación en las políticas públicas de empleo e inclusión. La experimentación y la innovación se constituyen como elementos imprescindibles para la búsqueda de soluciones a los retos a los que nos enfrentamos. La Red de Entidades Innovadoras para el Empleo y la Inclusión, junto al COE constituyen herramientas fundamentales para el desarrollo de acciones que mejoren los resultados de las políticas de empleo.

Co-gobernanza, coordinación y colaboración en el diseño e implementación de políticas públicas de empleo a través de la Red Vasca de Empleo.

Lanbide Hobetzen: Instrumento mejorado para el desarrollo de las políticas activas de empleo. **Servicio Vasco de Empleo hasta ahora muy volcado en la gestión de la RGI y muy constreñido por la rigidez administrativa en la que se ha visto obligado a actuar.** Un Lanbide que no ha conseguido estructurarse en base a los servicios personalizados de acompañamiento a la inserción laboral y a la relación y servicios a empresas, y en el cual las convocatorias de subvenciones tienen un peso específico excesivo. Sin embargo, este enfoque está en proceso de transformación con la entrada en vigor de la Ley 15/2023 de Empleo, que busca reforzar el papel de Lanbide como un servicio público de empleo más proactivo, orientado a la inserción laboral efectiva, la modernización de sus procesos y una mayor vinculación con las necesidades de las empresas y los trabajadores todo ello a través de un nuevo modelo de atención e intervención eficaz para la ciudadanía y las empresas capaz de reducir el desempleo, aumentar las competencias profesionales en beneficio del desarrollo profesional de las personas y de la competitividad empresarial para más y mejor empleo.

Debilidades

Cultura de la concertación y clima de relaciones laborales mejorables. A pesar de los avances producidos en la Mesa de Diálogo Social, nuestra cultura y práctica de concertación son claramente mejorables.

Necesidad de incrementar el volumen de población activa en diferentes ámbitos poblacionales hasta alcanzar ratios similares a otras comunidades.

Incertidumbres en la implementación de las nuevas normativas de formación profesional y de formación para el trabajo que requieren de un profundo trabajo de coordinación entre los Departamentos implicados.

Oportunidades

Los nuevos desarrollos normativos derivados de la Ley 15/2024 de Empleo permitirán definir un nuevo modelo de políticas públicas de empleo que atienda de manera más eficaz a las demandas de las personas, el tejido productivo y la sociedad, desde el principio de la colaboración interinstitucional y la búsqueda del empleo de calidad e inclusivo.

Desarrollo de la Red Vasca de Empleo: amplio consenso a nivel institucional y del resto de agentes clave sobre la necesidad de ordenar y transformar nuestro sistema de empleo lo que deriva en un alta implicación y colaboración de todos los implicados para alcanzar este objetivo.

Migración como oportunidad para nuestro mercado laboral y para nuestra sociedad, en un contexto de envejecimiento poblacional y baja natalidad sin perder de vista la necesidad de integrar social y laboralmente, la diversidad que suponen las personas migrantes.

Nueva Cartera de Servicios de Lanbide con mayor enfoque hacia las empresas.

Multiplicidad de agentes con una alineación y coordinación suficientes, para conseguir articular un verdadero Sistema Público Vasco de Empleo.

Amenazas

Riesgo de no dar respuesta adecuada a las necesidades de nuevas cualificaciones, dada la intensidad y la celeridad de los cambios que se pueden derivar de las transiciones globales, y en especial de la tecnológico-digital.

Los cambios legislativos o la inexistencia de los mismos pueden reducir la flexibilidad de la formación para el trabajo, dificultando su adaptación a las necesidades del tejido productivo y de las personas a las nuevas competencias demandadas.

El profundo proceso de Relevo generacional puede incidir de manera directa en la competitividad de las empresas.

Riesgo de integración insuficiente de las personas migradas en el mercado laboral y en nuestra sociedad. Su incorporación es clave para afrontar el envejecimiento poblacional y la sostenibilidad del empleo, pero requiere políticas de inclusión eficaces y un esfuerzo colectivo de adaptación social y cultural.

Consecuencias indeseadas derivadas de los procesos de IT, sobre todo los relacionados con la salud mental.

Conclusiones del Diagnóstico

Como grandes conclusiones de los 2 DAFOs expuestos anteriormente, podemos señalar 4:

- **Un empleo que en líneas generales y gracias a diferentes cambios normativos y en las políticas públicas desarrolladas en los últimos tiempos, así como a la labor desarrollada desde nuestro tejido productivo, podemos definir como mejor que el de nuestro entorno más cercano, pero que aún presenta importantes problemas estructurales a los que debemos hacer frente, como las brechas de género, las aún elevadas tasas de temporalidad y jornadas parciales indeseadas, una calidad del empleo aún mejorable y un volumen de personas en situación de desempleo a las que no podemos olvidar.**
- **Un riesgo relevante, si las proyecciones se cumplen y no se actúa con las orientaciones adecuadas y con la intensidad suficiente, de desajuste cuantitativo y cualitativo entre oferta y demanda que puede estrangular nuestro desarrollo y competitividad. Actualmente ya es un problema para las empresas a la hora de contratar ciertos perfiles profesionales.**
- **Un Sistema Vasco de Empleo en proceso de transformación, con una apuesta por un Lanbide más eficaz y orientado a la inserción laboral y a los servicios a las empresas, que desde el fortalecimiento de su liderazgo sea capaz de adaptarse de forma ágil a los cambios y nuevas necesidades del mercado laboral, en su conjunto. El Servicio Público Vasco de Empleo (Lanbide) ha estado tradicionalmente centrado en otras tareas que han dificultado su papel como facilitador de empleo. No obstante, con la entrada en vigor de la Ley 15/2023 de Empleo, se ha abierto una oportunidad para fortalecer su capacidad de liderazgo, mejorar su eficacia en la inserción laboral y reforzar su conexión con las empresas y los trabajadores, avanzando hacia un modelo de empleo más dinámico y adaptado a los desafíos del futuro.**
- **El nuevo marco normativo aprobado delimita un espacio de oportunidad, para que, desde la visión compartida de todos los agentes implicados en las políticas de empleo, diseñemos e implementemos políticas públicas que nos permitan, aprovechando nuestras fortalezas convertir las amenazas en oportunidades para hacer frente a los retos que afrontamos.**

5

VISIÓN, PRINCIPIOS, OBJETIVOS Y CLAVES ESTRATÉGICAS PARA EL
EMPLEO EN EUSKADI 2030

Visión para el empleo en Euskadi 2030

Teniendo en cuenta el diagnóstico antes señalado y la voluntad expresada por los diferentes agentes institucionales, sociales y económicos, se establece la siguiente visión para el empleo en Euskadi 2030:

Un mercado de trabajo inclusivo, que afronta con éxito las transiciones ambientales, tecnológicas y demográficas justas y contribuye al desarrollo social y económico de la sociedad vasca, promoviendo el acceso a un empleo de calidad en condiciones de igualdad. Para ello, se desarrolla el derecho subjetivo a las políticas activas de empleo, y se configura una Red Vasca de Empleo que desde los principios de la coordinación la colaboración y la co-gobernanza entre los diferentes agentes públicos que inciden en el mercado de trabajo, da respuestas adecuadas a las necesidades de empleo y cualificación del tejido productivo y de las personas, con especial atención a las personas más alejadas del mercado laboral, impulsando una actividad económica competitiva, sostenible y responsable..

La visión para el empleo en Euskadi 2030, permitirá valorar su evolución, así como la planificación estratégica y la temporalización de la implantación de medidas, en tanto subsistan los retos demográficos, tecnológicos y climáticos.



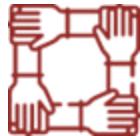
Principios de la Estrategia

Para alcanzar la visión deseada, la política vasca de empleo deberá trabajar sobre la base de los siguientes principios:

- 1 **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES** y atención a la diversidad en el acceso de las personas a un empleo de calidad e inclusivo y a su mantenimiento, así como a los servicios y programas de empleo, con especial atención a aquellos colectivos con mayores dificultades de inserción laboral, todo ello desde el apoyo activo de los servicios público de empleo.
- 2 **ANTICIPACIÓN, INNOVACIÓN, Y AGILIDAD DE RESPUESTA** para abordar las transiciones tecnológica-digital, climática-energética y demográfica-sociosanitaria y proporcionar perfiles profesionales adecuados al tejido productivo en un entorno y un mercado de trabajo cambiante.
- 3 **EQUILIBRIO TERRITORIAL Y PROXIMIDAD**, de forma que las oportunidades de empleo lleguen a todas las comarcas y municipios, mediante un acceso equitativo a los servicios y recursos que fomente el desarrollo económico y la cohesión social en todos los ámbitos territoriales y garantizando la calidad en la detección de necesidades de personas y empresas y en los servicios prestados a través de la cercanía al territorio.
- 4 **TRANSVERSALIDAD Y INTERSECTORIALIDAD DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO** para el logro de objetivos comunes, aprovechando todas las capacidades de los diferentes agentes que conforman la Red Vasca de Empleo y el resto de sistemas con incidencia directa en el empleo como educación, desarrollo económico, garantía de ingresos o servicios sociales.
- 5 **GOBERNANZA ABIERTA Y MULTINIVEL DESDE UN LIDERAZGO PÚBLICO Y CON UN PAPEL CENTRAL PARA LOS AGENTES SOCIALES** en Planificación y diseño de las políticas de empleo.
- 6 **EVALUACIÓN COMO HERRAMIENTA PARA LA ADAPTACIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS A LAS NECESIDADES DE LA PERSONAS Y DEL TEJIDO PRODUCTIVO EN CADA MOMENTO.**

Objetivos de la Estrategia

La Estrategia Vasca de Empleo 2030 establece 4 grandes objetivos estratégicos a largo plazo



PROMOVER EL TRABAJO DIGNO Y DE CALIDAD

Profundizar en el empleo de calidad como instrumento fundamental de inclusión social y de desarrollo humano, garantizando un **empleo digno, seguro y equitativo**, que sirva como instrumento clave para la **inclusión social** y el desarrollo humano sostenible, priorizando la eliminación de desigualdades en el ámbito laboral y favoreciendo un desarrollo económico sostenible capaz de impulsar la cohesión social.



ASEGURAR LA EMPLEABILIDAD Y OCUPABILIDAD DE LAS PERSONAS

Contribuir al desarrollo social y económico de Euskadi a través de un empleo resiliente conformado por personas alta y permanentemente capacitadas para adaptarse a los cambios que se produzcan en nuestro sistema productivo, y por empresas que ofrecen escenarios atractivos de oportunidad a nivel profesional y vital. Fomentando que se produce la activación laboral suficiente, el **desarrollo continuo de competencias** y habilidades de la población activa, los **programas de formación y reciclaje profesional** diseñados para mejorar la adaptabilidad al cambio en los sistemas productivos y garantizar una **transición eficiente en el mercado laboral** y que se establecen las medidas de gestión del talento necesarias para dar respuesta a las oportunidades de desarrollo de nuestro sector productivo.



COORDINAR Y REFORZAR LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPLEO

El Derecho subjetivo a las Políticas Activas de Empleo regulado en la Ley 15/2023 de Empleo se configura como herramienta clave capaz de ofrecer respuestas adecuadas y rápidas para minimizar los riesgos de pérdida de empleo y acelerar su recuperación ante crisis o transformaciones sistémicas o sectoriales. Para el despliegue efectivo de este derecho y para garantizar la eficacia y eficiencia en la implementación de las políticas de empleo es imprescindible la coordinación interinstitucional y el diálogo social. Esto incluye una **gobernanza multilateral** y la creación de **redes de colaboración** entre todos los agentes implicados.



GARANTIZAR LA IGUALDAD EFECTIVA DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO

Garantizar una igualdad efectiva de oportunidades en relación al empleo mediante mecanismos específicos para eliminar cualquier forma de discriminación en el acceso y permanencia en el empleo, promoviendo activamente la igualdad de género, la inclusión de personas con discapacidad y la erradicación de estereotipos que impidan a cualquier persona su acceso al mercado laboral.

Claves estratégicas

La Estrategia Vasca de Empleo 2030 se estructura en **29 claves estratégicas**, que se conciben como grandes orientaciones y líneas de trabajo de las políticas públicas de empleo en Euskadi, para dar respuesta a los retos y se organizan de acuerdo a los 4 objetivos estratégicos definidos.

La formulación de estos vectores y claves no supone que no se haya trabajado todavía en dichos ámbitos desde las políticas de empleo, sino que, en gran parte de los casos, se trata de intensificar y reforzar las líneas de trabajo que ya han sido iniciadas en los últimos años.

Vectores y claves estratégicas

Vector 1

El empleo de calidad como instrumento fundamental de inclusión social y de desarrollo humano

- 1.1- La inspección de trabajo como herramienta de protección y garantía de la aplicación efectiva de los derechos laborales, en pos de un trabajo digno.
- 1.2- Estrategia de seguridad y salud en el trabajo adaptada al modelo productivo y sociolaboral vasco, y orientada a garantizar entornos de trabajo saludables que favorezcan la calidad de vida en el trabajo y su desarrollo en condiciones seguras.
- 1.3- Participación institucional, diálogo social y negociación colectiva como bases fundamentales del sistema vasco de relaciones laborales.
- 1.4- La transversalidad e interinstitucionalidad de las políticas públicas de empleo.
- 1.5- Reconocer y apoyar a las empresas que ponen a la persona en el centro, generan empleo de calidad, desarrollan estrategias que permiten una buena gestión de la diversidad en sus entornos de trabajo y, en general, profundizan en la cultura de la participación de las personas trabajadoras en la empresa.
- 1.6- Potenciar el emprendimiento, con especial atención al colectivo, cooperativo y social como forma de afrontar los retos empresariales futuros
- 1.7. Defensa de un empleo digno de las personas trabajadoras autónomas, a partir de la creación de un marco estable de interlocución.
- 1.8- Protagonismo activo de la Administración Pública en el empleo de calidad: defensa del valor del empleo público, utilización de las cláusulas sociales en la contratación como instrumento de desarrollo del empleo de calidad, disminución de la temporalidad, de la interinidad estructural y transvase del conocimiento.
- 1.9- Consensuar el concepto de “empleo de calidad”, y avanzar en su medida y consecución, a través de los diferentes instrumentos de la política vasca de empleo.
- 1.10- Favorecer las iniciativas empresariales con arraigo en su entorno.
- 1.11- Consolidar la experimentación e innovación como herramientas clave para lograr unas políticas de empleo que respondan de forma eficaz y eficiente a los retos de cada momento.
- 1.12- Impulsar un nuevo Modelo de Cuidados, a través de un proceso de mejora continua tanto en las condiciones laborales del sector como en la profesionalización de las personas que trabajan en este ámbito.

Vectores y claves estratégicas

Vector 2

Un empleo resiliente que se adapta al mercado laboral vasco y a los retos demográfico, tecnológico y energético- climático a través de la gestión del talento

- 2.1- Una política vasca de empleo, industrial, de desarrollo económico y educativa plenamente alineadas entre sí para contribuir a la competitividad de nuestro sistema productivo y el empleo de calidad, asegurando que la innovación tecnológica fortalezca esa competitividad ,sin generar brechas digitales.
- 2.2- Una formación para el trabajo más alineada con las necesidades del mercado laboral vasco y de nuestro tejido productivo, que desarrolla tanto las competencias profesionales como las transversales de nuestra población.
- 2.3- El aprendizaje a lo largo de la vida y el desarrollo de competencias como respuesta estratégica ante un escenario que demanda una alta capacidad de adaptación, apostando por las competencias y capacidades de las personas como base de un sistema económico más tecnológico, ecológico ysostenible.
- 2.4- Una gestión del talento coherente con las necesidades del tejido productivo, que impulse la generación, atracción y fidelización de talento a Euskadi y que ofrezca escenarios atractivos de oportunidad a nivel profesional y vital.
- 2.5- Integración ordenada en el mercado laboral vasco y con garantías de las nuevas formas de trabajo y de organización del tiempo de trabajo.

Vector 3

La Ley 15/2023 de Empleo: Derecho Subjetivo a las Políticas Activas de Empleo y su traducción en una Red pública de empleo eficaz, eficiente y de calidad

- 3.1- Desarrollo del derecho subjetivo a las Políticas Activas de Empleo .
- 3.2- Una Red Vasca de Empleo que programa y presta servicios basados en la anticipación, el seguimiento y la evaluación para una mejor adaptación al mercado laboral y para diseñar servicios yprogramas que respondan a dichos cambios .
- 3.3- Una Red Vasco de Empleo que ofrece servicios de valor a personas y empresas desde el principio de igualdad de oportunidades.
- 3.4- Una Red Vasca de Empleo que trabaja desde la personalización de sus modelos de intervención y que ofrece una respuesta rápida a las necesidades de personas y empresas, evitando situaciones de cronificación en el desempleo .
- 3.5- Una Sistema Público Vasco de Empleo basado en la interinstitucionalidad y en la intersectorialidad que establece una gobernanza en red, flexible y corresponsable para una mejor integración laboral ysocial.
- 3.6- Transfomación de Lanbide como instrumento público nuclear del Sistema Público Vasco de Empleo. Transformación de Lanbide “Lanbide Hobetzen”: plan de transición y mejora para dar una respuesta ágil yeficaz.
- 3.7- Un Sistema Público Vasco de Empleo que impulsa la digitalización y el uso de inteligencia artificial para mejorar la intermediación laboral, personalizar la orientación profesional yoptimizar la eficiencia y eficacia en la gestión de políticas activas de empleo.

Vectores y claves estratégicas

Vector Transversal

La igualdad de oportunidades como eje fundamental de la política vasca de empleo

- 4.1- Compromiso con la igualdad efectiva de género en el ámbito laboral y la reducción de la brecha salarial.
- 4.2- Apoyo al acceso al empleo de calidad de las personas jóvenes.
- 4.3- Lucha contra el “edadismo” y otras barreras culturales en el empleo y apoyo en la gestión de la edad y la diversidad en el trabajo.
- 4.4- Igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidad y refuerzo de los instrumentos para su incorporación efectiva al mercado ordinario.
- 4.5- Garantizar el trabajo digno y el empleo de calidad en el ámbito de la salud y los cuidados.

Vector Estratégico 1: EL EMPLEO DE CALIDAD COMO INSTRUMENTO FUNDAMENTAL DE INCLUSIÓN SOCIAL Y DE DESARROLLO HUMANO

A través de este vector estratégico, la política vasca de empleo deberá profundizar en los principios del empleo de calidad como derecho de las personas y del empleo como elemento nuclear que vertebría una sociedad competitiva orientada a un desarrollo sostenible e integrador.–En este sentido, la sociedad vasca necesita, para su competitividad y para el sostenimiento de sus diferentes políticas sociales, alcanzar una tasa de empleo significativamente mayor a la actual, pero también que este empleo sea siempre un empleo con una alta calidad desde múltiples puntos de vista: con una retribución justa, estable, seguro y saludable, ...

El derecho a este empleo de calidad deberá desarrollarse y garantizarse mediante un conjunto integrado de instrumentos que deberán incluir entre otros a los siguientes:

Clave 1.1- La inspección de trabajo como herramienta de protección y garantía de la aplicación efectiva de los derechos laborales, en pos de un trabajo digno

La protección de los derechos laborales resulta un pilar básico en la apuesta por el empleo inclusivo y de calidad. Garantizar su aplicación efectiva pasa por una importante labor de vigilancia y control como parte de la lucha permanente contra el fraude laboral, en la cual la inspección de trabajo emerge como una herramienta fundamental.

Reforzar la inspección de trabajo con los medios humanos y tecnológicos suficientes para el desarrollo de sus funciones, más allá de los avances de los últimos años, sigue siendo una prioridad para poder garantizar la protección y aplicación de los derechos laborales, tratando de avanzar hacia un modelo más preventivo, con una mayor concienciación sobre los perjuicios que supone el fraude laboral, que proteja a todas las personas trabajadoras ante cualquier forma de discriminación, y especialmente a aquellas con empleos más precarios y de menor calidad, y que también evite situaciones de competencia desleal respecto a la gran mayoría de empresas que cumplen con todas sus obligaciones laborales.

Clave 1.2- Estrategia de seguridad y salud en el trabajo adaptada al modelo productivo y sociolaboral vasco, y orientada a para garantizar entornos de trabajo saludables que favorezcan la calidad de vida en el trabajo y su desarrollo en condiciones seguras

La mejora de la seguridad de las personas trabajadoras y promoción de su salud, generando entornos de trabajo seguros y saludables, son una demanda y una necesidad latente a la que las empresas deben dar una respuesta adecuada y definitiva. Los avances realizados por las empresas vascas en el ámbito de la seguridad, la salud y la prevención de riesgos y la progresiva concienciación de los agentes y de la sociedad, son evidentes, pero la realidad manifiesta que aun queda camino por recorrer, siendo necesario reforzar la implicación y el compromiso empresarial con estos ámbitos.

Para atender una cultura de prevención en la sociedad, es pertinente adoptar sistemas de alertas preventivas generalizadas, que permitan anticiparse a los riesgos, poniendo especial énfasis en la vigilancia del cumplimiento de la normativa en seguridad y salud laboral, asegurando que todas las empresas implementen medidas efectivas de protección. La Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el trabajo 2021-2026 diseña un conjunto de medidas que profundizan, con el acuerdo de todos y todas las implicadas en la consecución de estos objetivos.

Clave 1.3- Participación institucional, diálogo social y negociación colectiva como bases fundamentales del sistema vasco de relaciones laborales

El diálogo y la negociación permanente resultan elementos fundamentales desde el punto de vista de una política de empleo basada en la cogobernanza y colaboración. Los agentes socioeconómicos participantes en el diálogo comparten la idea de que el avance hacia unos mayores niveles de concertación va a suponer, asimismo, un avance en la profundización democrática y en la mejora de la participación ciudadana, en la medida en que implican la involucración de los agentes sociales más representativos en la definición y desarrollo de las políticas públicas.

El diálogo social y la negociación colectiva deben ser instrumentos esenciales para consolidar el empleo de calidad y mantener un mercado de trabajo ágil y competitivo, garantizando la colaboración activa con los agentes sociales a través de la Mesa de Diálogo Social para la definición de las políticas, las estrategias y planes de empleo. En este sentido, es importante impulsar una Ley de Participación Institucional que establezca un marco jurídico claro para la participación de las organizaciones sindicales y empresariales, reconociendo su papel fundamental en el desarrollo económico y social.

El diálogo social debe ser un marco abierto y adaptable a los nuevos retos, integrando a las áreas clave como el empleo, la igualdad de género, la formación y la salud laboral, otras áreas como la gestión de la diversidad y la gestión de la edad u otras políticas públicas con incidencia en el empleo y el desarrollo económico. Para fortalecer este modelo es fundamental el papel activo de la Mesa de Diálogo Social, garantizando así una gobernanza participativa que impulse el diálogo social y la negociación colectiva como pilares del empleo de calidad.

El diálogo se debe enfocar desde una dimensión transversal y como un marco abierto que posibilite la adecuación permanente de sus estructuras y de sus contenidos a las necesidades cambiantes y a los nuevos retos que vayan surgiendo, poniendo en valor la concertación y el acuerdo como principios fundamentales de un sistema propio y estable de relaciones laborales, que vela por proteger los derechos de las personas trabajadoras y por la competitividad de las empresas.

Clave 1.4- Transversalidad e intersectorialidad de las políticas públicas de empleo

La transversalidad de las políticas públicas de empleo exige actuar en la definición de las competencias; en la gobernanza y en el reconocimiento de la importancia del diálogo social; en el diseño de las políticas, integrando la intersectorialidad; y en la participación de todos los agentes intervenientes en materia de empleo.

La ley de Empleo otorga el necesario protagonismo al Gobierno Vasco, quien tiene atribuidas la competencia normativa, la de diseño estratégico y planificación de las políticas públicas de empleo en Euskadi, así como la de definición y gestión de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, por señalar las más significativas pero también reconoce a las diputaciones forales y a los municipios un elenco competencial nada desdeñable. Y es que en esta Ley de Empleo cobra especial relevancia el reconocimiento de la dimensión local de las políticas públicas de empleo. El interés de lo local impregna el modelo prestacional, la gobernanza y la planificación, en una declaración que trasciende lo meramente programático y la funcionalidad del principio informador para dotarla de un contenido efectivo.

El Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo se constituye en garante de la coordinación, al que se le reconocen funciones de enorme significación en la proposición concertada de las directrices estratégicas de la política de empleo. El Gobierno Vasco, el Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo y la Mesa de Diálogo Social son los ejes vertebrales de la gobernanza de las políticas públicas de empleo.

Igualmente, reconoce la interacción entre los servicios sociales y el empleo en favor de la inclusión. Se trata de un concepto multidimensional que aúna inserción social y laboral, y donde la línea divisoria entre una y otra, lejos de ser diáfana, demuestra la multiplicidad de espacios de acción conjunta y de tránsito desde lo social a lo laboral, singularmente evidente en los colectivos que se hallan en situación o en riesgo de exclusión.

El sistema de empleo está intrínsecamente relacionado con otros sistemas como los de educación, desarrollo económico y protección social. Sistemas que, para garantizar su funcionamiento adecuado, necesitan de una alineación de sus políticas en la consecución de objetivos compartidos. Esto refuerza la necesidad de un sistema de empleo integral y activador que asegure su interacción con los diferentes ámbitos clave para mejorar la empleabilidad y garantizar una respuesta eficaz a las necesidades del mercado laboral.

Esta coordinación es particularmente importante y compleja en lo que tiene que ver con los Servicios Sociales. Compleja, porque las problemáticas sociales y educativas son muy diversas y todas ellas inciden de forma determinante en la empleabilidad de las personas. Compleja, además, porque muchos de los procesos de inserción deben incluir y acompañar al mismo tiempo intervenciones de tipo laboral y social en itinerarios que en gran parte de las ocasiones deben diseñarse necesariamente desde una óptica de medio y largo plazo. Por su parte, el sistema educativo juega un papel crucial en sensibilizar sobre los valores del empleo y preparar a las personas, desde las edades más tempranas, para la configuración progresiva de sus itinerarios laborales y vitales.

Este trabajo coordinado y conjunto entre los Servicios Sociales, el Sistema Educativo y los Servicios de Empleo sirve además a 2 objetivos fundamentales para Euskadi. Por un lado, a avanzar en la concepción del empleo como un derecho real y, por otro lado, a dar respuesta a la necesidad de una mayor activación laboral que es necesaria para nuestra competitividad como país y para consolidar nuestro estado del bienestar.

Por otra parte la vulnerabilidad social y económica afecta a múltiples ámbitos como el empleo, la vivienda y la protección social por lo que es esencial actuar de forma coordinada para garantizar la inclusión de las personas en situación de especial indefensión. En este sentido, la cooperación entre los sistemas de garantía de ingresos, servicios sociales y espacios socio-laborales y socio-habitacionales garantizaría una respuesta integral y adaptada a cada necesidad. Además, se fortalecerá el sistema vasco de protección social a través del Plan Vasco de Inclusión, acelerando los procesos de inserción y garantizando itinerarios eficaces para la mejora de la autonomía y la estabilidad de las personas en riesgo de exclusión.

Asimismo, se debe reforzar la atención con un enfoque de género, incentivando la contratación laboral de personas en riesgo de exclusión social, con especial atención a jóvenes y a personas en situación de desempleo crónico. Lograr una sociedad más inclusiva requiere un compromiso colectivo, en el que instituciones, empresas y sociedad trabajen de manera conjunta para promover un modelo de bienestar más justo y equitativo y un modelo de empresa más diverso y competitivo.

Clave 1.5- Reconocer y apoyar a las empresas que ponen a la persona en el centro generan empleo de calidad, desarrollan estrategias que permiten una buena gestión de la diversidad en sus entornos de trabajo y, en general, profundizar en la cultura de la participación de las personas trabajadoras en la empresa.

De la misma forma que se incide en el principio de responsabilidad en relación al empleo de las personas, las empresas vascas -al margen de su tamaño y sector de actividad- deben avanzar hacia un nuevo modelo de gestión avanzada, que favorezca la cultura de la participación, y de la innovación y mejora continua, con las personas trabajadoras y su desarrollo profesional en el centro.

En momento como el que vivimos, en el que la escasez de personas puede generar problemas graves para nuestro tejido productivo, es esencial apoyar y reconocer a aquellas empresas con una gestión avanzada de las personas, comprometidas con la igualdad de oportunidades y la diversidad, el desarrollo social y medioambiental, y la adopción de modelos de gobernanza más abiertos y participativos. Asimismo, se debe fomentar una nueva cultura empresarial que facilite la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Clave 1.6- Potenciar el emprendimiento con especial atención al emprendimiento colectivo, cooperativo y social como forma de afrontar los retos empresariales futuros

La tasa de actividad emprendedora (TEA) en la CAPV se mantiene en un 5,5%, superando la media histórica del 4,6% de las últimas dos décadas con una presencia equilibrada de mujeres emprendedoras.

Cualquier tipo de emprendimiento es importante en cuanto generador de empleo. La puesta en valor de lo colectivo en el empleo y, especialmente, en lo que se refiere al emprendimiento, resulta en estos momentos más “valioso” que nunca. El emprendimiento colectivo en forma de cooperativas o sociedades laborales es una seña de identidad de nuestro tejido productivo, que ha contribuido a promover una tipología de empresas y organizaciones con unos valores diferenciales frente a modelos más tradicionales de empresa. La concepción de lo colectivo va habitualmente unida con formas más sostenibles de generación de empleo, en las que la calidad y la resiliencia se integran como principios constitutivos de las mismas. Del mismo modo, la participación de las personas trabajadoras en las empresas y el espíritu emprendedor ponen de relieve el potencial de lo colectivo como una alternativa de acceso al mercado laboral y/o mantenimiento en el mismo en unas organizaciones con un alto compromiso con el entorno y con las personas que trabajan en ellas.

En este contexto, resulta clave impulsar el emprendimiento en empresas de economía social, facilitando la participación de las personas trabajadoras mediante mecanismos de apoyo facilitando el fortalecimiento de unidades productivas en procesos de reconversión empresarial, así como de aquellas compañías con dificultades de relevo generacional, asegurando su continuidad bajo otros modelos de gestión.

En definitiva, promover el emprendimiento colectivo es una vía más, aunque no la única, para fomentar un empleo solidario, inclusivo y de calidad, en un marco de gestión empresarial responsable, basada en principios y valores sociales y éticos.

Clave 1.7- Defensa de un empleo digno de las personas trabajadoras autónomas a partir de la creación de un marco estable de interlocución con este colectivo

La defensa de los derechos e intereses de las personas trabajadoras autónomas viene lastrada por la heterogeneidad de este colectivo, las dificultades en la regulación de este tipo de trabajo, y las necesidades o factores diferenciales que se producen en el mundo del trabajo autónomo. A ello se unen algunas realidades que complejizan aun más la situación, como es el caso de la figura de los “falsos autónomos” o personas trabajadoras por cuenta propia económicamente dependientes y la falta de representación, en muchos casos, de sus intereses a través de asociaciones o figuras similares, que sirvan de canal para facilitar el diálogo y la interlocución con el resto de los agentes económicos y sociales.

En este contexto, la articulación de un instrumento del diálogo con el empleo autónomo se concibe como una necesidad a la cual dar una respuesta inmediata para poder sentar las bases de un marco estable de interlocución con las personas trabajadoras autónomas. Se trata, en otras palabras, de abrir el diálogo social y la negociación colectiva al mundo de las y los autónomos, reforzando la voz de sus organismos de representación y generando espacios estables de negociación y acuerdo que faciliten la protección de sus derechos y velen por garantizar la calidad de este tipo de empleo.

Clave 1.8- Protagonismo activo de la Administración Pública en el empleo de calidad: defensa del valor del empleo público, utilización de las cláusulas sociales en la contratación como instrumento de desarrollo del empleo de calidad, disminución de la temporalidad, de la interinidad estructural y transvase del conocimiento

A pesar de que son las empresas las principales generadoras de empleo en Euskadi, cabe destacar la importancia del empleo público como referente en la generación y defensa de unas condiciones laborales que garanticen un empleo de calidad.

El sector público debe consolidarse como un empleador que promueve la generación de un empleo inclusivo y de calidad, tanto a nivel interno de sus equipos de trabajo como a nivel externo, a través del gasto y las inversiones que realiza.

En este sentido, la Administración Pública debe velar, entre otros, por la calidad y el carácter inclusivo de sus convocatorias de Ofertas Pública de Empleo con mayor atención a la incorporación de personas con discapacidad intelectual y enfermedad mental y por potenciar los instrumentos a su alcance, como la utilización de las cláusulas sociales en las contrataciones públicas, que generen un efecto de “buenas prácticas” para el resto de empleadores y para la sociedad en general o la reserva de mercado para centros especiales de empleo de iniciativa social y empresas de inserción, como mecanismo para la creación de un mercado protegido para personas con especiales dificultades de acceso al mercado laboral. Todo ello sin olvidar la necesidad de continuar avanzando en la reducción de la temporalidad que aún persiste en el empleo público en Euskadi.

Para ello, es clave mejorar la calidad e inclusión en las Ofertas Públicas de Empleo (OPE) y potenciar cláusulas sociales en la contratación pública como herramienta para fomentar buenas prácticas laborales. Además, en un momento de importante relevo generacional la planificación de la tasa de reposición en el empleo público debe priorizar sectores estratégicos, asegurando la estabilidad presupuestaria y reduciendo la temporalidad, con el objetivo de consolidar un modelo de administración más eficiente, estable e inclusivo.

Clave 1.9- Consensuar el concepto de “empleo de calidad” y avanzar en su medida y consecución, a través de los diferentes instrumentos de la política vasca de empleo

El empleo de calidad es un concepto que puede resultar en cierto modo ambiguo cuando se trata de determinar su características comunes o principales parámetros. Algunos organismos internacionales de referencia, como Naciones Unidas, han trabajado en su medición, destacando dimensiones clave como la seguridad, la ética laboral, los ingresos, los beneficios, el tiempo de trabajo y conciliación, la protección social, el diálogo social, la formación, el desarrollo de competencias, las relaciones laborales o la motivación.

El punto de partida debe ser el entendimiento y la definición de un concepto, compartido con los agentes sociales, de las dimensiones o componentes de lo que es el empleo de calidad en Euskadi, para a partir de ellos elaborar un conjunto de indicadores que nos permitan llegar a poder disponer de un índice de la calidad del empleo en Euskadi. La evolución de este índice debe permitirnos, tras analizar sus avances, profundizar en las medidas adoptadas o introducir elementos correctores que permitan variar las tendencias hacia los objetivos que nos marcamos.

Es evidente que para mejorar la calidad del empleo, es fundamental un compromiso social de todos los agentes del mercado de trabajo, especialmente de las empresas. Esto requiere seguir avanzando, con el diálogo social y la negociación colectiva como herramientas clave para ir avanzando en aspectos clave como pueden ser garantizar un salario mínimo de negociación colectiva acorde con la realidad socioeconómica del País Vasco, avanzar en el desarrollo de los planes de igualdad o seguir explorando medidas innovadoras como la reducción de la jornada laboral sin reducción de salario, el fomento del teletrabajo y la participación de las personas trabajadoras en decisiones estratégicas de las empresas.

Clave 1.10- Favorecer las iniciativas empresariales con arraigo en su entorno

La globalización tuvo un primer impacto en una deslocalización generalizada de los puestos de producción de las empresas, motivada en gran medida por razones de costes. Esa estrategia empresarial ha provocado importantes efectos locales cuando se han tomado otras decisiones de oportunidad. La pandemia ha demostrado que, sin negar la evidencia de la globalización, son posibles respuestas locales que han mostrado un mejor comportamiento no sólo económico, sino también desde el punto de vista del empleo y, en consecuencia, del bienestar y la cohesión social del lugar en el que se enraízan.

Por ello, conviene definir y aplicar una estrategia de relocalización y favorecer a los proyectos que apuesten por el arraigo en su entorno desde su apertura al mundo así como impulsar a empresas comprometidas las transiciones globales, con una visión integral para propiciar el arraigo y crecimiento del tejido económico e industrial. Todo ello para lograr empresas arraigadas, que generan redes locales de colaboración y que son reconocidas por su contribución al desarrollo sostenible por parte de la sociedad, generando un ecosistema empresarial competitivo, capaz de atraer inversiones y asegurar la continuidad de las cadenas de suministro locales, apoyando la sucesión de pequeños proveedores con un alto nivel de conocimiento. Empresas arraigadas con una visión sostenible, son la clave para afrontar los retos globales con una base territorial fuerte y resiliente.

Clave 1.11- Consolidar la experimentación e innovación como herramientas clave para lograr unas políticas de empleo que respondan de forma eficaz y eficiente a los retos de cada momento

La **Red de Innovación para el Empleo y la Inclusión** es un espacio de colaboración compuesto por 59 entidades, diseñado para impulsar, a través de la experimentación, la **innovación en el ámbito del empleo**. Su objetivo es desarrollar nuevas ideas, proyectos e iniciativas que permitan adaptar las **políticas de empleo a los retos actuales**, fomentando la igualdad de oportunidades y la mejora continua de los servicios. Esta red junto al COE actúan como **catalizador de innovación**, proporcionando los recursos y el entorno necesario para transformar propuestas en realidades escalables dentro de la **Red Vasca de Empleo** y sus entidades colaboradoras.

La innovación no se limita al desarrollo tecnológico, sino que también debe aplicarse a la **gestión de las personas** para garantizar un empleo de calidad que **responda tanto a las necesidades de las personas trabajadoras como a las de las empresas**. Para ello, es fundamental generar nuevas estrategias que permitan una evolución del mercado laboral basada en la inclusión, la sostenibilidad y la mejora de las condiciones de empleo, asegurando que Euskadi afronte su transformación con un **enfoque más equitativo y adaptado a la realidad social y económica**.

Todo lo anterior sin perjuicio de la relevancia de la innovación social como oportunidad para la generación de empleo.

Clave 1.12- Impulsar un nuevo Modelo de Cuidados, a través de un proceso de mejora continua tanto en las condiciones laborales del sector como de la profesionalización de las personas que trabajan en este ámbito

El **trabajo de cuidados** es un pilar fundamental del bienestar social, pero históricamente ha sido un sector **feminizado y precarizado**. Para dignificar esta labor, es vital impulsar un **nuevo Modelo de Cuidados**, que garantice empleo de calidad en este ámbito, promoviendo **mejores condiciones laborales para las personas trabajadoras del sector**, reconociendo su valor estratégico como **nicho de empleo, crecimiento y desarrollo económico**.

Además, es prioritario abordar la precariedad que enfrentan muchas **mujeres inmigrantes empleadas en el régimen de internas**, garantizando condiciones laborales justas y respetuosas con los derechos fundamentales. Es necesario avanzar en la profesionalización y mejora del trabajo de cuidados, y esto requiere de un **compromiso colectivo**, que combine la acción de las instituciones, el tejido empresarial y la sociedad, para construir un modelo sostenible y equitativo que responda a las necesidades de una población en continuo envejecimiento.

Vector estratégico 2: UN EMPLEO RESILIENTE QUE SE ADAPTA AL MERCADO LABORAL VASCO Y A LOS RETOS DEMOGRÁFICO, TECNOLÓGICO Y ENERGETICO - CLIMÁTICO A TRAVÉS DE LA GESTIÓN DEL TALENTO

Partiendo de que el conocimiento de las personas es el gran activo de competitividad de un territorio, la política vasca de empleo debe reforzar integralmente su apuesta por el talento, adaptándose a los cambios derivados de la digitalización, la transición energética, la transición demográfica y las transformaciones económicas, sociales y culturales. Para ello, será clave intensificar y optimizar la dimensión formativa, garantizando un desarrollo de competencias alineado con las nuevas exigencias del mercado y las oportunidades emergentes.

Clave 2.1- Una política vasca de empleo plenamente alineada con la política industrial y de desarrollo económico, asegurando que la innovación tecnológica fortalezca la competitividad de nuestro sistema productivo sin generar brechas digitales

El peso del sector industrial en la economía vasca continúa siendo elevado, constituyendo una palanca clave de desarrollo económico y de generación de empleo, sustentado por un tejido empresarial competitivo y global.

Sin embargo, la transformación acelerada hacia una industria avanzada impulsada por la digitalización, la automatización y la inteligencia artificial, puede suponer un riesgo importante para el mercado laboral si no somos capaces de hacer frente a las necesidades derivadas de las transformaciones en las ocupaciones y la posible destrucción de puestos de trabajo.

Para afrontar con éxito los nuevos desafíos del mercado laboral, es clave alinear la política de empleo, la política industrial y de desarrollo económico para poder dar respuesta a las nuevas realidades empresariales y del mercado de trabajo, aprovechando de forma inteligente las oportunidades que suponen estas tendencias y transformaciones y garantizando la competitividad en un entorno que cambia a gran velocidad en el desarrollo. Ahora, más que nunca, resulta necesario avanzar en dinámicas estables de comunicación, colaboración y coordinación entre el ámbito del empleo y del tejido productivo.

El tejido productivo vasco requiere de una transición ordenada y coherente, coordinando el sector industrial, tecnológico y energético; aprovechando esta transformación como una oportunidad que permita preservar un desarrollo económico responsable y que genere nuevos y mejores empleos. Todo ello también requiere impulsar la inversión en I+D+i, especialmente en PYMEs, y optimizar la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación (RVCTI) como soporte clave. La Transformación Digital de Euskadi 2030 será fundamental para garantizar una digitalización inclusiva, reducir la brecha digital y promover las competencias digitales como motor de crecimiento. Además, se deben reforzar dinámicas estables de coordinación entre el empleo y el tejido productivo, facilitando la adaptación de las competencias de las personas a los nuevos retos del mercado.

Clave 2.2- Una formación para el trabajo innovadora, inclusiva y más alineada con las necesidades del mercado laboral vasco, que desarrolla tanto las competencias profesionales como las transversales

En un momento como el que vivimos es necesario mantener la máxima calidad del sistema educativo y mejorar los resultados en términos de adquisición de competencias tanto básicas como transversales y creativas generando una base suficiente y adecuada para hacer posible la posterior adquisición y mantenimiento de las competencias necesarias para el acceso y mantenimiento en el mercado laboral y para nuestra sociedad.

La formación para el trabajo es un instrumento básico de las políticas activas de empleo que con la Ley 15/2023 se convierte en un derecho subjetivo para la ciudadanía. Esta formación sirve como complemento a la formación inicial que se ofrece en el ámbito educativo, al objeto de capacitar a las personas para el trabajo y actualizar sus competencias y conocimientos a lo largo de su vida profesional.

La aparición en escena de Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional ha definido un ámbito competencial en materia de formación profesional en el que la formación acreditable, es decir desde los Grados A a los Grados E, es competencia del Departamento de Educación, mientras que la formación no acreditable se mantiene como competencia del Departamento de Empleo. Esta asignación competencial precisa de un importante trabajo de coordinación.

En un momento como el que vivimos, articular un sistema integrado y eficaz de recualificación de la población adulta es prioritario, y, en este objetivo, la formación para el trabajo resulta tan importante como la formación profesional inicial. Necesitamos seguir innovando en un modelo propio de formación para personas trabajadoras que cuente con una mayor participación de las empresas y las personas trabajadoras, aprovechando todo el potencial que ofrece la Comisión de Prospección de Necesidades Formativas como herramienta para la prospección de necesidades de cualificación y de empleo, para definir una oferta formativa que responda de forma ágil y flexible, a las necesidades del tejido productivo y de las personas. Asimismo, se ha de continuar aprovechando todo el potencial de la teleformación o cualquier otra modalidad de impartición que facilite el acceso de las personas a los procesos formativos. En el diseño de este nuevo modelo, así como en su posterior implementación es clave el trabajo coordinado de todos los departamentos implicados para poder llegar a diseñar una oferta formativa que responda de forma ágil a las necesidades de empresas y personas en cada momento, aprovechando todo los recursos disponibles.

Es decir, deben alinearse los esfuerzos del mundo empresarial, de la administración y de la formación, avanzando hacia una mayor implicación en el diseño de estrategias y contenidos formativos que a partir de procesos estables y dinámicos de anticipación y detección de las necesidades del tejido empresarial faciliten su posterior cobertura. Alineación y trabajo conjunto que deberá extenderse también al mundo educativo a través de la potenciación de modelos como el de formación dual, reforzando la utilización de los contratos formativos en cualquiera de sus modalidades como herramienta para adaptar las competencias profesionales de las personas a los requerimientos de los puestos de trabajo en la empresas.

Por otra parte, el amplio despliegue del procedimiento para el reconocimiento de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia profesional y de aprendizajes no formales está resultando una herramienta fundamental para poner en evidencia el verdadero nivel de cualificación de una parte importante de nuestra población trabajadora. Es necesario seguir desarrollando estos procesos y acompañarlos de una oferta formativa ad hoc que facilite el acceso de la población no solo a certificaciones profesionales sino al desarrollo de itinerarios formativos más amplios, que faciliten su mantenimiento en el empleo y su desarrollo profesional.

Clave 2.3- El aprendizaje a lo largo de la vida y el desarrollo de competencias como respuesta estratégica ante un escenario cambiante que demanda una alta capacidad de adaptación

En esta nueva etapa para la política vasca de empleo el aprendizaje permanente debe estar en el centro de la misma estrategia, convirtiéndose en un reto de primera magnitud que afecta al conjunto de la sociedad. El aprendizaje permanente debe ser considerado como un derecho de todas las personas (independientemente de su edad, de su situación laboral, de su tipo y calidad de contrato) y empresas (independientemente de su tamaño y sector de actividad) y como tal se consolida con la Ley 15/2023 de Empleo.

Para ello será fundamental incidir en aspectos como la sensibilización social y su puesta en valor, al mismo tiempo que se desarrolla la orientación en relación con el aprendizaje permanente, potenciando, entre otros, los planes de carrera en las empresas y los servicios de información y orientación a la ciudadanía en relación a la formación profesional en sentido amplio.

En este contexto, se debe apostar por un desarrollo de competencias adaptada a las necesidades, intereses y expectativas de cada persona y su situación en cada momento, que sitúe a las personas trabajadoras en el centro, fomentando una cultura de aprendizaje a lo largo de la vida, generando oportunidades de recualificación profesional y garantizando que nuestro talento local esté equipado para los desafíos y oportunidades futuras derivadas de los nuevos retos y las necesidades de nuestro tejido productivo.

Además, la estrategia digital en los centros educativos se verá fortalecida con nuevos programas de competencias digitales, alfabetización en programación y pensamiento computacional, junto con la introducción de la inteligencia artificial como herramienta de mejora del aprendizaje y la evaluación. Potenciar estos elementos permitirá dotar a la población de competencias digitales clave para una mejor adaptabilidad al mercado laboral, facilitará el modo de hacer frente a los retos y fortalecerá los servicios de información y orientación sobre la formación para el trabajo, garantizando que la ciudadanía y las empresas puedan responder con éxito a los desafíos de un entorno en constante evolución.

Clave 2.4- Una gestión del talento coherente con las necesidades del tejido productivo, que impulse la generación, atracción y fidelización de talento a Euskadi y que ofrezca escenarios atractivos de oportunidad a nivel profesional y vital

Hoy más que nunca hay sectores económicos donde existen dificultades para encontrar talento de manera sostenida en el tiempo, y los análisis prospectivos apuntan hacia un escenario de déficit de personas para cubrir el necesario relevo generacional y para dar respuesta a las oportunidades de nuestras empresas, lo cual supone un indudable riesgo de pérdida global de competitividad y desarrollo para Euskadi.

En este contexto, la generación, atracción y fidelización de talento (atracción focalizada en personas que pueden aportar capacidades diferenciales a nuestras empresas y a nuestra sociedad) deben ser una clave fundamental de la política vasca de empleo. Siendo conscientes de que esta retención y atracción inteligente de talento solo son posibles con escenarios atractivos de oportunidad a nivel profesional (salarios atractivos, entorno motivador, oportunidades de desarrollo profesional) y vital (servicios de integración, oportunidades de aprendizaje, sistema avanzado de protección social, oferta atractiva de cultura y ocio, seguridad personal, ...) garantizando que todas las personas, independientemente de su situación vital o laboral, puedan aportar todo su potencial y contribuir al crecimiento de Euskadi, así como desarrollar sus itinerarios de desarrollo profesional.

Para ello, se busca generar entornos de conocimiento e innovación que integren dinámicas público- público y público-privadas en investigación, formación y producción sostenible, promoviendo empleo de calidad y oportunidades de emprendimiento.

En este contexto la migración se convierte en un elemento clave, pero su gestión no puede llevarse a cabo de cualquier manera. Es responsabilidad de las administraciones públicas mantener la necesaria supervisión para que se garanticen todos los derechos laborales y sociales de estas personas y, desde el punto de vista de la cohesión social, diseñar e implementar las medidas para garantizar una adecuada acogida y una plena integración social de las personas y familias que lleguen de otros países contrarrestando los posibles discursos populistas o racistas que dificulten la convivencia en una sociedad diversa y multicultural.

Esta estrategia debe ir acompañada de medidas como la simplificación de la homologación de títulos extranjeros para captar talento necesario, el impulso a la movilidad internacional facilitando la inclusión social y cultural de profesionales y sus familias, así como la implementación de estrategias para aumentar nuestra atractividad para el talento, resaltando nuestras fortalezas en calidad de vida, innovación, sostenibilidad y valores, junto con medidas de apoyo a las empresas en sus estrategias para atraer y fidelizar talento global, fomentando un entorno empresarial dinámico y atractivo. Asimismo, se fomentará la educación STEAM y la mejora de competencias digitales y tecnológicas para generar y fidelizar talento innovador y tecnológico en Euskadi.

La reciente transferencia a Euskadi en materia de permisos de trabajo para personas emigrantes puede ser una herramienta para facilitar la incorporación de personas extranjeras en nuestro mercado laboral.

Clave 2.5- Integración ordenada en el mercado laboral vasco y con garantías de las nuevas formas de trabajo y de organización del tiempo de trabajo.

El teletrabajo y las jornadas horarias flexibles acordadas en los procesos de negociación colectiva han irrumpido con fuerza, requiriendo una adaptación de las empresas y de las personas trabajadoras para adaptarse a las mismas, manteniendo e incluso mejorando su competitividad y productividad.

A pesar de los avances regulatorios al respecto es necesario analizar los efectos de estas nuevas formas de trabajo en la competitividad de las empresas, así como garantizar los derechos de las personas trabajadoras que desempeñan su actividad bajo estas nuevas formas de organización. En este sentido la negociación colectiva debe ser un elemento clave en la garantía de los derechos de las personas trabajadoras.

Con todo ello, debemos continuar explorando nuevas formas de organización de trabajo, junto con los agentes sociales, tales como la experiencia piloto de reducción de la jornada laboral, sin reducción de salario, junto a la promoción decidida del teletrabajo y la participación de las personas trabajadoras en decisiones estratégicas de las empresas, con el fin de avanzar en los objetivos estratégicos como son la calidad del empleo, el reparto justo y equitativo del empleo y la corresponsabilidad en los trabajos de cuidados entre hombres y mujeres, la productividad, la sostenibilidad y la salud laboral. Todo ello, considerando la necesidad de mantener la competitividad y el crecimiento.

Vector estratégico 3: LA LEY 15/2023 DE EMPLEO: DERECHO SUBJETIVO A LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO Y SU TRADUCCIÓN EN UN SISTEMA PÚBLICO DE EMPLEO EFICAZ, EFICIENTE Y DE CALIDAD

La Ley 15/2023 de Empleo y la Ley 14/2022, de 22 de diciembre, del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión, forman parte de un ecosistema común de protección social que lucha decididamente contra la pobreza y la exclusión social en Euskadi, y amortiguan, junto con las prestaciones y subsidios por desempleo de la Seguridad Social, los efectos del desempleo y de la precarización para servir de palanca a la acción especializada de las políticas y servicios de empleo en orden a la obtención de un trabajo digno.

Si en otros ámbitos del desarrollo social, como en las políticas pasivas de empleo y en la garantía de acceso a una renta básica, se han establecido derechos subjetivos, es coherente que esta misma lógica se aplique a las políticas activas de empleo.

Mediante el reconocimiento de los derechos para la mejora de la empleabilidad se consagra un enfoque de las políticas públicas de empleo que se asienta primariamente sobre el apoyo y acompañamiento personalizados, como contribución necesaria de las políticas públicas de empleo al paradigma del trabajo digno. De este modo, se refuerza la idea del empleo como vector de inclusión social y desarrollo humano, garantizando el acceso equitativo a oportunidades de formación, orientación e inserción laboral.

Si bien un Sistema de Empleo no genera empleo de manera directa, sí resulta fundamental para el correcto funcionamiento del mercado laboral, proporcionando orientación y capacitación a las personas, facilitando la conexión entre personas y empresas y optimizando el uso de los recursos disponibles. Desde una visión de sistema como un conjunto ordenado e interconectado de elementos, el Sistema Público Vasco de Empleo debe avanzar en su desarrollo estructural, consolidando su configuración sistémica y aumentando su aportación de valor tanto a las personas como a las empresas.

En todo caso, el reconocimiento del este derecho subjetivo a las políticas activas de empleo por la Ley 15/2023 de Empleo, debe marcar el inicio de una nueva etapa para Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, que deberá garantizar a todas las personas inscritas en Lanbide como demandantes de servicio de empleo y con residencia en la Comunidad Autónoma de Euskadi el derecho a una asistencia personalizada, continuada y adecuada, derecho al diagnóstico personal sobre la empleabilidad, derecho a la elaboración de un plan integrado y personalizado de empleo, y derecho a la formación para el trabajo.

Clave 3.1- Desarrollo del derecho subjetivo a las Políticas Activas de Empleo

Con la visión de que las personas deber estar en el centro de las políticas de empleo, la Ley de Empleo garantiza un completo elenco de derechos de contenido prestacional para la mejora de su empleabilidad como herramienta básica para hacer frente a la precariedad y el desempleo así como para su desarrollo profesional, con el objetivo de colocarles en el mejor punto de partida para poder responder de forma eficaz a los retos de esta década.

Este derecho queda reflejado en el cuerpo normativo de la Comunidad Autónoma de Euskadi a través de la Ley de Empleo, estableciendo a Lanbide como garante de contenido de tales derechos.

La Ley 15/2023 de Empleo redefine el marco de prestación de los servicios de empleo, y crea la Red Vasca de Empleo, que mira a la ciudadanía y a las empresas usuarias, desde el convencimiento de que la proximidad y la colaboración interinstitucional coadyuvarán eficazmente a mejorar las tasas de empleo y de formación, un binomio inescindible que se retroalimenta y al que hay que prestar singular atención

La ley establece además la creación de una Cartera de servicios que incluirá, al menos, orientación para el empleo, formación para el trabajo, intermediación y colocación, asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento, asesoramiento a personas, empresas y entidades empleadoras, e información avanzada sobre el mercado de trabajo. Esta cartera de servicios responderá a las características y evolución del mercado, a las necesidades de la población activa y de las empresas, a las prioridades identificadas en la planificación estratégica de las políticas públicas de empleo y a los recursos disponibles.

Todo ello exige que la Red Vasca de Empleo con Lanbide a la cabeza actúe con proactividad y ofrezca respuestas rápidas para desarrollar procesos de orientación y acompañamiento personalizado, acciones de atención prioritaria a colectivos con mayores dificultades, una intermediación eficaz que garantice igualdad de oportunidades y el fortalecimiento de la formación y recualificación para mejorar la empleabilidad.

Clave 3.2- Un Sistema Vasco público de Empleo que programa y presta servicios basados en la anticipación, el seguimiento y la evaluación para una mejor adaptación al mercado laboral y para diseñar servicios y programas que respondan a dichos cambios

Las labores de prospección de necesidades de cualificación y de empleo de las empresas y de prospectiva en materia de empleo son fundamentales para el diseño, seguimiento y evaluación de las políticas de empleo en general, y de las políticas activas en particular. Esta monitorización constante del mercado de trabajo adquiere una especial relevancia, especialmente en un contexto socioeconómico de cambios acelerados. La anticipación y el conocimiento a tiempo real se convierte así en una herramienta clave para la planificación y la toma de decisiones.

El Sistema Vasco público de Empleo, deberá fortalecer su capacidad de análisis prospectivo y evaluación de impacto, mejorando la transmisión de información sobre la evolución del mercado laboral y las cualificaciones demandadas. Esto permitirá adoptar estrategias más eficaces para la recualificación y el reciclaje profesional, garantizando una adaptación ágil a los cambios tecnológicos y productivos.

Este enfoque debe basarse en una coordinación de los diferentes instrumentos, tanto públicos como privados, y en una colaboración con las organizaciones empresariales y sindicales así como con otros agentes socioeconómicos para el establecimiento de metodologías contrastadas de identificación de necesidades y tendencias. En este sentido la Comisión de Prospección de Necesidades Formativas resulta un instrumento fundamental para alcanzar estos objetivos.

De manera complementaria la evaluación de servicios y programas es una herramienta crítica para la adopción de las mejoras prácticas en la cartera de servicios.

Una evaluación que debe concebirse como parte de una gestión pública avanzada que busca una eficacia y eficiencia en la asignación y en el uso de los recursos públicos. En particular, poniendo especial énfasis en evaluar el impacto real de los programas de incentivación directa a la contratación (que actualmente tienen un gran peso en el presupuesto del Sistema), para garantizar que sirvan realmente al objetivo de creación de empleo de calidad e inclusivo.

Clave 3.3- Un Sistema Vasco de Empleo que ofrece servicios de valor a personas y empresas desde el principio de igualdad de oportunidades

Lanbide, como servicio público de empleo y eje vertebrador del Sistema Vasco de Empleo, deberá reforzar su contacto con las empresas, y ofrecer un enfoque más individualizado de sus servicios hacia ellas que permita atender a sus necesidades. De igual forma Lanbide deberá mantener este enfoque individualizado a las personas a partir de diagnósticos y acompañamientos personalizados dentro de un concepto de "itinerario" sin interrupciones por razones administrativas. Este modelo garantizará un acceso continuo a los servicios de orientación y formación así como al resto de componentes de la cartera de servicios, situando a las personas y a las empresas en el centro de su intervención.

Asimismo, deberá mantenerse su compromiso con la igualdad de oportunidades, ampliando su público objetivo, para incorporar a las personas ocupadas, como un "nuevo cliente" del Sistema, al igual que a las empresas. En este sentido, se promoverán espacios de conexión entre empresas y trabajadores, el fortalecimiento de programas de empleo con apoyos para colectivos con mayores dificultades y el impulso de estructuras económicas que faciliten la transición al mercado ordinario, como las empresas de inserción y los centros especiales de empleo.

Además, se fomentará una estrategia de integración de la diversidad en las empresas con el acompañamiento de Lanbide y el resto de la Red vasca de Empleo, asegurando que no se pierda el talento existente en nuestro territorio priorizando la inserción laboral de las personas más alejadas del mercado laboral.

Clave 3.4- Un Sistema Vasco de Empleo que trabaja desde la personalización de sus modelos de intervención y que ofrece una respuesta rápida a las necesidades de personas y empresas, evitando situaciones de cronificación en el desempleo

La personalización es un pilar clave de los modelos de intervención y del éxito de sus resultados. Para ello, es fundamental avanzar en la configuración de servicios especializados y adaptados a las necesidades y realidades de cada persona, asegurando el diseño de itinerarios de inserción personalizada. La orientación y el acompañamiento personalizado individualizado, deben consolidarse como elementos clave de las políticas activas de empleo, que mejoran la empleabilidad de las personas y facilitan su acceso al mercado laboral.

Estos modelos deben alinearse con las necesidades de las empresas, fortaleciendo el trabajo conjunto del Sistema Vasco público de Empleo con el mundo empresarial. Una personalización que no sólo beneficie a las personas desempleadas y ocupadas, sino que también ofrezca respuestas ágiles y eficaces a las demandas del tejido productivo.

También es fundamental una respuesta temprana, ante crisis y transformaciones del mercado laboral, facilitando la recolocación de las personas afectadas por cambios estructurales. En este sentido, es preciso reforzar actuaciones como la experiencia del Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización (FEAG), y desarrollar pasarelas sectoriales de empleo que permitan la recualificación y adaptación de los trabajadores ante la digitalización, la IA o la transición energético- climática.

Clave 3.5- Un Sistema Vasco de Empleo basado en la interinstitucionalidad y en la interesectorialidad que establece una gobernanza en red, flexible y corresponsable para una mejor integración laboral y social

La interinstitucionalidad que vertebría el modelo de gobernanza se extiende a la gestión de los servicios de empleo, con lo que es obligada la referencia a la Red Vasca de Empleo. Se trata, de un instrumento de cooperación prestacional, integrado por Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, por las diputaciones forales, por los municipios, por las entidades locales y por las entidades integrantes de sus respectivos sectores públicos, que gestiona la cartera de servicios de empleo –denominada cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo–.

El Sistema tendrá a Lanbide como instrumento nuclear, pero deberá configurarse bajo un modelo en red, que aproveche la experiencia y capacidades de las entidades que conforman la Red Vasca de Empleo todas ellas con una larga trayectoria y experiencia en este ámbito.

Para ello, deberá avanzar hacia una gobernanza compartida mejorando la intermediación laboral y la coordinación con las políticas de desarrollo económico y competitividad impulsadas por las instituciones vascas.

Este sistema deberá priorizar la eficiencia y flexibilidad, utilizando instrumentos de corresponsabilidad como convenios y conciertos con instituciones forales y locales, garantizando así una respuesta ágil y adaptada a las necesidades del mercado laboral.

Clave 3.6- Transformación de Lanbide como instrumento público nuclear del Sistema Vasco de Empleo. Transformación de Lanbide “Lanbide Hobetzen”: plan de transición y mejora para dar una respuesta ágil y eficaz

Existe un consenso generalizado sobre la necesidad de una transformación profunda de Lanbide, Servicio Público de Empleo, un proceso que ya en fase de desarrollo siguiendo las bases recogidas en la Ley 15/2023 de Empleo y del proyecto Lanbide Hobetzen, que establece un nuevo modelo de gobernanza y gestión para el sistema de empleo. Lanbide se gestionará bajo un modelo que garantice agilidad, eficacia y proximidad en la prestación de servicios, permitiendo una mayor capacidad de adaptación a las necesidades del mercado laboral y de las personas usuarias. Este nuevo enfoque deberá facilitar la implementación de mecanismos innovadores en la gestión del empleo y la formación, reforzando la cooperación con agentes públicos y privados.

Lanbide deberá consolidar un modelo de atención eficaz para ciudadanía y empresas, contribuyendo a reducir el desempleo y mejorar la empleabilidad. Además, tendrá que reforzar su papel en la intermediación laboral, garantizando la igualdad de acceso al empleo y avanzando en la coordinación con las políticas de desarrollo económico e institucional.

Por otro lado, Lanbide, deberá reforzar su apertura a la sociedad vasca, potenciando sus canales de participación ciudadana y social.

Para todo ello su transformación en ente público de derecho privado, dotará a Lanbide de las herramientas necesarias para el cumplimiento de los mandatos de la Ley.

Clave 3.7- Un Sistema Vasco de Empleo que impulsa la digitalización y el uso de inteligencia artificial para mejorar la intermediación laboral, personalizar la orientación profesional y optimizar la eficiencia en la gestión de políticas activas de empleo

El Sistema Vasco de Empleo debe aprovechar las oportunidades que ofrecen la digitalización y la inteligencia artificial (IA) para transformar la intermediación laboral, hacer más efectiva la orientación profesional y mejorar la gestión de las políticas activas de empleo. Para ello, es fundamental integrar herramientas tecnológicas que permitan anticiparse a las necesidades del mercado de trabajo, optimizar los procesos de inserción laboral y ofrecer un acompañamiento más adaptado a cada persona y empresa.

En este contexto, se impulsará la adopción de soluciones de IA y digitalización en el ámbito del empleo, promoviendo infraestructuras que faciliten el análisis de datos, la automatización de procesos y la toma de decisiones basada en información precisa siempre con garantías suficientes que eviten cualquier sesgo discriminatorio en su utilización. Asimismo, se reforzará el apoyo a las PYMES y empresas para que puedan beneficiarse de estos avances y mejorar su competitividad a través de la digitalización de sus procesos.

Para garantizar el éxito de esta transformación, también será clave fomentar la capacitación en inteligencia artificial y competencias digitales, asegurando que tanto profesionales del sector como la ciudadanía en general puedan adaptarse a los cambios tecnológicos y aprovechar al máximo sus beneficios. De esta manera, Euskadi avanzará hacia un modelo de empleo más innovador, eficiente y conectado con las demandas del futuro.

Vector Transversal: LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES COMO EJE FUNDAMENTAL DE LA POLÍTICA VASCA DE EMPLEO

Garantizar la igualdad real de acceso al empleo para las personas en situación de vulnerabilidad continúa siendo uno de nuestros grandes retos. A pesar de los avances que se van produciendo, persisten importantes brechas que limitan la participación efectiva de estos colectivos en el mercado laboral, lo que incide directamente en su inclusión social, autonomía y calidad de vida. No se trata solo de facilitar su acceso inicial al mercado laboral, sino de implementar medidas que garanticen una verdadera inclusión y estabilidad a lo largo del tiempo, rompiendo el ciclo de exclusión y ofreciendo oportunidades reales de desarrollo profesional y personal. Se hace necesario reforzar un enfoque integral, interseccional y personalizado que reconozca la diversidad de situaciones de vulnerabilidad, desarrollando programas adaptados, innovadores y personalizados que combinen distintas medidas de acompañamiento, orientación, formación, apoyo psicosocial, intermediación laboral y apoyo a la inserción.

El empleo de calidad comienza con la **igualdad efectiva de oportunidades en su acceso y desarrollo**. Esta igualdad debe entenderse desde una concepción amplia, que abarque no solo la **igualdad de género**, sino también la **generacional**, la **diversidad funcional**, la **afectivo- sexual** y la **diversidad cultural**, asegurando que todas las personas puedan integrarse plenamente en el mercado laboral y contribuir a su competitividad.

En este sentido, es fundamental seguir promoviendo un **escenario atractivo para la juventud vasca**, donde el empleo de calidad sea un pilar clave para su desarrollo vital. Al mismo tiempo, se deben combatir realidades como el **edadismo** que afecta a los trabajadores mayores de 50 años, y eliminar las barreras culturales que aún dificultan la integración laboral de personas con diversidad funcional y de aquellas procedentes de diferentes realidades culturales. Es evidente el esfuerzo que nuestro tejido productivo está haciendo en estos ámbitos, pero se requiere seguir trabajando para que en el escenario de competencia global por el talento seamos capaces no solo de generar, sino de fidelizar y atraer talento.

Además, mejorar la ocupabilidad de las personas, especialmente de las más alejadas del mercado laboral, es clave para **responder a los retos demográfico, tecnológico y energético- climático**, impulsando una **sociedad más inclusiva y sostenible**. Esto implica también garantizar el empleo de calidad en la economía de los cuidados, sector esencial para el bienestar social y con gran potencial de crecimiento.

Euskadi solo podrá avanzar en competitividad si aprovecha todo el talento disponible, promoviendo la diversidad y la igualdad como motores de desarrollo económico y social.

Clave 4.1- Compromiso con la igualdad efectiva de género en el ámbito laboral y la reducción de la brecha salarial

A pesar de los avances que se han producido en los últimos años debemos seguir avanzando en este compromiso desde muy diferentes frentes: igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, igualdad de oportunidades de desarrollo profesional, igualdad retributiva, y acceso igualitario y corresponsable a las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar. Teniendo siempre en cuenta la realidad diferenciada de los diferentes grupos y colectivos de mujeres.

En este sentido, se impulsará una estrategia integral de reducción de la brecha salarial, atendiendo a sus múltiples causas y promoviendo el aumento de salarios, la igualdad retributiva, la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad, así como en sectores industriales y tecnológicos, y la reducción de la contratación parcial no deseada.

Además, se fomentarán políticas de conciliación laboral y corresponsabilidad real y se garantizará un enfoque de género basado en un análisis interseccional de la realidad laboral y social de las mujeres. Esto incluirá medidas de acción positiva dirigidas a colectivos en mayor situación de vulnerabilidad, como mujeres cabezas de familias monomarentales, víctimas de violencia machista y mujeres migrantes.

Clave 4.2- Apoyo al acceso al empleo de calidad de las personas jóvenes

A pesar de los avances que se han producido en la incorporación de las personas jóvenes al mercado laboral tanto en términos cuantitativos como cualitativos, uno de los retos del mercado laboral es continuar progresando en este objetivo. Este colectivo ha sido uno de los más afectados por las sucesivas crisis económicas del mercado laboral, por lo que es necesario seguir impulsando y favoreciendo su acceso al mercado laboral a través de acciones que les permitan adquirir la cualificación, competencias y experiencia necesarias para su desarrollo profesional y personal en un mercado de trabajo que garantice puestos de trabajo acordes a sus niveles de cualificación, buenos salarios, condiciones laborales dignas, desarrollo profesional y oportunidades de conciliación. También deben intensificarse los programas de relevo generacional en sectores con alto nivel de envejecimiento, e impulsar instrumentos de financiación específico para jóvenes emprendedores.

Para mejorar el acceso de los jóvenes al mercado laboral es necesario seguir desarrollando herramientas que potenciar programas que faciliten su transición del mundo educativo al laboral, combinando oportunidades de empleo y formación y facilitando el acceso al empleo a través de diferentes modalidades de contratación en empresas, apoyo al emprendimiento joven, diferentes fórmulas para la adquisición de la primera experiencia laboral, o las becas para la adquisición de experiencia internacional. De forma paralela, la formación para el trabajo y el impulso de los modelos de formación dual en el ámbito universitario y de la formación profesional contribuyen de manera importante a la citada mejora de la empleabilidad, permitiendo a las empresas adaptar las competencias profesionales adquiridas por los jóvenes en sus itinerarios formativos a los requerimientos específicos de cada puesto de trabajo. Todo ello con un especial foco en el colectivo de personas jóvenes con un menor nivel de cualificación y/o provenientes del fracaso escolar.

Clave 4.3- Lucha contra el “edadismo” y otras barreras culturales en el empleo y apoyo en la gestión de la edad y la diversidad en el trabajo

Junto con la discriminación por sexo, la edad se ha convertido en otra de las grandes barreras de acceso y reincorporación al mercado laboral. Las personas mayores de 50 años enfrentan una cronificación en el desempleo, reduciendo cada vez más sus oportunidades de volver a trabajar. Para abordar este problema, se debe desarrollar un Plan de Convivencia Intergeneracional que elimine cualquier sesgo de edadismo, facilitando el relevo generacional y evite la pérdida de talento en todos los sectores. Asimismo, Lanbide debe seguir jugando un papel clave en estos procesos, ofreciendo acompañamiento y apoyo específico a las personas mayores de 50 años, quienes en muchas ocasiones ven limitado su acceso al empleo por cuestiones de edad, favoreciendo su reciclaje y aprovechando plenamente su potencial de aportación laboral.

Por otro lado, la creciente necesidad de personas migrantes en el mercado laboral exige una estrategia efectiva para su integración social y profesional, garantizando de esta forma que Euskadi cuente con una población activa suficiente para responder a las demandas del mercado laboral. Para ello, se debe desarrollar una Estrategia de Integración de la Diversidad en las empresas que facilite la inserción laboral de personas desempleadas y migrantes que ya residen en Euskadi, que contemple la homologación de títulos, el reconocimiento de su experiencia profesional, su cualificación, y la gestión de permisos de trabajo y residencia, asegurando una gestión inclusiva y eficiente de quienes llegan a Euskadi en busca de oportunidades.

Avanzar en la superación de estas barreras es fundamental para construir un mercado laboral inclusivo, diverso y sostenible, donde la experiencia y la multiculturalidad sean vistas como valores añadidos para la competitividad y la cohesión social.

Impulsar oportunidades específicas para las personas desempleadas de larga duración, mayores de 55 años y otros colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo supone un reto para su reincorporación al mercado laboral que las instituciones públicas han de mantener como prioridad.

Clave 4.4- Igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidad y refuerzo de los instrumentos para su incorporación efectiva al mercado ordinario

La inclusión de las personas con diversidad funcional en el mercado laboral ha sido uno de los grandes retos de la sociedad vasca y en los que se ha avanzado de manera significativa, gracias a experiencias de éxito como los Centros Especiales de Empleo. Sin embargo, el verdadero desafío sigue siendo garantizar su acceso al mercado ordinario en condiciones adecuadas, evitando las barreras que aún dificultan su plena integración.

Para alcanzar este objetivo, es fundamental visibilizar y poner en valor las capacidades de estas personas, rompiendo con los prejuicios sociales que limitan su ocupabilidad. En este sentido, se debe impulsar una cultura empresarial comprometida con las personas, basada en la confianza y la inclusión.

Asimismo, es clave consolidar medidas como la aplicación de cláusulas sociales en la contratación pública y el cumplimiento normativo que obliga a las empresas de más de 50 personas trabajadoras a incorporar en sus plantillas, al menos, un 2% de personas con discapacidad, una vigilancia que se ha reforzado en los últimos años a través de la Inspección de Trabajo, así como avanzar en el cumplimiento efectivo de las normas de reservas en las ofertas públicas de empleo.

Además, es imprescindible reforzar la orientación laboral, la prospección empresarial y el acompañamiento especializado, fomentar la innovación tecnológica y las ayudas para la adaptación de los puestos de trabajo, garantizando así un entorno laboral inclusivo.

El aprovechamiento de las oportunidades que ofrecen los nuevos desarrollos tecnológicos en los espacios de trabajo pueden ser una buena herramienta para facilitar la integración y mantenimiento de las personas con diversidad funcional en el mercado laboral.

Clave 4.5- Garantizar el trabajo digno y el empleo de calidad en el ámbito de los cuidados

La última pandemia y la realidad demográfica han puesto de manifiesto la importancia del ámbito de los cuidados, así como las debilidades del mercado laboral: la precariedad laboral, la economía irregular, el fraude en la contratación y la infravaloración social y económica del sector, especialmente en el ámbito del empleo doméstico, donde las mujeres constituyen la gran mayoría de las trabajadoras, enfrentando mayores riesgos en términos de derechos, condiciones laborales y calidad del empleo.

Además, el envejecimiento de la población vasca aumenta la tasa de dependencia, generando una mayor demanda de servicios de cuidados. En este contexto, resulta necesario un nuevo Modelo público de Cuidados, que garantice la profesionalización y dignificación del sector, particularmente del sector doméstico, con especial atención a las condiciones laborales de las mujeres inmigrantes asegurando su protección y derechos. El objetivo en este ámbito feminizado es generar empleo de calidad y potenciar su reconocimiento como nicho de empleo, de crecimiento y desarrollo económico.

6

PROYECTOS TRACTORES Y PROGRAMAS PARA AVANZAR EN UN
EMPLEO DE CALIDAD E INCLUSIVO

Proyectos tractores

Además de estas claves estratégicas, se identifican una serie de proyectos de carácter tractor cuyo desarrollo se considera prioritario para el cumplimiento de los objetivos definidos. Estos proyectos se han seleccionado, bien por tratarse de proyectos con alto impacto directo, bien por representar actuaciones que son necesarias para facilitar otros avances en los objetivos definidos.

Se establecen los siguientes proyectos tractores:

Proyecto Tractor 1: Despliegue de la Ley 15/2023 de Empleo

Una vez aprobada la Ley 15/2023 de Empleo y creado el Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo, el objetivo en este nuevo periodo es el de proceder a su despliegue completo para cumplir con el objetivo de regular y ordenar las estructuras e instrumentos que permitan planificar y desarrollar las políticas de empleo de calidad que Euskadi necesita, definidas desde el principio del derecho subjetivo a las políticas activas de empleo. Entre otros ámbitos, esta Ley deberá:

- Definir el mapa de la Red Vasca de Empleo y su modelo de relación.
- Desarrollar una cartera de servicios de empleo que permita hacer frente a los retos del empleo en Euskadi.
- Diseñar e implementar el conjunto de instrumentos comunes que sirva a la Red Vasca de Empleo para el despliegue de las políticas de empleo: Historia laboral única, Planes de Empleo y Desarrollo Local, Ventanilla única, Sistema de Información...
- Consolidar el modelo de Gobernanza definido en la Ley.
- Elaborar todos los desarrollos normativos necesarios para la definir el marco de legalidad de todo el despliegue de la Ley.

Proyecto Tractor 2: Despliegue de la Ley 14/2022, del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión

La Renta de Garantía de Ingresos y para la Inclusión Social representa sin duda uno de los grandes hitos en el avance en materia de derechos sociales producido en Euskadi.

La Ley 14/2022 tiene como objetivos fundamentales, por una parte, la mejora de la cobertura y el acceso a las prestaciones económicas que ofrece el sistema de garantía de ingresos y, por otra, garantizar un apoyo personalizado para la inclusión laboral y social. Para ello, la Ley articula nuevos procedimientos y prevé el desarrollo de nuevas herramientas e instrumentos que posibilitan avanzar en la personalización de la atención y en el abordaje intersectorial de casuísticas complejas con otros sistemas del Estado del Bienestar, como son los servicios sociales y de salud, vivienda o educación.

Proyectos tractores

Transcurridos los primeros años desde la entrada en vigor de la Ley, es preciso:

- Consolidar los nuevos procedimientos de gestión de las prestaciones.
- Desarrollar la gestión del Ingreso Mínimo Vital, avanzando en su integración con los procesos de gestión de la Renta de Garantía de Ingresos
- Mejorar la accesibilidad del sistema.
- Reforzar el acompañamiento en los procesos de inclusión social y laboral de las personas perceptoras de prestaciones.
- Impulsar un nuevo sistema de estímulos al empleo, dirigidos a las personas que complementan su salario con la renta de garantía de ingresos.
- Desarrollar e incorporar en los procesos de intervención las nuevas herramientas de valoración inicial, diagnóstico y programas integrados y personalizados de inclusión previstas en la Ley y desarrollar una coordinación efectiva del sistema de empleo con los sistemas de servicios sociales, salud y educación.

Proyecto Tractor 3: LANBIDE instrumento de la Ley Vasca de Empleo

Lanbide; Servicio Público Vasco de Empleo, como instrumento al servicio del departamento competente en materia de empleo, con su nueva estructura organizativa y de atención e intervención a personas y empresas, será capaz de incrementar la calidad y resultados de la cartera común de servicios de empleo y de configurarse como eje vertebrador de la Red Vasca de Empleo. Será la entidad facilitadora de los instrumentos comunes de la Red, de la articulación de los programas complementarios y de la integración y optimización de la cartera común de servicios de empleo de la Red.

Más allá de los compromisos derivados de la ley de Empleo, los subproyectos que se proponen a continuación tienen relación con la estrategia de legislatura, proyecto presupuestario, y con los objetivos generales del Contrato Programa del Departamento-Lanbide.

Subproyectos a impulsar:

- Fomento del empleo digno en la senda del Pleno empleo.
- Mejora de la empleabilidad y de la inclusión sociolaboral.
- Lucha contra el desempleo de larga duración.
- Impulso de programas para personas de atención prioritaria.
- Cualificación dinámica para atender la evolución del mercado de trabajo.
- Más y mejores servicios a empresas y entidades empleadoras.
- Mejora y consolidación del sistema de prestaciones y para la inclusión.

Proyectos tractores

Proyecto Tractor 4: Transformación del Marco Vasco de Formación para el Empleo

Transformación del Marco Vasco de Formación para el que desde el trabajo coordinado con el Departamento de Educación, configure un sistema propio de cualificación y recualificación de la población trabajadora que se adapte a las necesidades específicas de las empresas y las personas trabajadoras, y que opere bajo los principios de calidad, anticipación e innovación.

Todo ello alineado con la participación de los agentes sociales en su labor prospectiva, a través del fortalecimiento de la Comisión asesora para la Prospección y Detección de Necesidades Formativas, entre cuyas tareas se encuentra la creación de un Mapa de Competencias Profesionales que permita anticiparnos y adaptarnos a los requerimientos de nuevos perfiles profesionales demandados por el tejido productivo.

Proyecto Tractor 5: Plan de Empleo y Formación en relación a las 3 grandes transiciones

Continuar el desarrollo de acciones de empleo y formación centrado en ofrecer una respuesta a las 3 transiciones (tecnológica-digital, energética-climática y social y sanitaria) que está viviendo nuestro sistema económico, siempre en clave de ofrecer todos los medios necesarios para facilitar la adaptación de las personas a estos nuevos requerimientos y oportunidades.

Proyecto Tractor 6: Programa de Resiliencia: Mantenimiento de ocupaciones tradicionales

Desarrollo de acciones de recualificación, formación permanente y empleo en sectores clave tradicionales para responder a su recuperación y adaptación a las nuevas claves económicas. Es decir, apoyo a la activación, orientación, formación y empleo de las personas que podrían orientar su carrera profesional hacia estas ocupaciones, para garantizar la adecuación de sus perfiles profesionales a las necesidades y los cambios que se están produciendo en el nuevo contexto socioeconómico.

Proyectos tractores

Proyecto Tractor 7: Sistema de evaluación de las políticas de empleo en Euskadi

La importantísima inversión que la sociedad vasca hace cada año en políticas de empleo exige garantizar que estas tienen realmente el impacto deseado, por lo que el diseño e implementación de un sistema de evaluación de las políticas activas de empleo en Euskadi se concibe como un proyecto estratégico.

Una vez creado el Órgano de evaluación de las políticas de empleo e inclusión (Besaldi), se trata de seguir avanzando en la configuración del sistema de evaluación de las políticas públicas de empleo en Euskadi. Este sistema estará constituido por la evaluación independiente realizada por Besaldi y por la efectuada por los diferentes agentes participantes en la Estrategia Vasca de Empleo, teniendo en cuenta siempre los siguientes elementos:

Este sistema deberá garantizar una evaluación avanzada que tenga en cuenta los siguientes elementos:

- Una evaluación 360º, que incluya la evaluación de los propios usuarios (personas y empresas) y de todos los agentes intervenientes.
- Una evaluación que ponga un énfasis especial en criterios como la eficacia, la eficiencia y el impacto de los diferentes servicios y programas.
- Una evaluación orientada a la acción.
- Una evaluación transparente.

Proyecto Tractor 8: La innovación, la investigación y la experimentación como herramienta transversal en todas las políticas de empleo

La rápida evolución del mercado de trabajo, las transformaciones actuales y las que cabe esperar en el futuro, así como la variación permanente de los perfiles y competencias demandados por el mercado, exigen investigar, experimentar y extender las buenas prácticas para diseñar políticas y servicios de empleo útiles a la sociedad.

El artículo 87 de la Ley de Empleo impulsa decididamente programas de investigación, diseño e innovación aplicada y su puesta en práctica experimental en el ámbito de la orientación, prospección, intermediación laboral, emprendimiento y otras áreas de acción relevantes para el empleo, consciente de la importancia de la innovación en la dinamización de las políticas públicas y de los servicios de empleo. La evaluación de estos proyectos y sus resultados de impacto serán los que decidirán su posible escalabilidad.

En este sentido La Red de Innovación para el Empleo y Inclusión, junto al servicio de innovación de Lanbide COE se convierten en herramientas claves para el desarrollo de estos procesos de experimentación e innovación.

7

MODELO DE GOBERNANZA E INDICADORES

Modelo de gobernanza

El Modelo de Gobernanza de la Estrategia se concibe como un instrumento clave para garantizar la adecuada transición de la formulación estratégica a su implementación efectiva.

La Ley 15/2023 de Empleo diseña un modelo de gobernanza que refleja la intersectorialidad e interinstitucionalidad de las políticas públicas de empleo, a la par que otorga el necesario protagonismo al diálogo social, porque ha de reconocerse a los agentes sociales un papel relevante en el diseño y en la aplicación de las políticas sociales y de empleo. Dicho modelo se enmarca en los principios de concertación social, colaboración interinstitucional, participación, planificación estratégica, racionalización, coordinación, evaluación, transparencia, rendición de cuentas y eficacia, garantizando su coherencia con la estructura de gobernanza de las políticas públicas de empleo en Euskadi. En este contexto, la gobernanza en materia de políticas de empleo queda en manos del Gobierno Vasco, el Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo y la Mesa de Diálogo Social, en los términos y alcance descritos en la propia Ley, asegurando una supervisión coordinada con los órganos competentes y respetando el marco normativo que rige la planificación y ejecución de las estrategias en el ámbito del empleo y la inclusión.

La interinstitucionalidad que vertebría el modelo de gobernanza se extiende a la gestión de los servicios de empleo, con lo que es obligada la referencia a la Red Vasca de Empleo como instrumento de cooperación prestacional, integrado por Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, por las diputaciones forales, por los municipios, por las entidades locales y por las entidades integrantes de sus respectivos sectores públicos, que gestiona la cartera de servicios de empleo –denominada cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo–.

Los principales objetivos del Modelo de Gobernanza propuesto son:

- Definir la sistemática de despliegue o “aterrizaje” y actualización de la Estrategia Sobre la base de mecanismos de implementación flexibles y adaptables a la evolución del contexto socioeconómico.
- Establecer la sistemática de seguimiento y evaluación de la Estrategia.
- Garantizar los espacios necesarios para asegurar la participación en la implementación, monitorización, seguimiento y evaluación de la Estrategia: Se estructurarán mecanismos que aseguren la implicación de los distintos actores institucionales, sociales y económicos en la implementación, monitorización, seguimiento y evaluación de la Estrategia. Dichos espacios se regirán por los principios de representación equitativa y coordinación interinstitucional.
- Asegurar la máxima rendición de cuentas y transparencia: Se promoverá la difusión periódica de información sobre el avance de la Estrategia, facilitando el acceso a datos relevantes para la ciudadanía y los agentes sociales. La rendición de cuentas se alinearán con los criterios de evaluación y planificación estratégica definidos por el Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo, velando por la coherencia con las directrices aprobadas por el Gobierno Vasco.

Despliegue de la Estrategia

El despliegue de la actualización de esta Estrategia, con actuaciones y planes de un carácter operativo, será definido por el Gobierno e incorporará sus propias dinámicas de seguimiento y evaluación. Se prevé su implementación a través de Planes Estratégicos de Empleo trienales, alineados con los objetivos y claves estratégicas de la Estrategia Vasca de Empleo (EVE) 2020-2030.

En este marco, el primer Plan Estratégico de Empleo de este nuevo periodo será el correspondiente a 2025-2027, seguido por el Plan Estratégico de Empleo 2028-2030, asegurando así la continuidad y actualización de la Estrategia hasta el final de su vigencia. Estos planes incorporarán los proyectos tructores identificados en la EVE 2025-2030, así como aquellos que puedan surgir en futuras actualizaciones.

Para garantizar el cumplimiento de los objetivos estratégicos y la adecuación de los mecanismos de gestión, se realizarán evaluaciones en distintos momentos del periodo de vigencia de la Estrategia:

- **EVALUACIÓN FINAL** ⇒ Al final de la vigencia de la Estrategia en 2030, coincidiendo con la culminación del Plan Estratégico de Empleo 2028-2030, se llevará a cabo una evaluación global. Esta tendrá como objetivo analizar la eficacia y eficiencia de la Estrategia, evaluar los mecanismos de gestión y seguimiento implementados y valorar los resultados e impactos generados en el mercado de trabajo y el ecosistema de empleo en Euskadi. Este enfoque garantizará un proceso de evaluación continua y adaptativa, alineado con los principios de planificación estratégica, coordinación interinstitucional y mejora continua establecidos en la Ley 15/2023.

Espacios de participación

La Estrategia será coordinada desde el Departamento de Economía, Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco.

La Mesa de Diálogo Social de Euskadi tendrá una papel central en la gobernanza de la Estrategia en su consideración de órgano formal e institucionalizado de participación y concertación en las políticas públicas de empleo. En este marco, la Mesa impulsará un espacio de gobernanza tripartito, en el que participarán el Gobierno Vasco, las organizaciones empresariales y las organizaciones sindicales. Para ello, se celebrarán reuniones específicas de carácter semestral, además del seguimiento operativo de claves estratégicas y proyectos concretos en su actividad ordinaria.

El Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo (CVPPE) será otro de los pilares de la gobernanza de la Estrategia, en su rol de órgano superior de coordinación, participación y cooperación de las administraciones vascas en materia de empleo. Este Consejo tendrá la función de proponer la Estrategia Vasca de Empleo y el plan trienal de empleo de Euskadi, velando por la coherencia y coordinación interinstitucional de las políticas públicas de empleo.

De manera complementaria se contará con el **Foro Vasco de Empleo** como espacio de encuentro de los agentes vinculados con la política vasca de empleo. Siguiendo el artículo 84 de la Ley 15/2023, el Foro Vasco de Empleo tiene la función de informar la Estrategia Vasca de Empleo (EVE), así como el plan trienal de empleo de Euskadi y los planes territoriales y locales de empleo. Su papel será sobre todo de contraste y apoyo técnico, y podrá generar grupos específicos de trabajo según las necesidades que se detecten. Asimismo, se prevé la posibilidad de utilizar el Foro como un espacio de articulación comarcal, permitiendo la formación de grupos en aquellas comarcas que así lo requieran.

Igualmente se incluye la participación de la **Mesa de Diálogo Civil**, asegurando la articulación con las organizaciones del Tercer Sector Social de Euskadi en aquellas cuestiones relacionadas con la inclusión y el acceso al empleo de colectivos vulnerables.

Sistémica de indicadores de seguimiento y evaluación

El Modelo de Gobernanza contempla el establecimiento de una sistemática de seguimiento y evaluación de la Estrategia a lo largo de su periodo de alcance temporal. Esta sistemática se articulará a través de la definición de un sistema de indicadores que permitan el seguimiento de resultados, la revisión, la evaluación, la adaptación y, en su caso, la modificación, así como la evaluación a la finalización de la vigencia de la Estrategia, constituyendo el Cuadro de Mando de la Estrategia, de acuerdo al Artículo 78.2.h. de la Ley 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo.

El sistema de indicadores de seguimiento y evaluación incluye 3 tipos de indicadores:

- INDICADORES DE CONTEXTO: indicadores generales que permitan monitorizar la evolución de las variables más significativas del mercado de trabajo y otras variables socioeconómicas de Euskadi.
- INDICADORES DE ACTUACIÓN: indicadores que permitan monitorizar la ejecución de las actuaciones vinculadas a los objetivos y claves estratégicas definidas en la Estrategia.
- INDICADORES DE IMPACTO: indicadores que permiten medir el impacto de aquellas actuaciones que se vinculen con las ideas estratégicas definidas.

Con carácter general, la periodicidad de medición de los indicadores será anual.

Este sistema de indicadores se plantea considerando criterios de relevancia, factibilidad en la obtención de la información necesaria para realizar la medición y aportación de valor o interés para el seguimiento periódico de la Estrategia y para su balance global final. La selección de estos indicadores se ha realizado en virtud del diagnóstico previo y en base a los vectores estratégicos identificados en el presente documento, garantizando así su alineación con las prioridades identificadas.

Por este motivo, se ha tratado de configurar un listado de indicadores de una extensión razonable, seleccionando aquellos que se han considerado más significativos para cada objetivo de la Estrategia.

Indicadores de seguimiento y evaluación

Vector 1

El empleo de calidad como instrumento fundamental de inclusión social y de desarrollo humano

- Población en edad de trabajar
- Población inmigrante en edad de trabajar
- Tasa de actividad
- Tasa de ocupación
- Tasa de ocupación jóvenes
- Tasa de ocupación 55 a 64 años
- Tasa de paro
- Tasa de nacimiento de empresas
- Tasa de mortalidad de empresas
- Remuneración
- Salarios bajos
- Siniestralidad
- Enfermedades profesionales
- Negociación colectiva
- Horas de trabajo semanales
- Fijeza
- Jornada parcial indeseada
- Precariedad
- Ausencia por Incapacidad Temporal
- Conflictividad
- Turnicidad
- Jornadas largas
- Teletrabajo
- Tasa de empleo no encajado
- Participación en la organización

Vector Transversal

La igualdad de oportunidades como eje fundamental de la política vasca de empleo

- Brecha salarial de género
- Acceso de las mujeres a puestos directivos
- Tasa paro jóvenes
- Tasa de paro mayores de 50 años
- Tasa de paro extranjeros
- Tasa de paro de las personas con discapacidad
- Diferencial tasa paro hombres-mujeres
- Tasa de dispersión regional del empleo
- Personas sin acceso al mercado laboral

Vector 2

Un empleo resiliente que se adapta al mercado laboral vasco y a los retos demográfico, tecnológico y energético-climático a través de la gestión del talento

- Aprendizaje permanente
- Formación bonificada programada por empresas FUNDAE
- Inserción laboral Universidad
- Inserción laboral FP
- Vacantes
- Empleo en sectores de alta y media-alta tecnología
- Empleo en ocupaciones de alta y media-alta cualificación
- Desean cambiar de empleo
- Porcentaje de empresas formadoras respecto al total de empresas
- Formación para el trabajo

Vector 3

La Ley 15/2023 de Empleo: Derecho Subjetivo a las Políticas Activas de Empleo y su traducción en una Red pública de empleo eficaz, eficiente y de calidad

- Tasa de paro de larga duración
- Tasa de intermediación
- Nivel de satisfacción con los servicios de Lanbide
- Inserción personas beneficiarias de servicios de empleo de Lanbide/ Red Vasca de Empleo
- Itinerarios personalizados
- Empresas beneficiarias de servicios de Lanbide
- Personas insertadas en convocatorias de arraigo de Lanbide
- Emprendimiento

En la tabla que se presenta a continuación se recogen, para cada vector, los indicadores con sus definiciones, fuentes, dato de 2019 y último dato disponible.

Indicadores de seguimiento y evaluación: indicadores, definiciones, fuentes y datos

Vector Estratégico 1: EL EMPLEO DE CALIDAD COMO INSTRUMENTO FUNDAMENTAL DE INCLUSIÓN SOCIAL Y DE DESARROLLO HUMANO

Vector: Empleo de calidad (1 de 3)

Indicador	Definición/Unidad de medida	Fuente	Año	Dato 2019				Año	Último dato			
				Valor	Sexo	Hombre	Mujer		Valor	Sexo	Hombre	Mujer
Población en edad de trabajar	Personas entre 20 y 64 años: (a) número y (b) porcentaje de la población total.	INE-Censo anual de población	2019	(a) 1.279.140 (b) 58,73	(a) 635.171 (b) 60,26	(a) 643.970 (b) 57,30		01/01/2024	(a) 1.305.466 (b) 58,60	(a) 653.750 (b) 60,34	(a) 651.716 (b) 56,96	
Población inmigrante en edad de trabajar	Personas de origen extranjero entre 20 y 64 años: (a) número y (b) porcentaje de la población de origen extranjero total.	INE-Censo anual de población	2019	(a) 149.595 (b) 80,34	(a) 64.890 (b) 78,45	(a) 84.705 (b) 81,85		01/01/2024	(a) 244.693 (b) 82,69	(a) 116.837 (b) 82,59	(a) 127.856 (b) 82,79	
Tasa de actividad	Población activa (población ocupada+población desempleada) entre 16 y 64 años respecto a la población total de ese rango de edades (%).	Eustat-PRA	2020	74,8	78,1	71,6	2024		76,7	79,8		73,7
Tasa de ocupación	Personas empleadas con edades comprendidas entre 20 y 64 años sobre la población total de ese rango de edades (%).	Eustat-PRA	2019	72,6	76,8	68,5	2023		74,6	78,0		71,1
Tasa de ocupación jóvenes	Personas empleadas con edades comprendidas entre 16 y 29 años sobre la población total de ese rango de edades (%).	Eustat-PRA	2019	40,2	40,5	39,9	2024		45,8	47,2		44,4
Tasa de ocupación 55 a 64 años	Personas empleadas con edades comprendidas entre 55 y 64 años sobre la población total de ese rango de edades (%).	Eustat-PRA	2019	60,3	66,9	54,3	2023		66,2	71,5		61,2
Tasa de paro	Personas de 16 o más años que están desempleadas sobre el total de la población activa (%).	Eustat-PRA	2019	9,8	9,1	10,7	2024		7,4	7,1		7,8
Tasa de nacimiento de empresas	Número de empresas creadas sobre el stock existente (%)	INE-Demografía armonizada de empresas	2019	8,3	No hay	No hay	2022		7,3	No hay		No hay
Tasa de mortalidad de empresas	Muertes provisionales de empresas sobre el stock existente (%)	INE-Demografía armonizada de empresas	2019	7,8	No hay	No hay	2022		7,1	No hay		No hay

Indicadores de seguimiento y evaluación: indicadores, definiciones, fuentes y datos

Vector: Empleo de calidad (2 de 3)

Indicador	Definición/Unidad de medida	Fuente	Año	Dato 2019			Año	Último dato		
				Valor	Sexo Hombre	Sexo Mujer		Valor	Sexo Hombre	Sexo Mujer
Remuneración	Ganancia media anual: total de las percepciones salariales brutas en dinero efectivo y remuneraciones en especie.	INE-Encuesta Anual de Estructura Salarial	2019	29.476	32.529	26.198	2023	33.505	35.600	31.039
Salarios bajos	Porcentaje de trabajadores con salario inferior a 2/3 del salario bruto por hora mediana.	INE-Indicadores de Calidad de Vida (ICV)	2019	5,1	No hay	No hay	2022	6,5	No hay	No hay
Siniestralidad	Índice de incidencia anual: número de accidentes de trabajo con baja total (en jornada laboral e in itinere) por cada 1.000 personas trabajadoras.	Osalan- Informe anual de Accidentes de trabajo	2019	39,48	54,46	23,11	2023	36,96	51,58	21,43
Enfermedades profesionales	Índice de incidencia anual: número de enfermedades profesionales por cada 1.000 personas trabajadoras.	Osalan- Informe anual de Enfermedades profesionales	2019	2,11	2,73	1,43	2023	2,26	2,53	1,99
Negociación colectiva	Tasa de cobertura: cociente entre el número de relaciones laborales cubiertas por convenios colectivos y el número de relaciones laborales que pueden regularse mediante convenios colectivos.	Ministerio de Trabajo y Economía Social	2021	85,27	90,44	79,7	31/12/2023	85,73	90,8	80,27
Horas de trabajo semanales	Número de horas semanales que dedica al trabajo (empleo principal) habitualmente	INE-EPA	2019	36,4	No hay	No hay	2024	36,4	38,8	34,3
Fijeza	Porcentaje de empleados con contrato indefinido-fijo.	Eustat-PRA	2019	68,0	70,8	65,1	2024	79,8	82,8	76,7
Jornada parcial indeseada	Porcentaje de trabajadores que alegan trabajar a tiempo parcial por no haber podido encontrar un trabajo a tiempo completo sobre el total de trabajadores con jornada parcial.	INE-EPA	2019	49,5	52,0	48,8	2024	47,3	45,6	48,2
Precariedad	Porcentaje de asalariados con contrato temporal de hasta 3 meses.	INE-EPA	2019	15,4	12,4	18,0	2024	12,0	13,9	11,0
Ausencia por Incapacidad Temporal	Porcentaje de ocupados que se ausentaron del trabajo por IT sobre el total de ocupados.	INE-EPA	2019	3,4	2,95	3,85	2023	5,8	5,85	5,62

Indicadores de seguimiento y evaluación: indicadores, definiciones, fuentes y datos

Vector: Empleo de calidad (3 de 3)

Indicador	Definición/Unidad de medida	Fuente	Año	Dato 2019		Año	Último dato	
				Valor	Sexo		Sexo	Sexo
				Hombre	Mujer		Hombre	Mujer
Conflictividad	Jornadas no trabajadas: (a) Número. (b)Porcentaje de horas perdidas sobre total trabajadas.	CRL-Informe sociolaboral anual (datos del Departamento de Economía, Trabajo y empleo) y Eustat-Cuentas Económicas	2019	(a) 391.830 (b) 0,18	No hay	No hay	2023	(a) 169.836 (b) 0,18 (2022)
Turnicidad	Porcentaje de asalariados que trabajan a turnos.	INE-EPA Condiciones de trabajo	2019	20,5	24,1	16,8	2024	25,3
Jornadas largas	Porcentaje de ocupados que realizan jornadas muy largas (49 o más horas semanales).	INE-Indicadores de Calidad de Vida (ICV)	2019	5,4	No hay	No hay	2023	4,5
Teletrabajo	Ocupados (16 a 74 años) que han teletrabajado: (a) Porcentaje sobre el total de ocupados. (b) Porcentaje sobre el total de ocupados cuyo trabajo les permitiría teletrabajar.	INE-Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en los Hogares	2021	(a) 13,5 (b) 35,7	No hay	No hay	2024	(a) 11,6 (b) 36,7
Tasa de empleo no encajado	Porcentaje de ocupados con estudios superiores en ocupaciones de los grupos 4 a 9 de la CNO-11.	INE-EPA	2019	35,4	No hay	No hay	2024	30,5
Participación en la organización	Peso relativo del empleo de la Economía Social (% sobre el total de ocupados).	Departamento de Economía, Trabajo y Empleo- Estadística de la economía social vasca	2020	6,5	No hay	No hay	2022	6,4
								6,7
								6,1

Indicadores de seguimiento y evaluación: indicadores, definiciones, fuentes y datos

Vector estratégico 2: UN EMPLEO RESILIENTE QUE SE ADAPTA AL MERCADO LABORAL VASCO Y A LOS RETOS DEMOGRÁFICO, TECNOLÓGICO Y ENERGETICO - CLIMÁTICO A TRAVÉS DE LA GESTIÓN DEL TALENTO

Vector: Empleo resiliente (1 de 2)

Indicador	Definición/Unidad de medida	Fuente	Dato 2019				Año	Valor	Último dato	
			Año	Valor	Sexo	Sexo			Hombre	Mujer
Aprendizaje permanente	Porcentaje de la población entre 25 a 64 años en alguna actividad formativa	Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes	2019	13,0	11,3	14,6	2024	18,4	16,1	20,7
Formación bonificada programada por empresas FUNDAE	Porcentaje de trabajadores asalariados que realizaron formación respecto al total de asalariados del sector privado - en el contexto del sistema de bonificaciones a la formación-.	Fundae	2019	35,2	37,6	32,5	2023	23,6	No hay	No hay
Inserción laboral Universidad	Porcentaje de personas tituladas trabajando una vez transcurridos 3 años desde la finalización de sus estudios universitarios.	Lanbide- Encuesta de incorporación a la vida laboral Universidades (Cuadro de mando- Lehendakaritza)	2019	84	84	84	2023	85	87	84
Inserción laboral FP	Porcentaje de personas tituladas en Formación Profesional que están trabajando a los 18 meses de la finalización de sus estudios.	Lanbide- Encuesta de incorporación a la vida laboral FP (Cuadro de mando- Lehendakaritza)	2019	52,7	53,4	52,7	2023	53,2	52,0	55,0
Vacantes	(a) Número y (b) Porcentaje calculado como vacantes sobre asalariados en industria, construcción y servicios.	INE-Encuesta trimestral de coste laboral y EPA	2019	(a) 3.596 (b) 0,0045	No hay	No hay	2024	(a) 8.121 (b) 0,0095	No hay	No hay

Indicadores de seguimiento y evaluación: indicadores, definiciones, fuentes y datos

Vector: Empleo resiliente (2 de 2)

Indicador	Definición/Unidad de medida	Fuente	Año	Dato 2019			Año	Último dato		
				Valor	Sexo	Mujer		Valor	Sexo	Mujer
Empleo en sectores de alta y media-alta tecnología	(a) Número de ocupados en sectores manufactureros de alta y media-alta tecnología (miles de personas). A (b) Número de ocupados en servicios de alta tecnología (miles de personas). B (c) Porcentaje de ocupados en sectores de alta y media tecnología (A+B) sobre el total de ocupados.	INE-Indicadores de alta tecnología (EPA)	2019	(a) 110,7 (b) 29,5 (c) 11,8	No hay	No hay	2022	(a) 90,4 (b) 48,2 (c) 14,3	No hay	No hay
Empleo en ocupaciones de alta y media-alta cualificación	Porcentaje de ocupados en ocupaciones de los grupos 1 a 3 de la CNO-11 (excluidas las ocupaciones militares) respecto al total de ocupados.	INE-EPA	2019	36,9	35,4	38,6	2024	42,7	41,7	43,8
Desean cambiar de empleo	Porcentaje de población ocupada que busca otro empleo o está haciendo gestiones para establecerse por su cuenta.	INE-EPA Microdatos	2019	5,4	4,5	6,4	2024	8,3	7,1	9,6
Porcentaje de empresas formadoras respecto al total de empresas	Tasa de empresas formadoras: Porcentaje de empresas que realizan formación para sus trabajadores- y la comunican a la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo- respecto al total de empresas privadas que cotizan por Formación profesional en la Tesorería General de la Seguridad Social. Fundae	Lanbide	2020	21,1	No hay	No hay	2024	22,9	No hay	No hay
Formación para el trabajo	Número de participantes en acciones formativas para el trabajo de Lanbide, ocupados y desocupados.	Lanbide	2019	142.090	68.213	73.877	2024	191.524	91.147	100.377

Indicadores de seguimiento y evaluación: indicadores, definiciones, fuentes y datos

Vector estratégico 3: LA LEY 15/2023 DE EMPLEO: DERECHO SUBJETIVO A LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO Y SU TRADUCCIÓN EN UN SISTEMA PÚBLICO DE EMPLEO EFICAZ, EFICIENTE Y DE CALIDAD

Vector: Políticas y Red Vasca de Empleo (1 de 2)

Indicador	Definición/Unidad de medida	Fuente	Año	Dato 2019			Año	Último dato		
				Valor	Sexo	Mujer		Valor	Sexo	Mujer
Tasa de paro de larga duración	Porcentaje de personas desempleadas que llevan doce meses como mínimo buscando empleo y no han trabajado en ese periodo sobre el total de la población activa.	Eustat-PRA	2019	4,8	4,4	5,3	2023	4,2	3,7	4,7
Tasa de intermediación	Porcentaje de puestos de trabajo ofertados respecto a las colocaciones totales. Nota: A partir de 2020 se modifica el cálculo de los puestos ofertados debido a la implantación de los procesos automáticos de conclusión de ofertas.	Lanbide	2019	3,7	No hay	No hay	2024	3,14	No hay	No hay
Nivel de satisfacción con los servicios de Lanbide	Personas demandantes. Puntuación de 0 a 10 (media anual)	Lanbide	2019	7,36	7,2	7,47	2024	8,1	8,01	8,17
Inserción de personas beneficiarias de servicios de empleo de Lanbide/ Red Vasca de Empleo	Empresas. Puntuación de 0 a 10 (media anual)	Lanbide	2019	No hay	No hay	No hay	2024	8,36	No hay	No hay
Itinerarios personalizados	Sobre el total de personas que han sido objeto de contrato en el año, % que han recibido servicios (formación, orientación, candidaturas,...) en los seis meses anteriores a la colocación.	Lanbide	2019	26,23	24,68	28,01	2024	28,25	26,05	30,63
	Personas que han recibido algún servicio de diagnóstico personalizado para el empleo, tutoría o atención individualizada u orientación para el autoempleo y emprendimiento.	Lanbide	2019	135.991	64.440	71.551	2024	174.651	80.985	93.666

Indicadores de seguimiento y evaluación: indicadores, definiciones, fuentes y datos

Vector: Políticas y Red Vasca de Empleo (2 de 2)

Indicador	Definición/Unidad de medida	Fuente	Año	Valor	Dato 2019		Año	Valor	Último dato	
					Sexo				Hombre	Mujer
Hombre	Mujer	Hombre	Mujer							
Empresas beneficiarias de servicios de Lanbide	Número de empresas que son visitadas, reciben servicios de formación, asesoramiento, ayudas a la contratación, intermediación, Lanmentoring, ...	Lanbide	2019	No hay	No hay	No hay	2024	14.694	No hay	No hay
Personas insertadas en convocatorias de arraigo de Lanbide	Numero de solicitudes en Extranjería con contrato firmado.	Lanbide	2019	No hay	No hay	No hay	2024	150	No hay	No hay
Emprendimiento	Número de personas (autoempleo) y proyectos empresariales subvencionados o promovidos para el desarrollo de idea empresarial o puesta en marcha, para la consolidación de proyecto o establecimiento.	Lanbide	2019	1.034	493	541	2024	1.337	641	696

Indicadores de seguimiento y evaluación: indicadores, definiciones, fuentes y datos

Vector Transversal: LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES COMO EJE FUNDAMENTAL DE LA POLÍTICA VASCA DE EMPLEO

Vector: Igualdad de oportunidades en las políticas vascas de empleo (1 de 2)

Indicador	Definición/Unidad de medida	Fuente	Año	Valor	Dato 2019		Año	Valor	Último dato	
					Sexo				Hombre	Mujer
Brecha salarial de genero	Diferencia porcentual del salario medio por hora de los hombres respecto al de las mujeres.	INE-Encuesta Anual de Estructura Salarial	2019	9,5	No hay	No hay	2022	8,8	No hay	No hay
Acceso de las mujeres a puestos directivos	Porcentaje de mujeres en puestos directivos (grupo 1 de la CNO-11) sobre el total de las personas empleadas en ese grupo.	INE-EPA	2019	35,9	No hay	No hay	2024	29,6	No hay	No hay
Tasa paro jóvenes	Porcentaje de personas de 16 a 29 años que se encuentran en desempleo respecto del total de personas activas de ese grupo de edad.	Eustat-PRA	2019	18,1	18,2	18,0	2024	10,9	10,7	11,1
Tasa de paro mayores de 50 años	Porcentaje de personas de 50 y más años que se encuentran en desempleo respecto del total de personas activas de ese grupo de edad.	INE-EPA Microdatos	2019	7,9	8,04	7,75	2024	5,75	5,96	5,51
Tasa de paro extranjeros	Porcentaje de personas de nacionalidad extranjera que se encuentran en desempleo respecto del total de personas activas de ese grupo.	INE-EPA	2019	28,1	26,9	29,7	2024	24,6	23,9	25,2

Indicadores de seguimiento y evaluación: indicadores, definiciones, fuentes y datos

Vector: Igualdad de oportunidades en las políticas vascas de empleo (2 de 2)

Indicador	Definición/Unidad de medida	Fuente	Dato 2019				Último dato					
			Año	Valor	Sexo		Año	Valor	Sexo			
						Hombre	Mujer			Hombre	Mujer	
Tasa de paro de las personas con discapacidad		ODISMET- Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España de la Fundación ONCE	No hay	No hay	No hay	No hay	2018	18,1	No hay	No hay		
Diferencial tasa paro hombres-mujeres	Diferencia porcentual de la tasa de paro de los hombres respecto a la de las mujeres.	Eustat-PRA	2019	-1,6	No hay	No hay	2024	-0,7	No hay	No hay		
Tasa de dispersión regional del empleo	Coeficiente de variación de las tasas de empleo de la población de 16 a 64 (11 comarcas).	CMT-Oferta (Eustat-Indicadores estructurales-Sociedad)	2019	3,8	5,1	3,9	2023	2,6	3,0	2,6		
Personas sin acceso al mercado laboral	Número de personas sin acceso que reciben formación sobre el total de personas SA	Lanbide	2019	18,1	22,6	13	2024	21,2	22,9	19,3		

8

MARCO FINANCIERO QUE SUSTENTA LA EVE

Marco financiero que sustenta la Estrategia Vasca de Empleo 2030: cuantías provisionales

Cuantías provisionales para la Estrategia Vasca de Empleo 2030

Año	Cuantía total M€ (provisional)
2025	502,40
2026	514,50
2027	527,56
2028	535,78
2029	544,16
2030	552,71

Las cuantías definitivas del marco financiero que sustenta la Estrategia Vasca de Empleo 2030 para los próximos seis años se incorporarán a los correspondientes planes estratégicos trienales de empleo.