



Evaluación Intermedia - Estrategia Vasca de Empleo 2030

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



Índice

| | |
|--|----|
| 1- INTRODUCCIÓN | 3 |
| 2- METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN | 10 |
| 3- EVALUACIÓN DEL DISEÑO DE LA EVE 2030 | 14 |
| 4- EVALUACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA EVE 2030 | 33 |
| 5- CUADRO DE MANDO DE INDICADORES | 64 |
| 6- CONCLUSIONES | 68 |
| Anexo I. Indicadores básicos del mercado de trabajo en Euskadi | 74 |

1

INTRODUCCIÓN

Contexto en el que se desarrolla la Evaluación intermedia de la Estrategia Vasca de Empleo 2030

La Estrategia Vasca de Empleo 2030 (EVE2030) es la base que orienta el desarrollo de un empleo de calidad, inclusivo y sostenible en Euskadi.

A través de un enfoque integral, esta estrategia busca garantizar el acceso equitativo al empleo, promoviendo condiciones laborales dignas y fomentando la adaptación del mercado a los retos económicos, tecnológicos y sociales del futuro. Con ello, se pretende consolidar un modelo de empleo que favorezca la cohesión social, impulse la competitividad regional y asegure oportunidades laborales estables y de calidad para toda la ciudadanía.

La EVE2030 fue aprobada en abril de 2021 y su marco temporal se extiende hasta 2030. Se establece como la hoja de ruta a largo plazo para transformar el mercado laboral vasco.

La EVE2030 viene precedida por la Estrategia Vasca de Empleo 2020 y anteriormente por Estrategia Vasca de Empleo 2011-2014, que han marcado su trayectoria. Cada una de ellas se ha diseñado y desarrollado en un contexto cambiante y han ido evolucionado para responder a los retos de cada periodo.

A este respecto, la actual Estrategia fue elaborada en un escenario de crisis sin precedentes como fue la pandemia del COVID-19. Esta crisis acentuó las desigualdades en el mercado laboral, aceleró la transformación digital y modificó las dinámicas de empleo. Por ello, la EVE2030 pretende fortalecer el mercado laboral vasco ante futuras crisis promoviendo un empleo más estable, digitalizado y adaptado a las nuevas realidades económicas y sociales.

En 2020 se realizó la evaluación final de la Estrategia Vasca de Empleo 2020 que sirvió de apoyo en el proceso de reflexión y diseño de esta nueva visión estratégica enfocada en las necesidades y retos a los que se enfrenta la región y tratar de aprovechar todo el potencial para reforzar un empleo de calidad e inclusivo que contribuya al desarrollo económico y social de Euskadi.

En relación a la evaluación de la Estrategia, la Ley 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo establece en su artículo 78 que la Estrategia Vasca de Empleo dispondrá de programas y objetivos evaluables. Se dispondrá de un cuadro de mando de indicadores cuantificables que permitan el seguimiento de los resultados, la revisión y la adaptación y, en su caso, la modificación, así como la evaluación a la finalización de su vigencia.

La EVE2030 se prevé la realización de varias evaluaciones: intermedia y final.

Evaluación intermedia: al final de la vigencia de los Planes Estratégicos en los que se despliega la Estrategia. Las mismas servirán para realizar una revisión estratégica y, en su caso, actualización de la EVE2030 y como input para el diseño del Plan Estratégico para el siguiente periodo.

Evaluación final: al final de la vigencia de la EVE2030 y servirá para conocer su eficacia, eficiencia y adecuación de los mecanismos de gestión y seguimiento aplicados, y los resultados e impactos logrados.

Este documento se presenta como la primera evaluación intermedia de la EVE2030, desarrollada como un instrumento para realizar una revisión estratégica a medio término que analice el grado de avance en su implementación, que identifique las principales medidas desarrolladas y detecte las áreas de mejora para adoptar las medidas oportunas para continuar el despliegue de la Estrategia.

La Estrategia Vasca de Empleo 2030

La visión de la EVE2030 es conseguir un mercado de trabajo que contribuya al **desarrollo social y económico, sostenible e igualitario** de Euskadi y que se caracterice por ofrecer **oportunidades de empleo de calidad en equidad, por la inclusión social y el desarrollo humano**, otorgando a las políticas activas de empleo el carácter de derecho subjetivo y traduciéndole este derecho en la configuración de un Sistema Vasco de Empleo que da respuestas adecuadas y rápidas a las ofertas-demandas de empleo y a las necesidades de las personas y las empresas.

Para alcanzar esta visión, la EVE2030 define **5 principios** que orientan su desarrollo:



La Estrategia Vasca de Empleo 2030

La Estrategia Vasca de Empleo establece **4 grandes objetivos estratégicos** a largo plazo alineados con la visión:

OBJETIVO 1. Profundizar en el **empleo de calidad** como instrumento fundamental de inclusión social y de desarrollo humano.

OBJETIVO 2. 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.

OBJETIVO 3. Establecer el **Derecho a las Políticas Activas de Empleo** como derecho subjetivo y conseguir que este derecho se traduzca en un servicio público de **empleo eficiente y de calidad** que sea capaz de ofrecer respuestas adecuadas y rápidas para minimizar la pérdida de empleo y para acelerar su recuperación ante crisis o transformaciones sistémicas o sectoriales.

OBJETIVO TRANSVERSAL. Garantizar una **igualdad efectiva de oportunidades** en relación al empleo.

La Estrategia Vasca de Empleo 2030

Los objetivos estratégicos se instrumentalizan a través de **4 vectores** y **26 claves estratégicas**. Estas claves se establecen como las grandes orientaciones y líneas de trabajo de las políticas públicas de empleo en Euskadi, para dar respuesta a los retos y a los objetivos planteados.

| | |
|---|---|
| Vector 1. El empleo de calidad como instrumento fundamental de inclusión social y de desarrollo humano | 1.1 La inspección como herramienta de protección y garantía de la aplicación efectiva de los derechos laborales |
| | 1.2 Estrategia de seguridad y salud en el trabajo adaptada al modelo productivo y sociolaboral vasco para garantizar entornos de trabajo saludables que favorezcan la calidad de vida en el trabajo y desarrollo en condiciones seguras |
| | 1.3 Diálogo social y negociación colectiva como bases fundamentales del sistema vasco de relaciones laborales |
| | 1.4 Coordinación efectiva del Sistema de Empleo con los servicios y políticas sociales y educativas |
| | 1.5 Consolidar y desarrollar las empresas que ponen a la persona en el centro y, en general, profundizar en la cultura de la participación de las y los trabajadores en la empresa |
| | 1.6 Potenciar el emprendimiento colectivo como forma de afrontar los retos empresariales futuros |
| | 1.7 Defensa de la calidad y los derechos del empleo autónomo a partir de la creación de un marco estable de interlocución con este colectivo |
| | 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 y disminución de la temporalidad |
| | 1.9 Promover un acuerdo con los agentes sociales sobre el concepto de "empleo de calidad" y desarrollar este concepto compartido a través de los diferentes instrumentos de la política vasca de empleo |
| | 1.10 Favorecer las iniciativas empresariales con arraigo en su entorno |
| Vector 2. Un empleo resiliente que se adapta al sistema productivo | 2.1 Una política vasca de empleo plenamente alineada con la política industrial y de desarrollo económico para contribuir a la competitividad de nuestro sistema productivo |
| | 2.2 Una formación más eficiente y más cercana a las necesidades reales de nuestro tejido productivo, que desarrolla tanto las competencias profesionales como las transversales |
| | 2.3 El aprendizaje permanente como respuesta estratégica fundamental ante un escenario de cambio acelerado que demanda una alta capacidad de adaptación |
| | 2.4 Una gestión del talento coherente con las necesidades del tejido productivo y que ofrece escenarios atractivos de oportunidad a nivel profesional y vital |
| | 2.5 Integración ordenada y con garantías de las nuevas formas de trabajo y de organización del tiempo de trabajo |

La Estrategia Vasca de Empleo 2030

Los objetivos estratégicos se instrumentalizan a través de **4 vectores** y **26 claves estratégicas**. Estas claves se establecen como las grandes orientaciones y líneas de trabajo de las políticas públicas de empleo en Euskadi, para dar respuesta a los retos y a los objetivos planteados.

Vector 3. El Derecho Subjetivo a las Políticas Activas de Empleo y su traducción en un servicio público de empleo eficiente y de calidad

- 3.1 Reconocimiento del derecho subjetivo a las Políticas Activas de Empleo
- 3.2 Un Sistema Vasco de Empleo que trabaja desde la observación, la prospectiva y la evaluación para anticiparse a los cambios en el mercado de trabajo y para diseñar servicios y programas que respondan a dichos cambios
- 3.3 Un Sistema Vasco de Empleo que ofrece servicios de valor a personas y empresas desde el principio de igualdad de oportunidades
- 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
- 3.5 Un Sistema Vasco de Empleo que integra un nuevo modelo de gobernanza más colaborativa, ágil y eficiente
- 3.6 Mejora y transformación de Lanbide como instrumento público nuclear del Sistema Vasco de Empleo

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
- 4.2 Apoyo al acceso al empleo de calidad de las personas jóvenes
- 4.3 Lucha contra el “edadismo” y las barreras culturales en el empleo
- 4.4 Igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con diversidad funcional y refuerzo de los instrumentos para conseguir su incorporación efectiva al mercado ordinario
- 4.5 Garantizar el empleo de calidad en el ámbito de la economía de los cuidados sociosanitarios

La Estrategia Vasca de Empleo 2030

Además, la EVE2030 cuenta con **8 proyectos de carácter tractor**, que se consideran prioritarios para el cumplimiento de los objetivos de la Estrategia, dado su alto impacto directo o por ser necesarios para avanzar en los objetivos.

Proyectos tractores

| | |
|--------------------|---|
| Proyecto tractor 1 | Ley del Sistema Vasco de empleo |
| Proyecto tractor 2 | Reforma de la Ley 4/2011 de la Renta de Garantía de Ingresos y para la Inclusión Social |
| Proyecto tractor 3 | Lanbide Hobetzen |
| Proyecto tractor 4 | Transformación del Marco Vasco de Formación para el Empleo |
| Proyecto tractor 5 | Plan de Empleo y Formación en relación a las 3 grandes transiciones |
| Proyecto tractor 6 | Programa de Resiliencia: Empleo en sectores tradicionales |
| Proyecto tractor 7 | Plan de choque COVID-19 |
| Proyecto tractor 8 | Sistema de evaluación de las políticas activas de empleo en Euskadi |

2

METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN

Metodología de la evaluación

El objetivo de esta evaluación es realizar una valoración de la puesta en marcha e implementación de la EVE2030; evaluar el grado de ejecución de las diferentes claves estratégicas y proyectos tractores, identificar las actuaciones con mayor y menor avance, así como el motivo de su estado de situación, identificar los elementos clave en su diseño y ejecución y detectar áreas de mejora, con el fin de adoptar las medidas oportunas para continuar con el despliegue de la Estrategia.

La evaluación se estructura sobre tres elementos:

EVALUACIÓN DEL DISEÑO DE LA EVE2030

Este análisis permite valorar en qué medida la formulación inicial de la Estrategia responde de forma adecuada a las necesidades y retos identificados, y si está estructurada de manera lógica y coherente para alcanzar los objetivos propuestos.

En particular, se realiza un análisis de la pertinencia, que examina la alineación entre los retos y necesidades identificadas y los objetivos de la Estrategia, considerando también su evolución a lo largo del tiempo. Asimismo, se lleva a cabo un análisis de la coherencia, que aborda tanto la coherencia interna, la relación y sinergias entre los objetivos, las claves estratégicas y los proyectos tractores, como la coherencia externa, evaluando el grado de alineación de la Estrategia con otras políticas regionales, estatales y europeas.

EVALUACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA EVE2030

Este análisis permite valorar en qué medida se ha avanzado la implementación de las claves estratégicas y proyectos tractores. En concreto se realiza una revisión del grado de avance en las acciones definidas con el objetivo de identificar los principales avances, los posibles retrasos o desviaciones y las dificultades en la ejecución.

EVALUACIÓN DEL MODELO DE GOBERNANZA

Este análisis permite valorar la funcionalidad y eficacia de los instrumentos de seguimiento y coordinación de la Estrategia. Se realiza un análisis del sistema de seguimiento basado en un cuadro de mando de indicadores con el objetivo de medir avances, detectar desviaciones e identificar oportunidades de mejora para fortalecer la gobernanza estratégica.

Metodología de la evaluación

Para realizar los análisis de evaluación y obtener una valoración global de los avances en la puesta en marcha e implementación de la EVE2030 se ha realizado un análisis cualitativo y cuantitativo, combinando diversas fuentes de información

ANÁLISIS CUANTITATIVO

Se realiza sobre la información aportada por el sistema de seguimiento y evaluación de la EVE2030. Este sistema se basa en una serie de indicadores de contexto, realización y resultado que constituyen el Cuadro de Mando de la Estrategia y que permiten examinar los avances que se han alcanzado en la implementación de la Estrategia.

Esta información resulta esencial para el desarrollo de la evaluación, dado que no solo permite analizar la información disponible sino también identificar la ausencia de la misma.

Esta información se completa con información estadística no incluida en el Cuadro de Mando de la Estrategia, especialmente para realizar una revisión del diagnóstico de situación del contexto socioeconómico y de las necesidades y retos identificados en el diseño de la EVE2030.

ANÁLISIS CUALITATIVO

Se realiza sobre la información generada a partir de la consulta a los agentes implicados en la EVE 2030. La consulta se realiza mediante un cuestionario remitido al conjunto de agentes implicados en el diseño e implementación de la Estrategia.

El cuestionario permite obtener una valoración cualitativa sobre el grado de avance de las claves estratégicas y proyectos tractores, aportando una justificación sobre el grado de ejecución, problemáticas identificadas, áreas de mejora, buenas prácticas, etc.

ESTRUCTURA/CONTENIDO DEL CUESTIONARIO REALIZADO

Valoración de las claves estratégicas y proyectos tractores

Grado de avance de claves y proyectos (Puntuación)

| 1 (0%) | 2 (25%) | 3 (50%) | 4 (75%) | 5 (100%) |
|-------------|----------|---------------|----------|------------|
| No iniciada | Iniciada | En desarrollo | Avanzada | Finalizada |

Identificación de los principales avances-dificultades-áreas de mejora

Esta información se completa con información documental facilitada por diferentes agentes como informes de seguimiento, memorias anuales de actividad, etc.

Metodología de la evaluación – Agentes implicados

A continuación, se incluye el detalle de los agentes que han cumplimentado el cuestionario de evaluación:

| Gobierno Vasco y sus entes instrumentales | Instituciones locales y territoriales | Organizaciones del Tercer Sector |
|---|--|--|
| Viceconsejería de Trabajo y Seguridad Social | Diputación Foral de Álava | EHLABE – Asociación de Entidades de Trabajo Protegido de Euskadi |
| SPRI – Agencia Vasca de Desarrollo Empresarial | Diputación Foral de Gipuzkoa | FSS – Fomento de San Sebastián |
| Lanbide – Servicio Público Vasco de Empleo | Diputación Foral de Bizkaia | ELKARTEAN – Confederación de Personas con Discapacidad Física y/u Orgánica del País Vasco |
| Viceconsejería de Empleo e Inclusión | Ayuntamiento de Getxo | HIREKIN-Asociación de entidades de Iniciativa e Intervención social de Euskadi |
| Dirección de Juventud y Emancipación | Forlan – Agencia de Desarrollo Local de Muskiz | GIZATEA – Asociación de Empresas de Inserción del País Vasco |
| OSALAN – Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales | Tolosaldea Garatzen | SARTU TALDEA – Servicios Sociales y Empleo en el País Vasco |
| Besaldi – Órgano de Evaluación | Ayuntamiento de Sestao | Clusters empresariales |
| Departamento de Alimentación, Desarrollo Rural, Agricultura y Pesca | | Basque Food Cluster – Asociación vasca de cadena alimentaria |
| Dirección de Trabajo y Seguridad Social | | Cluster del papel |
| HABE – Instituto de Alfabetización y Reeuskaldunización de Adultos | | GAIA – Asociación de Industrias de las Tecnologías Electrónicas y de la Información del País Vasco |
| Departamento de Educación | | HEGAN – Asociación Clúster de Aeronáutica y Espacio del País Vasco |
| Centros de Formación Profesional | Asociaciones empresariales | Clúster de Movilidad y Logística de Euskadi |
| HETEL | AED – Asociación de mujeres empresarias de Bizkaia | ACIAE – Cluster de Automoción del País Vasco |
| IMH – Campus de la Fabricación Avanzada y Digital | Consejo Superior de Cooperativas | Aclima – Basque Environment Cluster |
| Organizaciones sindicales | KONFEKOOP – Confederación de Cooperativas de Euskadi | Basque Health Cluster |
| CCOO – Comisiones Obreras Euskadi | Confebask – Confederación Empresarial Vasca | |
| | Mujeres Migradas Emprendedoras | |
| Otros/as expertos/as | | |
| | Orkestra – Instituto Vasco de Competitividad | |
| | EUSKALIT – Fundación Vasca para la Calidad | |
| | Tecnalia R&I | |
| | Lanbide Ekimenak | |

3

EVALUACIÓN DEL DISEÑO DE LA EVE 2030

Análisis de la pertinencia de la Estrategia. Actualización en 2025 del diagnóstico del mercado de trabajo de la Estrategia Vasca de Empleo 2030

Con el objetivo de conocer si la Estrategia definida en 2021 continúa alineada con la situación socioeconómica de la región se ha realizado una actualización del diagnóstico de situación y una revisión del DAFO. La finalidad de este análisis es examinar si las necesidades continúan vigentes y los objetivos han sido definidos con una visión a medio y largo plazo.

Para ello, se ha partido de los datos utilizados en la elaboración de la EVE2030 y se ha procedido a realizar un análisis de la evolución de los indicadores de contexto para concluir la existencia de una tendencia de cambios significativos o por el contrario la situación se mantiene en el entorno.

En este punto cabe recordar, que los primeros años de implantación y ejecución de la EVE2030 coincidieron con un momento de gran incertidumbre, dado que la crisis provocada por el COVID-19 supuso la paralización o ralentización de la actividad económica en prácticamente todos los ámbitos, lo que auguraba un futuro incierto. No obstante, los datos que a continuación se presentan muestran una evolución favorable de los principales indicadores lo que refleja la recuperación de la situación socioeconómica del País Vasco.

El análisis compara los datos de las anualidades 2009-2019 (diseño) y 2024 (evolución). Para ello, se utiliza el Eustat como fuente principal y para aquellos indicadores que no se encuentren disponibles en esa base de datos, la fuente es el Instituto Nacional de Estadística (INE).

En las siguientes páginas, se va a analizar la evolución del mercado laboral en términos generales, con el estudio de la evolución de los principales indicadores que reflejan la situación del empleo en el País Vasco.

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

Análisis comparativo sobre la trayectoria del empleo en Euskadi en la última década desde la perspectiva de la actividad y la ocupación. Se exponen los datos de las anualidades 2009, 2019 y 2024, de manera que se realiza un análisis del periodo 2019-2024, si bien se incluye la anualidad 2009 como referencia a la programación al objeto de identificar tendencias significativas en un periodo de tiempo más amplio.

Los cambios más relevantes ocurridos son los siguientes:

- Ligero aumento de la **tasa de actividad** en 1,0 punto porcentual desde 2009 vinculado al aumento de la tasa femenina. La tasa femenina ha aumentado durante el periodo evaluado en 4,7 p.p., mientras que la tasa masculina ha disminuido en un 2,8 p.p. habiéndose reducido la brecha de género en 7,5 p.p.
- La misma tendencia ha experimentado la **ocupación** en Euskadi. El aumento de la ocupación se debe al aumento del peso de la mujer en 3,7 p.p.
- Cabe resaltar el aumento progresivo de la población **ocupada con formación profesional o superior**.
- En cuanto a la calidad del empleo, la tendencia muestra un aumento en el **empleo a tiempo parcial**. Las mujeres son las personas que están ocupadas en estas condiciones, con una brecha de género en 2024 de 17,1 p.p.
- Por último, la **tasa de asalariados con contrato indefinido** se encuentra en niveles previos a la crisis económica de 2008. En este sentido, las tasas femeninas son las que han experimentado una variación más positiva, disminuyendo la brecha de género desde 2009 en 6 p.p.

| INDICADOR | | 2009 | 2019 | 2024 (***) | Variación 2009-2019 | Variación 2019-2024 |
|--|---------|-----------|---------|------------|---------------------|---------------------|
| Población activa (miles de personas) | Total | 1.030,1 | 1.055,0 | 1072,2 | +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. |

Fuente: Eustat, *Población en relación con la actividad (PRA)* y *Censo de población y viviendas. Actividad (CPVA)*. Para más información sobre las fuentes de información, consultar Anexo I.

Análisis del mercado de trabajo vasco (II): Desempleo

Análisis comparativo sobre la trayectoria del empleo en Euskadi en la última década desde la perspectiva del desempleo. Los cambios más relevantes ocurridos son los siguientes:

- En 2024, la **tasa de paro** se encuentra en niveles previos a los de la crisis de 2008, con un descenso de la tasa de 2,4 p.p. desde 2019. Desde 2009 la brecha de género se ha revertido y la tasa masculina es inferior a la femenina.
- El peso de las **personas menores de 25 años en el desempleo** disminuyó en el plazo 2009-2019, si bien ha aumentado desde 2019 tendiendo hacia niveles previos a la crisis de 2008.
- El peso del **desempleo** de las personas mayores de 45 años no ha parado de aumentar desde 2009 (+23,7 p.p.).
- En términos de educación, el **desempleo** afecta en 2024 al 39,9% de las **personas con un nivel de formación inferior a la formación profesional**.
- Por último, en 2024 el 3,9% de la población activa se encuentra **desempleada en larga duración**, habiendo experimentado un aumento en 2 p.p. entre 2009 y 2024. Desde 2009 la brecha de género se ha revertido y la tasa masculina es inferior a la femenina.

| 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. |

Fuente: Eustat, *Población en relación con la actividad (PRA)* y *Censo de población y viviendas. Actividad (CPVA)*. Para más información sobre las fuentes de información, consultar Anexo I.

Análisis del mercado de trabajo vasco (III): Calidad

Análisis comparativo sobre la trayectoria del empleo en Euskadi en la última década desde la perspectiva de la calidad.

Los cambios más relevantes ocurridos son los siguientes:

- La conflictividad laboral, medido como el **número de jornadas en huelgas**, está disminuyendo paulatinamente. En los últimos 5 años se observa una reducción del número de jornadas en huelga del 73,44%.
- Los **salarios** han aumentado en mayor proporción en los últimos 3 años analizados que en los primeros diez años analizados, convergiendo hacia una situación en la que el aumento del salario bruto medio anual sea similar al aumento del coste de la vida.
- Pese a que sigue observándose una **brecha de género en términos salariales**, desde 2009 la serie histórica refleja una progresiva disminución.
- 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, 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 ausencias por ILT, con el acuerdo de los Agentes Sociales.

| 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 percentile 90 y del percentile 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. |

Fuente: Eustat, INE, LANBIDE y OSALAN. Para más información sobre las fuentes de información, consultar Anexo I.

Revisión del DAFO. Necesidades y retos

Los indicadores de contexto en términos generales no han sufrido grandes cambios de modo que su efecto sobre las necesidades y retos identificados en relación al DAFO continúan vigentes. En este sentido, se realiza una revisión del DAFO definido en la Estrategia Vasca de Empleo 2030.

Fortalezas

Solidez del tejido empresarial vasco, y en especial del sector industrial. La contribución del sector industrial con respecto al PIB se mantiene como segundo sector productivo en Euskadi en 2024.

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 cuenta con numerosas Estrategias y planes alineados con este objetivo: Programa BERPIZTU, Programa Euskadi Next 2021-2026, etc.

Peso diferencial de la economía social en nuestra estructura productiva.

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

Revisión del DAFO. Necesidades y retos

Debilidades

Estancamiento de la tasa de actividad. La tasa de actividad no sufre apenas variación, si bien ha disminuido en el periodo 2019-2024.

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.

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 actualizadas y/o incompletas). La tasa de desempleo de larga duración ha disminuido entre 2019 y 2024, pero continúa siendo elevada.

Escenario laboral poco atractivo para las personas jóvenes. Ofertas de empleo inadecuadas a lo que el perfil joven demandante de empleo solicita. La tasa de desempleo de menores de 25 años está disminuyendo, pero continúa siendo elevada.

Desigualdad de género en el ámbito laboral. Las tasas muestran una disminución de la brecha de género en términos generales entre 2019 y 2024.

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. La Tasa de Actividad Emprendedora (5,5% en 2024) se mantiene.

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.

Elevada temporalidad y parcialidad no deseada en el empleo. La temporalidad ha experimentado una importante disminución entre 2019 y 2024.

Revisión del DAFO. Necesidades y retos

Amenazas

Rápido avance de la automatización, suponiendo un riesgo importante de destrucción de puestos de trabajo y de generar una nueva brecha, digital, para personal de gran experiencia y cualificación, pero con déficit de formación. Euskadi cuenta con numerosas Estrategias y planes alineados con este objetivo; Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación Euskadi 2030, Estrategia Vasca de Cambio Climático 2050, etc.

Progresivo envejecimiento de la población, lo cual supone una disminución de la población activa que podría afectar de manera negativa a otros ámbitos como la sostenibilidad de las pensiones. En el periodo 2019-2024 la tasa de población activa se ha reducido en 0,4 p.p.

Competencia global por el talento cualificado en un contexto socioeconómico inmerso en las tres grandes transiciones. Se han puesto en marcha diferentes estrategias y planes: Programa BERPIZTU o Programa Euskadi Next 2021-2026, entre otros.

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. Se han puesto en marcha diferentes estrategias y planes como el Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación Euskadi 2030 (PCTI 2030).

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 las nuevas incorporaciones redundaría en una mayor competitividad de las organizaciones.

Aprovechar el potencial de aportación laboral de todas las personas desarrollando una estrategia de fidelización y atracción inteligente de talento.

Aprovechar la creación de empleo de sectores “nicho” como la “economía verde”, el ámbito sociosanitario y la economía de los cuidados y el sector del transporte y la logística como línea transversal y esencial para el adecuado desarrollo de otras actividades como la industria, el comercio... Al mismo tiempo los sistemas de educación y empleo deben priorizar los ámbitos de nuestra RIS3 y al reto de la digitalización, como elemento transformador de una nueva economía.

Generar, fidelizar y atraer 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.

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 integración social y laboral, la diversidad que suponen las personas migrantes.

Análisis de la pertinencia de la Estrategia. Relación de las necesidades y objetivos

El análisis de la **pertinencia** permite evaluar si los objetivos definidos en la EVE2030 responden de forma adecuada a las necesidades y retos de Euskadi en relación al empleo. En la práctica, se observa que los objetivos estratégicos han sido definidos de manera adecuada, en la medida que no solo responden a una sola necesidad y reto, sino que desde un enfoque transversal pretenden incidir sobre varias de las necesidades y retos identificados.

| Principales necesidades/retos vinculados al diagnóstico de situación y DAFO | OBJETIVO 1 | OBJETIVO 2 | OBJETIVO 3 | OBJETIVO 4 |
|---|------------|------------|------------|------------|
| Fidelizar y atraer el talento, especialmente el de alto nivel de cualificación, mediante la creación de empleo de calidad. | X | X | | X |
| Aprovechar el relevo generacional como palanca de cambio para incorporar talento joven al mercado laboral, impulsando su formación y reduciendo el desempleo juvenil. | | X | | X |
| Reforzar las políticas activas de empleo que combatan el desempleo de larga duración promoviendo una mayor inclusión laboral de las personas más alejadas del empleo. | | X | X | X |
| Reducir de la temporalidad y parcialidad no deseada, especialmente en el caso de las mujeres, para garantizar un empleo más estable, equitativo y de calidad. | X | | X | X |
| Alinear el mercado laboral con los retos de la transición digital, ecológica y social, mediante la creación de perfiles cualificados y resilientes acordes a un modelo productivo sostenible y competitivo. | | X | | X |
| Fomentar una cultura del aprendizaje permanente entre la población activa para asegurar la actualización constante de competencias ante un entorno laboral cambiante. | | X | X | X |
| Promover el emprendimiento como alternativa laboral sostenible y generación de actividad económica en el territorio. | X | | | X |
| Impulsar la empleabilidad de las personas con baja cualificación facilitando su participación en sectores con mayor potencial de empleo. | X | X | | X |

Análisis de la pertinencia de la Estrategia. Relación de las necesidades y objetivos

En línea con lo mencionado anteriormente, los objetivos de la EVE2030 se definieron con un enfoque amplio, teniendo en cuenta las necesidades y retos de Euskadi en relación al empleo.

El Objetivo 1. Profundizar en el empleo de calidad como instrumento fundamental de inclusión social y desarrollo humano se orienta a promover un modelo de empleo estable y de calidad, alineado con las capacidades de las personas. De este modo, se vincula directamente con las necesidades de fidelización y atracción del talento en la medida que la calidad del empleo es un factor clave para evitar la fuga de personas y fomentar su vinculación al territorio. A su vez, se relaciona con la reducción de la temporalidad y la parcialidad no deseada, dado que estas formas de empleo precario comprometen el bienestar y la estabilidad profesional. Asimismo, se conecta con la mejora de las oportunidades laborales para personas con baja cualificación, garantizando su inclusión en condiciones laborales justas. Por último, se alinea con la promoción del emprendimiento, entendido como una vía para generar actividad económica sostenible y facilitar trayectorias profesionales autónomas y dignas.

El Objetivo 2. 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 y por empresas que ofrecen escenarios atractivos a nivel profesional y vital, se centra en fortalecer la capacidad del mercado laboral para responder a los grandes retos estructurales y transiciones digital, ecológica y social. Este objetivo se relaciona de manera directa con la necesidad de aprovechar el relevo generacional y atraer talento joven, como factor clave para garantizar la renovación y sostenibilidad del tejido productivo. Asimismo, el refuerzo de las políticas activas frente al desempleo de larga duración y la mejora de la empleabilidad de personas con baja cualificación, asegurando la adaptación y reintegración de colectivos con mayores dificultades. En este contexto, el aprendizaje permanente se consolida como una herramienta clave para garantizar la adaptación continua de la población activa y su alineación con las 3 transiciones. Por último, se alinea con la promoción del emprendimiento, entendiéndose como una alternativa laboral adecuada para la generación de actividad económica sostenible, lo que promueve el empleo resiliente y la capacitación permanente.

Análisis de la pertinencia de la Estrategia. Relación de las necesidades y objetivos

Los objetivos de la EVE2030 se definieron con un enfoque amplio, teniendo en cuenta las necesidades y retos de Euskadi en relación al empleo.

El **Objetivo 3. Establecer el Derecho a las Políticas Activas de Empleo como derecho subjetivo y conseguir que este derecho se traduzca en un servicio público de empleo eficiente y de calidad**, busca contar con una base normativa y legislativa que ofrezca soluciones ante las distintas problemáticas sufridas por la población activa. En este sentido, el objetivo está muy relacionado con el refuerzo de las políticas activas de empleo al garantizar itinerarios accesibles, continuos y personalizados para personas desempleadas de larga duración. Asimismo, se relaciona con la reducción de la temporalidad y la parcialidad no deseada, ya que estas políticas están diseñadas para promover la estabilidad y calidad en el empleo. A su vez, se alinea con la promoción del emprendimiento, reconociéndose éste como una fórmula válida y estratégica de inserción laboral.

El **Objetivo transversal. Garantizar una igualdad efectiva de oportunidades en relación al empleo** aborda las barreras estructurales que limitan el acceso, la permanencia y el progreso de diversos colectivos con mayores dificultades para el empleo. En este sentido, este objetivo incide sobre todas las necesidades identificadas.

Análisis de la coherencia de la Estrategia

La **coherencia interna** de una Estrategia hace referencia a la existencia de una adecuada relación y sinergias existentes entre los objetivos y líneas de actuación definidas para su consecución.

En el caso de la EVE2030, las claves estratégicas y los proyectos tractores, a través de los que se implementa la EVE2030, están efectivamente alineados con los objetivos estratégicos, de manera que cada una de las claves estratégicas y proyectos tractores contribuye al menos a la consecución de uno de los objetivos definidos, y no existen objetivos que no dispongan de claves estratégicas o proyectos tractores vinculados.

| RELACIÓN DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA EVE2030 CON LAS CLAVES ESTRATÉGICAS Y PROYECTOS TRACTORES | | | | |
|---|------------|------------|------------|------------|
| Vector 1. El empleo de calidad como instrumento de inclusión social y de desarrollo humano | OBJETIVO 1 | OBJETIVO 2 | OBJETIVO 3 | OBJETIVO 4 |
| 1.1. La inspección como herramienta de protección y garantía de la aplicación efectiva de los derechos laborales | X | | | X |
| 1.2. Estrategia de seguridad y salud en el trabajo adaptada al modelo productivo y sociolaboral vasco para garantizar entornos de trabajo saludables que favorezcan la calidad de vida en el trabajo y su desarrollo en condiciones seguras | X | | | X |
| 1.3. Diálogo social y negociación colectiva como bases del sistema vasco de relaciones laborales | X | | X | X |
| 1.4. Coordinación efectiva del Sistema de Empleo con los servicios y políticas sociales y educativas | X | X | X | X |
| 1.5. Consolidar y desarrollar las empresas que ponen a la persona en el centro y, en general, profundizar en la cultura de la participación de las y los trabajadores en la empresa | X | X | | X |
| 1.6. Potenciar el emprendimiento colectivo como forma de afrontar los retos empresariales futuros | X | X | | X |
| 1.7. Defensa de la calidad y los derechos del empleo autónomo a partir de la creación de un marco estable de interlocución con este colectivo | X | | | X |
| 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 y disminución de la temporalidad | X | | | X |
| 1.9. Promover un acuerdo con los agentes sociales sobre el concepto de "empleo de calidad" y desarrollar este concepto compartido a través de los instrumentos de la política vasca de empleo | X | | | X |
| 1.10. Favorecer las iniciativas empresariales con arraigo en su entorno | X | | | X |

Análisis de la coherencia de la Estrategia

RELACIÓN DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA EVE2030 CON LAS CLAVES ESTRATÉGICAS Y PROYECTOS TRACTORES

| Vector 2. Un empleo resiliente que se adapta al sistema productivo | OBJETIVO 1 | OBJETIVO 2 | OBJETIVO 3 | OBJETIVO 4 |
|--|------------|------------|------------|------------|
| 2.1. Una política vasca de empleo plenamente alineada con la política industrial y de desarrollo económico para contribuir a la competitividad de nuestro sistema productivo | | X | | |
| 2.2. Una formación más eficiente y más cercana a las necesidades reales de nuestro tejido productivo, que desarrolla tanto las competencias profesionales como las transversales | X | X | X | |
| 2.3. El aprendizaje permanente como respuesta estratégica fundamental ante un escenario de cambio acelerado que demanda una alta capacidad de adaptación | | X | | X |
| 2.4. Una gestión del talento coherente con las necesidades del tejido productivo y que ofrece escenarios atractivos de oportunidad a nivel profesional y vital | X | X | | X |
| 2.5. Integración ordenada y con garantías de las nuevas formas de trabajo y de organización del tiempo | X | X | | X |

| Vector 3. El Derecho Subjetivo a las Políticas Activas de Empleo y su traducción en un servicio público de empleo eficiente y de calidad | OBJETIVO 1 | OBJETIVO 2 | OBJETIVO 3 | OBJETIVO 4 |
|---|------------|------------|------------|------------|
| 3.1. Reconocimiento del derecho subjetivo a las Políticas Activas de Empleo | | | X | |
| 3.2. Un Sistema Vasco de Empleo que trabaja desde la observación, la prospectiva y la evaluación para anticiparse a los cambios en el mercado de trabajo y para diseñar servicios y programas que respondan a dichos cambios | | | X | |
| 3.3. Un Sistema Vasco de Empleo que ofrece servicios de valor a personas y empresas desde el principio de igualdad de oportunidades | | X | X | X |
| 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 | | X | X | X |
| 3.5. Un Sistema Vasco de Empleo que integra un nuevo modelo de gobernanza más colaborativa, ágil y eficiente | | | X | |
| 3.6. Mejora y transformación de Lanbide como instrumento público nuclear del Sistema Vasco de Empleo | | | X | |

Análisis de la coherencia de la Estrategia

RELACIÓN DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA EVE2030 CON LAS CLAVES ESTRATÉGICAS Y PROYECTOS TRACTORES

| 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 |
| 4.2. Apoyo al acceso al empleo de calidad de las personas jóvenes |
| 4.3. Lucha contra el “edadismo” y las barreras culturales en el empleo |
| 4.4. Igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con diversidad funcional y refuerzo de los instrumentos para conseguir su incorporación efectiva al mercado ordinario |
| 4.5. Garantizar el empleo de calidad en el ámbito de la economía de los cuidados socio-sanitarios |

| OBJETIVO 1 | OBJETIVO 2 | OBJETIVO 3 | OBJETIVO 4 |
|------------|------------|------------|------------|
| X | X | | X |
| X | X | | X |
| X | X | | X |
| X | X | | X |
| X | X | | X |

| Proyectos Tractores |
|---|
| Proyecto Tractor 1. Ley del Sistema Vasco de Empleo |
| Proyecto Tractor 2. Reforma de la Ley 4/2011 de la Renta de Garantía de Ingresos y para la Inclusión Social |
| Proyecto Tractor 3. Lanbide Hobetzen |
| Proyecto Tractor 4. Transformación del Marco Vasco de Formación para el Empleo |
| Proyecto Tractor 5. Plan de Empleo y Formación en relación a las 3 grandes transiciones |
| Proyecto Tractor 6. Programa de Resiliencia: Empleo en sectores tradicionales |
| Proyecto Tractor 7. Plan de choque COVID-19 |
| Proyecto Tractor 8. Sistema de evaluación de las políticas activas de empleo en Euskadi |

| OBJETIVO 1 | OBJETIVO 2 | OBJETIVO 3 | OBJETIVO 4 |
|------------|------------|------------|------------|
| X | X | X | X |
| X | | | X |
| X | X | X | X |
| | X | | X |
| | X | | X |
| | X | | X |
| X | X | | X |
| | | X | |

Análisis de la coherencia de la Estrategia. Relación de los vectores y objetivos

En línea con lo mencionado anteriormente, los vectores de la EVE2030 se definieron teniendo en cuenta los objetivos de la misma.

El **Vector 1. El empleo de calidad como instrumento de inclusión social y de desarrollo humano** orienta sus claves estratégicas a promover un modelo de empleo estable y de calidad, alineado con las capacidades de las personas. De este modo, este vector instrumentaliza directamente el **Objetivo 1. Profundizar en el empleo de calidad como instrumento fundamental de inclusión social y de desarrollo humano**. Además, estas claves inciden sobre el **Objetivo transversal. Garantizar una igualdad efectiva de oportunidades en relación al empleo**, en la medida que buscan promover un empleo de calidad para toda la población y que este es un factor de gran relevancia para la inclusión sociolaboral de los colectivos con mayores dificultades para el empleo o en situación o riesgo de exclusión social. Por otro lado, varias claves de este vector están alineadas con el **Objetivo 2. Contribuir al desarrollo social y económico de Euskadi a través de un empleo resiliente** que contribuyen a la empleabilidad, resiliencia y cultura empresarial alineada al bienestar y adaptación. Por su parte, otras claves están alineadas con el **Objetivo 3. Establecer el Derecho a las Políticas Activas de Empleo** que promueven la colaboración y coordinación de diferentes agentes socioeconómicos lo que incide en el desarrollo de un servicio público de empleo eficiente y de calidad, capaz de ofrecer respuestas ágiles, inclusivas y adaptadas.

El **Vector 2. Un empleo resiliente que se adapta al sistema productivo** se enfoca en fortalecer la capacidad de adaptación del empleo y del sistema productivo para enfrentar los desafíos de un mercado laboral en constante evolución. En este sentido, se relaciona de manera directa con el **Objetivo 2**, que busca contribuir al desarrollo social y económico de Euskadi mediante la creación de empleos y mano de obra resilientes, en alineación de las políticas de empleo con las necesidades del sistema productivo. Además, algunas claves de este vector refuerzan el **Objetivo 1**, ya que una mano de obra resiliente y capacitada es fundamental para garantizar empleos de calidad y sostenibles. Asimismo, una de las claves del Vector también contribuye al **Objetivo 3**, al fomentar una formación permanente y mecanismos de apoyo que permitan a las personas adaptarse a los cambios del mercado laboral, garantizando respuestas rápidas y efectivas ante crisis y transformaciones sectoriales. Igualmente, varias claves contribuyen al **Objetivo Transversal** al promover una formación inclusiva y oportunidades para las personas trabajadoras, asegurando que las políticas de empleo consideren las diversas necesidades de los colectivos más vulnerables, lo que resulta fundamental para una integración justa y equitativa en el mercado laboral.

Análisis de la coherencia de la Estrategia. Relación de los vectores y objetivos

Los vectores de la EVE2030 se definieron teniendo en cuenta los objetivos de la misma.

El Vector 3. El Derecho Subjetivo a las Políticas Activas de Empleo y su traducción en un servicio público de empleo eficiente y de calidad se centra en garantizar que todas las personas tengan un acceso efectivo a los derechos laborales y a las políticas activas de empleo, promoviendo un sistema de empleo justo, ágil y adaptado a las necesidades del mercado. Esto se alinea directamente con el **Objetivo 3**, que busca establecer el derecho subjetivo a las políticas activas de empleo, asegurando que estos derechos se traduzcan en servicios públicos de empleo eficientes que puedan responder rápida y eficazmente a las crisis y transformaciones sectoriales. Además, las claves estratégicas de este vector están conectadas con el **Objetivo 2**, al fomentar una empleabilidad resiliente y adaptable a los cambios estructurales del mercado laboral. Asimismo, este vector está estrechamente vinculado con el **Objetivo Transversal**, al garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades para acceder a políticas activas de empleo, independientemente de su situación personal o profesional. Esto refuerza la igualdad de oportunidades y la justicia social en el acceso al empleo y a los servicios públicos de calidad, promoviendo una integración más justa y equitativa en el mercado laboral.

El Vector Transversal. La igualdad de oportunidades como eje fundamental de la política vasca de empleo es esencial para asegurar que todos los grupos poblacionales puedan acceder a empleos de calidad en igualdad de condiciones. Este vector se alinea directamente con el **Objetivo Transversal**, que busca garantizar una igualdad efectiva de oportunidades en relación al empleo. Además, muchas de las claves estratégicas están estrechamente ligadas al **Objetivo 1**, al promover la inclusión social y la reducción de las brechas de desigualdad en el acceso al empleo. De igual forma, al **Objetivo 2**, al promover condiciones que faciliten la integración de diferentes grupos al mercado laboral en contextos de cambio. Esto refuerza un enfoque integral que busca eliminar las barreras para los colectivos más vulnerables, promoviendo la cohesión social y el bienestar general a través del empleo inclusivo y de calidad.

Análisis de la coherencia de la Estrategia. Relación de los vectores y objetivos

Los vectores de la EVE2030 se definieron teniendo en cuenta los objetivos de la misma.

Los proyectos tractores identificados en esta estrategia actúan como palancas clave para la implementación efectiva de los objetivos estratégicos. En este sentido, el **Proyecto Tractor 1**, centrado en la *Ley del Sistema Vasco de Empleo*, guarda una estrecha relación con los Objetivos 1, 3 y Transversal, al establecer un marco normativo integral, favorecer el acceso equitativo y eficiente a un empleo de calidad, impulsar la inclusión social y reforzar el derecho a políticas activas de empleo a través de un sistema público fuerte.

El **Proyecto Tractor 2**, sobre la *reforma de la Ley 4/2011 de la Renta de Garantía de Ingresos y para la Inclusión Social*, se vincula con los Objetivos 1 y 3, al promover la cohesión social mediante la garantía de ingresos mínimos, al tiempo que refuerza los derechos subjetivos vinculados al empleo.

El **Proyecto Tractor 3**, *Lanbide Hobetzen*, conecta principalmente con el Objetivo 3 al centrarse en la mejora del servicio público de empleo. A través de su modernización, se busca garantizar una atención más eficaz, ágil e inclusiva, alineada con las demandas del mercado laboral. En cualquier caso, se alinea con todos los objetivos de la Estrategia en la medida que contribuirá a la consecución de los 4 objetivos de manera general.

El **Proyecto Tractor 4**, *transformación del Marco Vasco de Formación para el Empleo*, responde al Objetivo 2 al adaptar la formación a las nuevas necesidades productivas, promoviendo una mejora en la empleabilidad y la resiliencia del sistema, así como al Objetivo 4 al promover una formación que garantiza la igualdad efectiva de oportunidades en relación al empleo.

El **Proyecto Tractor 5**, centrado en el *Plan de Empleo y Formación ante las tres grandes transiciones*, se alinea con los Objetivos 2, 3 y Transversal. Su enfoque integral ante los cambios ecológicos, digitales y demográficos refuerza tanto la resiliencia como la equidad en el acceso al empleo y a los servicios de apoyo.

El **Proyecto Tractor 6**, *Programa de Resiliencia en sectores tradicionales*, también está conectado con los Objetivos 1 y 2. Busca reactivar y sostener el empleo en sectores vulnerables mediante estrategias adaptativas que garantizan calidad y sostenibilidad del empleo.

El **Proyecto Tractor 7**, *Plan de choque COVID-19*, se relaciona con los Objetivos 2, 3 y Transversal. En un contexto de crisis, se orienta a la recuperación del empleo, protección de colectivos vulnerables y refuerzo de servicios públicos accesibles.

Por último, el **Proyecto Tractor 8**, relativo al *Sistema de evaluación de las políticas activas de empleo en Euskadi*, se vincula con el Objetivo 3, al ofrecer herramientas que permiten medir y mejorar el impacto de estas políticas, asegurando su eficacia y orientación a resultados.

Análisis de la coherencia externa de la Estrategia

La **coherencia externa** de una Estrategia hace referencia a la existencia de una adecuada relación y sinergias existentes entre los objetivos de la estrategia con otros planes regionales, estatales y europeos.

En el caso de la EVE2030 se refleja una importante vinculación con numerosos planes y desarrollos normativos.

RELACIÓN DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA EVE2030 CON PLANES REGIONALES Y CON NORMAS LEGALES CON IMPACTO EN EL EMPLEO

- Programa BERPIZTU.
- Programa Euskadi Next 2021-2026.
- Plan Estratégico de Empleo 2021-2024.
- VI Plan Vasco de Formación Profesional.
- V Plan Vasco de Inclusión 2022-2026.
- II Plan Estratégico de Servicios sociales de la CAPV 2023-2026.
- Programa FSE+ País Vasco 2021-2027.
- Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación Euskadi 2030.
- Estrategia Vasca de Cambio Climático 2050 .
- Agenda Basque Country 2030.
- Otros Planes y Programas de Gobierno Vasco (ej. Estrategia vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2026, Plan de Desarrollo Industrial e Internacionalización 2021-2024).
- Planes y Programas de las Diputaciones Forales.
- Planes y Programas de las Entidades Locales.
- Ley 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo.
- Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco.
- Ley 17/2023, de 21 de diciembre, de Educación de la CAPV.
- Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.
- Ley 2/2022, de 10 de marzo, de Juventud.
- Ley 14/2022, de 22 de diciembre, del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión.
- Ley 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Ley 11/2023, de 9 de noviembre, de Movilidad Sostenible de Euskadi.
- Ley 1/2024, de 8 de febrero, de Transición Energética y Cambio Climático.
- Ley 7/2022, de 30 de junio, de Desarrollo Rural.
- Ley 9/2021, de 25 de noviembre, de conservación del patrimonio natural de Euskadi.
- Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi.

Análisis de la coherencia externa de la Estrategia

RELACIÓN DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA EVE2030 CON PLANES ESTATALES Y NORMAS

- Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de la Economía Española.
- Estrategia Española de Activación para el Empleo.
- Programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo.
- Plan Garantía Juvenil Plus 2021-2027.
- Otros Planes y Programas a nivel estatal (ej. Plan Nacional Integrado de Energía y Clima).
- Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.
- Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo. Modificado por RD 1248/2024.
- Nuevo texto de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

RELACIÓN DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA EVE2030 CON PLANES EUROPEOS

- Next Generation EU.
- Marco Financiero Plurianual para el período 2021-2027 y Fondos Comunitarios.
- Pilar Europeo de Derechos Sociales.
- Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.
- Otros Planes y Programas comunitarios (ej. Horizonte Europa, Erasmus+, etc.)

4

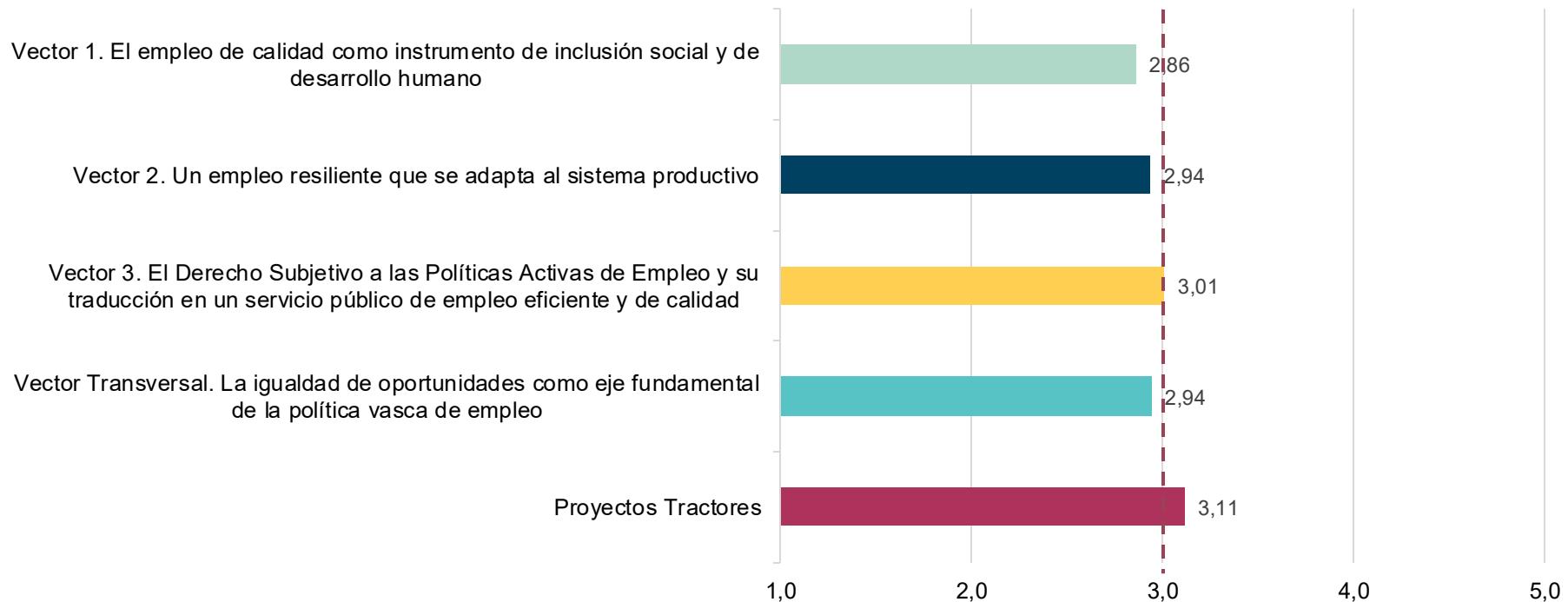
EVALUACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA EVE 2030

Visión global: grado de avance de la Estrategia por Vector

De manera global, el grado de avance en la implementación de la Estrategia es considerado como **medio** en los 4 vectores y 8 Proyectos tractores de la EVE2030. Los **Proyectos Tractores** son los que presentan un mayor grado de avance, seguido del **Vector 3. El Derecho Subjetivo a las Políticas Activas de Empleo y su traducción en un servicio público de empleo eficiente y de calidad**. Por el contrario, el **Vector 1. El empleo de calidad como instrumento de inclusión social y de desarrollo humano** es el valorado como el de menor avance.

Valoración del grado de implantación de los vectores y proyectos tractores

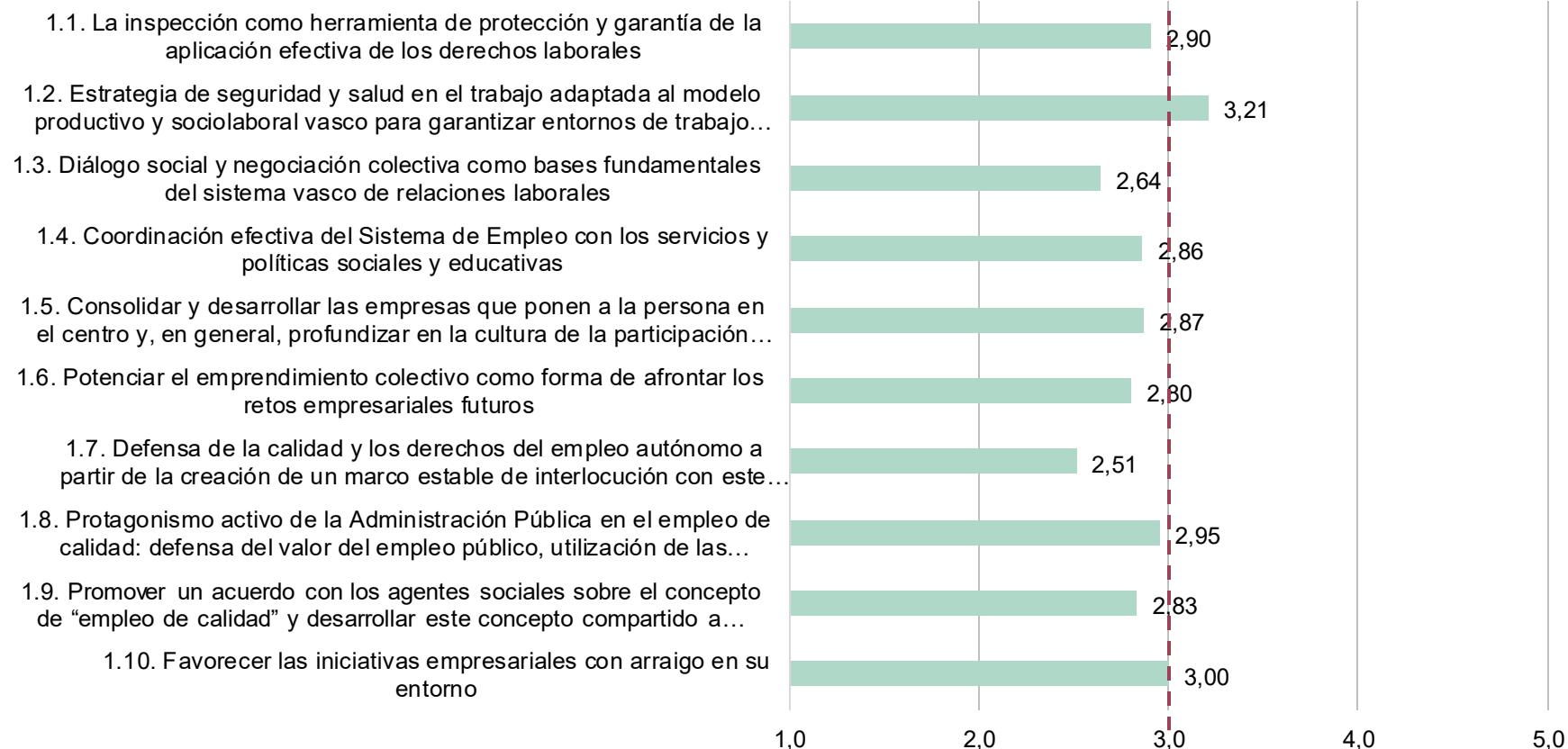
Valoración media de cada Vector y Proyectos tractores en una escala de 1 – *sin avances* a 5 - *completado*



Visión del grado de avance de las claves estratégicas del Vector 1

Valoración del grado de implantación del Vector 1. El empleo de calidad como instrumento de inclusión social y de desarrollo humano

Valoración media de cada Directriz en una escala de 1 – sin avances a 5 - completado



Media del Eje: 2,86/5,00

Grado de Avance: MEDIO

Visión del grado de avance de las claves estratégicas del Vector 1

El **grado de avance en la implementación** de las claves estratégicas del **Vector 1. El empleo de calidad como instrumento de inclusión social y de desarrollo humano** es valorado como MEDIO por parte de los agentes intervenientes en la evaluación, si bien existen diferencias en función de cada ámbito.

La percepción general es que las claves estratégicas en las que más se ha avanzado han sido, por un lado, en la Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo adaptada al modelo productivo y sociolaboral vasco, para garantizar entornos de trabajo saludables que favorezcan la calidad de vida en el trabajo, y, por otro lado, en la clave estratégica de la promoción de las iniciativas empresariales con arraigo en su entorno.

En cuanto a la **prevención y salud laboral**, destaca el proceso de elaboración de una **guía para mejorar la calidad de la PRL**, en el que están trabajando dos grupos, uno autonómico, con la participación de la Autoridad Laboral, la Inspección de Trabajo y OSALAN, y otro grupo estatal, derivado de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por otro lado, se ha trabajado en el **fomento del emprendimiento y el empleo de calidad** a través de varias líneas, entre ellas está la creación de herramientas de autodiagnóstico y materiales formativos de apoyo a las personas orientadoras, en colaboración con ASLE, Konfekoop y la Dirección de Economía Social del Gobierno Vasco. También se ha creado una nueva línea subvencional para promover el emprendimiento de las mujeres y la incorporación de talento femenino en los órganos de dirección de las empresas y organizaciones, impulsada por la Dirección de Empleo del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo.

Ahora bien, los agentes encuestados consideran que es necesario que la administración pública promueva un mayor número de instrumentos y estrategias para el fomento del emprendimiento.

En este sentido, cabe mencionar que los nuevos Estatutos de Lanbide, que surgen tras la previsión de su transformación en ente público de derecho privado, crean, entre otras direcciones ejecutivas, una nueva Dirección de Empresas y Emprendimiento, que tiene entre sus funciones prestar asesoramiento para el autoempleo, el emprendimiento, fomento de la economía social, así como sobre incentivos y medidas disponibles para el fomento de la contratación.

Desde el punto de vista de la **inspección de trabajo como herramienta de protección y garantía de los derechos laborales**, los encuestados valoran el avance positivamente, si bien se considera que se debe seguir trabajando en la lucha contra el fraude laboral, especialmente en los excesos de jornada de trabajo y el trabajo irregular.

Visión del grado de avance de las claves estratégicas del Vector 1

Los agentes encuestados también manifiestan que hay un avance insuficiente en el **diálogo social y la negociación colectiva**, bases fundamentales del sistema vasco de relaciones laborales. Si bien se ha impulsado la actividad de la Mesa de Diálogo Social y se ha mejorado la negociación colectiva se espera un mayor avance en este ámbito, entre otras cuestiones, se considera necesario mejorar el acceso a la información sobre derechos y obligaciones de todas las personas trabajadoras.

La valoración de los agentes encuestados también pone de relieve que los resultados están por debajo de lo esperado en algunos programas o actuaciones, como en la **defensa de la calidad y los derechos de empleo autónomo a partir de la creación de un marco estable de interlocución con este colectivo**. Los agentes encuestados consideran que el diálogo estable con el tejido emprendedor y autónomo es escaso, en muchas ocasiones por tratarse de un colectivo muy heterogéneo, pero con necesidades comunes.

Se considera necesario hacer un mayor esfuerzo en cuanto al emprendimiento, especialmente en áreas rurales que favorezcan el arraigo de las personas en poblaciones rurales.

A este respecto cabe señalar que Lanbide ha desarrollado nuevas acciones de mejora de las capacidades digitales de mujeres desempleadas con objeto de impulsar el emprendimiento y el desarrollo rural y reducir la brecha de género 2022-2023, en el marco de las actuaciones del Plan de Recuperación Transformación y Resiliencia.

En relación con la **coordinación del sistema de empleo con los servicios y políticas sociales y educativas**, Lanbide ha trabajado en procesos de experimentación los **Itinerarios mixtos de Inclusión**, que comprenden un acompañamiento con una atención intersectorial dirigidos a personas en situación de riesgo o exclusión socio-laboral. Estos proyectos experimentales han contado con la colaboración de múltiples agentes de servicios sociales municipales y forales, así como del ámbito de la salud y la educación; así, se persigue mejorar la coordinación con los diferentes sistemas del Estado de Bienestar (Empleo, Servicios Sociales, Salud, Vivienda, Educación y Garantía de Ingresos) con la ayuda de nuevas herramientas para el triaje y diagnóstico de necesidades.

En cuanto a la colaboración entre sistemas y políticas de empleo, sociales educativas, en Euskadi se han puesto en marcha, impulsados por el Departamento de Economía, Trabajo y Empleo 15 mesas locales de inclusión que cuentan con la participación de más de 150 profesionales de diversos sectores. Estas mesas facilitan la colaboración entre los sistemas y entidades vinculadas a la inclusión a nivel local.

La Ley 15/2023, de Empleo, destaca la importancia de la coordinación interinstitucional estableciendo la creación del **Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo** como principal órgano de coordinación, participación y cooperación entre las administraciones de la Comunidad Autónoma de Euskadi en materia de empleo.

Para impulsar la **coordinación de las políticas de empleo con otras políticas sectoriales** el sistema de gobernanza dispone de otros órganos como el Consejo Vasco de Inclusión y el Consejo Vasco de Formación Profesional, entre otros.

Visión del grado de avance de las claves estratégicas del Vector 1

Los agentes encuestados consideran que, si bien ya se están dando cambios, aun es necesario mejorar la coordinación para poder desarrollar una integración horizontal de las políticas de empleo y sociales.

En cuanto a la clave de **desarrollar empresas que ponen a la persona en el centro y profundizar en la cultura de la participación de las personas trabajadoras en la empresa**, el Departamento de Economía, Trabajo y Empleo fomenta y apoya un proyecto de “Promoción de una cultura empresarial innovadora y colaborativa que potencie un empleo de calidad”.

En el ámbito de la **Administración Pública como protagonista activo de un empleo de calidad**, los agentes encuestados consideran que los resultados son mejorables. El reciente proceso de consolidación de la plantilla, transformando los funcionarios interinos en empleados fijos, ha priorizado la reducción de la temporalidad en el empleo, pero denota un escaso compromiso por la garantía en la prestación del servicio de calidad a ciudadanía y empresas.

Por otro lado, se valora que falta empuje por parte de las administraciones públicas en la promoción de cláusulas sociales en la contratación pública, que redundarían en empleos inclusivos, en empleos de mayor calidad.

En cuanto al **concepto de empleo de calidad**, son diversos los estudios que el Departamento de Economía, Trabajo y Empleo han promovido en el último lustro, entre ellos, podemos destacar los siguientes: El **Libro blanco del empleo en Euskadi**, y el estudio titulado **Dignidad y Buen Empleo en la Era de IA: Evidencia de una encuesta a gran escala**.

Asimismo, el 31 de enero de 2024 se firmó un **Pacto Social por el Empleo**, con el objetivo de garantizar un empleo digno, en condiciones de igualdad, que impulse una actividad económica competitiva, sostenible y responsable, mediante un compromiso colectivo entre instituciones, agentes sociales y económicos. A finales del año 2024 un total de **112 entidades** se han adherido al Pacto, cuyo compromiso se monitoriza todos los años.

Visión del grado de avance de las claves estratégicas del Vector 2

Valoración del grado de implantación del Vector 2. Un empleo resiliente que se adapta al sistema productivo

Valoración media de cada Directriz en una escala de 1 – *sin avances* a 5- *completado*



Media del Eje: **2,94/5,00**

Grado de Avance: **MEDIO**

Visión del grado de avance de las claves estratégicas del Vector 2

El **grado de avance en la implementación** de las claves estratégicas del **Vector 2. Un empleo resiliente que se adapta al sistema productivo** es valorado como **MEDIO** por parte de los agentes intervenientes en la evaluación, si bien existen diferencias sustanciales entre claves estratégicas.

La percepción general es que las claves estratégicas en las que más se ha avanzado han sido las correspondientes a las claves 2.1 **Una política vasca de empleo alineada con la política industrial y el desarrollo económico**, para contribuir a la competitividad del sistema productivo; 2.2. **Formación más eficiente y cercana a las necesidades reales del tejido productivo**; y la clave 2.3, **El aprendizaje permanente como respuesta ante un escenario acelerado que demanda una alta capacidad de adaptación**.

Lanbide - Servicio Público Vasco de Empleo impulsa la **Comisión Asesora para la prospección y detección de necesidades formativas**, compuesta por representantes de diversos departamentos del Gobierno Vasco, de las organizaciones sindicales y de las organizaciones empresariales intersectoriales, para en la detección de necesidades de formación. Ha publicado el **'Informe Anual: Recomendaciones sobre necesidades de formación'**, que analiza el periodo comprendido entre 2018 y 2023. Además, se ha realizado el segundo lanzamiento de la **"Encuesta a empresas de Euskadi para la detección de dificultades en la contratación y necesidades formativas"**.

Lanbide ha diseñado un **modelo de prospección de necesidades de empleo y formación en las empresas**, así como un **plan de prospección** que, conjuntamente, con la aprobación de la **nueva Dirección de Empresas y Emprendimiento**, permitirán mejorar la respuesta a las necesidades de las empresas.

Tras la aprobación en la mesa de Diálogo Social de las **"Bases para un nuevo modelo de formación en Euskadi"** desde Lanbide se pone en marcha un estudio sobre las posibilidades de diseñar ese nuevo modelo, aún pendiente de consensuar con la Mesa de Diálogo Social .

Además, se ha trabajado en la **alineación de la política vasca de empleo con la política industrial**. En 2022 se aprueba un **Protocolo general de actuación con los Clústeres de Euskadi en materia de prospección, formación, innovación para el empleo e inserción sociolaboral**, que se llevará a cabo a través del Departamento de Trabajo y Empleo y de Lanbide. Los clústeres firmantes son ACICAE, ACLIMA, ERAIKUNE, Clúster de Alimentación de Euskadi, GAIA, AFM, HEGAN, MLC ITS Euskadi y UNIPORT, si bien podrán adherirse durante su vigencia aquellos otros que lo consideren.

En este sentido, algunos agentes encuestados han afirmado que se ha dado una **monitorización continua del mercado laboral y un diálogo cercano con las empresas y las personas desempleadas**, desarrollando así actuaciones alineadas a mejorar su conexión.

Se realizan proyectos de reorientación, recualificación y recolocación dirigidos a personas en situación de desempleo en colaboración con la Diputación Foral de Bizkaia, clústeres y agrupaciones empresariales. Trabajan en colaboración con el **equipo Aukeraberri de Lanbide**, especializados en la identificación de oportunidades de empleo y recolocación de personas despedidas de empresas de sectores de actividad en dificultad, con actuaciones sistemáticas de prospección y visitas a empresas.

Visión del grado de avance de las claves estratégicas del Vector 2

En este sentido, los agentes encuestados destacan que se ha promovido el acercamiento a los clústeres y asociaciones empresariales, también a través de **ayudas para realizar diagnósticos** donde identificar las **necesidades formativas de las empresas**. No obstante, algunos encuestados indican que **se deben fomentar la motivación y las ventajas de trabajar en el ámbito industrial**, ya que se trata con un sector con una enorme empleabilidad, y con empleo de calidad y para el cual anualmente quedan vacantes oportunidades de formación y empleo en este ámbito.

En cuanto a las claves estratégicas de un aprendizaje permanente y una formación cercana a las necesidades de las empresas, se ha realizado **un acuerdo de encomienda de gestión de Lanbide con centros públicos del Departamento de Educación** para realizar acciones formativas en centros públicos de formación sobre ámbitos identificados como **necesarios/demandados, tales como familias profesionales Agraria, Marítimo-Pesquera e Industrias Alimentarias**.

También en coordinación con el Departamento de Educación, se ha implantado en la Comunidad Autónoma Vasca, por Resolución de 23 de noviembre de 2021, **el procedimiento abierto de manera permanente del dispositivo de reconocimiento de la competencia para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral o vías no formales de formación** y un nuevo acuerdo de encomienda con dicho Departamento para la **realización de la programación formativa dirigida a personas participantes en el procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales** adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación de la CAPV.

Además, se ha realizado un **acuerdo de encomienda de gestión con el Instituto de Alfabetización y Reuskaldunización de Adultos (HABE)** para la realización de **cursos de capacitación lingüística en euskera dirigidos a personas desempleadas y ocupadas** que participen en acciones formativas programadas o autorizadas por Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo (Programa Hizkuntza Lanera).

Desde Lanbide se han puesto en marcha diferentes convocatorias orientadas a atender a las necesidades formativas de las personas y del tejido productivo como las de Upskilling y Reskilling, o las ligadas a necesidades derivadas de las transiciones energético- climática y digital.

Con el objetivo de promover herramientas que impulsen el aprendizaje permanente, Lanbide ha lanzado el proyecto piloto sobre la evaluación de competencias Lanskills, de diagnóstico mediante autoinforme. Incorpora una herramienta en línea que permite a las personas demandantes o en mejora de empleo evaluar las competencias propias y las más solicitadas en una ocupación; y también facilita a los analistas del mercado laboral y agentes socioeconómicos, identificar necesidades para la actualización de competencias, tendencias y oportunidades en ocupaciones similares. Explora el mercado laboral en Euskadi atendiendo a los principales indicadores comparativos de la Encuesta de población activa de la UE y analiza las ofertas de empleo online recabadas.

Los agentes también **perciben un alto grado de avance en el aprendizaje permanente** a través de distintas convocatorias y programas de formación sectorial, tales como la oferta formativa dirigida prioritariamente a personas trabajadoras ocupadas, acciones formativas de competencias profesionales en el ámbito de los Nuevos Nichos de Empleo, del Transporte y Logística, de los Servicios y Cuidados sociosanitario, entre otros.

Por otra parte, los agentes encuestados destacan la necesidad de crear oferta formativa coherente con la Estrategia Europea de Competencias, a través de programas complementarios e instrumentos comunes que permitan la validación y la formación en competencias. Además, indican que las empresas, particularmente las pymes, en muchas ocasiones no tienen recursos suficientes para liberar a las personas trabajadoras para que puedan formarse.

Visión del grado de avance de las claves estratégicas del Vector 2

En el apartado **Proyecto Tractor 5** enmarcado en el Plan de Empleo y Formación en relación a las 3 grandes transiciones (tecnológica-digital, energética-climática y demográfica-socio-sanitaria), se dará cuenta de actuaciones relevantes, tales como el Plan de Empleo-Formación en Economía Circular (Cluster Aclima) en colaboración con el Departamento de Economía, Trabajo y Empleo; y de la Identificación de las Necesidades Formativas de Empleo y el Plan de Formación en el ámbito de la Logística y el Transporte.

Por otro lado, la **formación dual** sigue aumentando su presencia en el ámbito del empleo: se han realizado **13** proyectos de formación, empleo con contratos formativos, orientación y acompañamiento para la inclusión sociolaboral en 12 ayuntamientos, vinculados a proyectos de **Regeneración Urbana Integral, dentro del Plan de Inversiones Estratégicas 2022-2024**.

Los agentes encuestados denotan un **avance menor en cuanto a la gestión del talento**, que constituye una apuesta para dar respuesta a las necesidades de las empresas, y abogan por priorizar programas para la identificación del talento y el apoyo de su retorno generando, para ello, unas condiciones de empleo atractivas.

A este respecto, se han promovido diversas iniciativas orientadas a **proyectos innovadores en atracción de talento**, con financiación del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo se han desarrollado varias actuaciones: por un lado, destaca un estudio en torno a **Innovación en el modelo de atracción, dinamización y retención de talento en la CAPV**, un **Programa de sensibilización y fomento de la alianza intergeneracional para la gestión de la edad y el relevo generacional** o los **programas experimentales para la incorporación al mercado laboral de personas en situación irregular a través del arraigo por formación**.

Lanbide por su parte ha puesto en marcha programas como **Konektalan** Ecosistema de empleo de calidad en el País Vasco, que facilita espacios de encuentro y co-creación entre personas y empresas, con el fin de encontrar soluciones para la atracción y fidelización de talento en el territorio o los proyectos W para la incorporación de personas en situación irregular al mercado laboral en sectores con alta demanda de mano de obra.

Por último, los agentes encuestados valoran como reducido el avance de la **integración de las nuevas formas de trabajo y de organización del tiempo de trabajo**: Proponen que es oportuno estudiar la implementación de las nuevas modalidades de organización del tiempo de trabajo en otros ámbitos más complejos, como son el comercio, la restauración, etc. Para ello, apelan al desarrollo de una legislación laboral eficaz para estos nuevos escenarios laborales.

En cuanto a las **nuevas formas de organización del tiempo de trabajo**, desde el Departamento de Economía, Trabajo y Empleo se pone en marcha un proyecto piloto para el **Estudio de los efectos de la reducción del tiempo de trabajo**: en el mismo se aborda una experimentación con empresas, de diferentes sectores y tamaño, entrenando a los equipos en mejoras en organización del trabajo y efectividad, para que en el seno de los equipos se tomen decisiones acerca de cómo reducir el tiempo de trabajo, se implanten y se comprueben los resultados.

Visión del grado de avance de las claves estratégicas del Vector 3

Valoración del grado de implantación del Vector 3. Derecho Subjetivo a las Políticas Activas de Empleo y un servicio público de empleo eficiente y de calidad

Valoración media de cada Directriz en una escala de 1 – sin avances a 5 - *completado*



Media del Eje: **3,01/5,00**

Grado de Avance: **MEDIO**

Visión del grado de avance de las claves estratégicas del Vector 3

El vector con mayor nivel de avance en su implementación es el **Derecho Subjetivo a las Políticas Activas de Empleo y un Servicio Público de Empleo eficiente y de calidad**, con una valoración global **MEDIA**.

El principal hito es la **aprobación de la Ley 15/2023 de Empleo**, que reconoce el derecho subjetivo de las personas a acceder a las políticas activas de empleo. Este avance normativo ha sido acompañado del despliegue de un Plan de Contingencia orientado a acercar este derecho a las personas, a través del desarrollo de diagnósticos individualizados y planes de acción personalizados que mejoren la inserción en el mercado laboral.

Para la personalización de los servicios, Lanbide ha desarrollado e implantado nuevos instrumentos de apoyo al diagnóstico de la empleabilidad, así como una herramienta de perfilado estadístico de personas demandantes de empleo, que permiten mejorar la calidad de la orientación laboral, reforzando los procesos de inclusión social y laboral de las personas perceptoras de prestaciones con **servicios de acompañamiento integral y personalizado a las personas** demandantes de empleo, desde oficinas de Lanbide o desde entidades colaboradoras (PIPEI, Plan Integrado y Personal de Inclusión).

Asimismo, se ha impulsado la implementación de los **Proyectos Experimentales de Itinerarios Mixtos de Inclusión**, que integran un enfoque coordinado con otros sistemas del Estado de Bienestar —como el empleo, los servicios sociales, la salud, la vivienda, la educación y las prestaciones económicas—, mejorando la eficacia del acompañamiento a colectivos en riesgo de exclusión sociolaboral.

Los agentes encuestados valoran positivamente los avances realizados por el Sistema Vasco de Empleo en el **fortalecimiento de sus capacidades de observación, prospección y evaluación de las necesidades formativas y de empleo**. Entre las acciones destacadas se encuentran los siguientes: la dinamización de la Comisión Asesora de Lanbide para la prospección y detección de necesidades formativas; el diseño y despliegue del Modelo de Prospección y del Plan de prospección de necesidades de empleo y capacitación en las empresas, así como el impulso del modelo de prospectiva ocupacional y sectorial mediante la consolidación de la herramienta FutureLan.

Por otro lado, el **Programa Aukeraberri** ha sido una práctica destacada en la recualificación y recolocación de personas despedidas en sectores de actividad en dificultad, articulando eficazmente la prospección empresarial y la orientación profesional.

Este refuerzo se enmarca en el proceso de modernización y transformación de **Lanbide Hobetzen**, que ha supuesto la implantación de una nueva estructura organizativa y de atención e intervención orientada a garantizar una mayor agilidad, eficacia y proximidad en la prestación de servicios, y con ello una mejor capacidad de adaptación a las necesidades cambiantes del mercado laboral y de las personas usuarias.

En el marco de esta transformación, se ha diseñado un **nuevo modelo de intervención para la atención a empresas**, estructurado en torno a la prospección y la detección de necesidades del tejido empresarial. Asimismo, **se ha actualizado la cartera de servicios a empresas**, dirigida tanto a clientes actuales como potenciales de Lanbide.

El proceso de transformación de Lanbide ha incorporado, además, un enfoque hacia la digitalización, accesibilidad y modernización del servicio. La puesta en marcha de la **oficina virtual** ha permitido trasladar al entorno digital una amplia cartera de servicios previamente disponibles solo de forma presencial, facilitando el acceso y la flexibilidad para las personas usuarias.

Visión del grado de avance de las claves estratégicas del Vector 3

Por último, se valora positivamente la creación y la consolidación de **espacios estables de gobernanza** en el Sistema Vasco de Empleo, como el Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo, y la de la Red Vasca de Empleo como instrumento de cooperación y colaboración, y la Mesa de Diálogo Social y **de participación** como la Mesa de Diálogo Civil y el Foro de Empleo, que refuerzan el modelo colaborativo previsto en la Estrategia. Estos espacios permiten avanzar hacia una gobernanza corresponsable en el diseño, seguimiento y evaluación de las políticas activas de empleo.

Se ha constituido y se ha puesto en marcha **Berritzelan Sarea, Red de Innovación para el Empleo y la Inclusión**, un espacio relacional y de conocimiento con el que se busca el fomento de la innovación, para impulsar y desarrollar nuevas ideas y proyectos en torno al empleo. Está conformada por un total de 59 entidades vinculadas al empleo (entidades públicas, entidades privadas o del tercer sector, entidades empresariales o sindicales y entidades del conocimiento).

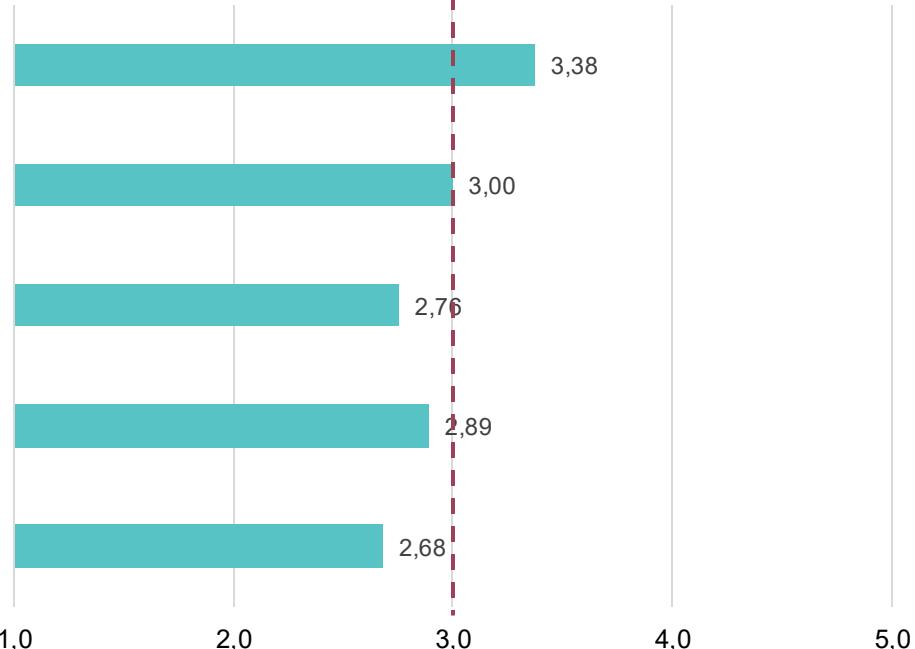
En cualquier caso, algunos agentes encuestados advierten que una parte significativa de las actuaciones se encuentra aún en proceso de implementación. Asimismo, se identifican ciertas debilidades estructurales que deben ser abordadas, como cierta rigidez administrativa, una todavía insuficiente personalización de los servicios, o las carencias detectadas en materia de formación en igualdad de oportunidades entre el personal. Igualmente, se señala la necesidad de reforzar la conexión entre las necesidades de las empresas y la capacitación de las personas desempleadas, así como la de avanzar hacia una atención más estandarizada en las distintas oficinas locales de empleo.

Visión del grado de avance de las claves estratégicas del Vector Transversal

Valoración del grado de implantación del Vector Transversal. Igualdad de oportunidades como eje fundamental de la política vasca de empleo

Valoración media de cada Directriz en una escala de 1 – sin avances a 5 - completado

4.1. Compromiso con la igualdad efectiva de género en el ámbito laboral



4.2. Apoyo al acceso al empleo de calidad de las personas jóvenes

4.3. Lucha contra el “edadismo” y las barreras culturales en el empleo

4.4. Igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con diversidad funcional y refuerzo de los instrumentos para conseguir su incorporación efectiva al mercado ordinario

4.5. Garantizar el empleo de calidad en el ámbito de la economía de los cuidados socio-sanitarios

Media del Eje: **2,94/5,00**

Grado de Avance: **MEDIO**

Visión del grado de avance de las claves estratégicas del Vector Transversal

El grado de avance en la implementación del **Vector Transversal**. *Igualdad de oportunidades como eje fundamental de la política vasca de empleo* es valorado como **MEDIO** por los agentes intervenientes en la evaluación. **Destacan la evolución positiva en el diseño e implementación de medidas orientadas a garantizar un acceso más equitativo y justo al empleo, especialmente para los colectivos con mayor riesgo de exclusión**. Las actuaciones desarrolladas en los distintos ámbitos de intervención permiten constatar avances significativos, si bien se identifican también desafíos estructurales que requieren continuidad y refuerzo.

En relación con la **igualdad efectiva de género en el ámbito laboral**, desde Lanbide se promueven programas específicos que abordan las desigualdades de género persistentes en el mercado laboral, tales como acciones de formación y empleo dirigidas a mujeres en sectores tradicionalmente masculinizados o el programa de apoyo a mujeres en entornos rural y urbano, entre otros.

En el ámbito del **emprendimiento de las mujeres**, el Departamento de Economía, Trabajo y Empleo desde 2020 mantiene una línea subvencional para promover el emprendimiento de las mujeres y la incorporación de talento femenino en los órganos de dirección de las empresas y organizaciones. En el mismo ámbito, el citado departamento ha promovido el proyecto piloto Lautada Ekin Erausquyn, coordinado por la Asociación de Desarrollo Rural Lautada, que busca la promoción, tracción y consolidación de proyectos empresariales en entornos rurales, principalmente de mujeres, ligados a los hábitos saludables, el bienestar y la nutrición.

El compromiso del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo con la igualdad efectiva de género en el ámbito laboral ha conducido a impulsar un **Estudio para detectar estrategias y programas de éxito para el reequilibrio de género en ocupaciones** y un **Estudio sobre la prevalencia de las jornadas laborales parciales por sexo**.

En cuanto a **acciones dirigidas a disminuir la brecha de género**, destacan las campañas específicas de inspecciones de trabajo dirigidas al seguimiento de los planes de igualdad en empresas de más de 50 personas trabajadoras, el Plan de formación en igualdad entre hombres y mujeres para el personal de inspección, la implementación de cláusulas específicas en los procesos de contratación y criterios específicos en las convocatorias de los programas de ayudas a las empresas y en la valoración de proyectos o el acuerdo de la Mesa de Diálogo Social en materia de capacitación de las personas negociadoras de planes de igualdad.

A pesar de los avances experimentados, los agentes intervenientes manifiestan que la implicación del tejido empresarial es mejorable y constatan la necesidad de reforzar las acciones positivas para combatir las brechas de género y el edadismo.

En el ámbito de la **lucha contra el edadismo y las barreras culturales en el trabajo**, se valoran positivamente los siguientes programas: ayudas a las empresas para la contratación de personas mayores de 50 años -que ha generado un importante número de contrataciones, particularmente en los sectores de la industria manufacturera y los talleres de automoción-, el proyecto piloto W de arraigo por formación para personas perceptoras de RGI sin permiso de trabajo, la convocatoria de arraigo social, así como el servicio de análisis de competencias para personas ocupadas en la edad media de su carrera.

Otros programas novedosos destacables son el Programa LanMentoring, impulsado por Lanbide para apoyar a las empresas en la transferencia de conocimiento y el relevo generacional, y también el Programa piloto Prometeo, cofinanciado por el Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, que facilita que profesionales senior lideren nuevas trayectorias profesionales, especialmente en sectores técnicos, a través de un asesoramiento financiero, de salud y competencial. También para potenciar el trabajo de personas seniors, el citado departamento ha financiado el diseño de la futura Fundación Aditu, plataforma de talento senior, que promueve el envejecimiento activo a través de la transferencia de conocimiento de las personas mayores a las empresas y a la sociedad.

Visión del grado de avance de las claves estratégicas del Vector Transversal

Asimismo, desde Orkestra se han realizado estudios específicos sobre edadismo y gestión de la edad en las empresas, subrayando la necesidad de transformar los modelos culturales que sostienen estas barreras

Entre los estudios sobre edadismo y talento senior, nuevamente el Departamento de Economía, Trabajo y Empleo ha financiado los siguientes: *Edadismo y gestión de la edad en las empresas; Competencias laborales de las personas entre 45 y 60 años en Euskadi. ¿Demasiado mayor para trabajar? Evidencia de un experimento de campo sobre “edadismo” en el mercado*. Una de las conclusiones de estos estudios es la necesidad de transformar los modelos culturales que sostienen las barreras que dificultan el acceso de personas mayores de 45 años al empleo.

En cuanto a la **mejora del acceso al empleo de calidad de las personas jóvenes**, los agentes valoran positivamente el despliegue de programas específicos destinados a mejorar la empleabilidad juvenil, como Lehen Aukera, Programa Hezibi, Programa Reactívate, Programa de contrato relevo y ayudas a la formación para jóvenes de 16 a 25 años, entre otros. En este ámbito, debe señalarse la **Red Konektalan**, ecosistema virtual en torno al empleo de calidad en Euskadi que conecta a jóvenes, empresas y organizaciones.

El ámbito universitario, agente activo en la orientación laboral de jóvenes egresados a través de los centros de empleo, ha reforzado el vínculo de colaboración entre universidades, empresas e instituciones con la II Estrategia Vasca Universidad+Empresa 2022-2026.

Algunos agentes institucionales encuestados subrayan el avance en la inclusión laboral de jóvenes en riesgo de exclusión, pero señalan como reto pendiente la conciliación de la vida laboral y personal.

Con relación a la **igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con diversidad funcional**, la aprobación del Decreto 152/2023, de 17 de octubre, por el que se regulan los programas y servicios relacionados con la empleabilidad de las personas con discapacidad de la Comunidad Autónoma de Euskadi y el Registro Vasco de centros especiales de empleo marca un hito normativo relevante en el impulso de la empleabilidad de este colectivo.

Con relación a las iniciativas dirigidas a **impulsar la inclusión de personas con diversidad funcional**, desde las administraciones públicas se han realizado grandes esfuerzos en la puesta en marcha de instrumentos, líneas de apoyo y programas específicos que son valorados positivamente por los agentes intervenientes. En este ámbito, se han valorado positivamente los programas como Empleo con Apoyo, las ayudas a la contratación de estas personas por parte de las empresas del mercado ordinario, las subvenciones a los Centros Especiales de Empleo y a las Empresas de Inserción.

No obstante, desde las asociaciones se remarca la necesidad de reforzar las Unidades de Empleo con Apoyo y el tránsito real desde el empleo protegido al empleo ordinario, así como la necesidad de promover acciones específicas para mujeres con discapacidad y afrontar los efectos del envejecimiento prematuro en este colectivo. Se reclama un mayor compromiso del tejido empresarial y sindical para impulsar la inclusión de personas con diversidad funcional desde la negociación colectiva.

Finalmente, en relación con la **mejora del empleo en la economía de los cuidados, un sector fuertemente feminizado**, se destaca el proyecto ZainLab de la mano del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo. Un proyecto de innovación sociolaboral cuyo objetivo es identificar oportunidades de empleo, la profesionalización de la actividad del cuidado, con planes de capacitación inicial y formación continua, orientación laboral con énfasis en la diversidad intercultural, y servicios destinados a personas migradas o en situación de vulnerabilidad.

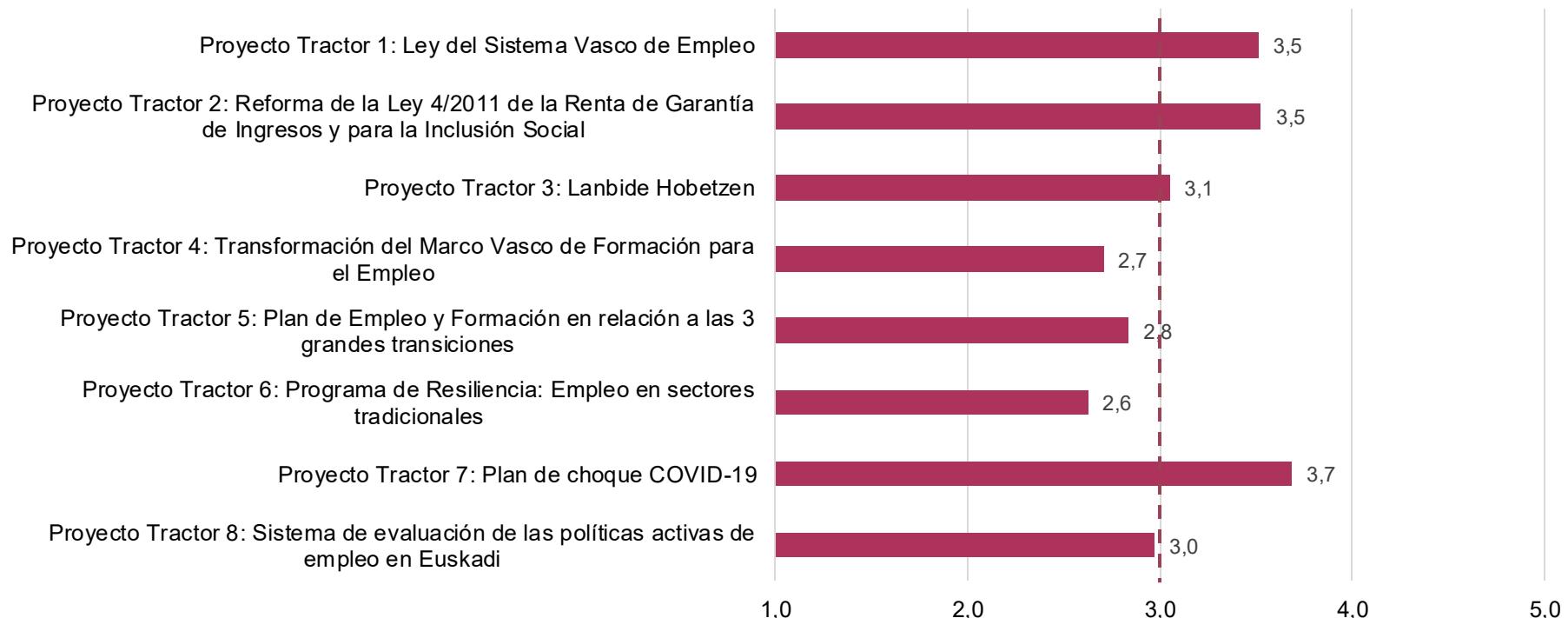
Visión del grado de avance de las claves estratégicas del Vector Transversal

Dentro de esta iniciativa se encuentra ZainLab I cuyo objetivo es identificar oportunidades de empleo y capacitación en la Economía de los Cuidados y la Longevidad y ZainLab II que busca la cualificación de todas las personas trabajadoras en el ámbito de los cuidados. En este sentido, se diseña, se desarrolla y aprueba el programa formativo MENTSAD, relacionado con el empleo en los cuidados en el domicilio, y el programa formativo MENTIS-empleo en instituciones sociales-residencias, centros de día y similares-, ambas formaciones con metodología de enseñanza-aprendizaje mixta, que permite continuar trabajando, autoformarse y participar en talleres los sábados por la tarde. En este ámbito de los cuidados, los agentes intervenientes valoran de manera positiva las acciones formativas desarrolladas, lo que ha permitido una mejora progresiva de las condiciones laborales en este sector. No obstante, se aprecian desequilibrios estructurales que deben abordarse.

Visión del grado de avance de los Proyectos Tractores

Valoración del grado de implantación de los Proyectos Tractores

Valoración media de cada Directriz en una escala de 1 – *sin avances* a 5- *completado*



Media del Eje: **3,11/5,00**

Grado de Avance: **MEDIO**

Visión del grado de avance de los Proyectos Tractores

El **grado de avance en la implementación** de los **Proyectos Tractores** es valorado como **MEDIO** por los agentes encuestados; la percepción general es que la **Ley 15/2023 de Empleo**, la **Reforma de la Ley 4/2011 de la Renta de Garantía de Ingresos y para la Inclusión Social** y el **Plan de Choque COVID-19** son los proyectos tractores en los que más se ha avanzado.

En cuanto al **Proyecto Tractor 1**, cabe destacar que por primera vez en Euskadi se dispone de una ley autonómica de empleo, con la aprobación en el Parlamento Vasco de la **Ley 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo**. Esta norma legal reconoce el derecho a un trabajo digno -que genere ingresos justos, seguridad laboral y protección social-, establece un compendio de derechos para la mejora de la empleabilidad, redefine el marco de prestación de los servicios de empleo y diseña servicios y programas complementarios para la mejora de la empleabilidad, propiciando la utilización de las nuevas tecnologías y reforzando el protagonismo del diálogo social. Asimismo, tiene por objeto la determinación de las competencias en materia de empleo, del modelo de gobernanza, que refleja la intersectorialidad e interinstitucionalidad de las políticas públicas de empleo, y de la planificación, participación y financiación de las políticas públicas de empleo.

La ley introduce cambios significativos en la forma en que se gestionan las políticas de empleo, poniendo énfasis en el diagnóstico de necesidades, la asistencia personalizada, la formación, la elaboración de planes individuales de empleo, así como el apoyo a la creación de empresas. Para el logro de estos objetivos, la Ley configura a Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo como un ente público de derecho privado y como eje central responsable de la gestión de las políticas activas de empleo. Así mismo, la norma crea la Red Vasca de Empleo, instrumento de cooperación y colaboración, carente de personalidad jurídica, integrado por Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, diputaciones forales, municipios, entes locales y entidades de sus respectivos sectores públicos, que gestionen la cartera de servicios que incorpora los programas complementarios para la mejora de la empleabilidad y de la ocupabilidad, así como cualesquiera acciones en materia de empleo que acuerden sus integrantes.

El despliegue efectivo de los mandatos contenidos de la Ley requiere de un proceso largo que permita diseñar y poner en marcha un nuevo modelo organizativo y de prestación de servicios en materia de políticas de empleo. Para ello y sobre la base de la gobernanza colaborativa, a través del Consejo Vasco de Políticas Públicas, recientemente creado, ya se ha iniciado este proceso.

La interinstitucionalidad que vertebría el modelo de gobernanza de las políticas públicas de empleo se extiende a la gestión de los servicios de empleo, con lo que es obligada la referencia a la **Red Vasca de Empleo**, 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, **cuyo objetivo es gestionar la cartera de servicios de empleo** –denominada cartera de servicios de la **Red Vasca de Empleo**–, y los programas complementarios para la mejora de la empleabilidad. Con esta red se procura un refuerzo de los servicios de empleo y se garantizará su adecuada coordinación y niveles homogéneos de calidad.

En 2025 la **integración de las entidades públicas en la Red Vasca de Empleo** será objeto de un procedimiento dirigido a garantizar su acomodo con el Mapa de la Red Vasca de Empleo. Por ello, en 2024 los esfuerzos se han centrado en identificar el **actual Mapa de la Red Vasca de Empleo**, que comprende 6 capas de análisis (estructura de financiación, esquema organizativo y recursos, colectivos, servicios y programas, herramientas y colaboraciones). Tras los oportunos análisis para alinear recursos y necesidades procedentes de Lanbide, diputaciones forales y entes municipales, el futuro Mapa de la Red Vasca de Empleo será aprobado en septiembre 2025, según las previsiones legales, e, igualmente, será objeto de actualización cada cuatro años.

Visión del grado de avance de los Proyectos Tractores

También se han realizado esfuerzos para el diseño de la **Cartera de Servicios de la Red Vasca de Empleo**, complemento de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, cuya prestación se garantiza expresamente. Se trata de un plantel de servicios concebido como un catálogo dinámico, llamado a conectar los servicios de empleo con las necesidades del mercado.

Los **instrumentos comunes** de atención, información y prospección se constituyen en ejes de coordinación y garantía de continuidad y complementariedad de todas las intervenciones que lleven a cabo las entidades de la Red Vasca de Empleo al servicio de las personas y de las empresas. Entre los instrumentos comunes, se ha diseñado el **modelo de la Historia Laboral Única**. La Historia Laboral Única recoge información sobre el triaje, el diagnóstico personal sobre la empleabilidad de la persona usuaria, el plan integrado y personalizado de empleo, las actuaciones desarrolladas, ofertas de empleo, contratos suscritos, prestaciones o subsidios que perciba, en su caso, y demás información que resulte precisa para conseguir la continuidad y complementariedad de todas las intervenciones de las entidades integrantes de la Red Vasca de Empleo.

En cuanto a las cuestiones pendientes de desarrollo, los planes de empleo y desarrollo local son los instrumentos de planificación de las políticas públicas de empleo en el ámbito local, que se dirigen a estimular y, en su caso, transformar la actividad económica y social, con el objetivo de generar crecimiento y trabajo digno, atendiendo a los recursos existentes y a las oportunidades del contexto territorial, con su fase piloto a lo largo del 2025. La Ley 15/2023, de Empleo, contempla la obligación de su aprobación y desarrollo por parte de los municipios y entidades locales que sumen más de 10.000 habitantes, de tal manera que, tal y como dispone la Ley Vasca de Empleo, para junio de 2026 (el plazo de un año desde que el Gobierno Vasco apruebe la adaptación de la Estrategia Vasca de Empleo) estarán aprobados los planes de empleo y desarrollo local.

Visión del grado de avance de los Proyectos Tractores

En lo que respecta el **Proyecto Tractor 2**, es preciso destacar un gran avance en el ámbito de la inclusión, como es la aprobación y aplicación de la **Ley 14/2022, del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión**, que busca mejorar la cobertura y acceso a las prestaciones económicas del sistema de garantía de ingresos en Euskadi, además de facilitar el acceso de la ciudadanía vasca que enfrenta dificultades a servicios sociales y de empleo de calidad.

Alumbra un sistema de prestaciones de rentas mínimas y ayudas, integrando la Renta de Garantía de Ingresos y el Ingreso Mínimo Vital, dirigido a erradicar la pobreza y la exclusión social en Euskadi, que conecta de forma ordenada y cohesionada con todos los sistemas de protección social que tienen incidencia directa en la inclusión plena de las personas en la sociedad.

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. Entre esos instrumentos, adquiere especial relevancia el Plan Integrado y Personal de Inclusión (PIPEI) que supone un revulsivo en los modos de afrontar el proceso de inclusión de las personas beneficiarias del Sistema.

Los agentes encuestados valoran positivamente la promoción del diálogo social, la participación y el contraste con distintos agentes durante el proceso de elaboración de las normas legales.

La implementación de la Ley 14/2022 ha conllevado el desarrollo de múltiples aspectos, entre los que cabe destacar: acciones para la mejora de la accesibilidad al sistema de garantía de ingresos y para la inclusión; la mejora del alcance y cobertura del sistema de garantía de ingresos (refuerzo de la cobertura a las familias, llegada a nuevos perfiles en situación de vulnerabilidad, tales como personas refugiadas, víctimas, o jóvenes procedentes del sistema de protección de menores); la puesta en marcha del nuevo procedimiento de actualización de cuantía trimestral de la RGI que ha permitido agilizar y mejorar la gestión con la sistematización y automatización de los procedimientos; o el desarrollo de las herramientas e instrumentos previstos en la nueva Ley (herramienta de Triaje y programas integrados y personalizados de inclusión).

Indicadores destacables de avance:

Año 2022:

- Aprobación de la Ley 14/2022, del sistema vasco de garantía de ingresos y para la inclusión.

Año 2023:

- Aprobación del Decreto 173/2023, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Renta de Garantía de Ingresos.
- Entrada en vigor el 1 de abril de 2023 de la Ley 14/2022 del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión, con el consiguiente incremento de cuantías previsto y la entrada de nuevas situaciones de vulnerabilidad en la prestación.

Año 2024:

- Entrada en vigor del Decreto 173/2023 por el que se aprueba el Reglamento de la Renta de Garantía de Ingresos y aplicación de los nuevos procedimientos previstos (desde el 1 de enero de 2024).
- Desarrollo e incorporación de las nuevas herramientas e instrumentos para la inclusión previstos en la Ley 14/2022 (traje, programas integrados y personalizados de inclusión), en el marco del nuevo modelo de intervención implantado progresivamente en las oficinas locales de empleo de Lanbide entre 2023 y 2024.
- Desarrollo de medidas de mejora de la accesibilidad del sistema:

- o Proyecto de colaboración con EAPN en el marco del cual se ha realizado un estudio sobre el *non take up* de prestaciones.
- o Proyecto piloto con 3 entidades de la red de habilitación del tercer sector para la realización de trámites telemáticos vinculados a las prestaciones en representación de las personas perceptoras (previsión contemplada en la Ley 14/2022).

Visión del grado de avance de los Proyectos Tractores

El **Proyecto Tractor 3 Lanbide Hobetzen – Plan de Transición y Mejora** es uno de los proyectos tractores mejor valorados por los agentes encuestados. Es el proceso de transformación que ha iniciado el Servicio Público Vasco de Empleo y que supone un progresivo cambio de su estructura organizativa y de su modelo de intervención y de atención. El objetivo es ser más eficaz en la atención de las necesidades formativas y de orientación de las personas trabajadoras, a las necesidades de empleo de las empresas y la garantía del derecho a la renta de garantía de ingresos y a la inserción sociolaboral. Uno de sus hitos, culminado en 2025, es la transformación de Lanbide en un ente público de derecho privado, con una nueva estructuración que facilitará el alcance de los objetivos señalados.

La Ley 15/2023, de Empleo, define la aplicación gradual del derecho al diagnóstico personal sobre la empleabilidad y el derecho a la elaboración de un plan integrado y personalizado de empleo. Para garantizar estos derechos, a finales de 2024 Lanbide ha puesto en marcha un **Plan de Contingencia**, que se extenderá durante 2025, que ha permitido contactar con las personas titulares de estos derechos, informándoles sobre la posibilidad de realizar un diagnóstico personal y ofreciéndoles la realización del plan integrado y personalizado de empleo.

Asimismo, en 2024, siguiendo los mandatos de la Ley de Empleo, Lanbide realizó la asignación de un/a profesional de referencia que asumirá la tutorización de la persona usuaria para la efectividad del derecho a la asistencia personalizada, continuada y adecuada, dirigida a encontrar un empleo y a mejorar la empleabilidad o las perspectivas de trabajo autónomo de las personas demandantes de servicios de empleo.

El próximo periodo será clave para ahondar en este proyecto que permitirá a Lanbide configurarse como eje vertebrador de la Red Vasca de Empleo, incrementando la calidad y resultados de la cartera común de servicios de empleo.

Visión del grado de avance de los Proyectos Tractores

En cuanto al **Proyecto Tractor 4 Transformación del Marco Vasco de Formación para el Empleo**

La aparición en escena de Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, ha definido un nuevo marco competencial en materia de Formación Profesional. Este nuevo marco hace necesaria la articulación de un nuevo Modelo de Formación para el Trabajo que permita, desde la coordinación entre sistemas y departamentos, y partiendo de la base de la apuesta de Euskadi por un modelo de crecimiento económico sostenible e inclusivo, diseñar una nueva oferta formativa orientada a dar respuesta a las necesidades de las personas y del tejido productivo.

En noviembre de este mismo año, se firma en el seno de la Mesa de Diálogo Social de Euskadi el acuerdo de “Bases para un Modelo Propio de Formación para las personas Trabajadoras” en el que se recogen los principios desde los que desde la perspectiva de la necesidad de articular cambios en un modelo de formación que se entiende que no es capaz que responda a las necesidades de cualificación y recualificación

Por su parte, la Ley 15/2023 de empleo define la Formación para el trabajo como aquella formación dirigida a las personas trabajadoras ocupadas y desempleadas, vinculada a la formación y capacitación laboral, que permita mejorar sus competencias profesionales, itinerarios de empleo y formación y su desarrollo profesional, así como la que contribuya a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas”.

El derecho a la formación para el trabajo se considera un derecho reconocido para todas las personas inscritas en Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo y con residencia en la CAE y forma parte de la Cartera de Servicios de la Red Vasca de Empleo.

En esta línea, y sobre las bases de acuerdo alcanzado en la MDS, se ha comenzado el proceso de definición de un nuevo **Modelo Vasco de Formación para el Empleo**, que impulse una **oferta formativa flexible**, con formaciones de duración variable y más cercanas a las necesidades del tejido productivo y de las personas, en itinerarios formativos abiertos no necesariamente lineales, adaptables a los cambios continuos que presentan los empleos y sus requerimientos formativos. **La revisión del Catálogo Vasco de Especialidades Formativas de Lanbide ha supuesto una parte de este proceso.**

Lanbide - Servicio Vasco Público de Empleo impulsa la **Comisión Asesora para la prospección y detección de necesidades formativas**, compuesta por representantes de los departamentos de Educación, Industria y Empleo del Gobierno Vasco, de las organizaciones sindicales y de las organizaciones empresariales intersectoriales, para la detección de necesidades de formación. Como se ha detallado anteriormente, esta comisión ha elaborado informes y encuestas que mejoran el conocimiento de las necesidades formativas requeridas para anticiparnos y adaptarnos a los nuevos perfiles profesionales demandados por el tejido productivo.

También para la mejora de la detección de necesidades formativas se ha realizado el despliegue del **Plan de prospección de necesidades de empleo y formación en las empresas**, sobre la base del nuevo modelo de prospección diseñado, así como la creación de la **Dirección de Empresas y Emprendimiento en Lanbide**. El propósito es que las empresas tengan progresivamente un papel más activo en el diseño y desarrollo de los procesos formativos, tanto para la incorporación de nuevos perfiles profesionales, como para la recualificación del personal de las empresas.

Visión del grado de avance de los Proyectos Tractores

La importancia del **Proyecto Tractor 5. Plan de Empleo y Formación en relación a las tres grandes transiciones** se refleja en la gran inversión económica de fondos europeos destinados a estas tres transiciones, procedentes del Mecanismo de Resiliencia y Recuperación (MRR) -que entró en vigor en febrero de 2021-, y que es el núcleo del Plan de recuperación económica de la UE en respuesta a la pandemia de COVID-19.

En el actual contexto de transformación, confluyen las tres transiciones demográfica, tecnológica y climática que anticipan un cambio profundo en el paradigma laboral. El envejecimiento de la población y la caída de la natalidad plantean desafíos para la sostenibilidad del sistema de bienestar y la equidad intergeneracional. La aceleración tecnológica representa una oportunidad para elevar los niveles de prosperidad, pero también implica una reorganización profunda de la demanda de perfiles profesionales y un riesgo creciente de desigualdad. La transición climática, por su parte, requiere una reorientación del modelo económico hacia la producción de bienes y servicios más sostenibles, impulsando al mismo tiempo la transformación de los procesos productivos.

Se han realizado avances en el **ámbito de la logística y transporte, campo donde la innovación digital y la sostenibilidad medioambiental están cada vez más interconectadas**: la logística digital puede ser una herramienta clave para mejorar la eficiencia y reducir el impacto ambiental de la logística, mientras que la logística ambiental impulsa la adopción de prácticas sostenibles en el sector del transporte y la logística.

Desde el Departamento de Planificación Territorial, Vivienda y Transportes se ha impulsado la transformación digital del sistema de transporte de Euskadi, con el objeto de obtener una oferta de transporte conectada, más eficiente y accesible para las personas viajeras, que fomente la igualdad en el traslado a los puestos de trabajo y elimine barreras en materia de accesibilidad, en el marco de una movilidad sostenible.

En este mismo ámbito, destaca el **Plan de Formación en Transporte, Logística y Comercio Exterior 2024-2025**, promovido y financiado por Lanbide en colaboración con las asociaciones UniportBilbao y el Clúster de Movilidad y Logística de Euskadi, que ha tenido como objetivo movilizar, a través de la formación, nuevos profesionales hacia este sector estratégico del País Vasco, así como mejorar la capacitación del personal ya ocupado.

Otro de los aspectos a tener en cuenta vinculado a las políticas de empleo es la **atracción y fidelización de personas para apoyar al tejido empresarial vasco a afrontar la transición sociodemográfica**. En esta línea, se ha realizado un **estudio de modelos de éxito en políticas de reemplazo generacional y definido un proyecto piloto de aplicación en empresas vascas**.

Visión del grado de avance de los Proyectos Tractores

Con el objetivo de acompañar la actual **transición demográfica**, se han realizado proyectos y acciones relacionados con la llamada **Economía de los cuidados y de la longevidad (ECL)** a través del proyecto **Zainlab** en unos casos orientados a mejorar la profesionalización del sector con acciones formativas orientadas a la obtención de certificados de profesionalidad, y en otros a la búsqueda de herramientas que permitan la atracción de talento hacia este ámbito sectorial, también en relación a perfiles de alta cualificación

En el ámbito digital y de los cuidados, destaca un programa innovador cuyo objetivo es **dotar de competencias digitales a quienes trabajan en la intervención social directa para lo que se ha desarrollado la figura del Tecnólogo Social a través del diseño e impartición de** una especialidad formativa y otra especialidad formativa de formador/a de formadores para la impartición de esta nueva especialidad. Estas especialidades formativas han sido dadas de alta en los catálogos vasco y estatal de especialidades formativas de los servicios públicos de empleo.

Para favorecer la **transición digital**, se ha impulsado la capacitación y recualificación de personas desempleadas y de población ocupada en el ámbito digital. Entre otras iniciativas, en 2022 y 2023 Lanbide ha realizado formación para la mejora de las capacidades digitales de 6.503 personas desempleadas, con el fin de impulsar el emprendimiento y el desarrollo rural y reducir la brecha de género. Lanbide, con la entidad financiera BBK, se han unido con el objetivo de brindar formación, a través de bootcamps, en competencias digitales avanzadas (Data Science, Ciberseguridad, Full Stack y Marketing Digital) a personas desempleadas inscritas en Lanbide.

Desde el Departamento de Turismo, Comercio y Consumo se ha realizado un plan de formación para el comercio, a través de nuevos modelos formativos y plataformas e-learning, para reforzar las competencias y, en especial, la transformación digital.

En el ámbito de la **transición climática y ecológica**, se han llevado a cabo **acciones de formación y empleo en sectores como el agroalimentario, marino, forestal y de economía circular**.

En el **ámbito de la Economía circular**, el Departamento de Economía, Trabajo y Empleo y Lanbide, en colaboración con el clúster ACLIMA, han desarrollado actuaciones en el área de prospección de oportunidades de empleo, intermediación y programas de empleo y formación innovadores en empleo verde; además, se ha constituido la **Green Jobs Sarea**, una red de empleo, para facilitar la conexión entre la oferta y la demanda de empleo en el ámbito de la sostenibilidad. También se ha creado un **observatorio de la evolución de perfiles profesionales sectoriales** y de las competencias vinculadas al ámbito del mercado de trabajo verde presente y futuro.

Si bien este proyecto tractor es valorado por las personas encuestadas como uno de los de menor avance, es considerado un ámbito fundamental para ofrecer respuestas a los desafíos que presentan las 3 transiciones para la adaptación de las personas a estos nuevos requerimientos y oportunidades, y contribuir así al desarrollo económico y social de Euskadi.

Visión del grado de avance de los Proyectos Tractores

En relación con el **Proyecto Tractor 6: Programa de Resiliencia: Empleo en sectores tradicionales**, se ha trabajado a través de distintos instrumentos como son el Programa de recualificación, formación permanente y empleo en sectores clave para responder a su recuperación y adaptación a las nuevas claves económicas o el apoyo a la activación, orientación, formación y empleo de las personas que trabajan en estos sectores, para garantizar la adecuación de sus perfiles profesionales a las necesidades y los cambios que se están produciendo en el nuevo contexto socioeconómico.

Cabe destacar el desarrollo de proyectos como TREBATU impulsado por la Asociación de Desarrollo Rural Landaola que busca la continuidad y sostenibilidad de la industria agroalimentaria y garantizar el relevo generacional en el sector primario a través de la creación de espacios test agrarios. Estos espacios sirven como lugares de formación práctica para nuevos agentes productores, permitiéndoles desarrollar y probar sus proyectos en condiciones reales bajo la tutela y asesoramiento de expertos. El proyecto Lautada Ekin Erausquyn realizado por la Asociación de Desarrollo Rural Lautada para la promoción, tracción y consolidación de proyectos empresariales ligados a los hábitos saludables, el bienestar y la nutrición, dirigido especialmente al emprendimiento femenino en zonas rurales. Asimismo, el proyecto impulsado por Gizatea para Identificar oportunidades de colaboración público-privada para impulsar el empleo inclusivo en zonas desfavorecidas y en entornos rurales de Euskadi.

Visión del grado de avance de los Proyectos Tractores

En el **Proyecto Tractor 7. Plan de Choque COVID-19**, destacan diversos programas e inversiones de los presupuestos aprobados por el Gobierno Vasco y por otras instituciones vascas, así como fondos extraordinarios aprobados por la Comisión Europea.

En primer lugar, el **Programa Berpiztu para la reactivación económica y el Empleo de Euskadi 2020-2024** es una respuesta de las instituciones vascas para afrontar la crisis económica y social derivada de la crisis de la pandemia, y se enfoca en la reactivación económica y en recuperar el empleo perdido a corto plazo. Dentro del Programa Berpiztu destacan especialmente las actuaciones desarrolladas en el Eje II de Empleo : Emprendimiento, Formación para el empleo, Programas de inserción laboral y Planes locales y comarcales de empleo. En el **informe de resultados Berpiztu** 2023 y previsión Berpiztu 2024 se recoge una inversión acumulada de 11.629M€, 144.365 empleos inducidos, de ellos 28.700 jóvenes. Solamente durante 2023 se han creado 1.282 empresas, 248 proyectos europeos en I+D+i y 2.655 PYMEs apoyadas, esto es, un total de 3.937 proyectos empresariales (se habían previsto 3.828).

Euskadi Next – Programa Vasco de Recuperación y Resiliencia 2021-2026 tiene como objetivo recuperar, transformar y fortalecer la economía vasca a largo plazo, en el contexto de los fondos europeos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Su enfoque ha sido realizar inversiones estratégicas hasta 2026 en áreas como la innovación, la digitalización, la transición energética y la sostenibilidad, en coordinación con las tres Diputaciones Forales y los ayuntamientos de las tres capitales vascas.

En el Programa Euskadi Next, el Departamento de Economía, Trabajo y Empleo y Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo han dispuesto de un presupuesto de 99 M€ para la ejecución de actuaciones que se organizan en ámbitos denominados componentes. En el **componente 19 Plan nacional de capacidades digitales**, se desarrolla el proyecto Capacidades digitales para personas desempleadas para impulsar el emprendimiento y el desarrollo rural y reducir la brecha de género. En el **componente 20 – Plan Estratégico de impulso de la Formación Profesional**, se desarrolla el proyecto Formación Modular destinada al Reskilling y Upskilling de ocupados y desempleados. Y en el **componente 23 – Nuevas políticas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo**, hay más de 14 proyectos, tales como el Programa Investigo; Adquisición de nuevas competencias para la transformación digital, verde y productiva. Detección necesidades formativas; Creación de la Red de Centros de Orientación y Emprendimiento. Acompañamiento e Innovación para el empleo, entre otros.

A partir del **Acuerdo de la Mesa de Diálogo Social de Euskadi**, Lanbide articuló diversas ayudas extraordinarias para las personas trabajadoras con rentas más bajas, afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo derivados del COVID-19. Otras iniciativas desarrolladas fueron las ayudas directas a sectores afectados por la COVID-19; ayudas extraordinarias para las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas cuyas actividades se vieron afectadas por la declaración del estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria por el COVID-19; ayudas extraordinarias para las empresas de inserción y los centros especiales de empleo cuyas actividades quedaron suspendidas o reducidas a consecuencia de la declaración del estado de alarma.

Visión del grado de avance de los Proyectos Tractores

Además, se da un **impulso a las políticas activas de empleo**, orientándolas a la capacitación de los trabajadores en las áreas que demandan las transformaciones que requiere nuestra economía.

De los 99 M€ de los fondos del Mecanismo de Resiliencia y Recuperación recibidos por el Departamento de Economía, Trabajo y Empleo y Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, se han ejecutado 73 M€, el 74,5%, con el correspondiente cumplimiento de objetivos e hitos.

Por otro lado, el **Plan Interinstitucional de Inversiones Estratégicas** es un marco más general que Euskadi Next, e incluye todas las inversiones relevantes para Euskadi, no solo las financiadas por fondos europeos. Abarca las inversiones del Gobierno Vasco, de las Diputaciones Forales, de los Ayuntamientos y también de otras entidades, con actuaciones a desarrollar en los ejercicios 2022, 2023 y 2024, en el que se apuesta por la inversión como palanca para la recuperación, la transformación y la resiliencia. En el ámbito del Empleo, destaca, entre otros, los Programas de empleo, formación, activación y acompañamiento para la inclusión sociolaboral en 13 ayuntamientos del País Vasco, coordinados por el Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, y vinculados a Proyectos de Regeneración Urbana integral, en los que participaron 179 personas alejadas del mercado de trabajo, de los cuales un 26% eran personas extranjeras con NIE, que aumentaron significativamente su empleabilidad y ocupabilidad.

Visión del grado de avance de los Proyectos Tractores

Finalmente, en relación con el **Proyecto Tractor 8: Sistema de evaluación de las políticas activas de empleo en Euskadi**, uno de los principales hitos ha sido la **creación de Besaldi, órgano independiente de evaluación de las políticas de empleo e inclusión**. Este órgano se crea y se regula en la Ley 14/2022, de 2 de diciembre, del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión, y posteriormente se modifica por la Disposición final primera de Ley 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo.

La **misión de Besaldi** es contribuir sistemáticamente al mejor conocimiento y al mayor perfeccionamiento de los diagnósticos, decisiones y actuaciones gubernamentales en la garantía, protección y promoción del pleno ejercicio por parte de todas las personas de los derechos de ciudadanía: el derecho a un buen empleo y el derecho a la inclusión social.

Las funciones de este órgano de evaluación se establecen en las normas legales citadas, y en la página web del órgano <https://www.euskadi.eus/besaldi/> encontramos un resumen de las mismas, a saber: a) Seguir y evaluar las políticas públicas de empleo y de inclusión social y sus instrumentos y actuaciones, diseñando y actualizando, para ello, los correspondientes indicadores de calidad; b) Sistematizar cuerpos de evidencia, bancos de buenas prácticas, manuales metodológicos y otros saberes y herramientas para la mejora de la calidad de las políticas; c) Promover la investigación sobre necesidades en materia de inclusión social y de empleo, así como sobre intervenciones existentes en dichas materias y posibles innovaciones; d) Difundir la información sobre el funcionamiento y alcance de las políticas públicas de empleo y de inclusión social; e) Producir documentación que permita a la Administración y a la sociedad realizar o participar en procesos de análisis y evaluación de políticas públicas en materia de inclusión social y de empleo; f) Impulsar la información sobre el funcionamiento y alcance de las políticas públicas de empleo y de inclusión social; g) Realizar y colaborar en la realización de actividades formativas para la evaluación de políticas públicas de inclusión social y de empleo.

Durante este período inicial, se elabora el **Proyecto estratégico 2029 y el Plan para 2025**.

Desde Lanbide, por su parte, se ha avanzado en el desarrollo del modelo de calidad y evaluación. Se ha desarrollado un sistema de recogida de información y análisis de resultados sobre programas y convocatorias, orientado a reforzar la toma de decisiones basadas en evidencia y a optimizar el uso de los recursos públicos.

Los agentes intervinientes consideran que se han realizado importantes avances en el sistema de evaluación, también en la medida en que la Ley 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo, establece la evaluación como herramienta para la adaptación y mejora de las políticas públicas de empleo.

Visión global: grado de avance de las claves estratégicas y proyectos tractores

Considerando la totalidad de las claves y proyectos, **un 85,29% de los mismos, es decir 29 de los 34 elementos, reflejan un grado de avance medio en su implementación**. Se presenta un grado de avance alto en 4 claves y proyectos, correspondientes al ámbito de Derecho Subjetivo y Proyectos Tractores. Por el contrario, se presenta un avance bajo en 1 claves y proyectos, correspondientes al ámbito de empleo de calidad y resiliente.

Grado avance Claves Estratégicas y Proyectos Tractores

BAJO

(valores entre 2,5. Integración ordenada y con garantías de las nuevas formas de trabajo y de organización del tiempo de trabajo 1,00 y 2,49)

- 1.1. La inspección como herramienta de protección y garantía de la aplicación efectiva de los derechos laborales
- 1.2. Estrategia de seguridad y salud en el trabajo adaptada al modelo productivo y sociolaboral vasco para garantizar entornos de trabajo saludables que favorezcan la calidad de vida en el trabajo y su desarrollo en condiciones seguras
- 1.3. Diálogo social y negociación colectiva como bases fundamentales del sistema vasco de relaciones laborales
- 1.4. Coordinación efectiva del Sistema de Empleo con los servicios y políticas sociales y educativas
- 1.5. Consolidar y desarrollar las empresas que ponen a la persona en el centro y, en general, profundizar en la cultura de la participación de las y los trabajadores en la empresa
- 1.6. Potenciar el emprendimiento colectivo como forma de afrontar los retos empresariales futuros

MEDIO

(valores entre 2,50 y 3,49)

- 1.7. Defensa de la calidad y derechos del empleo autónomo a partir de la creación de un marco estable de interlocución con este colectivo
- 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 y disminución de la temporalidad
- 1.9. Promover un acuerdo con los agentes sociales sobre el concepto de "empleo de calidad" y desarrollar este concepto compartido a través de los diferentes instrumentos de la política vasca de empleo
- 1.10. Favorecer las iniciativas empresariales con arraigo en su entorno
- 2.1. Una política vasca de empleo plenamente alineada con la política industrial y de desarrollo económico para contribuir a la competitividad de nuestro sistema productivo
- 2.2. Una formación más eficiente y más cercana a las necesidades reales de nuestro tejido productivo, que desarrolla tanto las competencias profesionales como las transversales

Visión global: grado de avance de las claves estratégicas y proyectos tractores

Grado avance Claves Estratégicas y Proyectos Tractores

| | |
|---|---|
| | 2.3. El aprendizaje permanente como respuesta estratégica fundamental ante un escenario de cambio acelerado que demanda una alta capacidad de adaptación |
| | 2.4. Gestión del talento coherente con las necesidades del tejido productivo y que ofrece escenarios atractivos a nivel profesional y vital |
| | 3.2. Un Sistema Vasco de Empleo que trabaja desde la observación, la prospectiva y la evaluación para anticiparse a los cambios en el mercado de trabajo y para diseñar servicios y programas que respondan a dichos cambios |
| | 3.3. Un Sistema Vasco de Empleo que ofrece servicios de valor a personas y empresas desde el principio de igualdad de oportunidades |
| | 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 |
| | 3.5. Un Sistema Vasco de Empleo que integra un nuevo modelo de gobernanza más colaborativa, ágil y eficiente |
| MEDIO (valores entre 2,50 y 3,49) | 3.6. Mejora y transformación de Lanbide como instrumento público nuclear del Sistema Vasco de Empleo |
| | 4.1. Compromiso con la igualdad efectiva de género en el ámbito laboral |
| | 4.2. Apoyo al acceso al empleo de calidad de las personas jóvenes |
| | 4.3. Lucha contra el “edadismo” y las barreras culturales en el empleo |
| | 4.4. Igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con diversidad funcional y refuerzo de los instrumentos para conseguir su incorporación efectiva al mercado ordinario |
| | 4.5. Garantizar el empleo de calidad en el ámbito de la economía de los cuidados socio-sanitarios |
| | Proyecto Tractor 3: Lanbide Hobetzen |
| | Proyecto Tractor 4: Transformación del Marco Vasco de Formación para el Empleo |
| | Proyecto Tractor 5: Plan de Empleo y Formación en relación a las 3 grandes transiciones |
| | Proyecto Tractor 6: Programa de Resiliencia: Empleo en sectores tradicionales |
| | Proyecto Tractor 8: Sistema de evaluación de las políticas activas de empleo en Euskadi |
| ALTO (valores entre 3,50 y 5,00) | 3.1. Reconocimiento del derecho subjetivo a las Políticas Activas de Empleo |
| | Proyecto Tractor 1: Ley del Sistema Vasco de Empleo |
| | Proyecto Tractor 2: Reforma de la Ley 4/2011 de la Renta de Garantía de Ingresos y para la Inclusión Social |
| | Proyecto Tractor 7: Plan de choque COVID-19 |

5

CUADRO DE MANDO DE INDICADORES

Cuadro de mando de indicadores

La EVE2030 dispone de una **sistématica de seguimiento basada en un Cuadro de Mando de Indicadores** que permite la monitorización de los principales indicadores de contexto, realización y resultado vinculados a la implementación e impacto de la Estrategia. El Cuadro de Mando es revisado con carácter anual con el objetivo de analizar posibles desvíos o cambios de tendencias en los indicadores que requiera las necesidades de incorporar modificaciones o ajustes en las líneas de trabajo vinculadas a la Estrategia.

En el plano operativo, la evolución de los indicadores que enmarca el Cuadro de Mando no ha sufrido una variación significativa en los últimos años que derive en un cambio de tendencia relevante. Los indicadores reflejan una evolución positiva en términos generales.

Llegada la mitad de la vigencia de la EVE procedemos a realizar una revisión estratégica a medio término coincidiendo con el proceso de actualización de esta estrategia mandatado por la Ley 15/2023 de Empleo. La evaluación se ha llevado a cabo a través de un cuestionario de consulta a los diferentes agentes implicados en el diseño e implementación de la EVE2030, entre ellos, agentes institucionales, económicos y sociales. La evaluación es fundamentalmente de carácter cualitativo, con el objetivo de valorar el grado de implementación de las claves estratégicas y proyectos tractores, identificando los principales avances y detectando problemáticas y áreas de mejora.

Modelo y sistemática de gobernanza

Cuadro de Mando de indicadores establecido en la EVE2030 y su evolución

| Vector | Indicador | 2019 | 2024 | Evolución | Fuente |
|----------------------------|---|-----------|------------|------------|---|
| VECTOR 1 Empleo de calidad | Tasa de actividad | 56,60% | 56,20% | ▼ -0,40 | Eustat |
| | Tasa de temporalidad. | 29,00% | 16,70% | ▼ -12,30 | Seguridad Social |
| | Tasa de parcialidad | 17,50% | 18,80% | ▲ 1,30 | INE |
| | Tasa de parcialidad no deseada | 50,90% | 45,30% | ▼ -5,60 | INE: microdatos EPA |
| | Nº actuaciones directas anuales de la inspección de trabajo | 19.981 | 20.587 | ▲ 3,03 | Inspección de Trabajo. Dpto Trabajo y Empleo |
| | Nº contratos anuales analizados de la inspección de trabajo | 21.396 | 38.806 | ▲ 81,37 | Inspección de Trabajo. Dpto Trabajo y Empleo |
| | Nº jornadas anuales perdidas en huelga | 391.830 | 104.077 | ▼ -73,44 | Dirección de Trabajo y Seguridad Social |
| | Salario bruto medio anual (€) a precios contantes. | 29.476,21 | 32.313,73* | ▲ 9,6% | INE. Encuesta de estructura salarial. *Dato 2022 |
| | Razón entre el salario del percentil 90 y del percentil 10 | 4,6 | 4,3* | ▼ -0,3 | INE: Encuesta de estructura salarial. *Dato 2022 |
| | % población ocupada fallecida por accidentes laborales | 0,00297% | 0,00223% | ▼ -0,00075 | Accidentes: Osalan. Afiliados: Seguridad Social |
| | % población ocupada con accidentes laborales con baja | 3,94785% | 3,67293% | ▼ -0,27% | Accidentes: Osalan Afiliados: Seguridad Social |
| | % población ocupada con enfermedades profesionales | 0,30419% | 0,26242% | ▼ -0,04% | Enfermedades: Osalan. Ocupados: Seguridad Social |
| | % personas ocupadas cubiertas por convenio en vigor | 51,50% | 67,70% | ▲ 16,20% | Informe semestral. Consejo Relaciones Laborales |
| | % personas ocupadas a través de fórmulas de economía social | 9,4% | Sin dato | -- | Dirección de Economía Social. Viceconsejería de Trabajo y Seguridad Social. |
| VECTOR 2 Empleo resiliente | Nº personas ocupadas. Afiliadas a la Seguridad Social | 980.592 | 1.024.510 | ▲ 4,48 | Seguridad Social |
| | Nº personas desempleadas registradas en Lanbide | 114.162 | 107.380 | ▼ -5,94 | Lanbide |
| | % personas ocupadas con formación profesional y/o universitaria | 69,00% | 72,00% | ▲ 3,00% | INE: EPA |
| | % personas con nivel de estudios inferior a la formación profesional | 20,30% | 16,4% | ▼ -3,90% | INE: EPA |
| | % personas desempleadas que participan itinerarios personalizados de empleo que incluyen formación y/o empleo-formación financiadas por LANBIDE | 5,30% | 8,00% | ▲ 2,70% | Lanbide |
| | Nº Personas ocupadas que participan en actividades de formación financiadas por LANBIDE | 27.608 | 22.157 | ▼ -20% | Lanbide |

Modelo y sistemática de gobernanza

Cuadro de Mando de indicadores establecido en la EVE2030 y su evolución

| Vector | Indicador | 2019 | 2024 | Evolución | Fuente |
|---|--|--------------|---------------|-----------|--|
| VECTOR 3 Políticas Activas de Empleo y Servicio Público de Empleo eficiente y de calidad | % personas desempleadas que participan anualmente itinerarios personalizados de empleo | 24,23% | 29,53% | ▲ 5,30% | Lanbide |
| | Nivel de intermediación anual gestionada a través Lanbide | 3,70% | 3,14% | ▼ -0,56% | Lanbide: BI |
| | Puntuación media de satisfacción anual de las personas desempleadas con los servicios ofrecidos desde LANBIDE | 7,35 | 8,25 | ▲ 0,9 | Lanbide |
| | Nivel de satisfacción media anual de las personas ocupadas con los servicios ofrecidos desde LANBIDE. | 8,22 (2021) | 8,79 | ▲ 0,57 | Lanbide |
| | Nivel de satisfacción media anual de las empresas con los servicios ofrecidos desde el Sistema Vasco de Empleo | 8,4 (2021) | 8,45 | ▲ 0,05 | Lanbide |
| VECTOR 4 Igualdad de oportunidades en la política vasca de empleo | Diferencial del salario por género (% salario mujer/hombre) | 80,50% | 83,52% (2022) | ▲ 3,02% | INE: Encuesta anual de estructura salarial |
| | Diferencial de tasa de empleo entre mujeres y hombres (p.p.) | 9 | 8,1 | ▼ -0,9 | Eustat revisar fuente y usar Lanbide |
| | Tasa de desempleo de larga duración | 4,16% | 3,45% | ▼ -0,71% | Microdatos Eustat |
| | Tasa de desempleo de las personas menores de 25 años | 22,20% | 13,20% | ▼ -9,00% | Eustat |
| | Tasa de desempleo de las personas mayores de 50 años | 6,85% | 6,20% | ▼ -0,65% | Microdatos Eustat |
| | Tasa de desempleo de las personas con diversidad funcional | 12,8% (2020) | Sin dato | -- | INE: Encuesta de discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia |

6

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

La Estrategia Vasca de Empleo 2030 fue **diseñada** para orientar las políticas de empleo en Euskadi con el objetivo de desarrollar un empleo de calidad, inclusivo y sostenible. **Desde su formulación hasta su despliegue la estrategia ha seguido una senda coherente con el entorno coyuntural**, partiendo de la identificación de las necesidades y retos sobre los que incidir, desde las fortalezas y oportunidades sobre las que apoyarse y reforzar y desde las debilidades y amenazas que suponen un desafío sobre los que actuar para generar un entorno de empleo mejor, más competitivo, más inclusivo y de mayor calidad.

La EVE2030 fue **diseñada desde un enfoque participativo**, contando con los principales agentes económicos y sociales de Euskadi, dando continuidad al modelo participado utilizado en la Estrategia Vasca de Empleo 2020 y que fue percibido de manera positiva por los agentes.

Continuando con esta misma filosofía, la presente **evaluación intermedia de la EVE2030 se ha desarrollado contando con la participación de agentes económicos y sociales de Euskadi** con el fin de valorar el grado de avance en la implementación de la estrategia, identificar las principales medidas desarrolladas y detectar posibles áreas de mejora para adoptar medidas oportunas que permitan continuar y mejorar el despliegue de la Estrategia. Los agentes participantes en la evaluación perciben un **grado de avance global medio en la implementación de los 4 vectores y 8 Proyectos Tractores**.

Vector 1. El empleo de calidad como instrumento de inclusión social y de desarrollo humano

Son evidentes los efectos que se han derivado de la Reforma Laboral de 2021 en estos años respecto a la estabilidad en el empleo en Euskadi, sin embargo queda aún margen de mejora en la reducción de la tasa de temporalidad de nuestro mercado laboral. Si hablamos de calidad del empleo, otros de los aspectos en los que se considera que debe seguir avanzándose es la reducción de la siniestralidad laboral y la lucha contra el fraude laboral, especialmente en los excesos de jornada de trabajo y el trabajo irregular.

Se aprecian avances en el impulso al emprendimiento y la promoción de iniciativas empresariales vinculadas al entorno, especialmente a través de nuevas líneas de apoyo al emprendimiento femenino y a la incorporación de talento femenino en órganos de dirección, así como con la creación de la Dirección de Empresas y Emprendimiento en Lanbide. Igualmente, se valora positivamente la activación de la Mesa de Diálogo Social y la firma de acuerdos como los complementos de los ERTES o los relativos al desarrollo de Planes de Igualdad, entre otros muchos firmados en los últimos años. Sin embargo, se identifican áreas de mejora vinculadas al refuerzo del diálogo social, la interlocución con los colectivos autónomos, la ampliación de los instrumentos de apoyo al emprendimiento -especialmente en entornos rurales- y la necesidad de consolidar la calidad del servicio público más allá de la estabilización contractual en el empleo público.

Respecto a la coordinación interinstitucional, se van dando pasos importantes y los resultados están siendo muy bien valorados por los agentes implicados por lo que es necesario seguir avanzando en estos modelos de cogobernaza colaborativa.

Vector 2. Un empleo resiliente adaptado al sistema productivo

Se está trabajando en una alineación de las políticas de empleo con el desarrollo económico e industrial del territorio, destacando especialmente la colaboración activa con los clústeres sectoriales y el desarrollo de mecanismos de prospección y detección de necesidades a través de instrumentos como la Comisión Asesora de Lanbide. Se aprecian también avances relevantes en el aprendizaje permanente, a través de la ampliación de la formación dual, el reconocimiento de competencias profesionales y la incorporación de contenidos formativos vinculados a las transiciones tecnológica, climática y demográfica. No obstante, se identifican áreas de mejora centradas en la necesidad de seguir incentivando el atractivo del empleo industrial, de reforzar la gestión del talento -especialmente en lo relativo al relevo generacional y la atracción de profesionales cualificados- y de continuar experimentando con nuevas formas de organización del tiempo de trabajo adaptadas a los diferentes sectores.

Vector 3. Derecho subjetivo a las políticas activas de empleo y un servicio público de empleo eficiente

El principal avance en este periodo ha sido la aprobación de la Ley 15/2023 de Empleo. Esta Ley supone un cambio de paradigma tanto en el diseño como en la implementación de las políticas de empleo. Asimismo, la transformación organizativa de Lanbide a través de Lanbide Hobetzen, ha modernizado su estructura, los modelos de intervención y los servicios digitales, con el objetivo de incrementar la calidad, eficacia y personalización de los servicios prestados. Igualmente, se resaltan los progresos en la prospección y análisis de necesidades del mercado laboral mediante herramientas como el Plan de Prospección y FutureLan, así como el refuerzo de los espacios de gobernanza y participación a través del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo, la Red Vasca de Empleo y el Foro de Empleo. No obstante, se identifican áreas de mejora en la personalización homogénea de los servicios, fortalecer la conexión entre las necesidades del tejido empresarial y los procesos de capacitación de las personas desempleadas, y avanzar en la mejora continua de los procesos de atención individualizada.

Vector Transversal. Igualdad de oportunidades

Se ha promovido la igualdad de género en el ámbito laboral, mediante programas específicos de formación, apoyo al emprendimiento femenino, incorporación de mujeres en órganos de dirección y actuaciones orientadas a reducir la brecha salarial. Del mismo modo, se están desarrollando y ejecutando distintos programas y normativa para hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo de calidad para todas las personas: personas jóvenes -Lehen Aukera, Hezibi o Reactívate-, personas mayores – programas para el acceso al empleo de mayores de 50, Proyecto Prometeo, Programa LanMentoring y la futura Fundación Aditu-, y personas con discapacidad -aprobación del Decreto 152/2023-. Finalmente, se valoran las actuaciones desplegadas en el ámbito de la profesionalización de los cuidados a través del proyecto ZainLab y los programas MENTSAD y MENTIS, destacando la innovación en metodologías formativas adaptadas a colectivos con especiales dificultades de acceso. En cualquier caso, se identifican ámbitos de mejora vinculados al refuerzo del compromiso empresarial con la igualdad, la lucha contra el edadismo y la conciliación laboral y personal.

CONCLUSIONES

Proyecto Tractor 1. Ley 15/2023 de Empleo

El 21 de diciembre de 2023 se aprueba la Ley 15/2023 de Empleo, la cual reconoce el derecho subjetivo de acceso a las políticas activas de empleo y redefine la gobernanza, planificación y prestación de los servicios. La aprobación de esta Ley, pionera en Euskadi, es solo el punto de partida para el desarrollo de un nuevo modelo de gobernanza en el diseño, planificación y evaluación de las políticas públicas de empleo. Su despliegue efectivo requerirá de un gran esfuerzo en los próximos años por parte de todas las entidades implicadas. Desde la creación del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo y la Red Vasca de Empleo, hasta la puesta en marcha de los Planes de Empleo y Desarrollo Local pasando por el diseño de los instrumentos comunes señalados en la propia Ley o la extensión del derecho subjetivo a las políticas activas de empleo requieren de un proceso de desarrollo largo y bien asentado que responda a los objetivos de la propia Ley.

Proyecto Tractor 2. Reforma de la Ley 4/2011 de la Renta de Garantía de Ingresos y para la Inclusión Social

El 22 de diciembre de 2022 se aprueba la Ley 14/2022, del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión, que mejora la cobertura de rentas mínimas, personaliza la atención y refuerza la coordinación intersectorial con los sistemas de bienestar. Más allá de los desarrollos llevados a cabo en este periodo para el despliegue de esta Ley, es necesario seguir avanzando en su implementación y en la consolidación de los nuevos modelos de acompañamiento a personas así como en los sistemas de coordinación efectiva del sistema de empleo con otros como el de servicios sociales, salud y educación.

Proyecto Tractor 3. Lanbide Hobetzen

Se valora de forma muy positiva la transformación organizativa de Lanbide, que ha modernizado su estructura, desplegado nuevos modelos de intervención, digitalizado los servicios y fortalecido la atención personalizada a personas y empresas. La consolidación de estos nuevos modelos y herramientas así como la evaluación de sus resultados deben ser objeto de atención prioritaria en el próximo periodo

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

Los progresos también son reseñables, con la revisión de los catálogos formativos, la incorporación de especialidades vinculadas a los perfiles profesionales emergentes y el impulso de itinerarios más flexibles adaptados a las necesidades del tejido productivo. Es necesario seguir avanzando en un nuevo modelo de Formación para el Trabajo que de forma coordinada con otros sistemas como el de Formación Profesional o el Universitario permita articular un ecosistema de formación en Euskadi que responda con eficiencia, eficacia y agilidad a las necesidades de nuevas competencias profesionales.

CONCLUSIONES

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

Se destaca el desarrollo de programas de empleo y formación orientados a afrontar las transiciones tecnológica, climática y demográfica, con avances en sectores como la logística, la economía circular, los cuidados o la digitalización, así como en actuaciones de atracción de talento, relevo generacional y diversidad generacional en el empleo. Si bien la valoración es positiva es necesario seguir ahondando en el desarrollo de nuevos programas de carácter innovador que faciliten avanzar en estas tres transiciones sin que ninguna persona se quede atrás. En un momento en el que el talento es tan necesario en Euskadi debemos ser capaces de aprovechar todos el potencial de nuestra población para hacer frente a los retos a los que nos enfrentamos.

Proyecto Tractor 6. Programa de Resiliencia: Empleo en sectores tradicionales

A pesar de los avances que se han llevado a cabo desde el inicio de esta Estrategia, la valoración del grado de implementación de este proyecto está un poco por debajo del resto de proyectos tractores. Los problemas de relevo generacional en estos sectores hacen necesario seguir trabajando para la atracción de talento hacia estos sectores que siguen sin resultar atractivos para una parte de la población.

Proyecto Tractor 7. Plan de Choque COVID-19

Se valora positivamente los resultados obtenidos con los programas Berpiztu y Euskadi Next, que han movilizado inversiones, generado empleo y articulado medidas extraordinarias de apoyo a empresas, personas trabajadoras y colectivos vulnerables durante la pandemia. Este proyecto se considera finalizado.

Proyecto Tractor 8. Sistema de evaluación de las políticas activas de empleo

Destaca la creación de BESALDI como órgano independiente de evaluación de las políticas de empleo e inclusión, así como el fortalecimiento de los sistemas de evaluación interna de Lanbide, favoreciendo una toma de decisiones basada en evidencia y la mejora continua de las políticas públicas.

En definitiva, el recorrido de los Proyectos Tractores refleja un avance sustancial. El desarrollo legislativo, la transformación del servicio público de empleo, la adaptación de la oferta formativa, la atención a los colectivos más vulnerables y el impulso de sistemas de evaluación constituyen los principales logros alcanzados. No obstante, la presente evaluación permite identificar ámbitos de mejora como la consolidación de los servicios personalizados, la integración plena de las políticas sectoriales, el acompañamiento a las transiciones en curso y el fortalecimiento continuo de los procesos de evaluación y aprendizaje.

CONCLUSIONES

Modelo de Gobernanza

El enfoque participativo y los espacios generados para la coordinación, como la Mesa de Diálogo Social de Euskadi, son valorados positivamente, si bien queda manifestada la necesidad de mejorar los mecanismos de comunicación y seguimiento para compartir los avances de la EVE2030. A su vez se identifica un ámbito de mejora vinculado a la sistemática de seguimiento. Se ve necesario realizar una revisión de los indicadores que conforman el Cuadro de Mando de Indicadores ya que algunos de éstos no se encuentran directamente relacionados con la implementación de las líneas de actuación de la Estrategia de manera que no permiten cuantificar los avances de la misma. Además, estos indicadores no se encuentran desagregados por sexo, lo cual no permiten analizar y comparar datos separados para hombres y mujeres, visibilizando así las desigualdades y brechas de género en diversos ámbitos.

ANEXO I

Indicadores básicos del mercado de trabajo en Euskadi

ANEXO I. Indicadores básicos del mercado de trabajo en Euskadi (I): Actividad y ocupación

| | | 2009 | 2019 | 2024 (***) | Variación 2009-2019 | Variación 2019-2024 |
|---|---------|-----------|---------|------------|---------------------|---------------------|
| Población activa (miles de personas) | Total | 1.030,1 | 1.055,0 | 1072,2 | +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. |

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.

(*****) 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%.

(*****) 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.

ANEXO I. Indicadores básicos del mercado de trabajo en Euskadi (II): Desempleo

| 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. |

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

(**) 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.

(*****) Nota: 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.

ANEXO I. Indicadores básicos del mercado de trabajo en Euskadi (III): Calidad

| 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% | +9,6% |
| | Mujeres | 22.502 | 26.197 | 29.314* | +16,4% | +11,9% |
| | Hombres | 28.889 | 32.529 | 35.095* | +12,6% | +7,9% |
| 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% | -6,5% |
| | Mujeres | 4,6 | 5,4 | 4,9* | +17,4% | -9,3% |
| | Hombres | 3,2 | 3,7 | 3,6* | +15,6% | -2,7% |
| % 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