



Enpleguaren Euskal Estrategia 2030

(15/2023 Enpleguari buruzko Legea egokitutako bertsioa)

Euskadiren garapen ekonomiko eta soziala bultzatzeko kalitatezko enplegu inklusiboaren aldeko ituna



Aurkibidea

1- SARRERA	5
2- ESTRATEGIA HONEN GARAPEN- ETA EGUNERATZE-PROZESUA	9
3-TESTUINGURUA ETA JOERA ESANGURATSUAK	12
4- EUSKADIKO ENPLEGUAREN ETA EUSKAL ENPLEGU SISTEMAREN DIAGNOSTIKO ESTRATEGIKOA	31
5- EUSKADIKO 2030EKO ENPLEGUAREN IKUSPEGIA, PRINTZPIOAK, IRIZPIDEAK ETA HELBURU ESTRATEGIKOAK	53
6- KALITATEZKOA ETA INKLUSIBOA DEN ENPLEGUAN AURRERA EGITEKO PROIEKTU TRAKTOREAK	80
7- GOBERNANTZA-EREDUA ETA ADIERAZLEAK	85
8- ENPLEGU-ESTRATEGIARI EUSTEN DION FINANTZA-ESPARRUA	100

Aurkezpena

Enplegu-politika gizarte bateko politika nagusietako bat da. Ordaindutako lanari dagokion lansariaz gain, **enplegua gizarte inklusioa eta giza-garapena sustatzeko oinarritzko tresna da**. Kalitatezkoa denean, lanak pertsonen garapena, haien sormena, berrikuntza- eta irudimen-gaitasuna bultzatu ditzake. Ezinbestekoa da gizakion bizitza emankorra, baliagarria eta adierazgarria izan dadin. Pertsonen bizimodua ateratzeko aukera ematen die, gizartean parte hartzeko baliabide bat da, eta segurtasuna eta duintasuna ematen ditu. Gainera, enplegua elementu-gakoa da herrialde baten garapen ekonomiko eta lehiakortasunean.

Enpleguaren Euskal Estrategia 2030 testuinguru zail batean garatu zen. Alde batetik, abaguneari dagokionez, COVID-19ak eragindako pandemiak enpleguari nabarmen eragin ziolako. Eragin negatibo hori gainditu ahal izan dugu, batez ere, politika publikoen bultzada ekonomikoari esker. Beste alde batetik, enpleguaren kalitatea azken urteetan okertu egin delako, egiturazkoagoak diren zenbait elementu direla eta.

Ondorioz, **Estrategia hau garatzea, hausnarketa jarduera partekatu hau egitea, inoiz baino garrantzitsuagoa da**. Ezin dugu enplegu-garapena munduko joera ekonomiko eta antolakuntzaren esku utzi. **Esku hartu behar dugu**, guztiok batera eta ahalik eta eragile sozial gehien adostasunarekin, Euskadin nahi dugun enplegua sortzeko. Ongizate-estatua mantentzeko eta garatzen jarraitzeko gai den enplegua. Kalitatezko enplegu inklusiboa, aukera-berdintasunean oinarrituz langileen eskubideak bermatu eta enpresei aukerak ematen dizkiona, gizarte bateratu eta aurreratuagoa eraikitzeko. Enplegua funtsezko bihurtu da gure produkzio-sistematik eredu teknologikoago eta berdeago batera igarotzeko.

Datozen urteetan, gure enplegu-politikaren oinarritzko elementuak izango dira enplegua berreskuratzea, enpleguaren kalitatea bermatzea, eta pertsonak babestea, bai bizi dugun ezohiko egoeraren ondorio ekonomikoari aurre egin behar dieten pertsonak babestea, bai digitalizazio eta errobotizazioaren ondorioak epe ertainera jasan ditzaketenenak ere. Enplegu-politika horrek gizarte-politikaren ildo beretik jardun beharko du, argi eta garbi.

Horrez gain, enplegu-politikak hezkuntza-politika, garapen ekonomikoa eta lehiakortasuna ere kontuan izan behar ditu, noski. **Izan ere, nahi dugun kalitatezko enplegu inklusibo hori ezinbesteko tresna da gure enpresen gaitasunak garatu eta haiek gizartearekin konpromisoa hartzeko; konpromiso horrek emango baitugu nahi eta merezi dugun oparotasuna, garapen ekonomiko jasangarri, bidezko eta inklusibo baten testuinguruan.**

Bi erronka handi horiek, kalitatezko enplegu inklusiboa eta enplegu lehiakorra, intrintsekoki elkarri lotutako 2 erronkatzat jo dira Estrategia hau garatzean, eta hura formulatzeko ildo nagusia izan dira.

Erronka horiei behar bezala aurre egiteko, **euskal enplegu-politikak aro berri honetan zenbait printzipio sustatu behar ditu: berdintasuna, aurreikuspena, berrikuntza, erresilientzia eta erantzun bizkorra**. Berdintasuna, enplegu-aukerak zinez pertsona guztien esku egoteko. Eta aurreikuspena, berrikuntza, erresilientzia eta erantzun bizkorra, hamarkada honetan enpleguari dagokionean biziko ditugun aldaketa handien elementuak identifikatu, eta erantzun bizkorrak eta egokiak emateko.

Baina, batez ere, euskal enplegu-politikak elkarrizketa eta adostasun printzipioen alde egiten jarraitu behar du, printzipiook funtsezkoak baitira eszenatoki berri honetako arriskuak murriztu eta aukerei etekin osoa ateratzeko.

Horregatik, Enpleguaren Euskal Estrategia 2030 dokumentu programatiko soila baino gehiago izatea nahi dugu. Estrategia hau, adostasunaren fruitu dena, hitzarmen eta elkarlaneko aro berri baten hasiera izatea nahi dugu. Kalitatezko enplegu inklusiboaren aldeko itun bat, Euskadiren garapen ekonomiko eta sozialari ekarpena egiten diona.

1

SARRERA

Enpleguaren Euskal Estrategia 2020, Estrategia berri honen jatorria

Enpleguaren Euskal Estrategia 2030ek (EEE 2030) Euskadiko langileen beharrak aztertzen ditu, orainaldian zein etorkizunean. Enpresek jasan duten krisirik larrienetik ateratzeko zer behar duten ere aztertzen du, eta tresna berriak eskaini; duela hamar urte pentsaezinak ziren batzuk, baita behar bezala aztertu ez diren beste batzuk ere. Eta, aldaketarako apustu guztiak bezalaxe, ez da hutsetik abiatzen. Enpleguaren Euskal Estrategia 2020ren (EEE 2020) ebaluazioaren emaitza ere bada.

Enpleguaren Euskal Estrategia 2020 garatzeko erabakia Euskadiko Elkarriketa Sozialerako Mahaian hartu zen, 2015eko urtarrian. Bertan, aurrekoaren indarraldia bukatu (2011-2014), eragile sozialen hitzarmena berretsi eta orduko enplegu-politika aktiboen transferentzia-prozesua burutu ostean, estrategia berri bat hausnartu eta diseinatzeko beharra nabarmendu zen.

EEE 2020 garatu zen testuingurua suspertze sozioekonomikoa zen, hainbat urtez iraun zuen enplegu-, finantziario- eta industria-krisi baten ondoren. Euskal Autonomia Erkidegoko adierazle makroekonomikoez adierazten zuten, komeni zela hasi berri zen suspertzea finkatzea.

EEE 2020ren indarraldiaren bukaera COVID-19ak baldintzatutako abagunearekin batera etorri zen, zeinak Estrategia horren ebaluazioan eragin zuen. Ebaluazio hori, funtsean, Eusko Jaurlaritzako Sailen eta Euskadiko enpleguarekin lotutako kanpoko eragileen pertzepzioak biltzean oinarritu zen. Pertzepzio horiek Estrategiaren 41 norabideetan izandako aurrerapenei buruzkoak ziren, eta eragileei eskatu zitzaizen horien azterketa egiturazko ikuspuntu batetik egiteko, COVID-19ak eragindako ezohiko egoera kontuan izan gabe.

Pertzepzio horren arabera, **EEE 2020an ezarritako norabideen** ezarpen-maila ertaina zen. Horrek adierazten zuen Eusko Jaurlaritzak, erakunde-, gizarte- eta ekonomia-eragileen laguntzarekin, Euskadiko enplegua hobetzeko beharrezko aldaketak sustatzen jarraitu behar zuela.

2020an ezarritako oinarritik abiatuta, elkarlan eta hausnarketa-prozesu sakon baten ondoren, Euskadiko Enpleguaren Estrategia 2030 berria garatu da.

Ikuspegi berria eskatzen duen testuinguru ekonomikoa

2025eko lehen hiruhilekoan argitaratu zen Euskal Ekonomiaren hiru hileroko txostenaren arabera, euskal ekonomia %2,1 hazi zen 2024ko laugarren hiruhilekoan. Aurreko bi hiruhilekoetan antzerako igoera erregistratu zen. Hiru hileroko analisiak iradokitzen du euskal ekonomia hazkunde-erritmoaren fase egonkor batean dagoela, %2,0 inguruko hazkundearekin.

Ekonomiaren bilakaera baikor horrek lan-merkatuan eragin zuen: %1,8ko igoera izan zuen urte osoan, aurreko urtean izandako bariazio-tasa bera. Igoera horren irakurketa da urtean lanaldi osoko 17.000 posturen baliokidea sortu zela. Hiru hileroko bilakaerak dezelerazio arina erakusten du hiruhilekoak igaro ahala: %2,0 inguru lehenean, eta %1,6 azken bietan. Azken hiruhilekoan, lanpostuen guztizko kopurua milioitik oso hurbil zegoen, eta serie historiko osoko goia jo zuen, 2008ko krisi finantzarioaren aurreko datuak ere gaindituz. Enplegu berriari dagokionean, 15.000 lanpostutik gora zerbitzu-jardueretan sortu ziren, %2,2ko bariazio-tasarekin. Nekazaritza ez diren beste sektoreek ere igoerak izan zituzten urte osoan, baina nabarmen apalagoak. Industriaren kasuan, igoera %0,9koa izan zen (ia 2.000 lanpostu); eraikuntzan, %0,2koa (100 lanpostu baino zertxobait gehiago).

BPG (%2,2) eta enpleguaren (%1,8) konbinazioak adierazten du lan-faktorearen itxurazko produktibitate areagotzea 2024an lau dezimako ordenan egon zela. Aurreko urtean lortutakoaren ia erdia da hori, eta aldagai horren batezbesteko historikoaren (%1,0) oso azpitik. Hiru hilero, ez dago alde handirik tarte baten eta bestearen artean. Nabarmentzekoak dira industria eta eraikuntzaren portaerak. Alde batetik, industrian, areagotze handienak izan ohi dituen sektorea izanik, 2024ko hobekuntza %0,1ekoa baino ez zelako izan. Bestetik, eraikuntzan, historikoki efizientziaren hobekuntza baxua (%0,3) izanik, 2024an emaitza ona (%1,4) lortu zuelako.

Egungo testuinguru ekonomiko positibo baina galderaz josian, inoiz baino garrantzi handiagoa du aldaketei aurrea hartu eta bizkor erantzuteko gai diren politikak artikulatzeak. Erronka horiei aurre egiteko, beti hartu behar ditugu oinarritzat Euskadiren helburua: hazkunde ekonomiko jasangarri, bidezko eta inklusiboa erdiestea.

EEE 2030. Estrategiaren beharrezko eguneraketa araudi berriaren testuinguruan

Dagoeneko, 2030eko Estrategiaren indarraldiaren erdira iritsi gara, eta abenduaren 21eko 15/2023 Enpleguari buruzko Legea indarrean jarri denez gero, beharrezkoa da dokumentu hau eguneratzea. Araudi berriaren esparruan kokatuko dugu, eta Euskadiko enpleguaren uneko eta etorkizuneko erronkei erantzuteko gaitasuna indartu.

Abenduaren 21eko 15/2023 Enpleguari buruzko Legeak paradigma-aldaketa dakar Euskadiko enplegu-politiken garapenera. Lege horrek enplegu-politika publikoak birdefinitzen ditu ikuspuntu zabal, integratzaile eta sektore arteko batetik, eta hainbat printzipioren ildora hurbiltzen ditu: lan duina, eta baita enplegarritasunaren eta gizarte-kohesioaren hobekuntza ere.

Eguneratze-prozesu honek testuinguru sozioekonomikoaren bilakaerari ere erantzuten dio. Aldaketa sakonak jasan ditu EEE 2030en hasierako garapena baldintzatu zuen COVID-19ak eragindako krisialditik; adibidez, une honetan eragiten diguten gatazka armatu edo aduana-zergaren krisiak. Aipatutako krisi hauen ondorioak dagoeneko partzialki ebaluatu badira ere, ekonomia-, gizarte- eta lan- arloetan izan duten eraginak erronka berriak sortu ditu. Suspertzea jasagarria eta inklusiboa izan dadin, erronka horiek enplegu-estrategien berrikuspena eskatzen dute.

Iragandako krisiak enpleguan izan duen inpaktuaz gain, egungo testuinguru ekonomikoa egiturazko eraldaketek baldintzatzen dute: trantsizio energetikoak, digitalizazioak, eta adimen artifiziala (AA) hainbat sektoretan bat-batean sartu izanak. Honek aldaketak eragiten ditu eskatutako enplegu-profiletan. Eginbeharren automatizazio handiagoa sustatu eta aukera berriak sortzen ditu, baina baita erronka berriak ere; batipat, lanpostuen birkalifikazioari eta lan-merkatuaren egokitzapenari dagokienean. Erronka hauei langile-populazioari dagokion belaunaldien arteko erreleboa gehitu behar zaie. Honegatik guztiagatik, beharrezkoa da arazo hauei erantzun bizkorra emango dieten politika berriak abiaraztea.

Testuinguru honetan, EEE 2030en eguneraketak enpleguaren planifikazio estrategikoa mantentzeko beharrari ez ezik aukera berri bati ere ematen dio erantzuna. Aukera aparta da garapen ekonomiko eta sozialaren helburuak 15/2023 Legearen printzipio gidariekin parekatzeko. Horrela, ziurtatuko dugu Euskadik enplegu-sistema eraginkor, inklusibo eta erresilienteagoa izango duela uneko zein etorkizuneko krisialdien aurrean. Helburu horretarako, enplegu-politika aktiboen eginkizuna indartzen duen arau-esparru berri bat sortzen du, politika horiek populazioaren eskubide subjektibotzat aitortzen dituen. Era berean, politika horien prestazio-eredu berria aurkeztzen du, Euskal Enplegu Sarearen bitartez erakundeen arteko harremana eta sarean lan egitea oinarri dituen.

2

ESTRATEGIA HONEN GARAPEN- ETA EGUNERATZE-PROZESUA

Estrategiaren garapen-prozesua

Estrategiaren garapen-prozesua biziki parte-hartzailea izan da.

EEE 2030en garapen-prozesuaren hasieran banakako 40 elkarrizketa egin dira mota guztietako kanpoko eragileekin (instituzionalak, ekonomikoak eta sozialak), baita Eusko Jurlaritzako hainbat unitaterekin ere. Elkarrizketa horiei esker, lehenbiziko ikuspegi orokor bat lortu da, gerora taldekako 10 tailerretan landu dena. Tailer horietan jarraian zerrendatutako gaiak landu dira:

- Trantsizio handiei lotutako enplegu-aukerak eta erronkak: Digitalizazioa eta Automatizazioa.
- Trantsizio handiei lotutako enplegu-aukerak eta erronkak: Ekonomia Berdea.
- Trantsizio handiei lotutako enplegu-aukerak eta erronkak: Zaintza-Ekonomia
- Enplegu-aukera berriei lotutako sektore ekonomikoak.
- Enplegu-egoera berri baterako gaitasun berriak.
- Talentuaren eta dibertsitatearen kudeaketa erakundeetan.
- Enplegua eta generoa.
- Lan-aktibazio eta enplegu-laguntzaren euskal eredu berria.
- Enplegu-prestakuntzarako euskal eredu berria.
- Euskal Enplegu Zerbitzua.

Lan-tailer horiek guztiak norberak egindako izen-emateen bidez osatu dira, Euskal Enplegu Sistemarekin lotutako tailerra izan ezik. Kasu horretan, alor publikora mugatu da, eta gonbidapen zuzenak igorri zitzaizkien populazio-kopuru ezberdineko Foru Aldundi eta Udaletxei. Tailer horietan guztira 150 erakunderen ordezkariak parte hartu dute (59 erakunde ezberdinek, posible izan delako tailer batean baino gehiagotan parte hartzea). Horrez gain, informazio-iturritzat jo dira 25 pertsonatik gorako euskal enpresei egindako inkesten emaitzak. Inkesta horiek hainbat klusterrekin batera egin dira, eta 99 enpresek parte hartu dute.

Dinamika horietan bildutako iritzi eta proposamenetatik abiatuz, elementu horiek diagnosi eta planteamendu estrategikorako aurre-dokumentu batean antolatu dira. Dokumentu hori Euskadiko Elkarrizketa Sozialerako Mahaian aurkeztu eta eztabaidatu da, Eusko Jurlaritzaren eta enpresa eta sindikatu esanguratsuenen arteko topagune eta parte-hartze instituzionaleko espazioa baita.

Behin lehen alderaketa horretako ekarpenak bilduta, Eusko Jurlaritzako Lan eta Enplegu Sailak Estrategia honetako gainerako elementuetan sakondu du (ikuspegia, helburuak, proiektu traktoreak eta gobernantza-eredua) eta Euskadiko Elkarrizketa Sozialerako Mahaian berriz negoziatu ditu. Prozesu horren guztiaren emaitza da dokumentu hau. **Dokumentu malgua eta irekia da, gerora enplegu-plan estrategikoen bitartez garatuko dena. Plan horiek ere parte-hartzaileak eta adostasunean oinarrituak izan beharko dira.**

Estrategiaren eguneraketa-prozesua

Enpleguaren Euskal Estrategia 2030en eguneraketa jarrera egituratu eta parte-hartzailearekin egin da, abenduaren 21eko 15/2023 Legean, Enpleguari buruzkoan, xedatutakoarekin bat, **Estrategiaren jarraibideak arau-esparru eta testuinguru sozioekonomiko berriei egokitzeko asmoz**.

Estrategia formulatzean, indarrean dagoen strategiaren analisia egin da, lehen eta bigarren mailako informazio-iturriak berrikusiz. Besteak beste, lan-merkatuari buruzko ikerketak eta EEEda garatzeko erabili ziren programa eta proiektuen ebaluazioa berrikusi dira. Ondorioz, oinarrien dokumentu bat ekoiztu da, estrategia moldatzeko erreferentzia izan dena, **15/2023 Legearen 78. artikuluan** bildutako alderdi berritzaileak kontuan izan ditzan.

Jarraian, hausnarketa eta proposamenen **prozesu iteratibo eta parte-hartzaile** bat burutu da. Prozesuan parte hartu dute eragile sozialek eta enplegu-politika publikoetan gakoak diren beste hainbat eragilek; zehazki, **Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseiluak, Elkarrizketa Sozialerako Mahaiak, Enpleguaren Euskal Foroak eta Euskadiko Elkarrizketa Zibilerako Mahaiak**. Prozesu honen garapenean, ondorengo gaiak landu dira:

- Euskadiko enpleguaren eta **Euskal Enplegu-sistemaren** diagnostiko estrategikoa
- Lan-merkatuan eragiten duten **trantsizioak, joerak eta arriskuak**; bereziki digitalizazioa, trantsizio energetiko-klimatikoa eta zerbitzu-sektorearen transformazioa
- Euskadin 2030eko enpleguaren **ikuspegia, printzipioak eta helburu estrategikoak**.
- Kalitatezkoa eta inklusiboa den enplegua lortzeko **gako eta bektore estrategikoak**.
- **Lehentasunez garatu beharreko proiektu traktoreak**, sektore emergenteei eta euskal ehun produktiboaren indartzeari jarrai.
- **Gobernantza-eredua**, besteak beste, parte-hartze espazioak, jarraipena, ebaluazioa, eta strategiaren inpaktua neurtzeko adierazle-gakoak.

Azkenik, moldatutako Enpleguaren Euskal Estrategia 2030en finkapena landu da, engaiatu diren eragileek hitzarmenen bidez egindako ekarpenak integratuz.

3

TESTUINGURUA ETA JOERA ESANGURATSUAK

Estrategia eta araudi testuingurua

Ondoren, Estrategia hau ezartzeko orduan eragin handiena izango duten planak eta araudiak azalduko dira.

EAEren alorra

20-30 Estrategiari onespena eman zitzaionetik, araudiak bultzada handia jaso du Euskadin. Testuinguru juridiko berria markatzen duten hainbat lege onartu dira, enpleguan eragin zuzena dutenak.

15/2023 Legea onartzea mugarria izan zen autogobernuaren garapenean, enplegu-politika aktiboei dagokionean. Araudi honek lan-merkatuko eragile guztien jokaera arautzen du, lan duinaren definizioa ematen du, eta herritarren eskubide subjektibotzat aitortzen du lanaren alorreko diagnostiko, orientazio eta prestakuntzarako sarbidea. Gainera, aukeren berdintasuna bermatzea eta enpresen enplegu-beharrei modu eraginkorrean erantzutea du helburu.

Helburu horiek erdiesteko, **Lanbidek** ezinbesteko papera du enplegu-zerbitzu publiko gisa, enplegarritasuna eta lan duina sustatzen baititu. **Euskal Enplegu Sareak** erakundeen arteko sistema gisa jokatzeko du, bere baitan Lanbide, Foru Aldundiak, tokiko erakundeak eta erakunde laguntzaileak bilduz. Horrela, lurralde mailan zein digitalki, leihatila bakarreko eredia eskaintzen du, lantresna partekatuak garatuz enplegu-zerbitzuaren kudeaketa eraginkorragoa eginez. Era berean, **Tokiko Enplegu eta Garapen Planek**, 10.000 biztanletik gorako udalerrietan nahitaezkoak direnak, neurriak aplikatuko direla bermatzen duen funts egonkor bat dute. Funts horren zenbateko zehatza EAEko urteroko Aurrekontuetan zehaztuko da, Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseiluak proposatuta. Politika horien gobernantza Eusko Jaurlaritzari, Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseiluari eta Elkarrikeraketa Sozialerako Mahaiari dagokie.

Era osagarrian, **Enpleguaren aldeko Itun Sozialak**, 2024ko urtarrilean sinatu zenak, Enpleguaren Legea inplementatzeko elkarlana areagotzen du ehun produktibo, ekonomiko eta eragile sozialen artean. Itun horrek, zeina 100 erakunde baino gehiagok sinatu duten, lehentasunezko bost ekintza-ardatz zehazten ditu: trebakuntza jarraitua sustatzea; belaunaldien arteko erreleboa kudeatzea; aukeren berdintasuna sustatzea; ekonomia jasagarria bultzatzea eta lan-harremanak gizarte-elkarrikeraketa hirukoitzaren bitartez indartzea.

Paraleloki, eta 15/2023 Enpleguari buruzko Legeak xedatutakoari jarrai, Lanbide modernizatzeko estrategiak aurrera egin du **“Lanbide Hobetzen”** ekimenarekin. Programa horren helburua da enpleguaren alorrean ematen den arreta eta interbentzioa hobetzea, Euskadin agertzen zaizkigun erronkei aurre egiteko; bai kalitatezko enpleguari, bai inklusioari dagokienean.

Ahalegin hau osatzeko, lan-merkatuan eragiten duten hainbat araudi onartu dira. Besteak beste, **Hezkuntzaren Legea**, **Gazteriaren Legea**, **Euskal Enplegu Publikoaren Legea**, **Berdintasunaren Legea**, eta **Landa Garapeneko Legea**. Legedi horiek zuzenbide-esparru seguru eta dinamikoa sortzen dute, lan-munduan txertatzea sustatu eta lan-baldintzak hobetzea eragiten duena.

Beste alde batetik, gizarteratzea ere agenda politikoaren lehentasunetako bat izan da. **14/2022 Legea, Inklusiorako eta Diru-sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemarena** indarrean sartu zen, prestazio ekonomikoen estaldura hobetu eta egoera zaurgarriko herritarrek kalitatezko enplegurako sarrera izatea errazten duena. Horrez gain, baliabiderik ez duen populazioari gutxieneko diru-sarrera batzuk bermatzen dizkio, bizimodu duina izan eta gizartean zein lan-munduan guztiz txertatu daitezzen. Era berean, 2/2024 Legeak, Hautzaro eta Nerabetasunari buruzkoak, bere aginduen artean xedatzen du lan-munduan txertatzea eta lan-baldintza duinak lortzea sustatzen duten enplegu-politikak diseinatu eta abiarazi behar direla; bai eta oinarritzko ongizate materiala bermatzeko nahikoa den soldata ere.

Erronka demografikoei erantzunez, Eusko Jaurlaritzak **Erronka Demografikorako 2030erako Euskal Estrategia** bultzatu du, bere baitan genero-berdintasuna, lurraldetasuna eta migrazioaren kudeaketa bezalako gai-gakoak biltzen dituena. Testuinguru honetan, **Migratzaileen lan- eta gizarte-txertaketarako Plan Integrala** eratzeak aukera aurkeztu da. Plan honen helburua lanerako txertaketa erraztea da, horretarako kualifikazio-prozesuak, lan-esperientzia eta lan- eta harrera-baimenen kudeaketa baliatuz. Lan-txertaketa funtsezkoa da pertsona horiek egoiliar- eta lan-baimenak lortzeko, zeinak gerora gizarteratze-prozesua erraztuko duen. Egia da erakunde eta enpresetatik ezohiko ahalegina egiten ari direla helburu hori erdiesteko; baina, tamalez, oraindik asko dira prozesu horiek oztokatzen dituzten muga burokratikoak. Euskadik atzeritarren lan-baimenak kudeatzeko eskumena jaso du berriki, eta hori izan liteke prozesuok hobetzeko bide bat.

Era berean, Euskadiko enplegu-politikak bere baitan hartzen du Belaunaldiarteko Bizikidetzaren Plan baten sorrera. Plan horren helburua adinkeriak sortutako edozein alborapen deuseztatu eta enpresetan adinaren kudeaketa sustatzea da, belaunaldien arteko erreleboa antolatu eta talentuaren galera ekiditeko. Enpresaren alorrean bereziki, hainbat belaunaldi, jatorria eta kulturako pertsonak, sarri ahalegin handiz, elkarbizitzan jardun behar baitute, gizartea ondasun eta zerbitzuz hornitzeko. Paraleloki, datorren **Zaintzaren aldeko Ituna** zaintzaren sektoreko lan-baldintzak hobetzera bideratuta egongo da. Hau da, kalitatezko enplegua sortuko du gizartearen eta ekonomiaren garapenerako funtsezkoa den alor batean.

Teknologiaren ikuspuntutik, **Euskadiren Eraldaketa Digitaleko 2030 Estrategiak** lan-merkatuaren garapen berritzaileko oinarriak ezartzen ditu. Era berean, **Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzako Plana Euskadi 2030 (ZTBP 2030)** dugu; Euskadi digital, berde eta inklusibo baten aldeko apustua egiten duena. Paraleloki, klima-erronkei aurre egiteko hainbat araudi onartu dira, besteak beste, **Trantsizio Energetikoaren eta Klima Aldaketaren Legea, Euskadiko Ingurumen Administrazioaren Legea, Euskadiko Energia Estrategia 2030, Klima-aldaketaren aurkako 2050erako Euskal Estrategia (KILMA 2050)** eta “**Basque Green Talent**” Programa (enplegu berdea). Aipatzekoa da, halaber, **Eusko Jaurlaritzako Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailak, Lanbidek, Aclimak eta Basque Enbironment Clusterrek, Elkarlanerako Protokoloaren bitartez sortutako “Ekonomia Zirkularreko Enplegu-Formakuntza Plana”**. Haren baitan dauden ekintzetako batzuk dira **Green Jobs Sarea (Euskadiko enplegu berdearen lehen sarea), Green Azoka (Talentu Berdean espezializatutako enplegu eta formakuntza azoka) edo Green Observatory** abiaraztea.

2024-2028 Gobernu Programaren esparruan, gakoak diren konpromisoak indartzen dira. Batzuk aipatzearen: gizarte-elkarriketaren sustapena; negozio kolektiboaren hobekuntza eta elkarlan publiko-pribatuaren bidez kalitatezko enplegua sortzea. Horri gehitu behar zaizkie **Euskadiko Erakundearteko Ekintzailatza Planak 2024-2029**, non ekintzailatza lehentasunetatzat jotzen den; eta **Soldata-arrakala Murrizteko Estrategia** baten sorrera, lan-merkatuko ezberdintasunaren egiturazko kausei aurre egingo diena.

Lantokiko osasuna eta segurtasuna indartzea ere aurreikusten da, **Laneko segurtasunerako eta osasunerako Euskal Estrategia 2021-2026** baliatuz. Estrategia horren helburua da lan-istripuak murriztu eta prebentzioaren kultura sustatzea. Era berean, **XIII. Legealdirako EAeko Lan Ikuskaritza Plana** sortzea aurreikusten da, lan-ikuskaritzaren sistema modernizatu eta langileen eskubideen babesa hobetzeko.

Martxoaren 31ko 3/2022 Lege Organikoak, Lanbide Heziketaren antolatzea eta integratzea ezartzen duenak, sistema bakar, berri eta integratua ezartzen du Espainian Lanbide Heziketarako. Bere helburua da pertsonen laneko bizitzan behin-betiko kualifikazioa eta birkualifikazioa indartzea, baita formakuntzaren eskaintza produkzio-sektorearen eskariarekin parekatzea ere. Erregelamendu berri honek eta hartatik eratorritako eskumen-aldaketek beharrezko egiten dute Euskadientzat formakuntza-eredu berri bat garatzea. Eredu horrek formakuntzan eskaintza planifikatua eta egonkorra bermatu behar du, gizarte-eragileek eta Eusko Jaurlaritzak partekatutako beharren hautemate- eta analisi- sisteman oinarrituta. Eredu malgua, bizkorra eta lan-merkatuaren beharrei denbora errealean erantzungo diena. Ekonomiak eta gizarteak jasaten dituen aldaketei aurrea hartuko diena. Zentzu horretan, kontuan izatekoa da Elkarriketa Sozialerako Mahaian langileen formakuntzari dagokionean itundutakoa, itun hori oraindik Mahaian bertan garatzeke badago ere.

Lan-merkatuko hautemate eta prospekzioa optimizatzeko, dauden tresna eta baliabideak erabiliko dira. Bereziki nabarmentzekoa da **Prestakuntza-beharrak aztertu eta hautemateko Aholku-batzordea**. Organo hau eratzen dute Lanbideko, Eusko Jaurlaritzako hainbat Zuzendaritzako eta enpresa zein sindikatuetakozko zenbait ordezkariak. Esparru horretan, erronka teknologikoak, energetikoak, ingurugumenekoak eta soziodemografikoak bidezko trantsizioaren ikuspuntutik kudeatuko dira. Ziurtatu beharko da enpresa zein langileek orientazio eta formakuntzarako beharrezko tresnak dituztela. Horrela, lan-merkatuaren transformazioetara progresiboki egokitu ahalko dira, eta eboluzio orekatu eta jasangarria bermatuko da.

Estatuaren alorra

Enpleguaren alorrean, estatuko araudia lege, erreforma eta plan sorta batean oinarritzen da, zeinen helburua den laneko egonkortasuna indartzea, enplegarritasuna hobetzea eta langileen babes soziala bermatzea. Testuinguru horretan, **Errekuperazio, Transformazio eta Erresilientzia Plana** ekimen gakoa izan da COVID-19aren pandemiaren ondoren. Inbertsio eta egiturazko erreformen bitartez, plan horrek Espainiako ekonomia modernizatzea du helburu, planteamendu berde eta digitalarekin, lan-merkatu erresiliente eta jasangarriagoa sortuz. Marko horren baitan, **23. Osagaiak**, “Lan-merkatu dinamiko, erresiliente eta inklusibo baterako politika publiko berriak” izenburua duenak, lan-merkatuaren transformazioa du helburu. Horretarako, egiturazko eta gazteen langabezia murriztea du jomugatzat, baita enplegu-politika aktiboen indartzea ere, merkatuaren eskaera berriei moldatzeko.

Era osagarrian, eta gizarte-elkarriketaren emaitza gisa, laneko legediari eragin dioten araudi-aldaketa sakonak egon dira: pandemian zehar emandako ABEEE-en erregulazioa, krisi globaleko momentu batean enplegua mantentzea eragin zuena; Rider legea, plataforma digitalen bitartez jarduten duten atez-ateko banatzaileen lana erregulatzen duena, eta Espainian 2021eko abuztuaren 12 indarrean sartu zena; eta telelanaren erregulazioa eta soldata-berdintasun eta gardentasunari buruzko itunak, gerora hitzarmen kolektiboetan eragin zutenak.

Lan-merkatuan inpaktu handiena izan duen araudi-aldaketetako bat, gizarte-elkarriketa horren emaitza izan dena, 2021eko Lan-erreforma izan da. Erreforma horren abiapuntua izan zen lan-merkatuan finkatu den prekarietatea eta aldikotasunari aurre egiteko beharra. Horretarako, besteak beste, jarraian zerrendatutakoak egin ditu: araudi berria sortu du negoziazio kolektiboaren alorrean; enpleguaren babesa ezarri du RED eta kontratazio mekanismoen bidez, non kontratu-modalitateak sinplifikatu dituen; lan-kontratuak mugagabeak direnaren presuntzioa txertatu du; aldi baterako kontratuak egoera zehatz eta justifikatuetara mugatu ditu; eta aldizkako langile finkoaren figura sortu du denboraldiko lan-jardueretarako, eskaeran fluktuazioa duten sektoreetan egonkortasun handiagoa eraginez.

Erreforma horren ondorioz, lan-merkatuak aldaketa handia jasan du. Erdietsi den egonkortasun-mailak iradokitzen du, oraindik egiteko asko badago ere, bide onetik goazela.

Paraleloki, arau-esparruak eboluzionatzen jarraitu du lan-formakuntza eta kualifikazioa hobetzeko. **Martxoaren 31ko 3/2022 Lege Organikoak, Lanbide Heziketaren antolatzea eta integratzea ezartzen duenak, Lanbide Heziketa** eredu berria ezartzen du, lan-merkatuaren beharren arabera formakuntza bateratua eta malguagoa egiteko. Ehun produktiboaren eskaera aldakorren arabera formakuntza-ibilbideak erraztuko ditu, eta lan-konpetentzien aitorpena eta akreditazioa sustatu.

Beste alde batetik, **uztailaren 9ko 10/2021 Legeak, Urrutiko lanari buruzkoak**, arau-esparru bat ezartzen du telelanean jarduten duten pertsonen eskubideak bermatzeko. Horren gehigarri, **“Familien Legea”** izenekoak (**maiatzaren 21eko 2/2024 Errege-lege Dekretua, zeinaren bitartez langabezia-babesaren sinplifikazioa eta zerbitzuaren hobekuntzarako premiazko neurriak hartzen diren**) guraso eta zaintzaileen lan-bizitza familiarenarekin kontziliatzeko Europako zuzentarauaren transposizioa burutzen du.

Azkenik, **Gazteentzako 2021-2027 Plus Lan Plana** finkatu egin da gazteen lan-txertaketarako tresna gako gisa. Europako Funts Sozialeko Plus (FSE+) funtsen laguntzarekin, ekimen honek helburutzat du gazteen kualifikazioa eta enplegarritasuna hobetzea, enplegu duin eta egonkorra lortzeko behar dituzten konpetentziak emanez.

Enpleguaren eta lan-merkatuaren hobekuntza kuantitatibo zein kualitatiboa eragiten duten araudi-aldaketa hauez gain, 2023ko otsailaren 28an **3/2023 Legea, Enpleguari buruzkoa**, onetsi zen. Lege hori mugarria da Espainiako enplegu-politika publikoen ordenamenduan. Lege horren bitartez, **Enplegu Sistema Nazionalea** arautzen da, baita enplegu-politiken planifikazio-, koordinazio- eta exekuzio-esparru berriak ezarri ere. Bere helburua langile eta enpresen beharrei egokitutako zerbitzuen eskaintza bermatzea da; aldi berean gizarte- eta lurralde-kohesioa, genero-berdintasuna eta enplegarritasunaren hobekuntza sustatuz. Esparru horretan, Estatuko Enplegu-zerbitzu publikoa (SEPE) berregituratu da, sistemaren eraginkortasuna eta gobernantza hobetzeko asmoz, eta **Espainiako Enplegu-agentzia** (Agencia Española de Empleo) izena eman zaio.

Lege honek, **Enplegu Sistema Nazionaleko Zerbitzuen Zorroa** arautzen duen 438/2024 Errege Dekretuarekin batera, enplegu politika aktiboak hobetzeko lege-esparrua definitzen du.

Une honetan, Enpleguaren Babes Aktiborako Espainiako 2025-2028 Estrategia onarpen fasean dago. Estrategia horren helburua da herritarrek enplegurako eskubideak eta bermatutako zerbitzuak baliatu ahal izatea, horretarako enplegu-politika aktiboen diseinu, burutze eta etengabeko ebaluazioaren bitartez. Estrategia berri hori 5 printzipiotan oinarritzen da: enpresa eta pertsonetan zentratutako planteamendu inklusiboa; koherentzia eta produkzioaren transformaziora egokitzea; kalitatezkoa eta inklusiboa den lan-merkatua; Enplegu Sistema Nazionalarekin elkarlanean jardutea emaitzetan zentratuz; eta Enplegu Sarearekin elkarlanean jardutea. Estrategiaren funtsezko helburuak dira: pertsonen enplegarritasuna hobetzea; Enplegu Zerbitzu Publikoen bitartekaritza hobetzea, arreta berezia jarriz pertsonen eskaintako interbentzioetan eta lortutako enpleguaren kalitatean; prestazioak jasotzen dituzten pertsonen arretan estaldura-tasa hobetzea; orientazio pertsonalizatu, integral eta inklusiboko sareen finkapena eta kalitatearen hobekuntza; formakuntza-prozesuetako parte-hartzea hobetzea eta horiek lan-merkatuaren eskaeretara egokitzea; eta enpresei emandako arreta bultzatu eta sistematizatzea.

Enpleguaren Euskal Estrategia halaberrez joan beharko da Enpleguaren Babes Aktiborako Espainiako 2025-2028 Estrategiaren ildo beretik.

Babes sozialari dagokionean, 2021ean bizitzeko gutxieneko diru-sarrera ezartzen da, 19/2021 Legeak arautzen duena. Prestazio hori bideratuta dago oinarritzko beharrak asetzeko baliabide ekonomikorik ez duten pertsonen pobrezia eta gizarte-bazterketa arriskua ekiditera. Legeak xedatzen du gizarte-bazterketa egoera batetik parte-hartze egoera batera igarotzea sustatzeko, diru-sarrera horrek, diseinuz, pizgarriak izango dituela enplegua eta inklusioa lortzeko. Horren helburua da “pobreziaren tranpa” izeneko saihestea, hau da, prestazio hori jasotzen duen pertsonak enplegua bilatzeari uztea diru-sarrerak galtzeko edo murrizteko beldurraren ondorioz.

Helburu horrekin, 2023ko urtarilean indarrean sartu zen enplegurako pizgarria. Pizgarri hori berariaz bideratuta dago jasotzen duena lan-merkatuan txertatzera; edo, dagoeneko lanean egonez gero, lanordu gehiago hartzera motibatuz. Horrela, hartzailearen errenta pizgarririk gabe izango litzatekeena baino handiagoa izango da, lanaren irabaziaz areagotu ahala murriztuko den gehigarri bat izango baitu.

Era berean, **maiatzaren 21eko 2/2024 Errege-lege Dekretuak** langabeziaren aurrean babesa jasotzeko premiazko neurri gehiago ezartzen ditu; lana eta subsidioen arteko bateragarritasuna errazten du, eta baita prestazioak jasotzeko eskema malguago bat ere, lan-txertaketara bideratua.

Martxoaren 16ko 2/2023 Errege-lege Dekretuak pentsionisten eskubideak hedatzen ditu, pentsioetako genero-arrakala murrizten du, pentsio-sistema publikoaren jasagarritasunerako neurriak ezartzen ditu, eta lan-bizitzaren luzapena sustatzen du hobarien eta jubilazio malgurako mekanismoen bitartez.

Guztien artean, erreforma eta plan hauek Espainiako lan-merkatuaren uneko eta etorkizuneko erronkei aurre egiteko arau-esparru integrala eratzen dute. Babes soziala, enpleguaren egonkortasuna eta ekonomiaren egiturazko aldaketei egokitzeko gaitasun handiagoa bermatzen dute.

Europaren alorra

Europar Batasuneko Estatu Kideek 2020ko ekainean adostu zuten EBren finantzaketa-programarik handiena abiaraztea: NGEU. Programa horren helburua pandemia osteko Europaren suspertze ekonomikoa sustatzea zen, bai eta bertako ekonomiak erresiliente eta lehiakorragoak egitea ere. Arreta transformazio digitalean eta energetiko-klimatikoan jartzen zuen. Helburu horiek erdiesteko, programa horrek babes finantzarioa eman die EBko Estatu kideei, 2021-2026 tartean inbertsio eta erreforma proiektu espezifikoak burutzeko baldintzarekin. Programa horren ekintza-eremuetako bat enplegua da. Neurriak hartu dira pertsona guztien enplegurako sarbidea hobetzeko, arreta berezia jarri iraupen luzeko langabeetan, gazteen enpleguan, enplegu eskaintza eta eskariaren arteko egokitzapenean laguntzen eta lan-merkatuko trantsizioetan.

Beste alde batetik, ezin ditugu ahaztu **2021-2027 Kohesio Politikaren** funtsak, herrialde eta lurralde ezberdinen arteko desorekak zuzentzea helburu dutenak. Horrela, Europa lehiakor eta adimentsuagoa lortuko dugu, berdeagoa, klimatikoki neutroa eta erresilientea den ekonomia batera bidean; konektatuagoa, sozialagoa eta herritarrengandik hurbilagoa. Gainera, kontuan hartzekoak dira “Draghi Informe” izenekoaren lehiakortasunari buruzko gomendioak.

Proiektu hau, baita Europar Batasuneko enplegu alorreko beste hainbat erregelamendu eta ekimen ere, gakoak izan dira lan-merkatu inklusibo, erresiliente eta digitalizazioari eta jasangarritasunari egokitu bat garatzeko. Enpleguaren Euskal Estrategia 2030ek bat egiten du testuinguru horrekin, lan-politika eta tokiko garapen ekonomikoa gidatzen duten araudi eta mekanismo europar nagusien ildo beretik jardunez. Ulertzen baita, egungo transformaziozko testuinguruan, soilik ekintza bateratu baten bitartez mobilizatu daitezkeela enpleguaren erronkei aurre egiteko beharrezko baliabideak.

2021ean aurkeztu zen **Europako Eskubide Sozialen Zutabearen Ekintza-planak** helburutzat du eredu sozial europarraren oinarritzko printzipioak ezartzea. 2030erako dituen helburuak jarraian zerrendatutakoak dira: 20 eta 64 urte arteko populazioan %78ko enplegua erdiestea; gutxienez helduen %60ak urteroko formakuntzetan parte hartzea; eta pobrezia edo gizarte-bazterketa arriskuan dauden pertsonen kopurua gutxienez 15 milioitan murriztea.

Helburu horietarako, hainbat ekimen inplementatu dira. Esaterako, **Desgaitasuna duten Pertsonen Eskubideen Estrategia 2021-2030**, aipatu pertsonentzako gizarteratzea eta lan-txertaketa bermatzea helburu duena. Edo **gazteen enplegua babesteko paketea**, 2020an aurkeztu zena. Bere baitan biltzen ditu **Gazte Bermearen** eguneraketa eta **praktiketan dauden ikasle eta langileen baldintzak hobetzeko Zuzentarauaren proposamena**. Proposamen hori 2024an aurkeztu zen, eta bideratuta dago ezkutuko lan-praktiken gehiegizko erabilerrari aurre egin eta ikasle bekadunek lan-baldintza bidezko eta parekideak dituztela bermatzera.

Europa mailan, kezka-iturri nagusia izaten jarraitzen du lanbide heziketaren eraketak. Lanbide heziketa hori, zentzu zabalean ulertuta, gauza izan behar litzateke bizi ditugun transformazio-prozesuei aurre egiteko. Horretarako, hainbat ekimen jarri dira martxan. Haien artean dago Gaitasunen aldeko Ituna, helburutzat duena praktika onen sare bat sortzea, talentua erakarri eta reskilling eta upskilling prozesuak burutuko dituen. Horren azken helburuak dira profesionalen eskariari erantzun eta gaitasunen garapenerako ekintza kolektiboa indartzea. Itun hori Europako Gaitasunen Agenda (European Skills Agenda) eta Europako Eskubide sozialen Zutabearen esparruan kokatzen da.

Itun hori Europan gaitasunak garatzeko konpromiso partekatua ere du. Haren bitartez, enpresak eta bestelako erakunde eta erakunde publiko zein pribatuak gonbidapena egiten zaie guztiontzako etengabeko ikaskuntzaren kultura bat sustatzeko; gaitasunak garatzeko aliantza sendoak eraikitzen; gaitasunen eskaintza/eskaria monitorizatzeko eta konpetentzien beharrei aurrea hartzeko; baita diskriminazioaren aurka eta aukera berdintasunaren alde egiteko ere.

Lan-merkatuak sarbidean berdintasunari dagokionean, **Genero Berdintasunerako Estrategiak 2020-2025** neurriak zehazten ditu lanpostuetarako sarbidean berdintasuna lortzeko, soldata-arrakala murrizteko eta sektore estrategikoetan emakumeen parte-hartzea handitzeko.

Gainera, **2023/970 Europako Zuzentarauak** gizon eta emakumeen artean soldaten berdintasun-printzipioa aplikatzea indartzen du, soldata-gardentasunerako neurriak eta haien betearazpenerako mekanismoak ezarri.

Laneko segurtasuna eta osasuna ere lehentasunezkoak dira Europar Batasunarentzat. **Laneko osasun eta segurtasunerako EBren Marko estrategikoak 2021-2027** zehazten du zeintzuk diren langileen segurtasuna hobetu eta laneko arriskuak murrizteko neurri gakoak. Bere helburuen artean aipagarrienak dira: laneko gaixotasunen prebentzioa; araudiak digitalizaziora eta lan egiteko modu berrietara moldatzea eta enpresetan prebentzioaren kultura indartzea.

Lan-baldintza eta digitalizazioari buruzko araudiei dagokionean, hiru dira bereziki aipagarriak. **2022/2041 Europako Zuzentzaraua, EBn egokiak diren gutxieneko soldatei buruzkoa**, zeinaren helburuak baitiren: **legezko gutxieneko soldatak** egokitzea; soldaten finkapenari buruzko negoziazio kolektiboak sustatzea; langileei eskubidez dagokien **gutxieneko soldatarako** sarbidea hobetzea; eta **babesa** ematea legedi nazionalak edo itun kolektiboek zehaztutako kasuetan. Horrez gain, **Plataforma digitala lan-baldintzei buruzko zuzentzaraua**, lan-eskubideak eta babes sozialak bermatzen dizkiena plataforma horietako langileei. Eta azkenik, **Adimen Artifizialaren Erregelamendua (2024ko otsailekoa)**, zeinaren helburua den bermatzea EBko AA sistemak seguruak eta gardenak direla, baita oinarritzko eskubideak errespetatzen dituztela ere.

Gizarteratzearen alorreko neurri gako bat izan da **Kontseiluaren Gomendioa 2023. urtean gizarteratze aktiboa bermatuko duen gutxieneko diru-sarrerari buruz**. Horren helburua da pobrezia eta gizarte-bazterketari aurre egitea honako konbinazio batekin: diru-sarrerak laguntzea, oinarritzko zerbitzuetarako sarbidea eta lan-txertaketarako laguntza.

Enpleguaren Euskal Estrategia 2030ek bat egiten du Nazio Batuen Agenda 2030 eta Garapen Jasangarriko Helburuekin ere. Zehazki, haien 8. helburuarekin: "Lan duina eta hazkunde ekonomikoa", Administrazioak jarraian zerrendatutako ekintzetara zuzentzen dituena: enplegu-zerbitzu publiko aktibatzaileak diseinatzera; gizarte elkarriketa eta negoziazio kolektiboa sustatzera; elkarlanean oinarritutako lan-harremanak hautatzera; eta formula ekonomiko berritzaile, jasangarri eta inklusiboen aldeko apustua egitera, kalitatezko enplegua bermatzeko.

Mundu-mailako 3 trantsizio garrantzitsuk markatutako testuingurua

EEE 2030en indarraldian, Euskadiko eta nazioarteko testuingurua hainbat joera handik markatu dute. Eragin handia dute eta izaten jarraituko dute; bai maila globalean, bai Euskadi mailan. Enpleguaren Aldeko Itun Sozialean azaltzen den moduan, hiru joera handi horiek dira: **trantsizio teknologiko-digitala, energetiko- klimatikoa eta demografiko-soziosanitarioa**. Horien elementu nagusiak azpiko laukian azaltzen dira.

Trantsizio horiek elementu gakoak dira Euskadiko lan-merkatuari bultzada emateko. Horretarako, jarduera ekonomikoa lehiakorra, jasangarria eta erantzukizunezkoa izan beharko da; politika publiko zein pribatuak berriz orientatuko dituen, haien aukerei etekin osoa ateratzeko; suspertzeko zailtasun handienak dituzten enpresa eta sektoreei arreta jarriko diena; talde eta kolektibo zaurgarrienak babestuko dituen; desberdintasun egoerak minimizatuko dituen, pertsonen konpetentzia eta gaitasunak sistema ekonomikoaren oinarritzat hartuz. Eta hori guztia betetzeko, ezinbestekoa da trantsizioei justizia sozialeko irizpideak erabiliz aurre egitea.



Iturria: Enpleguaren Aldeko Itun Soziala. Eusko Jaurlaritza.

Lan merkatuari eragiten dioten joerak eta arriskuak

3 trantsizio horiek estrategia garatzeko esparru orokorra diren arren, EEE 2030en indarraldian zehar Euskadiko lan-merkatuan eragin esanguratsua izan dezaketen joera eta arriskuak ere kontuan izan behar dira.

Jarraian, joera eta arrisku nagusiak deskribatuko dira. 3 alor nagusitan banatuta: Gizartea eta Ingurumena; Makroekonomia eta Merkaturak; eta Antolakuntza- Enpresa. Horrez gain, Digitalizazioa zeharkako alor gisa gehitzen zaie haien guztien arrisku eta joerei.

GIZARTE ETA INGURUMEN alorra

Biztanleriaren zahartze progresiboa

2024an, Euskadiko populazioa 2.208.007 biztanlekoa zen, bizi-itxaropen handienetako batekin (86,6 urte emakumeentzat, eta 81,2 gizonentzat). Ondorioz, egitura demografikoan 65 urtetik gorako jende gehiago dago 21 urtetik gorakoak baino. Gainera, joera hori urtez urte handitzen ari da.

Populazioaren zahartzea, Euskadin duela urte askotatik izan dugun jaiotze-tasa baxuarekin batera (neurri handi batean emakumeek amatasunari buruz aske erabaki ahal izatearen garaipen handiarekin lotuta dagoena), zalantzarik gabe negatiboa izango da populazio aktiboarentzat. Populazio aktiboaren murrizte progresiboak lan egiteko adinean dauden pertsonen murriztea ekarriko du, eta horrek langileen defizita eragin dezake enpresetan. Egoera hori arindu dezakete migrazio-fluxuak eta robotizazioak, baita talentu berria sortu, erakarri eta fidelizatzeko abian jartzen diren neurri eta prozesuen digitalizazioak ere, alor publiko zein pribatuan. Dena den, konpondu beharreko arazoa izaten jarraitzen du.

Balantze demografikorik hoberenak dituzten herrialdeen bereizgarria da baliabide gehiago bideratzea gazteen bizimodu burujabea sustatzera; bai eta familiei seme-alaba bakoitzarengatik babes ekonomiko zuzen, handi eta iraupen luzeagokoak ematea ere. Horrez gain, lan- eta familia-bizitza uztartzeko neurriak sustatzea; migratzaileen lan-txertaketa eta gizarteratzea sustatzea edo landa-eremuaren potentziala baliatzea ere aipa genitzake. Euskal politika publikoetan, ildo horretatik jardun dugu azken urteotan.

Beste alde batetik, bizi-itxaropen handia politika publikoen ondoriozko alderdi positiboa bada ere, inpaktu zuzena izaten ari da zaintza-sektorean. Eskaria igo egin da eta, aldi berean, sektorearen uneko gabezia larriak azaleratu dira, batez ere etxeetan: profesional falta; kualifikazio eta kapazitaziorako beharra; sektoreko profesionalen aitortza falta; lan-baldintza prekarioak; lan-iruzurra etab. Egoera demografikoaren ondorioek lehenetsun estrategikoa izan behar dute Administrazioarentzat, eta planteamendu integralarekin egin behar zaie aurre, hainbat politikaren bitartez eta era transbertsalean.

Genero desberdintasuna orokorrean murrizteko erronka, bereziki laneko alorrean

Azken hamarkadan, pauso handiak eman dira emakumeen berdintasunean eta biztanleriaren erdiak dagokizkion eskubideak berreskuratzeko prozesuan, baina oraindik ez da nahikoa. Gure gizartearen egiturazko gabezia bat da, eta bidegabekeria argia. Gainera, ondorioak ez dira bakarrik gizarte mailakoak, baizik eta lehiakortasun mailakoak ere, ez baita emakumeek gure ekonomiaren garapenari egin diezaioketen ekarpen osoa baliatzen.

Berdintasun politikei esker aurrerapenak egin diren arren (Euskadi erreferentea baita gai horretan), oraindik alor askotan desberdintasun egoera pairatzen dute emakumeek: sektore-segmentazioa, STEAM alorreko ikasketetan emakume gutxiago egotea; soldata-arrakala, behin-behinekotasuna... Errealitatea da aurrerapena ez dela nahiko handia izan, eta ondorioz, ekintza koordinatu eta bateratu bat beharrezkoa da gizarte, enpresa eta erakunde mailan, enpleguaren alor guztiak lantzeko (enplegua lortzea, garapen profesionala, lan-baldintzak, gaitasuna eta trebakuntza...). Gainera, genero-ikuspegia txertatu behar da erakundeen enpresa-kudeaketan eta enplegu-politika aktiboetan. Hori guztia enpresek gizarteak eskatzen duen erritmoan aurrera egiteko da, diskriminazioa eta genero desberdinkeria murrizteko garapen profesionalari eta soldadari dagokionean. Helburua benetako erantzunkidetasuna lortzea da, horretarako, kontziliazioarekin konpromisoa hartzen duten erakunde parekideagoak sortuz.

Eskaera sozialaren erronka: Ekonomia sozial berdeagoa eta erantzukizun sozial handiagoa duten enpresak eta gizarteak

Trantsizio energetiko-klimatikoari dagokionez, ingurumen jasangarritasuna eta karbono baxuko ekonomia lortzeko, beharrezkoa da hainbat elementu txertatzea. Besteak beste, energia-efizientzia, ekonomia zirkularra, materialen erabilpen eraginkorra, elkarrekiko berrikuntza... Lurralde mailako planteamendu batekin, giza-garapen jasangarriaren erronka globalari erantzuteko gauza izan behar dute. Konponbide horiekin bat egin behar dute bai enpresek, bai gizarteak, araudiak ezarritakoa baino haratago joaten ahaleginduz.

Ekonomia berdeagoarekiko exigentzia eta konpromiso maila progresiboki igo da, merkatuko irabaziaren bilaketa logikoa beti izan dadin bateragarria ingurumen-inpaktu txikienarekin, eta gizartearen garapenerako zinezko ekarpenarekin.

Euskadin, trantsizio honek aldaketa esanguratsuak eragin ditu perfil profesional ezberdinen eskarian, batez ere industriaren baitako azpisektore konkretu batzuetan, zerbitzuen sektorean eta eraikuntzan. Azken honetan, energia-birgaitzeak, eraikuntza jasangarriak eta eraikuntza-prozesuaren industrializazioak kualifikazio-behar eta enplegu berdea lortzeko aukera berriak sortu ditu. Enplegu berdea, zentzu zabalean, eta ekonomia zirkularra, benetako enplegu-nitxoak bilakatu dira gure lurraldean. Administrazioetik zein enpresetatik alor horretan lanean emandako urteen ondorioz, Euskadi eta euskal enpresak liderrak dira ekonomia zirkular, energia berriztagarri, hondakinen murrizketa eta birziklatzean. Dena den, oraindik lan handia dago egiteko.

Ezagutza eta hezkuntza lortzeko aukeren hazkunde esponentziala

Joera global hori errealitate konkretu bihurtzea lortu behar dugu, zehazki, hezkuntza inklusibo eta berdinzale bat, kalitateko formakuntza eskaintzen duena, lehiakorra eta gure ekonomiaren beharrei lotua. Euskadi lehiakor eta bidezkoagoa izan dadin, eta pertsona guztiei aukera berberak eskainiz, gizarte osoari etengabeko ikaskuntzarako eskubidea emango diona, digitalizazioak markatutako testuinguru global batean.

Zentzu honetan, IKTak, eta azkenaldian baita adimen artifiziala ere, gauza dira informazio, ezagutza eta baliabide ugariara sarbidea emateko. Dena den, gaitasun digitalak beharrezkoak dira haien potentzial guztia baliatzeko, edozein pertsonak bere hezkuntza-baliabideak eta lan-aukerak hobetu ditzan. Aldi berean aukera eta arriskua dira, zeinen aurrean enpresa eta administrazioek bizkor jokatu behar duten “arrakala digital” baten agerpena ekiditeko; halakorik gertatuz gero, gizarte-egoera ahuleneko kolektiboak are gehiago urundu litezke ezagutza lortzeko bideetatik, pandemian zehar agerian geratu zen bezala.

Administrazio Publikoen paper traktorea berreskurapen, eraldaketa eta erresilientzia prozesuan dagoen gizartean, elkarren arteko gobernantza eta hainbat eragile eta mailaren arteko elkarlana sustatzen dituen kudeaketa eredu bat ezartzean

Administrazio Publikoak Administrazio digital, azkar, garden eta hurbil bat sustatzeko konpromisoa hartu behar du. Horretarako, zerbitzu eta konponbide berrien alde egin beharko du proaktiboki, aldaketa handiko garai honetan biztanleriaren beharrei erantzuna emateko, trantsizio handien testuinguruan.

Erantzun hori koordinazioan, kohesioan eta bat-egitean oinarrituta egin behar da, hainbat lurralde mailatako eragile sozioekonomikoen gaitasun eta ekintzak baliatuz, erredundantziak saihestu eta sinergiak baliatzen dituen lan-banaketa argiarekin. Zentzu horretan, Enpleguari buruzko 15/2023 Legeak gobernantza partekatuaren eredu berria definitzen du enplegu-politika publikoei dagokienean, non Politika Publikoen Euskal Kontseilua helburuak erdiesteko baliabide nagusi bihurtzen den. Betiere, Elkarriketa Sozialerako Mahaiak enplegu-politika horien gobernantzan lehen eta orain duen paper garrantzitsua baztertu gabe.

Politika publiko transbertsalen beharra migratzaileen gizarteratze eta lan-txertaketarako euskal gizartean eta lan-merkatuan

Herrialde garatu gehienetan, inmigrazioa langileen defizitari erantzuteko baliagarri izaten ari da.

Dena dela, beste lurralde batzuetatik pertsonak iristeak kudeaketa etikoa eskatzen du. Pertsona horiek ezin dira arazoak dituen makina baterako engranaje soil gisa ikusi. Gizarteratzea ez da soilik lan-txertaketa, baizik eta parte-hartze osoa izatea herrialdeko bizitza sozial, kultural eta zibikoan. Argi dago migrazioa belaunaldien arteko erreleboari eta gure ehun produktiboko talentu-beharrei aurre egiteko bideetako bat dela. Baina ezin gara horretara mugatu. Administrazio publikoak paper garrantzitsua du hainbat ikuspuntutatik. Alde batetik, behar horiek behar bezala aurreikusi eta kudeatzeko ikerketa zuzentzen. Bestetik, pertsona horien laneko eta gizarteko eskubide guztiak errespetatzen direla bermatzeko ikuskaritza. Eta horrez gain, gizarte-kohesioaren ikuspuntutik, beste lurralde batzuetatik datozen pertsona eta familien harrera eta gizarteratze egokia bermatzeko beharrezkoak diren neurriak diseinatu eta inplementatzea; gizarte kulturantz bateko bizikidetzatza oztapatu dezaketen diskurtso populista edo arrazistak gezurtatuz.

MERKATU ETA MAKROEKONOMIA alorra

Ekonomia Digitala gero eta sektore ekonomiko garrantzitsuagoa da ekonomia globalean, eta Euskadik jarrera egokia hartu behar du

Enpresa eta erakundeen iraultza teknologiko-digitala nabarmen azkartu da pandemiaren ondorioz, “eraldaketa digital express” ugari eraginez, behar eta errealtate sozioekonomiko berriei aurre egin ahal izateko.

Ekonomiari dagokionez, trantsizio teknologiko-digitalarekin batera hainbat elementu gako daude ekoizpen sektoreei zuzenean eragiten dietenak, eta, batez ere, konektibitatea hobetzearekin lotuta daudenak. Horrez gain, hornikuntza digitaleko kateko puntu estrategikoetan industria eta teknologiaren presentzia areagotu behar da; gaitasun digital estrategikoetan inbertitu (adimen artifiziala; zibersegurtasuna; komunikazio segurua; hodeiko datuen azpiegitura; 5G eta 6G sareak, superordenagailuak; informatika kuantikoa; bloke-katea...); eta datuen ekonomia bat sortu, berrikuntza sustatzeko eta enplegua sortzeko.

Beste alde batetik, ezin dugu ahaztu AA funtsezko tresna izan daitekeela enplegu-politikak diseinatzeko, informazioa lortzeko, eta enplegu-politika publikoen inpaktuaren eszenatoki dinamikoak simulatzeko; baita Legez ezarritako aktibazio-, orientazio- eta bitartekaritza- politiken eskubide subjektiboa, eraginkortasunez zein efizientziaz bermatzeko ere. Hori guztia, dena den, AAren erabilerak dakarren alborapen-arriskua ekiditeko beharrezko zaintzarekin.

Automatizazioa eta enpleguan duen eragina

Digitalizazioaren ondorio zuzen gisa, jarduera ekonomiko ugaritan automatizazioa gertatu da. Automatizazioak, zalantzarik gabe, izugarrizko eragina izango du gure lan-merkatuan. Eragin positiboa, makinek lan gogorretan pertsonak ordezkatzeko dituzten heinean, eta, horrez gain, enplegu kualifikatua sortzeko aukerak agerraraziz. Baina eragin negatiboaren arriskua ere badu, lanpostu ugari galduko baitira hainbat sektore ekonomikotako balio-kateetan.

Adostasun zabala dago produktibitatea eta balio erantsia areagotu zein produkzio-prezioa murrizten dutelari buruz. Produktibitatearen areagotze hori nabarmen handiagoa da formakuntza-maila altuko langileak eta erabakimen-sistema deszentralizatuak dituzten enpresetan. Langile kualifikatuen gaitasun abstraktu eta sormenezkoak produktiboago bilakatzen dira teknologiarekin osatzen badira. Gainera, garapen teknologikoak produktibitatean duen eragina areagotzeko, beharrezkoa da gizartea behar bezala prestatuta egotea.

Epe ertain eta luzera emaitza positiboak lortzeko, berrikuntza beharrezkoa da automatizazioan. Horrek eskatzen du teknologian egiten den inbertsioa giza-kapitalean egiten denarekin bateratzea, baita enpresa-lidergoarekin ere. Faktoreen batura horri innotazio deritzo. Teknologia adimendunak lan-merkatuan inplementatzean, hainbat adituk erakutsi dute teknologia-inbertsioan faktore hauetakoren bat falta bada, irabaziak txikiak eta epe laburrekoak baino ez direla izango.

Ez bakarrik Administrazio Publikoak, baizik eta gizarte osoak aurre egin beharko dio gaur egun dauden enplegu ugari errotik aldatu ditzakeen erronka honi. Eztabaida ekonomiko eta sozial konplexua da, eta gainera, ekonomia gero eta globalizatuago batean geratzen ari da, non inoiz baino beharrezkoagoa den lehiakortasun ekonomikoak eta justizia sozialak bat egitea. Zentzu horretan, Euskadiko Elkarriketa Sozialerako Mahaian egindako lana nabarmendu behar da, bertan ezarri baitira Bidezko Trantsizio baterako Euskal Itun Sozialaren oinarriak.

Lehia globala talentuarengatik

Etengabe aldatzen ari den testuinguru sozioekonomiko batean gaude, eta, ondorioz, trantsizio handiek oso azkar aldatzen dituzte enpresak, negozioak, industria, gizartea eta pertsonak. Eskaera, erronka eta aukera berriak sortzen dira eta talentua erakartzea, garatzea eta mantentzea haiei aurre egiteko baliabide gakoa da.

Errealitate hori bereziki nabarmena da zenbait sektoretan, esate baterako, industrian eta teknologian, bertan trebakuntza handiko perfilen bila baitaibiltza, eta kualifikazio baxuagoko beste batzuk bilatu arren, askotan ez dituzte aurkitzen gaur egungo lan-merkatuan. Ondorioz, “borrokak” sor daitezke perfil horiengatik. Horregatik, Euskadik talentu zientifikoa, teknologikoa eta ekintzailea ekoiztu, garatu, eta bertan atxikitzeko lan egin behar du; talentu horiek beharrezkoak baitira ekonomia globalizatuaren aukerak baliatzeko, hein handi batean digitalizazioaren eta teknologiaren ondorio direnak.

Zentzu horretan, beharrezkoa da talentu globala erakartzeko herrialde mailako estrategia bat, esaterako, erraztasun administratiboak eta langile zein haien familientzako ingurune atsegina eskaintzea. Atzerriko talentua erakartzeaz gain, atzerrira joandako euskaldunen itzulera erraztu behar da oztopo burokratikoak ezabatu eta maila altuko lan-eskaintzak egiten dizkieten neurriak ezarriz, baita gure talentuaren galera saihestu ere. Euskadi nazioartean bizi-kalitate altuko lurralde berritzaile eta jasangarri gisa promozionatzea gakoa izango da talentuaren mapa globalean lekua egin dezan.

Era berean, gizartea gehiago hurbildu behar dugu jarduera industrialetara. Hainbat arrazoi egon daitezke, baina gizarteak, orokorrean (gazteek, emakumeek, gurasoek, seniorrek) ez dute industria duela hamarkada bat edo bi bezain aukera interesgarritzat hartzen. Baliteke ehun industrialak eskaintzen dituen aukera berriak erakutsi ez dituelako izatea; edo, esfortzuak esfortzu, ez duelako lortu pertsonen behar berrietara egokitzea; edo agian ikasleen orientazio-prozesuak ez duelako arretarik jartzen sektore horretan. Horrek, erronka demografikoarekin batera, talentu-falta arazoa eragiten du industrian, prestakuntza-maila guztietako langileen artean.

Dena den, euskal industria liderra da sektore askotan, ekarpen oso handia egiten dio euskal BPGari, Estatuko beste leku batzuetan baino lan-baldintza nabarmen hobeak ditu, eta teknologia zein ingurumen alorrean kalitate handia du. Horregatik guztiagatik, erreferentziazkoa da, are mundu-mailan ere. Agian, euskal gizarteak elementu horiek behar bezala ezagutuko balitu, industriaz duen pertzepzioa hobetuko litzateke, biztanleriaren sektore askorentzat erakargarriago bihurtu, eta talentua erakarri zein mantentzeko gaitasuna hobetuko litzateke.

Eraikuntza sektoreak ere, hiru trantsizio hauetako eragile gakoa den heinean, arreta berezia merezi du belaunaldien arteko erreleboaren enplegu-motore, efizientzia energetikoaren eta eraikin zein azpiegituren ekonomia zirkularren katalizatzaile gisa. Halaber, lehentasunezko alorra da zenbait teknologia digital ezartzeko; besteak beste, industrializazioa, BIM metodologia edo aktiboen sentzorizazioa.

Produkzioa birlokalizatzeko aukera

Pandemiak, Errusia eta Ukrainaren arteko gerrak, eta nazioarteko aduana-zergen eta merkataritzaren krisiak agerian utzi dute zer arriskutsua den beste herrialde batzuekiko menpekotasun handia izatea hainbat produkzio-sektoretako enpresen hornidura-katean. Bereziki nabarmentzekoa da alor industrialean eta nekazaritzako elikagaietan. Ageriko hauskortasun hori, produkzioaren murriztea edo are paralizazioa eragin duena (hornidura faltarengatik), ekonomia digital eta berde baterako trantsizioaren eraldaketen testuinguruan gertatu da; testuinguru hori baldintzatu dute, besteak beste, automatizazioak, hiperkonektibitateak, adimen artifizialak, energia berdeek, jasangarritasunak eta klima-neutraltasunak.

Horrek guztiak ekarri du kontsumo-eredua hurbilekoak eta ekologikoak diren produktuetara aldatzea, zeina lagungarria den birlokalizazioarentzat. Errealitate horiek enpresentzako aukera gisa interpretatu dira. Baina aukera bat izan arren, exigentzia-maila igo egiten da beharrezko produktibitatea erdietsi ahal izateko, euskal ekonomiak hobetzen jarraitu behar duen faktoreetako bat, hain zuzen. Planteamenduak izan behar du balio gehiago sortzea, eta ez soilik kostuak murriztea.

ANTOLAKUNTZA ETA ENPRESA alorra

Lana eta lan-denbora antolatze modu berriak

Digitalizazioaren eta pandemiaren eraginez, lan-formula alternatiboak sortzeko beharra bizkortu egin zen. Formula horietan, osagai presentzialak garrantzia galtzen du telematiko edo birtualaren aldean.

Denbora errealeko konektibitatea areagotu izanak lan-eskaintzen sorta berri bat sustatzen du, zeinetan kokapen fisikoaren eta aurrez ezarritako ordutegien garrantzia murriztu egiten den. Horrek guztiak lantokiaren kontzeptu tradizionala desagitzen du, eta lanpostu berrien irismena handitzen.

Garapen teknologikoak posible egiten duen enpresa eta pertsonaren arteko harreman horrek abantailak ditu, baina baita arazoak ere. Alde batetik, telelanak eta ordutegi malguk familia eta bizitza pertsonalaren kontziliazioa errazten dute, aldi berean asebetetzea eta produktibitatea areagotuz, eta estresa murriztuz. Dena den, arazoak ere baditu: isolamendua; komunikaziorako zailtasuna; lantokien egokitasun txikiagoa; enpresaren edo bezeroen kontuzko informazioa filtratzeko arrisku handiagoa etab. Gainera, emakumeentzat lan-garapenerako oztopo bihur daiteke, erantzunkidetasunean atzerapauso bat eragin dezakeen heinean. Horregatik guztiagatik, lan-modalitate hau arautzen jarraitu behar da, bereziki betearazpena monitorizatzen, definiziorik eza eta bi alderdien eskubideentzako arriskuak saihesteko.

Erantzunkidetasuna eta lanaren, familiaren eta bizitza pertsonalaren kontziliazioa

Enpresa eta langileen lan-espazioa eta denbora progresiboki malgutzeko behar agerikoak aukera eta arrisku berriak sortu ditu erantzunkidetasunari eta kontziliazioari dagokionean. Azken urteetan, Administrazioak eta eragile sozialek lan handia egin dute enpresak elementu horien garrantziaz kontzientziatzeko, eta erakundeetan adostasunez ezarri ahal izateko neurriak garatzeko.

Hala ere, alor honetan lan asko egin behar da oraindik. Izan ere, genero-rol tradizionalen presentzia iraunkorrak lana eta bizitza pertsonala kontziliatzea oztopatzen du. Ondorioz, beharrezkoa da hainbat erakunderen konpromisoa indartzea eta benetako erantzunkidetasun-kultura sustatzeko neurriak bultzatzea. Kultura hori gizartean eta hezkuntzan ere sustatu beharko da. Horretarako, ezinbestekoa da enpresetan Berdintasun Planak arautu bezala betetzen direla bermatzea.

Teoria soziologikoak frogatu du emakumeen lan-jarduerak gora egiteak inpaktua duela jaiotze-tasan, etxeko eta zaintza-lanen birbanaketan eta kontziliazio-politika egokiak ez badira. Horregatik, garrantzitsua da emakumeen lan-merkatuko txertaketa egiturazko beste aldaketa batzuekin batera gertatzea; esate baterako, kontziliazio-politiken sustapena eta etxeko eta zaintza-lanen banaketa handiagoa gizon eta emakumeen artean. Beharrezkoa da babes-tresna eraginkorrak ezartzea erantzunkidetasun eta lanaren, familiaren eta bizitza pertsonalaren kontziliazio handiagoa errazteko.

“Ohiz kanpoko” enpleguen ugaritzea

Ohiz kanpoko enpleguek (lanaldi osoko mugagabeak ez direnak) garrantzi handia izaten jarraitzen dute. Egungo lan-merkatuan existitzen jarraitzen duten errealitateak dira; batzuk aipatzearren: lanaldi partziala; agentzia edo hirugarrenen bitarteko aldi baterako lana; azpikontratazioa; norberaren kontura enpresa bakarrarentzat lan egitea (“autonomo faltsuak”); autoenplegu modu berriak eta lan-harreman anbiguoak.

2022ko erreformaren ondorioz enpleguaren egonkortasunean berme handiagoa badago ere, enplegu horietan oraindik babesgabetasun egoerak ematen dira, batez ere Gizarte Segurantzako eredu tradizionalak besteren konturako lanerako diseinatu zirelako. Lanbide mota berri horietako langileen babes falta horrek kostua izan lezake ez soilik langileentzat beraientzat, baizik eta gizarte osoarentzat ere.

Lanpostu horiek sarri ezbaian jartzen dituzte lanaren oinarritzko printzipioetako asko, besteak beste, segurtasuna, eskubideak, betebeharrak, askatasuna eta diskriminaziorik eza. Lanaren Nazioarteko Erakundeak (LANE) gehitzen du ohiz kanpoko lan horiek sarri ez dutela soldata egoki eta egonkorrik bermatzen, ez eta laneko arriskuen aurkako babes nahikoa ere. Horregatik, enplegu politikei, kontzertazio sozialari eta enpresen erantzukizun sozialari dagokie konponbideak planteatzea, lanpostu guztiek izan ditzaten duintasun eta eskubide egokiak.

Enplegu plataforma digitalak

Merkatu birtualen agerpenak aldatu egin ditu enpresek bezeroekin, hornitzaileekin eta are langileekin dituzten harremanak. Horrek disrupzio nabarmenak eragin ditu lan-merkatuan. Plataforma digitalen bitartez, bi agente zuzenean konekta daitezke bitartekaririk gabe, eta posible da zerbitzuak urrunetik ematea. Horren eraginez, enpresa eta bezeroen arteko harreman klasikoak zerbitzu-eskatzailerik eta zerbitzu-emaitzailearen arteko harreman komertzialekin ordezkatu dira. Bestalde, plataforma digitalak zerbitzu presentziala emateko ere erabiltzen dira, bezeroa langilearekin harremanetan jarritz.

Orokorrean, eta araudiaren aurrerapenak gorabehera, enplegu berri hauek lotura nabarmena dute lanaren eta irabazien ziurgabetasuna, babes sozial falta eta negozio kolektiborako eskubide falta bezalako fenomenoekin. Gainera, aukera gutxiago eskaintzen dituzte formakuntza-programetan sartzeko, tradizionalki enpresek edo enplegu-zerbitzuek eskaintzen baitituzte programa horiek.

Alor honekiko kezkak dirau, eta beharrezkoa da erantzun bat, bai enpresen, bai Administrazioaren aldetik, langile horien babes eta oinarrizko eskubideen bermerako.

Enpresa parte-hartzaile eta inklusiboen ereduak

Enpresan, langileen parte-hartze aktiboa ezinbestekoa da parte-hartze eta inklusio kultura duten erakundearen eredu berri bat lortzeko, enpresa proiektu komun bat bihurtu dadin. Eredu berri horretan, langilea funtsezkoa da enpresa lehiakorra izan dadin, haren adimena, ezagutza, sormena eta lan-gaitasuna ematen baititu. Modu horretan, aitortu, zaindu eta motibatu behar den elementu garrantzitsu bihurtzen da. Ikuspegi hori aintzat hartuta, komenigarria da kudeaketan zein enpresen emaitza edo/eta kapitalean, langileen parte-hartzea sustatzea, enpresa proiektuetan inplikatu daitezen.

Enpresa kultura berri hori ezartzeko, norgehiagokan oinarritutako hierarkia asko gainditu beharko dira, eta elkarlana eta erantzunkidetasuna bultzatzen duen klima garden eta eroso sortu behar da. Era berean, langileen garapen profesionala eta haien beharrak asetzea funtsezko elementutzat dituen kudeaketa aurreratua ezarri behar da.

Hori guztia aukera aparta izan daiteke, baina baita erronka latza euskal enpresentzat. Erronka horri aurre egiteko, dagoeneko ekonomia sozialeko enpresak daude; baita formalki halakoak ez diren arren, negozio-estrategietan konpromiso sozialak oinarritzat hartu dituzten beste asko ere. Horri esker onartu zen “Oñatiko Ituna” deritzona, 2019an, LANEren ehungarren urteurrenean, zeina Euskadik aurkeztu zuen, Euskal Parlamentuaren erabateko onarpenarekin. Ituna ezinbesteko oinarria izan da, baina erronka horri aurre egiteko eta enpresa “humanisten” eredu ezartzeko bide luzea egin behar da oraindik.

Elkarriketa eta negoziazio etengabea

Negoiazio kolektiboak bultzada handia izan du lan-erreforma onartu zenetik, eta gorakada aipagarria egon da lan-hitzarmenen eguneratzean. Dena den, aurrera jarraitu behar da, negoziazio kolektiboaren bidez, langile guztiak lan-hitzarmen eguneratu baten babespean egon daitezen, gero eta kalitate altuagoko enplegu batera bidean jarraitzeko. Eusko Jaurlaritzak konpromiso sendoa du helburu horrekin, eta Lan-programan hura burutzeko lanbide arteko akordio baten sustapena dago. Akordio hori eragile sozialen autonomia errespetatuz eratuko litzateke, eta negoziazio kolektiboaren emaitza den gutxieneko soldata bat zehaztuko luke, Euskal Herriko errealtate sozioekonomikoarekin bat datorrena. Gainera, lanaldia murrizteko aukera aztertzen jarraituko luke, soldata murriztu gabe, eta telelana sustatuko luke, baita langileek enpresako erabaki estrategikoetan parte hartzea ere.

Bestalde, enpresak (bereziki ETEak) pertsonen kudeaketa aurreratuan txertatzeak ekarpena egin diezaioke langileek enpresan parte hartzeari.

Lurralde mailan, biziki garrantzitsua da Lan-harremanen Euskal Sistema, Lan-harremanen Kontseilua eta Elkarriketa Sozialerako Mahaia indartzea. Aldi berean, erakundeen parte-hartzea eta gizarte elkarriketa ere indartu behar lirateke, eragile sozialekin politika publikoak hitzartzeko; bereziki enpleguan eragin zuzena duten politikak. Zentzu honetan, uneko gobernu-programak konpromisoa hartu du Partaidetza Institutuzionalaren Legea sustatzeko, zeinak enpresa eta sindikatuen partaidetzarako zuzenbide-esparrua zehaztuko duen.

Lan-iruzurraren aurkako zaintza eta borroka

Laneko ikuskapenak indartzea ezinbestekoa da laneko alor guztietan eskubideak bermatzeko, lan baldintzak betetzen direla ziurtatzeko balio dute eta. Bereziki garrantzitsuak dira egoera kritikoetan, non enplegu-erregulaziorako espedienteak (EEE) bezalako neurriak hartu behar diren lanpostu kopuru garrantzitsu baten desagerpena ekiditeko. Horri “ezohiko enpleguak” ugaritu izana gehitu behar zaio, eta baita horiek enpleguaren kalitatearentzat eta gizarte- eta lan-eskubideentzat suposatzen duten arriskua.

Bestalde, 2021 urtean lan-erreforma indarrean sartu izanak are garrantzitsuago egiten ditu lan ikuskatzaitzak, jarraipena eta kontrola egin behar baita ziurtatzeko kontratazioan lan-arauak behar bezala betetzen direla; besteak beste, dauden kontratu-modalitateak zuzen erabiltzen direla ziurtatu behar da.

Laneko osasuna bermatzea

Lana, kalitatezkoa izan dadin, segurua izan behar da. Lanean ari garen bitartean arriskuak ekiditea eta gaixotasun posibleetatik babestea funtsezko elementua da Estrategia honetan adierazitako kalitatea lortzeko. Erakunde-, gizarte- eta ekonomia-eragileak elkarlanean aritzea funtsezkoa da aurrera egiteko langileei zein enpresen ohiko funtzionamenduari (eta beraz, lehiakortasunari) horrenbeste eragiten dien zerbaitetan. Lan-inguru osasuntsuak sortu eta bermatzeak enpresaren lehiakortasuna zein langileen osasuna hobetzen ditu.

Horregatik, lanean jarraitu behar da enpresen eta langileen prebentzio eta laneko segurtasunaren aldeko konpromisoa indartzeko. Horrela, lan-inguru osasuntsuagoak sortuko dira. Horrez gain, genero ikuspegia ere txertatu behar da laneko arriskuen plan, araudi eta protokoloetan, alor horretan emakumeek dituzten behar espezifikoak kontuan hartuta, haiei erantzun eraginkor eta erreal bat emateko.

4

EUSKADIKO ENPLEGUAREN ETA EUSKAL ENPLEGU SISTEMAREN DIAGNOSTIKO ESTRATEGIKOA

Diagnostikoaren sarrera

15/2023 Enpleguaren Legeak Enpleguaren Euskal Estrategiak izan behar dituen edukiak zehazten ditu. Haien artean, EAEko enplegu-egoera eta kalitatearen diagnostiko bat dago, gure erkidegoak bizi dituen erronkei buruzkoa. Datozen orrietan dago diagnostiko estrategiko hori.

Diagnostiko hau alderdi kuantitatiboa (eragileak eta estatistika-iturri ofizialetako prospektiba-datuak) eta kualitatiboa (parte-hartze prozesuan bildutako iritzi nagusiak) orekatzeko asmoarekin egin da. Diagnostiko sintetikoa egin da, izaera estrategikoena duten elementuak bilduz.

Diagnostikoaren emaitza gisa, 2 AMIA egin dira: lehen AMIA bat gure lan merkatuari buruz eta bigarren AMIA bat gure enplegu sistemari buruz. Bigarren horretan erlazionatutako beste sistema batzuk ere azaltzen dira. Abiapuntutzat hartu dugu Euskal Enplegu Sistema, arautzeko gaitasunik ez duen arren, ezinbesteko elementua baita gure lan-merkatuan eragin eta hartan nahi ditugun hobekuntzak egiteko.

Euskadiko lan-merkatuaren azterketa (I): Jarduera eta okupazioa

Jarraian, Euskadiko lan-merkatuko enpleguak azken hamarkadan izandako norabidearen analisi konparatibo bat egingo da, jardueraren eta okupazioaren ikuspuntutik. 2009 eta 2019ko datuei (Estrategia honen aurreko bertsioan argitaratuak) azken datu eskuragarriak gehitu zaizkie, 2024koak.

Iturria: Eustat, Biztanleriaren jardueraren arabera sailkatzeko inkesta (BJA) eta Biztanleriaren eta etxebizitzaren errolda. Aktibitatea

(*) Oharra: Ikasketa-mailaren arabera biztanleria okupatuaren datuak 2010ekoak dira, 2009rako antzerako banaketa aurreuposatuz, aldaketa handirik gabe.

(**) Oharra: lanbide heziketarena baino ikasketa-maila handiagoztat hartu dira bigarren hezkuntzako bigarren etapa eta goi-mailakoak ez diren bigarren hezkuntzaren osteko ikasketak, baita goi-mailako ikasketak ere.

(***) Oharra: 2024ri dagokizkion datuak berrikusiak dira.

(****) Oharra: datua 2023koa da. Datu eskuragarrien eboluzioak %0,9ko hazkundea markatzen du, abiapuntutzat %79,5a hartuz, 2021ean.

(*****) Oharra: 2021ean, lanbide heziketaren baliokidea edo handiagoa den ikasketa-maila duen biztanleria okupatuaren ehunekoa neurtzeko modua aldatu zen. Urte horretan, aurreko ebaluazio-metodoak %82,5 ematen zuen, eta berriak aldiz %79,5. Irizpide-aldaketa horrek %3ko saltoa markatzen du.

(*****) Oharra: 2015ean aldaketa metodologiko bat egon zen BJA-n, non lanaldi-motaren definizioa aldatu zen. Lehen, lanaldi partzialtzat hartzen zen astean 30 ordutik beherakoa. 2015etik aurrera, inkestaren egileek zuzenean erantzuten dute ea lanaldi partziala duten.

Euskadiko lan-merkatuaren azterketako oinarrizko adierazleak: Jarduera eta okupazioa

ADIERAZLEA		2009	2019	2024 (***)	2009-2019 aldaketa	2019-2024 aldaketa
Biztanleria aktiboa (milaka pertsona)	Guztira	1.030,1	1.055,0	1072,2	+%2,4	+%1,6
	Emakumeak	453,8	504,8	516,1	+%11,2	+%2,2
	Gizonak	576,3	550,2	556,1	-%4,5	+%1,1
Biztanleria okupatua (milaka pertsona)	Guztira	946,6	951,2	992,7	+%0,5	+%4,4
	Emakumeak	418,6	450,8	475,8	+%7,7	+%5,5
	Gizonak	528,1	500,3	516,9	-%5,3	+%3,3
Emakumeen pisua okupazioaren baitan		%44,2	%47,4	%47,9	+3,2 e.p.	+0,5 e.p.
Jarduera-tasa	Guztira	55,5%	56,9%	56,5%	+1,4 e.p.	-0,4 e.p.
	Emakumeak	%47,6	%52,4	%52,3	+4,8 e.p.	-0,1 e.p.
	Gizonak	%63,9	%61,7	%61,1	-2,2 e.p.	-0,6 e.p.
Biztanleriaren %, lanbide heziketaren baliokidea edo handiagoa den ikasketa-mailarekin		%73,9 (*)	%81,7	-	+7,8 e.p.	-
Biztanleriaren %, lanbide heziketaren baliokidea edo handiagoa den bukatutako ikasketa-mailarekin. (**) (*****)		-	-	%80,4(****)	-	-
Lanaldi jarraitua eta partziala duten pertsoenen %a (*****)	Guztira	%7,8	%18,5	%17,1	+10,7 e.p.	-1,4 e.p.
	Emakumeak	%15,3	%28,7	%26	+13,4 e.p.	-2,7 e.p.
	Gizonak	%1,9	%9,3	%8,9	+7,4 e.p.	-0,4 e.p.
Lan-kontratu mugagabea duten pertsonen %a	Guztira	%75,2	%68,0	%79,8	-7,2 e.p.	+11,8 e.p.
	Emakumeak	%70,6	%65,1	%76,7	-5,5 e.p.	+11,6 e.p.
	Gizonak	%82,7	%70,8	%82,8	-11,9 e.p.	+12,0 e.p.

Euskadiko lan-merkatuaren azterketa (I): Jarduera eta okupazioa

2019-2024 tartean emandako aldaketarik handienak jarraian zerrendatzen dira:

- Euskadiko **jarduera-tasari** dagokionez, nahiz eta 2024ean jeitsiera arina egon zen, datuek nolabaiteko geldialdia erakusten dute. **Europako beste herrialdeetako tasetatik urrun jarraitzen dugu.**
- **Emakumeek Euskadiko biztanleria okupatuan duten pisuaren igoera progresibo eta bizkor samarra.**
- **Lan-merkatuak orokorrean kualifikazio altuagoa du, baina, paradoxikoki, enpresek diote zailtasunak dituztela profil espezializatuak kontratatzeko. Era berean, pertsona asko haien ikasketa-mailarekin bat ez datozen lanpostuetan okupatuta daude. Horrek guztiak iradokitzen du eskaintza ez zaiola eskariari egokitzen.**
- 2021eko Lan-erreformaren ondorioz, **hobekuntza nabarmena egon da enpleguaren egonkortasunean**, soldatapeko kontratu mugagabea duten pertsonen ehunekoa %80tik hurbil baitago. Dena den, aldizkakotasun-tasa estatuko batezbestekoaren gainetik dago oraindik. Azken aldiak nolabaiteko moteltzea erakusten du sinatutako kontratu mugagabeen kopuruari dagokionez.
- **Lanaldi partziala duten pertsonen kopuruak behera egin du, emakumeena are gehiago egin du behera.**

Euskadiko lan-merkatuaren analisia (II): Langabezia

Jarraian, Euskadiko enpleguak azken hamarkadan izandako ibilbidearen analisi konparatiboa egingo da langabeziari dagokionean. Estrategiaren aurreko bertsioan argitaratu ziren 2009 eta 2019ko datuei berrienak gehitu zaizkie, 2024koak.

Iturria: Eustat, Biztanleriaren jardueraren arabera sailkatzeko inkesta (BJA) eta Biztanleriaren eta etxebizitzaren errolda. Jarduera.

(*) Oharra: Ikasketa-mailaren arabera biztanleria langabearen datuak 2010ekoak dira, 2009rako antzerako banaketa aurreuposatuz, aldaketa handirik gabe.

(**) Oharra: lanbide heziketarena baino ikasketa-maila apalagotzat hartu dira bigarren hezkuntzako lehen etapa eta apalagoak

(***) Oharra: 2024ri dagokizkion datuak berrikusiak dira.

(****) Oharra: datua 2023koa da. Datu eskuragarrien eboluzioak %3ko hazkundea markatzen du, abiapuntutzat %36,9a hartuz, 2021ean.

(*****) Oharra: 2021ean, lanbide heziketa baino apalagoa den bukatutako ikasketa-maila duen biztanleria langabearen ehunekoa neurtzeko modua aldatu zen. Urte horretan, aurreko ebaluazio-metodoak %28,1 ematen zuen, eta berriak aldiz %36,9. Irizpide-aldaketa horrek %8,8ko saltoa markatzen du.

(*****) Oharra: Iraupen luzeko langabeziaren tasa kalkulatzeko, iraupen luzeko langabeen kopurua biztanleria aktiboarekin zatitzen da.

Euskadiko lan-merkatuaren oinarritzko adierazleak

ADIERAZLEA		2009	2019	2024 (***)	2009- 2019 aldaketa	2019- 2024 aldaketa
Langabezian dagoen biztanleria (milaka pertsona)	Guztira	83,5	103,8	79,5	+%24,3	-%23,4
	Emakumeak	35,3	53,9	40,3	+%52,7	-%25,2
	Gizonak	48,2	49,9	39,3	+%3,5	-%21,2
Langabezia-tasa	Guztira	%8,1	%9,8	%7,4	+1,7 e.p.	-2,4 e.p.
	Emakumeak	%7,8	%10,7	%7,8	+2,9 e.p.	-2,9 e.p.
	Gizonak	%8,4	%9,1	%7,1	+0,7 e.p.	-2,0 e.p.
Langabezian 25 urtetik beherakoek duten pisua		%15,4	%9,8	%11,2	-6,1 e.p.	+1,4 e.p.
Langabezian 45 urtetik gorakoek duten pisua		%21,9	%41,2	%45,6	+17,4 e.p.	+4,4 e.p.
Biztanleria langabetuaren %, lanbide heziketa baino ikasketa-maila apalagoa duena		%30,4 (*)	%31,0	-	+0,6 e.p.	-
Biztanleria langabetuaren %, lanbide heziketa baino bukatutako ikasketa-maila apalagoa duena (**) (*****)		-	-	%39,9 (****)	-	-
Iraupen luzeko langabeziaren tasa (*****)	Guztira	%1,9	%4,8	%3,9	+2,9 e.p.	-0,9 e.p.
	Emakumeak	%1,7	%5,3	%4,2	+3,6 e.p.	-1,1 e.p.
	Gizonak	%2,0	%4,4	%3,7	+2,4 e.p.	-0,7 e.p.

Euskadiko lan-merkatuaren analisisa (II): Langabezia

Agerikoa da gure ehun produktiboak azken urteetan lan-merkatuaren hobekuntzan jokatu duen paper garrantzitsua; bai kontratazioari, bai enplegu-kalitateari dagokionean. Dena den, oraindik bide luzea dugu egiteko.

Emandako aldaketarik esanguratsuenak jarraian zerrendatutakoak dira:

- Langabeziaren murrizketa garrantzitsua. **Euskadiko langabezia, Estatukoa baino nabarmen baxuagoa bada ere, gurearen antzeko garapen ekonomiko eta soziala duten beste lurralde batzuen baino altuagoa da egituraz.**
- **Langabezia hori, zentzu orokorrean, kualifikazio baxuarekin lotutakoa da, eta beraz, zailtasun handiagoa du laneratzeko.**
- **Langabeziak pertsona nagusietan metatzeko joera nabarmena du.** Adin nagusieneko pertsonen langabezia handitu izanak kolektibo horrentzako berariazko neurriak eskatzen dituen testuinguru batean kokatzen gaitu.
- Langabezian 25 urtetik beherako pertsona gazteen pisuak gorakada arina izan du.
- **Langabeziaren kronifikazioa** murrizteko joera, **ziurrenik gure lan-merkatuaren dinamismo handiagoaren emaitza dena.**

Euskadiko lan-merkatuaren analisia (III): Kalitatea

Enpleguaren kalitatearen ikuspuntutik, EEEren indarraldian gertaturiko aldaketa esanguratsuenak jarraian zerrendatutakoak dira:

- **Lan-gatazken murrizketa nabarmena**, grebei eskaintako lanegunak bezalako adierazleek erakutsi bezala, 2019tik 2024ra %73,4ko jaitsiera izan baitute.
- **Eroste-ahalmenaren galera**, batez besteko urteko soldata gordinaren igoera bizitzaren kostuaren azpitik baitago. Era berean, desberdintasun handiagoa dago eroste-ahalmen handieneko eta txikieneko pertzentilen artean.
- Genero-diskriminazioari dagokionean, oraindik ere **generoaren arabera soldata-arrakala nabarmena ageri da**.
- Kontratazioan aldizkakotasunaren murrizketa nabarmena, oraindik Estatuko datuen gainetik bagaude ere.
- **Hobekuntza arin bat laneko osasun eta segurtasunean**, non lan-istripu hilgarrien kopuruak, eta osasun mentalaren ondoriozko baje igoerak kezkagarriak izaten jarraitzen duten. Beharrezkoa da, Osalanekin batera, lan-gaixotasuna eta lan-istripuen benetako kausetan sakontzen jarraitzea. Horrela zehazten da Laneko segurtasunerako eta osasunerako euskal estrategia 2021-2026n.
- Horrez gain, komenigarria litzateke ABEn ondoriozko baje intzidentzia analizatzen jarraitzea; betiere gizarte-eragileen adostasunarekin eta Elkarizketa Sozialerako Mahaiaren bitartez.

Euskadiko lan-merkatuaren kalitatearen adierazleak

ADIERAZLEA		2009	2019	2024	2009-2019 aldaketa	2019-2024 aldaketa
Greibetan galdutako lanegunak (milaka)		303.578	391.830	104.077	+%29,1	-%73,4
Urteko batez besteko soldata gordina (€)	Guztira	26.595	29.476	32.313*	+%10,8	+%9,6
	Emakumeak	22.502	26.197	29.314*	+%16,4	+%11,9
	Gizonak	28.889	32.529	35.095*	+%12,6	+%7,9
Generoaren arabera soldata-diferentziala (soldataren % emakumearena/gizonarena)		%78	%80,5	%83,5	+2,5 e.p.	+3,0 e.p.
90 pertzentilaren eta 10 pertzentilaren arteko soldaten erlazioa	Guztira	4,2	4,6	4,3*	+%9,5	-%6,5
	Emakumeak	4,6	5,4	4,9*	+%17,4	-%9,3
	Gizonak	3,2	3,7	3,6*	+%15,6	-%2,7
ABEen bitartez egindako kontratuen %		%16,6	%20,70	%17,6	+4,1 e.p.	-3,1 e.p.
Lana duen baina lan istripu baten ondorioz baje dagoen biztanleriaren %		%4,1	%3,95	%3,67	-0,15 e.p.	-0,27 e.p.
Lan-istripuetan zendutako biztanleria okupatuaren %		%0,0048	%0,0030	%0,0022	-0,002 e.p.	-0,001 e.p.
Laneko gaixotasunak dituen biztanleria okupatuaren %		%0,29	%0,30	%0,26	+0,01 e.p.	-0,04 e.p.

Iturria: Eustat, EIN, LANBIDE, OSALAN

(*) 2022ko datuak

Euskadiko lan-merkatuaren analisisia (III): Kalitatea

Enpleguaren kalitatea langile bakoitzaren urteko batez besteko irabaziaren ikuspuntutik aztertzen badugu, soldaten igoera etengabea ikus dezakegu 2019 eta 2022 artean. Azken urtean murriztu egin bada ere, lan-errentaren igoera jarraitua da.

Informazioa generoaren arabera analizatzen badugu, soldata-arrakala agerikoa da. 2019an, emakumeek batez beste 26.197,62 euro jasotzen zituzten, gizonek jasotzen zituzten 32.529,17 euroen aldean. Arrakala %19,5ekoa zen. Ondorengo urteetan, alde hori murrizten joan da.

Joera horrek **soldata-berdintasuneranzko joera arina erakusten du, arrakalak dirauen arren**. 2022an, gizonek batez beste 35.095,67 euro irabazi zituzten, eta emakumeek 29.314,69 euro. Aldea urtean ia 5.800 eurotakoa da.

Hau da, datuek eboluzio positiboa erakusten dute, bai batez besteko irabazietan, bai genero-arrakalaren murrizketan; baina, hala eta guztiz ere, **gizon eta emakumeen arteko soldataren ezberdintasunak egiturazko errealitatea izaten jarraitzen du. Beraz, etengabeko arreta eskatzen du, baita soldata-berdintasunaren aldeko politika aktiboen sorrera ere**.

Urteko batez besteko soldata langileko

Urtea	Bi sexuak	Emakumeak	Gizonak	Soldata-arrakala
2022	32.313,73	29.314,69	35.095,67	%16,5
2021	31.063,68	28.084,16	33.706,34	%16,7
2020	30.224,16	27.125,90	33.040,10	%17,9
2019	29.476,21	26.197,62	32.529,17	%19,5

Iturria: ElNeko datuetatik abiatuz osatua

Prospektiba (I): Biztanleriaren eta biztanleria aktiboaren proiektzioak

Eboluzio demografikoaren proiektzioak negatibotzat jotzen dira, migrazioaren ondorioz biztanleriak 2036ra arte areagotze txikia izango duela estimatzen bada ere, biztanleriaren zahartzerako joera nabarmena egongo delako.

Hau da, 64 urtetik gorako biztanleriaren areagotze esanguratsua aurreikusten da (%26,52), eta 14 urtetik beherako biztanleriaren murriztea (-%5,43).

Fenomeno horrek dagoeneko menpekotasun-tasaren (65 urtetik gorako biztanleak 14-64 urtekoekiko) igoera esanguratsua dakar. Aurreikusten da tasa horrek gora egingo duela, 2036an %46,7ra iritsi arte.

Biztanleria aktiboari dagokionean, guztizko kopuruaren murrizte esanguratsua espero da, baita haren zahartzea ere. Horrek zuzenean eragingo du enpresetan belaunaldien arteko erreleboa burutzeko estrategiak definitzeko beharra. Baita talentua sortu, atxiki eta erakartzeko beharra ere.

Biztanleria orokorraren proiektzioak adin-taldeka

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

Iturria: Eustat. Biztanleriaren proiektzioak.

Biztanleria orokorraren proiektzioak adin-talde eta sexuaren arabera

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

Iturria: Eustat. Biztanleriaren proiektzioak.

Biztanleria aktiboaren proiektzioak adin-taldeka (%)

16 urtetik gorako biztanleria aktiboa kontuan izanda					
Adinak	2025	2026	2027	2028	2029
16-29 urte	16,67	17,01	17,39	17,77	18,20
30-49 urte	50,42	49,47	48,50	47,63	46,80
50-64 urte	32,15	32,73	33,30	33,77	34,14
65 urte edo gehiago	0,77	0,79	0,81	0,83	0,86

Iturria: EIN. Jarduera-tasen proiektzioak adin-taldeka

Prospektiba (I): Biztanleriaren eta biztanleria aktiboaren proiektzioak

EAEko biztanleria aktiboaren 2025-2029 tarterako proiektzioak sexuaren arabera analizatuz, biek gora egiten dute modu apalean. Baina adin eta urte guztietan, gizonen presentziak emakumeena baino handiagoa izaten jarraitzen du.

Horrek esan nahi du, emakumeek lan-merkatuan espazioa irabazten jarraitzen badute ere, **genero-arrakala mantentzen dela**. Proiektzioek biztanleria aktiboaren baitan gizonei pisu handiagoa ematen jarraitzen dute, eta hori hainbat faktoreren ondorio izan daiteke. Emakumeek oraindik oztopo gehiago dituzte lanpostuak lortu edo mantentzeko; adibidez, zaintza-lanen karga handiagoaren edo ibilbide profesionaleko eten gehiagoren ondorioz.

Hau da, **genero-arrakala ezberdinak murrizten joan diren arren, aurreikusten da biztanleria aktiboan gizonek gehiengoa izaten jarraituko dutela**. Horrek agerian uzten du lanean jarraitu behar dela emakumeek laneratzeko eta postuak mantentzeko dituzten oztopoak deuseztatzeko.

Biztanleria aktiboaren proiektzioa adin-talde eta sexuka (%)

16 urtetik gorako biztanleria aktiboa kontuan izanda						
Adina	Sexua	2025	2026	2027	2028	2029
16-29 urte	Emakumeak	%7,97	%8,15	%8,32	%8,49	%8,70
	Gizonak	%8,69	%8,87	%9,07	%9,27	%9,50
30-49 urte	Emakumeak	%25,04	%24,63	%24,17	%23,76	%23,35
	Gizonak	%25,38	%24,84	%24,33	%23,88	%23,45
50-64 urte	Emakumeak	%15,68	%15,99	%16,27	%16,49	%16,68
	Gizonak	%16,47	%16,74	%17,03	%17,27	%17,46
65 urte edo gehiago	Emakumeak	%0,24	%0,25	%0,25	%0,26	%0,27
	Gizonak	%0,52	%0,54	%0,56	%0,57	%0,59

Iturria: EINEko datuetatik abiatuz osatua. Jarduera-tasen aurreikuspenak adin-talde eta sexuka.

Prospektiba (II): Enplegu-aukera garbiak

Futurelan prospektibarako tresnak emandako datuetatik abiatuta, datorren hamarkadarako enplegu-eskariaren proiektzioek enplegu-aukera garbiak erakusten dituzte, sektoreka antolatuta. Bi motatako eskaria dago: hedatze-eskaria (hazkunde ekonomikoaren aurreikuspenen ondorio) eta ordezkapen-eskaria (jubilazioaren ondorioz ordezkatzeko beharrak eragina).

Prospektiba hori 2030. urtera hedatuz gero, **Euskadin egongo diren enplegu-aukera garbiak kontuan hartzeko modukoak dira: 360.000 lanpostu inguru. Haietatik ia 300.000 errelebo beharrarengatik izango dira. Aurreikuspenak 2036ra hedatzen baditugu, lanpostuak 675.000ra areagotzen dira, haietatik 652.535 errelebo beharrarengatik.**

2024-2036 terteko enplegu-aukera garbiak, sektoreka (lanpostu-kopurua)

Sektoreak	2024	2030	2036	2024-2030 aldaketa		2024-2036 aldaketa		Ordezkapena		Aukerak	
				Osoa	%	Osoa	%	2024-2030	2024-2036	2024-2030	2024-2036
Manufakturen industriak	190.636	195.076	192.039	4.440	%2	1.403	%1	45.906	80.197	50.346	81.600
Administrazio-jarduerak eta laguntza-zerbitzuak	60.934	63.437	65.891	2.503	%4	4.957	%8	34.381	63.476	36.884	68.433
Jarduera profesionalak, zientifikoak eta teknikoak	66.112	70.513	75.080	4.401	%7	8.968	%14	24.019	44.127	28.420	53.095
Handizkako eta txikizkako merkataritza; ibilgailuen konponketa	130.601	136.935	139.029	6.334	%5	8.428	%6	33.615	62.119	39.949	70.547
Osasuneko eta gizarte-zerbitzuetako ekintzak	88.288	90.646	95.630	2.358	%3	7.342	%8	34.941	64.342	37.299	71.684
Hezkuntza	87.569	91.561	98.371	3.992	%5	10.802	%12	29.857	64.854	33.849	75.656
Eraikuntza	58.870	67.098	68.909	8.228	%14	10.039	%17	15.446	28.030	23.674	38.069
Administrazio publikoa eta defentsa; nahitaezko gizarte-segurantzak	66.597	64.182	63.559	-2.415	-%4	-3.038	-%5	17.785	41.735	15.370	38.697
Ostalaritza	60.037	78.765	102.965	18.728	%31	42.928	%72	12.753	22.228	31.481	65.156
Garraioa eta biltegiatzea	47.379	55.512	63.153	8.133	%17	15.774	%33	17.863	31.871	25.996	47.645
Etxeko jarduerak, adibidez etxeko langileen enplegatzaileak	25.140	23.841	22.556	-1.299	-%5	-2.584	-%10	7.059	13.196	5.760	10.612
Informazioa eta komunikazioak	24.689	24.132	23.717	-557	-%2	-972	-%4	5.701	11.538	5.144	10.566
Energia elektrikoaren, gasaren, lurrunaren eta aire girotuaren hornikuntza	11.021	14.923	19.968	3.902	%35	8.947	%81	2.247	3.625	6.149	12.572
Bestelako zerbitzuak	21.485	19.878	18.349	-1.607	-%7	-3.136	-%15	5.167	8.954	3.560	5.818
Higiezineta jarduerak	5.436	7.508	9.755	2.072	%38	4.319	%79	1.061	1.671	3.133	5.990
Finantza eta asegurueta jarduerak	14.962	13.629	11.819	-1.333	-%9	-3.143	-%21	4.601	8.352	3.268	5.209
Aisialdi eta kulturako jarduerak	13.977	13.799	13.592	-178	-%1	-385	-%3	3.789	6.545	3.611	6.160
Nekazaritza, abeltzantza, basolangintza eta arrantza	11.627	13.031	13.395	1.404	%12	1.768	%15	2.428	4.972	3.832	6.740
Erauzketa-industria	422	456	485	34	%8	63	%15	472	702	506	765
GUZTIRA	985.782	1.044.922	1.098.262	59.140	%6	112.480	%11	299.089	562.535	358.229	675.015

Iturria: Futurelan. Lanbide

Prospektiba: Lan-eskari eta eskaintzaren proiektzioak

Lan-eskaintza eta eskaria alderatuz gero, haien orekari (edo desorekari) buruzko aurreikuspenak egin daitezke okupazio-talde nagusientzat.

Aurreikuspen horien arabera, **2030eko lan-eskaria milioi bat lanpostutik gorakoa izango da, eta 2036. urterako aurreikuspena 1.100.000 lanpostukoa da.** Dena den, joan den hamarkadako joerarekin jarraituz gero, **espero izatekoa da lan-eskari hori ez dela halabeharrez lanaldi osokoa izango, eta lanaldi partzialeko postuak izango direla hazkunderik handiena dutenak.**

Okupazio-talde nagusiak analizatuta, eskari eta eskaintzaren arteko portaeraren aurreikuspenak egin daitezke. Eskaintzaren aldeko desoreka bat espero da, bereziki esanguratsua izango dena laguntza-profesional eta teknikarien zein zuzendari eta gerenteen artean. Halaber, eskaria baino eskaintza handiagoa aurreikusten da nekazaritza, abeltzaintza, baso-langintza eta arrantza sektoreetan; baita eskulanetan, enpleguaren industrian eta eraikuntzan ere.

Bestalde, eskaria eskaintza baino nabarmen handiagoa izango dela aurreikusten da osasun eta hezkuntza arloko teknikari, profesional zientifiko eta intelektualen artean; baita bulegoko administrazioko eta kontabilitateko langileen artean ere. Era berean, estimatzen da lanbide oinarrikoen eskaintzaren gainetik egongo den eskaria izango dutela.

Laburtuz, ikusten den joerak iradokitzen du, 2030. eta 2036. urteetarako aurreikusten den egoeran, eskaintza eta eskariaren arteko desoreka kuantitatibo zein kualitatiboa egongo dela. Horregatik, beharrezkoa izango da neurriak hartzea desoreka horrek hazkunde ekonomikoan izan ditzakeen eragin negatiboak ekiditeko.

Prospektiba: Lan eskaera eta eskaintzaren proiektzioak

2030 eta 2036ko enplegu eskari eta eskaintzaren oreka eszenatokia

Okupazio-taldeak	Eszenatokiak 2030ean			Eszenatokiak 2036an		
	Eskaria	Eskaintza	Desoreka	Eskaria	Eskaintza	Desoreka
Teknikoak eta profesional zientifikoak eta intelektuakal, osasunaren eta hezkuntzaren arloan	237.378	211.175	-26.203	248.990	233.299	-15.691
Nekazaritza, abelazkuntza, baso eta arrantza sektorean gaitutako langileak	9.875	23.581	13.706	10.216	24.230	14.014
Artisauak eta manufaktura-industrietako eta eraikuntzako kalifikatutako langileak	117.791	122.358	4.567	116.107	126.754	10.647
Zuzendariak eta gerenteak	49.219	69.418	20.199	49.984	75.936	25.952
Instalazioetako eta makineriako operadoreak eta muntatzaileak	86.824	94.111	7.287	89.261	92.996	3.735
Berriztapen, pertsonalen, babespen eta saltzaileen zerbitzuko langileak	200.735	219.421	18.686	224.193	227.008	2.815
Oinarrizko okupazioak	102.669	97.176	-5.493	106.114	94.665	-11.449
Teknikariak; laguntza-profesionalak	111.969	157.441	45.472	113.276	168.939	55.663
Kontabilitateko enplegatuak, administrariak eta beste bulego-enplegatu batzuk	127.476	118.968	-8.509	139.147	129.058	-10.089
Militarrak	985	2.091	1.105	973	2.144	1.171
GUZTIRA	1.044.922	1.115.740	70.818	1.098.262	1.175.029	76.767

Iturria: Futurelan. Lanbide.

Oharrak: Lan-eskaintza lan egiteko prest dauden langileen kopuruak osatzen du. Lan-eskaera kontratatzeko prest dauden enpresa edo bestelako enplegatzaileek osatzen dute.

Euskadiko lan-merkatuko enpleguaren diagnostiko estrategikoa

I

INDARGUNEAK

- Euskadiko enpresen ehunaren sendotasuna, bereziki industria sektorean.
- Orokorrean, kualifikazio-maila altuko biztanleria.
- Ekonomiaren sustapenerako politika indartsu eta iraunkorra.
- Gizarte-ekonomiaren pisu diferentziala.
- Langabeziaren murrizte progresiboa, serieko minimo historikoetan dagoena.
- Euskadiko batez besteko soldata Europar Batasuneko mailatik hurbil dago.
- Enpleguaren egonkortasun-tasa altua: Euskadin kontratu mugagabea duen biztanleriaren gorakada nabarmena.

A

AUKERAK

- Belaunaldien arteko errelebo handia aprobetxatzea gure erakundeetan aldaketa kulturala eragiteko.
- AA eta automatizazioaren aurrerakuntza bizkorretik eratorritako aukerak.
- Pertsona guztien lan-ekarpenerako potentzial osoa aprobetxatzea. Talentu guztien sorrera, garapen eta atxikitzeko estrategia bat sortzea.
- “Ekonomia berdeak” enpleguen sorrerarako duen potentziala baliatzea, arlo hauetan: sozioanitarioa, zaintza-ekonomian, ekonomia digitalean, eta Euskadiko RIS3 sektoreetan.

A

AHULGUNEAK

- Jarduera-tasaren gelditasuna.
- Enplegu-kalitatearen segmentazioan iraunkortasuna.
- Iraupen luzeko eta oso luzeko langabeziaren kronifikazioa.
- Lan-eszenatokia ez da erakargarria gazteentzat.
- Lan esparruko genero-desberdintasuna.
- Langabe-multz garrantzitsuak, kualifikazio baxuko pertsonekin bat datozenak.
- Etengabeko ikasketaren garrantzi estrategikoari buruzko kontzientziazio falta.
- Biztanleria aktiboaren kualifikazioaren eta enpresen beharren arteko desoreka.
- Ekintzailatza-tasaren gelditasuna.
- Etxebizitzaren eskasia eta prezio altua, zeinak lan-mugikortasuna eta talentuaren erakarpen eta atxikipena murrizten dituen.
- Eroste-ahalmenaren galera, baita eroste-ahalmen handieneko eta txikieneko pertzentilen arteko aldea gero eta handiagoa.
- Senior talentua laneratzeko zailtasuna.
- Pertsona desgaituek ohiko lan-merkatuan txertatzeko duten zailtasuna.

M

MEHATXUAK

- Automatizazioaren eta AAren aurrerapen azkarrak eragindako trantsizioari behar bezala ez erantzutea.
- Nazioarteko egoera politiko eta ekonomikoa, egoera hori aukera bihurtu badaiteke ere.
- Desberdintasunak enplegurako sarbidean.
- Talentuarengatiko lehia globala.
- Beste lurralde batzuen lehia.

Indarguneak

Euskadiko enpresen ehunaren sendotasuna, bereziki industria sektorean. Euskadin biziki lehiakorak eta dimentsio globalekoak diren enpresa ugari daude.

Orokorrean, kualifikazio-maila altuko biztanleria. Pisu handia dute goi-mailako lanbide heziketak, unibertsitate-titulazioek eta graduondokoek. Horrek guztiak enplegarritasuna eta enpresen lehiakortasuna indartzen ditu Euskadin.

Ekonomiaren sustapenerako politika indartsu eta iraunkorra. Euskadik ekonomiaren sustapenerako estrategia sendoa eta denboran iraunkorra garatu du. Ondorioz, ingurune egokia finkatu da enpresen hazkunderako, inbertsioetarako eta enpleguaren sorrerarako.

Gizarte-ekonomiaren pisu diferentziala gure produkzio-egituran. Neurri handi batean gure kooperatiben tradizioaren ondorio da. Eredu horrek egonkortasun ekonomikoaren eta produkzio-ehun berdinzaile eta jasangarriago baten alde egiten du.

Euskadik Estatuko batezbestekoa baino langabezia-tasa baxuagoa du, Euskadiko lan-merkatuak enplegu-aukerak sortzeko duen gaitasunaren adierazgarri. Horrek posible egiten du Euskal Enplegu Publikoaren Zerbitzuak langabeei arreta hobea ematea.

Enpleguaren egonkortasun-tasa altua, aldizkakotasuna murrizteak beharrezkoa izaten jarraitzen badu ere.

Euskadiko batez besteko soldata lehiakorra da eta Europar Batasuneko mailetatik hurbil dago, zeinak ekarpena egin diezaiokeen talentua erakarri eta atxikitzeari, erronka demografikoen testuinguruan.

Ahulguneak

Jarduera-tasaren gelditasuna. Biztanleria okupatuaren zahartze orokorrari gehitzen zaio, gainera. Enpresetan zein lan-merkatu osoan, beharrezkoa da adinaren eta aniztasunaren kudeaketarako politikak ezartzea, datozen urteetako belaunaldien arteko erreleboari behar bezala erantzuteko.

Enplegu-kalitatearen segmentazioan iraunkortasuna, alde handia baitago mugagabeko enpleguaren eta kontratazio-eredu ezegonkorragoen artean (aldizkako finkoak, nahigabeko lanaldi partzialak). Lan-erreformak eragindako aldizkakotasunaren murriztea gorabehera, prekarizazioak hainbat kolektibori eragiten die oraindik. Adi egon behar da lan-erreformak enpleguaren egonkortasunean izan dezakeen gelditasuna saihesteko.

Iraupen luzeko eta oso luzeko langabeziaren kronifikazioa, oso lotuta dagoena adina (50 urtetik gorako pertsonak) edo kualifikazioa (hezkuntza formaleko maila baxua edo/eta eguneratu gabeko lan-kualifikazioa) bezalako faktoreekin.

Lan-eszenatokia ez da erakargarria gazteentzat. Kalitate nahikorik ez duten eskaintzen ondorioz. Gainera, bada pertzepzio orokor bat, zeinaren arabera gazteak diren krisialdietako egokitzapenak kaltetuenak, haien kaleratze-kostua pertsona nagusiagoa baino txikiagoa delako.

Lan esparruko genero-desberdintasuna. Desberdintasun hori hainbat motatako arrakaletan gauzatzen da: okupazioarena, soldatarena eta garapen profesionalarena. Azken hori zaintzaren erantzunkidetasun-arrakalak eragiten du neurri handi batean.

Langabe-multzo garrantzitsuak, kualifikazio baxuko pertsonekin bat datozenak.

Etengabeko ikasketaren garrantzi estrategikoari buruzko kontzientziazio falta, batez ere ETEetan.

Ekintzailtza-tasaren gelditasuna. Erakundeek ekintzailtza sustatzeko egin duten ahalegin handia gorabehera, gure Ekintzailtza-tasa europar batezbestekoaren eta are Espainiakoaren oso azpitik dago.

Etxebizitzaren eskasia eta prezio altua, zeinak lan-mugikortasuna eta talentuaren erakarpenera eta atxikitzea murrizten dituen. Arazoa bereziki larria da gazteei edo etorkinei dagokienean.

Eroste-ahalmenaren galera, baita eroste-ahalmen handieneko eta txikieneko pertzentilen arteko aldea gero eta handiagoa.

Senior talentua laneratzeko zailtasuna, baita lanpostuan irautekoa ere.

Pertsona desgaituek ohiko lan-merkatuan txertatzeko duten zailtasuna. Enplegu-zentro Bereziek zein bestelako tresnek paper garrantzitsua jokatu dute pertsona desgaitu batzuen lan-txertaketan. Dena den, emaitzak ez dira inondik ere berdinak ohiko lan-merkatuaz ari bagara.

Mehatxuak

Digitalizazioak eta automatizazioak produkzio-prozesuetan izan duen aurrerapenak erronka bat sortu dute lan-merkatuaren egokitzapenerako eta birkualifikaziorako. Horrek dakar biztanleria aktiboaren segmentu batzuetan arrakala digitala handitzearen arriskua.

Biztanleriaren zahartze progresiboa. Etorkizuneko egitura demografikoan, aurreikusten da 65 urtetik gorako pertsonen gazteek baino pisu handiagoa izango dutela. Horrek **biztanleria aktiboaren murriztea** eragingo du, eta eragin negatiboa izan dezake beste alor batzuetan; pentsioen jasagarritasunean, adibidez.

Talentuarengatiko lehia globala, trantsizio digital eta energetiko-klimatikoaren testuinguruan. Euskadi lehian dago talentuaren erakarpenerako estrategia aurreratuak dituzten herrialdeekin. Estrategia horien artean daude hainbat motatako pizgarriak eta epe luzerako lan-garapenerako planak.

Beste lurralde batzuen lehia, bereziki Euskadirena bezalakoa edo handiagoa den lehiakortasuna badute. Erronka bat izan liteke Euskadiko enpresa-ehunaren produkzio-sistemaren lehiakortasuna hobetzeko.

Nazioarteko egoera politiko eta ekonomikoa. Gatazka armatuek zein nazioarteko mailan garatutako estrategia politiko eta ekonomikoek eragin handia izan dezakete gure ehun produktiboan.

Desberdintasunak enplegurako sarbidean. Ehun produktiboaren zati batek kolektibo jakin batzuekiko dituen aurreiritzien ondorioz, gerta liteke talentua (eta enpresen lehiakortasuna) galtzea, baita gizarte-bazterketa egoerak sortzea ere.

Aukerak

Belaunaldien arteko errelebo handia (arlo pribatu zein publikoan) **baliatzea gure erakundeetako aldaketa kulturala bizkortzeko**, eraginkorragoak eta parte-hartzaileagoak diren balio eta antolakuntza-eredu berriak txertatuz. Aniztasunaren kudeaketa hobeak erakundeen lehiakortasun handiagoa eragingo du.

Pertsona guztien lan-ekarpenerako potentzial osoa aprobetxatzea. Biztanleria osoaren lanerako potentziala balia dezaketen estrategia inklusiboak garatzea (bereziki, emakumeak, adinekoak eta desgaituak) enplegu-politika aktiboen eta talentua erakarri eta atxikitzeko ereduaren bitartez.

“Ekonomia berdeak” enpleguaren sorrerarako duen potentziala baliatzea, arlo soziosanitarioan, zaintza-ekonomian eta baita garraio eta logistikaren sektorean ere. Azken hau sektore zeharkako eta oinarritzkoa da industria edo merkataritza bezalako sektoreek behar bezala funtziona dezaten. Era berean, hezkuntza eta enplegu sistemak arreta handiagoa jar diezaietela gure **RIS3ko lehentasunei** eta **digitalizazioaren erronkari**, ekonomia berri baterako trantsizioa egiteko zeharkako elementuak baitira.

Eredu ekonomiko jasangarri berrietarako (adb. ekonomia zirkularra) hurbilketa aprobetxatzea arlo horietako enpresen sorrera sustatzeko. Ekonomia zirkularraren sustapenak berekin ekarri behar du negozio-eredu jasangarri berriak sortuko dituen ekimen sorta bat. Horretarako, beharrezkoa da bermatzea biztanleriak eredu ekonomiko jasangarri horrekin bat datozen konpetentziak dituela.

Talentu berritzaile eta teknologikoa sortu, atxiki eta erakartzea. Euskadik talentu teknologiko eta berritzailea sortu eta atxikitzearen aldeko apustua egin behar du. Horretarako, abangoardiako hezkuntzarako sarbidea erraztu behar du, baita sektore estrategikoetan kualifikazio-maila altua duten langileak ekoizteko ingurune egokia sortu ere. Hori guztia bestelako lanbideei merezi duten arreta eskainiz, kualifikazio-maila altua behar ez duten arren, gure gizarte eta enpresentzako ezinbestekoak izaten jarraitzen dutelako.

Digitalizazio inklusiboa bultzatzea eta konpetentzia digitalak sustatzea, gure biztanleria osoaren potentzial produktibo zein sozial osoa garatzeko tresnak diren heinean. Digitalizazioa prozesu inklusiboa izan behar da, biztanleria osoari bermatzen diona konpetentzia digitaletako prestakuntza jaso ahal izatea. Ezinbestekoa da teknologia berrietarako trebakuntza sustatzea, ezein kolektibo ez dadin geratu transformazio digitaletan atzeratuta, parte-hartze sozial eta garapen profesional zein pertsonal murriztuarekin.

Euskal Enplegu Sistemaren eta horri lotutako beste sistema batzuen diagnostiko estrategikoa

I

INDARGUNEAK

- 15/2023 Enpleguaren Legea.
- 14/22 Legea, Inklusiorako eta Diru-sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemarena.
- Enplegu-politika aktiboen aldeko apustu eta finantzaketa handia.
- Ekonomiaren sustapenerako politika indartsu eta iraunkorra.
- LH eta lan-prestakuntzarako sistemen kalitate ona.
- Babes sozialeko sistema aurreratua.
- Laneratze eta gizarteratzeko tresna aurreratuak: Enplegu-zentro Bereziak eta Laneratze-enpresak
- Enpleguarekin lotutako esperientzia eta gaitasun handiko eragileak.
- Erakunde apustua enplegu-politika publikoen berrikuntzarako.
- Elkargobernantza, koordinazioa eta elkarlana enplegu-politika publikoen diseinu eta implementazioan.
- Lanbide Hobetzen: Enplegu-politika aktiboen garapenerako tresna hobetua.

A

AHULGUNEAK

- Hitzarmenen kultura eta lan-harremanetako giroa hobetu daiteke.
- Ziurgabetasuna lanbide heziketako eta lan-prestakuntzarako araudi berrien implementazioan.
- Biztanleria aktiboa areagotzeko beharra, biztanleriaren hainbat alderditan.

A

AUKERAK

- Araudiaren garapen berriek enplegu- eta inklusio-politiken eredu berria definitzeko aukera ematen dute.
- Euskal Enplegu Sarearen garapena: Erakunde eta bestelako eragile gakoaren artean adostasun handia dago gure enplegu sistema antolatu eta transformatzeko beharraren inguruan.
- Migrazioa aukera ona da gure lan-merkatu eta gizartearentzat, biztanleriaren zahartzearen eta jaiotze-tasa baxuaren testuinguruan.
- Migratzaileek dakarten aniztasuna integratzeko beharra.
- Lanbideren Zerbitzu-zorro berria, enpresetara bideratuagoa dena.
- Eragile ugari, zinezko Euskal Enplegu Sistema bat artikulatzeko behar den adostasun eta koordinazio nahikoa dutenak

M

MEHATXUAK

- Pertsona langabeak integratzeko eskatzen diren kualifikazio berriak zailak dira estaltzen.
- Belaunaldi arteko erreleboaren eragina enpresen lehiakortasunean.
- Aurreikusitako legedi-aldaketek lan-prestakuntzan beharrezkoa den malgutasuna oztopatzeko aukera.
- Migratzaileak lan-merkatuan eta gizartearen behar bezala ez integratzeko arriskua.
- IKtiko prozesuen nahigabeko ondorioak, batez ere osasun mentalari lotutakoak

Indarguneak

15/2023 Enpleguaren Legea, eta 14/22 Legea, Inklusiorako eta Diru-sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemarena. Bi lege horiek horren denbora-tarte laburrean indarrean sartzea enplegu eta inklusiorako politiken eredu berri baterako abiapuntua da. Helburutzat dute, partekatutako ikuspuntu batetik, aukeren berdintasuna indartu eta kalitatezko enplegua sortzea. Horrela, garapen ekonomiko eta sozial inklusiboa bermatuko dute, betiere helburu horietarako apustu politiko eta finantzario sendo baten babesarekin.

Ekonomiaren sustapenerako politika indartsu eta iraunkorra, klusterrak bezalako elkarlan-tresna fidagarriak dituen; Zientziako, Teknologiako eta Berrikuntzako Euskal Sarearen babesarekin; eta erakunde-maila askotako garapenerako eragileekin, esperientzia handia dutenak lurraldeen eta enpresen dinamizazio ekonomikoan.

Lanbide heziketa eta lan-prestakuntza sistemen kalitate ona. Lanbide heziketako eredu arrakastatsua, batez ere modalitate dualean. Lan-prestakuntzarekin bateratuta, enpresen ehunaren eskaeraren eta prestakuntzaren eskaintzen arteko egokitzapen hobe bermatzen du. Horrela, laneratzea errazten da, baita ehun produktiboaren lehiakortasuna mantentzea ere.

Laneratze eta gizarteratzerako tresna aurreratuak: Enplegu-zentro Bereziak eta Laneratze-enpresak. Euskadi erreferentzia da tresna horietan, eta frogatutako erabilgarritasuna dute enpleguko aktibazio-, kualifikazio- eta laguntza-prozesuetan.

Babes sozialeko sistema aurreratua. Euskadik babes sozialerako sistema aurreratua du, desabantaila-egoeran dauden pertsonen laguntzeko sarea eratzen dutenak. Sare honek laneratze- eta gizarteratze-trantsizioetan zehar babesa ematen die.

Enpleguarekin lotutako esperientzia eta gaitasun handiko eragileak. Enpleguari lotutako eragileen sare zabala, esperientzia dutenak gizarteratze, laneratze eta lan-kapazitate prozesuetan.

Erakunde apustua enplegu- eta inklusio-politika publikoen berrikuntzarako. Aurkitzen ditugun erronkei aurre egiteko, esperimentazioa eta berrikuntza ezinbesteko elementutzat nabarmendu dira. Enplegu eta Inklusiorako Entitate Berritzaileen Sarea, COE sarearekin batera, oinarritzko tresna da enplegu-politiken hobekuntzarako ekintzak garatzeko.

Elkargobernantza, koordinazioa eta elkarlana enplegu-politika publikoen diseinu eta inplementazioan, Euskal Enplegu Sarearen bitartez.

Lanbide Hobetzen: Enplegu-politika aktiboen garapenerako tresna hobetua. **Euskal Enplegu-zerbitzua orain arte oso zentratuta egon da DBEren kudeaketan, eta oso mugatuta egon da zurruntasun administratiboaren ondorioz.** Lanbidek ez du lortu laneratzeko laguntza-zerbitzu pertsonalizatueta eta enpresei emandako zerbitzuetan oinarrituta egituratzea, eta diru-laguntzetarako deialdiek gehiegizko garrantzia dute bere baitan. Dena den, planteamendu hori aldatzeko bidean dago 15/2023 Legea indarrean sartu zenetik. Lege horrek helburutzat du Lanbide enplegu-zerbitzu publiko proaktiboagoa bihurtzea, laneratze eraginkorrera bideratua; bere prozesuak modernizatzea; eta lotura handiagoa izatea langileen eta enpresen beharrekin. Horretarako, herritar eta enpresentzako arreta eta esku-hartze eraginkorrerako sistema berri bat baliatuko du, gai izango dena langabezia murrizteko eta kompetentziak areagotzeko. Horrela, pertsonen lan-garapenaren zein enpresen lehiakortasunaren alde egingo du, enplegu gehiago eta hobe lortzeko.

Ahulguneak

Hitzarmenen kultura eta lan-harremanetako giroa hobetu daiteke. Elkarriketa Sozialerako Mahaian egindako aurrerapenak gorabehera, gure hitzarmenen kultura eta praktika hobetzeko modukoak dira, argi eta garbi.

Biztanleria aktiboa areagotzeko beharra, biztanleriaren hainbat alderditan, beste erkidego batzuen antzeko mailak erdietsi arte.

Ziurgabetasuna lanbide heziketako eta lan-prestakuntzarako araudi berrien implementazioan. Horrek koordinazio lan sakona eskatzen du dagokien Sailen artean.

Aukerak

15/2023 Enpleguaren Legeak eragindako araudiaren garapenak aukera emango du enplegu-politika publikoen eredu berri bat ezartzeko, pertsonen, gizartearen eta ehun produktiboaren eskakizunei hobeto erantzungo diena; betiere erakundeen arteko lankidetzaren printzipioari jarrai, eta kalitatezkoa eta inklusiboa den enplegua helburu.

Euskal Enplegu Sarearen garapena: Erakunde eta bestelako eragile gakoaren artean adostasun handia dago gure enplegu-sistema antolatu eta transformatzeko beharraren inguruan. Horren eraginez, engaiamendu eta elkarlan handia dago helburu hori erdiesteko.

Migrazioa aukera ona da gure lan-merkatu eta gizartearentzat, biztanleriaren zahartzearen eta jaiotze-tasa baxuaren testuinguruan. Dena den, ez dugu ahaztu behar migratzaileek dakarten aniztasuna behar bezala lanbideratu eta gizarteratzeko beharra.

Lanbideren Zerbitzu-zorro berria, enpresetara bideratuagoa dena.

Eragile ugari, zinezko Euskal Enplegu Sistema bat artikulatzeko behar den adostasun eta koordinazio nahikoa dutenak.

Mehatxuak

Kualifikazio-behar berriei erantzun egokia ez ematearen arriskua, kontuan izanda trantsizio globalek eragin ditzaketen aldaketen neurria eta abiadura; bereziki trantsizio teknologiko-digitalak.

Legedi-aldaketek edo haien gabeziak lan-prestakuntzaren malgutasuna murriztu dezakete. Horrek zailagoa egin lezake prestakuntza ehun produktiboaren beharrei egokitzea, baita pertsonak eskatutako konpetentzia berriei egokitzea ere.

Belaunaldien arteko errelebo prozesu sakonak eragin zuzena izan dezake enpresen lehiakortasunean.

Migratzaileak lan-merkatuan eta gizartean behar bezala ez integratzeko arriskua. Haien gizarteratzea gakoa da biztanleriaren zahartzeari aurre egin eta enplegua jasangarri izateko, baina beharrezkoak izango dira inklusiorako politika eraginkorrak zein gizarte- eta kultura-egokitzapenerako ahalegin kolektiboa.

IKTko prozesuen nahigabeko ondorioak, batez ere osasun mentalari lotutakoak.

Diagnostikoaren ondorioak

Lehenago azaldutako 2 AMIAk kontuan hartuta, 4 ondorio nagusi atera ditugu:

- Gure enplegua, oro har, azken aldiko araudiaren eta politika publikoen hainbat aldaketaren, eta ehun produktiboaren lanaren ondorioz, gure ingurune hurbileko onena dela esan dezakegu. Dena den, oraindik konpondu behar ditugun egiturazko hainbat arazo ditu: genero-arrakalak; arruntak izaten jarraitzen duten aldizkakotasuna eta nahigabeko lanaldi partzialak; oraindik hobetu beharreko enpleguaren kalitatea; eta ahaztu ezin dugun pertsona langabeen kopurua.
- Arrisku garrantzitsua da, proiektzioak betetzen badira eta orientazio egokiekin eta behar adinako intentsitatearekin jarduten ez bada, eskaintzaren eta eskariaren arteko desoreka kuantitatibo eta kualitatiboa gertatzeko. Horrek gure garapena eta lehiakortasuna estutu ditzake. Dagoeneko arazo bat da, gaur egun, profil profesional jakin batzuk kontratatu nahi dituzten enpresentzat.
- Transformazio-prozesuan dagoen Euskal Enplegu Sistema bat, Lanbideren eredu eraginkorrako baten alde egiten duena. Eredu hori gehiago zentratuko da laneratzean eta enpresen zerbitzuan; eta lidergoa indartzearen bitartez, lan-merkatuaren aldaketa eta behar berriei bizkor moldatuko zaie. Tradizionalki, Lanbide beste betebeharrak batzuetan zentratu da, eta horrek enplegua errazteko lana zaildu dio. Alabaina, 15/2023 Enpleguaren Legea indarrean sartzearekin, aukera bat sortu da bere lidergo-gaitasuna indartu, laneratzea hobetu, eta enpresa zein langileekin duen harremana estutzeko. Horrela, aurrera egingo dugu etorkizuneko erronkei erantzuteko prest dagoen enplegu-eredu dinamikoago batera.
- Onetsitako arau-esparru berriak aukera ematen du, enplegu-politiketan enplegatuak eragile guztien ikuspuntu partekatutik, politika publiko berriak diseinatzeko; eta, politika horien bitartez, gure indarguneak baliatu ditugun mehatxuak aukera bihurtu eta aurkeztu zaizkigun erronkei aurre egiteko.

5

EUSKADIKO 2030EKO ENPLEGUAREN IKUSPEGIA, PRINTZPIOAK,
IRIZPIDEAK ETA HELBURU ESTRATEGIKOAK

Euskadiko enpleguaren ikuspegia 2030erako

Lehenago azaldutako diagnostikoa eta eragile instituzional, sozial eta ekonomiko ezberdinek adierazitakoarekin bat, 2030eko Euskadirako ikuspegi hau dugu:

Lan-merkatu inklusibo bat, arrakastaz aurre egiten diena ingurune, teknologia eta demografiaren trantsizioei. Ekarpena egiten diona euskal gizartearen garapen sozial eta ekonomikoari, kalitatezko enplegurako sarbidea berdintasunezko egoeran sustatuz. Horretarako, enplegu-politika aktiboetarako eskubide subjektiboa garatzen da. Gainera, Euskal Enpleguaren Sarea eratzen da, lan-merkatuari lotutako eragile publiko ezberdinen arteko koordinazio, elkarlan eta elkargobernantzatik abiatuz, erantzun egokiak emango dizkiena ehun produktiboaren eta pertsonen lan- eta kualifikazio- beharrei. Arreta berezia eskainiko zaie lan-merkatutik urrunen dauden pertsonari, jarduera ekonomiko lehiakorra, jasangarria eta erantzukizunezkoa sustatuz.

Euskadiko enpleguaren 2030erako ikuspegiak izandako eboluzioa baloratzeko aukera emango du, baita planifikazio estrategikoaren eta hartutako neurrien tenporalizazioa ere, erronka klimatiko, teknologiko eta demografikoek dirauten heinean.



Estrategiaren printzipioak

Nahi dugun ikuspegi erdiesteko, euskal enplegu-politikak jarraian zerrendatutako printzipioetan oinarrituz jokatu beharko du:

- 1 **AUKERA-BERDINTASUNA** eta aniztasunari arreta eskaintzea pertsonek kalitatezkoa eta inklusiboa den enplegu bat lortu eta mantendu dezaten; baita enplegu-zerbitzu eta programetarako sarbidean ere. Arreta berezia eskainiko zaie laneratzeko zailtasun handienak dituzten kolektiboei, betiere enplegu-zerbitzu publikoek eskainitako babesetik.
- 2 **AURREIKUSPENA, BERRIKUNTZA ETA ERANTZUN BIZKORRA** trantsizio teknologiko-digitalari, klimatiko-energetikoari eta demografiko-sozioanitarioari aurre egiteko; baita ehun produktiboari profil profesional egokiak eskaintzeko ere, ingurune eta lan-merkatu aldakor baten testuinguruan.
- 3 **LURRALDE-OREKA ETA HURBILTASUNA**, enplegu-aukerak eskualde eta udalerrri guztietara iritsi daitezen. Horretarako, baliabide eta zerbitzuetarako sarbidea berdintasunez banatuko da, lurralde-maila guztietan garapen ekonomikoa eta gizarte-kohesioa sustatzeko. Lurraldearekiko hurbiltasunaren bidez, bermatuko da pertsonek enpresen beharrak behar bezala hauteman eta kalitatezko zerbitzuak ematen direla.
- 4 **ENPLEGU-POLITIKEN ZEHARKAKOTASUN ETA SEKTOREARTEKOTASUNA** helburu komunak lortzeko. Eragile guztien gaitasunak baliatuko dira, bai Euskal Enplegu Sarea osatzen dutenenak, bai enpleguan eragin zuzena duten beste sektoreetakoena: hezkuntza, garapen ekonomikoa, diru-sarreraren bermea edo gizarte-zerbitzuak.
- 5 **HAINBAT MAILATAKO GOBERNANTZA IREKIA, LIDERGO PUBLIKOTIK ABIATU ETA ERAGILE SOZIALEI PAPER ZENTRALA EMATEN DIENA**, enplegu-politiken diseinu eta plangintzarako.
- 6 **EBALUAZIOA TRESNA GISA ERABILTZEA POLITIKA PUBLIKOAK PERTSONEN ETA EHUN PRODUKTIBOAREN UNEAN-UNEKO BEHARREI EGOKITZEKO.**

Estrategiaren helburuak

Enpleguaren Euskal Estrategia 2030ek epe luzerako 4 helburu estrategiko nagusi zehazten ditu:



LAN DUINA ETA KALITATEZKOA SUSTATZEA

Kalitatezko enpleguan sakontzea inklusio eta giza-garapenerako funtsezko tresna den heinean, **enplegu duin, seguru eta berdinzalea** bermatuz. Tresna gakoa izan dadila **gizarteratzeko** eta giza-garapen jasangarrirako, sustatu ditzala lan-esparruko desberdinkerien deuseztatzea eta gizarte-kohesioari bultzada eman diezaiokeen garapen ekonomiko jasangarria.



PERTSONEN ENPLEGAGARRITASUN ETA OKUPAGARRITASUNA ZIURTATZEA

Euskadiren garapen sozial eta ekonomikoari ekarpena egitea enplegu erresilientearen bitartez. Enplegu hori osatuko dute gure produkzio-sisteman egon daitezken aldaketei aurre egiteko gaitasun altua eta iraunkorra duten pertsonak; eta maila profesional zein bizimodu orokorrean eszenatoki erakargarriak eskaintzen dituzten enpresek. Bultzada emango zaie behar bezainbesteko lan-aktibazioari; biztanleria aktiboaren **konpetentzia eta gaitasunen garapen jarraituari**; eta **formakuntza- eta birziklatze profesionaleko programei**. Azken hauek diseinatuta daude produkzio-sistemetako aldaketekiko moldagarritasuna hobetzeko; **lan-merkatuan trantsizioa modu efiziente**an egiteko; eta gure produkzio-sektoreko eskaerei behar bezala erantzuteko talentu-kudeaketa neurriak hartzen direla bermatzeko.



ENPLEGU-POLITIKA PUBLIKOAK KOORDINATU ETA INDARTZEA

15/2023 Enpleguaren Legean araututako Enplegu-politika Aktiboetarako eskubide subjektiboa tresna gakoa da. Erantzun egoki eta bizkorak eman ditzake enplegu-galera arriskua minimizatzeko, baita krisien edo transformazio sistemiko zein sektorialen aurrean bizkorrago suspertzeko ere. Eskubide hori eta enplegu-politiken inplementazio eraginkor eta efizientea bermatzeko, ezinbestekoak dira erakundeen arteko koordinazioa eta gizarte elkarrizketa. Honen baitan daude **alde anitzeko gobernantza** eta inplikaturako eragile guztien arteko **elkarlan-sareak** sortzea.



ENPLEGUAN ZINEZKO AUKEREN BERTINTASUNA BERMATZEA

Enpleguari dagokionean zinezko aukeren berdintasuna bermatzea mekanismo espezifikoaren bitartez. Enplegurako sarbide eta iraupenean edozein motatako diskriminazioa deuseztatzea; genero-berdintasuna aktiboki sustatzea; aniztasun funtzionala duten pertsonen inklusioa eta edozein pertsonari lan-merkatuan sartzea oztopatzen dioten estereotipoak desagerraraztea.

Gako estrategikoak

Enpleguaren Euskal Estrategia 2030 **29 gako estrategikoren** inguruan egituratzen da, lehenago definitutako 4 helburu estrategikoen baitan antolatuta. **Gako horiek zehaztuko dituzte Euskadiko enplegu-politika publikoen norabidea eta ildo orokorra**, erronkei behar bezala erantzuteko.

Gako eta bektore horien formulazioak ez du esan nahi enplegu-politikekin arlo horiek lehenago landu ez direnik, baizik eta, kasurik gehienetan, azken urteetan abiarazitako lan-ildoak bizitu eta indartuko direla.

Bektore eta gako estrategikoak

1. Bektorea

**Kalitatezko enplegua
inklusio soziala eta
giza-garapena
bermatzeko**

- 1.1- Lan-ikuskaketak babes-tresna eta laneko eskubideen berme gisa, lan duina helburu.
- 1.2-Euskal eredu produktiboari, lanari eta gizarteari egokitutako laneko osasun eta segurtasuneko estrategia. Lan-ingurune osasuntsuak sustatzea, laneko bizi-kalitatea ona izan dadin eta lana baldintza seguruetan eman dadin.
- 1.3- Erakundeen parte-hartzea, gizarte elkarriketa eta negoziazio kolektiboa Euskadiko lan-harremanen sistemaren funtsezko oinarri gisa.
- 1.4-Enplegu-politika publikoen zeharkakotasun eta erakundeartekotasuna.
- 1.5-Babesa eta aitortza eman pertsonak erdigunean jartzen dituzten enpresei, hori eginez, kalitatezko enplegua sortzen dutelako; lan-inguruetan aniztasunaren kudeaketa arrakastatsurako estrategiak garatzen dituztelako; eta, oro har, enpresan langileen parte-hartzearen kultura sustatzen dutelako.
- 1.6-Ekintzailletza bultzatu, bereziki ekintzailletza kolektibo, kooperatibo eta soziala; etorkizuneko enpresen erronkei aurre egiteko modu gisa.
- 1.7. Langile autonomoen enplegu duina defendatzea, elkarriketa-esparru egonkor baten sorreratik abiatuz.
- 1.8-Administrazio Publikoen parte-hartze aktiboa kalitatezko enpleguan: enplegu publikoaren balioaren defentsa; klausula sozialak kalitatezko enpleguaren garapenerako tresna gisa erabiltzea; aldizkakotasuna, egiturazko interinitatea eta ezagutzaren lekualdaketa murriztea.
- 1.9- “Kalitatezko enpleguaren” kontzeptua adostea, eta aurrerapenak egitea haren adoste eta neurketan, euskal enplegu-politikaren tresna ezberdinen bitartez.
- 1.10- Haien inguruarekin engeiatutako enpresa-ekimenak sustatzea.
- 1.11-Esperimentazioa eta berrikuntza kontsolidatzea, unean-uneko erronkei modu eraginkor eta efizientean erantzungo dieten enplegu-politikak lortzeko tresna gakoak baitira.
- 1.12- Zaintzaren Eredua Berria bultzatzea, etengabeko hobekuntza-prozesu baten bitartez, zeinak kontuan hartuko dituen sektoreko lan-baldintzak zein arlo horretako langileen profesionalizazioa.

Bektore eta gako estrategikoak

2. Bektorea

Enplegu erresilientea, talentu-kudeaketaren bidez, Euskadiko lan-merkatuari eta erronka demografiko, teknologiko eta energetiko-klimatikoari egokitzen zaiona

2.1-Euskal politikek erabateko batasunean jardun behar dute industrian, garapen ekonomikoan eta hezkuntzan. Horrela, ekarpena egin ahalko diote gure produkzio-sistemaren lehiakortasunari, eta berrikuntza teknologikoak lehiakortasun hori indartzen duela bermatu, arrakala digitalik gabe.

2.2-Euskadiko lan-merkatuaren eta gure ehun produktiboaren beharrekin lerrokatuago dagoen prestakuntza bat, biztanlerian laneko konpetentziak zein zeharkako konpetentziak garatuko dituena.

2.3- Ikasketa jarraitua eta konpetentzien garapena, egokitze gaitasun handia eskatzen duen eszenatoki bati estrategikoki erantzuteko bide gisa. Pertsonen gaitasunaren aldeko apustua egitea, ekonomia-sistema teknologikoago, ekologikoago eta jasangarriago baten oinarri.

2.4- Ehun produktiboaren beharrekin koherentea den talentu-kudeaketa, Euskadin talentuaren ekoizpena, erakarpene eta atxikimendua bultzatuko dituena, eta eszenatoki erakargarriak eskaintzen dituena lanari zein bizimoduari dagokionean.

2.5-Lan egiteko eta denbora antolatzeko modu berriak Euskadiko lan-merkatuan modu ordenatuan eta bermeekin integratzea.

3. Bektorea

15/2023 Enpleguaren Legea: Enplegu-politika aktiboetarako eskubide subjektiboa, eta eskubide hori Enplegu-sare publiko eraginkor, efiziente eta kalitatezko batean gauzatzea

3.1- Enplegu-politika Aktiboetarako eskubide subjektiboa garatzea.

3.2-Zerbitzuak programatu eta ematerakoan aurreikuspenean, jarraipenean eta ebaluazioan oinarrituko den Euskal Enplegu Sare bat; lan-merkatura hobeto egokitu eta aldaketei erantzuten dieten zerbitzu eta programak diseinatzeko.

3.3-Pertsonen zein enpresei kalitateko zerbitzua eskaintzen dien Euskal Enplegu Sare bat, betiere aukeren berdintasunaren printzipiotik abiatuz.

3.4- Esku-hartze ereduen pertsonalizazioan oinarrituta lan egiten duen Euskal Enplegu Sare bat, pertsonen eta enpresen beharrei erantzun bizkorra ematen diena, langabeziaren kronifikazioa ekidinez.

3.5-Erakundeartekotasunean eta sektoreartekotasunean oinarritutako Euskal Enplegu Sare bat; sare bidezko gobemantza malgu eta erantzunkidea ezarriko duena, lanean zein gizartean hobeto integratze aldera.

3.6-Euskal Enplegu Sistema Publikoaren funtsezko tresna den Lanbide transformatzea. "Lanbide Hobetzen" programaren bitartez, trantsizioa eta hobekuntza bilatuko dira, erantzun bizkor eta eraginkorrak emateko.

3.7- Euskal Enplegu-sistema Publikoan digitalizazioa eta AAren erabilera bultzatzea; laneko bitartekaritza hobetzeko, laneko orientazioa pertsonalizatzeko eta enplegu-politika aktiboen kudeaketan eraginkortasuna eta efizientzia optimizatzeko.

Bektore eta gako estrategikoak

Zeharkako bektorea

**Aukeren berdintasuna
euskal enplegu-
politikaren funtsezko
ardatz gisa**

- 4.1- Konpromiso aktiboa lantokiko genero-berdintasunarekin eta soldata-arrakalaren murrizketarekin.
- 4.2-Gazteei babesa ematea kalitatezko enplegurako sarbidean.
- 4.3-“Adinkeria” eta enpleguaren baitako beste oztopo kultural batzuk borrokatzea; era berean, lantokian adina eta aniztasunaren kudeaketa sustatzea.
- 4.4-Aniztasun funtzionala duten pertsonen aukeren berdintasuna enpleguan, eta haiek ohiko lan-merkatuan txertatzeko tresnen indartzea.
- 4.5-Lan duina eta kalitatezko enplegua bermatzea osasunaren eta zaintzaren arloan.

1. Bektore Estrategikoa: KALITATEZKO ENPLEGUA INKLUSIO SOZIALA ETA GIZA-GARAPENA BERMATZEKO

Bektore estrategiko honen bitartez, euskal enplegu-politikak kalitatezko enpleguaren printzipioetan sakondu beharko du; bai giza-eskubidea delako, bai garapen jasangarria eta integratzailea duen gizarte lehiakorra egituratzen duelako. Zentzu horretan, euskal gizarte lehiakorra izan dadin, eta hainbat politika sozial jasangarriak izan daitezen, gaur egungo enplegu tasa nabarmen igo beharko da. Enplegu horren kalitatea, ordea, ona izan beharko da hainbat alorri dagokienez: bidezko lansaria, lan egonkorra, segurua eta osasuntsua...

Kalitatezko enplegu hori garatu eta bermatzeko, integratutako tresna-sorta bat beharko da; besteak beste, jarraian zerrendatutakoak:

1.1 Gakoa- Lan-ikuskaketak babes-tresna eta laneko eskubideen berme gisa, lan duina helburu.

Kalitatezko enplegu inklusiboa lortzeko, lan eskubideak babestea ezinbestekoa da. Hori bermatzeko, beharrezkoa da zaintza eta kontrol lana, baita lan-iruzurraren aurka borrokatzea ere. Azken honetarako, lan-ikuskapena funtsezko tresna da.

Lan ikuskapenak haien funtzioak betetzeko beharrezkoak diren giza-baliabide eta baliabide teknologikoekin indartu behar dira; azken urteetan egindako aurrerapenak gorabehera, oraindik lehentasunezkoak baitira lan-eskubideen babes eta aplikaziorako. Prebentziora bideratuago dagoen eredu baterantz jotzen saiatu behar gara, lan-iruzurrak eragiten dituen kalteei buruz kontzientziazatuz; langile guztiak (bereziki lan prekario eta kalitate txarrekoak dituztenak) edozein diskriminaziotatik babestuz; eta lan-araudia betetzen duten enpresen gehiengoarekiko konpetentzia desleiala ekidinez.

1.2 Gakoa-Euskal eredu produktiboari, lanari eta gizarteari egokitutako laneko osasun eta segurtasuneko estrategia. Lan-ingurune osasuntsuak sustatzea, laneko bizi-kalitatea ona izan dadin eta lana baldintza seguruetan eman dadin.

Lan-ingurune seguru eta osasungarriak sortuz langileen segurtasuna hobetu, eta haien osasuna babestea, enpresek behar bezala eta behin-betiko erantzun behar duten beharra da. Euskadiko enpresek ageriko aurrerapenak egin dituzte segurtasunean, osasunean, eta arriskuen prebentziora; baita eragileen eta gizartearen kontzientziazazio progresiboan ere. Baina ageriko errealitatea da oraindik asko dagoela egiteko, alor horietan enpresen inplikazio eta konpromisoa hobetu behar baitira.

Gizartean prebentzioaren kultura hedatzeko, zentzuzkoa da alerta prebentibo orokortuen sistema bat ezartzea, arriskuei aurrea hartuko diena. Enfasi berezia jarri behar da laneko segurtasun eta osasunerako araudia betearazten, enpresa guztiek babes-neurri eraginkorrak txertatzen dituztela bermatzeko. Laneko segurtasun eta osasunerako Euskal Estrategiak 2021-2026 neurri-sorta bat diseinatu du, inplikaturako jende guztiaren adostasunarekin, helburu horietan sakontzeko.

1.3 Gakoa- Erakundeen parte-hartzea, gizarte elkarriketa eta negoziazio kolektiboa Euskadiko lan-harremanen sistemaren funtsezko oinarri gisa.

Elkarriketa eta etengabeko negoziazioa funtsezkoak dira elkargobernantza eta elkarlanean oinarritutako enplegu-politika baterako. Elkarriketan parte hartzen duten eragile sozioekonomikoek ideia bat partekatzen dute: hitzarmen-maila handiagoetara aurrera eginez gero, aurrera egingo dela demokrazian eta herritarren parte-hartzean; eragile sozial adierazkorrenak politika publikoen definizio eta garapenean inplikatu diren heinean.

Elkarriketa soziala eta negoziazio kolektiboa ezinbesteko tresnak izan behar dira kalitatezko enplegua finkatu eta lan-merkatu bizkor eta lehiakor mantentzeko. Politiken, estrategien eta enplegu-planen definizioan, eragile sozialekiko elkarlan aktiboa bermatuko da Elkarriketa Sozialerako Mahaiaren bitartez. Zentzu horretan, beharrezkoa da Partaidetza instituzionalaren Legea bultzatzea, erakunde sozial eta enpresen parte-hartzerako zuzenbide-esparru argi bat ezartzeko, eta azken horiek garapen ekonomiko eta sozialean duten funtsezko papera aitortzeko.

Elkarriketa soziala esparru irekia izan behar da, erronka berriekiko moldagarria, gakoak diren hainbat arlo bilduko dituena: enplegua, genero-berdintasuna, prestakuntza, lan-osasuna etab. Horrez gain, bestelako arlo batzuk ere izan behar lituzke bere baitan: aniztasunaren kudeaketa, adinaren kudeaketa, edo enpleguan eta garapen ekonomikoan eragina duten bestelako politika publikoak. Eredu hori indartzeko, funtsezkoa da Elkarriketa Sozialerako Mahaia, gobernantza parte-hartzailea bultzatzen duena, elkarriketa soziala eta negoziazio kolektiboa sustatuz; horiek baitira kalitatezko enpleguaren zutabeak.

Elkarriketari zeharkako dimentsioa eman behar zaio, esparru ireki bat, bere egituren zein edukien etengabeko egokitzapenerako prest dagoena. Horrela, agertzen diren erronka berriei erantzun ahalko zaie, lan-harremanen sistema propioa eta egonkor baten bitartez, hitzarmena eta adostasuna oinarritzko printzipiotzat dituen, eta langileen eskubideak zein enpresen lehiakortasuna babestuko dituen.

1.4 Gakoa- Enplegu-politika publikoen zeharkakotasun eta erakundeartekotasuna.

Enplegu-politika publikoen zeharkakotasunak hainbat gai lantzea eskatzen du: konpetentzien definizioa; gobernantzan eta gizarte elkarriketaren garrantzia aitortzen; politiken diseinuan, sektoreartekotasuna integratzen; eta enpleguaren alorrean jarduten duten eragile guztien parte-hartzean.

Enpleguari buruzko legeak beharrezko protagonismoa ematen dio Eusko Jaurlaritzari. Haren eskumen esanguratsuenen artean daude: arau-eskumena; Euskadiko enplegu-politika publikoen diseinu eta planifikazio estrategikoaren eskumena; eta Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroaren definizioa eta kudeaketa. Bestalde, lege horrek foru aldundiei eta udalerriei baztertzekoa ez den eskumen-sorta ematen die. Horren guztiaren arrazoia da Enpleguaren Legean bereziki garrantzitsua dela enplegu-politika publikoen tokiko dimentsioa aitortzea. Tokikoaren interesak presentzia argia du prestazioen ereduaren, gobernantzan eta planifikazioan. Legearen adierazpenak maila programatiko soila eta informatze hutsaren printzipioa gainditzeko, eta eduki eraginkorra ematen dio.

Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseilua koordinazioaren bermatzaile bihurtzen da, eta funtzio biziki garrantzitsuak aitortzen zaizkio enplegu-politikaren zuzentarau estrategikoen proposamen hitzartuan. Eusko Jaurlaritza, Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseilua eta Elkarriketa Sozialerako Mahaia euskal enplegu-politika publikoen gobernantzaren ardatzak dira.

Era berean, gizarte- eta enplegu-zerbitzuak inklusioaren alde ekitean duten interakzioa aitortzen du. Dimentsio anitzeko kontzeptua da, laneratzea eta gizarteratzea batzen dituen. Elkarren arteko banaketa ez da argia, eta ageriko bihurtzen dena da elkarrekin ekiteko zenbat espazio dituzten, gizarte alorretik lanaren alorrerako tartean. Batasun hori bereziki nabarmena da baztertuta edo baztertze-arriskuan dauden kolektiboen kasuan.

Enplegu-sistema intrintsekoki lotuta dago beste batzuekin: hezkuntzarena, garapen ekonomikoarena eta babes sozialarena. Sistema horiek behar bezala funtzionatzeko, ildo berean lerrokatutako politikak behar dituzte, partekatzen dituzten helburuak erdiestera bideratutakoak. Honek guztiak are beharrezkoago egiten du enplegu-sistema integral eta aktibatzaile bat osatzea, arlo gakoetan eragingo duena, enplegarritasuna hobetu eta lan-merkatuaren beharrei erantzun eraginkorrak emateko.

Koordinazio hori bereziki garrantzitsua eta konplexua da Zerbitzu Sozialei dagokienean. Konplexua, arazo sozialak eta hezkuntzakoak oso anitzak baitira, eta guztiek eragin erabakigarria baitute enplegarritasunean. Konplexuagoa, gainera, esku-hartze horietako askok gizarteratzea eta laneratzea aldi berean jorratu behar dituztelako, halabeharrez epe ertainera edo luzera bideratutako planteamendu batetik diseinatuta. Bere aldetik, hezkuntza-sistemak paper erabakigarria jokatzen du enpleguaren balioari buruzko sentsibilizazioan; baita pertsonak txikitatik prestatzen haien lan eta bizimoduaren egokitzapen progresiborako.

Zerbitzu Sozialen, Hezkuntza-sistemaren eta Enplegu-zerbitzuen arteko elkarlan koordinatu honek, gainera, Euskadirentzat oinarrizkoak diren 2 helbururi egiten diote ekarpena. Alde batetik, enplegua eskubide errealtzat hartzea. Beste aldetik, lan-aktibazio handiagoaren beharrari erantzutea, zeina beharrezkoa den herrialde gisa dugun lehiakortasunarentzat eta gure ongizate-estatua finkatzeko.

Beste alde batetik, zaugarritasun ekonomiko eta sozialak hainbat alderditan eragiten du, hala nola, enplegua, bizilekua eta babes soziala. Horregatik, ezinbestekoa da era koordinatuan jokatzeko babesgabetasun egoera berezian dauden pertsonen inklusioa bermatzeko. Zentzu horretan, diru-sarrerak bermatzeko sistemak, zerbitzu sozialek, eta lan eta elkarbizitza sozialerako espazioek elkarlanean jarduteak behar guztiei egokitutako erantzun integrala bermatuko lukete. Gainera, Euskadiko babes sozialerako sistema indartu egingo da Inklusiorako Euskal Planaren bitartez, inklusio-prozesuak bizkortu eta baztertze-arriskuan dauden pertsonen autonomia eta egonkortasuna hobetzen dituzten ibilbideak bermatuz.

Era berean, biztanleriaren arreta genero-ikuspegitik indartu behar da, eta gizarte-bazterketa arriskuan dauden pertsonen kontratazioa sustatu, arreta berezia eskiniz gazteei eta langabe kronifikatuei. Gizarte inklusiboagoa lortzeko, beharrezkoa da konpromiso kolektiboa, zeinaren bitartez erakundeek, enpresek eta gizarteak elkarlanean jardungo duten. Horrela, ongizate-eredu bidezko eta berdinzaleagoa sustatuko dugu, eta enpresa-eredu lehiakor eta anitzagoa.

1.5 Gakoa-Babesa eta aitortza eman pertsonak erdigunean jartzen dituzten enpresei, hori eginez, kalitatezko enplegua sortzen dutelako; lan-inguruetan aniztasunaren kudeaketa arrakastatsurako estrategiak garatzen dituztelako; eta, oro har, enpresan langileen parte-hartzearen kultura sustatzen dutelako.

Pertsonen enpleguarekiko erantzukizun-printzipioarekin bezalaxe, euskal enpresek (tamaina eta sektorea gorabehera) aurrera egin behar dute kudeaketa aurreratuko eredu berri baterantz. Eredu horrek parte-hartzearen, berrikuntzaren eta etengabeko hobekuntzaren kultura sustatu beharko du, langileak eta haien garapen profesionala erdigunean jarri.

Bizi dugun momentu honetan, pertsonen eskasiak arazo larriak eragin ditzake ehun produktiboan. Horregatik, funtsezkoa da pertsonen kudeaketa aurreratua egin duten enpresak babestu eta haien aitortza egitea. Konpromisoa azaldu dute aukeren berdintasunarekin, aniztasunarekin, ingurumenaren eta gizartearen garapenarekin, eta gobernantza-eredu ireki eta parte-hartzaileagoak ezartzearekin. Era berean, beharrezkoa da bizitza pertsonala, profesionala eta familia kontziliatzea errazten duen enpresa-kultura sustatzea.

1.6 Gakoa-Ekintzailtza bultzatu, bereziki ekintzailtza kolektibo, kooperatibo eta soziala; etorkizuneko enpresen erronkei aurre egiteko modu gisa.

EAEko jarduera ekintzailearen tasa %5,5ean mantentzen da, azken hamarkadetako batezbesteko historikoaren gainetik (%4,6) eta emakume ekintzaileen presentzia orekatuarekin.

Edozein motatako ekintzailtza da garrantzitsua, enplegua sortzen duen heinean. Kolektiboaren balioztatzea, enpleguari, eta bereziki, ekintzailtzari dagokionean, egun inoiz baino "baliotsuagoa" da. Kooperatiba edo lan-sozietateen erako ekintzailtza gure ehun produktiboaren identitate-marka da, eta ekarpena egin du enpresa tradizionalen aldean balio ezberdinak dituzten erakunde eta enpresen tipologia bat sortzeko. Kolektiboaren pentsaera sarri enplegua sortzeko modu jasangarriagoekin lotuta agertzen da. Haien eraketa-printzipio nagusien artean kalitatea eta erresilientzia daude. Era berean, langileek enpresan parte hartzea eta ekintzailtza-izpirituak nabarmendu egiten dute kolektiboak duen potentziala. Laneratzerako alternatiba izan daitezke, edo ingurumenarekin eta langileekin konpromiso handia duten erakundeak lan-merkatuan mantentzeko bidea.

Testuinguru horretan, gakoa da ekonomia sozialeko enpresen ekintzailtza sustatzea. Laguntza-mekanismoen bidez, langileen parte-hartzea susta daiteke; enpresa-birmoldaketetan produkzio-unitateen indartzea erraztuz; eta baita belaunaldien arteko erreleboan zailtasunak dituzten enpresen indartzea ere, haiei jarraitasuna emanez beste kudeaketa-eredu baten baitan.

Funtsean, ekintzailtza kolektiboa sustatzea beste bide bat da (bakarra ez den arren) enplegu solidario, inklusibo eta kalitatezkoa sustatzeko. Betiere enpresaren erantzukizuneko kudeaketaren baitan, balio eta printzipio sozial eta etikoetan oinarrituz.

1.7 Gakoa. Langile autonomoen enplegu duina defendatzea, kolektibo horrekin elkarriketa-esparru egonkor baten sorreratik abiatuz.

Langile autonomoen eskubide eta interesen babesa oztopatzen dute kolektibo horren heterogeneotasunak; lan-mota hori arautzeko zailtasunak; eta lan autonomoaren munduan sortzen diren faktore diferentzialek. Horrez gain, egoera are konplexuagoa bihurtzen duten faktore batzuk daude: “autonomo faltsuen” figura, norbere kontura lanean egon arren ekonomikoki menpekoak direnak; eta, kasu askotan, haien interesak elkarre edo antzerakoen bitartez ordezkatzeko zailtasunak. Elkarre horiek balio lezakete beste eragile ekonomiko edo sozialekin elkarriketa errazteko bitarteko gisa.

Testuinguru horretan, langile autonomoekin elkarriketarako tresna bat artikulatzea beharra bihurtu da. Behar horri berehalako erantzuna eman behar zaio autonomoekin elkarriketa-esparru egonkorerrako oinarriak ezartzeko. Bestela esanda, negozioazio kolektiboa eta gizarte elkarriketa autonomoen munduari ireki behar zaizkie. Haien ordezkapen-erakundeen ahotsa indartu eta hitzarmen zein negozioaziorako espazioak sortu behar dira, haien eskubideak bermatu eta lan mota horren kalitatea babesteko.

1.8 Gakoa -Administrazio Publikoen parte-hartze aktiboa kalitatezko enpleguan: enplegu publikoaren balioaren defentsa; klausula sozialak kalitatezko enpleguaren garapenerako tresna gisa erabiltzea; aldizkakotasuna, egiturazko interinitatea eta ezagutzaren lekualdaketa murriztea.

Euskadiko enplegu-sortzaile nagusiak enpresak diren arren, aipagarria da sektore publikoak duen garrantzia kalitateko lan-baldintzak sortu eta babesten.

Sektore publikoa kalitatezko enplegu inklusiboa sortzen duen enplegatzaile gisa finkatu behar da, bai bere baitako lan-taldeetan, bai kanpoan egiten dituen gastu eta inbertsioekin.

Zentzu honetan, Administrazio Publikoak, besteak beste, zaindu behar du Enplegu Publikorako Eskaintza deialdiak kalitatekoak eta inklusiboak direla. Horretarako, arreta handiagoa jarri beharko die desgaitasun intelektuala eta gaixotasun mentalak dituzten pertsonen laneratzeari, eta haien irismenean dauden tresnak indartzeari. Adibidez, kontratazio publikoetan klausula sozialak erabiltzea, beste enplegatzaileengan eta, oro har, gizartean, “praktika onen” efektua eraginez. Edo laneratze arazo bereziak dituzten pertsonentzako lan-merkatu babestu bat sortzea, ekimen sozialeko enplegu-zentro berezi eta laneratze-enpresentzako erreserbatua. Ahaztu gabe Euskadiko enplegu publikoan oraindik dirauen aldizkakotasuna murrizten jarraitu behar dela.

Horretarako guztirako, gakoa da Enplegu Publikorako Eskaintzetan (EPE) kalitatea eta inklusioa hobetzea, eta kontratazio publikoan klausula sozialak indartzea, lan arloko praktika onak sustatzeko tresna izan baitaitezke. Gainera, belaunaldien arteko errelebo handiko une honetan, enplegu publikoaren berrezarpen-tasa planifikatzean, lehentasuna eman behar zaie sektore estrategikoei. Aurrekontuaren egonkortasuna bermatu beharko da; eta aldizkakotasuna murriztu, administrazio-eredu efiziente, egonkor eta inklusiboa eraikitzeke helburuarekin.

1.9 Gakoa- “Kalitatezko enpleguaren” kontzeptua adostea, eta aurrerapenak egitea haren adoste eta neurketan, euskal enplegu-politikaren tresna ezberdinen bitartez.

Kalitatezko enpleguaren kontzeptua anbigua izan daiteke haren ezaugarri komun edo parametro nagusiei dagokienean. Erreferentziazko nazioarteko erakunde batzuek, Nazio Batuek kasu, haren neurketa landu dute. Nabarmendu dituzten gakoak dira: segurtasuna, lan-etika, diru-sarrerak, irabaziak, lan-denbora eta kontziliazioa, babes soziala, gizarte elkarriketa, prestakuntza, konpetentzien garapena, lan-harremanak eta motibazioa.

Eragile sozialekin adostasunean, abiapuntutzat hartu behar dugu Euskadiko kalitatezko enplegu kontzeptuaren definizio eta ulermena. Hortik abiatuta, Euskadiko enpleguaren kalitatea neurtu ahal izateko adierazle sorta bat eratu behar dugu. Indize horien eboluzioa analizatzearen bitartez, ezarritako neurriak sakondu edo zuzendu ahalko ditugu, baldintzak guk ezarritako helburuetara hurbil daitezen.

Agerikoa da enpleguaren kalitatea hobetzeko funtsezkoa dela lan-merkatuko eragile guztien adostasuna; bereziki, enpresen adostasuna. Horrek eskatzen du gizarte elkarriketa eta negoziazio kolektiboaren bitartez aurrera egitea alderdi gakoak adosteko. Adibidez, negoziazio kolektiboaren fruitu den gutxieneko soldata bat, Euskal Herriko errealitate sozioekonomikoarekin bat datorrena. Edo berdintasun-planen sustapenean aurrera egitea; soldata-murritzetik gabeko lanaldiaren murritzea bezalako neurri berritzaileak aztertzea; telelanaren sustapena; edo/eta langileek enpresaren erabaki estrategikoetan parte hartzea.

1.10 Gakoa- Haien inguruarekin engeaiatutako enpresa-ekimenak sustatzea.

Globalizazioaren lehen inpaktua enpresen produkzio postuak era orokortuan deslokalizatzea izan zen, neurri handi batean kostuek motibatuta. Estrategia horrek tokiko eragin handia izan du aukerekin lotutako beste erabakiak hartzerakoan. Pandemiak frogatu du, agerikoa den globalizazioa ukatu gabe, posible dela tokiko erantzunak ematea. Erantzun horiek ez dute soilik portaera ekonomiko hobeaz azaldu, baizik eta enpleguaren ikuspuntutik, eta ondorioz, tokiko ongizate eta kohesio sozialaren ikuspuntutik, lagungarriak izan dira.

Horregatik, komenigarria da birlokalizazio-estrategia bat definitu eta aplikatzea, mundura irekita egon arren, tokiko atxikimenduaren alde egiten duten proiektuak sustatuz. Era berean, trantsizio globalekin konprometitutako enpresei bultzada eman behar zaie, planteamendu integral batetik, tokiko ehun ekonomiko eta industrialaren hazkundera eta finkapena errazteko. Hori guztia tokian errotutako enpresak lortzeko, tokiko elkarlan-sareak sortuko dituztenak, eta garapen jasangarriari egindako ekarpenagatik gizartearen aitortza jasoko dutenak. Enpresa-ekosistema lehiakorra sortuko dutenak, inbertsioak erakarri eta tokiko hornidura-kateen jarraitasuna bermatzeko gauza izango direnak; ezagutza-maila altuko txikizkako hornitzaileak babestuz. Planteamendu jasangarria duten enpresa errotuak gakoak dira, tokiko oinarri indartsu eta erresiliente batez, erronka globalei aurre egiteko.

1.11 Gakoa -Esperimentazioa eta berrikuntza kontsolidatzea, unean-uneko erronkei modu eraginkor eta efizientean erantzungo dieten enplegu-politikak lortzeko tresna gakoak baitira.

Enplegurako eta Inklusiorako Berrikuntza Sarea 59 erakundek osatutako espazioa da, esperimentazioaren bitartez, **enpleguaren alorrean berrikuntza** lortzeko. Bere helburua da ideia, proiektu eta ekimen berriak garatzea **enplegu-politikak egungo erronkei egokitzeko**, aukeren berdintasuna eta zerbitzuen hobekuntza etengabea sustatuz. Sare honek, COErekin batera, **berrikuntzaren katalizatzaile** gisa jokatu du, baliabideak eta espazioa emanez. Horrela, proposamenak errealitateetan gauzatuko dira **Euskal Enplegu Sarearen** eta bere erakunde kolaboratzaileen baitan.

Berrikuntza ez da alor teknologikora mugatzen, **pertsonen kudeaketari** ere aplikatu behar zaio, **enpresen zein langileen beharrei erantzungo dion kalitatezko enplegua bermatzeko**. Horretarako, funtsezkoa da estrategia berriak sortzea, lan-merkatuaren eboluzio inklusiboan, jasangarritasunean eta lan-baldintzen hobekuntzan oinarritzen dela bermatzeko; Euskadik transformazioari aurre egin diezaion **planteamendu berdinzaleago eta errealitate sozial eta ekonomikoari egokituago batetik**.

Aurrez esandako guztiak ez du ukatzen berrikuntza sozialak enplegua sortzeko aukera gisa duen garrantzia.

1.12 Gakoa - Zaintzaren Eredu Berria bultzatzea, etengabeko hobekuntza-prozesu baten bitartez, zeinak kontuan hartuko dituen sektoreko lan-baldintzak zein arlo horretako langileen profesionalizazioa.

Zaintza-lana ongizate sozialaren ezinbesteko zutabea da, baina historikoki, sektorea **feminizatuta eta prekarizatuta** egon da. Lan horri duintasuna emateko, funtsezkoa da **Zaintzaren Eredu berri bat bultzatzea**, arlo horretan kalitatezko enplegua bermatuko duena, sektoreko langileentzat lan-baldintza hobeak sustatuko dituen, eta sektorearen balio estrategikoa aitortuko duena, enplegu, **hazkunde eta garapen ekonomikoaren nitxo** den heinean.

Gainera, lehentasunezkoa da **emakume etorkin askok barneko langile gisa** bizi duten prekarietateari aurre egitea, bidezko lan-baldintzak eta funtsezko eskubideak errespetatzen direla bermatuz. Beharrezkoa da zaintza-lanaren profesionalizazio eta hobekuntzan aurrera egitea. Horrek **konpromiso kolektiboa** eskatzen du; erakundeek, enpresa ehunaren eta gizartearen ekintza bateratua, zahartzen jarraitzen duen biztanleria baten beharrei erantzuten dien eredu jasangarri eta berdinzale bat eraikitzeko.

2. Bektore Estrategikoa: ENPLEGU ERRESILIENTEA, TALENTU-KUDEAKETAREN BIDEZ, EUSKADIKO LAN-MERKATUARI ETA ERRONKA DEMOGRAFIKO, TEKNOLOGIKO ETA ENERGETIKO-KLIMATIKOARI AURRE EGINGO DIONA

Oinarritzat hartzen badugu biztanleriak duen ezagutza lurralde baten lehiakortasunerako aktibo nagusia dela, euskal enplegu-politikak integralki indartu behar du talentuarengatik egiten duen apustua. Horrek esan nahi du digitalizazioak, trantsizio energetikoak, trantsizio demografikoak eta transformazio ekonomiko, sozial eta kulturelek eragindako aldaketei egokitu behar garela. Horretarako, gakoa da prestakuntzaren arloa indartu eta optimizatzea, konpetentzien garapena merkatuaren eskari berriei eta aukera emergenteekin bat datorrela ziurtatzeko.

2.1 Gakoa-Euskal politikek erabateko batasunean jardun behar dute industrian, garapen ekonomikoan eta hezkuntzan. Horrela, ekarpena egin ahalko diote gure produkzio-sistemaren lehiakortasunari, eta berrikuntza teknologikoak lehiakortasun hori indartzen duela bermatu, arrakala digitalik gabe.

Industriaren sektoreak euskal ekonomian duen pisuak handia izaten jarraitzen du, eta elementu gakoa da garapen ekonomiko eta enpleguaren sorreran, enpresa-ehun lehiakor eta global baten babesarekin.

Dena den, lan-merkatua arriskuan egon daiteke industria aurreratu bateranzko transformazio azeleratuaren ondorioz. Transformazio hori bizkortzen duten faktoreetako batzuk dira digitalizazioa, automatizazioa eta adimen artifiziala. Arrisku hori ekiditeko, gauza izan behar gara transformazioek okupazioan izan dezaketen eraginari eta lanpostuen balizko desagertuari erantzuteko.

Lan-merkatuaren erronka berriei aurre egiteko, gakoa da enplegu-politika, politika industrial eta garapen ekonomikoarena ildo bakarrean bateratzea. Horrela, posible izango da enpresetako eta lan-merkatuko errealitate berriari aurre egitea, joera eta transformazio horiek suposatzen duten aukerari era adimentsuan helduz, eta garapen biziki bizkorren ondorioz aldatzen den ingurune batean lehiakortasuna bermatuz. Orain inoiz baino gehiago, beharrezkoa da aurrera egitea enpleguaren eta ehun produktiboaren arteko komunikazio, koordinazio eta elkarlaneko dinamika egonkorretan.

Euskal ehun produktiboak trantsizio ordenatu eta koherentea eskatzen du, sektore industrial, teknologiko eta energetikoak koordinatuz. Transformazio hori aukera gisa balia daiteke erantzukizunezko garapen ekonomikoari eutsi eta enplegu berri eta hobeak sortzeko. Horrek guztiak I+G+Brako inbertsioak indartzea ere eskatzen du, bereziki ETEetan; baita euskarri gakoa den Zientziako, Teknologiko eta Berrikuntzako Euskal Sarea optimizatzea ere. Euskadiko Transformazio Digitala 2023 funtsezkoa izango da digitalizazio inklusiboa bermatu, arrakala digitala murriztu, eta konpetentzia digitalak hazkundearen motor gisa sustatzeko. Gainera, enpleguaren eta ehun produktiboaren arteko koordinazio-dinamika egonkorra indartu behar dira, pertsonen konpetentziak merkatuaren erronka berrietara egokitzea errazteko.

2.2 Gakoa- Euskadiko lan-merkatuaren eta gure ehun produktiboaren beharrekin lerrokatuago dagoen prestakuntza bat, biztanlerian laneko konpetentziak zein zeharkako konpetentziak garatuko dituen.

Bizi duguna bezalako momentuetan, beharrezkoa da hezkuntza-sistemaren kalitatea gorenean mantentzea eta emaitzak hobetzea konpetentzien jabetzean; bai oinarritzko konpetentzietan, bai zeharkakoetan. Horrela, oinarri egoki bat sortuz, posible izango da gerora lan-merkatuan zein gure gizartean sartu eta bertan irauteko behar diren konpetentziak mantentzea.

Lan-prestakuntza enplegu-politika aktiboen oinarritzko tresna da, eta 15/2023 Legearekin, herritarren eskubide subjektibo bilakatzen da. Prestakuntza horrek hezkuntzaren alorrean eskaintzen den hasierako prestakuntzaren osagarritzat jarduten du, pertsonak lanerako gai izan daitezela bermatu eta haien lan-ibilbidean ezagutzak eta konpetentziak eguneratu ditzaten.

Martxoaren 31ko 3/2022 Lege Organikoaren agerpenak, Lanbide Heziketa arautu eta integrazteari buruzkoak, alor berria definitu du lanbide heziketari dagokionean. Bertan, prestakuntza egiaztagarria (A Graduetatik E Graduetara) Hezkuntza Saila eskumena da; eta prestakuntza ez-egiaztagarria, aldez, Enplegu Sailarena. Eskumenen esleipen horrek koordinazio-lan garrantzitsua eskatzen du.

Bizi duguna bezalako momentuetan, lehentasunezkoa da biztanleria helduaren birkualifikaziorako sistema integratu eta eraginkor bat artikulatzea. Helburu horri dagokionean, lan-prestakuntza hasierako lanbide heziketa bezain garrantzitsua da. Langileentzako prestakuntza-eredu propio baten berrikuntzan aurrera egiten jarraitu behar dugu, enpresen eta langileen parte-hartze handiagoa izango duena. Prestakuntza-premiak Aztertu eta Hautemateko Batzordeak enplegu eta kualifikazio beharrak hautemateko duen potentzial osoa baliatu behar da ehun produktiboak eta pertsonak dituzten beharrei era bizkor eta malguan erantzungo dion prestakuntza-eskaintza bat definitzeko. Era berean, teleprestakuntzaren edo ezagutza partekatzea errazten duen beste edozein modalitatek prestakuntzarako sarbidea hobetzeko duen potentzial osoa baliatu behar da. Eredu berri horren diseinuan, baita gerora bere inplementazioan ere, funtsezkoa da sail eskudun guztien lan koordinatua, enpresen zein pertsonen unean-uneke beharrei bizkor erantzungo dien prestakuntza-eskaintza bat diseinatu ahal izateko, horretarako eskuragarri dauden baliabide guztiak erabiliko dituen.

Hau da, enpresa-munduko, administrazio- eta prestakuntzako esfortzu guztiak bateratu behar dira estrategien eta prestakuntza-dukien diseinuan inplikazio handiagoa lortzeko. Eduki horien etorkizuneko estaldura errazteko, enpresa-ehunaren beharren hautemate eta aurreikuspeneko prozesu egonkor eta dinamikoak baliatuko dira. Indarren bateratze eta elkarlan hori hezkuntza-mundura ere hedatu beharko da, prestakuntza duala bezalako ereduak indartuz, edozein modalitateko prestakuntza-kontratuak baliatuz pertsonen laneko konpetentziak enpresetako lanpostuen beharretara egokitzeko.

Beste alde batetik, lan-eskarmentua eta ikasketa ez-formaletatik eratorritako laneko konpetentziak hautemateko prozeduraren hedapen zabala funtsezko tresna izaten ari da langile-biztanleriaren zati baten benetako kualifikazioa ezagutarazteko. Beharrezkoa da prozesu horiek garatzen jarraitzea eta ad hoc prestakuntza-eskaintzekin laguntzea. Horrela, biztanleriak lan-ziurtagiriak errazago lortuko ditu; eta gainera, prestakuntza-ibilbide zabalagoak garatu ahal izango dira, lanpostua mantentzea eta garapen profesionala erraztuz.

2.3 Gakoa- Ikasketa jarraitua eta konpetentzien garapena, egokitze gaitasun handia eskatzen duen eszenatoki bati estrategikoki erantzuteko bide gisa. Pertsonen gaitasunaren aldeko apustua egitea, ekonomia-sistema teknologikoago, ekologikoago eta jasangarriago baten oinarri.

Euskal politikaren etapa berri honetan ikaskuntza jarraituak estrategiaren erdigunean bertan egon behar du, gizarteari bere osotasunean eragiten dion lehen ordenako erronka bihurtuz. Ikasketa jarraitua pertsona guztien eskubidetzat hartu behar da (adina, lan-egoera edo kontratu-mota eta haren kalitatea gorabehera), baita enpresa guztientzat ere (tamaina edo jardueraren sektorea gorabehera), 15/2023 Enpleguaren Legean zehaztu bezala.

Horretarako, funtsezkoa izango da gizarte sentsibilizazioa eta bere balioaren aitortzea bezalako alderdietan eragitea. Era berean, ikasketa jarraituarekiko orientazioa garatu behar da, besteak beste, jarraian zerrendatutako aspektuak indartuz: enpresetako karrera-planak; eta biztanleriarentzako informazio eta orientazio zerbitzuak, zentzu zabalean, lanbide heziketari dagokion guztian.

Testuinguru horretan, pertsona bakoitzaren uneen-uneen behar, interes eta itxaropenei egokitutako konpetentzien garapenaren alde egin behar da, pertsonak erdigunean jartzen dituen, eta ikasketa jarraituaren kultura sustatu. Horrela, birkualifikazio pertsonalerako aukerak sortuko dira, eta bermatuko da tokiko talentua prest dagoela etorkizunean gure ehun produktiboaren erronka eta behar berriek sortuko dituzten aukerak baliatzeko.

Horrez gain, hezkuntza-zentroetako estrategia digitala indartu egingo da konpetentzia digitalerako, programazio eta pentsamendu konputazionalerako alfabetizaziorako programekin; baita ikasketa eta ebaluazioa hobetzeko tresna gisa AA erabiltzearekin ere. Elementu horiek indartzeak aukera emango du biztanleriari konpetentzia digitalak emateko, lan-merkatu errazago egokitu daitezen. Horrela, erronkei aurre egitea erraztuko da, eta laneko prestakuntzari buruzko informazio eta orientazio zerbitzuak hobetuko dira. Ondorioz, herritarrek zein enpresek etengabeko eboluzioan dagoen ingurune bateko erronkei arakastaz erantzun ahalko diote.

2.4 Gakoa- Ehun produktiboaren beharrekiko koherentea den talentu-kudeaketa, Euskadin talentuaren ekoizpena, erakarpenean eta atxikimendua bultzatuko dituen, eta eszenatoki erakargarriak eskaintzen dituen lanari zein bizimoduari dagokionean.

Egun inoiz baino gehiago, sektore batzuetan zaila da talentua era iraunkor batean aurkitzea. Analisi prospektiboek iradokitzen dute defizita egongo dela belaunaldien arteko erreleboa egiteko behar diren langileetan, baita gure enpresen aukerei erantzuteko ere. Horrek, zalantzarik gabe, galera arrisku handia dakar Euskadiren lehiakortasun eta garapenera dagokionean.

Testuinguru horretan, talentua sortu, erakarri eta atxikitzea (hau da, gure enpresa eta gizarteari gaitasun berriak ekar diezazkieten pertsonen erakarpenean fokatuz) euskal enplegu-politikaren gakoetako bat izan behar da. Jakitun izan behar dugu talentuaren atxikipen eta erakarpenean adimendun hori posible izateko, maila profesionalen erakargarriak diren aukerak eskaini behar ditugula: soldata erakargarriak, ingurune motibatzailea, eta garapen profesionalerako aukera. Aukerak erakargarriak izan behar luke bizimoduari dagokionean ere: gizarteratze-zerbitzua, ikasteko aukerak, babes sozialerako sistema aurreratua, kultura eta aisialdirako eskaintza erakargarria, segurtasun pertsonala... Horrela, bermatuko dugu pertsona guztiek, haien laneko edo bizitzako egoera gorabehera, beren potentzial osoa baliatu ahalko dutela Euskadiren hazkundera ekarpena egiteko eta beren ibilbide profesionala garatzeko.

Horretarako, berrikuntza eta ezagutza ingurumenak sortuko dira, bere baitan bilduko dituztenak ikerketa, prestakuntza eta produkzio jasangarriko ekimen publiko zein publiko-pribatuak; betiere kalitatezko enplegua eta ekintzailatzarako aukerak sustatzeko.

Testuinguru horretan, migrazioa elementu gakoa bihurtzen da, baina ezin da edozein modutan burutu. Administrazio publikoen erantzukizuna da beharrezko ikuskaritza mantentzea, pertsona horien laneko eta gizarteko eskubideak bermatzen direla ziurtatzeko. Eta horrez gain, gizarte-kohesioaren ikuspuntutik, beste lurralde batzuetatik datozen pertsona eta familien harrera eta gizarteratze egokia bermatzeko beharrezkoak diren neurriak diseinatu eta inplementatzea; gizarte kulturantz bateko bizikidetzak oztopatu dezaketen diskurtso populista edo arrazistak gezurtatuz.

Estrategia horrekin batera, hainbat neurri hartu beharko dira: talentua erakartzeko atzerriko tituluen homologazioa erraztea; nazioarteko mugikortasuna erraztea langile eta familien gizarteratze eta inklusio kulturala hobetzeko; eta talentuarentzat erakargarriak diren alderdiak nabarmentzeko estrategiak ezartzea. Nabarmendu beharrekoak dira, besteak beste: gure bizi-kalitatea, berrikuntza, jasangarritasuna eta balioak. Horrez gain, enpresei babesa eman beharko zaie talentu globala erakarri eta atxikitze beren estrategietan, enpresa-ingurune dinamiko eta erakargarria sortuz. Azkenik, STEAM alorreko hezkuntza sustatu behar da, baita konpetentzia digital eta teknologikoen hobekuntza ere, Euskadin talentu teknologiko eta berritzailea sortu eta atxikitze.

Euskadik duela gutxi eskuratu duen etorkinei lan-baimenak emateko eskumena tresna baliagarria izan daiteke atzeritarrak gure merkatuan laneratzeko.

2.5 Gakoa- Lan egiteko eta denbora antolatzeko modu berriak Euskadiko lan-merkatuan modu ordenatuan eta bermeekin integratzea.

Negoiazio-prozesu kolektiboetan adostutako telelan eta lanordu malguak indar handiz agertu dira, eta egokitzapena behar izan dute enpresen eta langileen aldetik produktibitatea mantendu eta are hobetzeko ere.

Gai horretan eman diren araudiaren aurrerapenak gorabehera, beharrezkoa da lan modu horiek enpresen lehiakortasunean duten eragina aztertzea, baita antolakuntza-eredu horien baitan jarduten duten langileen eskubideak bermatzea ere. Zentzu horretan, negoziazio kolektiboa elementu gakoa izan behar da langileen eskubideak bermatzerakoan.

Horrekin guztiarekin ere, lana antolatzeko modu berriak ikertzen jarraitu behar dugu, agente sozialekin batera. Adibidez, soldata murriztu gabe lanaldia murriztearen esperientzia pilotua; telelanaren sustapen sendoa; eta langileen parte-hartzea enpresako erabaki estrategikoetan. Helburua da aurrera egitea hainbat helburu estrategikotan, besteak beste, enpleguaren kalitatea eta bidezko banaketa; gizon-emakumeen artean zaintza-lanen erantzunkidetasunezko banaketa; produktibitatea; jasangarritasuna; eta lantokiko osasuna. Hori guztia lehiakortasunari eta hazkundeari eusteko beharra kontuan izanda.

3. Bektore estrategikoa: 15/2023 ENPLEGUAREN LEGEA: ENPLEGU-POLITIKA AKTIBOETARAKO ESKUBIDE SUBJEKTIBOA, ETA ESKUBIDE HORI ENPLEGU-SARE ERAGINKOR, EFIZIENTE ETA KALITATEZKO BATEAN GAUZATZEA

15/2023 Enpleguaren Legea, eta abenduaren 22ko 14/2022 Gizarteratzeko eta Diru-sarrerak bermatzeko Euskal Sistemaren Legea ekosistema komun baten osagaiak dira, Euskadin pobrezia eta gizarte-bazterketaren aurka borrokatzea helburu duena. Gizarte Segurantzaren prestazio eta langabezia-sorospenarekin batera, langabezia eta prekarizazioaren efektuak arintzen dituzte. Horien helburua da lan duina lortzeko bidean, enplegu-politika eta zerbitzuen ekintza espezializatueterako abiapuntua izatea.

Gizarte-garapenaren beste alderdi batzuetan, enplegu-politika pasiboetan eta gutxieneko diru-sarrerak bermatzean kasu, eskubide subjektiboak ezarri dira; beraz, koherentea da logika hori bera enplegu-politika aktiboetara aplikatzea.

Enplegarritasuna hobetzeko eskubideen aitortzaren bitartez, enplegu-politika publikoen planteamendu berri bat egiten da, oinarritzat babes eta jarraipen pertsonalizatua dituen, enplegu-politika publikoek lan duinaren paradigmari halaberrez egin beharreko ekarpena baitira. Horrela, enplegua gizarteratzeko eta giza-garapenerako bektore bezala indartzen da, eta berdintasunezko sarbidea bermatzen da laneko prestakuntza, orientazio eta laneratzera.

Enplegu-sistema batek modu zuzenean enplegua sortzen ez badu ere, ezinbestekoa da lan-merkatuak behar bezala funtziona dezan, besteak beste, funtzio hauek betez: pertsonen orientazioa eta kapazitatea; enpresa eta pertsonen arteko konexioa erraztea; eta baliabide eskuragarrien erabilera optimizatuz. Sistema bat elkarrekin konektatutako elementu-sorta ordenatu bat den heinean, Euskal Enplegu Publikoaren Sistemak aurrera egin behar du bere egituraren garapenean, bere antolakuntza sistemikoa finkatu eta pertsona zein enpresei ekartzen dien balioa areagotuz.

Kasu guztietan, 15/2023 Enpleguaren Legeak eskubide subjektibo hau aitortzearekin, etapa berri bat hasi behar da Lanbiderentzat. Hemendik aurrera, Lanbiden lan-eskatzailatzat inskribatuta dauden EAEko egoiliar guztiei laguntza pertsonalizatua, jarraitua eta egokia bermatu beharko die; eta baita enplegarritasunaren diagnostiko pertsonala; enplegu-plan integratu eta pertsonalizatu baten eraketa; eta lanerako prestakuntzarako eskubidea ere.

3.1 Gakoa- Enplegu-politika Aktiboetarako eskubide subjektiboa garatzea.

Pertsonak enplegu-politiken erdigunean egon behar dutelaren ikuspegiari jarrai, Enpleguaren Legeak bermatzen du biztanleriak eskubide-sorta oso bat jasoko duela. Eskubideak prestazionalak izango dira, haien enplegarritasuna hobetzera bideratuta. Horren bitartez, prekarietateari eta langabeziari aurre egitea da helburua, baita garapen profesionala ere. Horrela, abiapuntu hobea izango dute hamarkada honetako erronkei erantzuteko.

Eskubide hori EAEko araudian finkatuta geratzen da Enpleguaren Legearen bitartez, eta eskubide horien bermea Lanbidek emango du.

15/2023 Enpleguaren Legeak enplegu-zerbitzuen prestazio-esparrua zehazten du, baita Euskal Enplegu Sarea sortu ere, sinetsiz biztanleria eta enpresa erabiltzaileekiko jarreraren hurbiltasunak eta erakundearteko elkarlanak enplegu- eta prestakuntza-tasak hobetuko dituela. Azken biek elkar elikatzen dute, eta arreta berezia eskatzen dute.

Gainera, Legeak zehazten du Zerbitzuen-zorro bat sortu behar dela, gutxienez, zerbitzu hauekin: enplegurako orientazioa; lanerako prestakuntza; bitartekaritza eta enplegua ematea; ekintzailetza eta autoenplegurako aholkularitza; pertsona, enpresa eta erakunde enplegatzaileentzako aholkularitza; eta lan-merkatuari buruzko informazio aurreratua. Zerbitzu-kate horrek merkatuaren ezaugarri eta eboluzioari erantzun beharko die; baita biztanleria aktiboaren eta enpresen beharrei ere. Horrez gain, kontuan izan beharko dituzte enplegu-politika publikoen planifikazio estrategikoan identifikatutako lehentasunak eta erabilgarri dauden baliabideak.

Horrek guztiak eskatzen du Euskal Enplegu Sareak, Lanbide buru duela, jokaera proaktiboa izatea, eta erantzun bizkorak ematea jarraian zerrendatutakoak garatzeko: orientazio eta laguntza prozesu pertsonalizatuak; zailtasun handienak dituzten kolektiboek lehentasunezko arreta ematea; eta aukeren berdintasuna bermatuz, enplegarritasuna hobetzeko prestakuntza zein birkualifikazioa indartuko dituen bitartekaritza eraginkorra.

3.2 Gakoa- Zerbitzuak programatu eta ematerakoan aurreikuspenean, jarraipenean eta ebaluazioan oinarrituko den Euskal Enplegu Sare bat; lan-merkatu hobeto egokitu eta aldaketei erantzuten dieten zerbitzu eta programak diseinatzeko.

Enpresen kualifikazio- era enplegu-beharrak hautemateko, eta enpleguaren alorra aztertzeke, prospekzio-lanak funtsezkoak dira, orokorrean enplegu politikak, eta bereziki politika aktiboak, diseinatu, jarraipena egin eta ebaluatzeke. Lan-merkatuaren etengabeko monitorizazio horrek garrantzi berezia hartzen du aldaketa azeleratuen testuinguru sozioekonomikoan. Aurreikuspena eta denbora errealeko ezagutza tresna gakoak bihurtzen dira planifikaziorako eta erabakiak hartzeko.

Euskal Enplegu Sistema publikoak analisi prospektiborako eta inpaktuaren ebaluaziorako duen gaitasuna indartu beharko du, baita lan-merkatuaren eboluzioari eta eskatutako kualifikazioari buruzko informazioaren transmisioa ere. Horrek ahalbidetuko du birkualifikazio eta birziklatze profesionalerako estrategia eraginkorrak ezartzea, aldaketa teknologiko eta produktiboekiko egokitzapena bizkorra dela bermatzeko.

Planteamendu hori tresna ezberdinen arteko koordinazioan oinarritu behar da, publikoak zein pribatuak, eta enpresa, sindikatu zein bestelako eragile sozioekonomikoekiko elkarlanean. Horrela, beharren eta joeren identifikaziorako metodologia kontrastatuak ezarri ahalko dira. Zentzu horretan, Prestakuntza-premiak Aztertu eta Hautemateko Aholku-batzordea funtsezko tresna da helburu horietarako.

Era osagarrian, zerbitzu eta programen ebaluazioa tresna kritikoa da zerbitzu-zorroan hobekuntza praktikoak ezartzeko.

Ebaluazio hori kudeaketa publiko aurreratuaren baitakotzat hartu behar da. Baliabide publikoen erabilera eta esleipenean eraginkortasuna eta efizientzia bilatzen dituen kudeaketa bat. Enfasi berezia jarri behar zaio kontratazioarengatik pizgarri zuzenak ematen dituzten programek duten inpaktu erreala ebaluatzeari. Gaur egun, programa horiek pisu handia dute Sistemaren aurrekontuan, eta bermatu beharra dago benetan balio dutela kalitatezko enplegu inklusiboa sortzeko.

3.3 Gakoa- Pertsonen zein enpresei kalitatezko zerbitzua eskaintzen dien Euskal Enplegu Sare bat, betiere aukeren berdintasunaren printzipiotik abiatuz.

Lanbidek, enplegu-zerbitzu publikoa eta Euskal Enplegu Sistemaren ardatza den heinean, enpresekin duen harremana indartu beharko du, eta bere zerbitzuetan planteamendu indibidualizatuagoa eskaini, haien beharrei behar bezala erantzuteko. Era berean, Lanbidek planteamendu indibidualizatu hori mantendu beharko du pertsonen eraketarako. Horretarako oinarria diagnostiko eta laguntza pertsonalizatua izango dira, “ibilbide” kontzeptuaren baitan eta arrazoi administratiboengatik etenik jaso gabe. Eredu horrek bermatuko du prestakuntza eta orientazio-zerbitzuetara, baita zerbitzu-zorroko beste osagaietara, sarbide jarraitua edukiko dela, pertsona eta enpresak erdiguneak kokatuz.

Era berean, konpromisoa mantendu beharko da aukeren berdintasunarekin, xedetzat duen biztanleria hedatuz, eta pertsona okupatuak Sistemaren “bezero berritzat” hartuz, enpresak bezala. Zentzu horretan, enpresak eta langileak konektatzeko espazioak sustatuko dira; zailtasun handienak dituzten kolektiboak babesteko enplegu-programak indartuko dira; eta ohiko lan-merkatutako trantsizioa egiteko egitura ekonomikoak sustatuko dira, adibidez, Laneratze-enpresak eta Enplegu-zentro bereziak.

Gainera, enpresetan aniztasuna integratzeko estrategia bat sustatuko da, Lanbide eta Euskal Enplegu Sarearen laguntzarekin. Horrela, gure lurraldean dagoen talentua galtzen ez dela bermatuko da, lan-merkatutik urrunen dauden pertsonen laneratzeari lehentasuna emanez.

3.4 Gakoa- Esku-hartze ereduen pertsonalizazioan oinarrituta lan egiten duen Euskal Enplegu Sare bat, pertsonen eta enpresen beharrei erantzun bizkorra ematen diona, langabeziaren kronifikazioa ekidinez.

Pertsonalizazioa oinarritzkoa da esku-hartze ereduetan eta haien emaitzetan. Horretarako, funtsezkoa da aurrera egitea pertsona bakoitzaren behar errealekara egokitu eta espezializatutako zerbitzuak konfiguratzeko, laneratzeko ibilbide pertsonalizatuak diseinatuko direla bermatuz. Orientazio eta laguntza pertsonalizatu eta indibidualizatua enplegu-politika aktiboen gako-elementutzat finkatu behar dira, pertsonen enplegarritasuna hobetu eta laneratzeko errazteko.

Eredu horiek enpresen beharrek bat etorri behar dute, Euskal Enplegu-sistema Publikoaren eta enpresa-munduaren elkarlana indartuz. Pertsonalizazio hori ez da soilik pertsona langabe eta okupatuen onerako izan behar, ehun produktiboaren beharrei ere erantzun bizkorrak eskaini behar dizkie.

Funtsezkoa den beste alderdi bat lan-merkatuaren krisiei erantzun goiztiarra ematea da, egiturazko aldaketek kaltetutako pertsonak berriz kokatzea erraztuz. Zentzu horretan, beharrezkoa da Globalizaziora Egokitzeko Europako Funtsa bezalako ekimenak indartzea; baita sektore barneko pasabideak garatzea, langileak digitalizazioa, AA edo trantsizio energetiko-klimatikoaren testuinguruan birkualifikatu eta egokitzeko.

3.5 Gakoa- Erakundeartekotasunean eta sektoreartekotasunean oinarritutako Euskal Enplegu Sare bat; sare bidezko gobernantza malgu eta erantzunkidea ezarriko duena, lanean zein gizartean hobeto integratze aldera.

Gobernantza-ereduaren ardatz den erakundeartekotasuna enplegu-zerbitzuen kudeaketara hedatzen da, eta aipatu beharrezkoa da Euskal Enplegu Sarea. Prestazioetan elkarlanerako tresna bat da, eta jarraian zerrendatutakoek osatzen dute: Lanbidek; foru-aldundiak; udalerriak; tokiko erakundeak; eta dagokien sektore publikoak osatzen dituzten erakundeak. Sare horrek enplegu-zerbitzuen zorroa kudeatzen du (Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroa izeneko).

Sistemaren erdigunean Lanbide egongo da, baina sare-eredu baten arabera antolatu beharko da, Euskal Enplegu Sarea osatzen duten erakundeen esperientzia baliatzeko helburuarekin; erakunde horiek ibilbide eta eskarmentu handia baitute.

Horretarako, partekatutako gobernantza baten alde egin beharko du, lan-bitartekaritza hobetuz, eta euskal erakundeak bultzatutako garapen ekonomiko eta lehiakortasunerako politikekin koordinatuz.

Sistema horrek lehentasuna eman beharko die efizientzia eta malgutasunari. Horretarako, elkarrerantzukizuneko tresnak erabiliko ditu; adibidez, tokiko eta foru-erakundeekin egindako hitzarmen eta kontzertuak, lan-merkatuaren beharrei egokitutako erantzun bizkorrak bermatzeko.

3.6 Gakoa- Euskal Enplegu Sistema Publikoaren muina den Lanbide transformatzea. “Lanbide Hobetzen” programaren bitartez, trantsizioa eta hobekuntza bilatuko dira, erantzun bizkor eta eraginkorrak emateko.

Adostasun orokorra dago Lanbidek sakoneko aldaketa baterako duen beharrari buruz. Horretarako prozesu bat abian da jada, 15/2023 Enpleguaren Legean bildutako oinarriei eta Lanbide hobetzen proiektuari jarrai. Eredu berri bat ezartzen da enplegu-sistema horren gobernantza eta kudeaketarako. Lanbide kudeatzeko ereduak bermatu beharko du zerbitzuak bizkor, era efizientean eta hurbiltasunarekin emango direla, lan-merkatuari eta erabiltzaileei egokitzeko gaitasun hobea izateko. Planteamendu berri horrek enpleguaren eta prestakuntzaren kudeaketan berritzaileak diren mekanismoak ezartzea erraztu beharko du, elkarlana hobetuz, eragile publiko zein pribatuekin.

Lanbidek herritar eta enpresei arreta emateko eredu eraginkorra finkatu beharko du, langabezia murriztu eta enplegarritasuna hobetzeko. Gainera, lan-bitartekaritza duen papera indartu beharko du, enplegurako sarbidea berdintasunezkoa dela bermatuz eta garapen ekonomiko zein instituzionalerako politikekin hobeto koordinatuz.

Bestalde, Lanbide irekiagoa izan beharko da euskal gizartearekin, horretarako herritarren eta gizartearen parte-hartze kanalak indartuz.

Horretarako guztirako, zuzenbide pribatuko erakunde publiko bihurtzeak beharrezko tresnak emango dizkio Lanbideri Legeak agindutakoa betetzeko.

3.7 Gakoa- Euskal Enplegu-sistema Publikoan digitalizazioa eta AAren erabilera bultzatzea; laneko bitartekaritza hobetzeko, laneko orientazioa pertsonalizatzeko eta enplegu-politika aktiboen kudeaketan eraginkortasuna eta efizientzia optimizatzeko.

Euskal Enplegu Sistemak digitalizazioak eta adimen artifizialak (AA) eskaintzen dituen aukerak baliatu behar ditu lan-bitartekaritza transformatu, lan-orientazioa eraginkorragoa egin, eta enplegu-politika aktiboen kudeaketa hobetzeko. Horretarako, funtsezkoa da lan-merkatuaren beharrei aurrea hartuko dieten tresna teknologikoak integratzea, laneratze-prozesuak optimizatzea, eta pertsona zein enpresa bakoitzari egokituago dagoen laguntza eskaintzea.

Testuinguru horretan, enpleguaren alorrean AA eta digitalizazio bidezko soluzioak ezartzea bultzatuko da. Sustatuko diren azpiegiturek erraztu egin beharko dituzte datuen analisia, prozesuen automatizazioa, eta erabakiak informazio zehatzean oinarrituta hartzea. Betiere, erabileran diskriminaziozko inolako alborapenik ez dagoela bermatuz. Era berean, ETEei eta enpresei emandako babesa indartuko da, aurrerapen horien abantailak jaso eta prozesuen digitalizazioaren bitartez lehiakortasuna hobetu dezaten.

Transformazio hori arrakastatsua dela bermatzeko, gakoa izango da adimen artifizialarekiko kapazitatea eta konpetentzia digitalak sustatzea. Ziurtatu beharko da sektoreko profesionalak zein biztanleriak orokorrean gaitasuna dutela aldaketa teknologikoei egokitu eta haiei etekin osoa ateratzeko. Horrela, Euskadik aurrera egingo du enplegu-eredu berritzaileago eta efizienteago baterantz, etorkizuneko beharrekin konektatuago dagoena.

Zeharkako Bektorea: **AUKEREN BERDINTASUNA EUSKAL ENPLEGU-POLITIKAREN FUNTSEZKO ARDATZ GISA**

Zaugarritasun egoeran dauden pertsonen enplegurako sarbidean berdintasuna bermatzeak gure erronka handietako bat izaten jarraitzen du. Egin diren aurrerapenak gorabehera, oraindik arrakala garrantzitsuak daude, kolektibo horiek lan-merkatuan behar bezala parte-hartzea oztopatu, eta gizarteratzean, autonomian eta bizi-kalitatean eragin zuzena dutenak. Ez da laneratze kontu soila, baizik eta haien inklusio eta egonkortasuna epe luzera bermatuko duten neurriak diseinatzea, bazterketa-zikloa eteteko eta garapen pertsonal zein profesionalerako aukera errealak eskaintzeko. Beharrezkoa da planteamendu integral, sekzio-arteko eta pertsonalizatu bat indartzea. Planteamendu horrek zaugarritasun-egoeren aniztasuna aitortu behar du, programa egoki, berritzaile eta pertsonalizatuak garatzeko, zeinen baitan hainbat neurri egongo diren laguntza, orientazio, prestakuntza, babes psikosozial, lan-bitartekaritza eta laneratzearekin laguntzeko.

Kalitatezko enpleguaren abiapuntua **aukeren berdintasunean dago, bai sarbidean, bai garapenean**. Berdintasun hori zentzu zabalean ulertu behar da, **genero-berdintasunaz** gain, **belaunaldien** artekoa, edo **aniztasun funtzionalarekin, afektibo-sexualarekin eta kulturalarekin** lotutakoa. Beharrezkoa da ziurtatzea pertsona guztiak integra daitezkeela lan-merkatuan, eta lehiakortasunari ekarpena egin.

Zentzu horretan, funtsezkoa da euskal **gazteriarentzat erakargarria den eszenatoki** bat sustatzen jarraitzea, non kalitatezko enplegua bizitzaren garapenerako oinarrietako bat den. Era berean, 50 urtetik gorako langileei eragiten dien **adinkeria** bezalako errealtateen aurka borrokatu behar da, eta aniztasun funtzionala edo beste jatorri kultural bat duten pertsonekin harremana oztopatzen duten muga kulturalak ezabatu. Agerikoa da gure ehun produktiboa ahalegina egiten ari dela arlo horietan, baina beharrezkoa da lanean jarraitzea lehia globaleko eszenatoki honetan gai izan gaitezen ez soilik talentua ekoizteko, baizik eta atxiki eta erakartzeko.

Gainera, pertsonen okupagarritasuna hobetzea, bereziki lan-merkatutik urrunen dauden pertsonena, gakoa da **erronka demografiko, teknologiko eta energetiko-klimatikoei erantzuteko, gizarte inklusibo eta jasangarriagoa** eraikiz. Horrek berekin dakar zaintza-ekonomian kalitatezko enplegua bermatzea, sektore hori funtsezkoa baita ongizate sozialerako, eta hazkunde-potentzial ikaragarria baitu.

Euskadik aurrera egiteko, eskura duen talentu guztia baliatu beharko du, aniztasuna eta berdintasuna garapen ekonomiko eta sozialerako bide gisa sustatuz.

4.1 Gakoa- Konpromiso aktiboa lantokiko genero-berdintasunarekin eta soldata-arrakalaren murrizketarekin.

Azken urteetan aurrerapena egon bada ere, aurrera egiten jarraitzeko beharrezkoa da konpromiso horri fronte oso anitzetatik heltzea: aukeren berdintasuna enplegurako sarbidean; aukeren berdintasuna garapen profesionalean; soldata berdintasuna; eta sarbide berdina eta erantzunkidea laneko eta familiako bizitza kontziliatzeko neurrietara. Betiere, emakume talde eta kolektibo ezberdinen errealitate ezberdinak kontuan izanda.

Zentzu horretan, soldata-arrakalaren murrizketarako estrategia integral bat bultzatuko da. Estrategia horrek arrakalaren kausa anitzei erantzungo die, eta jarraian zerrendatutakoa sustatuko du: soldata-berdintasuna; emakumeen presentzia erantzukizuneko postuetan, baita sektore industrial eta teknologikoetan ere; eta nahi gabeko kontratazio partzialaren murrizketa.

Gainera, lanaren kontziliaziorako eta zinezko erantzunkidetasunerako politikak sustatuko dira, eta emakumeen laneko zein gizarteko errealitatearen sekzio-arteko analisi batean oinarritzen den genero-ikuspegia bermatuko da. Horren baitan, hainbat ekintza positibo egongo dira, kolektibo zaurgarrienei zuzendutakoak: ama bakarreko familien buruak diren emakumeak; indarkeria matxistaren biktimak; eta emakume migratzaileak.

4.2 Gakoa- Gazteei babesa ematea kalitatezko enplegurako sarbidean.

Gazteen laneratzean egon diren aurrerapen kuantitatibo zein kualitatiboak gorabehera, lan-merkatuaren erronketako bat alderdi horretan aurrera egiten jarraitzea da. Kolektibo hori izan da lan-merkatuaren krisi jarraituek gehien kaltetu dutenetako bat, eta horregatik da beharrezkoa haien laneratzea sustatzen jarraitzea. Horretarako, ekin egin behar da garapen pertsonal zein profesionalerako behar dituzten kualifikazio, kompetentzia eta esperientzia lortu ahal ditzaten. Era berean, lan-merkatuak eskaini behar ditu haien kualifikazioarekin bat datozen lanpostuak; soldata onak; lan-baldintza duinak; garapen profesionala eta kontziliazio-neurriak. Horrez gain, belaunaldien arteko errealitatearen programak indartu behar dira zahartze handiko sektoreetan, eta gazte ekintzaileentzako finantzaketa-tresna espezifikoak bultzatu.

Gazteen laneratzea hobetzen jarraitzeko, beharrezkoa da hezkuntza-mundutik lan-mundura igarotzen laguntzen dieten tresna eta programak garatzen jarraitzea, besteak beste, hemen zerrendatutakoen bitartez: enplegu- eta prestakuntza- aukerak uztartuz; enplegurako sarbidea enpresen kontratazio-eredu ezberdinen bitartez erraztuz; ekintzaileentzako gazte babestuz; laneko lehen esperientzia lortzeko formula ezberdinak; edo nazioarteko esperientzia lortzeko bekak. Paralelki, unibertsitate eta lanbide heziketaren arloetan prestakuntza dualeko ereduak bultzatzeak ekarpen garrantzitsuak egiten diote aipatutako enplegarritasunaren hobekuntzari. Enpresei aukera ematen diete gazteek haien prestakuntza-ibilbidean lortutako kompetentziak lanpostu bakoitzaren eskakizunetara egokitzeko. Hori guztia arreta berezia jarritz kualifikazio-maila baxueneko eta eskola-porrota jasandako gazteei.

4.3 Gakoa-“Adinkeria” eta enpleguaren baitako beste oztopo kultural batzuk borrokatzea; era berean, lantokian adina eta aniztasunaren kudeaketa sustatzea.

Sexuaren araberako diskriminazioarekin batera, adina lan-merkatuan sartu eta hara itzultzeko oztopo handienetako bat bihurtu da. 50 urtetik gorako pertsonak langabeziaren kronifikazioari aurre egin behar diote, lanera itzultzeko dituzten aukerak gero eta gehiago murriztuz. Arazo horri aurre egiteko, Belaunaldi Arteko Bizikidetzaren Plan bat garatu behar da, adinkeriaaren ondoriozko edozein alborapen deuseztatuko duena, belaunaldien arteko erreleboa erraztu eta sektore guztietan talentuaren galera ekiditeko. Era berean, Lanbidek prozesu horietan paper garrantzitsua jokatzen jarraitu behar du, 50 urtetik gorako pertsonen laguntza eta babes espezifikoak emanez. Sarri, pertsona horiek enplegurako sarbidea mugatuta dute adinaren ondorioz, eta beharrezkoa da haien birziklapena sustatzea lanean egin dezaketen ekarpena baliatzeko.

Beste alde batetik, lan-merkatuak duen migratzaile behar gero eta handiagoak eskatzen du gizarteratze eta laneratzeko estrategia eraginkor bat osatzea. Horrela, bermatu ahal izango da Euskadik lan-merkatuaren eskariari erantzuteko bezainbesteko biztanleria aktiboa duela. Horretarako, Aniztasuna integratzeko Estrategia bat sortu behar da enpresetan, dagoeneko Euskadin bizi diren migratzaile langabeen laneratzeko errazteko. Gainera, tituluaren homologazioa; haien lan-esperientzia eta kualifikazioaren aitortzea; eta lan- zein bizileku-baimenak kudeatzea beharrezkoak dira Euskadira aukera bila datozen pertsonen kudeaketa inklusibo eta efizientea egiteko.

Oztopo horiek gainditzeko lan egitea funtsezkoa da lan-merkatu inklusibo, anitz eta jasangarri bat eraikitzeke, non esperientzia eta kultur aniztasuna lehiakortasun eta gizar-koherenziarako balio erantsitzaile ikusten diren.

Horrez gain, erakunde publikoen lehenetasuna izaten jarraitu behar du aukera espezifikoak sustatzea iraupen luzeko langabeentzako, 55 urtetik gorakoentzako, eta laneratzeko zailtasun bereziak dituzten beste hainbat kolektiborentzako.

4.4 Gakoa -Aniztasun funtzionala duten pertsonen aukeren berdintasuna enpleguan, eta haiek ohiko lan-merkatuan txertatzeko tresnen indartzea.

Aniztasun funtzionala duten pertsonak lan-merkatuan txertatzea euskal gizartearen erronka handietako bat izan da. Aurrerapen esanguratsua egon da, Enplegu-zentro Bereziak bezalako esperientzia arrakastatsuei esker. Dena den, benetako erronka da haiek ohiko lan-merkatuan baldintza egokietan txertatzea, haien integrazio osoa oztopatzen jarraitzen duten mugak gaindituz.

Helburu hori erdiesteko, ezinbestekoa da pertsona horien gaitasunak ikusarazi eta merezi duten balioa ematea, haien okupagarritasuna mugatzen duten aurreiritzi sozialak desagerraraziz. Zentzu horretan, pertsonen inguratuak enpresa-kultura berri bat sustatu behar da, konfiantza eta inklusioaren oinarrituta.

Era berean, beharrezkoa da hainbat neurri finkatzea, esate baterako, kontratazio publikoan klausula sozialak aplikatzea, lan-erkaketa publikoetan postuen erreserbarako arauak betetzea, edo 50 pertsona baino gehiagoko enpresetan, langileen %2k gutxienez aniztasun funtzionala izan behar dutela dioen araua betearaztea. Zaintza hori nabarmen areagotu da azken urteetan Lan-ikuskaritza bitartez.

Gainera, ezinbestekoa da lan-orientazioa, enpresa-prospekzioa eta laguntza espezializatua indartzea; baita berrikuntza teknologikoa eta lanpostuen egokitzapenerako laguntza sustatzea ere. Guztia lan-ingurumen inklusiboa bermatzeko.

Garapen teknologiko berriek lan-espazioetan eskaintzen dituzten aukerak tresna egokiak izan daitezke aniztasun funtzionala duten pertsonak lan-merkatuan integratu eta irautea errazteko.

4.5 Gakoa- Lan duina eta kalitatezko enplegua bermatzea osasunaren eta zaintzaren arloan.

Iragandako pandemiak eta errealitate demografikoak agerian utzi dute zaintza-arloaren garrantzia, baita lan-merkatuaren ahultasuna ere: laneko prekaritatea; ekonomia irregularra; kontratazioetako iruzurra; baita sektorearen azpibalorazio sozial eta ekonomikoa ere. Azken hori bereziki latza izan da etxeko lanen arloan, non langile ia guztiak emakumeak diren, eta arrisku handiagoak dituzten eskubideei, lan-baldintzei eta enpleguaren kalitateari dagokionean.

Gainera, euskal biztanleriaren zahartzeak dependentzia-tasa igotzen du, zaintza-zerbitzuen eskaera handiagoa eraginez. Testuinguru horretan, Zaintza-eredu Publiko berri bat beharrezkoa da, sektorearen profesionalizazioa eta duintasuna bermatuko dituen; bereziki etxeko lanetan, eta arreta berezia emanez emakume migratzaileen lan-baldintzei, haien babesa eta eskubideak bermatzeko. Arlo feminizatu horretan, helburua da kalitatezko enplegua sortzea, eta aitortzea enplegurako, hazkunderako eta garapen ekonomikorako nitxo gisa duen garrantzia.

6

KALITATEZKOA ETA INKLUSIBOAREN ENPLEGUAN AURRERA EGITEKO PROIEKTU TRAKTOREAK

Proiektu Traktoreak

Gako estrategiko horiez gain, izaera traktoreko proiektu-sorta bat identifikatu da, zeinen garapena lehentasunezkoztat jotzen den definitutako helburuak betetzeko. Proiektu horiek hautatu dira inpaktu zuzen handia dutelako, edo planteatutako ekintzak definitutako helburuen aurrebaldintza direlako.

Proiektu traktore hauek ezarri dira:

1. Proiektu Traktorea: 15/2023 Enpleguaren Legea hedatzea

Behin 15/2023 Legea onetsita, eta Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseilua eratuta, helburua da Legea guztiz hedatzea bere helburua betetzeko: Euskadik behar dituen kalitatezko enplegu-politikak planifikatu eta garatzeko tresnak arautu eta antolatzea. Betiere, enplegu-politika aktiboetarako eskubide subjektibotik abiatuta. Besteak beste, Legeak egin beharrekoak dira:

- Euskal Enplegu Sarearen mapa eta harremanen eredua definitu.
- Euskadiko enpleguaren erronkei aurre egiteko gai izango den enplegu-zerbitzuen zorro bat sortzea.
- Euskal Enplegu Sareari enplegu-politikak hedatzeko balioko dioten tresna-sorta komuna diseinatu eta inplementatzea: Lan-historia bateratua, Enplegu eta Tokiko Garapenerako Planak; Leihatila bakarra, Informazio-sistema...
- Legeak definitutako gobernantza-eredua finkatzea.
- Legearen hedapen osoaren lege-esparrua definitzeko behar diren araudi guztiak garatzea.

2. Proiektu Traktorea: 14/2022 Legea, Inklusiorako eta Diru-sarrerak bermatzeko Euskal Sistemarena hedatzea

Diru-sarrerak eta gizarteratzea bermatzeko errenta, zalantzarik gabe, Euskadin egon den aurrerapenik esanguratsuenetako bat da eskubide sozialei dagokienean.

14/2022 Legeak oinarritzat ditu, alde batetik, diru-sarrerak bermatzeko sistemak eskaintzen dituen prestazio ekonomikoen estaldura eta sarbidea hobetzea; eta, bestetik, laneratze eta gizarteratzeko laguntza pertsonalizatua bermatzea. Horretarako, Legeak prozedura berriak artikulatzen ditu, eta aurreikusten du tresna berriak garatuko direla arretaren pertsonalizaziorako eta Ongizate-estatuaren beste sistema batzuen kasuistika konplexuei sektore-arteko planteamendu batetik heltzeko. Sistema horiek dira, besteak beste, gizarte- eta osasun- zerbitzuak, bizilekua, edo hezkuntza.

Proiektu Traktoreak

Legea indarrean sartu eta handik urte batzuetara, beharrezkoa izango da:

- Prestazioen kudeaketarako prozedura berriak finkatzea.
- Bizitzeko gutxieneko diru-sarreraren kudeaketa garatzea, diru-sarrerak bermatzeko errentaren kudeaketa-prozesuetan integratzeko helburuarekin.
- Sistemaren irisgarritasuna hobetzea.
- Prestazioak jasotzen dituzten pertsonen gizarteratze- eta laneratze-prozesuetan laguntza indartzea.
- Enplegurako pizgarrien sistema berri bat bultzatzea, soldata diru-sarrerak bermatzeko errentarekin osatzen duten pertsonen bideratua.
- Legeak aurreikusitako hasierako balorazio tresnak, diagnostikoak eta inklusiorako programa integratu eta pertsonalizatuak esku-hartze prozesuetan txertatzea. Horrez gain, enplegu-sistema gizarte, osasun eta hezkuntza zerbitzuekin behar bezala koordinatzea.

3. Proiektu Traktorea: Lanbide, Enpleguaren Euskal Legearen tresna

Lanbide enplegu-alorreko eskumena duen sailaren zerbitzura dagoen tresna da. Antolakuntza eta pertsona eta enpresekin esku-hartzeko egitura berriekin, gai izango da enplegu-zerbitzuen zorro komunaren kalitatea eta emaitzak hobetzeko, eta Euskal Enplegu Sareko ardatz izateko. Sarean, tresna komunak eskaintzen dituen erakundea izango da; baita programa osagarriak artikulatzeaz eta Sareko zerbitzu-zorro komunaren integrazio eta optimizazioaz arduratuko dena ere.

Enpleguaren Legetik eratorritako konpromisoetatik haratago, jarraian proposatzen diren azpiproiektuek lotura dute legealdiko estrategiarekin, aurrekontuen proiektuekin eta Lanbide Saileko programa-kontratuarekin.

Bultzatu beharreko azpiproiektuak dira:

- Enplegu duinaren sustapena, enplegu betera bidean.
- Enplegarritasuna, laneratzea eta gizarteratzea hobetzea.
- Iraupen luzeko langabeziaren aurka borrokatzea.
- Lehentasunezko arreta behar duten pertsonentzako programak bultzatzea.
- Kualifikazio dinamikoa, lan-merkatuaren eboluzioari erantzuteko.
- Enpresei eta erakunde enplegatzaileei zerbitzu gehiago eta hobeak eskaintzea.
- Inklusiorako eta prestazioetarako sistemen hobekuntza eta finkapena.

Proiektu Traktoreak

4. Proiektu Traktorea: Enplegurako Prestakuntzarako Euskal Esparruaren transformazioa

Enplegurako Prestakuntzarako Euskal Esparruaren transformazioa, Hezkuntza Sailarekin koordinatuz, langileen kualifikazio eta birkualifikaziorako sistema burujabe bat eratu dezan. Sistema hori enpresa eta langileen behar espezifikoiei egokitu beharko zaie, eta kalitatearen, aurreikuspenaren eta berrikuntzaren printzipioen arabera jardun beharko du.

Hori guztia eragile sozialekin batera prospekzio-lana eginez, Prestakuntza-premiak Aztertu eta Hautemateko Aholku Batzordea indartuz. Batzorde horren eginbeharretako bat Laneko Konpetentzien Mapa bat sortzea da, ehun produktiboak eskatzen dituen profil profesional berrien eskakizunei aurrea hartu eta haiei egokitzeko.

5. Proiektu Traktorea: Enplegu eta Prestakuntzarako Plana 3 trantsizio handietarako

Enplegu eta prestakuntzarako ekintzekin jarraitzea, gure sistema ekonomikoak bizi dituen 3 trantsizioei (teknologiko-digitala, energetiko-klimatikoa eta soziosanitarioa) erantzuteko; betiere, pertsonak betekizun eta aukera horietara egokitzeko beharrezko baliabide guztiak eskainiz.

6. Proiektu Traktorea: Lanbide tradizionalak mantentzea

Birkualifikazio, prestakuntza jarraituko eta enpleguko ekintzak burutzea sektore gako tradizionaletan, haiek suspertu eta klabe ekonomiko berrietara egokitzeko. Hau da, lanbide tradizionaletara jo dezaketen pertsonei aktibaziorako eta enplegurako laguntza, orientazioa eta prestakuntza ematea. Horrela, bermatu ahalko da haien profil profesionalak egokiak direla testuinguru sozioekonomiko berrian agertzen ari diren behar eta aldaketei erantzuteko.

Proiektu Traktoreak

7. Proiektu Traktorea: Enplegu-politiken ebaluaziorako sistema

Euskal gizarteak urtero egiten duen inbertsio garrantzitsuak eskatzen du ziurtatzea benetan nahi den inpaktua dutela. Horregatik, Euskadiko enplegu-politika aktiboen ebaluaziorako sistema bat diseinatu eta ezartzea proiektu estrategikoa da.

Behin enplegu- eta inklusio-politiken ebaluaziorako organoa (Besaldi) sortuta, helburua da aurrera egiten jarraitzea Euskadiko enplegu-politika publikoak ebaluatuko dituen sistemaren konfigurazioan. Sistema hori osatuko dute bi ebaluaziok: bata, Besaldik egindakoa; bestea, Euskal Enpleguaren Estrategian parte hartzen duten eragile anitzek.

Ebaluaziorako sistema aurreratu horrek kontuan izan beharko ditu jarraian zerrendatutako elementuak:

- 360 graduko ebaluazioa, hau da, erabiltzaileak (pertsonak eta enpresak) zein esku-hartzen duten eragile guztiak kontuan izango dituen.
- Ebaluazioak enfasi berezia egin beharko du irizpide hauetan: eraginkortasuna, efizientzia, eta zerbitzu zein programa ezberdinen inpaktua.
- Ekimenen bideratutako ebaluazioa izan beharko da.
- Ebaluazioa gardena izan beharko da.

8. Proiektu Traktorea: Berrikuntza, ikerketa eta esperientziazioa enplegu-politika guztietako zeharkako tresna gisa

Lan-merkatuaren eboluzio bizkorak, egungo transformazioek eta etorkizunean espero ditzakegunek, baita merkatuak eskatutako profil eta konpetentzien etengabeko aldaketek ere, eskatzen dute ikertzea, esperientziazioa eta praktika onak hedatzea. Horren helburua da gizartearentzat erabilgarriak diren enplegu-politika eta zerbitzuak diseinatzea.

Enpleguaren Legearen 87. artikulua erabakimen handiz bultzatzen ditu ikerketa, diseinu eta berrikuntza aplikatuko programak; baita haiek praktikan jartzea ere; esaterako, orientazioa, prospekzioa, lan-bitartekaritza, ekintzailetza eta bestelako ekintza-esparru garrantzitsuetan. Proiektu horien ebaluazioak eta haien emaitzek erabakiko dute zer eskalagarritasun izan dezaketen.

Zentzu horretan, Enplegurako eta Inklusiorako Berrikuntza-sarea, Lanbide COE berrikuntza-zerbitzuarekin batera, tresna gakoak bihurtzen da esperientziazio eta berrikuntza prozesu horiek garatzeko.

7

GOBERNANTZA-EREDUA ETA ADIERAZLEAK

Gobernantza-eredua

Estrategiaren Gobernantza-eredua tresna gakoa da formulazio estrategikotik inplementazio eraginkorrera igarotzeko.

15/2023 Enpleguaren Legeak diseinatzeko duen gobernantza-ereduak enplegu-politika publikoen sektoreartekotasuna eta erakundeartekotasuna islatzen ditu. Horrez gain, gizarte elkarriketari beharrezko protagonismoa ematen dio, eragile sozialei aitortu behar baitaie paper esanguratsua dutela enplegu- eta gizarte-politiken diseinu eta aplikazioan. Eredu horren esparrua markatzen duten printzipioak dira: hitzarmen soziala; erakundearteko elkarlana; parte-hartzea; plangintza estrategikoa; arrazionalizazioa; koordinazioa; ebaluazioa; gardentasuna; kontu-ematea; eta eraginkortasuna, betiere Euskadiko enplegu-politika publikoen gobernantza-egiturarekin koherentzian. Testuinguru horretan, enplegu-politiken alorreko gobernantza Eusko Jaurlaritzaren, Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseiluaren eta Elkarriketa Sozialerako Mahaiaren esku geratzen da, Legean bertan zehaztutako baldintza eta irismenarekin, organo eskudunekin koordinatutako ikuskaritza bermatuz, eta enpleguaren zein inklusioaren alorreko estrategiak planifikatu eta exekutatzen arau-esparrua errespetatuz.

Gobernantza-ereduaren ardatz den erakundeartekotasuna enplegu-zerbitzuen kudeaketara hedatzen da; eta, ondorioz, beharrezkoa da erreferentzia egitea Euskal Enplegua Sareari, prestazioetan lankidetzarako tresna baita. Sare hori osatzen dute Lanbideak, foru aldundiek, tokiko erakundeak eta dagokizkien sektore publikoak osatzen dituzten erakundeak. Sareak enplegu-zerbitzuen zorroa kudeatuko du (Euskal Enplegu Sareko zerbitzu-zorroa deritzona).

Gobernantza-ereduaren helburu nagusiak honakoak dira:

- Estrategiaren hedapen, "lurreratze" eta eguneraketarako sistematika definitzea, betiere testuinguru sozioekonomikoari egokitu ahal zaizkion inplementazio-mekanismo malguetan oinarrituz.
- Estrategiaren jarraipen eta ebaluaziorako sistematika ezartzea.
- Estrategiaren inplementazio, monitorizazio, jarraipen eta ebaluaziorako behar diren espazioak bermatzea. Mekanismoak ezarriko dira ziurtatzeko eragile instituzional, sozial eta ekonomiko ezberdinak inplikaturik daudela Estrategiaren inplementazio, monitorizazio, jarraipen eta ebaluazioan. Espazio horiek bidezko ordezkapenaren eta erakunde arteko koordinazioaren printzipioak beteko dituzte.
- Kontu-emate eta gardentasun maximoa bermatzea: Estrategiaren aurrerapenari buruzko informazioa zabalduko da aldizka, herritar eta eragile sozialei garrantzitsuak diren datuekiko sarbidea bermatzen. Kontu-ematea bat etorriko da Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseiluak definitutako ebaluazio eta planifikazio estrategikorako irizpideekin, Eusko Jaurlaritzan onartutako zuzentzauekiko koherenteak direla zainduz.

Estrategiaren hedapena

Estrategia honen eguneraketaren hedapena, izaera operatiboko ekintza eta planekin, Gobernuak definitutakoa izango da, eta haren jarraipen eta ebaluazio dinamika propioak izango ditu. Aurreikusten da inplementazioa hiru urteko Enplegu Plan Estrategikoen bitartez egingo dela, Euskal Enplegu Estrategiaren (EEE) 2020-2030 helburu eta gako estrategikoekin bat.

Esparru honetan, aldi honetako lehen Enplegu Plan Estrategikoa 2025-2027 tarteari dagokiona izango da; eta jarraian, Enplegu Plan Estrategikoa 2028-2030. Horrela, Estrategiaren jarraitasun eta eguneraketa bermatuko da haren indarraldia amaitu arte. Plan horien baitan egongo dira EEE 2025-2027n identifikatutako proiektu traktoreak, baita etorkizuneko beste eguneraketa batzuetan ager daitezkeenak ere.

Helburu estrategikoak betetzen direla eta kudeaketa-mekanismoak egokiak direla bermatzeko, ebaluazioak egingo dira Estrategiaren indarraldiko une ezberdinetan:

- **AZKEN EBALUAZIOA** ⇨ 2030ean, Estrategiaren indarraldiaren amaieran eta Enplegu Plan Estrategikoaren 2028-2030 amaierarekin batera, ebaluazio global bat egingo da. Ebaluazioak helburutzat edukiko du Estrategiaren eraginkortasun eta efizientzia analizatzea; inplementatu diren jarraipen- eta kudeaketa-mekanismoak ebaluatzea; eta Euskadiko enplegu-ekosisteman zein lan-merkatuan sortutako inpaktu eta emaitzak baloratzea. Planteamendu horrek bermatuko du ebaluazio jarrai eta moldagarriko prozesu bat, bat datorrena planifikazio estrategikoaren, erakunde arteko koordinazioaren eta hobekuntza jarraituaren printzipioekin, 15/2023 Legean zehaztu bezala.

Parte-hartze espazioak

Estrategia hau Eusko Jauriaritzako Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailak koordinatuko du.

Euskadiko Elkarrizketa Sozialerako Mahaiak paper zentrala izango du Estrategiaren gobernantzan, enplegu-politika publikoen **parte-hartze eta hitzarmenerako organo formal eta instituzionalizatua** baita. Esparru horretan, Mahaiak gobernantza-espazio hirukoitz bat bultzatuko du, non parte hartuko duten Eusko Jauriaritzak, enpresa-erakundeek eta sindikatuek. Horretarako, sei hilean behin bilera espezifikoak egingo dira; eta, gainera, ohiko jardueran zehar gako estrategiko eta proiektu konkretuen jarraipen operatiboa egingo da.

Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseilua (EPPEK) izango da Estrategiaren gobernantzarako beste zutabe bat, euskal administrazioen koordinazio, parte-hartze eta elkarlanerako goragoko organo gisa jokatzuz. Kontseilu horren funtzioa izango da Euskal Enplegu Estrategia eta Euskadiko hirurteko enplegu-plana proposatzea; betiere, enplegu-politika publikoen koherentzia eta erakundeen arteko koordinazioa zainduz.

Era osagarrian, **Enpleguaren Euskal Foroa** baliatuko da euskal enplegu-politikekin lotutako eragileen topagune gisa. 15/2023 Legearen 84. artikuluari jarrai, Enpleguaren Euskal Foroa Enpleguaren Euskal Estrategia (EEE) informatzeko funtzioa du, baita Euskadiko hirurteko enplegu-plana eta lurraldeko zein tokiko enplegu-planak ere. Haren lana, batez ere, kontrastea eta laguntza teknikoa izango da, eta lan-talde bereziak sortu ahalko ditu hautemandako beharren arabera. Era berean, aurreikusten da Foroa eskualde mailako artikulaziorako espazio bezala erabili ahal izatea, hala behar duten eskualdeetan taldeak eratu ahal izateko.

Era berean, **Elkarrizketa Zibilerako Mahaiaren** parte-hartzea ere bilatzen da, ziurtatzeko kolektibo zaurgarrien inklusio eta laneratzearekin lotutako gaiak Euskadiko Hirugarren Sektore Sozialeko erakundeekin batera artikulatzen direla.

Jarraipen eta ebaluaziorako adierazleen sistematika

Gobernantza-ereduak bere baitan du jarraipen eta ebaluaziorako sistematika baten ezarpena, Estrategiari aplikatuko zaiona, honek iraun artean. Sistematika hori artikulatzeko, adierazle sistema bat definituko da, emaitzen jarraipenerako; berrikuspenerako; ebaluaziorako; egokitzapenerako, eta hala badagokio, aldaketarako; baita Estrategiaren indarraldia amaitzean egiten den ebaluaziorako ere. Hori izango da Estrategiaren Aginte-aula, abenduaren 21eko 15/2023 Enpleguaren Legearen 78.2.h Artikuluan zehaztutakoarekin bat.

Jarraipen eta ebaluaziorako sistemaren adierazleak 3 motatakoak dira:

- TESTUINGURU-ADIERAZLEAK: adierazle orokorrak, lan-merkatuaren eta Euskadiko beste aldagai sozioekonomiko esanguratsuenen eboluzioa monitorizatzeko.
- EKINTZA-ADIERAZLEAK: Estrategian definitutako helburu eta gako estrategikoekin lotutako ekintzen exekuzioa monitorizatzeko adierazleak.
- INPAKTU-ADIERAZLEAK: definitutako ideia estrategikoekin lotutako ekintzen inpaktua neurtzeko adierazleak.

Orokorrean, adierazleen neurketa-maiztasuna urterokoa izango da.

Adierazleen sistema hau planteatu da bi irizpide nagusi aplikatuz. Batetik, neurketa egiteko beharrezko informazioaren erreferentzia eta lortzeko bideragarritasuna; eta, bestetik, Estrategiaren jarraipena eta amaierako balantze globala egiterakoan, informazioak duen interesa edo balioa. Adierazle hauen hautaketa egin da aurreko diagnostikoaren arabera eta dokumentu honetan identifikatu diren sektore estrategikoetan oinarrituz. Horrela, identifikatutako lehentasunekin bat datorrela bermatzen da.

Horregatik, eratu den adierazle zerrendari arazoizko luzera ematen ahalegindu gara, Estrategiaren helburu bakoitzerako garrantzitsuenak diren adierazleak hautatuz.

Jarraipen eta ebaluaziorako adierazleak

1. Bektorea

Kalitatezko enplegua inklusio soziala eta giza-garapena bermatzeko

- Lan egiteko adinean dagoen biztanleria
- Lan egiteko adinean dagoen biztanleria migratzailea
- Jarduera-tasa
- Okupazio-tasa
- Gazteen okupazio-tasa
- Okupazio-tasa 55 eta 64 urteren artean
- Langabezia-tasa
- Enpresen jaiotze-tasa
- Enpresen heriotza-tasa
- Ordainsaria
- Soldata baxuak
- Istripu-tasa
- Laneko gaixotasunak
- Negoiazio kolektiboa
- Asteroko lan-orduak
- Finkotasuna
- Nahigabeko lanaldi partziala
- Prekariotasuna
- ABEn onoriozko absentzia
- Gatazkakortasuna
- Txandakakortasuna
- Lanaldi luzeak
- Telelana
- Txertatu gabeko enplegu-tasa
- Parte-hartzea antolakuntzan

Zeharkako bektorea

Aukeren berdintasuna euskal enplegu-politikaren funtsezko ardatz gisa

- Generoaren ondoriozko soldata-arrakala
- Emakumeen sarbidea zuzendaritza-postuetara
- Gazteen langabezia-tasa
- 50 urtetik gorakoen langabezia-tasa
- Atzeritarren langabezia-tasa
- Aniztasun funtzionala duten pertsonen langabezia-tasa
- Gizon eta emakumeen arteko langabezia-tasaren diferentziala
- Enpleguaren lurraldeko dispertsio-tasa
- Lan-merkaturako sarbiderik ez duten pertsonak

2. Bektorea

Enplegu erresilientea, talentu-kudeaketaren bidez, Euskadiko lan-merkatuari eta erronka demografiko, teknologiko eta energetiko-klimatikoari egokitzen zaiena

- Ikasketa jarraitua
- Enpresek programatutako prestakuntza hobariduna (FUNDAE)
- Unibertsitatearen laneratzea
- LHren laneratzea
- Hutsik dauden postuak
- Teknologia altuko eta ertain-altuko sektoreetako enplegua
- Kualifikazio altuko eta ertain-altuko lanbideetako enplegua
- Lanez aldatu nahi dutenak
- Prestakuntza eskaintzen duten enpresen ehunekoa enpresen guztizko kopuruarekiko
- Lanerako prestakuntza

3. Bektorea

15/2023 Enpleguaren Legea: Enplegu-politika aktiboetarako eskubide subjektiboa, eta eskubide hori Enplegu-sare publiko eraginkor, efiziente eta kalitatezko batean gauzatzea

- Iraupen luzeko langabezia-tasa
- Bitartekaritza-tasa
- Asebetetze-tasa Lanbideren zerbitzuekin
- Lanbiden enplegu-zerbitzuak jaso dituzten pertsonek txertaketa
- Ibilbide pertsonalizatuak
- Lanbideren zerbitzuak jaso dituzten enpresak
- Lanbideren errotze-deialdien bidez txertatutako pertsonak
- Ekintzailatza

Jarraian aurkezten den taulan, bektore bakoitzaren adierazleak jasotzen dira, haien definizioak, iturriak, 2019ko datuak eta eskuragarri dagoen azken datua.

Jarraipen eta ebaluaketarako adierazleak: adierazleak, definizioak, iturriak eta datuak

1. Bektore estrategikoa: KALITATEZKO ENPLEGUA INKLUSIO SOZIALA ETA GIZA-GARAPENERA BERMATZEKO

Bektorea: Kalitatezko enplegua (1/3)

Adierazlea	Definizioa/Neurri-unitatea	Iturria	2019ko datua				Azken datua			
			Urtea	Balioa	Sexua		Urtea	Balioa	Sexua	
					Gizonak	Emakumeak			Gizonak	Emakumeak
Lan egiteko adinean dagoen biztanleria	20 eta 64 urte arteko pertsonak: (a) kopurua, (b) guztizko biztanleriaren ehunekoa	EIN-Biztanleriaren urteko errolda	2019	(a) 1.279.140 (b) 58,73	(a) 635.171 (b) 60,26	(a) 643.970 (b) 57,30	01/01/2024	(a) 1.305.466 (b) 58,60	(a) 653.750 (b) 60,34	(a) 651.716 (b) 56,96
Lan egiteko adinean dagoen biztanleria migratzailea	20 eta 64 urte arteko pertsona atzerritarrak: (a) kopurua, (b) guztizko biztanleria atzerritarraren ehunekoa	EIN-Biztanleriaren urteko errolda	2019	(a) 149.595 (b) 80,34	(a) 64.890 (b) 78,45	(a) 84.705 (b) 81,85	01/01/2024	(a) 244.693 (b) 82,69	(a) 116.837 (b) 82,59	(a) 127.856 (b) 82,79
Jarduera-tasa	16 eta 64 urte arteko biztanleria aktiboa (okupatua+langabetua), adin-tarte horretako guztizko biztanleriarekiko (%).	Eustat-PRA	2020	74,8	78,1	71,6	2024	76,7	79,8	73,7
Okupazio-tasa	20 eta 64 urte arteko biztanleria okupatua, adin-tarte horretako guztizko biztanleriarekiko (%)	Eustat-PRA	2019	72,6	76,8	68,5	2023	74,6	78,0	71,1
Gazteen okupazio-tasa	16 eta 29 urte arteko biztanleria okupatua, adin-tarte horretako guztizko biztanleriarekiko (%)	Eustat-PRA	2019	40,2	40,5	39,9	2024	45,8	47,2	44,4
Okupazio-tasa 55 eta 64 urte artean	55 eta 64 urte arteko biztanleria okupatua, adin-tarte horretako guztizko biztanleriarekiko (%)	Eustat-PRA	2019	60,3	66,9	54,3	2023	66,2	71,5	61,2
Langabezia-tasa	16 urtetik gorako pertsona langabeak guztizko biztanleria aktiboarekiko (%).	Eustat-PRA	2019	9,8	9,1	10,7	2024	7,4	7,1	7,8
Enpresen jaiotze tasa	Sortutako enpresen kopurua lehendiko stockarekiko (%).	EIN-Enpresen demografia harmonizatua	2019	8,3	Ez dago	Ez dago	2022	7,3	Ez dago	Ez dago
Enpresen heriotza-tasa	Enpresen behin-behineko heriotza kopurua lehendiko stockarekiko (%).	EIN-Enpresen demografia harmonizatua	2019	7,8	Ez dago	Ez dago	2022	7,1	Ez dago	Ez dago

Jarraipen eta ebaluaketarako adierazleak: adierazleak, definizioak, iturriak eta datuak

Bektorea: Kalitatezko enplegua (2/3)

Adierazlea	Definizioa/Neurri-unitatea	Iturria	2019ko datua				Azken datua			
			Urtea	Balioa	Sexua		Urtea	Balioa	Sexua	
					Gizonak	Emakumeak			Gizonak	Emakumeak
Ordainsaria	Urteko batez besteko irabaziak: soldata gordinak dirutan eta gauzazko irabaziak guztira.	EIN-Soldaten egiturari buruzko urteko inkesta	2019	29.476	32.529	26.198	2023	33.505	35.600	31.039
Soldata baxuak	Orduko medianaren 2/3 baino gutxiagoko soldata gordina duten lengileen ehunekoa.	EIN-Bizi-kalitatearen adierazleak	2019	5,1	Ez dago	Ez dago	2022	6,5	Ez dago	Ez dago
Istripu-tasa	Urteko gertaera-indizea: guztizko baja eragiten duten lan-istripu kopurua (lanorduetan eta in itinere) 1.000 langileko.	Osalan- Lan-istripuen urteko txostena	2019	39,48	54,46	23,11	2023	36,96	51,58	21,43
Laneko gaixotasunak	Urteko gertaera-indizea: laneko gaixotasunen kopurua 1.000 langileko.	Osalan- Laneko gaixotasunen urteko txostena	2019	2,11	2,73	1,43	2023	2,26	2,53	1,99
Negoiazio kolektiboa	Estaldura-tasa: hitzarmen kolektiboak estaltzen dituen lan-harremanen eta hitzarmen horien bitartez arautu daitezken lan-harremanen arteko koizientea.	Lanaren eta Ekonomia Sozialaren Ministerioa	2021	85,27	90,44	79,7	31/12/2023	85,73	90,8	80,27
Asteroko lan-orduak	Oro har, lanari (enplegu nagusiari) astero eskaintzen zaizkion ordu-kopurua.	EIN-EPA	2019	36,4	Ez dago	Ez dago	2024	36,4	38,8	34,3
Finkotasuna	Kontratu finko mugagabea duten enplegatuaren ehunekoa.	Eustat-PRA	2019	68,0	70,8	65,1	2024	79,8	82,8	76,7
Nahigabeko lanaldi partziala	Lanaldi osoko kontratua lortu ezin izanagatik lanaldi partzialekoa duten langileen ehunekoa, lanaldi partzialeko langile guztiekiko.	EIN-EPA	2019	49,5	52,0	48,8	2024	47,3	45,6	48,2
Prekariotasuna	3 hilabete edo gutxiagoko aldi baterako kontratua duten soldatapekoen ehunekoa.	EIN-EPA	2019	15,4	12,4	18,0	2024	12,0	13,9	11,0
ABEren ondoriozko absentzia	Lanera ABEren ondorioz joan ez ziren okupatuaren ehunekoa, okupatu guztiekiko.	EIN-EPA	2019	3,4	2,95	3,85	2023	5,8	5,85	5,62

Jarraipen eta ebaluaketarako adierazleak: adierazleak, definizioak, iturriak eta datuak

Bektorea: Kalitatezko enplegua (3/3)

Adierazlea	Definizioa/Neurri-unitatea	Iturria	2019ko datua				Azken datua			
			Urtea	Balioa	Sexua		Urtea	Balioa	Sexua	
					Gizonak	Emakumeak			Gizonak	Emakumeak
Gatazkakortasuna	Egin gabeko lanegunak: (a) Kopurua. (b) Galdutako orduen ehunekoa egindako ordu guztiekiko.	LHK-Urteko txosten soziolaborala (Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailaren datuak) eta Eustat-Kontu Ekonomikoak	2019	(a) 391.830 (b) 0,18	Ez dago	Ez dago	2023	(a) 169.836 (b) 0,18 (2022)	Ez dago	Ez dago
Txandakakortasuna	Txandaka lan egiten duten soldatapekoen ehunekoa.	EIN-EPA Lan-baldintzak	2019	20,5	24,1	16,8	2024	25,3	26,6	23,7
Lanaldi luzeak	Lanaldi luzeak egiten dituzten okupatuen ehunekoa (astean 49 ordu edo gehiago).	EIN-Bizi-kalitatearen adierazleak	2019	5,4	Ez dago	Ez dago	2023	4,5	Ez dago	Ez dago
Telelana	Telelana egin duten okupatuak (16 eta 74 urte artean): (a) Ehunekoa okupatu guztiekiko. (b) Ehunekoa telelana egiteko moduko lana duten okupatu guztiekiko.	EIN-Informazioaren eta komunikazioaren teknologien ekipamenduari eta erabilerari buruzko inkesta etxeetan	2021	(a) 13,5 (b) 35,7	Ez dago	Ez dago	2024	(a) 11,6 (b) 36,7	Ez dago	Ez dago
Txertatugabeko enplegu-tasa	Goi-mailako ikasketak dituzten okupatuen ehunekoa Okupazioen Klasifikazio Nazionalako (CNO-11) 4 eta 9 arteko taldeetan.	EIN-EPA	2019	35,4	Ez dago	Ez dago	2024	30,5	29,3	31,7
Parte-hartzea antolakuntzan	Ekonomia Sozialeko enpleguaren pisu erlatiboa (% okupatu guztiekiko).	Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila-Euskal gizarte-ekonomiaren estatistika	2020	6,5	Ez dago	Ez dago	2022	6,4	6,7	6,1

Jarraipen eta ebaluaketarako adierazleak: adierazleak, definizioak, iturriak eta datuak

2. Bektore Estrategikoa: ENPLEGU ERRESILIENTEA, TALENTU-KUDEAKETAREN BIDEZ, ESUKADIKO LAN-MERKATUARI ETA ERRONKA DEMOGRAFIKO, TEKNOLOGIKO ETA ENERGETIKO-KLIMATIKOARI EGOKITZEN ZAIENA

Bektorea: Enplegu erresilientea (1/2)

Adierazlea	Definizioa/Neurri-unitatea	Iturria	2019ko datua				Azken datua			
			Urtea	Balioa	Sexua		Urtea	Balioa	Sexua	
					Gizonak	Emakumeak			Gizonak	Emakumeak
Ikasketa jarraitua	25 eta 64 urte arteko biztanlerian, prestakuntza jardueraren batean dagoen ehunekoa	Hezkuntza, Lanbide Heziketa eta Kirolaren Ministerioa	2019	13,0	11,3	14,6	2024	18,4	16,1	20,7
Enpresek programatutako prestakuntza hobariduna (FUNDAE)	Prestakuntza jaso zuten soldatapeko langileen ehunekoa sektore pribatuko soldatapekoekiko (prestakuntza hobaridun sistemaren testuinguruan).	Fundae	2019	35,2	37,6	32,5	2023	23,6	Ez dago	Ez dago
Unibertsitatearen laneratzea	Unibertsitate-ikasketak bukatu eta 3 urtera lanean dauden pertsona titulatuen ehunekoa.	Lanbide-Unibertsitateko Ikasleen Laneratzeari buruzko Inkesta (Aginte-koadroa-Lehendakaritza)	2019	84	84	84	2023	85	87	84
LHren laneratzea	Lanbide Heziketako ikasketak bukatu eta 18 hilabetera lanean dauden pertsona titulatuen ehunekoa.	Lanbide-Heziketako Ikasleen Laneratzeari buruzko Inkesta (Aginte-koadroa-Lehendakaritza)	2019	52,7	53,4	52,7	2023	53,2	52,0	55,0
Hutsik dauden postuak	(a) Kopurua eta (b) Ehunekoa, industria-erakuntza eta zerbitzuetako soldatapekoen kalkulaturako postu hutsak.	EIN-Lan-kostuaren hiruhileko inkesta eta EPA	2019	(a) 3.596 (b) 0,0045	Ez dago	Ez dago	2024	(a) 8.121 (b) 0,0095	Ez dago	Ez dago

Jarraipen eta ebaluaketarako adierazleak: adierazleak, definizioak, iturriak eta datuak

Bektorea: Enplegu erresilientea (2/2)

Adierazlea	Definizioa/Neurri-unitatea	Iturria	2019ko datua				Azken datua			
			Urtea	Balioa	Sexua		Urtea	Balioa	Sexua	
					Gizonak	Emakumeak			Gizonak	Emakumeak
Teknologia altuko eta ertain-altuko sektoreetako enplegua	(a) Teknologia altuko eta ertain-altuko enpleguaren sektoreko okupatu-kopurua (milaka pertsona). A (b) Teknologia altuko zerbitzu-entzako okupatu-kopurua (milaka pertsona) B (c) Teknologia altu eta ertaineko okupatuaren ehunekoa (A+B) okupatuaren guztizko kopuruarekiko.	EIN- Goi-teknologiako adierazleak (EPA)	2019	(a) 110,7 (b) 29,5 (c) 11,8	Ez dago	Ez dago	2022	(a) 90,4 (b) 48,2 (c) 14,3	Ez dago	Ez dago
Kualifikazio-maila altuko eta ertain-altuko okupazioetako enplegua	Okupazioen Klasifikazio Nazionaleko (CNO-11) 1 eta 3 tarteak taldeetako okupatuaren ehunekoa guztizko okupatu-kopuruarekiko.	EIN-EPA	2019	36,9	35,4	38,6	2024	42,7	41,7	43,8
Lanez aldatu nahi dutenak	Beste lan baten bila edo bere kasa jarduteko prozesuan ari den biztanleriaren ehunekoa.	EIN-EPA Mikrodatuak	2019	5,4	4,5	6,4	2024	8,3	7,1	9,6
Prestakuntza eskaintzen duten enpresen ehunekoa enpresen guztizko kopuruarekiko	Enpresa formatzaileen tasa: Haien langileentzako prestakuntza egin eta FUNDAEri jakinarazten dioten enpresen ehunekoa, Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusian Lanbide Heziketarengatik kotizatzen duten enpresa pribatuaren kopuruarekiko.	Lanbide	2020	21,1	Ez dago	Ez dago	2024	22,9	Ez dago	Ez dago
Lanerako prestakuntza	Lanbideren lanerako prestakuntzarako ekintzetan parte hartu duten pertsonen kopurua, okupatu zein desokupatuak.	Lanbide	2019	142.090	68.213	73.877	2024	191.524	91.147	100.377

Jarraipen eta ebaluaketarako adierazleak: adierazleak, definizioak, iturriak eta datuak

3. Bektore Estrategikoa: 15/2023 ENPLEGUARI BURUZKO LEGEA: ENPLEGU-POLITIKA AKTIBOETARAKO ESKUBIDE SUBJEKTIBOA, ETA ESKUIDE HORI ENPLEGU-SARE PUBLIKO ERAGINKOR, EFIZIENTE ETA KALITATEZKO BATEAN GAUZATZEA

Bektorea: Politikak eta Euskal Enplegu Sarea (1/2)

Adierazlea	Definizioa/Neurri-unitatea	Iturria	2019ko datua				Azken datua			
			Urtea	Balioa	Sexua		Urtea	Balioa	Sexua	
					Gizonak	Emakumeak			Gizonak	Emakumeak
Iraupen luzeko langabezia-tasa	Gutxienez hamabi hilabetez lan bila egon eta tarte horretan lanik egin ez duten langabeen ehunekoa, guztizko biztanleria aktiboarekiko.	Eustat-PRA	2019	4,8	4,4	5,3	2023	4,2	3,7	4,7
Bitartekaritza-tasa	Eskainitako lanpostuen ehunekoa guztizko txertaketekiko. Oharra: 2020tik aurrera, eskainitako postuak kalkulatzeko modua aldatzen da, eskaintzak burutzeko prozesu automatikoak ezartzearen ondorioz.	Lanbide	2019	3,7	Ez dago	Ez dago	2024	3,14	Ez dago	Ez dago
Asebetetze-tasa Lanbideren zerbitzuekin	Pertsona eskatzaileak. Puntuazioa 0tik 10era (urteko batezbestekoa)	Lanbide	2019	7,36	7,2	7,47	2024	8,1	8,01	8,17
	Enpresak. Puntuazioa 0tik 10era (urteko batezbestekoa)	Lanbide	2019	Ez dago	Ez dago	Ez dago	2024	8,36	Ez dago	Ez dago
Lanbiden enplegu-zerbitzuak jaso dituzten pertsonen txertaketa	Urtean kontratua jaso duten pertsonen kopuruarekiko, kontratua jaso aurreko 6 hilabeteetan zerbitzuak jaso dituztenen % (prestakuntza, orientazioa, hautagaitzak...)	Lanbide	2019	26,23	24,68	28,01	2024	28,25	26,05	30,63
Ibilbide pertsonalizatuak	Enplegurako zerbitzu pertsonalizatua, tutoretza edo arreta indibidualizatua zein autoenplegu edo ekintzailtzarako orientazioa jaso duten pertsonak	Lanbide	2019	135.991	64.440	71.551	2024	174.651	80.985	93.666

Jarraipen eta ebaluaketarako adierazleak: adierazleak, definizioak, iturriak eta datuak

Bektorea: Politikak eta Euskal Enplegu Sarea (2/2)

Adierazlea	Definizioa/Neurri-unitatea	Iturria	2019ko datua				Azken datua			
			Urtea	Balioa	Sexua		Urtea	Balioa	Sexua	
					Gizonak	Emakumeak			Gizonak	Emakumeak
Lanbideren zerbitzuak jasotzen dituzten enpresak	Enpresa-kopurua, zeinak jaos dituzten bisitak, prestakuntza-zerbitzuak, aholkularitza, kontratazioarako diru-laguntzak, bitartekaritza, Lanmentoring...	Lanbide	2019	Ez dago	Ez dago	Ez dago	2024	14.694	Ez dago	Ez dago
Lanbideren erroto-deialdien bidez txertatutako pertsonak	Atzerritarren Bulegoan egindako eskaeretan, kontratua sinatu dutenak.	Lanbide	2019	Ez dago	Ez dago	Ez dago	2024	150	Ez dago	Ez dago
Ekintzailatza	Diruz lagundutako edo sustatuako pertsona (autoemplegu) eta enpresa-proiektu kopurua, enpresa-ideiaren garapenerako, martxan jartzeko, edo proiektua zein establezimendua kontsolidatzeko.	Lanbide	2019	1.034	493	541	2024	1.337	641	696

Jarraipen eta ebaluaketarako adierazleak: adierazleak, definizioak, iturriak eta datuak

Zeharkako Bektorea: BERDINTASUNA EUSKAL ENPLEGU-POLITIKAREN FUNTSEZKO ARDATZ GISA

Bektorea: Aukeren berdintasuna euskal enplegu-politikan (1/2)

Adierazlea	Definizioa/Neurri-unitatea	Iturria	2019ko datua				Azken datua			
			Urtea	Balioa	Sexua		Urtea	Balioa	Sexua	
					Gizonak	Emakumeak			Gizonak	Emakumeak
Generoaren ondoriozko soldata-arrakala	Gizon eta emakumeen orduko batez besteko soldataren aldea ehunekotan.	EIN- Soldaten egiturari buruzko urteko inkesta	2019	9,5	Ez dago	Ez dago	2022	8,8	Ez dago	Ez dago
Emakumeen sarbidea zuzendaritza-postuetara	Okupazioen Klasifikazio Nazionaleko (CNO-11) 1 taldean dagoen emakumeen ehunekoa, talde horretako enplegatu guztiekiko.	EIN-EPA	2019	35,9	Ez dago	Ez dago	2024	29,6	Ez dago	Ez dago
Gazteen langabezia-tasa	16 eta 29 urte arteko pertsona langabeen ehunekoa, adin-tarte horretako pertsona aktiboekiko.	Eustat-PRA	2019	18,1	18,2	18,0	2024	10,9	10,7	11,1
50 urtetik gorakoen langabezia-tasa	50 urtetik gorako pertsona langabeen ehunekoa, adin-tarte horretako pertsona aktiboekiko.	EIN-EPA Mikrotaduak	2019	7,9	8,04	7,75	2024	5,75	5,96	5,51
Atzerriarren langabezia-tasa	Atzerriko nazionalitatea duten pertsona langabeen ehunekoa, talde horretako pertsona aktiboekiko.	EIN-EPA	2019	28,1	26,9	29,7	2024	24,6	23,9	25,2

Jarraipen eta ebaluaketarako adierazleak: adierazleak, definizioak, iturriak eta datuak

Bektorea: Aukeren berdintasuna euskal enplegu-politiketan (2/2)

Adierazlea	Definizioa/Neurri-unitatea	Iturria	2019ko datua				Azken datua			
			Urtea	Balioa	Sexua		Urtea	Balioa	Sexua	
					Gizonak	Emakumeak			Gizonak	Emakumeak
Anitztasun funtzionala duten pertsonen langabezia-tasa		ODISMET-ONCE Fundazioaren desgaitasunari eta lan-merkatuari buruzko Espainiako behatokia	Ez dago	Ez dago	Ez dago	Ez dago	2018	18,1	Ez dago	Ez dago
Gizon eta emakumeen arteko langabezia-tasaren diferentziala	Gizonen langabezia-tasaren ehuneko diferentzia emakumeenarekiko.	Eustat-PRA	2019	-1,6	Ez dago	Ez dago	2024	-0,7	Ez dago	Ez dago
Enpleguaren lurraldeko dispersio-tasa	16 eta 64 urteko biztanleriaren enplegu-tasaren bariazio-koefizientea (11 eskualdetan)	LMZ- Eskaria (Eustat-Egiturazko adierazleak-Gizartea)	2019	3,8	5,1	3,9	2023	2,6	3,0	2,6
Lan-merkaturako sarbiderik ez duten pertsonak	Sarbiderik izan gabe, prestakuntza jasotzen duten pertsona-kopurua; sarbiderik gabeko guztizko pertsona-kopuruarekiko	Lanbide	2019	18,1	22,6	13	2024	21,2	22,9	19,3

8

ENPLEGU-ESTRATEGIARI EUSTEN DION FINANTZA-ESPARRUA

Enpleguaren Euskal Estrategia 2030ri eusten dion finantza-esparrua: Behin-behineko zenbatekoak

Enpleguaren Euskal Estrategia 2030erako behin-behineko zenbatekoak

Urtea	Guztizko zenbatekoa M€-tan (behin-behinekoa)
2025	502,40
2026	514,50
2027	527,56
2028	535,78
2029	544,16
2030	552,71

Enpleguaren Euskal Estrategia 2030 finantzatzeko finantza-esparruaren behin-betiko zenbatekoak, datorren sei urteetarako, dagokizkien hiru urteko enplegu-plan estrategikoei atxikiko zaizkie.