



Euskadiko 2025-2027 Hirurteko Enplegu Plana

2026ko martxoa



Aurkibidea

1/ HITZAURREA	7
2/ SARRERA.....	11
3/ ENPLEGU DIAGNOSTIKOA EUSKADIN	12
3.1/ LAN-MERKATUAREN BILAKAERA	12
3.2/ ENPLEGUAREN KALITATEA	18
3.3/ PRESTAKUNTZA ETA KUALIFIKAZIOAK	26
3.4/ EKINTZAILTZA, AUTOENPLEGUA ETA GIZARTE EKONOMIA.....	33
3.5/ DESGAITASUNA DUTEN PERTSONEN LANERATZEA	35
3.6/ EKONOMIAREN ETA ENPLEGUAREN ETORKIZUNA EUSKADIN	38
3.7/ DIAGNOSTIKOAREN ONDORIOAK	42
4/ ENPLEGU-PLAN BERRIRAKO ERREFERENTZIA-ESPARRUAK.....	48
4.1/ EUSKADIKO ERREFERENTZIA-ESPARRUAK	48
4.2/ ESTATUKO ESPARRUAK: ENPLEGU-POLITIKA AKTIBOETARAKO JARRAIBIDEAK ETA BERRESKURATZE, ERALDAKETA ETA ERRESILIENTZIA PLANA	55
4.3/ EUROPAKO ETA NAZIOARTEKO ESPARRUAK: ESKUBIDEAK, JARRAIBIDEAK, FINANTZAKETA ETA TRANSIZIOAK	57
5/ EUSKADIKO ERAGILEEN MAPA.....	62
6/ 2025-2027 HIRURTEKO ENPLEGU PLANERAKO ABIAPUNTUA: AURRETIKO IKASKUNTZAK.....	70
6.1/ 2021-2024 HEP ETA BERE IKASKUNTZAK.....	70
6.2/ ENPLEGUAREN EUSKAL ESTRATEGIA 2030 ETA EGUNERATZEA	72
7/ PLAN BERRIAREN ELEMENTU NAGUSIAK	75
7.1/ HIRURTEKO ENPLEGU PLANAREN IRISMENA; ERAKUNDEEN ARTEKO IRISMENA ETA SAIL ARTEKO IZAERA	75
7.2/ PERTSONAK HEP-REN ERDIGUNEAN: IBILBIDE BAKARRAK, ESKUBIDE ERAGINKORRAK ETA EKITATEA	76
7.3/ PRODUKZIO- ETA ENPRESA-EHUNA: ENPLEGUA, ERRESILIENTZIAREN ETA PRODUKTIBITATEAREN PALANKA	76
7.4/ LURRALDE-OSAGAIA: HURBILTASUNA, OREKA ETA ZABALKUNDEAREN KOHERENTZIA	77
7.5/ HIRURTEKO ENPLEGU PLANAREN ERAGINKORTASUNA ETA JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA ..	77
7.6/ BALIABIDEAK, FINANTZAKETA ETA IRISGARRITASUN DIGITALA.....	78
7.7/ KOMUNIKAZIO PUBLIKOA ETA ENPLEGUARI BALIOA EMATEA	79
8/ AMIA ANALISIA	80
9/ HIRURTEKO ENPLEGU PLANAREN PREMISAK	82
10/ 2025-2027 HIRURTEKO ENPLEGU PLANAREN IKUSPEGIA, PRINTZPIOAK, ARDATZAK ETA HELBURUAK FORMULATZEA	90
10.1/ PLAN BERRIAREN HELBURU NAGUSIA (EEE 2030EKin LERROKATUTA).....	90
10.2/ PROPOSATUTAKO BERARIAZKO HELBURUAK	90
11/ ARDATZ ESTRATEGIKOAK.....	111
1. ARDATZA. KALITATEKO ENPLEGUA ETA LAN-BALDINTZA DUINAK.....	111

1. ARDATZA. KALITATEKO ENPLEGUA ETA LAN-BALDINTZA DUINAK	114
2. ARDATZA. PRODUKZIO-EHUNAREKIN ETA GARAPEN EKONOMIKOAREKIN LOTUTAKO GAITASUNAK, TALENTUAK ETA TRANTSIZIOAK (DIGITALA, ENERGETIKOA-KLIMATIKOA ETA DEMOGRAFIKOA)	114
2. ARDATZA. PRODUKZIO-EHUNAREKIN ETA GARAPEN EKONOMIKOAREKIN LOTUTAKO GAITASUNAK, TALENTUAK ETA TRANTSIZIOAK (DIGITALA, ENERGETIKOA-KLIMATIKOA ETA DEMOGRAFIKOA)	117
3. ARDATZA. GIZARTERATZEA, BERDINTASUNA ETA GIZARTE-KOHESIOA ENPLEGUAN	117
3. ARDATZA. GIZARTERATZEA, BERDINTASUNA ETA GIZARTE-KOHESIOA ENPLEGUAN	119
4. ARDATZA. ENPLEGU BIZKOR ETA KALITATEKOAREN ALDEKO EKOSISTEMA	119
4. ARDATZA. ENPLEGU BIZKOR ETA KALITATEKOAREN ALDEKO EKOSISTEMA	120
5. ARDATZA. LURRALDEA, BERRIKUNTZA PUBLIKOA ETA DATUETAN OINARRITUTAKO ERABAKIA	121
5. ARDATZA. LURRALDEA, BERRIKUNTZA PUBLIKOA ETA DATUETAN OINARRITUTAKO ERABAKIA	122
6. ARDATZA. ENPRESA ETA ENPLEGU PRIBATUA: HAZKUNDEA, ERROTZEA ETA KALITATEKO ENPLEGUA	123
6. ARDATZA. ENPRESA ETA ENPLEGU PRIBATUA: HAZKUNDEA, ERROTZEA ETA KALITATEKO ENPLEGUA	124
12/ JARDUERA-LERROAK	129
1. ARDATZA. KALITATEKO ENPLEGUA ETA LAN-BALDINTZA DUINAK	130
2. ARDATZA. PRODUKZIO-SAREAREKIN ETA GARAPEN EKONOMIKOAREKIN LOTUTAKO GAITASUNAK, TALENTUAK ETA TRANTSIZIOAK	132
3. ARDATZA. GIZARTERATZEA, BERDINTASUNA ETA GIZARTE-KOHESIOA ENPLEGUAN	134
4. ARDATZA. ENPLEGU BIZKOR ETA KALITATEKO LAGUNTZEKO EKOSISTEMA	140
5. ARDATZA. LURRALDEA, BERRIKUNTZA PUBLIKOA ETA DATUETAN OINARRITUTAKO ERABAKIA	143
6. ARDATZA. ENPRESA ETA ENPLEGU PRIBATUA: HAZKUNDEA, ERROTZEA ETA KALITATEKO ENPLEGUA	145
13/ GOBERNANTZA	150
13.1/ FUNTZIONAMENDU-PRINTZIPIOAK	150
13.2/ KOORDINAZIO-ORGANOEN ETA -ESPAZIOEN ARKITEKTURA	151
13.3/ GOBERNANTZAREN ETA ERABAKIAK HARTZEAREN URTEKO FLUXUA	152
14/ JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA	154
14.1/ EBALUAZIOAREN IKUSPEGIA ETA IRIZPIDEAK	154
14.2/ JARRAIPENERAKO TRESNAK ETA PARAMETROAK	154
14.3/ EGUTEGIA ETA ALDIZKAKOTASUNA	154
14.4/ JARRAIPENAREN ETA EBALUAZIOAREN ERANTZUKIZUNAK ETA KOORDINAZIOA	155
14.5/ EMAITZEN ZABALKUNDEA ETA GARDENTASUNA	155
15/ AGINTE-TAULA	157
15.1/ AGINTE-TAULAREN EGITURA	157
15.2/ DATUAREN NEURKETA-, DESAGREGAZIO- ETA KALITATE-ARAUAK	157
15.3/ ADIERAZLEEN HASIERAKO PROPOSAMENA (*)	157
15.4/ BISTARATZEA ETA ZABALKUNDEA (OPEN DATA + DASHBOARD)	163

Koadroen aurkibidea

KOADROA 1. EAEKO BIZTANLERIA (MILAKOTAN) JARDUERA KONTUAN HARTUTA ETA SEXUAREN ARABERA, 2020-2024.	12
KOADROA 2. EAEKO BIZTANLERIA (MILAKOTAN) JARDUERAREKIKO LORTURA KONTUAN HARTUTA, LURRALDE HISTORIKOAREN ETA SEXUAREN ARABERA, 2020-2024.	13
KOADROA 3. EAEKO JARDUERA-, OKUPAZIO- ETA LANGABEZIA-TASA SEXUAREN ARABERA, 2020-2024 (%).	13
KOADROA 4. EAEKO JARDUERA-, ENPLEGU- ETA LANGABEZIA-TASA LURRALDE HISTORIKOAREN ETA SEXUAREN ARABERA, 2020-2024 (%).	14
KOADROA 5. EAEKO BIZTANLE LANDUNEN (MILAKOTAN) AZKENALDIKO BILAKAERA, SEKTORE EKONOMIKOEN ARABERA, 2020-2024.	15
KOADROA 6. BIZTANLERIA LANDUNAREN (MILAKOTAN) AZKENALDIKO BILAKAERA, LURRALDE HISTORIKOAREN ETA SEKTORE EKONOMIKOEN ARABERA, 2020-2024.	15
KOADROA 7. EAEKO LANGABETUAK (MILAKAKOAK) ETA LANGABEZIA-TASA (%), ADINAREN ARABERA, 2020- 2024.	16
KOADROA 8. BIZTANLERIA LANGABEA (MILAKOTAN) ETA LANGABEZIA-TASA (%), LURRALDE HISTORIKOAREN ETA ADINAREN ARABERA, 2020-2024.	16
KOADROA 9. LANGABEZIA-TASA ETA IRAUPEN LUZEKO LANGABEZIA-TASA (OROKORRA ETA EMAKUMEENA) EUSKADIN ETA EB-27N. 2020-2024.	17
KOADROA 10. EAEKO BIZTANLERIA LANDUNA (MILAKOTAN), LAN-EGOERAREN ARABERA, 2020- 2024.	18
KOADROA 11. BIZTANLERIA LANDUNA (MILAKOTAN), LURRALDE HISTORIKOAREN ETA LANBIDE-EGOERAREN ARABERA, 2020- 2024.	19
KOADROA 12. URTEKO BATEZ BESTEKO IRABAZIA LANGILEKO EAEN, SEXUAREN, ADINAREN ETA SEKTOREAREN ARABERA 2020-2023.	22
KOADROA 13. DIRU-SARRERAK BERMATZEKO ERRENTAREN LAN-OSAGARRI BAT JASOTZEN DUTEN BIZTANLEEN AZKENALDIKO BILAKAERA, 2020-2024.	23
KOADROA 14. DIRU-SARRERAK BERMATZEKO ERRENTAREN LAN-OSAGARRI BAT AZKENALDIAN JASOTZEN DUTEN BIZTANLEEN BILAKAERA, LURRALDE HISTORIKOEN ARABERA (2020-2024).	23
KOADROA 15. LANALDI MURRIZTUA DUTEN ISTRIPUEN KOPURUA/IN ITINERE, EAEN, SEXUAREN ARABERA, 2020-2024.	24
KOADROA 16. EAEKO GAIXOTASUN PROFESIOALEN INTZIDENTZIA-TASAREN (‰) BILAKAERA, SEXUAREN ARABERA, 2015-2024.	25
KOADROA 17. EAEKO BIZTANLERIAREN LANGABEZIA-TASA, AMAITUTAKO IKASKETEN MAILAREN ARABERA, 2020-2024.	27
KOADROA 18. EAEKO BIZTANLERIAREN LANGABEZIA-TASA, AMAITUTAKO IKASKETEN MAILAREN ETA 2020-2024 LURRALDE HISTORIKOAREN ARABERA.	27
KOADROA 19. LAN-ARLOKO PRESTAKUNTZA-EKINTZA EGIAZTAGARRIETAKO PARTE-HARTZAILEAK	28
KOADROA 20. EAEKO UNIBERTSITATEKO EGRESATUEN LANERATZEA, 2017KO ETA 2021EKO PROMOZIOAK.	29
KOADROA 21. LHKO TITULUDUNEN LAN-EGOERA IKASKETAK AMAITU ETA 18 HILABETERA.	30
KOADROA 22. 2023KO SUSTAPENEN ENPLEGU-TASA IKASKETAK AMAITU ETA 18 HILABETERA, LANBIDE-ARLOAREN ARABERA	31
KOADROA 23. EAEKO BIZTANLERIA LANDUNA: PRESTAKUNTZAREKIN LOTUTAKO HAINBAT ALDERDI (%). 2024.	32
KOADROA 24. EAEKO BIZTANLERIA OKUPATUA: ENPRESAKO PRESTAKUNTZAREKIN LOTUTAKO ALDERDIAK (%). 2024.	32
KOADROA 25. EAEKO ENPLEGUAREN ETA GIZARTE-EKONOMIAKO ESTABLEZIMENDUEN (KOOPERATIBAK ETA LAN-SOZINETEAK) BILAKAERA. 2012-2023.	34
KOADROA 26. EAEKO DESGAITASUNA DUTEN PERTSONEN JARDUERA-, ENPLEGU- ETA LANGABEZIA-TASA, 2014-2023.	36
KOADROA 27. EAEKO DESGAITASUNA DUTEN PERTSONEN JARDUERA-, ENPLEGU- ETA LANGABEZIA-TASA, SEXUAREN ARABERA. 2014-2024.	36

KOADROA 28. DESGAITASUNA DUTEN PERTSONA LANDUNEN BILAKAERA, ENPRESA BEREAN EMANDAKO DENBORAREN ARABERA (2014 – 2023).....	37
KOADROA 29. DESGAITASUNA DUTEN PERTSONA LANDUNEN BILAKAERA, SEXUAREN ARABERA, ENPRESA BEREAN EMANDAKO DENBORA KONTUAN HARTUTA (2014 - 2024)	37
KOADROA 30. DESGAITASUNA DUTEN PERTSONA LANDUNEN BILAKAERA, ADIN-TALDEAREN ARABERA, ENPRESA BEREAN EMANDAKO DENBORA KONTUAN HARTUTA (2014 - 2024)	37
KOADROA 31. EUSKADIKO KOADRO MAKROEKONOMIKOA, 2019-2024. URTE ARTEKO ALDAKUNTZA-TASAK (%).....	39
KOADROA 32. EAEKO BIZTANLERIA OSOAREN BILAKAERA, ADIN-TALDEEN ARABERA (PERTSONAK ETA %A), 2020-2024.....	39
KOADROA 33. HASIERAKO ERRETIRO-ALTEN BILAKAERA EAEN, ADINAREN ARABERA. 2021-2024.	39
KOADROA 34. ENPLEGU-AUKERA GARBIAK EAEKO SEKTOREEN ARABERA. 2024-2036.....	42
KOADROA 35. ENPLEGU-SISTEMAKO ERAGILE NAGUSIEN SINTESI-MATRIZEA	66
KOADROA 36. ENPLEGU PLAN ESTRATEGIKOA 2021-2024 GAUZATZEAREN ALDERDI GARRANTZITSUEN SINTESIA	71
KOADROA 37. EEE 2030EN TARTEKO EBALUAZIOAREN ALDERDI GARRANTZITSUEN SINTESIA	74
KOADROA 38. HIRURTEKO ENPLEGU PLANAREN HELBURUEK EEE 2030EKO BEKTOREETAN EGITEN DUTEN EKARPENA	105
KOADROA 39. HIRURTEKO ENPLEGU PLANAREN ARDATZEN ARABERAKO HELBURUEN LABURPENA ETA ESPERO DIREN EMAITZAK	126
KOADROA 40. GOBERNANTZA-ORGANOAK, FUNTZIOAK ETA MAITZASUNA (PROPOSAMENA)	151
KOADROA 41. 2025-2027 HIRURTEKO PLANAREN JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA EGITEKO EGUTEGIA	155
KOADROA 42. ADIERAZLEEN AGINTE-TAULAREN HASIERAKO PROPOSAMENA (EEE 2030EIN LERROKATUTA)	158

Grafikoen aurkibidea

GRAFIKOA 1. EAEN ALDI BATERAKO KONTRATUA DUTEN PERTSONEN EHUNEKOEN BILAKAERA, SOLDATAPEKO BIZTANLERIA LANDUN OSOAREKIKO (%), EMAKUMEZKOAK ETA GIZONEZKOAK. 2010-2024.	20
GRAFIKOA 2. GRAFIKOA. EAEN LANALDI PARTZIALEAN LAN EGITEN DUTEN PERTSONEN PORTZENTAJEAREN BILAKAERA, SEXUAREN ARABERA (SEXU BAKOITZEKO GUZTIZKOAREN %A). 2010-2024.	21
GRAFIKOA 3. EAEKO NEGOZIAZIO KOLEKTIBOAREN EGOERA, EREMU FUNTZIONALAREN ARABERA (ENPRESA-SEKTOREA) DE EUSKADI, 2024/12/30.....	25
GRAFIKOA 4. EAEKO 16 URTE ETA GEHIAGOKO BIZTANLEAK, TITULAZIOAREN ETA JARDUERAREKIKO HARREMANAREN ARABERA (%). 2024.....	26
GRAFIKOA 5. EAEN TREBATUTAKO PARTE-HARTZAILEEN KOPURUA, ENPLEGURAKO PRESTAKUNTZA SISTEMAN, 2015-2024.....	33
GRAFIKOA 6. EAEKO BIZTANLERIA OKUPATUA AUTONOMO GISA (MILAKA), 2010-2024KO BILAKAERA.....	33
GRAFIKOA 7. EAEN ALTA ETA BAJA HARTUTAKO ENPRESAK (JARDUERA EKONOMIKOEN DIREKTORIOA). 2010-2024.....	34
GRAFIKOA 8. GIZARTE-EKONOMIAKO BESTE ERA BATZUK OSATZEN DITUZTEN ERAKUNDE KOPURUA. 2022. URTEA.	35
GRAFIKOA 9. EAEKO ENPLEGU-PROIEKZIOAK, 2017-2036.....	40
GRAFIKOA 10. ENPLEGUAREN ALDAKUNTZA GARBIA EAEKO SEKTORE EKONOMIKOETAN 2024-2036.	41

Ilustrazioen aurkibidea

ILUSTRAZIOA 1. DIAGNOSTIKOTIK ATERATAKO DATU NAGUSIAK.	43
ILUSTRAZIOA 2. DIAGNOSTIKOTIK ERATORRITAKO ARRAKALAK ETA ERRONKAK	47
ILUSTRAZIOA 3. HIRURTEKO ENPLEGU PLANERAKO ERREFERENTZIA-ESPARRU NAGUSIAK.....	48
ILUSTRAZIOA 4. EUSKADIKO ERAGILEEN MAPA.....	62
ILUSTRAZIOA 5. HIRURTEKO ENPLEGU PLANAREN PREMISAK.....	82
ILUSTRAZIOA 6. HIRURTEKO ENPLEGU PLANAREN HELBURU NAGUSIA.....	90
ILUSTRAZIOA 7. HIRURTEKO ENPLEGU PLANAREN BERARIAZKO HELBURUAK.....	92

ILUSTRAZIOA 8. HIRURTEKO ENPLEGU PLANAREN ARDATZAK	111
ILUSTRAZIOA 9. ARDATZ ESTRATEGIKOAREN SINTESIA. KALITATEKO ENPLEGUA ETA LAN-BALDINTZA DUINAK	113
ILUSTRAZIOA 10. 2. ARDATZ ESTRATEGIKOAREN SINTESIA. PRODUKZIO-EHUNAREKIN ETA GARAPEN EKONOMIKOAREKIN KONEKTATUTAKO GAITASUNAK, TALENTUAK ETA TRANTSIZIOAK	115
ILUSTRAZIOA 11. 3. ARDATZ ESTRATEGIKOAREN SINTESIA. INKLUSIOA, BERRINTASUNA ETA GIZARTE KOHESIOA	118
ILUSTRAZIOA 12. 4. ARDATZ ESTRATEGIKOAREN SINTESIA. ENPLEGUA LAGUNTZEKO EKOSISTEMA BIZKOR ETA KALITATEKOA.....	120
ILUSTRAZIOA 13. 5. ARDATZ ESTRATEGIKOAREN SINTESIA. LURRALDEA, BERRIKUNTZA PUBLIKOA ETA DATUETAN OINARRITUTAKO ERABAKIA.....	122
ILUSTRAZIOA 14. 6. ARDATZ ESTRATEGIKOAREN SINTESIA. ENPRESA ETA ENPLEGU PRIBATUA: HAZKUNDEA, ERROTzea ETA KALITATEKO ENPLEGUA	124
ILUSTRAZIOA 15. HIRURTEKO ENPLEGU PLANAREN ARDATZ ESTRATEGIKOAREN ARABERAKO JARDUERA-LERROAK....	129

1/ HITZAURREA

Euskadiko 2025-2027 Hirurteko Enplegu Planak herrialdeko enplegu-politika publikoen planifikazio operatiborako tresna izan nahi du, eta 2030erako Enpleguaren Euskal Estrategiaren orientabideak, jarraibideak eta helburuak zehazten ditu, konpromiso betearazleekin.

Indarrean dagoen araudi-esparruarekin bat etorritik, Planak enplegu-arloan erreferentziazko aldirako Eusko Jaurlaritzak duen ekintza-programa eta foru aldundiek dituzten ekintzen programazioa eta programa integralak biltzen ditu, Enpleguari buruzko 15/2023 Legean aurreikusitako zehaztapenei jarraituz (79.1 art.) lan duin baterako eskubidea gauzatzen laguntzeko.

Planaren dimentsio teknikoaz harago, enplegua garapen ekonomiko eta sozialaren erdigunean jartzearen aldeko apustu publikoa adierazten du, ez bakarrik diru-sarrerak lortzeko bide gisa, baita pertsonen inklusiorako, kohesiorako eta duintasunerako faktore gisa ere.

Enpleguaren kalitatean zuzenean eragiten duten aldaketa bizkorren eta egiturazko erronken testuinguruan, Hiru Urteko Planak bere gain hartzen du ekintza publikoa lan-merkatu inklusiboago, erresilienteago, ez hain prekario eta aukera-berdintasun eragingarriagora bideratzeko erantzukizun instituzionala. Horretarako, elkarriketaren, adostasunaren eta lankidetzaren printzipioak indartzen ditu, legimititatez eta eraginkortasunez aurrera egiteko baldintza gisa.

Apustu publiko hori, gainera, uste sendo batetik abiatzen da: kalitateko enpleguak eta gizarte-kohesioak enpresa lehiakorrak behar dituzte, berritzeko, inbertitzeko eta beren proiektuak denboran irauteko gai direnak. Horregatik, ekintza publikoaren norabideak esplizituki (irmoki) txertatzen du euskal enpresen lehiakortasuna, testuinguru-elementu erabakigarri gisa; ulertuta, produktibitatea, egokitzeko gaitasuna eta produkzio-sarearen sendotasuna hobetzea baldintza garrantzitsuak direla lan-aukera egonkorak eta proiektuak sortzeko.

2025-2027 aldia, gainera, lan-merkatuaren eraldaketa sakoneko agertoki batekin hasi da, tentsio demografikoek, eskatutako gaitasunen aldaketa azkarrek eta teknologia-, antolaketa- eta gizarte-baldintza berriek baldintzatua dena.

Planaren oinarrian dagoen diagnostikoak erakusten du hainbat faktore bat datozela: biztanleria aktiboaren zahartzeak, erretirorako aurreikuspenak, belaunaldien arteko erreleboa bermatzeko zailtasunak eta mota guztietako talentua erakartzeko lehia gero eta handiagoak profil profesionalak eta lana antolatzeko erak berriro definitzera garamatzate, ziurgabetasun globala nagusi den eta teknologia emergenteak urratsak emanez doazen testuinguru batean. Egoera horretan, garrantzi berezia dute kalitateko enpleguari eta lehiakortasunari zuzenean eragiten dieten egiturazko bi erronkek, hots: langile kualifikatu eta teknikoaren gabezia industria- eta zerbitzu-sektore aurreratu askotan, eta betetzen zailak diren eta enpresei hazteko eta eraldatzeko gaitasuna murrizten dieten lanpostuak egotea. Gaitasunen eskaintzaren eta eskariaren arteko desoreka horrek, enplegua sortzea ez ezik, produkzio-proiektuen iraunkortasuna eta ibilbide profesionalen kalitatea ere

Euskadiko 2025-2027 Hirurteko Enplegu Plana da EEE 2030en gidalerroen ondorioz konpromiso exekutagarriak sortzen dituen tresna eragilea, eta Enpleguari buruzko 15/2023 Legea betetzen du, Eusko Jaurlaritzaren, foru-aldundien eta toki-erakundearen jarduna integratuz. **Enplegua garapen ekonomiko eta sozialaren erdigunean jartzen du, duintasun, kohesio eta inklusio faktore gisa, nazioarteko shockak, trantsizio demografikoa eta azelerazio teknologikoa dituen testuinguru batean, AA eta beste teknologia aurreratu batzuk bektore disruptibo gisa dituela, eta horrek aurrea hartzea eta egokitzeko gaitasuna eskatzen du.**

baldintzatzen ditu; beraz, Planak gaitasunen, premia sektorialen eta laneratzeko benetako aukeren arteko egokitzapena hobetzeko berariazko orientabide bat jasotzen du.

Horrenbestez, Plana premisa argi batetik abiatzen da: ez da nahikoa joera positiboei eustea; ezinbestekoa da aldaketei aurrea hartzea, enpleguari laguntzeko ekosistemaren tresnak egokitzea eta politiken, erakundeen eta eragileen arteko koordinazioa indartzea.

Nazioartean **shock errepikariak**, geopolitikoak, energetikoak, teknologikoak eta hornikuntza-kateetakoak nagusi diren garai honetan, ezinbestekoa da Euskadik aldaketei aurrea hartzeko eta arin erantzuteko duen gaitasuna indartzea, **subiranotasun teknologikoan** aurrera egiteko premiak eta inbertsio-, ekoizpen- eta enplegu-erabakiak baldintzatzen dituen ziurgabetasun handiak bultzatuta.

Nahasmendu horiek eragin ezberdina dute sektoreen eta lurraldeen arabera, lehiakortasuna tenkatzen dute eta arrakalak zabal ditzakete lan-merkatuan, ez bada politika publiko koherente eta iraunkorrekin jarduten.

Plana enplegu-politika publikoen **ziklo oso** baten ikuspegian oinarritzen da: langabeziaren aurkako babesa eta prestazioetarako sarbidea koherenteki artikulatu behar dira orientazioarekin, prestakuntzarekin, bitartekotzarekin eta laneratzeko laguntasunarekin.

Politika pasiboen eta aktiboen arteko koordinazio hori erabakigarria da bereizketa luzeko ibilbideak saihesteko eta, halaber, trantsizio bakoitza —enplegua galtzea, sektorea aldatzea, jarduerara itzultzea— zerbitzu integratu eta jarraituen bidez berriro kalitateko enplegura heltzeko benetako aukera dela ziurtatzeko.

Era berean, **adimen artifizialak** eta beste teknologia aurreratu batzuek eraldaketa-faktore bat eransten dute, zeinak areagotu egiten baitu lan-merkatuaren ziurgabetasuna eta aldaketak azkartzen baititu egitekoetan, profiletan eta lanpostuetan. Gainera, irismen potentzialki disruptiboagoa du aurretiko trantsizio industrialak baino.

Egoera horrek aurrea hartzea eskatzen du, bai prestakuntzaren edukiei eta formatuei dagokienez, bai enplegu-zerbitzu publikoen diseinuari dagokionez. Alde batetik, gaitasunak, metodologiak eta egiaztapen-sistemak eguneratu behar dira. Bestetik, enplegu-zerbitzu publikoek gaitasun digitalak eta analitikoak txertatu behar dituzte ibilbideak pertsonalizatzeko, bitartekaritza hobetzeko eta eraginkortasuna handitzeko. Hori guztia, tresna digitalen erabileran gardentasuna, irisgarritasuna eta ekitatea aldi berean bermatuz egin behar da.

Horrelako esparru batean, Euskadik nahiko une ona du aurrean enpleguari dagokionez. Plana, halere, honako uste sendo honetatik sortu da: **ez da konplazentziarako garaia**. Kalitateko enpleguari eutsi eta hobetzeak etorkizuneko arriskuei eta aldaketei —demografikoak, teknologikoak, energetikoak eta geopolitikoak— aurrea hartzea eskatzen du, eta **politiken eta programen berrikuntzaren** aldeko apustuarekin jarraitzea, ebaluazio zorrotzarekin eta doitzeko gaitasunarekin. Zehazki, euskal enpresen kalitateko enpleguari eta lehiakortasunari eutsi nahi bada, kualifikazio-maila guztietan trebatutako pertsonen fluxu nahiko eta iraunkorra bermatu beharko da, gaur egun tentsioa ageri duten profil tekniko eta industrialetan, batik bat. Horregatik, Planak indartu egiten du politikak eta

Planak “zikloa ixtearen” alde egiten du, **politika pasiboak eta aktiboak koordinatuz eta Lanbideren modernizazioa eta Euskal Enplegu Sarearen hedapena finkatuz**.

Apustua **personak erdigunean jartzean eta enprekin eta eragileekin lankidetzan** indartzean datza, produkzio-ehunaren eta lurraldeen gaitasunak eta beharrak lerrokatzeko.

Horrek **ekosisteman konfiantzazko harremanak sortzea eta sendotzea** eskatzen du, kalitateko enpleguak sortzen eta mantentzen jarraitzei begira.

programak aurreratzeko eta berritzeko ikuspegia, eta emaitza egiaztagarrietara eta etorkizuneko aldaketei erantzuteko jarduerak ebidentziaz doitzeko gaitasunera bideratzen du esku-hartzea.

Hirurteko Plana, beraz, aurrerapausoak finkatzeko, arrakalak ixteko eta desoreka iraunkorrak zuzentzeko eta lan-merkatua eta ekoizpen-sarea eraldatze-ziklo berri baterako prestatzeko tresna da, erresilientzia, kohesioa eta lehiakortasuna indartuz inor atzean utzi gabe.

Aurreko aldian metatutako esperientziak ebidentzia garrantzitsuak uzten dizkigu aldi berri honetarako. 2021-2024ko Enplegu Plan Estrategikoaren amaierako ebaluazioak jarduketan garapen-maila oso handia (200 ekintza) eta % 98ko egikaritze-maila erakusten du. Hori guztia, EEE 2030 martxan jartzeko eta “kontratu sozial berri baterako enplegu inklusibo eta kalitatekoa” lortzeko prestatutako esparru batean.

Horrekin batera, urratsak nabari dira inpaktu-adierazleetan, alabaina arrakala batzuk bere horretan jarraitzen dute: langabezia-tasa orokorra eta gazteen langabezia-tasa nabarmen jaitsi dira, behin-behinekotasunak beherazko joerari eusten dio, eta soldata-arrakala murriztu egin da, EInen Soldata Inkesta erreferentziazat hartuta. Baina lehentasunezkoa izaten jarraitzen du 45 urtetik gorakoen artean langabeziak nahiz iraupen luzekoak behera egitea (ez dator bat EB-27ko batez bestekoarekin). Era berean, partzialtasunak maila altuan jarraitzen du, batez ere emakumezkoen artean, eta soldata-arrakala ezarritako helburuaren gainetik dago oraindik.

Gauzak horrela, 2025-2027 Hirurteko Plana beste urrats bat gehiago da plangintza estrategikoan: ikuspegia eta sektore nagusiak konpromiso neurgarri eta trazagarrien esparru komun batean gauzatzen ditu. Horretarako, helburu kuantitatiboak eta kualitatiboak, lehentasunak nahiz lehentasunezko arretako kolektiboak finkatzen ditu, Eusko Jaurlaritzako sailek, Lanbidek, beste erakunde publiko batzuek, foru aldundiek eta toki-erakundeek koordinaturik hedatu beharreko zerbitzuak eta programak identifikatzen ditu, eta egikaritze-egutegi bat eta ebaluazio- eta finantzaketa-adierazleak ezartzen ditu, Enpleguari buruzko 15/2023 Legean aurreikusitako baldintzetan.

EEE 2030 egitasmoaren ildoari jarraituz, Planak lan-merkatu inklusiborantz aurrera egiteko anbizioari heltzen dio, bidezko ingurumen-, teknologia- eta demografia-trantsizioei arrakastaz aurre egingo diena, kalitateko enplegua berdintasun-baldintzetan eskuratzea sustatuta.

2025-2027 aldiaren elementu nagusietako bat da enplegu-politika aktiboetarako eskubide subjektiboa finkatzen dela eta eskubide hori kalitateko enplegu-sistema eraginkor eta efizientean gauzatzen dela. Ildo horretan, Planak planteatzen du Lanbide modernizatzeko eta Euskal Enplegu Sarea eratze bidean aurrera egin behar dela, esku-hartze pertsonalizatuko eredu bat finkatuz eta estandar komunak, kanal digitalak eta enpresa eta pertsonenganako arreta proaktiboa erakutsiko dituen zerbitzu-zorroa garatuz, prospektiba eta hautagaitzen hornidura azkarra barne.

Jarraibide hori ere 2021-2024 aldiko ikaskuntzetan oinarritzen da, adibidez laguntza pertsonalizatuan eta bitartekaritzan oinarritutako eredu berria ezartzean, gobernantza partekatuan eta sareko lankidetzan oinarritua, eta enpresentzako zerbitzu-zorroa handitzean.

Hirurteko Enplegu Planak enpresekin eta enpresentzat erantzukidetasunaren ikuspegia erabilia lan egitearen garrantzia azpimarratzen du, horiek baitira Euskadin enplegua sortzeko eta enpleguari eusteko eragile nagusiak. Garrantzitsua da, halaber, enplegu-zerbitzuen eskatzaileen beharrei erantzutea eta modu aktiboan parte hartzea, eskubide subjektiboa duten aldetik eta produkzio-

ehunaren lan-indarraren eskaintzaileak direnez. Lan-merkatu inklusiboagoa eta kalitate handiagokoa bultzatzeak eskatzen du politika publikoak produkzio-ehunaren benetako beharrekin lerrokatzea, haien eskumen-eskaerei aurrea hartzea eta horien eraldaketa- eta hazkunde-prozesuetan laguntzea.

Hori dela eta, Plan honek indartu egiten du enpresa, enpresa-erakunde, sindikatu eta sektoreko eta lurraldeko eragileekiko lankidetzak, eta elkarriketarako eta lankidetzarako espazio egonkorra sustatzen ditu horretarako, lan-aukerak sortzea, produktibitatea eta lehiakortasuna hobetzea eta pertsonentzat enplegu duina eta iraunkorra sortzea errazteko.

Plana erakunde artekoa zein sail artekoa da, eta Eusko Jaurlaritzaren, foru aldundien eta toki-erakundeen konpromiso partekatu eta egiaztagarriak jasotzen ditu. **Ikuskeraz horrek ikuspegi horren laguntzaz**, erantzukizun instituzional argiak, estandar homogeneoekin batera diseinatutako zerbitzu-zorroa eta gobernantza-egutegi ~~batean~~ eta aginte-aula batean oinarritutako aldizkako kontu-ematea jasotzen ditu.

EEE 2030 inspiratzen duten printzipioen arabera, Plana hedatzeko legitimitatearen eta eraginkortasunaren ardatz dira elkarriketa soziala, eragile ekonomiko eta sozialen parte-hartze egituratua, gardentasuna eta kontuak ematea.

Planak, azkenik, indartu egiten du ebidentzian oinarritutako politika publikoaren ikuspegia, eragina izatera bideratutako jarraipenarekin eta ebaluazioarekin. Aginte-aula da urteko monitorizaziorako eta kontuak emateko tresna nagusia, EEE 2030eko adierazleen sistematikarekin (testuingurua, jarduera eta eragina) lerrokatuta dago eta zerbitzuaren kalitate-metrikak eta Urteko Plan Operatiboak gauzatzeko neurriak biltzen ditu.

Ikuspegi horren ildotik, aurrerapen eta emaitzei buruzko informazioaren aldizkako zabalkundea –laburpen

exekutiboekin, material grafikoekin eta adierazleen bertsio eskuragarriekin– gardentasun eta ikaskuntza instituzionalaren sistemaren osagai substantibo bat da.

Hirurteko Plan honekin, Euskadik kalitateko enplegu inklusibo baten aldeko itun bat berritu eta zehazten du, garapen ekonomiko eta sozialari lagunduko diona, erakundeen arteko lankidetzak eta sistemako eragileen konpromiso aktiboa gauzatzeko.

Helburua komuna da eta erantzukidetasuna eskatzen du: ekintza publikoa anbizioz, errealismo operatiboz eta egokitzeko gaitasunez bideratzea, aurrerapen bakoitza egiaztagarria izatea eta desbideratze bakoitza zorrotz kudeatzea bermatuz, lan-merkatu bidezkoago, lehiakorrago eta kohesionatuago bat finkatzeko.

Hirurteko Enplegu Planak **enplegu-politiken berrikuntza** bultzatuko du, lurralde osora konponbide eraginkorrek zabaltzea ahalbidetuko duten **proiektu ebaluagarriak eta eskalagarriak** bultzatuta.

Eusko Jaurlaritzako sailen artean eta sail horien eta foru aldundien eta toki-erakundearen artean **baterako gobernantzan** garatzen diren **proiektu eta ekimenek** lurraldeen erronkei irtenbide integralak aurkitzeko urratsak ematen lagunduko dute.

Maila anitzeko gobernantzak, kontu-emateak eta inpaktua sortzera bideratutako ebaluazioak aurrerapenak finkatzea, arrakala iraunkorrei aurre egitea eta euskal lan-merkatuaren etorkizuneko erronkei **aurrea hartzea** ahalbidetuko dute.

2/ SARRERA

Euskadiko 2025-2027 Hirurteko Enplegu Plana Euskal Autonomia Erkidegoko enplegu-politika publikoen plangintza operatiborako tresna da, eta Enpleguaren Euskal Estrategiaren (2030) orientabideak, jarraibideak eta helburuak zehazten ditu. Era berean, Eusko Jaurlaritzaren ekintza-programa eta foru aldundiek aldi horretan izango dituzten ekintza eta programa integralen programazioa biltzen ditu, lan duina izateko eskubidea gauzatzen laguntzeko (15/2023 Legearen 79.1 art.).

Planaren dimentsio teknikoaz harago, **enplegua garapen ekonomiko eta sozialaren erdigunean jartzearen aldeko apustu publikoa adierazten du, ez bakarrik diru-sarrerak lortzeko bide gisa, baita pertsonen inklusiorako, kohesiorako eta duintasunerako eta produkzio-ehunaren lehiakortasunerako faktore gisa ere.**

Hirurteko Plana erakundeek ekintza publikoa lan-merkatu inklusiboago, erresilienteago eta aukera-berdintasun eraginkorragora bideratzeko-eta, aldi berean, profesionalak hartu nahi dituzten enpresei zerbitzua emateko konpromisoaren adierazle da, enpleguaren kalitateari eragiten dioten aldaketa arinen eta egiturazko erronken testuinguru batean.

Plan hau, beraz, **beste urrats bat gehiago da plangintza estrategikoaren bidean: ikuspegitik eta sektore handietatik konpromiso gauzagarrien esparru komun batera egiten du jauzi**. Horretarako, helburu kuantitatiboak eta kualitatiboak ezartzen ditu, lehentasunak eta lehentasunezko arretako kolektiboak; Eusko Jaurlaritzako sailek, Lanbidek, Osalanek, beste erakunde publiko batzuek, foru-aldundiek eta toki-erakundeek, bakoitzak bere eskumen-eremuan, modu koordinatuan hedatu behar dituzten zerbitzuak eta programak identifikatzen ditu; eta egikaritze-egutegi bat, ebaluazio-adierazleak eta behar den finantzaketa zehazten ditu, Enpleguari buruzko 15/2023 Legeak ezartzen duen moduan.

Era berean, Plan Operatiboak egiten dira urtero Hirurteko Enplegu Planarekin batera, eta horietan xehetasun handiagoz azaltzen dira martxan jarri beharreko jarduerak.

Aldi berean, **Planak 'gidoi komun' gisara jarduten du euskal enplegu-sistema publikorako, maila instituzionalen eta eragileen arteko koordinazio eraginkorra sustatuta**. Esparru horretan, Legeak Euskal Enplegu Sarea sortzen du lankidetzarako tresna gisa, eta Lanbideri funtsezko hala nola lidergo eginkizuna esleitzen dio bere funtzionamenduan, tresna komunetan eta kalitate-parametro homogeneoetan oinarrituta. 'Gidoi komun' horrek, era berean, enpresek eskatzen dituzten profilei, gaitasunei, erantzun-denborei eta hautaketa- eta bitartekaritza-zerbitzuen kalitateari erantzun behar die.

Planaren gobernantza, aurrerago ikusiko den bezala, **Enpleguaren Euskal Legean aurreikusitako ereduan oinarritzen da**. Ereduek horrek Eusko Jaurlaritzaren eskuetan uzten du koordinazioa eta parte-hartze instituzional eta soziala artikulatzen du, Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseiluaren eta Elkarriketa Sozialerako Mahaiaren bidez, honako printzipio hauen arabera: kontzertazio soziala,

Euskadiko 2025-2027 Hirurteko Enplegu Planak konpromiso operatibo, koordinatu eta ebaluagarrian bihurtzen du Enpleguaren Euskal Estrategia 2030 egitasmoa, **lan duin** baterantz eta lan-merkatu **inklusiboago, erresilienteago** baterantz **eta aukera-berdintasun eraginkorrek**in aurrera egiteko, **pertsonak politiken erdigunean eta pertsonak eta enpresak jardueren fokupean direla**.

erakundeen arteko lankidetzak, parte-hartzea, plangintza estrategikoa (identifikazioa, pertsonen eta euskal ekonomiaren beharrak identifikatu, lehenetsi eta horiei aurrea hartzea), koordinazioa, ebaluazioa, gardentasuna eta kontu-ematea. Horrela, Plana esparru partekatutako baten modura eratzeko da: lerrokatua, parte-hartzailea eta galdagarria.

3/ ENPLEGU DIAGNOSTIKOA EUSKADIN

Enplegu Plan berria prestatzeko, ezinbestekoa da Euskadiko aldagai ekonomiko eta laboral nagusiek azken urteetan izan duten bilakaeraren ikuspegia izatea.

Hori dela eta, Diagnostiko hau eransteko da Planaren edukiak zehatz-mehatz garatu aurretik. Diagnostiko honek eta aurretiazko ebaluazioek ezartzen dituzte Plana dimentsionatzeko eta haren edukiak eta balioak zehazteko oinarriak.

3 / EUSKADIKO ENPLEGUAREN DIAGNOSTIKOA

3.1/ LAN-MERKATUAREN BILAKAERA	3.2/ ENPLEGUAREN KALITATEA	3.3/ PRESTAKUNTZA ETA KUALIFIKAZIOAK	3.4/ EKINTZAILERIA, AUTOENPLEGUA ETA GIZARTE EKONOMIA
3.5/ DESGAITASUNA DUTEN PERTSONAK LAN-MUNDUAN SARTzea	3.6/ EKONOMIAREN ETA ENPLEGUAREN ETORKIZUNA EUSKADIN	3.7/ DIAGNOSTIKOAREN ONDORIOAK	

3.1/ LAN-MERKATUAREN BILAKAERA

Euskadiko lan-merkatuak hobekuntza iraunkorra bizi izan du 2020tik 2024ra bitartean: **igo egin da biztanleria landuna eta jaitsi egin da langabezian den biztanleria**. BJAren (Biztanleria Jardueraren Arabera Sailkatzeko Inkesta, urteko batezbestekoekin) datuen arabera, biztanleria landuna 929.200etik 992.700era igo da (**63.500 pertsona gehiago**); langabeak, berriz, 109.900etik 79.500era jaitsi dira. Lanbideren datuei erreparatu, ordea, enplegu eske diren pertsonen apur bat gora egin dute: 106.952 pertsona ziren 2023an, eta 107.377 pertsona 2024an.

Zifra horiek erakusten dute **enplegua pixkanaka eta etengabe berreskuratzen** ari dela, gaur egungo zifretaraino iritsi arte. **Biztanleria aktiboa** ere hazi egin da: 1.039.100 izatetik 1.072.200 izatera pasatu da (**33.100 pertsona gehiago**). Lanean ari diren biztanle guztien artean, gizonezkoak % 52 dira eta emakumezkoak % 48.

Koadroa 1. EAEko biztanleria (milakotan) jarduera kontuan hartuta eta sexuaren arabera, 2020-2024.

2020tik 2024ra bitartean, Euskadik **hobekuntza bizi izan du lan-merkatuan: okupazio gehiago eta langabezia gutxiago** du, nahiz eta 2024an enplegu-eskaria pixka bat igo egin zen, Lanbideren arabera, **biztanleria aktiboaren hazkunde-testuinguru batean, non % 52 gizonezkoak eta % 48 emakumezkoak** diren.

	2020			2021			2022			2023			2024		
	Guztira	Giz	Ema	Guztira	Giz	Ema	Guztira	Giz	Ema	Guztira	Giz	Ema	Guztira	Giz	Ema
Biztanleria aktiboa	1039,1	542,1	497,0	1045,3	543,9	501,4	1054,6	549,1	505,5	1059,0	550,3	508,7	1072,2	556,1	516,1
Biztanleria landuna	929,2	485,4	443,8	940,4	490,4	450,0	964,2	504,9	459,4	976,2	508,4	467,8	992,7	516,9	475,8
Biztanleria langabea	109,9	56,7	53,2	104,8	53,5	51,3	90,3	44,2	46,1	82,8	41,9	40,9	79,5	39,3	40,3

Iturria: Eustat. Biztanleria jardueraren arabera sailkatzeko inkesta

2020tik 2024ra bitartean, **biztanleria aktiboak gora egin du hiru lurralde historikoetan**, eta hazkundera bereziki nabarmena izan da Gipuzkoan (**15,6 mila pertsona**), ondoren Bizkaian (**14,3 mila pertsona**) eta Araban (**3,1 mila pertsona**). **Biztanleria landuna** aintzat hartuta, hazkunderik handiena Bizkaian izan da (**31,7 mila pertsona**), ondoren Gipuzkoan (**23,3 mila pertsona**) eta Araban (**8,5 mila pertsona**). Joera horiekin bat etorriz, **langabe kopurua gutxitu egiten da**, Bizkaian jaitsi da gehien, eta, ondoren, Gipuzkoan eta Araban.

Sexuaren arabera, **emakumezkoen jarduera eta enplegua goraka doaz hiru lurralde historikoetan**. Gipuzkoa nabarmentzen da, emakumeen kopurua neurri handiagoan hazi baita biztanleria aktiboaren barruan. Emakumeen langabeziari dagokionez, Araban jaitsi da gehien langabezia dauden emakumeen kopurua, eta, ondoren, Bizkaian eta Gipuzkoan, taula honetan ikus daitekeen bezala.

Koadroa 2. EAEko biztanleria (milakotan) jarduerarekiko lortura kontuan hartuta, lurralde historikoaren eta sexuaren arabera, 2020-2024.

		2020			2021			2022			2023			2024		
		Guztira	Giz	Ema	Guztira	Giz	Ema	Guztira	Giz	Ema	Guztira	Giz	Ema	Guztira	Giz	Ema
Populazio aktiboak	Araba	159,9	84,7	75,3	161,3	85,1	76,3	159,6	84,9	74,7	160,2	85,7	74,4	163,0	86,7	76,4
	Bizkaia	540,1	279,9	260,2	541,6	280,7	260,9	547,9	281,3	266,6	551,2	283,3	267,9	554,4	286,8	267,6
	Gipuzkoa	339,1	177,5	161,6	342,3	178,1	164,2	347,0	182,8	164,2	347,6	181,3	166,3	354,7	182,6	172,1
Populazio landuna	Araba	142,3	77,6	64,7	144,2	77,3	66,9	144,5	76,8	67,6	147,8	78,8	69,0	150,8	80,1	70,7
	Bizkaia	475,7	244,6	231,1	481,1	248,6	232,5	496,9	257,3	239,6	503,3	259,9	243,4	507,4	264,5	242,9
	Gipuzkoa	311,2	163,2	148,0	315,1	164,4	150,7	322,9	170,7	152,2	325,1	169,7	155,3	334,5	172,3	162,1
Populazio langabea	Araba	17,7	7,1	10,6	17,1	7,7	9,4	15,2	8,1	7,1	12,4	7,0	5,4	12,2	6,6	5,6
	Bizkaia	64,3	35,2	29,1	60,5	32,1	28,4	51,0	24,0	27,0	47,9	23,4	24,5	47,1	22,4	24,7
	Gipuzkoa	27,9	14,4	13,6	27,2	13,7	13,5	24,1	12,1	12,0	22,6	11,5	11,0	20,3	10,3	10,0

Iturria: Eustat. Biztanleria jardueraren arabera sailkatzeko inkesta

2024an, **jarduera-tasa % 56,5**koa izan zen, batez beste (% 61,1 gizonen kasuan; % 52,3 emakumeen kasuan). **Okupazio-tasa % 52,3**koa izan zen (% 56,7 gizonak; % 48,2 emakumeak), eta **langabezia-tasa % 7,4**koa (% 7,1 gizonak; % 7,8 emakumeak).

2020ko datuekin alderatuta, ikusten da **langabezia-tasak (% 10,6) nabarmen egin duela behera** eta **okupazio-tasa (% 49,9) hobetu** egin dela. Emakumeen enplegu-datuek hohera egin badute ere, **genero-arrakalak ageri dira oraindik**.

Koadroa 3. EAEko jarduera-, okupazio- eta langabezia-tasa sexuaren arabera, 2020-2024 (%).

	2020			2021			2022			2023			2024		
	Guztira	Giz	Ema	Guztira	Giz	Ema	Guztira	Giz	Ema	Guztira	Giz	Em a	Guztira	Giz	Ema
Jarduera-tasa	55,8	60,5	51,3	56,2	60,9	51,9	56,5	61,3	52,1	56,2	60,9	52,0	56,5	61,1	52,3
Okupazio-tasa	49,9	54,2	45,8	50,6	54,9	46,5	51,7	56,4	47,3	51,8	56,2	47,8	52,3	56,7	48,2
Langabezia-tasa	10,6	10,5	10,7	10,0	9,8	10,2	8,6	8,1	9,1	7,8	7,6	8,0	7,4	7,1	7,8

Iturria: Eustat. Biztanleria jardueraren arabera sailkatzeko inkesta

2020tik 2024ra bitartean, lurralde historikoetan finkatu egin da **lan-merkatuaren hobekuntza**, lehen adierazi den bezala. 2024an, Gipuzkoak izan ditu emaitzarik onenak: **okupazio-tasa handiena (% 54,0)**, eta **jarduera-tasa (% 57,3)** eta **langabezia-tasa (% 5,7) txikiena**. Arabak izan zuen **jarduera-tasa handiena (% 57,6)**; Bizkaia, berriz, atzetik dago oro har, baina balio positiboak eusten die (% **55,7ko jarduera-tasa**, % **51,0ko okupazio-tasa** eta % **8,5eko langabezia-tasa**).

Genero-arrakala txikiagoa izan da Gipuzkoan (gizonen jarduera-tasa % **61,0** izan zen, eta emakumeena % **53,9**; gizonen okupazio-tasa % **57,5** izan zen, eta emakumeena % **50,8**; eta gizonen langabezia-tasa % **5,6** izan, eta emakumeena % **5,8**). Aitzitik, Bizkaia izan du **langabezia-tasa handiena** (gizonen % **7,8** eta emakumeen % **9,2**), eta Arabak du **jarduera-tasa handiena** (gizonen % **63,1** eta emakumeen % **52,5**).

Koadroa 4. EAEko jarduera-, enplegu- eta langabezia-tasa lurralde historikoaren eta sexuaren arabera, 2020-2024 (%).

		2020			2021			2022			2023			2024		
		Guztira	Giz	Ema	Guztira	Giz	Ema	Guztira	Giz	Ema	Guztira	Giz	Ema	Guztira	Giz	Ema
Jarduera-tasa	Araba	58,1	63,0	53,4	58,6	63,3	54,1	57,5	62,8	52,4	57,1	62,8	51,7	57,6	63,1	52,5
	Bizkaia	55,0	59,9	50,6	55,4	60,3	50,8	55,9	60,4	51,8	55,7	60,2	51,7	55,7	60,5	51,3
	Gipuzkoa	55,9	60,5	51,6	56,5	60,7	52,5	57,1	62,1	52,4	56,7	61,0	52,6	57,3	61,0	53,9
Okupazio-tasa	Araba	51,7	57,7	45,9	52,4	57,6	47,5	52,0	56,8	47,4	52,7	57,7	47,9	53,3	58,3	48,6
	Bizkaia	48,5	52,4	44,9	49,2	53,4	45,3	50,7	55,3	46,6	50,9	55,2	46,9	51,0	55,8	46,5
	Gipuzkoa	51,3	55,6	47,3	52,0	56,0	48,2	53,1	58,0	48,5	53,0	57,1	49,1	54,0	57,5	50,8
Langabezia-tasa	Araba	11,0	8,4	14,0	10,6	9,1	12,3	9,5	9,5	9,5	7,7	8,1	7,3	7,5	7,6	7,4
	Bizkaia	11,9	12,6	11,2	11,2	11,4	10,9	9,3	8,5	10,1	8,7	8,3	9,1	8,5	7,8	9,2
	Gipuzkoa	8,2	8,1	8,4	7,9	7,7	8,2	7,0	6,6	7,3	6,5	6,4	6,6	5,7	5,6	5,8

Iturria: Eustat. Biztanleria jardueraren arabera sailkatzeko inkesta

Sektoreei dagokienez, **zerbitzuen sektoreak** jarraitzen du izaten Euskadiko biztanleria landunaren proportzio handiena, **728.300 pertsona 2024an** (kopuru osoaren % **73,4a**); ondoren, **industria** dator, **199.400 pertsonekin (% 20,1)**.

Enpleguaren hazkundearen zatirik handiena zerbitzuen sektorean kontzentratu da. Industrian, 2021eko igoseraren ondoren, enplegua pixka bat jaitsi egin zen 2022an; susperraldia 2023an hasi zen, eta 2024an ia 2020ko zifretara iritsi zen. **Eraikuntzaren** sektorean, enplegua hazi egin zen 2021ean eta 2022an, baina 2023tik aurrera behera egin zuen.

Azkenik, **nekazaritza** nabarmendu behar da, Euskadin enplegu-maila txikiagoa eta aztertutako aldian gorabeherarik izan ez duen arren, 2024an aurreko urteetan baino lanpostu gehiago izan zituelako.

Koadroa 5. EAEko biztanle landunen (milakotan) azkenaldiko bilakaera, sektore ekonomikoen arabera, 2020-2024.

	2020	2021	2022	2023	2024
Guztira	929,2	940,4	964,2	976,2	992,7
Nekazaritza	8,2	7,4	8,8	8,3	9,2
Industria	199,8	200,3	195,4	195,8	199,4
Eraikuntza	50,1	53,0	57,9	56,7	55,8
Zerbitzuak	671,1	679,8	702,2	715,3	728,3

Iturria: Eustat. Biztanleriaren eta etxebizitzaren zentsua. Jarraiera

Lurralde historikoaren arabera:

- Araban, **sektore guztietan egin du gora biztanleria landunak**, nekazaritzan izan ezik, batez ere zerbitzuetan, eta, ondoren, industrian eta eraikuntzan.
- Bizkaian, Araban bezala nekazaritza kenduta, **biztanleria landuna hazi egin da sektore guztietan** aztertutako aldiaren, batez ere zerbitzuetan eta eraikuntzan.
- Gipuzkoan, **biztanleria landunak gora egin du nekazaritzan**; hala ere, zerbitzuetan eman dira hazkunderik handienak, eta, handik tarte handi batera, eraikuntzan; biztanleria landunak, berriz, **atzera egin du industrian**.

Koadroa 6. Biztanleria landunaren (milakotan) azkenaldiko bilakaera, lurralde historikoaren eta sektore ekonomikoen arabera, 2020-2024.

		2020	2021	2022	2023	2024
Guztira	Araba	142,3	144,2	144,5	147,8	150,8
	Bizkaia	475,7	481,1	496,9	503,3	507,4
	Gipuzkoa	311,2	315,1	322,9	325,1	334,5
Nekazaritza	Araba	2,8	2,1	2,1	1,5	1,9
	Bizkaia	3,9	3,4	3,9	4,0	3,8
	Gipuzkoa	1,6	1,9	2,8	2,8	3,5
Industria	Araba	36,6	37,8	37,6	37,2	40,2
	Bizkaia	82,0	84,0	79,9	79,6	82,7
	Gipuzkoa	81,2	78,5	78,0	79,0	76,5
Eraikuntza	Araba	6,0	6,9	9,0	8,1	6,3
	Bizkaia	28,2	29,3	31,1	32,4	30,7
	Gipuzkoa	15,8	16,8	17,8	16,2	18,7
Zerbitzuak	Araba	96,9	97,5	95,8	100,9	102,3
	Bizkaia	361,6	364,3	382,1	387,3	390,1
	Gipuzkoa	212,6	218,0	224,4	227,1	235,9

Iturria: Eustat. Biztanleriaren eta etxebizitzaren zentsua. Jarraiera

COVID-19aren krisiaren ondoren, **langabezia-tasak** beheraka joan dira pixkanaka, **2024an %7,4** izateraino. Hobekuntza orokor hori gorabehera, **45 urtetik gorako biztanleen langabezia-tasa** batez bestekoa baino baxuagoa izan bada ere, **langabezia pertsona gehien** duen adin-tartea da termino absolutuetan.

Gazteen (**16-24 urte**) langabeziari dagokionez, guztizko tasa bikoizten jarraitzen du, eta horrek agerian uzten du **hezkuntza-lana trantsizioak eta lehen enplegurako sarbideak** hobetzeko tartea dutela.

Koadroa 7. EAEko langabetuak (milakakoak) eta langabezia-tasa (%), adinaren arabera, 2020-2024.

	2020		2021		2022		2023		2024	
	Langabezia	Langabezia-tasa	Langabezia	Langabezia-tasa	Langabezia	Langabezia-tasa	Langabezia	Langabezia-tasa	Langabezia	Langabezia-tasa
Guztira	109,9	10,6	104,8	10,0	90,3	8,6	82,8	7,8	79,5	7,4
16 - 24 urte	13,5	25,3	12,2	21,9	11,8	19,9	10,7	17,4	9,0	13,2
25 - 44 urte	56,6	12,2	51,4	11,5	37,8	8,6	37,1	8,7	33,8	8,0
45 urte edo gehiago	39,8	7,6	41,2	7,6	40,7	7,3	35,0	6,1	36,7	6,3

Iturria: Eustat. Biztanleria jardueraren arabera sailkatzeko inkesta

Lurralde historikoaren arabera, eta adinaren arabera **langabezia dauden pertsonen tasa eta bolumena** kontuan hartuta, **lurraldeen artean desberdintasunak** daude langabeziari dagokionez, tasa handiena duen lurraldea aldatu egiten baita adin-tartearen arabera. Zehazki, honela:

- **45 urtetik gorakoen langabezia-tasarik handiena** Bizkaian dago, eta, ondoren, Araban eta Gipuzkoan.
- **Gazteen langabezia-tasarik handiena** Bizkaian dago, eta, ondoren, Gipuzkoan eta Araban.
- **25-44 urtekoen tartean, berriz, langabezia-tasarik handiena** Araban dago, eta ondoren Bizkaian eta Gipuzkoan.

Koadroa 8. Biztanleria langabea (milakotan) eta langabezia-tasa (%), lurralde historikoaren eta adinaren arabera, 2020-2024.

	2020		2021		2022		2023		2024	
	Langabezia	Langabezia-tasa	Langabezia	Langabezia-tasa	Langabezia	Langabezia-tasa	Langabezia	Langabezia-tasa	Langabezia	Langabezia-tasa
Araba										
Guztira	17,7	11,0	17,1	10,6	15,2	9,5	12,4	7,7	12,2	7,5
16 - 24 urte	3,3	32,9	1,8	18,3	1,2	14,8	1,6	16,4	1,2	12,1
25 - 44 urte	8,7	12,2	8,2	12,0	6,3	9,5	5,8	9,4	5,5	8,7
45 urte edo gehiago	5,6	7,2	7,1	8,6	7,7	9,0	5,0	5,6	5,5	6,1
Bizkaia										
Guztira	64,3	11,9	60,5	11,2	51,0	9,3	47,9	8,7	47,1	8,5
16 - 24 urte	6,1	24,9	5,6	22,5	7,3	26,2	6,8	23,2	5,7	16,7
25 - 44 urte	34,2	14,0	31,5	13,4	20,4	8,9	18,9	8,4	18,5	8,4

EUSKADIKO 2025-2027 HIRURTEKO ENPLEGU PLANA

	2020		2021		2022		2023		2024	
	Langabezia	Langabezia-tasa	Langabezia	Langabezia-tasa	Langabezia	Langabezia-tasa	Langabezia	Langabezia-tasa	Langabezia	Langabezia-tasa
45 urte edo gehiago	24,0	8,9	23,4	8,3	23,3	8,0	22,2	7,5	22,9	7,6
Gipuzkoa										
Guztira	27,9	8,2	27,2	7,9	24,1	7,0	22,6	6,5	20,3	5,7
16 - 24 urte	4,1	21,7	4,9	22,9	3,2	14,1	2,3	10,3	2,1	8,8
25 - 44 urte	13,7	9,2	11,7	8,2	11,2	7,8	12,4	8,9	9,8	7,0
45 urte edo gehiago	10,2	5,9	10,7	6,0	9,7	5,4	7,8	4,2	8,3	4,4

Iturria: Eustat. Biztanleria jardueraren arabera sailkatzeko inkesta

Euskadiko langabezia-tasa EB-27ko batez bestekoaren gainera badago ere, nabarmen jaitsi izan da eta Europako batez bestekora pixkanaka hurbiltzen doa. 2024an, Euskadiko langabezia-tasa **% 7,4** zen, EBko batezbestekoa (**% 5,9**) baino pixka bat handiagoa, baina Estatuko batezbestekoa baino baxuagoa (**% 11,4**).

Gazteen (16-24 urteko biztanleria) langabeziari dagokionez, 2024an Euskadik **% 13,2ko** tasa izan zuen, hots, azken bosturtekoko baliorik baxuena Eustaten datuen arabera; Espainiako batez bestekoa baino txikiagoa da (**% 24,0**) eta baita Europako batez bestekoa baino ere (**% 14,9**), Eurostaten datuen arabera.

Bestalde, Euskadik **iraupen luzeko langabezia-tasa** du, non, 2020an **% 4,7** izatetik 2024an **% 3,9** izatera pasatu zen arren, 2024ko Europako batez besteko balioa baino **bi ehuneko-unitate (% 1,9)** gehiago izaten jarraitzen duen. Azpimarratzekoa da **emakumeen langabezia-tasa** handiagoa dela **langabezia orokorra** baino Euskadin zein Europar Batasunean.

Enpleguaren kalitatea, hots, inklusioa, segurtasuna, duintasuna eta lehiakortasuna uztartzen dituen kontzeptu **multidimentsional** gisara ulertuta (EEE 2030), funtsezko ardatza da Euskadin **ongizateari eta kohesioari eusteko**, jarduera ekonomikoa hobetzeko eta **dualtasuna eta behin-behinekotasuna** bezalako erronkei aurre egiteko, 2024an **soldatapeko langile pribatuak** (% 65, gutxi gorabehera) nagusi diren eta atzetik **sektore publikoa** (% 17) eta, azkenik, **enplegu autonomoa** (% 9,25) dituen lan-merkatu batean, langile autonomoak jaitsi (2020-2025) eta soldatapeko eta kooperatibetako langileak igo egin zirela.

Koadroa 9. Langabezia-tasa eta iraupen luzeko langabezia-tasa (orokorra eta emakumeena) Euskadin eta EB-27n. 2020-2024.

	2020		2021		2022		2023		2024	
	Orokorra	Ema	Orokorra	Ema	Orokorra	Ema	Orokorra	Ema	Orokorra	Ema
Langabezia-tasa										
EAE	10,6	10,7	10	10,2	8,6	9,1	7,8	8	7,4	7,8
EB-27	7,2	7,5	7,1	7,4	6,2	6,5	6,1	6,4	5,9	6,2
Iraupen luzeko langabezia-tasa										
EAE	4,7	5,2	5,5	5,7	4,5	4,8	4,2	4,7	3,9	4,2
EB-27	2,4	2,5	2,8	2,9	2,4	2,5	2,1	2,2	1,9	2

Iturria: Eustat. Egiturazko adierazleak

3.2/ ENPLEGUAREN KALITATEA

Enpleguaren kalitatea dimentsio anitzeko kontzeptu bat da: ez da lanpostuak zenbatzera mugatzen, zein baldintzatan lan egiten den eta enpleguak gaitasunak hedatzea, segurtasunez bizitzea eta gizartearen bete-betean parte hartzea ahalbidetzen duen ebaluatzen du. Enplegua gizarteratzeko eta giza-garapenerako tresna bat dela azpimarratzen da, hain zuzen ere, 2030erako Enpleguaren Euskal Estrategian, eta hori kalitatekoa denean segurtasuna eta duintasuna eskaintzen dituela eta,aldi berean, lehiakortasunaren palanka gisa jarduten duela.

Euskadi bezalako gizarte aurreratu batean, enpleguaren kalitatea funtsezkoa da hiru arrazoiengatik. Lehenik eta behin, ongizate-estatuari eta gizarte kohesionatu bati eusteko eta indartzeko baldintza delako. Bigarrenik, jarduera ekonomikoa hobetzen duelako: EEE 2030ek kalitateko enplegua eta enplegu inklusiboa, zehazki, enpresa-potentzialarekin eta garapen jasangarri, bidezko eta inklusiboarekin lotzen ditu. Eta, hirugarrenik, ekintza publikoa lan-merkatuaren erronka iraunkorretara bideratzen duelako, dualtasunera eta behin-behinekotasunera (genero joerarekin), esaterako, enpleguaren kalitatearen elementu nagusitzat jotzen baitira.

Biztanleria landunaren egoera profesionala elementu garrantzitsua da **enpleguaren kalitatea** aztertzeko, **lan-lotura mota** ezaugarritzeko aukera ematen duelako (soldatapekoa sektore pribatu edo publikoan, langile autonomoa edo kooperatibetako kide). EAEn, 2024an lanean ari zen herritarren % **65 sektore pribatuko soldatapeko pertsonak** ziren, % **17 sektore publikoko soldatapeko pertsonak** eta % **9,31 langile autonomoak**.

2020tik 2025era bitarteko bilakaerari dagokionez, **langile autonomoen populazioak behera** egiten jarraitzen du; aldiz, **sektore publikoko eta pribatuko soldatapekoak** eta **kooperatibetako kideak** gorantz doaz.

Koadroa 10. EAEko biztanleria landuna (milakotan), lan-egoeraren arabera, 2020- 2024.

	2020		2021		2022		2023		2024	
	milakoa	ehunekoa	milakoa	ehunekoa	milakoa	ehunekoa	milakoa	ehunekoa	milakoa	ehunekoa
Guztira	929,2	100,00	940,4	100,00	964,2	100,00	976,2	100,00	992,7	100,00
Enplegatzaileak	32,5	3,50	32,6	3,47	34,5	3,58	33,6	3,44	33,5	3,37
Autonomoak	98,9	10,64	96,2	10,23	95,4	9,89	92,7	9,50	92,4	9,31
Familientzako laguntzak eta beste egoera batzuk	9,4	1,01	10,7	1,14	12,3	1,28	10,1	1,03	8,5	0,86
Kooperatibako kideak	30,9	3,33	30,7	3,26	31,6	3,28	38,6	3,95	40,0	4,03
Sektore publikoko soldatapekoak	155,2	16,70	161,3	17,15	161,8	16,78	164,4	16,84	169,7	17,09
Sektore pribatuko soldatapekoak	602,3	64,82	608,9	64,75	628,7	65,20	636,7	65,22	648,6	65,34

Iturria: Eustat. Biztanleria jardueraren arabera sailkatzeko inkesta

Lurralde historikoei dagokionez, aipatzekoa da hau:

- Araban, **langile autonomoak** mantendu egin dira aztertutako aldian, baina gorabeherak izan dira urte batetik bestera. **Kooperatibetako kideak**, berriz, 2021eko eta 2022ko jaitzieren ondoren, hazi egin ziren hurrengo bi urteetan. **Sektore publikoko soldatapeko pertsonak** etengabe ari dira hazten, eta, **sektore pribatuko soldatapeko pertsonen** aldean, 2022ko beherakada kenduta, 2024an gaintitu egin ziren gainerako epealdiko zifrak.

- Bizkaian, **langile autonomoak** gero eta gutxiago dira. **Kooperatibetako kideen** kasuan, kopurua gora doa pixkanaka, 2021eko beherakada kenduta, **sektore publikoko** eta **sektore pribatuko soldatapeko langileak** bezalaxe.
- Gipuzkoan, gora egin dute **langile autonomoak** eta **sektore pribatuko soldatapeko langileak**. **Kooperatibetako kideen** kasuan, 2022ko eta 2023ko igoeren ondoren, kopurua pixka bat jaitsi egin zen azken urtean, baina 2020ko zifren gainetik jarraitzen dute. **Sektore publikoko soldatapeko langileak**, berriz, 2023an eta 2024an apur bat behera egin zuten 2022ko daturik altuenaren ondoren.

Koadroa 11. Biztanleria landuna (milakotan), lurralde historikoaren eta lanbide-egoeraren arabera, 2020- 2024.

		2020	2021	2022	2023	2024
Guztira	Araba	142,3	144,2	144,5	147,8	150,8
	Bizkaia	475,7	481,1	496,9	503,3	507,4
	Gipuzkoa	311,2	315,1	322,9	325,1	334,5
Enplegatzaileak	Araba	4,7	5,5	5,4	5,3	5,6
	Bizkaia	16,5	16,2	16,1	15,8	17,1
	Gipuzkoa	11,3	11,0	12,9	12,5	10,7
Autonomoak	Araba	11,7	11,6	13,1	12,5	11,7
	Bizkaia	54,4	52,7	49,7	45,7	42,8
	Gipuzkoa	32,8	31,9	32,7	34,5	37,9
Familienezko laguntzak eta beste egoera batzuk	Araba	1,4	0,8	1,1	1,1	1,1
	Bizkaia	3,5	4,0	6,4	5,8	4,1
	Gipuzkoa	4,5	5,9	4,7	3,2	3,2
Kide kooperatiboak	Araba	4,0	3,8	2,7	4,5	4,7
	Bizkaia	10,5	10,3	10,9	16,0	17,5
	Gipuzkoa	16,4	16,6	17,9	18,1	17,8
Sektore publikoko soldatapekoak	Araba	25,5	25,7	27,1	28,1	31,1
	Bizkaia	82,8	86,1	85,2	88,4	90,7
	Gipuzkoa	46,9	49,5	49,6	47,9	47,9
Sektore pribatuko soldatapekoak	Araba	95,0	96,9	94,9	96,2	96,6
	Bizkaia	308,0	311,7	328,7	331,7	335,1
	Gipuzkoa	199,4	200,3	205,1	208,8	216,9

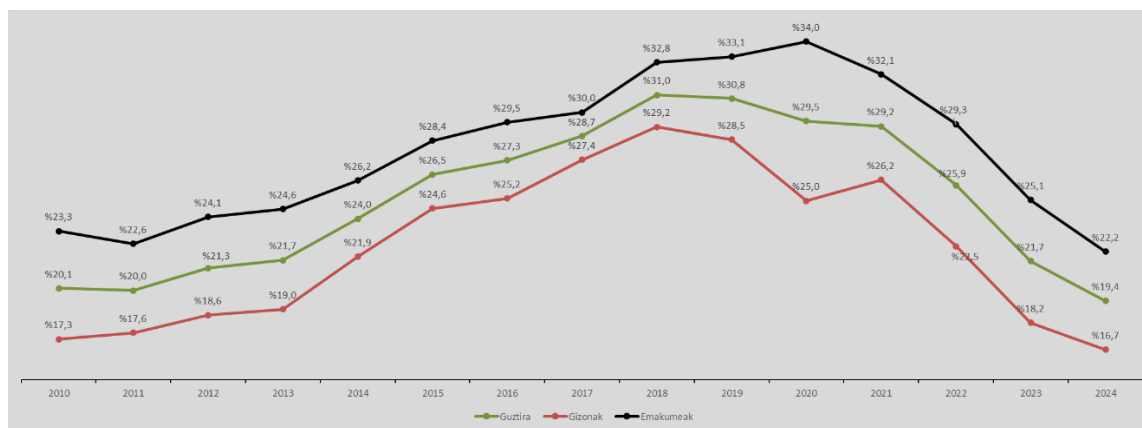
ITURRIA: Eustat. Biztanleria jardueraren arabera sailkatzeko inkesta

Kontratu-mota da beste funtsezko elementu bat **enpleguaren kalitatea** aztertzeko; izan ere, **behin-behinekotasunak** egonkortasunaren aldean duen pisua aztertzen du. 2024an, soldatapeko biztanleria landunaren % **19,4k aldi baterako kontratu** bat zuen (**159.000 pertsona** inguru); **kontratu mugagabea edo finkoa**, berriz, % **80,6k** zuen.

2020tik 2024ra bitartean, aldi baterako kontratuen ehunekoak **10 puntu** egin zuen behera Euskadin (**62.000 pertsona** inguru), eta **enpleguaren kalitatea nabarmen hobetu** dela adierazten du. Bilakaerari erreparatzen badiogu, aldi baterako kontratuen proportzioa modu jarraituan jaitsi da

guztizkoarekiko 2020tik, eta **2009ko % 18,6ra** hurbildu da, azken 15 urteetako daturik baxuena izanik.

Grafikoa 1. EAEn aldi baterako kontratua duten pertsonen ehunekoen bilakaera, soldatapeko biztanleria landun osoarekiko (%), emakumezkoak eta gizonezkoak. 2010-2024.



Iturria: Eustat. Biztanleria jardueraren arabera sailkatzeko inkesta

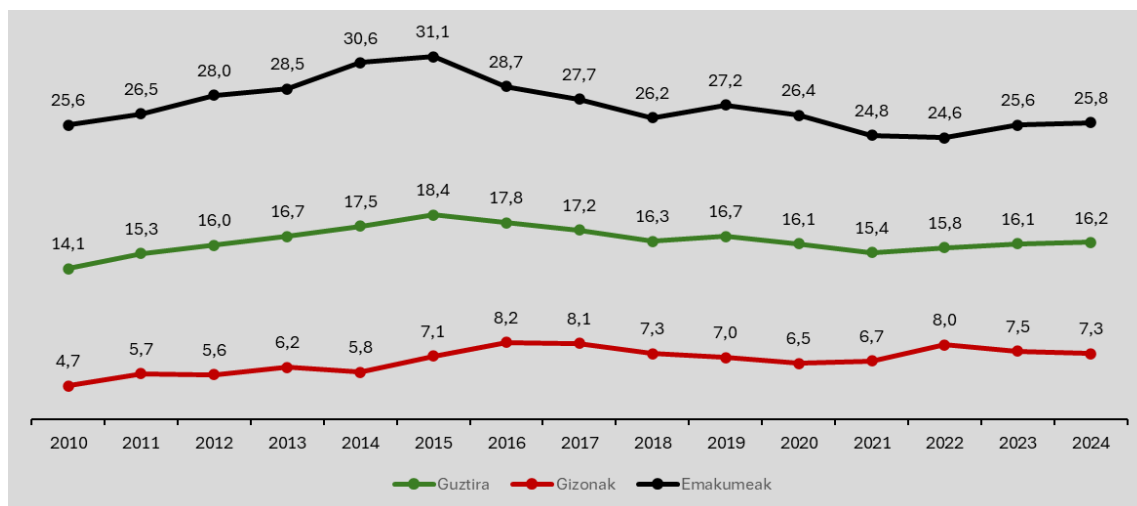
Genero-ikuspegia kontuan hartuta, aldi baterako kontratu baxua duten emakumeen ehunekoa % 22,2 izan zen 2024an, eta gizonen ehunekoa % 16,7. Horrek adierazten du **emakumeek gizonek baino gehiago jarraitzen dutela pairatzen behin-behinekotasuna, aldi baterako kontratuen ehuneko orokorra asko jaitsi den arren**. Bestalde, kontraturik gabeko soldatapekoen biztanleriari buruzko azken datuen arabera, 2023an emakumezko langileen % 0,97 kontraturik gabe zegoen; gizonezkoak¹, berriz, % 0,55 ziren.

Behin-behinekotasuna bereziki handia da sektore publikoan. EINen 2024ko datuen arabera, aldi baterako kontratua duten sektore publikoko soldatapeko biztanleen ehunekoa % 46,3ra iritsi da, eta ehuneko 10 puntu igo da 2020tik. Estatuko batez bestekoa, berriz, % 28,8n dago eta mantendu egin da 2020tik (% 28,1ekoa izan zen urte horretan). Sektore pribatuari dagokionez, behin-behinekotasuna jaitsi egin da, 2020an % 18,2koa izatetik 2024an, % 13,4koa izatera heldu baitzen, hau da, gaur egun Espainian den % 12,8koa baino pixka bat handiagoa.

Lanaldi-motari dagokionez, 2024ko datuek erakusten dute Euskadin lana duen biztanleriaren % 16,2k lanaldi partzialean lan egiten duela. Arlo horretan, bereziki nabarmena da generoaren arabera aldea, 18,5 puntukoa baita (gizonen % 7,3 eta emakumeen % 25,8). Oro har, ez da aldaketa handirik izan 2020tik 2024ra bitarteko kopuruetan.

¹ Estatistika taulak: EAEko 16tik 64ra urte bitarteko biztanleria landun soldatapekoa, eskualde (11 eskualde), kontratu-mota eta sexuaren arabera. 2023

Grafikoa 2. Grafikoa. EAEn lanaldi partzialean lan egiten duten pertsonen portzentajearen bilakaera, sexuaren arabera (sexu bakoitzeko guztizkoaren %a). 2010-2024.



Iturria: EIN

Urteko batez besteko soldataren irabazi gordina da enpleguaren kalitatea aztertzeko beste irizpide bat, **laneko diru-sarrerak** nola aldatu diren adierazten baitu. 2020an, soldatako diru-sarrerak eragin handia izan zuten COVID-19aren inpaktuan eta ondorioetan: langile bakoitzeko urteko irabazi gordina 30.224,16 € izan zen Euskadin, 2019koaren azpitik, alegia. 2023an, urteko batez besteko irabazi gordina 33.504,92 € izan zen. Hala ere, batez besteko balioa denez, ez dira egoera desberdinak jasotzen **adina**, **sexua** edo **sektorea** bezalako aldagaien arabera.

Adinaren arabera, 2023an, 25 urtetik beherakoek urteko batez besteko irabazia **17.336,05 €** izan zen (batezbestekoa baino **% 45,68** gutxiago), eta 25 eta 34 urte bitartekoena, berriz, **26.703,24 € (% 16,33** gutxiago).

Datu horiek bilakaera positiboa izan dela erakusten dute; izan ere, horren aurretik adin-talde gazteenen (35 urtetik beherakoak) irabaziek lehengoan jarraitzen zutela ikusi zen, eta 25 urtetik beherakoek taldean ere beherakadak izan ziren.

Hala ere, 2020tik 2023ra bitartean, **2.500 eta 4.000 €** arteko igoera erregistratu zen talde gazteago horrek jasotako irabazian; horrek esan nahi du **enpleguaren kalitatea hobetu egin dela** eta **enpleguaren egoera erakargarriagoa** dela gazte horientzat. Gainerako adin-taldeetan ere, batez besteko irabazi handiagoak izan dituztenetan hazkundera pixkanakakoa izan da aztertutako aldi.

Koadroa 12. Urteko batez besteko irabazia langileko EAEn, sexuaren, adinaren eta sektorearen arabera 2020-2023.

	2020		2021		2022		2023	
	Irabazia	Batez bestekoarek iko aldea	Irabazia	Batez bestekoarek iko aldea	Irabazia	Batez bestekoarek iko aldea	Irabazia	Batez bestekoarek iko aldea
Batez bestekoa, guztira	30.224,16	-	31.063,68	-	32.313,73	-	33.504,92	-
Sexua								
Emakumeak	27.125,90	-4,71	28.084,16	-4,20	29.314,69	-5,28	31.038,84	-2,74
Gizonezkoak	33.040,10	16,06	33.706,34	14,98	35.095,67	13,40	35.600,45	11,55
Adina								
25 urte baino gutxiago	13.704,57	-51,86	15.369,90	-47,57	17.362,39	-43,90	17.336,05	-45,68
25-34 urte bitartekoak	24.079,13	-15,42	24.611,00	-16,04	26.020,07	-15,93	26.703,24	-16,33
35-44 urte bitartekoak	29.288,01	2,88	29.716,31	1,37	31.513,15	1,82	32.512,52	1,87
45-54 urte bitartekoak	32.262,43	13,33	33.292,36	13,57	34.863,43	12,65	35.760,08	12,05
55 urte eta gehiago	33.632,07	18,14	34.402,60	17,36	36.066,46	16,53	37.725,46	18,21
Sektorea								
Industria	34.311,75	20,53	35.192,08	20,05	36.994,20	19,53	39.178,43	22,76
Eraikuntza	28.099,78	-1,29	28.770,67	-1,85	31.225,55	0,89	31.224,12	-2,16
Zerbitzuak	29.137,05	2,35	29.995,33	2,32	31.038,28	0,29	32.068,38	0,48

Iturria: EIN

Datu horiek aztertuta, ondorioztatzen da **generoaren araberako soldata-arrakalak** bere horretan jarraitzen duela Euskadin, nahiz eta **hobekuntza nabaritu emakumeen soldataren batez bestekoarekiko diferentzian**. 2023an, Euskadiko gizonen batez besteko irabazia 35.600,45 €-koa zen (batez besteko irabazia baino % 11,5 gehiago), eta emakumeena, berriz, 31.038,84 €-koa (batez bestekoa baino % 2,74 gutxiago). Datu horiek **soldata arloan genero-arrakalak bere horretan dirauela** egiaztatzen dute, nahiz eta emakumeen soldataren batez bestekoarekiko aldea murriztu egin den.

Estatistikak bereizten dituen sektore handiei erreparatu gero, **aurreko taulan ikusten da batez besteko irabazia handiagoa dela industrian (39.178,43 €), ondoren zerbitzuen sektorean (32.068,38 €) eta, azkenik, eraikuntzan (31.224,12 €).**

ISEAK Fundazioak Euskadiko Pobreziari eta Gizarte Desberdintasunei buruzko Inkestaren (PGDI 2020) datuei buruz 2020an egindako azterketek sakondu egiten dute gai horretan. Txostenean adierazitako datuak 2020koak badira ere, eta hileko soldata berariaz aipatzen bada ere, gizonen eta emakumeen arteko soldata-desberdintasuna, batez ere, emakumeen arteko partzialtasunak eragindako lanordu-desberdintasunengatik dela adierazten da.

Era berean, gizonen eta emakumeen bereizketa sektoriala erabakigarria da soldatako/orduko arrakalan. Izan ere, uste da sexuaren araberako bereizketa okupazionala dagoela Euskadiko orduko soldataren arrakalaren % 35aren atzean.

Lanpostu “feminizatuak” (osasun- eta hezkuntza-sektoreko zainketekin, administrazio-jarduerekin eta jendearentzako arretarekin lotutakoak) dira, hain zuzen, ordukako soldatan genero-arrakala handiena duten lanbideak.

Bestalde, esan beharra dago Euskadin **enplegu txiroaren segmentu** bat dagoela oraindik, nahiz eta hobera egin duen.

Ordaindutako lana izan arren, beren behar pertsonal eta familiarak duintasunez betetzea ahalbidetzen ez dien soldata jasotzen duten pertsonak dira horiek. 2024an, 12.110 pertsonen jasotzen zuten DSBEren babesean aurreikusitako lan-osagarria, hau da, DSBEa jasotzen duten biztanleen % 20,9k. Horrek esan nahi du 4.000 pertsona gehiago daudela 2020ko datuekin alderatuta, eta ia 5.000 gehiago 2022koekin alderatuta. Lan-osagarriak gora egin duen arren (% 45,9), diru-sarrerak bermatzeko errentaren jasotzaileen gutzizkoa askoz gutxiago hazi da (% 10); beraz, familia gehiagok dute enplegua baina diru-sarrerak **gutxieneko atalasearen azpitik** daude.

Koadroa 13. Diru-sarrerak bermatzeko errentaren lan-osagarri bat jasotzen duten biztanleen azkenaldiko bilakaera, 2020-2024.

	2021	2022	2024
Laneko osagarria	8.301	7.677	12.110
Oinarrizkoa	44.422	41.736	45.876
DSBE, guztira	52.723	49.413	57.986
Lan osagarriaren %a, diru-sarrerak bermatzeko errenta osoarekiko	%15,7	%15,5	%20,9

Iturria: Eusko Jaurlaritzak, Lanbide

Lurralde historikoen arabera, hau ikus daiteke:

- Bizkaia da **DSBE jasotzaile gehien** dituen lurraldea, baita hori **gehien hazi dena** ere; Gipuzkoak jarraitzen dio, eta gero Arabak.
- Hala ere, **DSBEren gutzizkoarekiko lan-osagarriaren portzentajea** handiagoa da Gipuzkoan eta, ondoren, Araban eta Bizkaian.

Koadroa 14. Diru-sarrerak bermatzeko errentaren lan-osagarri bat azkenaldian jasotzen duten biztanleen bilakaera, lurralde historikoen arabera (2020-2024).

	2021	2022	2024
Araba			
Laneko osagarria	1.363	1.252	2.174
Oinarrizkoa	7.539	7.243	8.011
DSBE, guztira	8.902	8.495	10.185
Lan osagarriaren %a, diru-sarrerak bermatzeko errenta osoarekiko	%15,3	%14,7	%21,3
Bizkaia			
Laneko osagarria	4.945	4.399	6.944
Oinarrizkoa	26.475	24.742	27.059
DSBE, guztira	31.420	29.141	34.003
Lan osagarriaren %a, diru-sarrerak bermatzeko errenta osoarekiko	%15,7	%15,1	%20,4

EUSKADIKO 2025-2027 HIRURTEKO ENPLEGU PLANA

	2021	2022	2024
Gipuzkoa			
Laneko osagarria	1.993	2.026	2.992
Oinarrizkoa	10.408	9.751	10.806
DSBE guztira	12.401	11.777	13.798
Lan osagarriaren %a, diru-sarrerak bermatzeko errenta osoarekiko	%16,1	%17,2	%21,7

Iturria: Eusko Jaurlaritzak, Lanbide

Enpleguaren kalitatea neurtzeko beste adierazleen artean daude, era berean, **laneko segurtasuna eta osasuna, gaixotasun profesionalen eragina eta negozioazio kolektiboaren egoera**.

Laneko Segurtasun eta Osasun arloan, 2024an **lanaldian baja eragin zuten 31.927 lan-istripu** jakinarazi zitzaizkion lan-agintaritzari; 2020an, berriz, **26.817** istripu zenbatu ziren. Konparazio hori mugatua da, 2020an pandemiak aldatu egin zituelako lan-dinamikak (telelana, aldi baterako enplegu-erregulazioko espedienteak, etab.).

Hala ere, zifrek **etengabeko igoera** erakusten dute ondorengo hiru urterekin alderatuta. Gizonei dagozkien istripuak 2020an **20.040** izatetik 2024an **23.825** izatera heldu ziren; emakumeenak, berriz, 2020an **6.777** izatetik 2024an **8.102** izatera. **In itinere istripuetan** ere antzera gertatzen da, eta gora egin dute.

Baja eragin duten lanaldiko istripuen intzidentzia-tasa, berriz, 2020tik 2024ra bitartean, **28,94** istriputik **32,35** istripura igo zen baja eragin duten **1.000 langile** bakoitzeko.

Eraikuntza izan ezik (milako **67,00tik 71,05era**, lanaldiko intzidentzia), beherakada orokorra izan da ia sektore guztietan. **Zerbitzuen** sektorea izan da guztizko eragina gutxien murriztu duen sektorea (lanaldiko intzidentzia milako **24,05** izatetik **22,48** izatera igaro da).

Koadroa 15. Lanaldi murriztua duten istripuen kopurua/In itinere, EAEn, sexuaren arabera, 2020-2024.

	2020		2021		2022		2023		2024	
	Lanaldian	In Itinere	Lanaldian	In Itinere	Lanaldian	In Itinere	Lanaldian	In Itinere	Lanaldian	In Itinere
Guztira	26.817	3.142	29.767	3.639	30.589	3.693	31.851	4.040	31.927	4.227
Gizonezkoak	20.040	1.360	22.152	1.579	23.026	1.653	7.898	1.844	23.825	1.915
Emakumeak	6.777	1.782	7.615	2.060	7.563	2.040	23.953	2.196	8.102	2.312

Iturria: Eusko Jaurlaritzak. Osalan. Laneko istripuen eta gaixotasun profesionalen estatistika

Euskadiko gaixotasun profesionalen intzidentzia-tasa zertxobait igo egin da 2020tik, urte horretan **%2,30** izatetik 2024an **% 2,90** izatera igaro baitzen. Nabarmendu behar da 2020an baxua izan zela pandemiaren ondorioz; hala ere, azken 4 urteetan tasa nahiko egonkor mantendu da, eta maximoa 2023an izan zen, **% 2,92ko** tasarekin.

Bilakaerari dagokionez, tasa pixkanaka handituz joan izan da 2014tik aurrera, eta 2018an lortu zuen punturik altuena (**%3,77**). Gizonen kasuan, joerak norabide bera jarraitu du, baina emakumeen

kasuan, 2020tik 2024ra bitartean **%2,59**aino igo zen 2024an, eta azken 10 urteetako maximora hurbildu zen (**% 2,65** 2018an).

Koadroa 16. EAEko gaixotasun profesionalen intzidentzia-tasaren (%) bilakaera, sexuaren arabera, 2015-2024.

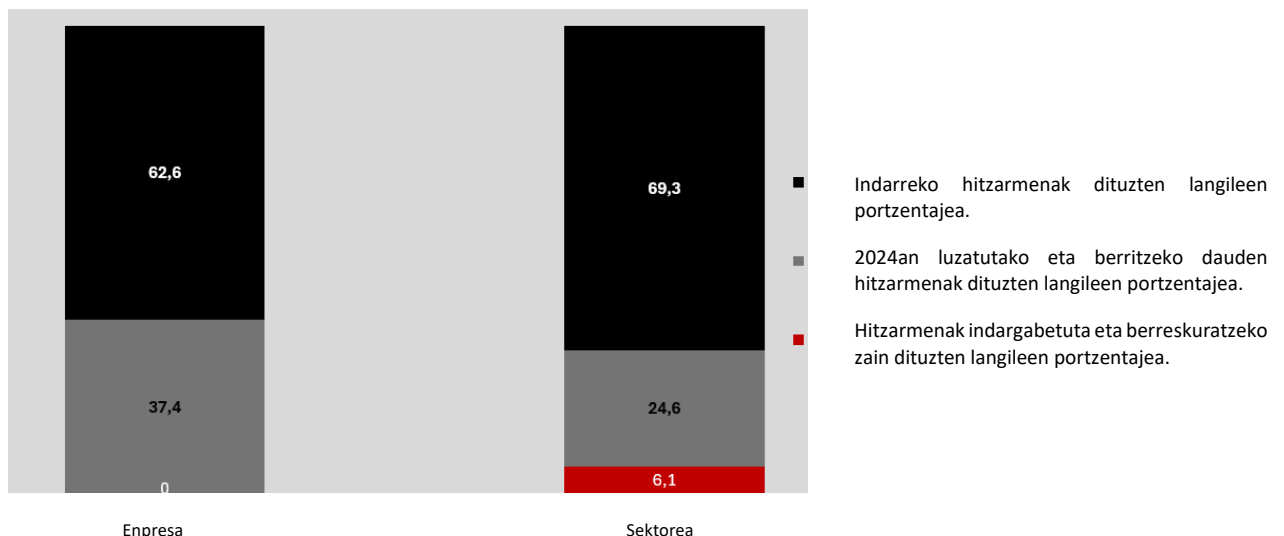
	Emakumeak	Gizonezkoak	Guztira
2014	1,89	4,56	3,25
2015	2,04	4,67	3,39
2016	2,36	4,46	3,43
2017	2,53	4,58	3,58
2018	2,65	4,85	3,77
2019	2,12	3,88	3,04
2020	1,72	2,84	2,30
2021	1,95	3,00	2,49
2022	1,99	3,26	2,65
2023	2,50	3,32	2,92
2024	2,59	3,19	2,90

Iturria: Eusko Jaurlaritz. Osalan. Laneko istripuen eta gaixotasun profesionalen estatistika

Azkenik, **negoziazio kolektiboaren** arloan, 2024ko abenduan langileen erdiek baino gehiagok indarrean zituzten beren hitzarmenak: **enpresa-hitzarmena** zuten biztanleen **% 62,6k** eta **sektore-hitzarmena** zuten biztanleen **% 69,3k**.

Bestalde, **%37,4a** eta **%24,6a**, hurrenez hurren, 2024an luzatutako eta berritzeko zeuden hitzarmenei zegozkien. Gainerakoa **hitzarmenak gainbehera** zituzten langileei dagokie, sektoreko hitzarmena dutenen **% 6,1i**, alegia.

Grafikoa 3. EAEko negoziazio kolektiboaren egoera, eremu funtzionalaren arabera (enpresa-sektorea) de Euskadi, 2024/12/30.



Iturria: Lan Harremanen Kontseilua, LHK

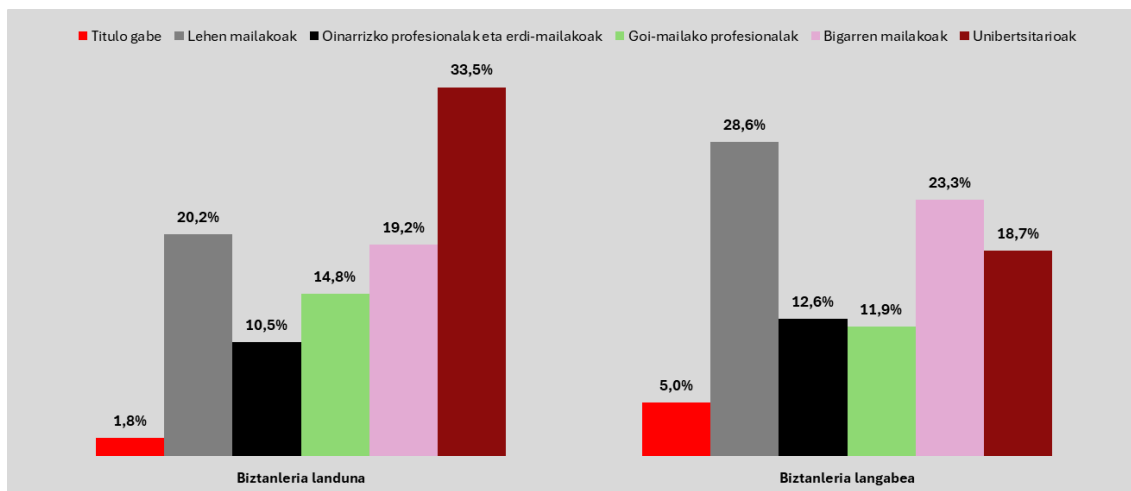
3.3/ PRESTAKUNTZA ETA KUALIFIKAZIOAK

EAEko landunen eta langabeen **prestakuntza-mailak** oso desberdinak dira. Prestakuntza akademiko arautuaren ikuspegitik, 2024an **biztanleria landunak unibertsitate-ikasketak** zituen batez ere (% **33,5**), eta, ondoren, **bigarren mailako ikasketak** (% **19,2**) eta **goi-mailako ikasketa profesionalak** (% **14,8**); hala ere, % **20,2k lehen mailako ikasketak** baino ez zituen.

Langabeen artean, nabarmen aldatzen da prestakuntzaren profila: % **28,6k lehen mailako ikasketak** zituen, % **23,3k bigarren mailako ikasketak** eta % **18,7k unibertsitate-ikasketak**. Gainera, langabeen % **5ek ez zuen inolako titulazio akademikorik**.

Oro har, **prestakuntza-maila** handiagoa da pertsona landunen artean; **langabezia**, berriz, **kualifikazio txikiagoa** dutenekin lotzen da, gehienbat.

Grafikoa 4. EAEko 16 urte eta gehiagoko biztanleak, titulazioaren eta jarduerarekiko harremanaren arabera (%). 2024.



Iturria: Eustat Hezkuntzari buruzko udal estatistika

Euskadiko **langabezia-tasa amaitutako ikasketa-mailaren** arabera alderatuz gero, ikusten da langabezia handiagoa dela **ikasketarik ez duten edo lehen mailako ikasketak** dituzten pertsonen artean, eta baxuagoa **goi-mailako ikasketak** dituztenen artean.

Bilakaeraren ikuspegitik, ikusten da **lehen mailako ikasketak edo baxuagoak** dituzten pertsonen langabezia-tasa % **16,5** izatetik (2021) % **13,8** izatera (2024) jaitsi zela. Era berean, **bigarren mailako eta erdi-mailako ikasketak** dituzten pertsonen langabezia-tasa % **12,6** izatetik % **9** izatera zen. Horrek kualifikazio-tasa handiagoa eta/edo pertsonak produkzio-ehunean sartzeko beharra adieraz dezake, haien kualifikazio-maila edozein dela ere.

Koadroa 17. EAEko biztanleriaren langabezia-tasa, amaitutako ikasketen mailaren arabera, 2020-2024.

	2021	2022	2023	2024
Guztira	10,0	8,6	7,8	7,4
Lehen mailakoak edo baxuagoak	16,5	15,5	14,7	13,8
Bigarren mailakoak edo ertainak	12,6	10,5	9,9	9,0
Goi-mailako ikasketak	7,0	5,6	4,9	4,7

Iturria: Eustat. Biztanleria jardueraren arabera sailkatzeko inkesta

Lurralde historikoa kontuan hartuta prestakuntza-mailaren arabera langabezia-tasari dagokionez:

- Langabezia-tasa handiena **lehen hezkuntza edo gutxiago** dutenen artean ematen da lurralde guztietan. Bizkaian da nabarmenena, eta, ondoren, Araban eta Gipuzkoan. Hala ere, **2021-2024** aldian pertsona-talde horren langabezia-tasak izan zuen murrizketarik handiena Araban izan zen, ondoren Gipuzkoaren eta, azkenik, Bizkaian.
- **Bigarren mailako eta maila ertaineko ikasketak** aintzat hartuta, langabezia-tasarik handiena Bizkaian zegoen, eta ondoren Araban eta Gipuzkoan. Jaitsiera handiena Araban izan zen, eta ondoren Bizkaian eta Gipuzkoan.
- **Goi-mailako ikasketak** dituztenen artean, berriz, langabezia-tasa handiena Bizkaian zegoen, eta, ondoren, Araban eta Gipuzkoan. Era berean, Bizkaian jaitsi zen gehien biztanleria talde horren langabezia-tasa.

Koadroa 18. EAEko biztanleriaren langabezia-tasa, amaitutako ikasketen mailaren eta 2020-2024 Lurralde historikoaren arabera.

	2021	2022	2023	2024
Araba				
Guztira	10,6	9,5	7,7	7,5
Lehen mailakoak edo baxuagoak	21,0	17,6	14,0	14,3
Bigarren mailakoak edo ertainak	13,2	11,3	10,1	8,7
Goi-mailako ikasketak	5,5	5,9	4,4	4,3
Bizkaia				
Guztira	11,2	9,3	8,7	8,5
Lehen mailakoak edo baxuagoak	17,2	16,9	16,5	16,4
Bigarren mailakoak edo ertainak	14,4	11,5	11,4	10,1
Goi-mailako ikasketak	8,2	5,9	5,2	5,3
Gipuzkoa				
Guztira	7,9	7,0	6,5	5,7
Lehen mailakoak edo baxuagoak	12,8	11,8	11,9	9,6
Bigarren mailakoak edo ertainak	9,3	8,5	7,3	7,0
Goi-mailako ikasketak	6,0	5,1	4,7	4,1

Iturria: Eustat. Biztanleria jardueraren arabera sailkatzeko inkesta

Eskura dauden gaitasunen diagnostiko zehatzagoa egiteko beharrezkoa da kualifikazioaren irakurketan kategoría espezifiko bat sartzea, **lan-izaerako prestakuntza egiaztagarria** jaso duten pertsonen buruzkoa, batik bat, **Lanbideren Katalogoaren Profesionaltasun Ziurtagiriak** eta **Lan Ziurtagiriak** baliatuta. Datu horiek agerian uzten dute biztanleriaren zati handi batek formalki akreditatutako gaitasunak dituela, nahiz eta araututako titulazio akademikorik ez izan (LH, unibertsitatea edo beste batzuk).

Taula honetan ikus daitekeenez, 2024an 96.725 pertsonak hartu zuten parte horrelako prestakuntza-ekintzetan; horietatik 39.958 lanik ez zutenak ziren, eta 28.933, berriz, landunak. 2023ko datuekin alderatuta, prestakuntza-ekintzetan parte hartu dutenen guztizko kopuruak behera egin du, batez ere landunetan; izan ere, langabeen kasuan, prestakuntza-arloko parte-hartzearen hazkundea 5.000 pertsonatik gorakoa izan da.

Aipatu beharra dago, halaber, lan-esperientzia eta ikaskuntza ez-formalak egiaztatzeko ekintzek izan duten harrera; izan ere, 934 pertsonak hartu zuten parte 2024an, aurreko urteko zifra baino gutxiagok. Hala ere, bikoiztu egin zen ekimen pribatuko ekintza egiaztagarrietan parte hartu zuten pertsona kopurua.

Koadroa 19. Lan-arloko prestakuntza-ekintza egiaztagarrietako parte-hartzaileak

Prestakuntza-ekintzetako parte-hartzaileak	2023	2024
Langabeentzat bereziki zuzendutako prestakuntza	101.354,00	96.725,00
<i>Profesionaltasun-ziurtagiriaren ekintzetan prestatutako pertsonak</i>	34.122,00	39.958,00
<i>Egiaztatu ezin diren prestakuntza-ekintzetan prestatutako pertsonak</i>	12.779,00	13.087,00
<i>Egiaztatu ezin diren prestakuntza-ekintzetan prestatutako pertsonak</i>	10.003,00	9.975,00
<i>Kontratazio-konpromisoa duten prestakuntza-ekintzetan parte hartu duten pertsonak</i>	283,00	349,00
<i>Kualifikazio baxuko gazte prestakuntzadunak</i>	343,00	562,00
<i>Jarduera maskulinizatueta ari diren emakumeen zuzendutako prestakuntza- eta enplegu-ekintzetan prestatutako pertsonak</i>	55,00	96,00
<i>Enplegu berriko eta eskari handiko hobietako ekintzetan parte hartzen duten pertsonak</i>	4.779,00	10.016,00
<i>Gizarteratzeko eta laneratzeko proiektu berezien prestakuntza-ekintzetan parte hartzen duten pertsonak</i>	5.880,00	5.873,00
Landunentzat bereziki zuzendutako prestakuntza	45.251,00	28.933,00
<i>Ekintza sektorialetan trebatutako pertsonak</i>	29.917,00	19.490,00
<i>Zeharkako ekintzetan prestatutako pertsonak</i>	9.141,00	6.388,00
<i>Kualifikazioko eta aintzatespen profesionaleko ekintzetan prestatutako pertsonak</i>	6.193,00	3.055,00
Enpresen prestakuntza-ekintza estrategikoak		
<i>Parte-hartzaileak (211 enpresen bitartez)</i>	11.526,00	11.139,00
Txandakako prestakuntza-ekintzak - Hezibi eta lanekoak ez diren praktikak		
<i>Diruz lagundutako Hezibi proiektuarekin txandakatutako parte-hartzaileak</i>	864,00	1.005,00
<i>Lanekoak ez diren praktikak egin dituzten gazte tituladunak</i>	89,00	75,00

EUSKADIKO 2025-2027 HIRURTEKO ENPLEGU PLANA

Prestakuntza-ekintzetako parte-hartzaileak	2023	2024
Ekimen pribatuko ekintzak	101.354,00	96.725,00
<i>Ekimen pribatuko ekintza egiaztagarrietan parte hartu duten pertsonak</i>	2.178,00	4.278,00
Lan-esperientzia eta ikaskuntza ez-formalak egiaztatzeke ekintzak, gaitasuna aitortzeko sistemaren bidez		
<i>Akreditazioa duten pertsonak</i>	1.616,00	934,00

Iturria: Geuk egina, Lanbideren Jarduera Memorien bidez

Abian diren **aldaketa ekonomikoak, sozialak eta produktiboak eraldaketa** bat eskatuko dute enplegurako behar den **kualifikazioan**. Enpresek **lanbide-profil berriak** eskatzen dituzte, **kualifikazio handia, moldagarritasuna eta espezializazio-maila handiak** dituztenak eta **lehia globala** dela-eta sortutako beharrei erantzuteko gai direnak.

Horrek eskumen-eskakizun berriak dakartza, eta, batez ere, **ziurgabetasuna** dakar epe ertain eta luzera beharko diren eskumenen inguruan. Aldi berean, azken urteetan agerian geratu da ogibideen profilen eskariak ere gora egin duela, errelebo falta nabarmen baten ondorioz.

Kualifikatutako eta espezializatutako profilen beharrari lotuta, eta, bereziki, **gazteriak enplegua lortzea** sustatzeko, funtsezkoa da **hezkuntza eta lan arloen arteko koordinazioa eta lerrokatzea**. Alde horretatik, egresatuen datuek ikuspegi baliagarria eskaintzen dute. **2021ean unibertsitateko ikasle egresatuei** dagokienez, **% 94ko jarduera-tasa** eta, titulua lortu eta hiru urtera (hau da, **2024. urtean**), **% 91ko okupazioa** hauteman dira, baita **% 88ko enplegu-tasa** ere.

Zifra zertxobait hobeak dira 2017ko egresatuekin alderatuta, adierazle okerragoak baitzituzten kasu guztietan. Era berean, egresatuen **langabezia-tasa % 10ekoa** izan zen 2021ean; beraz, **ehuneko hiru puntu** hobetu zen 2017ko egresatuen aldean (**% 13**). Azkenik, **egresatutako emakumeen laneratzea** batezbestekoarekin bat datorrela egiaztatu da.

Koadroa 20. EAEko unibertsitateko egresatuen laneratzea, 2017ko eta 2021eko promozioak.

	2017ko unibertsitate-sustapena		2018ko unibertsitate-sustapena		2019ko unibertsitate-sustapena		2020ko unibertsitate-sustapena		2021eko unibertsitate-sustapena	
	Orokorra	Emakum eak	Orokorra	Emakum eak	Orokorra	Emakum eak	Orokorra	Emakum eak	Orokorra	Emakum eak
Jarduera-tasa	%93	%93	%91	%91	%93	%92	%93	%92	%94	%93
Okupazio-tasa	%87	%87	%87	%87	%90	%89	%92	%91	%91	%90
Langabezia-tasa	%13	%13	%13	%13	%10	%11	%8	%9	%9	%10
Doitutako enplegua*	%86	%85	%83	%83	%86	%84	%88	%88	%88	%87

Iturria: Lanbide

Titulazioen arabera laneratzea jakintza-arloen arabera aztertuz gero, ikus daiteke guztietan **jarduera-tasa % 91** baino handiagoa dela titulaziotik hiru urtera, **humanitateetan** izan ezik (**% 87**). Gehienak titulazio **teknikoak (% 97)** dira.

Langabezia-tasan ere alde nabarmenak azaltzen dira: **Sozialetan** (% 16) dira daturik altuenak, gero **Humanitateetan** (% 15), **Zientzia Esperimentaletan** (% 11) eta **Zientzia Ekonomiko-Juridikoetan** (% 7). **Osasun Zientziak** (% 5) eta **Zientzia Teknikoak** (% 3) bakarrik daude langabezia-tasaren % 5en azpitik.

LHko tituludunei dagokienez, eskuragarri dauden datuak ikasketak amaitu eta **18 hilabeterako** lan-egoerari buruzkoak dira. Kasu horretan, **2023ko** sustapenaren datuek islatzen dute % **9a** langabezian zegoela, % **51** lanean ari zela eta % **40a** ikasten edo jarduerarik gabe zegoela. LHko tituludun landunen artean, % **62k enplegu egonkorra** zuen, eta % **75ak bere ikasketekin lotutako** enplegu bat zuen.

Lanbide-arloen arabera, 2023ko sustapeneko enplegu-tasarik onenak **“itsasoko eta arrantzako jarduerak”** izan ziren (% **89,8**, okupazio-tasarik handiena), baita **“turismoa”**, **“jarduera fisikoak eta kirolak”** edo **“instalazioa eta mantentze-lanak”** bezalako beste batzuk ere; horiek guztiek % **89tik** gorako enplegu-tasa izan zuten.

Aitzitik, **“segurtasuna eta ingurumena”** (% **60,7**) eta **“arte grafikoak”** (% **66,1**) gisako familiek ez zuten hain aldeko daturik izan. Hala ere, kopuru horiek erakusten dute **oso hazkunde esanguratsua** izan zela goi-mailako LHko tituludunen okupazio-datuetan, familia guztietan.

Koadroa 21. LHko tituludunen lan-egoera ikasketak amaitu eta 18 hilabetera.

	2017ko sustapena	2018ko sustapena	2019ko sustapena	2020ko sustapena	2021eko sustapena
Lanean ari dira (%)	50	45	54	53	51
Langabezian (%)	14	12	11	10	9
Ikasleak/Beste batzuk (%)	36	43	35	37	40
Enplegu egonkorra (%)	35	29	47	63	62
Ikasketekin lotutako enplegua (%)	75	68	71	72	75

Iturria: Guk egina, LANBIDEn oinarrituta. Lan-egoera 2024ko abenduan. 2023ko sustapena

Koadroa 22. 2023ko sustapeneko enplegu-tasa ikasketak amaitu eta 18 hilabetera, lanbide-arloaren arabera

INKESTA-URTEA	2024 -IV
SUSTAPENA	2023
Nekazaritza	%83,8
Itsasoko eta arrantzako jarduerak	%89,8
Gorputz eta kirol ekintzak	%89,2
Administrazioa eta kudeaketa	%82,7
Arte grafikoak	%66,1
Merkataritza eta marketina	%82,3
Irudia eta soinua	%68,9
Eraikuntza eta obra zibila	%86,8
Elektrizitatea eta elektronika	%87,0
Fabrikazio mekanikoa	%86,5
Ostalaritza	%88,5
Turismoa	%89,7
Irudi pertsonala	%76,8
Elikagaien industriak	%87,5
Informatika eta komunikazioak	%79,7
Zurgintza, altzarigintza eta kortxogintza	%85,2
Garraioa eta ibilgailuen mugimendua	%89,0
Instalazioa eta mantentze-lanak	%89,2
Kimika	%81,1
Osasuna	%86,1
Gizarte eta kultur arlokoak eta komunitateari zuzendutakoak	%84,6
Ehungintza, jantzigintza eta larrugintza	%76,5
Energia eta ura	%88,4
Segurtasuna eta Ingurumena	%60,7
LH, GUZTIRA	%84,6

Iturria: Guk egin, LANBIDEn oinarrituta. Lan-egoera 2024ko abenduan. 2023ko sustapena

Bestalde, EAEko herritar landun gehienek iritziaren arabera, lanposturako trebakuntza **egokia** da (2024an, % **77,0**). Hala ere, % **14,9k** adierazi zuen lanpostuaren eskakizunak jasotako prestakuntza baino baxuagoak zirela; hortaz, baliteke kualifikazio-arazoa populazioaren zati bati ez egokitzea. Nabarmenezkoa da, halaber, landunen % **38** baino gehiagok uste zuela jaso izandako prestakuntza akademikoa **ertaina edo baxua** zela, eta % **61,2k**, berriz, **baliagarritasun handiko** prestakuntza zela.

Koadroa 23. EAEko biztanleria landuna: prestakuntzarekin lotutako hainbat alderdi (%). 2024.

Lanpostua prestakuntzara egokitzea	
Zuzena	77,0
Prestakuntza baino apalagoa	14,9
Prestakuntzaren gainetik	2,4
Bestelako prestakuntza bat beharko nuke	5,7
Prestakuntza akademikoaren baliagarritasuna (*)	
Baxua	22,7
Ertaina	16,0
Handia	61,2

Iturria: Eustat. Lana, familia eta norberaren bizitza uztartzeari buruzko inkesta

Hori dela eta, fokua **lanerako prestakuntzan** jartzera garamatza. Eustatek lana, familia eta norberaren bizitza uztartzeari buruz egindako inkestaren arabera, 2024an EAEko biztanle landunen **% 51,9k** adierazi zuen prestakuntza-jarduerak egiten zirela bere enpresan, eta **% 42,4k** adierazi zuen prestakuntza horretan parte hartu zuela.

Datu horiek erakusten dutenez, **2020.** urtetik **2024.** urtera bitartean **gora egin du** prestakuntza ematen duten enpresen eta parte-hartzearen portzentajeak (prestakuntza ematen duten enpresen **% 45,7**; parte-hartzaileen **% 36,6**).

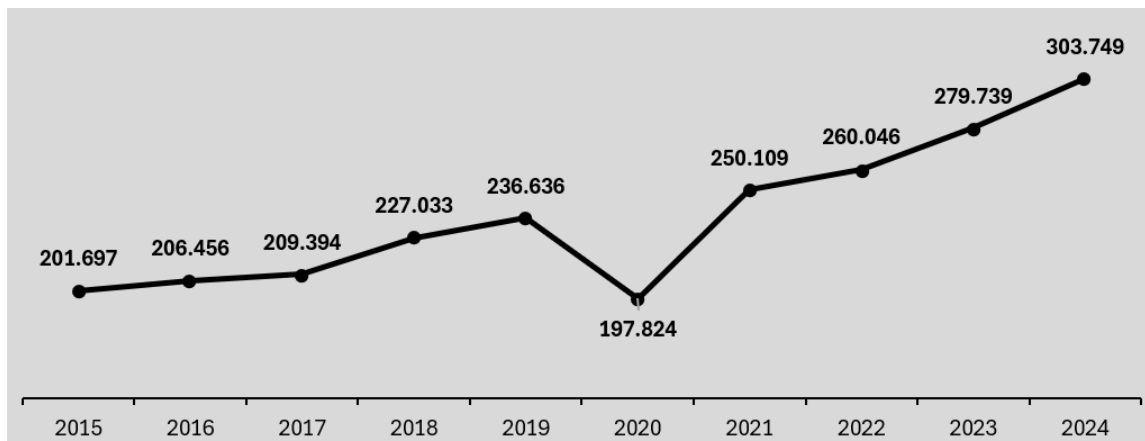
Koadroa 24. EAEko biztanleria okupatua: enpresako prestakuntzarekin lotutako alderdiak (%). 2024.

Enpresa-prestakuntzarekin	51,9
Enpresa-prestakuntzan parte hartzea	42,4

Iturria: Eustat. Lana, familia eta norberaren bizitza uztartzeari buruzko inkesta

FUNDAEren (Enpleguan Prestatzeko Estatuko Fundazioa) datuek adierazten dutenez, 2024an 303.749 pertsona trebatu ziren Euskadin Laneko Prestakuntza Sistemaren esparruan. Aldagai horrek goranzko joera izan du 2020ra arte, non beherakada bortitza izan baitzuen pandemiaren ondorioz, baina hurrengo urteetan **goranzko joerarekin jarraitu zuen**, aztertutako tarte historiko osoko maximoetara iritsiz (2015-2024).

Grafikoa 5. EAEn trebatutako parte-hartzaileen kopurua, Enplegurako Prestakuntza sisteman, 2015-2024.

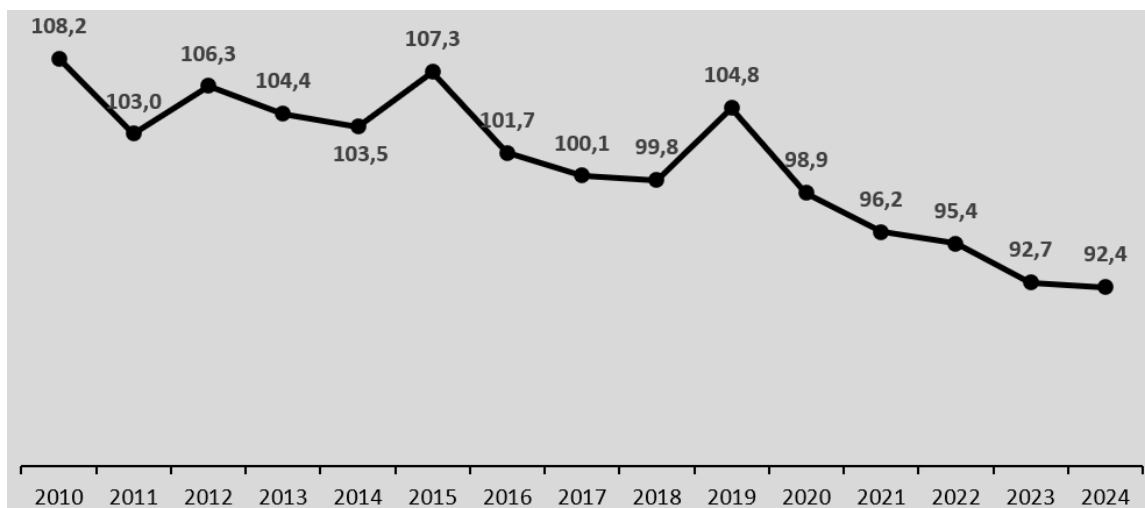


Iturria: Enpleguan Prestatzeko Estatuko Fundazioa

3.4/ EKINTZAILTZA, AUTOENPLEGUA ETA GIZARTE EKONOMIA

Lanean ari den biztanleria autonomoari dagokionez, 2024an 92.300 pertsona zeuden Euskadin, 57.800 gizonetzko eta 34.600 emakumezko. Oro har, beheranzko joera nabari da Euskadin norberaren kontura lan egiten duten pertsonen kopuruan, eta 2020tik 2024ra areagotu egin zen beheranzko joera hori.

Grafikoa 6. EAEko biztanleria okupatua autonomo gisa (milaka), 2010-2024ko bilakaera.

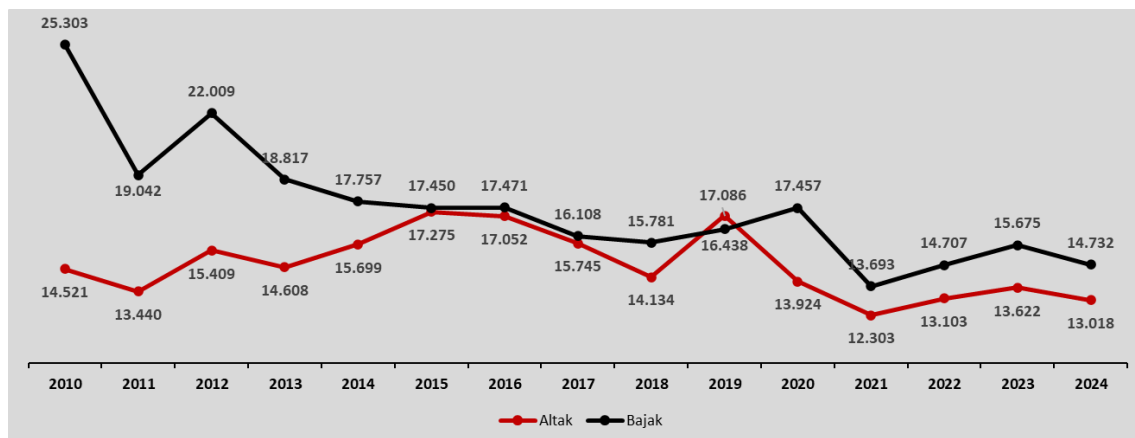


Iturria: Eustat. Biztanleria jardueraren arabera sailkatzeko inkesta

Ekintzailetzaren adiera zabalagoan, **jarduera ekintzailearen tasa (JET)** nahiko egonkor mantendu da Euskadin azken urteotan. Ekintzailetzan parte hartzen duten **18-64 urte** bitarteko biztanleen **% 7,0** izan zen **2023-2024** ekitaldian (ekimen horiek negozio bat sortzeko fasean dauden pertsonatzat edo **42 hilabete** baino gutxiagoko jarduera duen negozio berri baten jabetzat hartzen dira).

Euskadin **alta eta baja hartu duten enpresak** direla eta, 2024an **altak bajak** baino gutxiago izan ziren: **13.018 alta** eta **14.732 baja**, 2023an baino askoz ere gutxiago. 2020an, pandemiaren eraginak negatiboki eragin zuen, alta kopurua nabarmen jaitsiz. Igoera hori sendotuz joan zen 2022an eta 2023an, eta 2024an jaitsi egin zen. Bajei dagokionez, gora egin zuten 2023ra arte, eta 2024an apaldu egin zen enpresen desagerpena.

Grafikoa 7. EAEn alta eta baja hartutako enpresak (Jarduera Ekonomikoen Direktorioa). 2010-2024.



Iturria: Eustat. Enpresen sortze- eta ixte-tasari buruzko estatistika

Gizarte Ekonomiari dagokionez, 2022an **kooperatibek eta lan-sozietateek 61.781 pertsona** enplegatzen zituzten Euskadin, **3.596 establezimendu**, guztira. Bilakaerari dagokionez, joera **goranzkoa da 2014tik**, eta, adierazitakoaren arabera, 2023an mantendu egin zen, **63.178 enplegu** izateraino.

Garrantzitsua da gizarte-ekonomiak —bereziki, **kooperatibak eta lan-sozietateak**— lurraldean errotze handia duten enpresa-formula gisa eta epe luzera proiektuaren iraunkortasunera bideratutako gobernantza gisa duen zereginari balioa ematea. Era berean, gizarte-ekonomiaren esparruan nabarmendu beharrekoa da laneratzeko enpresek eta enplegu-zentro bereziek lan-merkatu arruntean sartzeko zailtasunak dituzten pertsonentzako enplegu-tresna inklusibo gisa duten zeregina.

Ziurgabetasun geopolitiko handiko testuinguru bat, balio-kateetako tentsioa eta enpresen integrazio- eta kontzentrazio-prozesuen areagotzea bizi dugun garai batean, **enpresa-forma horiek produkzio-ehunaren erresilientzia indartzen laguntzen dute, lurraldeko industria-gaitasuna eta enplegua mantenduz, batez ere tokiko eta eskualdeko inguruneetan, eta herrialdeari lotuago dauden erabakiak bultzatzen dituzte.**

Koadroa 25. EAEko enpleguaren eta gizarte-ekonomiako establezimenduen (kooperatibak eta lan-sozietateak) bilakaera. 2012-2023.

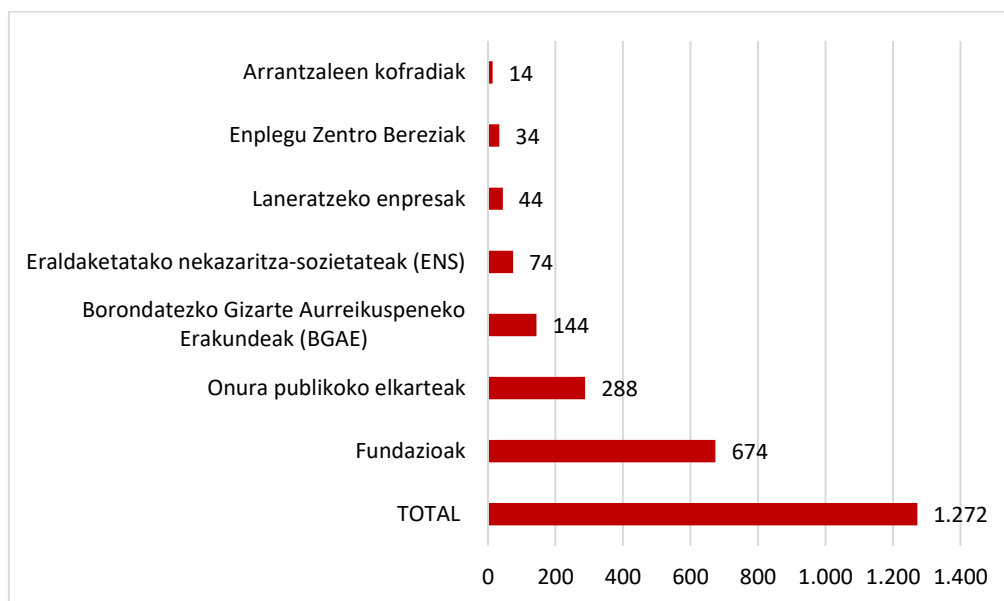
	2012	2014	2016	2018	2020	2022	2023*
Enpleguak	55.809	54.582	57.018	60.609	60.401	61.781	63.178
Establezimenduak	3.120	3.169	3.235	3.337	3.424	3.596	-

*Emitzen aurrerapena. Establezimenduei buruzko informazioa ez dago eskuragarri

Iturria: Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila. Euskal gizarte-ekonomiaren estatistika

Gainera, kontuan hartu behar dira Gizarte Ekonomiako Beste Modu Batzuk (GEBMB) delakoa, Gizarte Ekonomiako martxoaren 29ko 5/2011 Legearen arabera (5. artikulua). Beheko grafikoan erakusten den bezala, 2022an 1.272 erakunde zeuden, eta guztira 33.249 enplegu² biltzen zituzten.

Grafikoa 8. Gizarte-ekonomiako beste era batzuk osatzen dituzten erakunde kopurua. 2022. urtea.



Iturria: Gizarte Ekonomiako Zuzendaritza. Gizarte Ekonomiaren Estatistika 2022 eta 2023ko Aurrerapena.

3.5/ DESGAITASUNA DUTEN PERTSONEN LANERATZEA

EAEn **65.400 pertsonak** dute **desgaitasun-ziurtagiri** bat (desgaitasun-maila % **33koa** edo **handiagoa** dutenak). 2014. eta 2023. urteen artean, pertsona horiei lotutako enplegu-adierazleak etengabe hobetzen joan izan ziren: **jarduera-tasa** 2014an % **33,6** izatetik 2023an % **35,5** izatera igaro zen; **enplegu-tasa** % **22,6** izatetik % **28,5** izatera igaro zen aldi berean; eta **langabezia-tasa** jaitsi egin zen 2023an, % **32,7** izatetik % **19,7** izateraino, 2016an % 38,6ko aldi baterako igoera izan ondoren, 2017tik aurrera zuzendu zena.

² Eusko Jaurlaritzako Gizarte Ekonomiako Zuzendaritzak emandako informazioa.

Koadroa 26. EAEko desgaitasuna duten pertsonen jarduera-, enplegu- eta langabezia-tasa, 2014-2023.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
	Desg. duten pertsonak	Desg. duten pertsonak	Desg. duten pertsonak	Desg. duten pertsonak	Desg. duten pertsonak	Desg. duten pertsonak	Desg. duten pertsonak	Desg. duten pertsonak	Desg. duten pertsonak	Desg. duten pertsonak
Jardue ra-tasa	33,6	33,9	35,2	35	34,5	34	34,3	34,5	35,3	35,5
Enplegu-tasa	22,6	23,4	25,1	25,9	25,8	25,9	26,7	26,8	27,7	28,5
Langa bezia-tasa	32,7	31	38,6	26,2	25,2	23,9	22,2	22,4	21,6	19,7

ITURRIA: EIN. Lan-merkatuko desgaitasunari buruzko estatistika.

Sexuen arabera, 2024ko datuetan ikusten da jarduera-tasa pixka bat handiagoa dela desgaitasuna duten gizonengan (% 34,7) emakumeengan baino (% 36,3); hala ere, enplegu-tasak handiagoak dira emakumeengan gizonengan baino, horietan ere handiagoa baita langabezia-tasa (% 19 gizonak, eta % 17,9 emakumeak).

Koadroa 27. EAEko desgaitasuna duten pertsonen jarduera-, enplegu- eta langabezia-tasa, sexuaren arabera. 2014-2024.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Desgaitasuna duten pertsonak											
Gizonezkoak											
Jarduera	34,3	34,4	35,2	35,1	35,1	34,6	34,1	34,1	36,5	35,8	34,7
Enplegua	23,1	23,8	25,3	26,0	26,2	26,5	26,6	26,4	28,4	28,6	28,2
Langabezia	32,7	30,9	28,1	25,8	25,4	23,4	22,1	22,4	22,1	19,9	19,0
Emakumeak											
Jarduera	32,7	33,1	35,2	35,0	33,6	33,3	34,6	35,1	33,7	35,1	36,3
Enplegua	22,0	22,8	24,9	25,6	25,2	25,1	26,9	27,2	26,7	28,3	29,8
Langabezia	32,7	31,1	29,3	26,7	25,0	24,6	22,4	22,4	20,8	19,4	17,9

Iturria: EIN - Lan-merkatuko desgaitasunari buruzko estatistika.

Desgaitasunen bat duten pertsonen enpresa berean jarraitzea enplegu-egonkortasunaren adierazle da, eta horrek erakusten du **iraupen luzeko (>3 urte)** kasuak gehiengoa direla oraindik ere, baina garrantzia galtzen ari direla, 2014an % **78,4** izatetik 2023an % **68,7** izatera heldu baitziren.

Aldi berean, ikusten da 1-3 urte bitarteko iraunaldiaren hazkunde iraunkorra, 2014an % 9,2 izatetik 2023an % 14,8 izatera igaro baitzen, eta igoera txiki bat izan dela, bai <6 hilabete bitartean (2014an % 7,6 izatetik 2023an % 10,1 izatera), bai 6-12 hilabete bitarteko aldian (2014an % 4,8 izatetik 2023an % 6,4 izatera).

Koadroa 28. Desgaitasuna duten pertsona landunen bilakaera, enpresa berean emandako denboraren arabera (2014 – 2023)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
< 6 hilabete	7,6	9	8,5	10,4	11	10,6	8,3	9,2	11	10,1
6 hilabete - 1 urte	4,8	5,2	5,1	5,1	6,1	6,9	6	5	6,2	6,4
1 - 3 urte	9,2	11,2	13,5	14,1	15	13,9	16,2	14,2	13	14,8
> 3 urte	78,4	74,6	72,8	70,5	68	68,7	69,5	71,6	69,8	68,7

ITURRIA: EIN. Desgaitasunari buruzko estatistika lan-merkatuan

Analisia sexuaren arabera egiten bada, ikus daiteke **azken urtean (2024) 1-3 urte bitarteko enpresa bereko iraupen-tasa handiagoa zela gizonezkoengan (% 16,8) emakumezkoengan baino (% 15,4). Hala ere, emakumeak dira enpresa berean 3 urtetik gorako iraupen-tasa handiena dutena (% 70,1) gizonen aldean (% 67,9).**

Koadroa 29. Desgaitasuna duten pertsona landunen bilakaera, sexuaren arabera, enpresa berean emandako denbora kontuan hartuta (2014 - 2024)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Desgaitasuna duten pertsonak											
Gizonezkoak											
6 hilabete baino gutxiago	7,6	9,6	8,0	10,9	10,4	10,1	8,1	8,7	10,5	10,7	10,2
6 hilabetetik 1 urtera	4,8	5,3	5,0	4,9	6,1	6,3	6,1	5,2	6,3	5,8	5,1
1-3 urte	9,0	11,4	13,4	15,0	14,9	14,4	16,3	13,7	12,4	14,3	16,8
3 urte baino gehiago	78,6	73,6	73,6	69,3	68,6	69,2	69,5	72,4	70,7	69,3	67,9
Emakumeak											
6 hilabete baino gutxiago	7,6	8,0	9,2	9,7	11,9	11,2	8,6	10,2	11,3	9,3	8,3
6 hilabetetik 1 urtera	4,8	5,0	5,1	5,4	6,0	7,7	5,9	5,1	6,3	7,1	6,1
1-3 urte	9,5	10,9	13,8	12,8	15,0	13,1	16,0	15,1	13,9	15,6	15,4
3 urte baino gehiago	78,1	76,0	71,8	72,1	67,1	67,9	69,5	69,6	68,6	68,0	70,1

Iturria: EIN - Lan-merkatuko desgaitasunari buruzko estatistika

Adin-taldeen arabera, eta eskura ditugun datuak kontuan hartuta, 45 eta 64 urte bitarteko desgaituek dute enpresa bereko iraupen-tasarik handiena (>3 urte). Desgaitasunen bat duten 16-24 urteko gazteen artean, errotazioa askoz handiagoa da: % 46,9k 6 hilabete baino gutxiago ematen ditu enpresa batean. Eta 25-44 urteko adin-taldean, 1-3 urte irauten dute enpresa berean.

Koadroa 30. Desgaitasuna duten pertsona landunen bilakaera, adin-taldearen arabera, enpresa berean emandako denbora kontuan hartuta (2014 - 2024)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Desgaitasuna duten pertsonak											
Guztira											
6 hilabete baino gutxiago	7,6	9,0	8,5	10,4	11,0	10,6	8,3	9,4	10,8	10,1	9,3
6 hilabetetik urtebetera	4,8	5,2	5,1	5,1	6,1	6,9	6,0	5,1	6,3	6,4	5,6

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Desgaitasuna duten pertsonak											
1-3 urte	9,2	11,2	13,5	14,1	15,0	13,9	16,2	14,3	13,0	14,8	16,2
3 urte baino gehiago	78,4	74,6	72,8	70,5	68,0	68,7	69,5	71,2	69,8	68,7	68,9
16 eta 24 urte bitartekoak											
6 hilabete baino gutxiago	31,8	46,0	45,5	49,1	51,9	46,8	37,6	46,5	47,1	40,0	46,9
6 hilabetetik urtebetara	19,4	.	.	.	.	.	27,5	.	.	.	.
1-3 urte	17,5	21,1	29,1	29,1	25,8	27,6	25,0	28,0	23,9	35,3	33,1
3 urte baino gehiago	31,3	.	.	.	.	.	9,9	.	.	.	.
25-44 urte bitartekoak											
6 hilabete baino gutxiago	9,7	13,7	11,4	14,4	15,7	10,8	10,8	15,6	14,6	15,1	14,8
6 hilabetetik urtebetara	6,6	7,4	.	.	.	8,5	8,5	.	.	.	.
1-3 urte	11,3	17,7	20,7	20,8	19,1	23,9	23,9	22,3	19,8	19,7	23,6
3 urte baino gehiago	72,4	.	.	.	.	56,9	56,9	.	.	.	.
45-64 urte											
6 hilabete baino gutxiago	5,8	5,2	5,7	6,9	8,0	6,9	6,3	5,9	7,7	6,9	5,9
6 hilabetetik urtebetara	3,3	.	3,2	3,8	4,0	5,0	4,3	3,8	4,5	5,1	4,7
1-3 urte	7,7	7,3	9,2	10,0	11,3	10,8	12,3	10,7	9,6	12,1	12,7
3 urte baino gehiago	83,2	83,8	81,9	79,3	76,7	77,4	77,1	79,5	78,2	75,9	76,7

Iturria: EIN - Lan-merkatuko desgaitasunari buruzko estatistika

3.6/ EKONOMIAREN ETA ENPLEGUAREN ETORKIZUNA EUSKADIN

Eusko Jaurlaritzako Ekonomia eta Plangintza Zuzendaritzak argitaratutako Euskadiko koadro makroekonomikoak (2019-2024) **BPGaren urte arteko hazkundearen bilakaera** adierazten du: **% 2,2** 2019an; beherakada handia (**-% 9,6**) 2020an, pandemiaren ondorioz, eta azken bost urteetako **urte arteko hazkunderik handiena (% 5,9)** 2021ean. Hortik aurrera, hazkundera **dezeleratu** egin zen, baina balio positiboei eusten die, eta 2024an **% 2,2**ra izatera heldu zen.

Kapital-eraketa gordina, berriz, 2021ean **% 6,0**koa izatetik 2024an **% 2,15**koa izatera igaro zen; horrek esan nahi du **inbertsioak gora jarraitzen duela**, baina erritmo motelagoan. Aldi berean, **barne-eskaera** 2021ean **% 5,4** izatetik 2024an **% 2,3** izatera igaro zen, urte arteko terminoetan.

Horrek, antza, Euskadi **hazkunde-fase heldu** batean sartzen dela adierazten du **suspertze eta egonkortze**-prozesu baten ondoren, trazio txikiagoarekin, baina enpleguari negatiboki eragin gabe.

Koadroa 31. Euskadiko koadro makroekonomikoa, 2019-2024. Urte arteko aldakuntza-tasak (%).

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
BPG	2,2	-9,6	5,9	4,4	2,7	2,2
KEG (Kapital eraketa gordina)	3,3	-12,1	6,0	4,4	1,8	2,1
Barne-eskaria	2,3	-9,7	5,4	2,7	1,8	2,3
Enplegua (lanpostuak)	1,5	-6,2	5,9	3,1	1,8	1,8
Langabezia-tasa	9,3	10,6	10,0	8,6	7,8	7,4

Iturria: Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila

Eustatek egindako aurreikuspenen arabera, **65 urtetik gorako biztanleen pisuak gora egingo du** Euskadin. Zehazki, **2022 eta 2036** bitartean talde hori biztanleria osoaren % **23,4 (512.400 pertsona)** izatetik % **29,3 (667.000 pertsona)** izatera igaroko dela kalkulatzen da. Aldi horretan **handitu egingo den adin-segmentu bakarra** da, bai kopuru absolutuetan, bai portzentajezkoetan. Horrek **euskal biztanleriaren zahartze progresiboa** eta **populazio aktiboari dagokionez izan ditzakeen zailtasunak** adierazten ditu.

Koadroa 32. EAEko biztanleria osoaren bilakaera, adin-taldean arabera (pertsonak eta %a), 2020-2024.

	2022		2036	
	Pertsonak	%	Pertsonak	%
>= 65 urte	512.400	23,4	667.000	29,3
20-64 urte	1.283.100	58,6	1.262.600	55,4
<= 19 urte	497.500	22,7	348.100	15,3
Guztira	2.190.800	100,0	2.277.700	100,0

Iturria: EUSTAT Biztanleen udal estatistika

2024an, Gizarte Segurantzaren arabera, **21.308 erretiro-alta** izan ziren Euskadin, 65 urtetik gorakoen zein hori baino adin baxuagokoen artean, eta bereziki nabarmentzekoa da **65 urtetik gorako pertsonen artean izandako gorakada**. Halaber, datozen urteetan **erretiroen igoera nabarmena** espero da, biztanleriaren piramideko adin-talde handien (baby boom) erretiroak aurrera egin ahala.³

Koadroa 33. Hasierako erretiro-alten bilakaera EAEn, adinaren arabera. 2021-2024.

Adina	2021	2022	2023	2024
<65 urte	10.319	9.859	8.589	8.980
≥ 65 urte	9.903	10.539	10.526	12.328
Altak, guztira	20.222	20.398	19.115	21.308

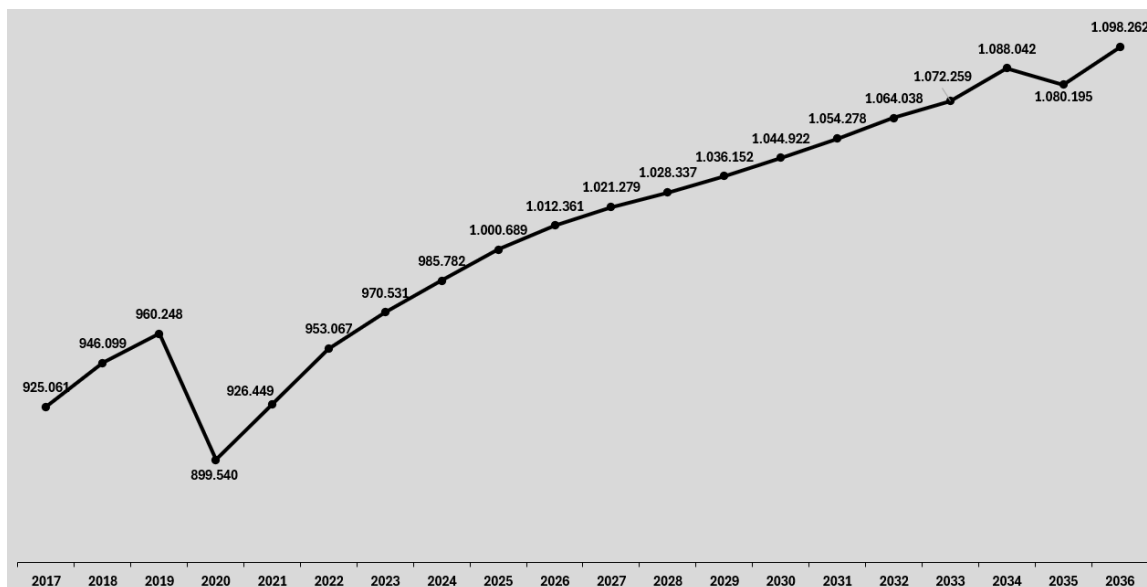
Iturria: Gizarte Segurantza

³ <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST23/2575>

Sektoreka zenbatetsitako enplegu-aukera garbien ondorioz, **profil jakin batzuk betetzeko benetako zailtasunak** sortzen ari dira dagoeneko; batez ere, eginkizun teknikoetan, bitarteko kualifikazioetan eta eragiketarako kritikoak diren lanpostuetan. “Matching” tentsio horiek ez dirudi egoeraren arabera fenomeno bat direnik: enpresek proiektuak gauzatzeko, produkzio-erritmoei eusteko eta inbertsioak hedatzeko duten gaitasuna baldintzatzen dute, eta lehiakortasunaren faktore mugatzaile bihurtu daitezke, alde aurretik ekiten ez bazaie. Hori dela eta, planak indartu egingo du enplegu- eta prestakuntza-politikak **eskaera egiaztagarria** bideratzeko beharra, prospektiba, prestakuntza-programazioa, gaitasunen egiaztapena eta bitartekotza estaldura- eta emaitza-adierazleekin artikulatuz, hutsik diren lanpostu iraunkorrak murrizteko eta sektorearen eraldaketa kalitateko enplegu bihurtuko dela bermatzeko.

Premisa horrekin, Lanbidek planteatutako enplegu-proiektzioek **enplegu-sorkuntza garrantzitsu** bat marrazten dute datoen urteetarako. Zehazki, **2025. eta 2027. urteen bitartean 20.590 enplegu** inguru sortuko direla aurreikusten da, eta **1.021.279 enplegu** lortuko direla, guztira, 2027an. **2036. urteari begira, zifra 1.098.262 enplegura** igoko litzateke, hau da, **112.480 enplegu gehiago** 2024tik 2036ra bitartean.

Grafikoa 9. EAEko enplegu-proiektzioak, 2017-2036.



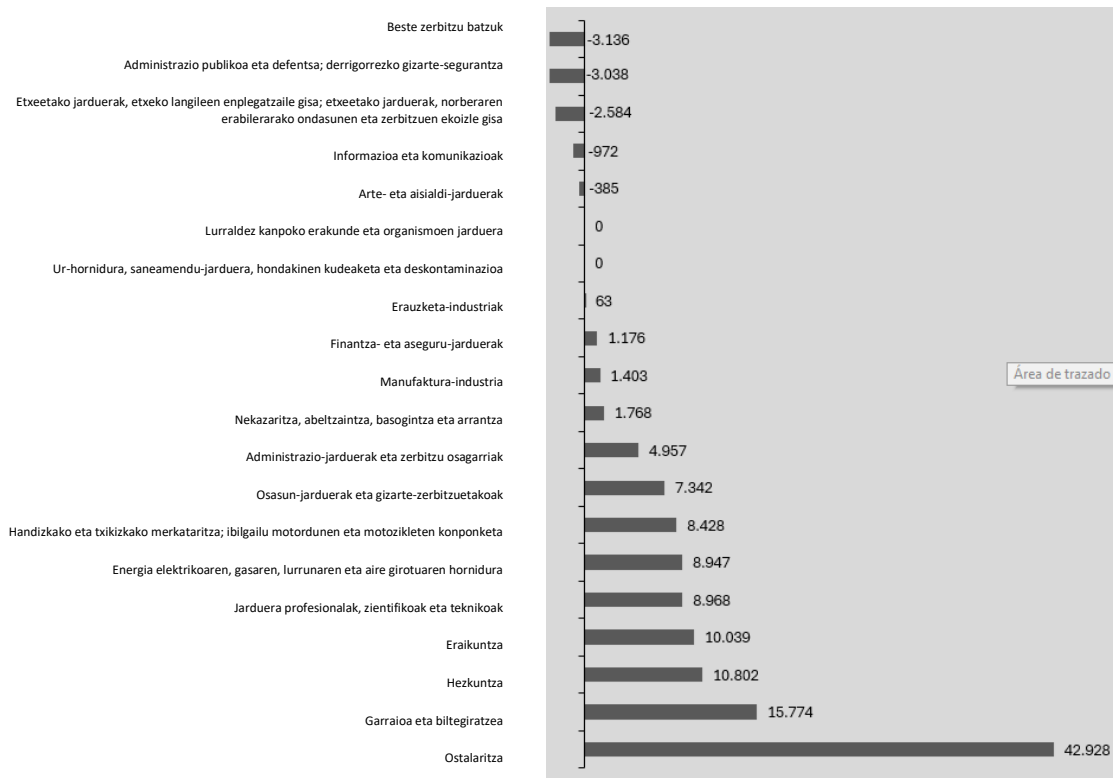
Iturria: FutureLan, Lanbide

Enpleguaren aldakuntza garbia sektoreka aztertuta, datoen hamar urteetan enplegu gehien sortuko duten sektoreak **ostalaritza, garraioa eta biltegiatzea** eta **hezkuntza** izango direla aurreikusi dute. **Lanbideak** direla eta, enplegua, gehienbat, **jatetxe-, pertsona-, babes- eta salmenta-zerbitzuetan** eta **kontabilitateko eta administrazio lanetan** eta **bulegoko beste lan batzuetan** sortuko dela espero da.

Zehazki, Euskadi **belaunaldi-erleleboren arazoei** aurre egin beharrean da lanbide eta profil teknikoetan eta ertainetakoetan —bereziki, industrian, eraikuntzan, garraioan, mantentze-lanetan, zainketetan eta giltzarri diren beste eremu batzuetan—. Arazo horiek, honez gero, baldintzatzen ari dira jarraipen operatiboa, produktibitatea eta enpleguaren kalitatea. **FutureLan** eta antzeko tresnek

tentsio horiek identifikatzeko eta monitorizatzeko aukera ematen badute ere, Planak onartzen du arazo hori dela enpleguaren erronka nagusietako bat Euskadin, eta erantzun iraunkorrek eskatzen dituela: talentuak erakartzea, kualifikazio- eta birkualifikazio-ibilbideak erraztea, lanpostu horien erakargarritasuna hobetzea eta bitartekotza eta fidelizazioa indartzea, lurralde-ikuspegiaz baliatuta eta emaitzen jarraipena eginez.

Grafikoa 10. Enpleguaren aldakuntza garbia EAEko sektore ekonomikoetan 2024-2036.



Iturria: FutureLan, Lanbide

Hala ere, enpleguaren gorakada- nola beherakada-zifra garbiez gain, aukera gehiago sortuko dira erretiroei lotutako **errelebo profesional** baten ondorioz. Alde horretatik, Futurelanek **675.013 enplegu-aukera** aurreikusten ditu, guztira, 2036ra arte.

Errelebo-osagaia sektore hauetan nabarmentzen da (zifra absolutuetan): **manufaktura-industria, hezkuntza, osasun-jarduerak eta gizarte-zerbitzuetakoak, handizkako eta txikizkako merkataritza, administrazio-jarduerak eta zerbitzu osagarriak**, eta, azkenik, **ostalaritza**.

Koadroa 34. Enplegu-aukera garbiak EAEko sektoreen arabera. 2024-2036.

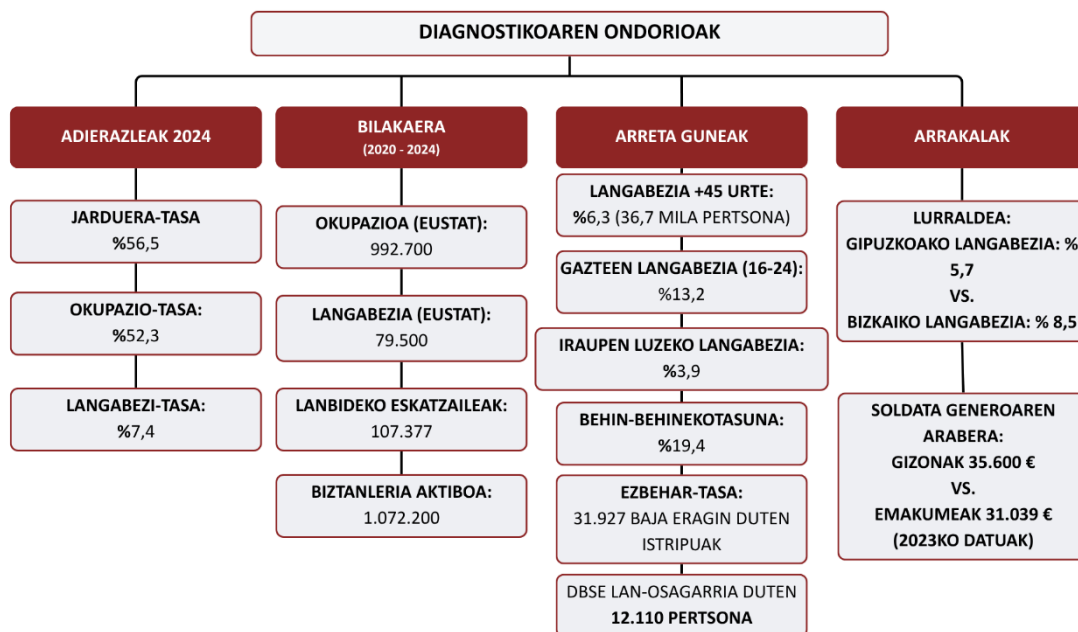
Sektoreak	2024	2036	Aldaketa	%	Ordezkapena	Aukerak
Nekazaritza, abeltzaintza, basogintza eta arrantza	11.627	13.395	1.768	%15	4.972	6.740
Erauzketa-industriak	422	485	63	%14	702	765
Manufakturen industria	190.636	192.039	1.403	%0	80.197	81.600
Energia elektrikoaren, gasaren, lurrunaren eta aire girotuaren hornidura	11.021	19.968	8.947	%81	3.625	12.572
Eraikuntza	58.870	68.909	10.039	%17	28.030	38.069
Handizkako eta txikizkako merkataritza; motordun ibilgailuen eta motozikleten konponketa	130.601	139.029	8.428	%6	62.119	70.547
Garraioa eta biltegitratzea	47.379	63.153	15.774	%33	31.871	47.645
Ostalaritza	60.037	102.965	42.928	%71	22.228	65.156
Informazioa eta komunikazioak	24.689	23.717	-972	-%3	11.538	10.566
Finantza - eta aseguru-jarduerak	20.398	21.574	1.176	%5	10.022	11.198
Jarduera profesionalak, zientifikoak eta teknikoak	66.112	75.080	8.968	%13	44.127	53.095
Administrazio-jarduerak eta zerbitzu osagarriak	60.934	65.891	4.957	%8	63.476	68.433
Administrazio publikoa eta defentsa; nahitaezko gizarte-segurantzak	66.597	63.559	-3.038	-%4	41.735	38.697
Hezkuntza	87.569	98.371	10.802	%12	64.854	75.656
Osasun arloko eta gizarte zerbitzuetako jarduerak	88.288	95.630	7.342	%8	64.342	71.684
Arte- eta aisialdi-jarduerak	13.977	13.592	-385	-%2	6.545	6.160
Beste zerbitzu batzuk	21.485	18.349	-3.136	-%0,1	8.954	5.818
Etxeetako jarduerak, etxeetako langileen enplegatzaile gisa; etxeetako jarduerak, norberak erabiltzeko ondasun eta zerbitzuen ekoizle gisa	25.140	22.556	-2.584	-%10	13.196	10.612
Guztira	985.782	1.098.262	112.480	%11	562.533	675.013

Iturria: FutureLan, Lanbide

3.7/ DIAGNOSTIKOAREN ONDORIOAK

Egindako azterketatik ondoriozta daiteke **hobekuntza iraunkorra izan dela 2020tik 2024ra** bitartean: lana duen biztanleria **992.700** pertsona izateraino hazi da, eta langabeak **79.500** izateraino jaitsi dira, Eustaten datuen arabera. Biztanleria aktiboa ere hazi egin da, **1.072.200** pertsona izateraino. 2024an, **jarduera-tasa % 56,5** izan zen; **okupazio-tasa % 52,3**, eta **langabezia-tasa % 7,4**. Horrek esan nahi du susperraldi etengabea eta egonkorra egon dela. Aipatu behar da, halere, zertxobait igo egin dela Lanbiden lan bila dabiltzanen kopurua: 107.377 pertsona 2024an.

Ilustrazioa 1. Diagnostikotik ateratako datu nagusiak.



Ingurukoekin alderatuta, langabezia-tasa **EB-27ko batez bestekoaren gainetik** dago (% 5,9), baina Estatuko batez bestekoaren azpitik (% 11,4). Hala ere, **joera murriztekoa eta Europako batez bestekora pixkanaka hurbiltzekoa** dela azpimarratzen du, eta balio positiboak eutsi diela azkenaldiko bilakaeran. Aldi berean, **16-24 urte** bitarteko gazteen langabezia-tasa % 13,2 zen 2024an, Espainiako eta Europako batez bestekoen baino hobea.

Arreta-gune garrantzitsuek, dena dela, bere horretan jarraitzen dute: **45 urtetik gorako** pertsonen langabezia-tasa batez bestekoa baino baxuagoa den arren, termino absolutuetan langabe gehien dituen kolektiboa da; **iraupen luzeko langabezia** 2024an % 3,9 izan arren, Europako batez besteko balioa (% 1,9) baino **bi puntu gorago** zegoen, eta **16 eta 24 urte** bitarteko gazteen langabezia gutzitza bikoitza da oraindik.

Lurralde-ikuspegitik, **alde esanguratsuak daude lurralde historikoen artean**. 2024an Gipuzkoak azaldu zituen adierazle onenak (okupazio-tasa % 54,0koa, jarduera-tasa % 57,3koa eta langabezia-tasa % 5,7koa); Araba izan zen jarduera-tasaren buru (% 57,6), eta Bizkaia, oro har, atzetik geratu zen (jarduera-tasa % 55,7koa, okupazio-tasa % 51,0koa eta langabezia-tasa % 8,5koa). Alde horiek adinaren arabera langabezia-patroian ere islatzen dira: gazteen langabezia-tasa handiena **Bizkaian** dago, **45 urte edo gehiago** dutenen langabezia ere handiagoa da **Bizkaian**, eta **25 eta 44 urte** bitartekoenean, berriz, **Araba** nabarmentzen da.

Genero-arrakalei dagokienez, diferentziak daude bai lan-partaidetzari dagokionez, bai enplegu-emaitzei dagokienez. 2024an, **emakumezkoen jarduera-tasa (% 52,3)** eta **emakumezkoen okupazio-tasa (% 48,2)** gizonenak baino baxuagoak ziren, eta **emakumezkoen langabezia-tasa (% 7,8)** zertxobait handiagoa zen.

Soldatei dagokienez, 2023an gizonen urteko batez besteko irabazi gordina **35.600,45 €**-koa zen (batezbestekoa baino % **11,5** gehiago); emakumeena, berriz, **31.038,84 €**-koa (-% **2,74**), eta **soldata-arrakala** ez zen aldatu.

Horrez gainera, **partzialtasun** eta **sektore- eta okupazio-segregazio** bidez lan egindako orduen arteko aldeak soldata-desberdintasunaren faktore garrantzitsutzat jotzen dira; izan ere, uste da sexuaren arabera bereizketa okupazionala dela orduko soldataren artean gertatzen den % **35eko** tartearen arrazoa.

Sektore-egiturari dagokionez, **zerbitzuek** kontzentratzen dute enplegu gehiena, 2024an **728.300** pertsonen (kopuru osoaren % **73,4k**) egin zuten lan sektore horretan. Ondoren, **industria** dator, **199.400** pertsonekin (% **20,1**). Enpleguaren hazkundea, nagusiki, **zerbitzuetan** eman izan da.

Industria hazi egin zen 2021ean, jaitsi 2022an eta suspertu 2023tik aurrera, 2024an 2020ko mailetaraino hurbilduz. **Eraikuntza** hazi egin zen 2021ean eta 2022an, eta behera egin zuen 2023tik aurrera. **Nekazaritza**, aldiz, aztertutako aldiko enplegu-kopuru handienera iritsi zen 2024an, balio eta oszilazio baxuagoekin bada ere.

Enpleguaren kalitateari dagokionez, **aurrerapenak eman ziren kontratu-egonkortasunean**. 2024an, soldatapeko biztanleriaren % **80,6k** kontratu **mugagabea edo finkoa** zuen, eta % **19,4k** aldi baterako kontratua zuen (**159.000** pertsona inguru).

Behin-behinekotasunak **ehuneko hamar puntu** egin zuen behera 2020tik 2024ra bitartean (**62.000** pertsona inguru), eta **2009ko % 18,6ra** hurbildu zen. Hala ere, enpleguaren kalitatea lan-baldintzetatik ere aztertu behar da: **lanaldian baja eragiten duten istripuak** ugaritu egin ziren, 2024an **31.927** izan arte, eta **intzidentzia-indizea** igo egin zen, 1.000 langileko **28,94** istripu izatetik **32,35** istripu izateraino.

Diru-sarreraren eta nahikotasun ekonomikoaren arloan, urteko batez besteko irabazi gordina **30.224,16 € (2020)** izatetik **33.504,92 € (2023)** izatera igaro zen. Hala ere, alde handiak daude adinaren arabera: 2023an, 25 urtetik beherakoen urteko batez besteko irabazia **17.336,05 €** zen (batezbestekoa baino % **45,68** gutxiago), eta 25 eta 34 urte bitartekoena, berriz, **26.703,24 € (% 16,33** gutxiago).

Gainera, lehengoan jarraitzen du **enplegu-segmentu txiro** batek: 2024an **12.110** lagunek jaso zuten lan-osagarria **DSBEa** dela-eta, hau da, laguntza jasotzen duten herritar guztien % **20,9k**. 2020an baino **4.000** pertsona gehiago dira, eta 2022an baino ia **5.000** gehiago. Eredu hori bereziki garrantzitsua da, lan-osagarria % **45,9** hazi baita, eta diru-sarrerak bermatzeko errentaren jasotzaileen guztizkoa, berriz, askoz gutxiago hazi da (% **10**). Izan ere, familia gehiagok dute enplegua, baina diru-sarrerak gutxienera atalasetik behera daude.

Kualifikazio akademiko arautuari dagokionez, alde nabarmenak daude biztanleria okupatuaren eta langabeen artean. 2024an, lana zuten biztanle gehienek unibertsitate-ikasketak zituzten (% **33,5**); langabeen artean, berriz, lehen mailako ikasketak nagusitzen ziren (% **28,6**), eta % **5ek** ez zuen titulazio akademiko araturik. Langabezia-tasa handiagoa zen lehen hezkuntza dutenen artean, eta txikiagoa goi-mailako hezkuntza dutenen artean. Bilakaerari dagokionez, lehen mailako ikasketak edo gutxiago dituzten pertsonen langabezia-tasa % **16,5 (2021ean)** izatetik % **13,8 (2024an)** izatera igaro zen, eta bigarren mailako eta erdi-mailako ikasketak zituztenen langabezia-tasa % **12,6** izatetik % **9** izatera. Aldi berean, gaitasun berriak eskatzen dira: **kualifikazio eta espezializazio handiko**

profilak eskatzen dira, baita **ofiziozko** profilak ere, errelebo nahikorik gabeko erretiroen testuinguruan. Alde horretatik, ikusten da ez daudela behar bezala doituta pertsona trebatuen kopuruari buruzko eskaintza eta produkzio-ehunaren talentu-beharrak, batez ere industria-sektoreetan eta maila ertaineko profil teknikoetan.

Prestakuntzaren arloarekin jarraituz, ezin da aipatu gabe utzi Lanbidek kudeatzen duen lan-prestakuntza ziurtagarria: 2024. urtean, guztira, 96.725 pertsonak parte hartu zuten horrelako prestakuntza-ekintzetan; horietatik 39.958 langabeak ziren, eta 28.933, berriz, okupatuak. 2023ko datuekin alderatuta, prestakuntza-ekintzetan parte hartu dutenen guztizko kopuruak behera egin du, batez ere landunetan; izan ere, langabeen kasuan, prestakuntza-arloko parte-hartzearen hazkundera 5.000 pertsonatik gorakoa izan zen.

Hezkuntza-enplegu trantsizioari dagokionez, laneratze-tasa handiak ikusten dira 2021etik titulua lortu eta hiru urtera (2024) egresatutako unibertsitate-ikasleengan: **% 94ko jarduera-tasa, % 91ko okupazio-tasa eta % 88ko enplegu-tasa**, eta **% 10eko** langabezia-tasa.

Goi-mailako LHN, 2023ko sustapeneko **% 9** langabezia dago, **% 51** lanean ari da eta **% 40** ikasten edo inaktibo dago; pertsona okupatuaren artean, **% 62k** enplegu egonkorra du eta **% 75ek** ikasketekin lotutako enplegua du. Hala eta guztiz ere, egokitzapen akastunaren aztarnak hauteman dira: **% 14,9k** uste du lanpostuaren eskakizunak jasotako prestakuntza baino baxuagoak direla (balizko **kualifikazio ez-bideratua**), eta **% 38k** baino gehiagok prestakuntza akademikoaren baliagarritasuna ertaina edo baxua dela uste du, baliagarritasun handikoa duela uste dutenen **% 61,2ren** aldean.

Lanerako prestakuntzari dagokionez, gero eta jende gehiagok dio bere enpresan prestakuntza-jarduerak egiten direla (2024an, **% 51,9**; 2020an, **% 45,7**), eta parte-hartzea ere handiagoa dela (2024an, **% 42,4**; 2020an, **% 36,6**). Gainera, 2024an **303.749** pertsona trebatu ziren Lanerako Prestakuntza Sistemari, 2020ko beharakadaren eta aztertutako aldiaren gehieneko mailalara iritsi arteko susperraldiaren ondoren.

Ekintzailetzari dagokionez, jarduera ekintzailearen tasa (JET) **% 7,0koa** zen 2023-2024an, 18-64 urteko populazioarentzat. Enpresa-dinamikan, enpresen altak (**13.018**) bajak (**14.732**) baino gutxiago ziren 2024an, baina 2023koa baino alde txikiagorekin. Gizarte-ekonomiak ere pisu nabarmena du: 2022an, kooperatibek eta lan-sozietateek **61.781** pertsona enplegatzen zituzten **3.596** establezimendutan; 2014tik goranzko joera dute, eta 2023rako **63.178** enplegu aurreikusita zituzten.

Desgaitasunen bat duten pertsonen enplegua denaz bezainbatean, **65.400** lagunek zuten ziurtagiria (% 33ko edo gehiagoko maila). 2014tik 2023ra bitartean hobetu egin zen jarduera-tasa (**% 33,6 → % 35,5**), igo egin zen enplegu-tasa (**% 22,6 → % 28,5**) eta jaitsi egin da langabezia-tasa (**% 32,7 → % 19,7**); 2016an, berriz, igo egin zen (**% 38,6**). Egonkortasunari dagokionez, iraupen luzeko (>3 urte) enpleguek nagusi izaten jarraitzen dute, nahiz eta pisua galdu (**% 78,4 → % 68,7**). Urte bat eta hiru urte arteko iraunkortasun-tarteak, berriz, hazi egin dira, eta hazi egin dira, baino gutxiago, 6 hilabete baino gutxiagoko eta 6 eta 12 hilabete bitarteko tarteak.

Testuinguru makroekonomiko eta demografikoan, BPGaren urte arteko hazkundera **2019an % 2,2** izatetik **2020an -% 9,6** izatera igaro zen, maximora iritsi zen **2021ean (% 5,9)**, eta moteldu egin zen **2024ra** arte (**% 2,2**). Kapital-eraketa gordina **% 6,0 (2021)** izatetik **% 2,15 (2024)** izatera igaro zen, eta barne-eskaria **% 5,4** izatetik **% 2,3** izatera. Demografiari dagokionez, 65 urte edo gehiagoko

biztanleria hazi egin zen, 2022an % **23,4 (512.400)** izatetik 2036an % **29,3 (667.000)** izatera. Esan beharra dago adin-tarte horretan bakarrik hazi dela.

Erretiroei dagokienez, **21.308** erretiro-alta erregistratu ziren 2024an, eta datozen urteotan kopuru hori igo egingo dela aurreikusten da. Enpleguari dagokionez, aurreikusten da **20.590** enplegu inguru sortuko direla 2025 eta 2027 artean, 2027an **1.021.279** enplegura iritsi arte, eta **1.098.262** 2036an (**+112.480**, 2024 eta 2036 artean). Gainera, aurreikusten da **675.013** lan-aukera sortuko direla 2036a arte, aldaketa garbiaren eta, bereziki, belaunaldi-erleboaren ondorio konbinatu gisa, eragin nabarmena izango duelarik **manufaktura-industrian, hezkuntzan, osasun-jardueretan eta gizarte-zerbitzuetan, merkataritzan, administrazio-jardueretan eta zerbitzu osagarrietan** nahiz **ostalaritzan**.

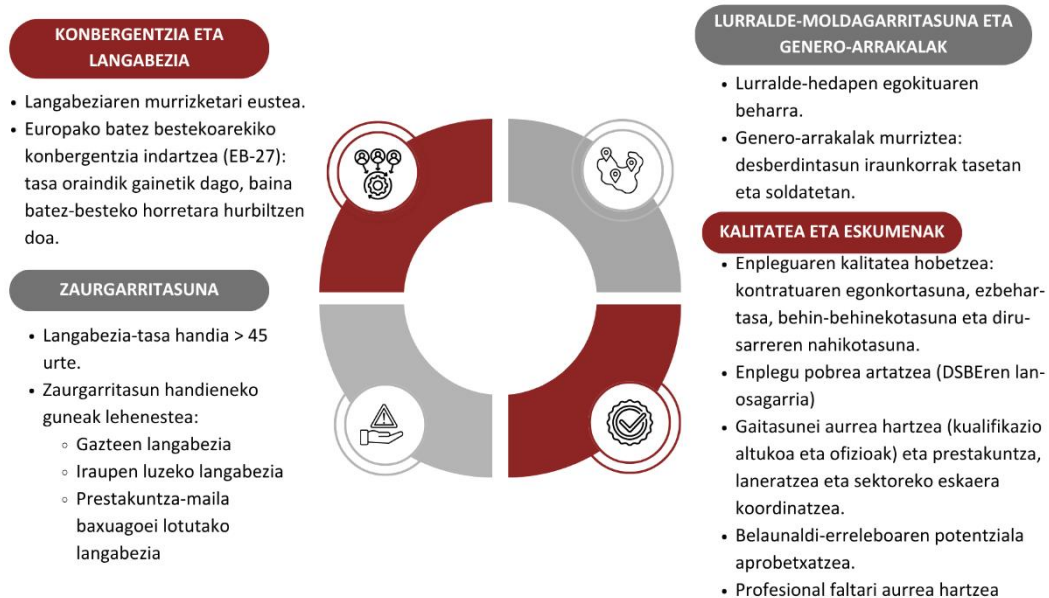
Oro har, hurrengo Planerako abiapuntua **hobekuntza eta sendotze** giro bat da, baina batez besteko agregatuek eskaintzen dutena baino erantzun finagoa eskatzen duten erronkekin. Lehentasunezkoa da **langabezia gutxitzen** jarraitzea eta **Europako batezbestekoarekiko konbergentzia** indartzea. Nabarmentzekoa da ezen, langabezia-tasa oraindik EB-27koa baino handiagoa izan arren, horra **pixkanaka hurbiltzen doan** bidea ari dela egiten.

Aldi berean, ahalegin handia egin behar da ahultasun handieneko gunetan: **45 urtetik gorakoak** (langabezia-tasa handia dute), **gazteen langabezia, iraupen luzeko langabezia eta prestakuntza-maila baxuagoei** lotutako langabezia. Horrekin batera, garrantzi berezia du **lurraldeen arteko desorekak eta genero-arrakalak** murrizteak, **Gipuzkoa, Araba eta Bizkaia** arteko desberdintasunetara eta gizonen eta emakumeen arteko tasa eta soldaten arteko desberdintasun iraunkorretara egokitutako helburuak eta neurriak erantsita.

Gainera, enpleguaren kalitatea hobetzeari adiera zabalean ekin behar zaio: **kontratu-egonkortasuna** finkatu egin behar da eta, aldi berean, **ezbehar-tasa eta diru-sarreraren nahikotasuna** landu behar dira, batez ere diru-sarrerak bermatzeko errentaren lan-osagarrian islatzen den enplegu pobreaken gorakadaren aurrean.

Azkenik, zahartzea eta aurreikusitako ordezkapen-bolumena direla-eta, esku-hartzea bideratu egin behar da konpetentzia-beharrei aurrea hartzeko —kualifikazio handikoak zein ofiziokoak izan— eta koordinazio eraginkorragoa lortzeko **prestakuntza, gizarteratzea eta sektoreko eskaera** aurreikusiaren artean, proiektatutako sorkuntza garbia eta, batez ere, belaunaldi-erleboak berekin dakarren enplegu-ahalmen handia aprobetxatuz.

Ilustrazioa 2. Diagnostikotik eratorritako arrakalak eta erronkak



4/ ENPLEGU-PLAN BERRIRAKO ERREFERENTZIA-ESPARRUAK

Euskadiko 2025-2027 Hirurteko Enplegu Plana aplikatu beharreko arau- eta estrategia-erreferentziak oinarritzat hartuta definitu da, maila anitzeko esparru batean, eta Euskadiko arau- eta programa-garapenak, Estatuko gidalerro eta esparruak eta Europako eta nazioarteko konpromisoak biltzen ditu. Arkitektura horri, 2021-2024 aldirako Enplegu Plan Estrategikoaren ebaluaziotik ateratako ikaskuntzak eta 2030 aldirako Euskal Enplegu Estrategiaren eta haren eguneratzearen gomendioak gehitu behar zaizkio, aurrerapenen eta erronken irakurketa kritiko bat eskaintzen baitute.

Ilustrazioa 3. Hirurteko Enplegu Planerako erreferentzia-esparru nagusiak



4.1/ EUSKADIKO ERREFERENTZIA-ESPARRUAK

Euskal esparrua **arau-esparru** baten eta lehentasunak eta gobernantzarako, jarraipenerako eta ebaluaziorako mekanismoak ezartzen dituzten esparru **estrategiko** eta **sektorial** batzuen gainean egituratuta dago.

Esparru horiek, zeharka, hainbat mailatan errepikatzen diren lerro batzuetan elkartzen dira:

- **Kalitateko enplegua eta lan duina:** bidezko baldintzak, segurtasuna eta osasuna, bidezko soldata eta negoziazio kolektiboa.
- **Enplegurako laguntza aktiborako eskubidea,** eta zorro eta zerbitzuen hedapena.

- **Etengabeko ikaskuntza eta gaitasunei buruzko politikak**, helburu kuantifikatuekin eta tresnekin.
- **Trantsizio ekologiko eta digitala eta birkualifikatzeko eta egokitzeko beharra.**
- **Gizarteratzea eta pobrezia-aren aurkako borroka**, errentaren aldeko laguntza talde espezifikoenentzako sarbide- eta arreta-zerbitzuekin integratuz.
- **Enplegu-zerbitzu publikoak modernizatzea eta digitalizatzea, eta gobernantza indartzea.**
- **Ekintzailatza eta gizarte-ekonomia** enplegu berriak hala nola enplegu-formula berriak aktibatzen dituen palanka gisa.

Hirurteko Enplegu Plan hau prestatzean, Estatuko Administrazioaren eta Euskal Autonomia Erkidegoaren Transferentzien Batzorde Mistoak zehaztu egin du Autonomia Estatutuaren bosgarren xedapen iragankorrean aurreikusitako hitzarmena ezartzeari buruzko akordioa **kontribuzio- eta asistentzia-mailako langabezia-babesa kudeatzeko, ondare-baliabideen eta giza baliabideen eskualdatzea barne, zeina 2027ko urtarilaren 1ean sartuko baita indarrean.**

Mugarri horrek eragin zuzena du HEPn eta enpleguaren euskal ekosistema osoan. Bereziki, politika aktiboen eta pasiboen arteko koordinazioa indartuko duen, prozesuak, informazio-sistemak, arreta- eta kontrol-zirkuituak birdefinituko dituen eta erakundearen arteko gobernantza eta kontuak ematea egokituko dituen kudeaketa-eredu integral baterako antolamendu- eta eragiketa-trantsizioa aurreratzea eta antolatzea eskatzen du.

Era berean, **egituraz eragiten du Lanbiden** —funtzio, gaitasun eta baliabide berriak sartu direlako— **eta enplegu-politika publikoen diseinuan, aukera ematen baitu langabezia-babesa zehatzago lerrokatzen aktibazio-, prestakuntza- eta bitartekotza-ibilbideekin eta pertsona eta enpresentzako 'leihatila' integratuago batekin.**

EUSKAL ENPLEGU SISTEMA PUBLIKOAREN ARAU- ETA GOBERNANTZA-ESPARRUA

Gizarteratzeko eta Diru Sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemaren abenduaren 22ko 14/2022 Legearen helburua da **bazterkeria-arriskua prebenitzea**, bazterkeria pertsonal, sozial eta laboraleko egoerak **murritzeta, bizitza duin baten garapena bermatzea** eta baliabide nahikorik (pertsonalak, lanekoak, sozialak edo ekonomikoak) ez duten pertsonen **erabateko gizarteratzea sustatzea. Euskal Autonomia Erkidegoko Enpleguari buruzko 15/2023 Legea arau-esparru integral** bat da, haren edukiak diotenaren arabera: **lan duinerako eskubidea** txertatzen du, **Euskal Enplegu Sarea** eratzen du eta **zerbitzu-zorro komun** baten garapena eta **Lanbideren eraldaketa** jasotzen ditu. Gainera, **Hirurteko Planaren oinarri juridiko** gisa ezartzen da, eta haren **governantza, jarraipena eta ebaluazioa** zehazten ditu.

Sistema indartzeko logika horretan bertan, **Lanbideren Estatutuek (93/2025 Dekretua)** araubide berri bat ezartzen dute (zuzenbide pribatuko erakunde publikoa da), eta **gaitasun operatiboak** gaitzen dituzte, honako hauei lotuta: **langileen eta langabeen orientazio intentsiboa, inguruko beharrian aldakorretara egokitutako prestakuntza, eta enpresen beharretara gehiago bideratutako lankidetzak eta mekanismoen sorrera.** Alderdi horiek guztiak **aintzat hartu** behar dira Hirurteko Planaren esparruan.

ENPLEGUAREN EUSKAL ESTRATEGIA ETA LEGEGINTZALDIKO AGENDA

Enpleguaren Euskal Estrategia 2030 (EEE 2030)⁴ egitasmoa Euskadiko enplegu-politika guztien erreferentzia-esparru estrategikoa da. 2020an onartu zen eta 2025ean eguneratu egin zen, 15/2023 Enpleguaren Euskal Lege berrira egokitzeko. Haren funtzio nagusia da **epe ertaineko eta luzeko orientazioa ezartzea lan duinerako eskubidearen, enpleguaren kalitatearen eta gizarte- eta lurralde-koehesioaren inguruan.**

EEE 2030en **eguneratzea**⁵ 2025eko ekainean amaitu zen, eta funtsezko sei jarduketa-printzipio ezartzen ditu: aukera-berdintasuna eta aniztasunari arreta ematea; trantsizio teknologiko-digitalari, klimatiko-energetikoari eta demografiko-soziosanitarioari aurre hartzeko aurrerapena, berrikuntza eta erantzuteko azkartasuna; lurralde-oreka eta hurbiltasuna; enplegu-politiken zeharkakotasuna eta sektoreartekotasuna; gobernantza irekia nahiz maila anitzekoa; eta, ebaluazioa politika publikoak pertsonen eta produkzio-sarearen beharretara egokitzeko tresna gisa.

2021-2024 Enplegu Plan Estrategikoak, Hirurteko Plan honen plan aurrekaria denak, honako ezaugarri hauek ditu: **kalitateko enplegurako** orientazioa eta **hiru trantsizioak**; prestakuntzarako eta aktibaziorako **aitorpen subjektiboa**; **Lanbideren esku-hartze eredu berri** baten garapena; eta, **governantza-eredu berri bat**. Jarraikortasuna denaz bezainbatean, erreferentziazat hartzen da **aurreko aldian garatutako neurri arrakastatsuen egokitasuna eta jarraitutasuna baloratzeko, egungo testuingururako egokiak direnak**, eta azken ebaluaziotik eratorritako gomendioak integratzeko.

Eusko Jaurlaritzaren 2024-2028 Gobernu Programak Exekutiboak "kalitateko enplegu egonkor eta ondo ordainduaren" alde egindako apustua jasotzen du, "bizitza pertsonala, familiarra eta lana uztartzea ahalbidetuko duena" eta "pertsona guztientzako aukerak sortuko dituen, batez ere lan-merkatuan sartzeko zailtasun handienak dituztenentzat". Horrez gain, helburu horiek lortzeko zenbait zutabe ezartzen ditu, hala nola **enplegu-zerbitzu publikoak indartzea, lan-bitartekaritza, autoenplegua eta ekintzaitza** sustatzea.

Zehazki, enplegua "politika publikoen erdigunean" kokatzen da, eta **politika horiek guztiek enpleguan duten eraginaren analisia sustatzea** agintzen du. Aldi berean, **enpleguaren tokiko dimentsioa indartzen du**, Gobernuaren plangintza estrategikoan udalek duten egitekoa eta **tokiko enplegu-planentzako laguntza** indartuz. Jarraibide horiek enpleguaren lurraldekako banaketa politika publikoa diseinatzeko eta ezartzeko irizpide gisara gauzatzeko aukera ematen dute.

ENPLEGUAN ERAGINA DUTEN ZEHARKAKO ETA SEKTOREKO ESPARRUAK

Euskadi Basque Country 2030 Agenda⁶ erreferentzia-esparrua da **Garapen Jasangarriko Helburuak (GJH)** lortzeko EAEk egin beharreko ekarpenerako. Tresna hori Lehendakariak koordinatzen du, 25 sektore-plan baino gehiago biltzen ditu eta **300 adierazle baino gehiago dituen agente-taula bat** ezartzen du. Dokumentu horrek lehentasunezko



⁴ https://www.euskadi.eus/contenidos/plan_departamental/estrategia_vasca_empleo_2030/es_def/adjuntos/Estrategia-Vasca-Empleo-2030.pdf

⁵ https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/6199/es_2284/adjuntos/Actualizacion-EVE-2030.pdf

⁶ <https://www.euskadi.eus/pdf/agenda-euskadi-basque-country-2030.pdf>

ardatzat jotzen dituenen artean, enpleguarekin zuzenean lotuta daudenak nabarmentzen dira: genero-berdintasuna (5. GJH), lan duina eta hazkunde ekonomikoa (8. GJH), industria eta berrikuntza (9. GJH), desberdintasunak murriztea (10. GJH), hiri jasangarriak (11. GJH) eta klimaren aldeko ekintza (13. GJH).

Laneko Segurtasun eta Osasunaren Euskal Estrategia 2021-2026 (Osalan) delakoak indartu egiten du enplegu seguru eta osasungarria, eta genero-ikuspegia, zahartzea eta arrisku emergenteak



txertatzen ditu horretarako, osasun mentala eta digitalizazioari eta hiperkonexioari lotutako arriskuak berariaz jasotzen direlarik, eta dimentsio horiek **enpleguaren kalitatearen** parte bezala hartzen ditu.

Inklusiorako V. Euskal Plana 2022-2026, berriz, **desberdintasun-arrakalak murriztera, enpleguko pobrezia murriztera** eta prestazioen eraginkortasuna hobetzerazuzentzen da, **pertsona eta aktibazioa ardatz dituen** sistema baterantz eginez, **sektoreen arteko koordinazioa** (enplegua, gizarte-zerbitzuak, etxebizitza, osasuna eta hezkuntza) eta aipatu politiken arteko **governantza eta ebaluazio komunak** gauzatuz.



Produkzioaren eta eraldaketaren arloan, bestalde, **Industria Plana - Euskadi 2030**en helburua da industrian kalitate handiko enplegurako oinarriak ezartzea, **Industria Gehiago, Industria Hobe** eta **Emisio Gutxiago** ardatz dituela, **sinplifikazio administratiboaren eta desburokratizazioaren** zeharkako ardatz batekin.



Euskadiko Erakundearteko Ekintzailtza Plana 2028ren **azken helburua** da “**ekintzailtza bere aldaera guztietan modu koordinatuan bultzatzea**”, “proiektu, enpresa eta



enplegu lehiakor eta jasangarri gehiago eta hobeak sor eta haz daitezen” Euskadin garapen jasangarriaren eta inklusiboaren etapa berri baten eragile gisa. Esparru horretan, plana **hiru helburu estrategiko partekatutan** egituratzen da —**Inpaktuak Handitu, Emaizak Hobetu eta Laguntzak Perfekzionatu**—, **15 lehentasun estrategiko** jasotzen dituzten ekintza hauetara zuzenduz: enpresa-ehuna berritu eta eraberritzea, trantsizio hirukoitza eta teknologia kritikoak aprobetxatzea, berrikuntzaren eta teknologikoaren maila indartzea, kultura ekintzailea eta inklusiboa sustatzea, proiektuak eta erakargarritasuna handitzea, transferentzia eta (barne-)ekintzailtza, errelebua/transmisioa, eta laguntza-mekanismoak hobetzea ibilbide argien, ‘heriotza-aranen’ murrizketaren, proiektu eraldatzaileetan fokuratzearen, baliabideak optimizatzearen eta trazabilitatea/lankidetzat bidez. **Jarduera-ardatz**ei dagokienez, EEPk **bederatzi ardatz/dimentsio** hauen arabera egituratzen du bere esku-hartzea: **1) Ekintzailtza kultura eta balioak; 2) Giza kapitalaren gaikuntza eta konexioa; 3) Ekintzailtza-iturriak eta -ideiak; 4) Finantza eta inbertsioa eskuratzea; 5) Merkaturatzea; 6) Laguntza-prozesu, -zerbitzu eta -programak; 7) Fiskalitatea eta hori errazten duen araudia; 8) Azpiegitura adimendunak; eta, 9) Posizionamendua.**



I+G+Bren alorreko **Zientzia, Teknologia eta Berrikuntza Plana Euskadi 2030 (ZTBP)** planak lehentasuna ematen die fabrikazio aurreratuari, energiari, biozientziari eta eremu digitalari. **2030 ikuspegiaren** helburua



da Euskadi berrikuntza aurreratuen alorrean Europako eskualdeen artean kokatzea, hain zuzen ere **“bizi-maila eta enpleguaren kalitate handiarekin”**, zientziak, teknologiak eta berrikuntzak garapen ekonomiko eta sozial orekatu eta jasangarriko tresna gisa jardun dezaten.



Halaber, **Trantsizio Energetikoaren eta Klima Aldaketaren Euskal Estrategia 2050** eta **Ekonomia Zirkularraren Estrategia 2030** egitasmoek **enplegu berde eta jasangarriarako aukerak** eta zirkulartasunari lotutako **enplegu-nitxo berriak** jasotzen dituzte.

Euskadiko azken etxebizitza-estrategia **2025-2027 Etxebizitza Gida Plana** da, “bizitoki-larrialdiari” erantzuteko planteatzen dena, eskaintza handitzeko eta eskaera babesteko politikak uztartuta: prezio eskuragarriko 7.000 etxebizitzaren alokairua sustatzea du helburu (Etxebizitzaren aldeko Itun Sozialaren barruan), eta lau ardatzetan egituratzen du bere jardura:



- Eremu tenkatuak (alokairua kontrolatzeko neurriekin eta eskaintza handitzeko tokiko hirurteko planekin),
- Lurzoruaren tramitazioa laburtzeko eta bideragarri egiteko erreformak,
- Lankidetzaren publiko-pribatua alokairuko babes ofizialeko etxebizitzak finantzatzeko, eta
- Eraikuntzaren industrializazioaren alde egiten du, epeak aurrezteko, ingurumen-inpaktuak eta lan-arriskuak gutxitzeko eta kostuak murrizteko. Berariaz jasotzen du enpleguarekin duen funtsezko lotura: **etxebizitza da enplegua bezalako oinarritzko eskubideak lortzeko “atea”, eta eraikuntza-sektorearen modernizazioa/industrializazioa sektore estrategiko bat da, zuzeneko inplikazioak izanik sektore horretako jardueran eta lan-baldintzetan.**

Erronka Demografikorako Euskal Estrategia 2030ek 36 neurri jasotzen ditu, helburu orokor honekin: suspertze demografikorako neurri eta baldintza egokiak dituen ekosistema bat osatzea, politika publikoen ikuspegi integral batekin. Izan ere, barne hartzen ditu jarraian zehazten diren gaitako politikak, hiri- eta landa-ikuspegi eta lankidetzaren publiko-pribatuaren ikuspegi bikoitzarekin jorratzeko: etxebizitza, enplegua, hezkuntza, soziosanataria, osasuna, migrazioa, eta gizarte-prestazioak.



GIZARTE EKONOMIAREN SAILARTEKO PLAN ESTRATEGIKOA. 2021-2024

“LURRALDEAN ERROTUTAKO ARLO KOLEKTIBOAREN INDARRA”

Bestalde, egun zehazte bidean da **Gizarte Ekonomiako Sailarteko Plan Estrategiko berria**. Plan horrek, ziurrenik, neurri berritzaileak proposatuko ditu ekintzailetzan eta gizarte-ekonomiaren formulen araberrako enplegu-sorreran laguntzeko, Euskadi erreferentzia baita nazioartean. Aurreko 2021-2024 Plana berritzailea izan zen, Eusko Jaurlaritzak arlo horretan egin zuen lehen plangintza estrategikoa izan baitzen, eta gizarte-ekonomiako familia guztien ikuspegi integral bat jaso zuen.

Euskadi LH 2030 Estrategia Eusko Jaurlaritzak “pertsonen eta gizartearen zerbitzura” egongo den Lanbide Heziketa sendotzeko duen ibilbide-orria da, eredu inklusiboagoa, malguagoa eta berritzaileagoa indartuz, produkzio-ehunaren beharrek lotuagoa egongo dena, garapen jasangarrirako orientazioa galdu gabe. Estrategia bost ardatzetan egituratzen da (“Euskadirentzako talentua (pertsonak, enpresak eta gizartea)”, “Euskadi aurreratua (berrikuntza eta ekintzailtza)”, “Euskadi jasangarria (jasangarritasuna eta kultura demokratikoa)”, “Euskadi digitala (eraldaketa digitala)” eta “Euskadi globala (nazioartekotzea eta globalizazioa)”), zeinak 20 helburu estrategikotan eta 37 ekintzatan hedatzen baitira. Jarraipen- eta ebaluazio-sistema bat du, gainera, aldiaren erdian berrikuspen bat egingo delarik lehentasunak eta neurriak doitzeko.



EMAKUNDEk lideratutako **EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategia**



delakoak 2030 Agendarekin eta GJHeekin bat egiten duen jarduera-esparru bat finkatzen du, eta Berdintasunerako Legeari eraginkortasuna ematea du helburu, 2030era arteko etorkizun estrategikoan. Esparru horretan 11 xede definitzen dira, horien artean enpleguari buruzko berariazko bat. Enpleguko helburu berariazkoek dagokienez, Estrategiak honako hauek planteatzen ditu: lanaldi osoko emakumeen kontratuak gehitzea; enplegu-zerbitzu publikoen ekimen gehiago gauzatzea, lan-segregazioa hausteko eta laneratzea hobetzeko (batez ere zailtasun handienak dituzten emakumeenak); emakumeen kontratazioa sustatzea enplegu duinetan, emakumeen ordezkaritza urria duten sektoreetan, sektore estrategikoetan edo eskari handikoetan; emakumeen autoenplegua eta ekintzailtza bultzatzea eta finantza-arrakala murriztea; eta lan-baldintzak hobetzea sektore feminizatuetan, azpikontrataziorako mugak, gizarte-hobekuntzak eta lan-segurtasuna eta lan-osasuna barne.

Bestalde, Euskadik **Turismoaren eta Merkataritzaren Euskal Estrategia 2030** du, hirurteko planen bidez hedatzen dena.

2026tik aurrera indarrean egongo den Plana idazte-fasean dago, eta horren aurrekoa den 2023-2025 aldirakoak “enplegu gehiago eta hobe” izango duen hazkunde sendo batera bideratzen ditu bere helburuak, COVID-19aren ondorengo jarduera suspertzearekin eta jasangarritasun- eta modernizazio-irizpideetan oinarritutako turismo-ereduaren egiturazko eraldaketarekin uztartuta.



Estrategiak esplizituki erronka estrategikotzat hartzen zuen “lan duina, egonkorra, kualifikatua eta kalitatekoa”, etengabeko prestakuntzaren bidezko profesionalizazioarekin eta gaitasunak bultzatzearekin batera (eraldaketa digitala barne), produktibitatea eta enpleguaren kalitatea balio-katean handitzeko.

Merkataritza-arloan, 2030 Estrategiaren hiru helburu estrategikoetako bat da merkataritzan kalitateko enplegu erakargarria sustatzea, talentua atxikitze eta erakartzeko gai dena, eta ibilbide

profesionalei eusteko gai dena sektorea sendotzearekin/berrabiaraztearekin eta enpresen modernizazio lehiakorarekin batera.

Landa Garapeneko Estrategia 2030 izenekoak, berriz, helburu estrategiko gisa definitzen du “landa-ingurune bizi-kalitatea eta ahaluntzea hobetzea”, zerbitzuak hobetuz, jarduera ekonomikoa bultzatuz eta landa-eremua zainduz, eta esku-hartzea hiru arlo osagarri hauetan egituratzen du: plangintza, gobernantza eta dinamizazioa.

2030 ERAKO LANDA
GARAPENAREN
ESTRATEGIA

Enpleguari, jarduera ekonomikoaren sorrerari eta belaunaldi-erleboari lotuago dagoen dimentsioan, Estrategiak adierazten du landa-ingurunearen dinamizazioak baliabide endogenoak aktibatu behar dituela, tokiko ekintzailatza babestu behar duela eta eskualde bakoitzera egokitutako berrikuntza-prozesuak erraztu behar dituela.

Esparru horretan, landa-ingurunea dibertsifikazio ekonomikorako eta ekintzailatzarako aukera-eremu gisa identifikatzen du (besteak beste, nekazaritza-industria, turismo jasangarria, bioekonomia eta ekonomia soziala aipatzen ditu), eta helburu espezifiko gisa ezartzen du jarduera ekonomikoa sortzen, indartzen eta erlebatzen lagunduko duten ekimenak eta proiektuak bultzatzea, bizi-kalitatea hobetzearekin eta landa-eremua babestearekin batera.

Horrekin batera, ITSASLURRA esparruan erronka estrategiko gisa zehazten da lehen sektoreko belaunaldi-erleboa eta ekintzailatza bultzatzea, lehiakortasuna/errentagarritasuna hobetzearekin eta iraunkortasunarekin eta berrikuntzarekin lotuta.

Horrez gain, Euskadik **Euskal Nekazaritza Sektoreko Belaunaldi Aldaketarako Estrategia Integrala** du, Eusko Jaurlaritzak eta hiru foru aldundiek egina, eta baita **Euskadiko Elikaduraren eta Zuraren Balio Katerako Laneko Segurtasun eta Osasunerako Estrategia Sektoriala 2019-2025** ere.

Azkenik, **Euskara Eremu Sozioekonomikoan Sustatzeko Plana 2020–2023** amaitu den arren, Hirurteko Enplegu Planak erreferentziazko esparru gisa jasotzen du, **euskara lan-eremuan txertatzeari** buruzko ikaskuntza eta ikuspegi egiaztatuak baliatzeko, bereziki, administrazioaren, enpresen, langileen ordezkartzaren eta beste eragile batzuen arteko lankidetzari dagokionez, jarraitutasunez eta koherentziaz aurrera egin dezan.

4.2/ ESTATUKO ESPARRUAK: ENPLEGU-POLITIKA AKTIBOETARAKO JARRAIBIDEAK ETA BERRESKURATZE, ERALDAKETA ETA ERRESILIENTZIA PLANA

3/2023 LEGEA, OTSAILAREN 28KOA, ENPLEGUARENA, eta 438/2024 ERREGE DEKRETUA, APIRILAREN 30EKOA

Enpleguari buruzko otsailaren 28ko 3/2023 Legeak enplegu-politika publikoak eta Enplegu Sistema Nazionala antolatzeke esparrua finkatzen du, eta helburu hauek biltzen ditu: enplegu-politikaren plangintza, koordinazioa eta betearazpena sustatzea eta zerbitzu-zorro bat bermatzea, enplegua sortzen eta langabezia murrizten laguntzeko, enplegarritasuna hobetzeko, arrakalak murrizteko (batez ere, generoari dagokionez) eta gizarte- eta lurralde-kohesioa indartzeko.

Legeak helburu hauek jasotzen ditu, beste batzuen artean:

- **Lan-merkatu inklusiboak eta berdintasun eraginkorra sortzea eta sendotzea** (zainketen erantzukidetasuna barne),
- **kalitateko enplegu egonkorra sortzea,**
- **enpleguari eustea eta profesionalki garatzea**, kualifikazioaren eta **laneko prestakuntzaren** bidez
- **gaitasunak eta enplegarritasuna hobetzea** (enpresen eta sektoreen eskaerekin lerrokatuta), lehentasunezko kolektiboentzako arreta espezializatua eta **diskriminaziorik eza,**
- **eskaintza-eskariaren doikuntza hobea**, bitartekaritza eraginkorrarekin,
- **informazio-sistema integratu bat, mugikortasuna** (funtzionala/sektoriala eta geografikoa), **laguntza pertsonalizatua** (hala badagokio, gizarte-, osasun- eta hezkuntza-zerbitzuekin),
- **migrazio-fenomenoari lotutako integrazioa,**
- **ekintzailatza eta gizarte-ekonomia sustatzea,**
- **langabeziaren aurrean babes eraginkorra** izatea bizi-maila duinari eusteko,
- enplegu-beharrei **aurrea hartzea**, eta
- enpresentzako **aholkularitza/prospekzioa.**

Enpleguari buruzko otsailaren 28ko 3/2023 Legeak, beraz, esparru-aldaketa bat ezartzen du aurreko eskemarekiko, enplegu-politika publikoen ikuspegi **integralagoa eta bermatzaileagoa** indartzearen: **zerbitzu-zorro komun** bat finkatzen du, eta **zerbitzu bermatuak** definitzen ditu pertsonentzat zein enpleguko enpresa eta erakundeentzat.

Gainera, Enplegu Sistema Nazionalaren **plangintza eta gobernantza** indartzen ditu (Estrategia eta Urteko Plana, koordinazio eta kontu-emate handiagorekin), eta anbizioa areagotzen du **datuetan, elkarreragingarritasunean eta ebaluazioan**; horretarako, informazio publikoko sistema integratu bat sustatzen du, jarraipena eta ikaskuntza erraztuko dituen, bai eta ebaluazio sistematikoago bat ere, emaitzetara eta inpaktuetara bideratuta dagoena.

Era berean, **SEPE erakundea Espainiako Enplegu Agentzia** eradaltzeko aukera ematen du, gaitasunak modernizatzeko eta lurralde osoan zerbitzu-prestazio homogeneoa indartzeko.

438/2024 Errege Dekretuak, apirilaren 30ekoak, Enplegu Sistema Nazionalaren (ESN) Zerbitzuen Zorro Komuna eta 3/2023 Legean aurreikusitako zerbitzu bermatuak garatzen ditu, gutxieneko printzipioak eta betekizunak finkatuz lurralde osoan kalitatea eta arreta-berdintasuna bermatzeko,

barne hartuta gardentasuna (SISPE bidea), erakundeen arteko lankidetzak, arreta pertsonalizatua, genero-ikuspegia eta kalitate-estandarrak, adierazleen bidez ebaluatzen direnak.

Enplegu- eta zerbitzu-eskariaren kontzeptua eta jarduteko modua arautzen ditu (erregistro bakarra eta izen-ematea), bai eta haien administrazio-egoerak ere, eta **lau zerbitzu-bloke handitan antolatzen du Zorroa: orientazio pertsonalizatua, bitartekotza/kokapena eta enpresentzako aholkularitza, laneko prestakuntza eta ekintzailetza bideragarriko aholkularitza (tokiko garapen ekonomikoaren dinamizazioa aipatuz);** gainera, erkidegoetako zerbitzuek beren zorroetan zerbitzu osagarriak sartzeko aukera ematen du.

Era berean, **eskatzailen eta pertsona/enpresa erabiltzaileen konpromisoak ezartzen ditu, eta Zorroaren jarraipena, aldizkako ebaluazioa eta eguneratzea** definitzen ditu emaitzen arabera (eraginkortasuna, efizientzia, kalitatea, eragina eta gogobetetzea), berrikusteko eta onartzeko eskema instituzional batekin.

Azkenik, **zerbitzuak (prestakuntza eta baliabideak) ematen dituzten langileei buruzko eta Enplegurako Orientazio, Ekintzailetza, Laguntza eta Berrikuntza Zentro Publikoen Sareari buruzko aurreikuspenak jasotzen ditu**, protokoloak eta metodologiak etengabe berritzeko eta hobetzeko euskarri espezializatu gisa.

ENPLEGURAKO LAGUNTZA AKTIBOAREN ESPAINIAKO ESTRATEGIA 2025-2028

Enplegurako Laguntza Aktiboaren Espainiako Estrategia 2025-2028 (633/2025 Errege Dekretua) da Enpleguaren Lege berriaren mendeko lehen urte anitzeko plangintza. Sei helburu orokor zehazten



ditu: **enplegarritasuna hobetzea, bitartekaritza hobetzea, prestazioak jasotzen dituztenen arretan estaldura handitzea, orientazio profesionaleko sareak finkatzea, trebakuntzako parte-hartzea handitzea eta enpresei arreta ematea bultzatzea.**

Lehentasunei dagokienez, zerbitzuen ezarpenean jartzen du arreta, batez ere **Zorro Komunean**, bai eta **aktibazio-programetan** ere, **“enplegurako laguntza aktiborako eskubidea”** erraztuz (Europako Gizarte Oinarriarekin bat etorrita eta Estatuko legerian txertatuta). Azpimarratzen du bateragarria dela pertsona zaugarrienei lehentasuneko arreta ematearekin eta enplegua lortzeko aukera-berdintasuneko oztupoak gainditzearekin, **lurralde eta sektore araberako** ikuspegia landuta. Gainera, enplegu-zerbitzu publikoen eta enpresen arteko harremanak indartu egin behar direla azpimarratzen da, Enpleguaren Legean eta Zorro Komunean aurreikusitako **enpresei arreta** emateko zerbitzuak ezarriz.

BEEP (NEXT GENERATION EU): ENPLEGUA, ESKUMENAK ETA MODERNIZAZIOA

Berreskuratze, Eraldatze eta Erresilientzia Planak (BEEP) Next Generation EU funtsak bideratzen ditu, ekonomia modernizatzeko, susperraldia eta enplegu-sorrera bultzatzeko eta etorkizun iraunkorrago eta digitalago bat berreraikitzeko.



Enpleguaren arloan, 23. Osagaiaren (“Lan-merkatu dinamiko, erresiliente eta inklusiborako politika publiko berriak”) helburua da politika aktiboak eta Enplegu Sistema Nazionale erreformatzea eta modernizatzea, emaitza ebaluagarriak lortuta; enplegu-zerbitzu publikoen digitalizazioa; gazteak eta emakumeak aktibatzea; trantsizio digital eta berdea egiteko eskumen berriak eskuratzea; eta lurralde-proiektuak garatzea, gobernantza berronkatu eta indartzeko (**gizarte-ekonomia** eta hori **Bizitzeko Gutxieneko Diru-sarrerarekin** lotzea barne, aktibatzeke).

23. Osagai horrek hainbat inbertsio biltzen ditu: **Gazte Enpleguan (23O.1.I)**, **Emakumeen Enpleguan (23O.2.I)**, **Eskumen berrietan (23O.3.I)**, **Lurralde Proiektuetan (23O.4.I)**, **Enplegu Politika Aktiboaren Gobernantzarako (23O.5.I)**, **Gizarte Ekonomia** bultzatzea eta laguntzeko (**23O.7.I**), eta Bizitzeko Gutxieneko Diru-Sarrerari lotutako aktibazioarako (**C23.7.I**).

23. Osagaiaz gain, BEEPk jasotzen ditu kalitateko enpleguan eragina duten beste osagai batzuk ere:

19. Osagaia — “Gaitasun Digitalen Plan Nazionala (Digital Skills)”. Herriarren eta langileen oinarritzko gaitasun digitalak nahiz aurreratuak indartzeko, enplegarritasuna hobetzeko. Lehenetsia ematen dio inklusioari eta genero- eta lurralde-arrakalak desagertzeari alfabetizazio eta birkualifikazio digitalaren bidez.

20. Osagaia — “Lanbide Heziketa bultzatzeko plan estrategikoa”. LHa aldatzen du, lan-merkatuaren beharrek bat egiteko eta enplegarritasuna handitzeko. Titulu berriak, kompetentzien akreditazioa eta LH duala bultzatzen ditu, reskilling-a/upskilling-a eta laneratzea eta lan-mugikortasuna erraztuz.

ESPAINIA NAZIO EKINTZAILEA ESTRATEGIA

Espainia Nazio Ekintzailea Estrategiak kalitateko enplegua sortzea jartzen du bere ereduaren erdigunean: ekintzailetza berritzailea traktzio-sektoreen

**Estrategia
España Nación Emprendedora**

produktibitatea sustatzen duen “izotz-hausle” gisara aritzen da, eta lanpostu gehiago eta hobeak bultzatzen ditu horrela, inor “atzean utzi” gabe, garapen inklusiboko politiken bidez. Ikuspegi hori berariaz jasotzen da 2030erako ikuspegiaren eta neurrien blokean; horien helburua da berrikuntza zeharka txertatzea ekonomian, enplegu gehiago eta hobe sortzeko.

4.3/ EUROPAKO ETA NAZIOARTEKO ESPARRUAK: ESKUBIDEAK, JARRAIBIDEAK, FINANTZAKETA ETA TRANTSIZIOAK

KALITATEKO ENPLEGURAKO IBILBIDE-ORRIA (QUALITY JOBS ROADMAP) ETA QUALITY JOBS ACT

Europako Batzordeak **Kalitateko Enplegurako Ibilbide Orria** aurkeztu zuen 2025eko abenduaren 4an, enpleguaren kalitatea hobetzeko eta Europan kalitate handiko eta etorkizunerako prestatutako lanpostuak sustatzeko konpromiso gisa.

Bide-orriak EBren ekintzak alderik handiena zein eremutan eragin dezakeen identifikatzen du — **kalitateko enplegua sortzea eta mantentzea, lan-mundua eguneratzea, langileei eta enplegu-emaleei laguntzea trantsizio berde, digital eta demografikoen aurrean, elkarriketa soziala eta**

negoziazio kolektiboa indartzea, eta eskubideetarako, kalitateko zerbitzu publikoetarako eta inbertsio egokirako sarbide eraginkorra bermatzea—, eta Europako eta nazio mailako gizarte-eragileekiko truke-prozesu zabal batean oinarritzen da.

Bide-orriarekin batera, Batzordeak 2025eko abenduaren 4an ekin zion lan-munduko ordezkariari argibideak eskatzeko lehen faseari, **etorkizuneko Quality Jobs Act** delakoaren esparruan, EBren ekintzak lan-baldintzak, laneko segurtasuna eta osasuna hobetzeko eta langileen eskubideak ezartzeko izan dezakeen joerari buruz.

GIZARTE ESKUBIDEEN EUROPAKO ZUTABEA ETA EKINTZA PLANA (2030)

Gizarte Eskubideen Europako Zutabea (Goteborg, 2017/11/17) 20 printzipiotan egituratuta dago, eta honela antolatutzen dira: **aukera-berdintasuna eta lan-merkaturako sarbidea; bidezko lan-baldintzak**, eta **gizarte-babesa eta -inklusioa**. Enpleguari dagokionez, nabarmentzekoak dira **hezkuntza eta prestakuntza iraunkorrerako eskubidea (1. Printzipioa)** eta **enplegurako laguntza aktiborako eskubidea (4. Printzipioa)**.

Zutabearen Ekintza Planak (2021eko martxoa) hiru helburu ezartzen ditu 2030erako: **helduen % 78ko enplegu-tasa** (20-64), urteko prestakuntzan parte hartzea, eta pobrezia eta gizarte-bazterketa jasateko arriskuan liratekeen **15 milioi** pertsona gutxiago egotea.

EB JARRAIBIDEAK 2024–2025

EBko Enplegu Politiketarako Jarraibideak (2024-2025) 2024ko abenduan onartu ziren, eta lau orientabidetan eratzen da:

- **5. Orientabidea:** kalitateko enplegua sortzeko ingurunea, kontratatzeko oztopoak murriztea, **ekintzailatza eta ETEak** (finantzetarako sarbidea barne) eta **ekonomia soziala** laguntzea, modernizazio produktiborako eta trantsizio **ekologiko eta digitalerako** pizgarriak lotzea (ekonomia zirkularra eta trantsizioan dauden lurraldeak barne), erresilientzia indartzea (birkualifikazioa eta birkokapena) eta elkarriketa sozialaren eta negoziazio kolektiboaren bidez **bidezko soldatak** bermatzea.
- **6. Orientabidea:** eskulanaren eta gaitasunen urritasunari aurre egitea hezkuntza/trebakuntza inklusiboarekin, oinarritzko gaitasunak, gaitasun **digitalak eta berdeak**, **ZTIM**, **etorkizunera bideratutako LHa**, re/up skilling, ikaskuntza ez-formalaren aintzatespena eta merkatuaren beharrekiko lerrokatzea; EAG (ekintzailatzari arreta emateko guneak) eta orientazioa indartzea; kolektibo behartsuentzako oztopoak ezabatzea (errefuxiatuak eta desgaitasuna duten pertsonak barne); mugikortasuna erraztea eta talentua erakartzea/atxikitzea.
- **7. Orientabidea:** lan-merkatuaren funtzionamendua hobetzea eta **elkarriketa sozialaren** eraginkortasuna, segmentazioa murriztuz eta gizarte-babesa, segurtasuna eta osasuna eta bizitza-lan oreka bermatuz; EAG eta enplegu-zerbitzu publikoak modernizatzea arreta egoki eta pertsonalizaturantz; erregulazioa egokitzea lan-modu berrietara eta digitalizaziora (AA, zaintza, telelana); negoziazio kolektiboa indartzea.

- **8. Orientabidea:** aukera-berdintasuna, gizarteratzea eta pobreziari aurre egitea sustatzea; diskriminazioaren aurkako neurriak, eskualdeen arteko arrakalak, gizarte-babesa modernizatzea eta errentarako laguntza sarbide-zerbitzuekin (zaintza, etxebizitza, energia, osasun mentala eta zainketak) konbinatzea, behar espezifikoak (desgaitasuna eta irisgarritasuna) eta iraupen luzeko kalitateko zainketak barne.

EGF+ 2021–2027: PERTSONETAN INBERTITZEKO FINANTZA-TRESNA

Pertsonetan inbertitzeko EBko finantza-tresna nagusia da, eta 142.700 milioi euroko aurrekontua du. EGF+ (Europako Gizarte Funts Plusa) zaharra, Gazte Enpleguaren Ekimena (GEE) eta Pertsona Behartsuenentzako Europako Laguntza Funtsa batzen ditu. Espainiari 11.296 milioi euro esleitu zitzaizkion.



2021-2027ko aldian, inbertsioek hiru arlo lehenesten dituzte: **Enplegua** (aukera-berdintasuna, bidezko lan-baldintzak, ekintzailtza eta enplegarritasuna hobetzea); **Hezkuntza/prestakuntza eta etengabeko ikaskuntza**; eta **Gizarteratzea eta pobreziaren aurkako borroka**.

Gainera, lehentasunak ezartzen ditu, hala nola **genero-berdintasuna**, bateragarritasuna, gizarte-babesa eta osasun-asistentziako sistemak, oinarriko zerbitzuak eta gabezia materiala eskuratzea, eta trantsizio **ekologikoa eta digitala** esplizituki sustatzea, gaitasun berriak behar direlako.

Enpleguari dagokionez, egiteko hauek azpimarratzen dira: langabeziari aurre egiteko beharra (batik bat, **gazteen** langabezia eta iraupen luzekoa), beharrak lan-merkatura egokitzea, prestakuntza zabaltzea, lan-modu berrietan ekitatea txertatzea, eta bizi-kalitateari eta kontziliazioari heltzea, **gizarte-ekonomiako** ekintzailtzan laguntzeaz gain.

ESKUMENEN EUROPAKO AGENDA BERRIA (2020) ETA ESKUMENEN BATASUNA (2025)

Eskumenen Europako Agendak (2020) ikuspegi berri bat sustatzen du trantsizio bikiak eta susperraldia gidatzeko, etengabeko ikaskuntza gauzatzeko eta lehiakortasun iraunkorra eta erresilientzia soziala indartzeko. Horretarako, 12 ekintza prestatu ditu, gaitasunen Europako ekosistema indartzera zuzentzen direnak **Gaitasunen aldeko Itunaren** bidez, zeinak trebakuntza-konpromisoak mobilizatzen baititu, eta baita **gaitasunen inguruko adimena indartzea** lan-merkatuaren beharrei aurrea hartzeko eta **EBk birkualifikazio-estrategia nazionalak babestea** ere.

Lehiakortasuna, ekitatea eta erresilientzia hobetzeko **LHri buruzko Kontseiluaren gomendioa** bultzatzen da, **Europako Unibertsitateen Ekimena** hedatzearekin eta zientzialarien eskumenak eguneratzearekin batera. Aldi berean, **trantsizio ekologikoa eta digitala** egiteko gaitasunak sustatzen dira, **STEM** tituludun gehiago dira eta gaitasun **ekintzaileak eta zeharkakoak** garatzen dira, bizi-zikloan zehar **bizitzarako gaitasunak** lantzeaz gain.

Etengabeko ikaskuntza errazteko, **banakako ikaskuntza-kontuak**, **mikrokredentzialak** lantzeko Europako ikuspegi bat eta **Europass** plataforma berria txertatu dira, orientazio- eta akreditazio-tresna gisa. Azkenik, prestakuntzan eta gaitasunetan egindako inbertsio publikoa eta pribatua desblokeatzeko **esparru bideratzailea** hobetzen da.

2025ean, Agenda operatibizatze eta eskalatzeko **Konpetentzien Batasuna** abiarazi zen: konpetentziak eraikitzea (oinarrizko konpetentzien bermea eta STEM plana), reskilling-a/upskilling-a arau bihurtzea (Konpetentzien Ituna, mikrozuzendaritza, trantsizio berderako akademiak), zirkulazioan eta transferentzian laguntzea (konpetentzien eramangarritasuna, Europako gradua, Europako LHko diploma) eta talentua erakartzea/garatzeko/atxikitzea (EU Talent Pool eta mugikortasuna), **150.000 M €-tik** gorako zenbatespen batekin, 2021–2027 tresnak (BEM, EGF+, Erasmus+, FEDER, JTF, InvestEU) gehituta.

DRAGHI TXOSTENA ETA LETTA TXOSTENA

Draghi Txostenak⁷ produktibitatearen **geldialdi erlatibo** eta **erronka demografiko** baten testuinguruan kokatzen du Europako lan-merkatuaren bilakaera: ohartarazten du etorkizuneko hazkundeak jada ez duela hedatzen ari den lan-indarraren babesik izango, eta **enplegu potentzialaren uzkurdua** kuantifikatzen du (lan-indarraren urteko murrizketaren proiektzioa 2040 aldera), eta horrek hazkundeari produktibitatea areagotuz eustera behartzen du. Esparru horretan, digitalizazioa eta AA zereginen eta lanbideen aldaketaren azeleragailu gisa kokatzen ditu (hizkuntza-ereduek eragin ditzaketen zereginen proportzio handi batekin), eta esaten du **erronka nagusia disrupzio hori produktibitatean eta enplegararritasunean bihurtzea** izango dela, **hezkuntza, bizitzan zeharreko prestakuntza eta birkualifikazioa** indartuz.

Bestalde, **Letta Txostenak**⁸ enpleguaren eraldaketa Merkatu Bakarrak bere **dimentsio sozialean eta mugikortasunean** dituen gabeziekin lotzen du, eta nabarmentzen du Europaren gaitasuna hobetu beharra dagoela defizitak eta eskulanaren soberakinak **neurtzeko eta horiei aurrea hartzeko** (eskariaren eta eskaintzaren mapatze zehatzagoa, eskasien eskualde/sektore mailako neurketa) eta langabeak eta lan-merkatutik urrunen daudenak laneratzen lagunduko duten politikak aktibatzeak. Gainera, lan-ereduen bilakaera nabarmentzen du (adib., mugaz haraindiko telelana), mugikortasunerako eta kualifikazioak hobesteko oztopoak murriztu beharra, eta, aldi berean, **gaitasun digitaletako** arrakalak eta ekonomia moderno eta inklusiboari eusteko azpiegiturretan eta gaitasunetan inbertitzeak duen garrantzia azpimarratzen du.

GREEN DEAL ETA BIDEZKO TRANTSIZIOA; ESTRATEGIA DIGITALA

Europako Itun Berdeak klima-neutraltasuna du jomugan 2050erako, eta **2 milioi** lanpostu gehiago sor ditzake 2030erako, bidezko trantsizioak egitea eskatuz. **“Pertsonak aurrea jarriko dituen”** trantsizio bat proposatzen du, eskualde, sektore eta langile kaltetuenengan arreta jarritz, enplegu-politika aktiboak zabalduz (orientazioa, prestakuntza, birkokatzea, pizgarriak) eta birkualifikazio proaktiboaren aldeko apustu argia eginez.

Bestalde, **EBko Estrategia Digitalak** lau helburu nagusi ezartzen ditu: enplegu eta etengabeko ikaskuntzarako gaitasun digitalak bultzatzea; produkzio-ehunaren eraldaketa digitala (enpresen % 75ek hodeia/AA/big data izatea eta ETEen % 90ek baino gehiagok oinarritzko intentsitate digitala izatea bezalako helburuak); azpiegitura eta zerbitzu publiko digital gaitzaileak garatzea; eta

⁷ Mario Draghi (2024): The future of European competitiveness — Part A | A competitiveness strategy for Europe (2024ko iraila).

⁸ Enrico Letta (2024): Much more than a market – Speed, Security, Solidarity: Empowering the Single Market to deliver a sustainable future and prosperity for all EU Citizens (2024ko apirila).

trebakuntza eta enplegu digitalak eskalatzeko gobernantza/finantzaketa bat (2022/2481 (EB) Erabakia), **Gaitasunen aldeko Ituna** nabarmenduz neurri traktore gisa.

GJH (2030 AGENDA): ESPARRU GLOBALA

Garapen Jasangarrirako Helburuak (GJH) dira esparru globalik zabalena. Enpleguari dagokionez, **8. GJHa** nabarmentzen da, hazkunde inklusibo eta iraunkorra, **enplegu erabateko eta produktiboa** eta **lan duina** sustatzera bideratua, **gazte-enpleguari**, **generoaren araberako soldata-arrakalari** eta **enplegu seguruei** buruzko helburu espezifikoekin.

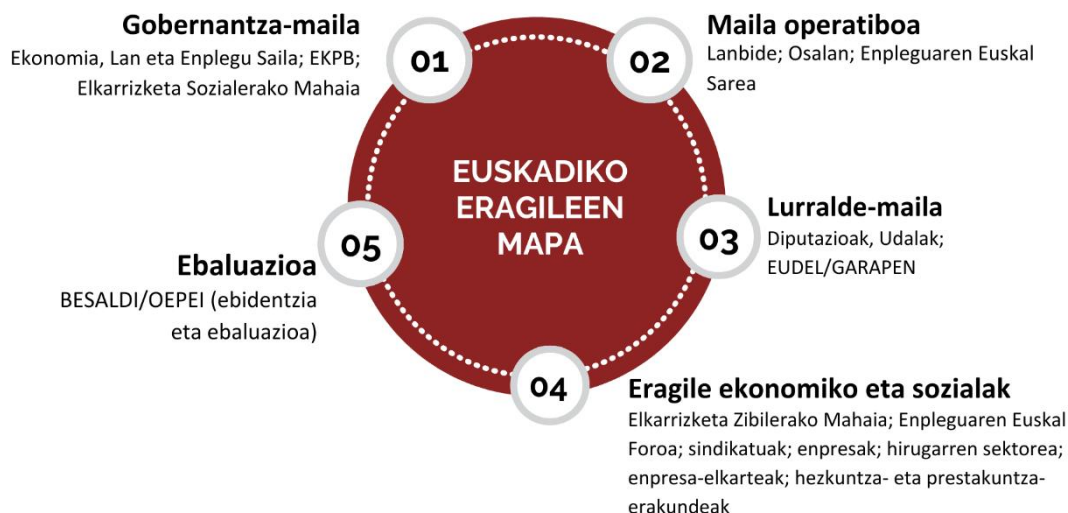
DESGAITASUNA DUTEN PERTSONEN ESKUBIDEEI BURUZKO KONBENTZIOA (27. art.)

Desgaitasunen bat duten Pertsonen Eskubideei buruzko Konbentzioaren 27. artikulua aitortu egiten du **desgaitasunen bat duten pertsonen eskubidea lan-merkatu eta lan-ingurune ireki, inklusibo eta irisgarri batean** gainerakoen baldintza berberetan lan egiteko. Estatuak behartzen ditu **desgaitasun-arrazoiengatik diskriminazioa debekatzera enpleguaren fase guztietan (sarbidea, kontratazioa, jarraitutasuna, sustapena eta lan-baldintzak), lan-baldintza bidezko eta seguruak bermatzera, jazarpenaren aurkako babesa barne, eta lantokian arrazoizko egokitzapenak sustatzera**. Era berean, neurriak aurreikusten ditu orientaziora eta lanbide-heziketara iristea errazteko, enplegu-zerbitzuetara iristea errazteko eta enpleguari laguntzeko, bai eta autoenplegurako eta ekintzailetzarako aukerak sustatzeko ere, ingurune babestuetatik ohiko enplegura igarotzea indartuz, hala dagokionean.

5/ EUSKADIKO ERAGILEEN MAPA

2025-2027 Hirurteko Enplegu Plana enplegua laguntzeko ekosistema batean hedatzen da, zeina maila anitzekoa eta eragile anitzekoa baita diseinuari dagokionez: hainbat administrazioen eskumenak biltzen ditu, eta eragile publikoak, gizarte-eragileak, sare ekonomikoa, hezkuntza-sistema eta hirugarren sektorea mobilizatzen ditu. Testuinguru horretan, **Planaren eraginkortasuna ez dago soilik haren neurrien kalitatearen mende, lotuta dago erantzukizunak antolatzeko, erabakiak sinkronizatzen eta lurralde osoan modu koherentean gauzatzen dela bermatzeko duen gaitasunari ere.**

Ilustrazioa 4. Euskadiko Eragileen Mapa



Enpleguari buruzko 15/2023 Legeak indartu egiten du antolamendu- eta koordinazio-premia hori: Eusko Jaurlaritzari esleitzen dio enplegu-politika publikoak diseinatzeko eta planifikatzeko eginkizuna, Enpleguaren Euskal Estrategia eta Hirurteko Plana onartzea eta ebaluatzea barne, eta **governantza**ren erdigunean jartzen ditu Eusko Jaurlaritza —Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila—, Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseilua eta Elkarriketa Sozialerako Mahaia. Ardatz horiek batera, **parte hartzeko eta kontrastatzeko espazioek** —adibidez, Enpleguaren Euskal Foroa eta Elkarriketa Zibilerako Mahaia— gardentasuna, eztabaida eta zilegitasuna eskaintzen dute, eta lehentasunen gaineko irakurketa partekatua eta sistemaren etengabeko hobekuntza bultzatzen dituzte.

Enpleguaren Euskal Estrategia 2030en printzipioekin bat etorritik, zeinak gobernantza ireki eta maila anitzekoa azpimarratzen baitu, lidergo publiko batetik eta gizarte-eragileentzako eginkizun nagusi batetik abiatuta, Planaren gobernantza-ikuspegia lankidetzazkoa, dinamikoa eta emaitzetara bideratua dela ulertzen da.

Hori dela eta, neurriak zehazteari ekin aurretik, eragileen mapa bat aurkezten da jarraian, "nork zer egiten duen", zein mandaturekin eta zein koordinazio-, jarraipen- eta ebaluazio-mekanismoren bidez

argitzen duena. Horren helburua da Plana euskarritzen den ekosistemaren ikuspegi egituratua eskaintzea eta 2025-2027 aldi osoan horren operatibazioa erraztea.

Alde horretatik, plana definitzeko, ezartzeko eta ebaluatzeko eragile nagusiak **gobernantzako 5 mailatan** eratzen dira, eta hauek dira:

- **1. Maila - Zuzendaritza estrategikoko eta ituntzeko organoak:** Euskal enplegu-sistemaren zuzendaritza estrategikoa koherentzia ziurtatu behar du 2025-2027 aldiko arau-esparruen eta erabaki operatiboen artean. Arlo horretan, Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila izango da planifikazioaren buruan (lehentasunak, helburuak eta kalitate-irizpideak zehazten ditu), sailen eta erakundeen arteko koordinazioa sustatzen du, eta goragoko estrategiekin bat datorrela zaintzen du.

Horrez gain, erakundeen eta eragile ekonomiko eta sozialen ordezkariak duten adostasun-gune egonkorrek orientazio eta kontraste funtzioa betetzen dute, hau da: lehentasunei buruzko akordioak errazten dituzte (kalitateko enplegua, berdintasuna, inklusioa, talentua), denborak eta produktuak ordenatzen dituzte (urteko planak, jarraipen-txostenak, amaierako ebaluazioa) eta erabakien zilegitasuna indartzen dute.

Balio erantsi bikoitza dute: implementazio-tentsioei aurrea hartzen diete (gainjartzeak, lurralde-asimetriak, datu-falta), eta 'giltza' gisara jarduten dute arlo arauemaile eta estrategikoen eta programatikoen artean; hala, HEP ez da dokumentu isolatu bat, helburu egiaztagarriekin hedatzen den arkitektura partekatu bat baizik. Itunak, gainera, aukera ematen du negoziozko kolektiboan, laneko segurtasunean eta osasunean, prestakuntzan eta birkualifikazioan eta trantsizio bidezkoan eragina duten neurriak modulatzeko.

Maila horretan, organo hauek bereiz daitezke:

- **Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila** (Eusko Jaurlaritza). Planifikazio estrategikoa eta araudia, enplegu-politikaren programazioa eta ebaluazioa, eta sistemaren koordinazio orokorra gidatzen ditu. HEPren solaskide instituzionala da, eta gobernatzeko eta parte hartzeko mekanismoak aktibatzeko ardura du.
- **Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseilua.** Sistemaren koherentziarako **giltzarri** den kide anitzeko organoa: **jarraibide estrategikoen proposamena egitea** eta **Euskal Enplegu Estrategiaren eta Euskadiko Hirurteko Enplegu Planaren proposamena egitea** dagokio, baita **enplegurako lurralde-planei eta tokiko enplegu eta garapenerako planei buruz informatzeari ere**. Gainera, enplegu-politika publikoetan eragina duten **Eusko Jaurlaritzaren plan estrategikoei eta sailtako planei buruzko informazioa emango du**, eta lurralde- eta toki-planak jarraibide estrategikoetara **egokitzen diren baloratuko du**, bai eta Estrategiarekin eta koordinazio-irizpideekin **egokitzen diren eta bateragarri egiten diren ere**.
- **Euskadiko Elkarrizketa Sozialerako Mahaia.** Hiruko gune bat da (Jaurlaritza, sindikatuak, enpresaburuen ordezkariak), eta horri dagokio **jarraibide estrategikoen definizioa hitzartzea, Enpleguaren Euskal Estrategia eta Euskadiko Hirurteko Enplegu Plana hitzartzea eta horien ebaluazioan parte hartzea**, baita enplegu-politika publikoei lotutako **plan estrategikoei eta sailtako planei buruz ebaztea ere**.

- **2. Maila - Agente betearazleak eta tekniko-operatiboak:** HEPren betearazpen operatiboa sistemaren operadore tekniko-operatiboen eskuetan dago: Lanbide, euskal enplegu-zerbitzu publikoa den aldetik, prestakuntza-erakundeak eta orientazioa, bitartekaritza, enpresa-prospekzioa, gaitasunen egiaztapena eta lanerako prestakuntza-programak kudeatzen dituzten taldeak. Helburu estrategikoak zerbitzu, prestazio eta proiektu zehatz bihurtzea du xede, estandar neurgarriekin (estaldura, denborak, laneratze-emaitzak, irteerako enpleguaren kalitatea).

Produktzio-ehunarekin den etengabeko harremanari esker, prestakuntzako edukiak eta bitartekotza-zerbitzuak agudo doitu daitezke aldaketa teknologiko eta sektorialetara. Aldi berean, funtsezkoa da gizarte-zerbitzuekin operatiboki koordinatzea gizarteratze aktiboko ibilbide integratuak garatzeko.

Oro har, eragile horiek dira HEPren operatibizazioaren ‘bizkarrezurra’: informazioa jasotzen dute jarraipenerako, itoguneak identifikatzen dituzte, jarduerak ezartzen dituzte eta HEPren jarraipen eta ebaluaziorako informazioa eskuratu eta ematen dute.

Maila horren barruan, erakunde eta entitate hauek bereiz daitezke:

- **Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoa.** Zuzenbide pribatuko erakunde publikoa da (2025etik aurrera), eta Gobernu mailako **bizkarrezur operatiboa**, orientazio-, bitartekotza-, enplegurako prestakuntza-, prospekzio-, aktibazio- eta inklusio-zerbitzuen bidez, eta gizarte-zerbitzuekin koordinatzeko osagai garrantzitsua du. Lanbidek hiru alderdiko Administrazio Kontseilu bat du, eta **arreta pertsonalizatua** eta emaitzei buruzko jarraipena egiteko tresnak emateko agindua du.
- Enpleguaren 15/2023 Legeak bultzatuta, Lanbide zuzenbide pribatuko erakunde publiko bihurtzeak kudeaketa-marjina handitu eta berrikuntza-gaitasuna indartu dio. HEP 25–27ren esparruan, Lanbidek arreta intentsibo eta pertsonalizatuko eredu bat finkatu beharko du, profil bakoitzari egokitutako ibilbidetan oinarrituta, eta informazio-sistema berriak zabaltu beharko ditu, politika aktiboen eraginaren jarraipen handiagoa egiteko.
- **Osalan – Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea.** Erreferentziazko erakundea da **LAPen** eta lan-osasunean, gizarte-eragileen parte-hartzearekin. HEPe bere ikuspegia txertatu behar du, “kalitateko enplegua” **enplegu segurua eta osasungarria** izan dadin.
- **Euskal Enplegu Sarea,** prestazio-lankidetzarako tresna gisa. Honako hauek osatzen dute sarea: Lanbidek, foru aldundiek, toki-erakundeek eta dagozkien sektore publikoetan enplegu-zerbitzuen zorroa kudeatzen duten erakundeek.
- **3. Maila - Sistemaren foru- eta toki-maila:** Lurraldearen dimentsioa erabakigarria da toki-mailan estrategiatik konponbide zehatzera igarotzeko. Foru-mailak ekonomia eta lana bultzatzeko eta programak kofinantzatzeko eta mailakatzeko tresnen bidez laguntzen du; gainera, laguntza tekniko-metodologikoak ematen dizkie tokiko sareei, eta udalaz gaindiko jardueren arteko koherentzia sustatzen du.

Toki-maila da (tokiko erakundeak eta mankomunitateak) enplegu-politiken “*lehen kilometroa*”: gertuko enpresa-sarearen behar espezifikoak identifikatzen ditu, zailtasun handiagoak dituzten profilak detektatzen ditu eta pertsonengandik hurbil diren aktibazio- eta laguntasun-proiektuak hedatzen ditu.

Lurraldeari buruz duen ezagutzaz baliatuta, programak errealitate sektorialetara egokitu daitezke (industria, zerbitzuak, zainketak, ekonomia zirkularra, etab.) eta hiri- edo landa-erronketara (mugikortasuna, etxebizitza, bateragarritasuna, garraioa).

HEPren testuinguruan, hirugarren maila honetako lana bi eskakizunetan islatzen da: plangintza eta txostenetarako esparru komunak, mailen arteko gainjartzeak eta hutsuneak saihesteko; eta lankidetzak praktikorako mekanismoak (lurralde-mahaiak, adierazleen bilketa bateratua, egutegi sinkronizatuak), toki- eta foru-planek modu bateragarrian lagun dezaten hirurteko planaren helburuetan.

Maila horren barruan, erakunde eta entitate hauek bereiz daitezke:

- **Foru aldundiak (Araba, Bizkaia, Gipuzkoa).** Eskumen propioak dituzte enplegu-politikak **bultzatzen eta koordinatzen**, kofinantzaketan eta programa osagarrietan, eta lankidetzan aritzen da Lanbiderekin eta udalerriekin; sistemaren eta Kontseiluaren gobernantzaren parte dira. Giltzarri dira politikak **lurraldeen arabera** gauzatzeko eta asimetriak saihesteko.

Haien egitekoa ez da finantzaketara edo laguntza osagarrira mugatzen: politikak lurraldeka ebaluatzeko eta kontrastatzeko funtzioa ere betetzen dute, arrakalak hautemanez eta tresnak lurralde historiko bakoitzaren berezitasunetara egokituz. HEP 25–27ren esparruan, “lurralde-itzulpenaren” rol hori funtsezkoa izango da enplegu-politiken sarbidean eta emaitzetan ekitatea bermatzeko.

- **EAEko udalerrriak** (eta udalaz gaindiko erakundeak). **Tokiko enplegu- eta garapen-planak** egiteko eskumenak; Euskal Enplegu Foroan eta Euskal Enplegu Sarean parte hartzea eta Lanbiderekin eta foru aldundiekin koordinatzea. **EUDELe**k artikulatzen du sistemaren organoetan udalaren ordezkartza eta **GARAPENek**, berriz, garapen agentziak.

- **4. Maila - Gizarte-eragileak, hirugarren sektorea, hezkuntza-sistema eta sare ekonomikoa:** Enpleguaren kalitatea eta inklusibitatea administrazioetik haragoko **eragile-koalizio zabal** baten mende daude. Horrela, sindikatuak eta enpresek negozioak kolektiboari, lan-baldintzei, kualifikazio premiei eta produktibitateari buruzko landa-ezagutza ematen dute. Haien parte-hartzeak soldatei, jardunaldiei, kontziliazioari, prebentzioari, talentuari eta lanaren antolaketari eragiten dieten neurrien bideragarritasuna ahalbidetzen du.

Formalki, Enpleguaren 15/2023 Legeak elkarrizketa- eta partaidetza-gune hauek ezartzen ditu:

- **Elkarrizketa Zibilerako Mahaia**, Euskadiko Hirugarren Sektore Sozialeko erakundeekin artikulatzeko gune gisa, kolektibo ahulen inklusioari eta enplegurako sarbideari buruzko gaiak lantzeko.
- **Enpleguaren Euskal Foroa. Partaidetza sozialeko** organo zabala (erakundeak, eragile sozial eta ekonomikoak, hirugarren sektorea, unibertsitateak, klusterrak, LHko zentroak). Sistemaren kalitateari eta gobernantzari buruzko **gogoeta, proposamena eta gardentasuna** garatzen ditu.

Hirugarren sektoreak —inklusioan, zaugarritasun-egoeran dauden pertsonetan, desgaitasunetan, migrazioetan, gazterian, gizarte-ekonomian espezializatuta— HEP lotzen du gizarte-errealitateekin eta administrazio-erregistroetan ikusten ez diren oztipoekin, eta

laneratzeko ibilbideak errazten dituzten laguntza-gailuak erabiltzen ditu, bai eta enplegu arrunterako ‘zubiak’ ere.

Hezkuntza-sistema, lanbide-heziketakoa (unibertsitateak, LHko ikastetxeak, akreditatutako erakundeak) eta lanerako prestakuntza dira **gaitasunen fabrika**: haren doitzek zehatzik gabe (edukiak, metodologiak, akreditazioa, dualtasuna), ez dago birkualifikazio eraginkorrik, ez eta produkzio-ehunaren beharretara egokitutako kualifikaziorik eta trantsizio justurik ere.

Azkenik, ekonomia-ehunak (klusterrak, enpresa-elkarteak, sindikatuak, gizarte-ekonomiako erakundeak, trakzio-enpresak, ETEak, enpresa kolektiboak eta langile autonomoak) profesionalen premiak aurreikusteko aukera ematen du, profilen eskaera zehatza definitzen du, eta kualifikazio- eta gizarteratze-programak, praktikak, txandakako prestakuntza eta gaitasunen ziurtapena diseinatzen laguntzen du.

Eragile horiek sektoreko/lurraldeko foro eta mahaietan antolatzeak **“adimen partekatu”** bat ematen dio HEPri aldaketak aurreikusteko, eskumenen desorekak zuzentzeko eta kalitateko gizarteratzea azkartzeko.

- **5. Maila - Ebaluazio independentea:** 15/2023 Legeak, beste berritasun batzuen artean, azken ebaluazio-geruza edo -maila bat jasotzen du, euskal enplegu-politikaren ebaluazio publiko independentea, sortu berria den kide bakarreko organo independente bati agintzen zaiona, enplegu- eta inklusio-politiken organoari, alegia. BESALDI ebaluazioa instituzionalizatzeko formula gisara sortzeak agente berri bat gehitu du euskal enplegu-politikari buruzko elkarriketa publikoan, balio-ekarpen hauek egiten dituelarik:
 - Enplegu-politika publikoaren mailan (ekosistemikoan) kokatzen da, eta ez plan (estrategikoak, kudeaketakoak edo operatiboak), programa, proiektu, zerbitzu edo zentroen mailan.
 - Independentea da, eta, ondorioz, euskal enplegu-politikari sinesgarritasuna, zilegitasuna eta iraunkortasuna ematen dio.
 - Espezializazioa eta espezifikotasuna du ebaluazioari eta espero den ekarpenari dagokionez, ebaluazioaren kultura zabaltzeko eta sakontzeko eta ebidentzia eta ezagutza sortzeko (zientifikoa, metodologikoa, teknikoa eta praktikoa) euskal enplegu-politikako eragile guztien artean ebaluazioa egite aldera.

Ikuspegi sintetiko eta konparatu bat ematearren, hurrengo taulan modu egituratuan jasotzen da horietako bakoitzak 2025-2027 HEPren esparruan duen zeregina, bai eta haien arteko harremanak egituratzeko gobernantza-mekanismoak ere.

Koadroa 35. Enplegu-sistemako eragile nagusien sintesi-matrizea

Agentea	Izaera	Maila	HEPn duen eginkizuna	Gobernantzan duen eginkizuna
Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila	Eusko Jaurlaritzak	1. maila	Planifikazio estrategikoaren, araudiaren eta aurrekontuaren buru da; lehentasunak eta helburuak finkatzen ditu; gauzatze globala koordinatzen du; eta parte hartzeko mekanismoak (Kontseilua, Mahaia, Foroa) aktibatzen ditu.	Kontseilua, Mahaia, Foroa koordinatzen ditu; Lanbiderekiko harremana eta foru-/toki-maila
Enplegu Politika Publikoaren Euskal Kontseilua	Kide anitzeko organoa	1. maila	Enpleguari buruzko 15/2023 Legean ezarritakoari jarraituz, berari dagokio “jarraibide estrategikoen proposamena egitea” eta “Enpleguaren Euskal	EAE-Foru aldundiak-Udalak arteko interfazea; laguntza tekniko propioa

EUSKADIKO 2025-2027 HIRURTEKO ENPLEGU PLANA

Agentea	Izaera	Maila	HEPn duen eginkizuna	Gobernantzan duen eginkizuna
			Estrategiaren eta Euskadiko Hirurteko Enplegu Planaren proposamena egitea”, bai eta “enpleguaren lurralde-planei (...) eta enpleguari eta toki-garapenari buruzko planei buruzko txostenak egitea ere”. Gainera, enplegu-politika publikoetan eragina duten “plan estrategikoen eta Eusko Jaurlaritzaren sailtako planen berri emango du”, eta lurralde- eta toki-planak ildo estrategikoetara “egokitzen diren” baloratuko du, baita Estrategiarekin eta koordinazio-irizpideekin “bat datozen eta bateragarri diren ” ere.	
Elkarrizketa Sozialerako Mahaia	Hiru alderdikoa (Gobernua, sindikatuak, enpresaburuak)	1. maila	Enpleguari buruzko 15/2023 Legean ezarritakoaren arabera, honako hauek dagozkie: “jarraibide estrategikoen definizioa hitzartzea”, “Enpleguaren Euskal Estrategia eta Euskadiko HIRURTEKO enplegu-plana hitzartzea eta haien ebaluazioan parte hartzea”, eta enplegu-politika publikoei lotutako plan estrategikoei eta sailtako planei buruzko iritzia ematea. Legeak, gainera, jarraibideak, estrategia eta HIRURTEKO plana “egiteko fase bakoitzean bere esku-hartzea (...)” aginduko duen prozedura erregelamendu bidez ezartzea aurreikusten du, “Eusko Jaurlaritzak behin betiko onartu arte”	Akordioak eta gomendioak Jaurlaritzarentzat/planentzat/arautentzat
Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoa	Zuzenbide pribatuko erakunde publikoa (2025etik aurrera)	2. maila	Bizkarrezur operatiboa: zerbitzu-zorro zabala du, eta orientazioa, bitartekaritza, enplegurako prestakuntza, aktibazioa eta inklusioa ematen ditu; enpresa-prospektzioa garatzen du; ibilbide integratuetarako gizarte-zerbitzuekin koordinatzen da; arreta pertsonalizatua zabaltzen du; datuak biltzen ditu HEPren aginte-koadrorako.	Hiru alderdiko Kontseilua; GGSSrekin eta lurraldearekin koordinazioa
Osalan – Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea	Erakunde autonomoa	2. maila	Enplegu seguru eta osasungarriaren ikuspegia ematen du; genero-ikuspegia txertatzen du prebentzioan; zahartze-erronkei eta sortzen ari diren arriskuei erantzuten die; lan-arriskuen prebentzioan ebidentzia eta programak ematen ditu, HEPren barruko “kalitateko enpleguaren” dimentsio gisa.	Kontseilu nagusia gizarte-eragileekin; erakundeen arteko lankidetzak
Euskal Enplegu Sarea	Enplegu-zerbitzu publikoak koordinatzeko sarea	2. maila	Enplegu-zerbitzu publikoak eta pertsona eta enpresentzako zerbitzu-zorroak koordinatzeko mekanismoa	Zerbitzuak emateko langileen ordezkaritza
Foru aldundiak (Araba, Bizkaia, Gipuzkoa)	Foru-erakundeak	3. maila	Foru bultzada eta koordinaziorako tresnekin laguntzen dute; programak kofinantzatzen dituzte; tokiko sareei laguntza metodologikoa ematen diete; ebaluazioa eta lurralde-egokitzapena egiten dituzte; funtsezkoa da HEP lurraldeka zehazteko eta emaitzen asimetriak murrizteko.	Kontseilua; Lanbiderekin eta udalerriekin lankidetzak
Udalerriak (eta EUDEL)	Toki-maila udalerrien elkarteak	3. maila	Enplegu eta tokiko garapeneko planak egiten dituzte (>10.000 biztanle); tokiko garapena eta aktibazioa bultzatzen dute; enpresa-ehunaren eta talde ahulen beharrak detektatzen dituzte; herritarrengandik hurbil dauden proiektuak ezartzen dituzte; EUDELek udalerriak ordezkatzen ditu goragoko organoetan.	Euskal Enplegu Sarea; ordezkaritza Kontseiluan/Foroan
Garapen Agentziak eta GARAPEN	Eskualde-maila/garapen	3. maila	Eskualde mailako enplegu eta garapen planak egiten dituzte; tokiko garapena eta aktibazioa bultzatzen dute; enpresa-ehunaren eta talde	Euskal Enplegu Sarea; ordezkaritza Kontseiluan/Foroan

EUSKADIKO 2025-2027 HIRURTEKO ENPLEGU PLANA

Agentea	Izaera	Maila	HEPn duen eginkizuna	Gobernantzan duen eginkizuna
	agentzien elkarteak		ahulen beharrak detektatzen dituzte; herritarrengandik hurbil dauden proiektuak ezartzen dituzte; GARAPENek udalerriak ordezkatzen ditu goragoko organoetan.	
Elkarriketa Zibilerako Mahaia	Eusko Jaurilaritzaren eta Euskadiko Hirugarren Sektore Sozialaren sareen parte-hartzea	4. maila	Euskadiko Hirugarren Sektore Sozialako erakundeekin artikulatzeko gunea, talde ahulen inklusioari eta enplegurako sarbideari buruzko gaiak lantzeko.	Eusko Jaurilaritzaren eta hirugarren gizarte-sektoreko sareen arteko elkarriketa etengabea, operatiboa eta bi noranzkoko, ekimen zehatz bihurtzera bideratua, gizarteratzeari eta pertsona ahulak laneratzeko aukerari buruzko jarraipena eta ebaluazioa eginez
Enpleguaren Euskal Foroa	Parte-hartze zabala (erakundeak, gizarte-eragileak, hirugarren sektorea, unibertsitateak, klusterrak, LHko zentroak)	4. maila	Eztabaida- eta gardentasun-organoa; gobernanzako, kalitateko eta sektore/lurralde egokitzapeneko proposamenak sustatzen ditu; gizarte- eta ezagutza-ikuspegiak txertatzen ditu; gaikako eta lurralde-taldeak antolatzen ditu HEPren zilegitasuna handitzeko.	Erakunde-sistema gizarte-eragileekin, hirugarren sektorearekin eta ezagutzarekin lotzen du
Erakunde sindikalak eta enpresa-erakundeak	Gizarte-eragile adierazgarriak	4. maila	Elkarriketa Sozialako Mahaian eta Lanbideren gobernantzan parte hartzen dute; talentu-premien behatoki gisa jarduten dute, negoziazio kolektiboan, lan-baldintzetan eta kualifikazio-politiketan eragiten dute; HEPren neurriak legitimatzen dituzte, kalitateko eta produktibitateko enpleguari lotuak.	Elkarriketa Sozialerako Mahaia; ordezkaritza Lanbideren gobernantza-organoean
Hirugarren sektore soziala	Inklusioa, desgaitasuneko, migrazioetako, gazteriako eta gizarte-ekonomiako erakundeak	4. maila	Lan-munduratzeko oztopo espezifikoak detektatzen ditu; laguntza-tresnak ematen ditu; enplegarritasun inklusiboko ibilbideak diseinatzeko beste batzuekin batera; haien inplikazioak zilegitasun soziala eta politika aktiboaren egokitasuna bermatzen ditu.	Enpleguaren Euskal Foroa eta parte hartzeko kontraste-prozesuak. Elkarriketa Zibilerako Mahaian parte hartzea
Unibertsitateak, LHko ikastetxeak eta prestakuntza-erakundeak	Hezkuntza- eta gaikuntza-sistema	4. maila	Gaitasunak eta akreditazioak sortzen dituzte; birkualifikazio-programak (digitala eta berdea) diseinatzeko dituzte; sortzen ari diren profilei buruzko ezagutza sortzen dute; prestakuntza-emaitzak ebaluatzen dituzte; bidezko trantsizioari eta kalitateko enplegarritasunari eusten diote.	Foroan parte hartzen dute; hitzarmenak Lanbiderekin eta kluster sektorialekin
Klusterrak eta enpresa-sarea	Sektore- eta lurralde-egiturak	4. maila	Merkatuaren beharrak islatzen dituzte konpetentzien eskarian; prestakuntzan, praktiken ibilbideetan, laneratzeko eta prestakuntza dualean laguntzen dute; trakzio-proiektuak eta enpresa-talentu arteko lotura sustatzen dituzte; balio-kate estrategikoetan aldaketak aurreikusten dituzte.	Sektorekako/lurraldeko foroak; zuzeneko harremana Lanbiderekin eta prestakuntza-erakundeekin
BESALDI – Enplegu eta inklusio politikak ebaluatzeko organoa	Ebaluazio independentea	5. maila	Euskal enplegu-politika ebaluatzen du, bertan ebaluazio publiko independentea instituzionalizatzen du, bere zilegitasuna indartzen du eta bere eragileen artean ebaluazioaren kultura sustatzen du.	Kontseiluarekin, Lanbiderekin eta Sailarekin kolaboratzen du; txosten publikoak

Iturria: geuk egina, webguneko dokumentuetan eta informazio eskuragarrian oinarrituta.

2025-2027 HEP Planaren bizi-zikloan (prestaketa, operatibotasuna, jarraipena eta ebaluazioa), enplegu-ekosistemako eragileek funtzio bereiziak baina elkarren mendeko direnak beteko dituzte:

- **Prestaketa fasean**, prestaketaren lidergoa - koordinazioa Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailari dagokio, zeinak bere gain hartuko baitu Planaren definizio estrategikoa. Enpleguko Politika Publikoen Euskal Kontseiluak (EPPEK) EEE 2030ekin bat datozen jarraibide estrategikoen eta erakundeen arteko koordinazio-irizpideen proposamena adosten du, eta HEPri buruzko txostena egingo du onartu aurretik.

Elkarriketa Sozialerako Mahaia da HEPren proposamenari buruzko negoziatio- eta hitzarmen-esparrua, eta Enpleguaren Euskal Foroak prestaketa horretan hartzen du parte, Elkarriketa Sozialerako Mahaiarekin batera, formulazioari buruz zuzendutako kontsulten bidez.

- **Betearazpen fasean**, Urteko Plan Operatiboak enpleguarekin zerikusia duten neurriekin lotutako Eusko Jaurlaritzako sailen, Lanbideren, foru aldundien eta udalerrien –EPPEK egiaztatuko du horien bateragarritasuna– parte-hartzearekin batera diseinatuko dira, eta Elkarriketa Sozialerako Mahaiarekin.

EPPEKri dagokio Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroa eta Lanbideren, foru aldundien eta toki-erakundeen urteko gauzatzea baldintzatuko duten programa osagarriak kudeatzeko koordinazio-irizpideak definitzea.

Elkarriketa Sozialerako Mahaiaren akordio eta gomendioek urteko planen ezarpena bideratuko dute, eta Enpleguaren Euskal Foroa eta Elkarriketa Zibilerako Mahaia izango dira urteko planetan sar daitezkeen ekosistemako eragileen parte-hartzea eta proposamenak bideratzeko mekanismoa.

- **Urteko jarraipena** egitean, Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailak Eusko Jaurlaritzako sailek, Lanbidek eta foru- eta toki-mailek emandako informazioa finkatzen lagunduko du, Mahaiak eta EPPEK-k emaitzak aldera ditzaten. Urteko memoria EPPEK-k onartu beharko du.
- **Ebaluazio fasean**, azkenik, Euskadiko Enplegu Estrategia 2030 eguneratzeko eta etorkizuneko plan operatiboak diseinatzeko emaitza egiaztagarri eta baliagarriekin elikatu nahi dira Euskadiko Enplegu Kontseilua, Elkarriketa Sozialerako Mahaia, Elkarriketa Zibilerako Mahaia eta Enpleguaren Euskal Foroa.

Aurreko guztia gorabehera, beharrezkoa da **koordinazioan eragina izan dezaketen arrisku kritikoak** aurreikustea, hots: erkidego-, foru- eta toki-mailako **neurrien arteko gainjartzeak**; jarraipenerako **informazioaren zatiketa**; eta **ebaluazioaren eta erabakien arteko trazabilitaterik eza**.

6/ 2025-2027 HIRURTEKO ENPLEGU PLANERAKO ABIAPUNTUA: AURRETIKO IKASKUNTZAK

Atal honek Enplegu Plan Estrategikoa 2021-2024 (EPE) jotzen du plangintzarako tresna nagusitzat; izan ere, Enpleguaren Euskal Estrategia 2030ekin bat etorritik, plangintzaldi horretan Eusko Jaurlaritzak enpleguaren arloan izango dituen lehentasunak helburu eta jardueretan bihurtu zituen.

Urteko jarraipenetatik eta amaierako ebaluaziotik abiatuta, lortutako aurrerapen nagusiak eta zabalik dauden erronkak laburbiltzen dira, eta 2025-2027 Hirurteko Enplegu Planean kapitalizatu beharreko diseinu-, kudeaketa- eta gobernantza-ikasketak identifikatzen dira.

Helburua da ebidentzia-oinarri bat eta eskarmentuko ikasgaiak izatea, funtzionatu izan duena finkatzeko eta hautemandako mugak zuzentzeko, batez bat, enpleguaren kalitateari, aukera-berdintasunari, kolektiboentzako arretari eta zerbitzuen modernizazioari dagokienez.

6.1/ 2021-2024 HEP ETA BERE IKASKUNTZAK

2021-2024 Enplegu Plan Estrategikoa⁹ izan zen, 2030eko Enpleguaren Euskal Estrategiarekin bat etorritik, **Eusko Jaurlaritzak** aldi horretarako enpleguaren arloan zituen **lehentasunak gauzatzeko** baliatu zen plangintza-tresna¹⁰. Haren helburu kualitatiboak ziren **behin-behinekotasuna, nahi gabeko partzialtasuna eta laneko ezbehar-tasa murriztea eta enplegarritasuna eta gizarte-kohesioa indartzea**.

Planari buruz egindako jarraipenek eta haren amaierako ebaluazioak **aurrerapen esanguratsu** batzuk utzi dituzte agerian: **behin-behinekotasunaren murrizketa** lan-erreformaren eta Elkarriketa Sozialaren ondorioz, **enpleguan kalitate-ikuspegia finkatzea** eta **erakundeen arteko koordinazioa** hobetzea.

Hala ere, txostenek **konpondu gabeko erronka** batzuk ere identifikatzen dituzte. Horien artean, hauek nabarmentzen dira: **genero-arrakala iraunkorra soldatetan eta enpleguaren kalitatean, 55 urtetik gorako pertsonen eta bazterketa-arriskuan dauden kolektiboek laneratzeko dituzten zailtasunak, gazteen langabezia-tasa handia, eta enplegu-zerbitzuen digitalizazioan** eta erabiltzaileentzako **arreta pertsonalizatuan** aurrera egiteko beharra. Gainera, adierazten da garatutako politiken eragina ez dela beti homogeneoa izan lurralde-mailan, eta, beraz, garrantzitsua dela **politika aktiboen toki-dimentsioa indartzea**.

Aurreko plan horrek ezagutza- eta ikaskuntza-oinarri baliotsua eskaintzen du 2025-2027 HEP berria egiteari begira, eta aukera ematen du lortutako lorpenak kapitalizatzeko eta aurreko zikloan identifikatutako mugak zuzentzeko.

⁹ https://www.euskadi.eus/edukiak/informazioa/6199/es_2284/eranskinak/Enplegu-Plan-Estrategikoa-2021-2024.pdf

¹⁰ HEP 2021-2024 urtero hedatu zen Jarduera Plan Operatiboaren bidez (2021, 2022, 2023 eta 2024), eta plan horietako bakoitzari dagokion urteko jarraipen-txostena egin zitzaion, emaitzekin, aurrekontu-gauzatzearekin eta betetze-mailaren balorazioarekin. Esteka honetan ikus daiteke horietako bakoitza: <https://www.euskadi.eus/planak-txostenak-plangintza-berrikuntza-enpleguan/web01-a2plangi/eu/>

2021-2024ko aldirako I. Hirurteko Enplegu Planaren ebaluazioak zehaztasunez ageriratu zituen jarraian azaltzen diren arloetan egindako aurrerapenak.

Egikaritze-errendimendu eta jarduketa-irismen handia

2021-2024 HEpk **burutze-maila handia** izan zuen: aurreikusitako 200 jarduketan % 98 inguru bete ziren, eta esparruen artean heterogeneotasun neurritsuak eman ziren. Nabarmentzekoak dira % **100a** bete zen eremuak (Enpleguaren Kalitatea, Prestakuntza, Politiken Ebaluazioa), eta emaitza oso onak lortu zirela **4. Eremuan** (Enplegua eta Prestakuntza erresilientea eta inklusiboa, % 93,5) eta **8. Eremuan** (Enpleguaren Euskal Legea, % 85,7). Horrek adierazten du legea onartzea jauzi kualitatibo bat izan zela, alabaina badituela oraindik hedatzeke dituen alor batzuk.

Egikaritze ekonomiko sendoa, metrikak argitzeko beharrarekin

Planaren egikaritze-maila handia izan zen finantza ikuspegitik ere (hasieran aurreikusitako aurrekontuaren % 94 inguru). Ebaluazioak ondo finkatutako abiapuntuko eta transformazioko bektoreen **garrantzia** nabarmentzen du:

- **15/2023 Legea, Enpleguarena:** eskubide subjektiboa, gobernantza eta Euskal Enplegu Sarea errotzen ditu, baina erregelamendua eta arkitektura operatiboa (Kontseilua, zorro erkidea, tresnak) osatzea eskatzen du.
- **Lanbide Hobetzen:** arreta-eredu berria, enpresentzako zerbitzuak, bulego-sarea eta pertsonalizazioan/ibilbideetan egindako aurrerapenak. Aurreko aldian hasitako prozesua, baina 2025-2027 aldian landu beharreko alderdiak garatzeke dituen.
- **Ebaluazioa eta Business Intelligence:** bilketa- eta analisi-eredua, ebaluazio-pilotuak eta neurketa-kultura hedatzea (hurrengo aldirako oinarria).

Kudeaketa-ikaskuntzak

Amaierako ebaluazioak **jarraipen-sistema sendoa** eta ebaluazio-heldutasuna islatzen ditu, baina emaitzen (inpaktuen) **irakurketa finalista indartzea** gomendatzen du gauzatze-/gastu-adierazleek duten pisuaren aurrean, eta **gauzatze-metrika homogeneizatzea**.

Koadroa 36. Enplegu Plan Estrategikoa 2021-2024 gauzatzearen alderdi garrantzitsuen sintesia

Puntua	Xehetasun literala
1. Ekintzen gauzatze-maila oso handia da, baina heterogeneotasunekin	Programatutako 200 ekintzen % 98 egin ziren (% 98 gauzatuta; % 2 egin gabe). Eremuka: batzuk %100era heldu ziren (adib., Enpleguaren kalitatea; Prestakuntza; Politiken ebaluazioa); 4. Eremua – Enplegu eta prestakuntza erresiliente eta inklusiboa % 93,5ean geratu da, eta 8. Eremua – Enpleguari buruzko 15/2023 Legea % 85,7an.
2. Finantza-gauzatze handia, baina txostenean bi metrika desberdin jaso dira	Balorazio orokorra “hasieran aurreikusitako aurrekontu gauzatuaren % 94” da (1.940 M €), baina, era berean, egindako gastua aurreikusitako gastuaren % 85 dela adierazten du; bi datu horiek batera daude balorazio-kapitulu berean.

Puntua	Xehetasun literala
3. Lanbide Hobetzen programaren eta hari lotutako zerbitzuen hedapena	Arreta-eredu berria ezarria duten 48 bulego (2021-2024ko metatua), enpresentzako zerbitzu-zorroa eta Orientazio, Ekintzailtza, Laguntza eta Berrikuntza Zentroen Sarea (3 zentro: Gasteiz, Sestao, Oarsoaldea). Sistema aldatzeko palankak dira.
4. Berdintasunaren zeharkako bultzada	Betetze handia aukera-berdintasunaren zeharkako esparruan (programatutako jardueren % 100 genero-berdintasunean, gazte-enpleguan, 45 urtetik gorakoetan, enplegu inklusiboan eta hizkuntza-berdintasunean).
5. Enpleguari buruzko 15/2023 Legea onartzea, oraindik garatze-lanak abian direla	Enpleguaren Legea 2023an onartu zen; hala ere, Legearen ildoaren gauzatze-maila % 85,7koa da (gobernantza eta tresnen alorrean badira hedatzeko dauden gauzak).
6. Egin gabeko jarduketak eta atzerapenak	5 ekintza ez ziren gauzatu, 2025erako birprogramatutako hainbat.
7. Jarraipen-sistema sendoa eta ebaluazio-kultura	Ikerketa/berrikuntza/ebaluazioa alorrean % 100a gauzatu zen (informazioa biltzeko eredua, ebaluaziorako proiektu pilotoak, BI korporatiboa, etab.).

Iturria: Geuk egina, Enplegu Plan Estrategikoa 2021-2024ren ebaluazio-txostenetik abiatuta

6.2/ ENPLEGUAREN EUSKAL ESTRATEGIA 2030 ETA EGUNERATZEA

Enpleguaren Euskal Estrategia 2030 (EEE 2030)¹¹ Euskadiko enplegu-politika guztien erreferentzia-esparru estrategikoa da. 2020an onartu zen, eta 2025ean eguneratu, Enpleguari buruzko 15/2023 Lege berrira egokitzeko. Haren funtzio nagusia da **epe ertaineko eta luzeko orientazioa ezartzea lan duinerako eskubidearen, enpleguaren kalitatearen eta gizarte- eta lurralde-koehesioaren inguruan.**

EEE 2030en eguneratzea¹² 2025eko ekainean amaitu zen, eta eguneratze horrekin are gehiago lerrotatzen da Europako esparruekin —bereziki, Gizarte Eskubideen Europako Zutabearekin, EBko Enplegu Jarraibideekin eta Nazio Batuen 2030 Agendarekin— eta 2025-2028 Enplegurako Laguntza Aktiborako Espainiako Estrategiatik eratorritako estatu-lehentasunekin.

Hala, EEE 2030 **nazioarteko agenden eta euskal lan-merkatuaren zehaztasunen arteko zubi** bihurtzen da. Edukiei dagokienez, Estrategiak bost lehentasun estrategiko ezartzen ditu:

- **Enpleguaren kalitatea eta egonkortasuna** areagotzea, aldi baterakotasuna eta nahi gabeko partzialtasuna murriztuta.
- **Aukera-berdintasuna** bultzatzea, genero-arrakala murrizteari arreta berezia jarrita.
- **Enplegarritasuna indartzea lanerako prestakuntzaren bidez** eta lan-bizitzan zehar prestakuntza eguneratuz.
- **Eraldaketa digitalak eta energetikoak** egiten laguntzea, bidezko lan-trantsizioak erraztuz.
- Kolektibo ahulen gizarteratzea eta laneratzea hobetzea, gazteak, iraupen luzeko langabeak, 45 urtetik gorakoak, etorkinak eta desgaitasuna duten pertsonak barne.

¹¹ https://www.euskadi.eus/contenidos/plan_departamental/estrategia_vasca_empleo_2030/es_def/adjuntos/Estrategia-Vasca-de-Empleo-2030.pdf

¹² https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/6199/es_2284/adjuntos/Actualizacion-EVE-2030.pdf

Estrategiak, halaber, **itun sozialean** eta **erakundeen arteko lankidetzan** oinarritutako gobernantza-eredu bat zehazten du, **Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseiluaren, Elkarriketa Sozialerako Mahaiaren eta Enpleguaren Euskal Sarearen** bidez artikulatua dena.

Azkenik, EEE 2030ek emaitzetara bideratutako jarraipen-sistema bat ezartzen du, baita enpleguaren, prestakuntzaren eta gizarteratzearen arloan Europak dituen konpromisoak ere. Sistema horren helburua da helburu estrategikoen eta 2025-2027 Hirurteko Enplegu Planean jasoko diren ekintza zehatzen arteko trazabilitatea bermatzea.

Enpleguaren Euskal Estrategiaren ebaluazioa honela laburbil daiteke:

Aurrerapen ertaina eta koherentzia sendoa

EEE 2030ek maila **ertaineko** aurrerapen globala du, **Proiektu Traktoreak** batez bestekoaren aurretik daude, eta **3. Bektorea** (eskubide subjektiboa, balio-zerbitzuak, pertsonalizazioa) aurreratuenetakoen artean dago. **Barne-koherentzia** handia da (bektoreak → gakoak → proiektuak), eta ez da hauteman tresnetan 'umezurtz' den helbururik.

Enpleguaren kalitatea

Behin-behinekotasuna nabarmen hobetu da (%29,0 → %16,7), urratsak eman dira **soldata-arrakalan** eta gazteen langabeziaren jaitsieran; hala ere, nahi gabeko partzialtasunak gora egin du, **ezbehartasan** arazoak daude oraindik, eta klausula sozialak gehiago sustatu behar dira.

Lanbide, Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoa: modernizazioa bai, bitartekaritza hobetu daiteke

Ibilbide pertsonalizatuetako parte-hartzeak eta **pertsonen eta enpresen gogobetetzeak** gora egin dute, baina Lanbideren **bitartekaritza** jaitsi egin da, eta zerbitzuen pertsonalizazioa **heterogeneoa** da bulegoen artean.

Lanerako prestakuntza: integratu beharreko ekosistema

Ebaluazioak beharrezko ikusten du **eredu integratu berri bat** (Lanbide – LH – Unibertsitatea – enpresa), fokua trantsizio **digital – berde – demografikoan** jarrita, eta konpondu egin behar da **landunen prestakuntzan** den eskala baxua.

Enpresa-beharrak eta **trebakuntza/prestakuntza eskaintza** hobeto uztartzea falta da, batez ere trantsizio-bidean dauden sektoretan.

Gobernantza, adierazleak eta genero-ikuspegia

Gobernantzaren, adierazleen eta genero-ikuspegiaren esparruan aurrera egiten jarraitzeko beharra dago; izan ere, ebaluazioak agerian utzi du zenbait adierazlek ez dutela zuzeneko loturarik jardueraildoekin, eta batzuetan ez dagoela **sexuaren arabera bereizketarik**; horrek mugatu egiten du arrakalen azterketa. **Elkarlaneko gobernantza** eta komunikazioa indartzea eta **emaitzen arabera kudeatzea** gomendatzen da, urteko helburu egiaztagarriekin.

Sektore tradizionalak eta erreleboa

6. Proiektu Eragilea (sektore tradizionalak) gainerakoen azpitik doa, eta **talentua erakartzeko** eta **belaunaldi-erreleborako** arazoak ditu. Hori dela eta, premiazkoa izan daiteke lurralde- eta sektore-pakete espezifikoaren bidez esku hartzea.

Koadroa 37. EEE 2030en tarteko ebaluazioaren alderdi garrantzitsuen sintesia

Puntua	Xehetasun literala
1. Aurrerapen ertaina eta desberdina sektoreetan.	Balorazio globalaren arabera, aurrerapenaren maila ertaina da; proiektu eragileak dira aurreratuenak, eta, ondoren, 3. Bektorea (enplegu-politika aktiboak izateko eskubidea).
2. Argi-ilunak enpleguaren kalitatean.	Behin-behinekotasuna nabarmen hobetu da, baina partzialtasuna areagotu da, eta oraindik ere erronkak daude ezbeharrak kopuruan.
3. Enplegu Zerbitzu Publikoa: modernizazioa martxan, bitartekotza hobetzeko modukoa.	Ibilbide pertsonalizatuak eta Lanbiderekiko gogobetetasunak gora egin dute, baina bitartekaritzak behera egin du eta pertsonalizazioa heterogeneoa da bulegoen artean; enpresen beharren eta gaikuntzaren arteko lotura zuzenagoa falta da.
4. Trantsizioetarako trebakuntza: aurrerapenak eta arrakalak.	Lanerako Prestakuntza eredu berri baten beharra aitortzen da, Lanbide Heziketarekin eta Unibertsitatearekin koordinatua; prestakuntza duten ibilbideetan langabeen parte-hartzea igo egin da, baina Lanbidek finantzatutako pertsona landunen prestakuntza jaitsi egin da.
5. Berdintasuna eta taldeak gako.	Emakume eta gizonen arteko soldata-ratioa hobetu egin da eta gazteen eta epe luzeko langabezia jaitsi egin da, baina 45 urtetik gorako laneratzeari, bateragarritasuna eta adinkeriaren aurkako borroka oraindik gauzatzeke daude.
6. Gobernantza eta neurketa.	Aginte-taula berrikustea eskatzen da: badira jarduera-ildoei zuzenean lotuta ez dauden eta sexuaren arabera bereizi gabe diren adierazleak, eta horrek mugatu egiten du arrakalen jarraipena.

7/ PLAN BERRIAREN ELEMENTU NAGUSIAK

Atal honetan, 2025-2027 Hirurteko Enplegu Plana egituratu behar duten elementu nagusiak biltzen dira, analisi estatistiko eta dokumentaletik eta dokumentu programatikoetatik abiatuta.

Indarrean dagoen esparrua, eskura dauden ebaluazioak eta indarreko araudiaren hedapena batera irakurrita, jauzi kualitatiboa eman da aurreko aldiarekin alderatuta: **kalitateko enpleguaren ikuspegi integrala indartzea** (egonkortasuna, lan-baldintzak, berdintasuna eta segurtasuna), **Lanbide ardatz egituratzaile duen ibilbideak modu eraginkorrean pertsonalizatzeko bidean aurrera egitea**, **erkidego-, foru- eta toki-politiken artean koherentzia erreala duen maila anitzeko gobernantza bat sendotzea**, eta parte-hartzea eta **adierazle argiak** sartzeari, eraginkortasuna eta eragina baloratu ahal izateko, gauzatzetik harago.

Aldi berean, aldi berria lege-esparrura ainguratu behar da, eta **tresna komunak (Euskal Enplegu Sarea, Mapa, Zorroa, Lan Historia Bakarra)** eta **aurreikusitako gobernantza-egiturak** gauzatu behar dira; aldi berean, **HEP 2021-2024n identifikatu ziren arrakalei (45 urtetik gorakoen langabezia, emakumeen partzialtasuna, behin-behinekotasun publikoa, gazteen eta epe luzeko langabezia eta "talentu guztiei" lotutako erronkak)** amaiera eman behar zaie neurri-sorta espezifiko eta neurgarrien bidez. Hori oinarri hartuta, Plana asmo handikoa da, baina errealista: gauzatze sendoa eta egiaztagarria ahalbidetzen duten elementuak lehenesten ditu, egutegietan jasota, eta kontuak emateko mekanismoak ezartzen ditu.

7.1/ HIRURTEKO ENPLEGU PLANAREN IRISMENA; ERAKUNDEEN ARTEKO IRISMENA ETA SAIL ARTEKO IZAERA

2025-2027 Hirurteko Plana **erakundeen arteko tresna** bat da, eta Eusko Jaurlaritzaren, foru aldundien eta toki-erakundeen artean betetzeko **konpromiso partekatuak eta egiaztagarriak** jasotzen ditu. Planak izaera hori zehaztuko du maila bakoitzeko erantzukizun instituzional esplizituak dituzten helburu eta neurrien bidez, estandar komunak eta emaitza alderagarriak dituzten pertsona eta enpresentzat batera diseinatutako zerbitzu-zorro baten bidez, eta gobernantza-egutegi batean eta aginte-taula batean oinarritutako aldizkako kontu-emate baten bidez. Estandar komunak eskubideei, kalitateari, elkarreragingarritasunari eta neurketari buruzkoak izango dira, eta foru aldundiek beren lurralde-errealitatera egokitutako programa integral eta osagarriak diseinatzeko eta kudeatzeko duten gaitasuna zainduko da, Enpleguari buruzko 15/2023 Legean ezarritakoarekin bat etorritz.

2025-2027 Hirurteko Planak **pertsonak eta enpresak jartzen ditu erdigunean, ibilbide bakar eta trazagarriak antolatuz, arreta integratu eta ekitatiboarekin**, enpleguan sarbidea, iraunkortasuna eta progresioa hobetzeko, eta **produkzio-ehunarekin eredu proaktibo** bat eratzen du, prospekzioa, prestakuntza eta birkualifikazioa **benetako premiekin** lerrotzekin dituen, **produktibitatea, erresilientzia, belaunaldi-erleleboa eta kalitateko enplegua bultzatzeko.**

Ikuspegi horren bidez, Plana ezin da ikusi konektatu gabeko ekimenen batura gisara, eta koordinazioa erabaki bateratu egingarrietan bihurtzea ziurtatzen da.

7.2/ PERTSONAK HEP-REN ERDIGUNEAN: IBILBIDE BAKARRAK, ESKUBIDE ERAGINKORRAK ETA EKITATEA

2025-2027 Hirurteko Planak **pertsonak jarriko ditu diseinuaren eta hedapenaren erdigunean**, eta sistema **emaitza egiaztagarrietara bideratuko du**, enpleguan sartzeari, irauteari eta aurrera egiteari **dagokienez**, eta **arreta berezia eskainiko dio oztopo handienak dituztenei**.

Zentralitate hori diagnosian, laguntzan eta etengabeko jarraipenean oinarritutako pertsonalizazio eraginkor batean gauzatuko da, halako moldez non erantzun publikoa ez den baliabide sakabanatuak "nabigatzeko" gaitasun indibidualaren mende egongo, baizik eta ibilbide koherente eta trazagarri baten mende, estandar komunekin eta erantzun-denbora argiekin.

Ikuspegi horretatik, **Planak enplegarritasuna, lan-aukerak, laneratzea eta lan-baldintzak baldintzatzen dituzten faktoreei modu koordinatuan helduko dien arreta integratua bultzatuko du** —gaitasunak, orientazioa, bitartekaritza, baina baita kontziliazio- eta zaintza-oztopoak, adinkeria, osasuna, etxebizitza, arrakala digitala edo laguntza-premiak ere, merkatu-aukerak aprobetxatzeaz gain—, **beste sistema eta sail batzuetara bideratuz eta horiekin jarduketa osagarriak gauzatuz, hala dagokionean**.

Helburua da esku-hartzea egokia, proportzionala eta jarraitua izango dela bermatzea, ibilbide zatikatuak saihestuz eta lurralde osoan aukera-berdintasuna, diskriminaziorik eza eta irisgarritasuna (aurrez aurrekoa eta digitala) indartuz.

7.3/ PRODUKZIO- ETA ENPRESA-EHUNA: ENPLEGUA, ERRESILIENTZIAREN ETA PRODUKTIBITATEAREN PALANKA

Planak indartu egingo du **Euskadiko ehun produktibo eta enpresarial osoarekiko harreman-eredu proaktiboa**, sektore ekonomiko guztiak barne hartuta —**industria eta zerbitzu aurreratuak, lehen sektorea, eraikuntza, merkataritza, ostalaritza eta turismoa, logistika, hurbileko zaintza eta zerbitzuak, baita ekonomia soziala eta lan autonomoa ere**—, enplegua sortzeko eta mantentzeko ekarpen zuzena egiten duelako, eta ETE eta mikroenpresentzako zerbitzuen kapilaritatea eta irisgarritasuna ziurtatzen dituelako, kanal eta laguntasun egokituak behar baitituzte.

Ikuspegi horrek langileak ere produkzio-ehunaren parte direla hobesten du, haien parte-hartzea eta lan-baldintzak erabakigarriak direla produktibitateko, berrikuntzarako eta enpleguaren kalitateko, eta enpresek sortzen dituzten lanpostuak betetzeko pertsona trebaturik eta gaitasun egokiekin ez egotea dela euskal produkzio-ehunaren botila-lepo nagusietako bat.

Berariaz aitortzen da euskal industriak zeregin estrategikoa betetzen duela lurraldearen lehiakortasunaren bektore zentrala den aldetik, berrikuntzarako duen gaitasunarengatik eta balio-kateetan duen posizionamendurengatik, zuzeneko eragina baitu produktibitatean, esportazioan eta kalitateko enpleguan. Ondorioz, Planak arreta berezia eskainiko die talentuen, belaunaldi-erreleboaren eta egokitzapen teknologikoaren beharrei, industria- eta berrikuntza-politikarekin koordinatuta.

Sektore guztiei begirako ikuspegi horrek barne hartuko ditu prospekzioa, gaitasunen eta talentuen beharren diagnostikoa, prestakuntza-eskaintzaren egokitzapena eta hautagai-zerrenden esleite

azkarra, lurralde-sarearekin koordinatuta eta zerbitzu-irizpide homogeneousekin, sistema antolatua, partekatua eta enpresen zuzeneko partaidetzarekin, prestakuntza-programazioa, bitartekaritza-zerbitzuak eta politika aktiboen lehentasunak etengabe elikatuko dituen. Halaber, sistema horrek langileen eta haien ordezkarien ikuspegia txertatuko du premiak identifikatzean eta erantzunak zehaztean, eskaintza-eskaria doitzeko eta sektore-eraldaketa lan-ibilbide jasagarri eta kalitateko enplegu bidera daitezkeen bermatzeko.

Aldi berean, **2025-2027 aldiak sektoreko erresilientzia, lehiakortasuna eta belaunaldi-erreleboa bizkortu behar ditu —arreta berezia jarritz funtsezkoak diren eta lurraldean sendo zabalduta diren jardueretan—, erakarpen-, fidelizazio- eta profil-egokitzapeneko pizgarrien bidez, fokua kalitateko enpleguan jarrita.**

Planak, era berean, enpresa-tipologiaren arabera (mikroenpresak, ETEak, traktzio-enpresak eta sare sektorialak) bereizitako erantzuna sustatuko du, produktibitatea eta egokitzeko gaitasuna hobetzeak lurralde osorako lan-aukera iraunkorrak ekar ditzan. Aldi berean, enplegu publikoari buruzko foku espezifiko bat txertatuko du, haren dimentsionamenduari eta administrazioetako enpleguaren kalitatearen hobekuntzari helduz eta kontratazio publikoaren eta klausula sozialen erabilera indartuz, administrazio publikoek kontratatutako jarduerari lotutako enplegu pribatuaren kalitatea sustatzeko palanka modura.

7.4/ LURRALDE-OSAGAIA: HURBILTASUNA, OREKA ETA ZABALKUNDEAREN KOHERENTZIA

Planak **lurralde-dimentsioa indartuko du**, baldintza bierkin: **aurretiko diagnostikoa eta koordinazioa**, bikoiztasunak saihesteko eta partekatutako lehentasunekiko koherentzia ziurtatzeko, eta **akordioak hasieratik bertatik, enplegu-planari eta tokiko garapenari lotutako finantziazio-esparruari buruz**, toki-erakundeek etorkizunera begira planifikatu ahal izan dezaten. Testuinguru horretan, bikoiztasuntzat hartuko da kolektiboa, helburua eta ibilbide-zatia balio erantsi diferentzialik gabe bat datozenean. Aldez aurreko koordinazioak bateragarritasuna izango du ezaugarri, alderdi batzuk ez dira beste batzuei baimendu beharrean ibiliko.

Puntu hori bereziki gauzagarria bilakatzen da Enpleguari buruzko 15/2023 Legearen egutegiaren ondorioz: 2025ak pilotajea eta metodologia kontzentratzen ditu, 2026ak planak egitea kontzentratzen du (10.000 biztanletik gorako udalerritarako betebeharra barne) eta tresna komunak sistematikoki hedatzen dira, eta 2027ak sistemaren finkatzea biltzen du; beraz, lurraldetasunak helburu eta adierazle bereziak izan behar ditu, eta definizioa eta ezarpena bizkortzen dituen koordinazio-esparru bat. Era berean, lurraldeen arabera urte anitzeko finantzaketa-esparruak txertatuko dira, dauden foru mailako kofinantzaketa aintzatetsi eta tokiko eskualde-aliantei egonkortasuna bermatuko dietenak.

7.5/ HIRURTEKO ENPLEGU PLANAREN ERAGINKORTASUNA ETA JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA

2025-2027 Plana Urteko Plan Operatiboen (UPO) bidez ezarriko da. Plan horiek jarduerak, jomugak, entregagaiak, aldi baterako mugak, erakundeetako arduradunak, aurrekontuak eta egiaztapen-

iturriak zehaztuko dituzte, etengabeko jarraipenaren bitartez, 2024-2028 Gobernu Programarekin lerrokatuta. Plan operatibo horiek lurralde-eranskinak txertatu ahal izango dituzte lurralde historikoen arabera, ekarpen espezifikoak bilduz eta koordinazio-interfazeak adostuta, berezko arkitektura programatikoak aldatu gabe.

Ikuspegi horrek Plana erabaki gauzagarrietara darama, diseinuaren eta hedapenaren arteko anbiguitasuna murrizten du, eta kontuak ematea konpromiso egiaztagarrietan oinarritzea ahalbidetzen du, ez bakarrik jardueraren garapenean, baita emaitzak lortzean ere. Bateragarritasun-egiaztapena elkarreragingarritasunari, adierazleen koherentziari eta gainjartzerik ezari buruzkoa izango da, foru-programen diseinu substantiboari eragin gabe, Enpleguari buruzko 15/2023 Legean ezarritakoari jarraituz.

Sistemak jarraipen operatiboa eta ebaluazioa uztartuko ditu gobernantzari eusten dioten gutxieneko kadentziekin: Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseilua urteko jarraibideetarako eta ebaluaziorako, Sailarteko Mahaia sei hilean behin/urtean behin, eta batzorde teknikoak ad hoc, urteko Erakunde arteko Mahaia, urteko Elkarrizketa Sozialerako Mahaia eta Enpleguaren Euskal Foroa, eta Elkarrizketa Zibilerako Mahaia, mugarri estrategikoei buruzko informazioa ematea eta eragileek Planean duten parte-hartzea handitzea eskatzen denean.

Aldi berean, Planak amaierako ebaluazio independentea eta etengabeko hobekuntzarako ebidentzien erabilera sistematikoa bermatzen ditu.

7.6/ **BALIABIDEAK, FINANTZAKETA ETA IRISGARritasun DIGITALA**

Enpleguan eskumenak dituzten **administrazioek baliabide nahikoak —ekonomikoak, teknikoak eta giza baliabideak—** ziurtatuko dituzte beren **urteko aurrekontuetan**, zerbitzu-zorroa emateko, programa osagarriak gauzatzeko eta jarraipena eta ebaluazioa egiteko, Enpleguari buruzko 15/2023 Legean ezarritako baldintzetan.

Era berean, administrazioa sinplifikatzea eta finantzaketarako eta laguntza teknikorako tresnak egokitzea sustatuko da, mikroenpresek, enpresa txiki eta ertainek, langil autonomoek eta oinarri komunitarioko erakundeek enplegu-politika aktiboak benetan eskuratzen dituztela bermatzeko, prozedura-konplexutasunak traba izan ez daitezen. Alderdi hauek sustatuko dira esparru horretan: proportziozko formatu eta betekizunak, laguntasuna izapidetzeko eginkizunetan eta asistentzia teknikorako gailuak, hala dagokionean, irizpide homogeenak eta trazagarriak erabilita.

Leihatila bakarraren digitalizazioa eta zerbitzu elektroniko bultzada irisgarritasun unibertsalaren bermeekin hedatuko da —**dimentsio fisikoan, digitalean zein kognitiboan**—, bazterketa saihesteko eta **zerbitzuetara iristeko berdintasun eraginkorra** eta lurralde osoan arreta baliokidea **ziurtatzeko**. Leihatila bakarra herritarrentzako esperientzia integratutzat joko da, maila anitzeko eredu operatibo batekin, back-officean foru- eta toki-operadoreen parte-hartzea zainduko duena.

Osagai horrek tresna komunen hedapenaren eraginkortasuna eta zerbitzu-esperientzia baldintzatzen ditu: hobekuntza digitala sendoa da soilik sarbide-oztopoak murrizten dituzten mekanismoekin batera badoaz, laguntza espezifikoak eta arrazoizko doikuntzak baldin baditu, hala dagokionean, eta hurbiltasunari eusten badiote.

Premisa horien arabera, sinplifikazio administratiboa eta pertsona eta erakunde onuradunentzako kargen murrizketa sistemaren helburu estrategiko gisara jorratuko dira, irisgarritasun-, eraginkortasun- eta ekitate-printzipioekin bat etorrita.

7.7/ KOMUNIKAZIO PUBLIKOA ETA ENPLEGUARI BALIOA EMATEA

Planak **komunikazio publikorako estrategia** bat izango du, Plana, horren helburuak eta ekintzak ezagutaraztera bideratua, eta kontuak emateari lotuta egongo da, lortutako emaitzak eta egindako ahaleginak erakutsiz, lehentasunak, mugarriak eta emaitzak mezu ulergarri eta egiaztagarrietan bihurtuko direlarik herritarrentzat zein eragileentzat.

Zehazki, **Planak enplegu pribatua nahiz kalitateko enplegu publikoa** balioetsiko ditu, eta berariaz aintzatetsiko du ehun ekonomikoak enplegua sortzeko duen eginkizuna, bai eta administrazioek enpleguaren egonkortasunean, modernizazioan eta eredugarritasunean duten zeregina ere. Horrenbestez, komunikazioa ez da soilik dibulgaziozkoa izango, eta Planaren trazabilitate publikorako tresna bihurtu da, emaitzekiko duen orientabidearekin koherente dena.

8/ AMIA ANALISIA

INDARGUNEAK	AHULGUNEAK
Testuingurua - Langabezia-datuen hobekuntza, EB-27ko batez bestekora nabarmen hurbilduz. Enplegua - Prestakuntza akademiko handiko biztanleria, oro har, prestakuntza eguneratzeko eta trantsizioetara egokitzeke estrategiak prestatzen dituen. - Maila handiko LH/hezkuntza duala eta prestakuntza-zentroek eta unibertsitateek erantzuteke gaitasuna, prestakuntza-enplegu doikuntza indartuta. - Programa finkatuak eta genero-ebidentziak (Behatokia, Impulsa, Kontseilariak, etab.) arrakalak murrizteko gaitasun ezarria eskainiz. - Gazteentzako enplegu-programak (Investigo, Lehen Aukera, Reactivate) gauzatzea, hezkuntza- eta lan-arloko trantsizioa eta enplegarritasunera bideratutako ekimenak hedatuz eta parte hartuz. - Behin-behinekotasuna nabarmen hobetzea (enpleguaren kalitatean aurrerapen garrantzitsu gisa), nahiz eta oraindik horiei lotutako desoreka batzuk egon. - Generoak eragindako soldata-arrakala hobetzea eta gazteen eta iraupen luzeko langabezia jaiste, aurrera egiteko seinale gisa, baina oraindik jorratu beharreko alderdiekin. Enpresa - Euskadiko enpresa-ehunaren sendotasuna, batez ere industrian, enplegurako eta produktibitateko oinarri gisa. - Ekintzailatza teknologikoko programak (kuantikoa, AA, bio-zientziak, mugikortasuna), dibertsifikazioaren eta balio erantsiaren bektore gisa. Administrazio Publikoa - Erakundeek enplegu-politiken berrikuntzaren eta esperimentazioaren alde egiten dute, doitzeko eta ikasteko gaitasuna bultzatuz. - Eskualdeko/tokiko sare nahiko helduak, adibidez enplegu-politika aktiboen hurbiltasunerako eta hedapenerako lurralde-azpiegiturak eta -mekanismoak. - Erakundeen arteko koordinazioa, gizarte-zerbitzuekin eta gizarte-babeseko sistema sendoarekin aurrera eginez, kalitateko enplegua lortzeko oztopoak dituzten kolektiboen esku-hartze integratua erraztuz. - Esku-hartze/arreta eredu berriaren inplementazioan eta enpresentzako zerbitzuen zorroan egindako aurrerapenak. - Enpleguari buruzko 15/2023 Legeak proposatzen duen eredu berria borondatezkoa eta asimetrikoa da, eta horrek malgutasun handiagoa dakar eta pertsonen, enpresen eta lurraldeen aniztasunari hobeto erantzutea ahalbidetzen du.	Testuingurua - Biztanleriaren zahartzea eta talentu seniorrentzako eta desgaitasuna duten pertsonentzako enplegua lortzeko zailtasunak, giza baliabideen eskuragarritasun eraginkorra tenkatzen dutenak eta laneratzea zailtzen dutenak. Enplegua - Kualifikazioetan desoreka duen langabezia-poltsa, eskaintza-eskari doikuntza eta lanpostu hutsak dituzten okupazioetan enplegarritasun eraginkorra mugatzen dituen. - Ibilbide pertsonalizatuak, adopzio baxuko borondatezko eskubide gisa, arreta intentsiboa unibertsalizatzea eta emaitzetara bideratzea zailduz. - Enpleguaren kalitatea “argi-ilunekin”: behin-behinekotasuna nabarmen hobetu da, baina partzialtasuna areagotu da. - Genero-arrakak eta segregazio horizontalak eta bertikalak egoten jarraitzen dute. - Lan-osasunari buruzko ebidentzia estatistikoak gora egin du istripuetan: gora egin du lanaldian baja eragin duten istripuen guztizkoak (2020tik 2024rako alderaketa), eta gora egin du sexuaren arabera ere. - Pertsona migratuak ez dira behar bezala integratu lan-merkatuan eta gizartean, nahiz eta giltzarri diren zahartzeari eta enpleguaren iraunkortasunari aurre egiteko. Enpresa - Ekintzailatza-jarduera urria, enpleguaren sorrera endogenoa eta ehun ekonomikoaren dibertsifikazioa murriztuz. “Prebentzioaren kultura” ez dago behar bezala integratuta, batez ere ETE sarean eta langile autonomoetan, eta inplikazioak ditu lan-osasunean eta enpleguaren kalitatean. - Talentua erakartzeko eta belaunaldi-erleboia egiteko zailtasunak dituzten sektore tradizionalak, aurrera beste esparru batzuetan baino gutxiago doazenak eta esku-hartze espezifikoaren beharra dutenak. - Euskal enpresek zailtasunak dituzte langile kualifikatuak aurkitzeko. - Enpresak ez dira hurbiltzen enplegu-zerbitzu publikoetara. Administrazio Publikoa - Hobetu daitekeen bitartekaritza, prospekzio murrizta eta foku ahula oraindik Lanbiden enpresentzako zerbitzuetan, eta horrek “matching” gaitasuna eta produkzio-ehunaren benetako beharrei erantzutea murrizten ditu. - Enplegu-sistemak ez du bilakaera bateraturik: pertsonalizazio heterogeneoa dago bulegoen artean, deskonexioa dago enpresa-beharrekin eta gaikuntzarekin.

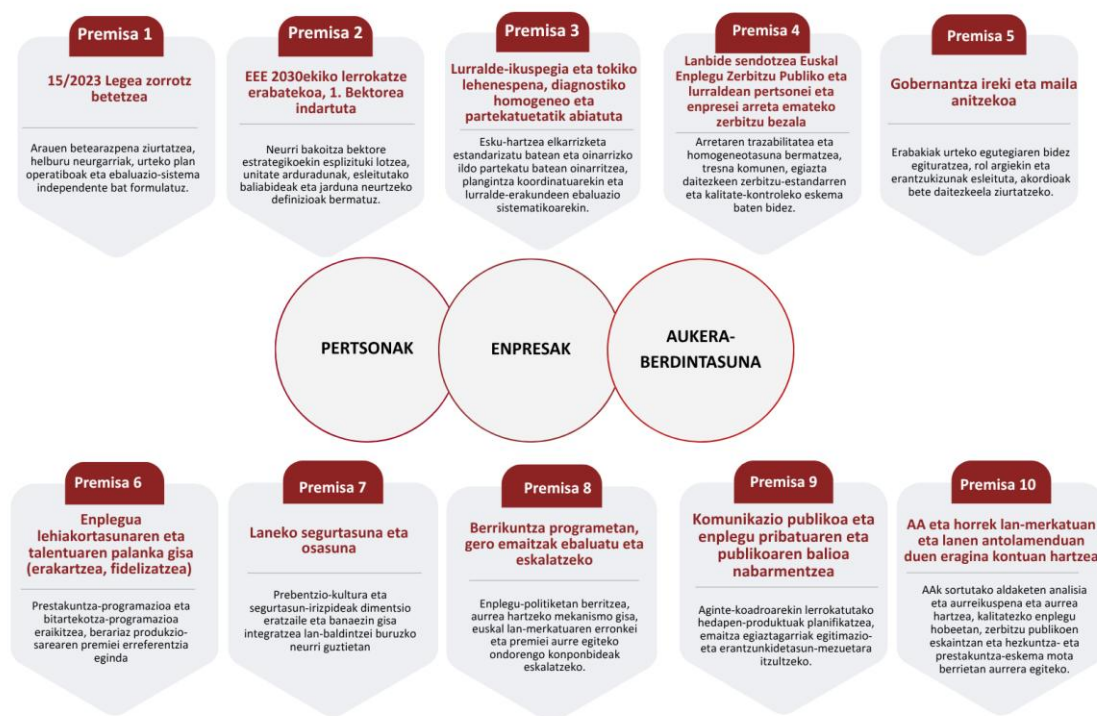
INDARGUNEAK	AHULGUNEAK
Euskal Autonomia Erkidegoko herri-administrazioek eta gizarte osoak berrikuntzaren eta nazioarteko shock-ei aurrea hartzearen arloan duten gaitasun frogatua.	- Arrakalak trantsizioetarako gaikuntzan: Lanbide-LH-Unibertsitatea-Enpresa eredu koordinatu baten beharra. - Zailtasunak Betetzeko Zailak diren Lanbideen Katalogoa eguneratzeko, titulazioak, atzerriartasuna eta gisakoak homologatzeko, eskualde arteko eta nazioarteko talentuengatiko lehiaren testuinguru batean.
MEHATXUAK	AUKERAK
Testuingurua - Ustekabeko shockak dituen nazioarteko testuingurua: ziurgabetasunak enpresen apustu sendoak geldiarazten ditu, eta eragina du kalitateko enpleguaren sorreran. - Enpleguaren eraldaketa azkarra trantsizio teknologiko/digital/antolamenduzkoen bidez, gorabidean dauden teknologien (AA, kuantikoa, etab.) eraginekin eta eskumenen eskaintzaren eta eskaeraren arteko desorekak zabaltzeko arriskua, aurrera ez bazaio hartzen. - Talentuengatiko nazioarteko lehia: sektore publikoaren eta pribatuaren artekoa; sektoreen eta lurraldeen artekoa. Enplegua - Erretiro-tasa altuak daude aurreikusita, eskura dauden talentuen oinarria murrizten dutenak, sektoreak tenkatuz eta lanpostu hutsak betetz. Belaunaldi-errelebo urria, enpresen lehiakortasunean eragina izan dezakeena. - Aldi baterako ezintasunagatiko lan-absentzien hazkundeak produkzio-ehunaren lehiakortasunean izan dezakeen eragina. Enpresa - Enpresen deslokalizazioa areagotzeko arriskua Euskadin. Administrazio Publikoa - Gobernantzarako 'zuloen' arriskua: plana sail bakar batean kapsulatuta geratzeko, Jaurilaritzaren ikuspegirik gabe eta erakundearen arteko koordinazioan aurrerapen nahikorik egin gabe. - Enplegu-planak eta toki-garapeneko planak gauzatzeko finantzaketa ebatzi gabe dago, eta horrek lurralde-antolamendu eraginkorra blokeatu edo mantsotu dezake. - Lanerako prestakuntzaren malgutasuna murriztuko duten eta eskatutako gaitasun berrietara egokitzea zailduko duten lege-aldaketak (edo halakorik ez egotea).	Testuingurua - Belaunaldi-aldaketa, sektore publikoan eta pribatuan antolaketa-aldaketak sustatzeko aukera-leiho gisa (automatizazioa, AA), tresna egokiekin kudeatzen bada. Enplegua - Prestakuntza- eta gizarte- eta lan-errotzea, enplegu- eta kualifikazio-beharrak betetzeko migratio-palanka osagarri gisa. - Enplegu egonkor eta kualifikatuari eusteko ahalmena duten zainketetan (bektore estrategikoa) gaitzea eta esperientzia hori egiaztatzea. - Emakumeen lidergo- eta enplegarritasun-programen aldeko apustu instituzionala, erabaki-organoetan eta euskal industrian presentzia indartzeko, segregazioa eta arrakalak murrizten lagunduz. Enpresa - Belaunaldien arteko erreleboa beharrezkoa da, erronka demografikoa dela-eta, negozio bideragarriak transmititzeko aukera modura. Administrazio Publikoa - Lege berria eta tokiko/eskualdeko planak, eskaintza benetako eskarira egokitze diagnosticokoaren eta urte anitzeko (4+4 urte) hitzarmenen bidez, zerbitzuak berrantolatze esparru egonkorra gaituz. - Enpresa-prospektzioarako eta ibilbide-diseinurako sareak erabiltzea, kontratazio-konpromisoarekin, eta "matching"aren eraginkortasuna handitzea. - Lanbideren lidergoa eta eraginkortasuna eta enpresa eta langileekin duen lotura sendotzeko aukera, estrategian aipatutako enplegu-esparrua indarrean jartzeari lotuta (rol proaktiboa indartzea eta laneratzera/enpresentzako zerbitzuetara bideratzea). - Kalitateko enplegu inklusiboarako esparru estrategikoa eta koordinazioan, lankidetzan eta baterako gobernantzan oinarritutako Euskal Enplegu Sarea, berdintasunaren eta trantsizio justuen ikuspegia duten neurrietarako traktio-bektore gisa.

9/ HIRURTEKO ENPLEGU PLANAREN PREMISAK

Premisek 2025-2027 Hirurteko Enplegu Planaren diseinua, gauzatzea eta kontu-ematea gidatu behar duten **ezinbesteko irizpide operatiboak** finkatzen dituzte.

Premisa horiek ez dute lehentasunik adierazten, **diseinu- eta gobernu-arauak** deskribatzen dituzte, zeinak hiru ardatzetan oinarritzen diren: Enpleguaren 15/2023 Legea (Enpleguaren Euskal Sarea, haren tresna komunak eta Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseiluaren eta Gizarte Elkarriketaren Mahaiaren zeregina zehazten ditu), Enpleguaren Euskal Estrategia 2030en tarteko ebaluazioa (bektoreen bidezko aurrerapena balioesten du eta 1. Bektoreak –kalitateko enplegua– eman duen aurrerapen eskasagoa azpimarratzen du), eta eragileekin egindako landa-lana (fokua **implementazioan, enpresekiko bitartekotza** indartzea eta **governantza operatibo** bat mantentzea).

Ilustrazioa 5. Hirurteko Enplegu Planaren premisak



Funtzio bikoitza dute. Alde batetik, premisek indarrean dagoen arkitektura estrategikoarekiko eta lege-aginduekiko **koherentzia** ziurtatzen dute. Bestetik, premisek **ebaluagarritasuna eta trazabilitatea** bermatzen dituzte lehen egunetik, neurri bakoitzak helburu egiaztagarri bat, unitate erantzule bat, egutegi bat, inplementazio- eta emaitza-adierazleak eta behar diren baliabideen identifikazio argi bat izan ditzan.

Ikuspegi hori bereziki egokia da, legeak arreta-, informazio-, prospekzio- eta jarraipen-**tresna komunak** aurreikusten dituelako, eta baita pertsonengan eta enpresetan egindako esku-hartzeak erregistratzeko eta zehazteko aukera ematen duen **lan-historia bakarra** ere. Horri esker, errazagoa da jarraipen iraunkorra eta ebidentzian oinarritutako hobekuntza egitea.

Ondorioz, premisak **diagnostikoaren eta betearazpenaren arteko zubi** gisa aritzen dira. Zehazki, lurralde-hedapena tokiko eta lurraldeko tresnen bidez antolatzen dute, eta sistemaren gobernantza-organismoekin lotzen dute, toki-dimentsioa lehentasun partekatuekin lerrokatuta egon dadin.

Era berean, zehaztutako premisek **emaitzen arabera kudeaketa** indartzen dute, agente-taula baten eta **ebaluazio-agenda** baten bidez, **ebaluazio independentea** sistemaren kalitate-elementu gisara txertatuta eta Plana **herritarrentzat ondorio behagarririk** ez duten dokumentuen batura gisara ikustea ekidinez.

Arreta eta laguntasuna pertsonen

Planak **pertsonak erdigunean jartzen dituen arreta bat du xede, eta horien enplegu-zerbitzuetarako sarbide eraginkorra bermatzen du, edozein dela ere horien administrazio- edo lan-egoera (landunak zein langabeak), ibilbidea (jarduerarik gabe denbora luzean egotea barne), adina, jatorria, lurraldea edo desgaitasunarekin edo beste egoera batzuekin lotutako laguntza-premiak.**

Esku-hartzea premien eta intentsitate-mailen arabera antolatuko da, eta laguntza etengabea eskainiko da, ibilbideei eusteko eta kronifikazioak saihesteko beharrezkoa denean.

Ikuspegi horrek berekin dakar bide aurrez aurreko kanalak eta kanal digital irisgarriak uztartzea, laguntza espezifikoak bermatzea sarbiderako oztopoak murrizteko, eta orientazioa, prestakuntza eta bitartekotza integratuko dituzten ibilbide koherenteak eraikitzea, baita beste sistema batzuekin (gizarte-zerbitzuak, hezkuntza, etxebizitza, osasuna) koordinatzea ere, hala dagokionean, laneratzea baldintzatzen duten baina lan arlokoak ez diren oztopoak kentzeko.

Alderdi operatiboei dagokienez, arreta-profilak, deribazio- eta intentsitate-irizpide homogeneousak eta jarraipena definituko dira, jarraipena, gizarteratzearen kalitatea eta progresioa neurtu ahal izateko, adierazleak bereizita direla.

Arreta eta laguntasuna enpresei

Plana produkzio-ehunarekin duen **harreman proaktibo eta baliozkoan** oinarritzen da, eta enplegua sortzeko eragile nagusitzat hartzen ditu enpresak. Arreta **mota orotako enpresetara** — mikroenpresak, ETEak eta enpresa handiak—, **langile autonomoengana eta gizarte-ekonomiako erakundeengana** zuzenduko da, **sektore guztietan** (lehen sektorea, merkataritza eta zerbitzuak barne), **lurralde-ikuspegia** eta beharren arabera segmentazioa aintzat hartuta.

Zerbitzuak **eskaintza-eskariaren doikuntza hobetzerak eta estaldurak bizkortzerak** bideratuko dira: beharren prospekzioa eta diagnostikoa, lanpostu hutsen kudeaketa, hautagai-zerrenden esleitze arina, neurrirako prestakuntza eta birkualifikazioa, bai eta enpleguaren kalitatea hobetzeko aholkularitza ere, zerbitzu-leihatila eta tokiko baliabideekiko koordinazioa integratuz.

Eraginkortasunari dagokionez, zerbitzu-mailak, rolak (kontuen kudeaketa/gestoria), erantzuteko estandarrak eta eraginkortasun-metrikak (estaldura, denborak, atxikipena eta gizarteratzearen kalitatea) ezarriko dira, arreta erreaktiboa edo noizean behingoa saihestuz.

Aukera-berdintasuna, genero-arrakala bereziki kontuan hartuta

Aukera-berdintasuna Planaren zeharkako printzipioa da, eta bereziki begiratzen dio generoen arteko arrakalak murrizteari enplegua lortzeari, lan-baldintzei, soldatei eta garapen profesionalari dagokienez.

Plana ikuspegi egiaztagarri batez baliatuko da, eta neurri espezifikoak eta zeharkakoak uztartuko ditu zerbitzu-zorroaren diseinu, gauzatze naiz ebaluazioan, sektore- eta okupazio-segregazioari, nahi ez den partzialtasunari eta zaintzari lotutako baldintzatzaileei erreparatuz.

Ikuspegi hori parte-hartzea eta kalitateko enplegua mugatzen dituzten beste desberdintasun batzuei (adina, jatorria, desgaitasuna, lurraldea) ere aplikatuko zaie, eta genero-ikuspegia eta intersektionalitatea integratzen dituen esku-hartzea bultzatuko da, hala dagokionean.

Eragiketen aldetik, adierazleen bereizketa sistematikoa, arrakalen azterketa eta diseinu- eta baldintzagarritasun-irizpideak eskatuko dira, aurrerapausoak egiaztatze eta neurriak doitzeko.

1. Premisa — 15/2023 Legea zorrotz betetzea (edukiak, jarraipena, ebaluazioa eta I+B aplikatua).

Lehen premisaren helburua da Enpleguari buruzko 15/2023 Legean plangintzari, zerbitzuak emateari, jarraipenari, ebaluazioari eta kontuak emateari buruz aurreikusitako eskakizunak benetan betetzen direla bermatzea, Planak tresna gauzagarri eta egiaztagarri gisa funtziona dezan, eta ez ekimenen eransketa soil gisa.

Horretarako, Planak helburuak eta neurriak zehaztuko ditu, erantzukizun esplizituekin, epeekin, adierazleekin eta egiaztapen-iturriekin, eta horien hedapena Urteko Plan Operatiboen bidez antolatuko du, jarduketak, jomugak, entregagaiak, mugarriak, aurrekontuak eta baliabideak zehaztuz. Era berean, aginte-taula bat eta ebaluazio-agenda bat izango ditu, amaierako ebaluazio independentea barne, ebidentzian oinarritutako etengabeko hobekuntza ziurtatzeko.

Planak, aldi berean, beharrezko baliabide ekonomikoak, teknikoak eta giza baliabideak aurreikusiko ditu, eta zerbitzuen –aurrez aurrekoak nahiz digitalak– irisgarritasuna bermatuko du, bazterketa digitala saihestuz eta prestazioan lurralde-baliokidetasuna bermatuz.

Eragiketen aldetik, ez da neurririk sartuko unitate arduradunik, identifikatutako baliabiderik, egutegirik eta emaitza-metrikarik gabe; eta jarraipen- eta berrikuspen-kadentziak adostuko dira, desbideratzeak detektatzeko eta horiek garaiz zuzentzeko.

2. Premisa — EEE 2030etikiko lerrokatze erabatekoa, 1. Bektorea indartuta.

Bigarren premisaren helburua da Hirurteko Plana Enpleguaren Euskal Estrategia 2030ekin erabat bat datorrela eta 1. Bektorea (kalitateko enplegua) indartzen duela bermatzea, tarteko ebaluazioak aurrerapen erlatibo txikiena duen eremu dela jotzen baitu.

Horretarako, Planak ardatzak eta neurriak formulatuko ditu, bektoreetan, gako estrategikoetan eta trakzio-proiektuetan ainguratze esplizitua eginez, esku-hartze bakoitzak adieraz dezan zer helburu estrategiko lortzen laguntzen duen eta zer mekanismoren bidez.

Era berean, Planak indartu egingo du **Enplegu Sistemak gizarte- eta hezkuntza-politikekin duen koordinazio eraginkorra** eta, EEE 2030ekin bat etorriz, **laneko segurtasuna eta osasuna** eta **enplegu publikoaren protagonismo eredugarria** sartuko ditu kalitateko enpleguaren osagai gisa.

Eragiketen aldetik, lerrokatze estrategikoa korrespondentzia-matrize batean (neurria-bektorea-gakoa/trakzio-proiektua/adierazleak) zehaztuko da. Matrize horrek aukera emango du Planak gutxien trazatutako eremuei benetan egiten dien ekarpena ebaluatzeko eta aldian zehar doikuntza-erabakiak bideratzeko.

3. Premisa - Lurralde-ikuspegia eta tokiko lehenespena, diagnostiko homogeen eta partekatuetatik abiatuta.

Hirugarren premisaren helburua da **Planaren lurralde-ikuspegia indartzea, toki-eskalari lehentasuna emanez, erabakiak orientatzea eta bikoiztasunak saihestea** ahalbidetzen duen oinarritzko ildo homogeen eta partekatu baten aurrean.

Lurraldetasuna eraginkortasun-baldintza gisa ulertzen da: zerbitzuak hurbildu egiten ditu, enpresekiko doikuntza hobetzen du eta aukera ematen du arrakala handienak dituzten baliabideak fokuratzeko.

Horretarako, Planak antzeko abiapuntuko informazioa duten diagnostikoak izango ditu (lan-merkatuaren, produkzio-egituraren, lanpostu hutsen eta lehentasuneko arretako kolektiboen adierazleak barne), eta urteko programazio operatiboarekin lotuko ditu. Hori oinarri hartuta, partekatutako lehentasunekin eta erakunde-mailen arteko alde aurreko koordinazio-mekanismoekin koherenteak diren tokiko tresnak bultzatuko dira, eta foru-maila udalaz gaindiko koherentzia-geruzatzat hartuko da Enpleguaren Euskal Sarearen eta Hirurteko Planaren arkitektura operatiboaren barruan.

Eragiketen aldetik, diagnostikorako formatu eta metodologia komunak, lurraldea lehenesteko irizpideak eta jarraitutasuna eta emaitzak ziurtatuko dituzten koordinazio- eta finantzaketa-protokoloak ezarriko dira.

4. Premisa - Lanbide sendotzea Euskal Enplegu Zerbitzu Publiko eta lurraldean pertsonen eta enpresei arreta emateko zerbitzu bezala.

Laugarren premisaren helburua da **Lanbide sendotzea Euskadin enplegu-zerbitzu publikoak emateko ardatz gisa, eta erakunde horrek lurralde osoan pertsonen eta enpresei arreta integrala eta trinkoa ematen diela bermatzea**. Modernizazioa gaitasunen benetako hobekuntza gisara

ulertzen da: pertsonalizazioa, bitartekaritza, prospekzioa eta zerbitzuaren kalitatea, kanal eta baliabideen integrazio eraginkorrarekin.

Horretarako, Planak alderdi hauek bultzatuko ditu: **arreta- eta jarraipen-tresna komunak hedatzea, kalitate-estandarrik dituen zerbitzu-zorroa garatzea eta Euskal Enplegu Sarea modu koordinatuan martxan jartzea, trazabilitateari eta arretaren jarraitutasunari eusteko behar den elkarreragingarritasuna barne**. Era berean, enpresentzako arreta proaktiboa, hautagai-zerrenden esleitze azkarra eta prestakuntza-, orientazio- eta bitartekotza-lotura indartuko dira.

Eragiketen aldetik, gutxieneko zerbitzu- eta arreta-mailak zehaztuko dira, bulegoen eta lurralde-sarearen gaitasunak indartuko dira, eta emaitzei lotutako kalitatea eta etengabeko hobekuntza kontrolatzeko mekanismoak ezarriko dira.

5. Premisa — Gobernantza ireki eta maila anitzekoa.

Bosgarren premisaren helburua da Plana **erakunde arteko eta maila anitzeko esparru gisara** gobernatuko dela bermatzea, **organo bakoitzaren rolak, kadentziak eta produktuak argitzeko, gainjartzeak saihesteko eta kontuak ematea bermatzeko**.

Horretarako, Planak Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseiluaren zeregina integratuko du Hirurteko Plana egin eta baliozkotzean, erakundeen arteko koordinazioan, jarraipenean eta ebaluazioan hala nola Enpleguaren Euskal Sarearen maparen proposamenean, eta Elkarriketa Sozialerako Mahaiaren esku-hartzea artikulatuko du lantzeko eta baliozkotzeko faseetan.

Era berean, Planak eraginkortasun-irizpide bat jasoko du: gobernantza-organoak informazioa ez galtzeko adina kadentziarekin deituko dira, koordinazio-guneak edukiz hustuko dituen gehiegizko maiztasuna saihestuz.

Eragiketen aldetik, premisa honek gobernantzaren urteko egutegi bat dakar (zer organo, noiz, zer intsumo eta zer produkturekin), bai eta arduradunak berariaz esleitzea ere, akordioak erabaki betearazleak izan daitezen.

6. Premisa— Enplegua lehiakortasunaren eta talentuaren palanka gisa (erakartzea, fidelizatzea).

Seigarren premisaren helburua da **enplegu-politikak lurralde-lehiakortasunaren palanka gisa jardun dezan laguntzea**, zerbitzuak, prestakuntza eta bitartekotza produkzio-ehunaren premiekin lerrotatuz eta sektore traktore eta funtsezkoak eraldatuz. Ondorio horietarako, produkzio-ehuna enpresen, lurraldearen eta langileen arteko konbinazioa da, eta lehiakortasuna kalitateko enplegu eta ibilbide profesional jasangarri bihurtzeko ikuspegia txertatzen du.

Helburua **kalitateko enplegua sortzeko eta horri eusteko gaitasuna indartzea da, talentu mota guztien arteko lehia-testuinguru batean**. Hori orekaren logika batetik landuko da: enpresa-premiei emandako erantzuna pertsonen garapen profesionalerako behar eta itxaropenekin alderatuko da, eskari puntualek edo epe laburrekoek etorkizuneko enplegarritasuna mugatu ez dezaten.

Horretarako, Planak talentuak garatzeko, egokitzeko eta lotzeko ikuspegi integratua finkatuko du (prestakuntza-orientazioa-bitartekotza-erakarpena eta lotura), beharrezko profil eta gaitasunen aniztasuna txertatuz (talentu guztiak) eta sektoreka eta lurraldeka egokitutako erantzuna ziurtatuz.

Ikuspegi horrek barne hartuko ditu belaunaldien arteko erreleboa, gaitasunen eguneratzea eta produktibitatearen hobekuntza, lan-baldintzak kaltetu gabe.

Eragiketen aldetik, prestakuntza-programazioa eta bitartekaritza enpresen eta lurraldearen beharrian egiaztagarrien arabera eraikiko dira, eta hutsik dauden lanpostuak gizarteratzeari, egonkortasunari eta estaltzeari egiten dioten ekarpenaren arabera neurtuko dira. Horiek ebidentzia objektiboaren bidez egiaztatuko dira (hutsik dauden lanpostuak, betetzeko zailak diren profilak, teknologia-/antolamendu-aldaketak eta sektore- eta lurralde-diagnostikoa), eta erabiltzaileen ibilbideei, eskumenei eta lehentasunei buruzko informazioarekin alderatuko dira, aurreikusitako koordinazio-guneetan gizarte- eta sektore-eragileen ekarpenak txertatuta. Egiaztapena egiteko, prospekzio- eta diagnostiko-baliabideak eta Planaren gobernantza- eta partaidetza-organoak erabiliko dira, jarduerak lehenesteko, behar egiaztatu eta gardenei erantzun diezaieten.

7. Premisa — Laneko segurtasuna eta osasuna.

Zazpigarren premisaren helburua da **laneko segurtasuna eta osasuna integratzea kalitateko enpleguaren dimentsio eratzaile gisa**, indarrean dauden esparru estrategikoekin bat etorritz.

Horretarako, Planak Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategia 2021-2026 integratuko du kalitateko enpleguaren ardatzean, eta prebentzio-kultura, fokua ETEetan eta langile autonomoengan jartzea, arrisku psikosozialak eta genero-ikuspegia txertatuko ditu.

Era berean, Planak enpleguaren kalitatea giza garapenerako eta inklusiorako ezinbesteko baldintza modura jorratuko du, enplegu-politiken eta prebentzio-politiken arteko koherentzia indartuz.

Eragiketen aldetik, premisa honek eskatzen du Planaren neurriek segurtasun- eta osasun-irizpideak eta -ebidentziak jaso behar dituztela, lan-baldintzei, enpleguaren antolamenduari edo espasizio handieneko sektoreei eragiten dietenean.

8. Premisa – Berrikuntza programetan, gero emaitzak ebaluatu eta eskalatzeko.

Zortzigarren premisaren helburua da enplegu-programetan eta -zerbitzuetan berrikuntza indartzea, eraginkortasuna hobetzeko tresna gisa, betiere probatzeko, ebaluatzen eta eskalatzen logikari jarraiki. Berrikuntza pilotu gisa ulertzen da, hipotesi esplizituekin, biztanleria objektibo-definituarekin, baliabide egokiekin eta diseinutik emaitza metrikoekin.

Horretarako, Planak aldeko ebidentziak dituzten programak eskalatzea edo jarraitzea lehenetsiko du, eta, ekimen berriak bultzatzen direnean, horien ebaluatzen tasuna ziurtatuko du, zerk funtzionatzen duen eta norentzat funtzionatzen duen alderatzea eta ikastea barne.

Mailaz maila eskalatuko da, metodologia eta osagai eraginkorrak lurralde osora eramanez, emaitza egiaztagarriak daudenean.

Eragiketen aldetik, pilotuen portafolioa, gobernantza, arrakasta-irizpideak eta eskalatzeko-erabakia zehaztuko dira, eta horiek Urteko Plan Operatiboetan eta jarraipen- eta ebaluazio-sisteman integratuko dira. Ildo horretan, foru aldundiek gaitasuna izango dute lurralde-pilotu ebaluagarriak eta mailakagarriak sustatzeko enplegu berrikuntza publikoaren sistemaren barruan, Zerbitzuen Zorroari buruzko Dekretuaren edota beste lankidetzak-esparru batzuen arabera.

9. Premisa— Komunikazio publikoa eta enplegu pribatuaren eta publikoaren balioa nabarmentzea.

Bederatzigarren premisaren helburua da **Planari komunikazio-estrategia bat ematea, lehentasunak eta emaitzak herritarrentzako eta eragileentzako mezu ulergarri eta egiaztagarri bihurtzea.**

Horretarako, Planaren komunikazioan **balioa emango zaie bai enplegu pribatuari, bai enplegu publikoari**, eta esplizituki aitortuko da ehun ekonomikoak enplegua sortzeko duen zeregina, maila guztietan.

Era berean, komunikazio-estrategiak **Planaren zilegitasuna indartuko du, baita 2025-2027 aldian erantzukidetasun publiko-pribatua mobilizatzeko eta parte hartzeko gaitasuna ere.**

Eragiketen aldetik, premisa honek aginte-talarekin lerrokatutako komunikazio-produktuak planifikatzea eskatzen du (laburpenak, ikusizko materialak eta aurrerapen-txostenak), hedapena emaitzetan oinarritu dadin, eta ez mezu orokorretan bakarrik.

10. Premisa – AA eta horrek lan-merkatuan eta lanen antolamenduan duen eragina kontuan hartzea.

Hamargarren premisaren helburua da **adimen artifizialak, beste teknologia aurreratu batzuek eta automatizazioak lan-merkatuan eta lanaren antolaketan duten eragina esplizituki jasotzea, zereginetan, okupazioetan eta gaitasunetan aldaketak aurreikusiz eta eraldaketa teknologikoak desorekak edo arrailak areagotu ez ditzen saihestuz.**

Horretarako, Planak AA eta teknologia aurreratuak integratuko ditu gaitasun-premiei aurrea hartzeko eta kualifikazio- eta birkualifikazio-ibilbideak diseinatzeko, esposizio handieneko sektoreei eta okupazioei arreta eskainiz. Halaber, teknologien erabilera arduratsuaren ikuspegia sustatuko du lan-inguruneetan eta zerbitzuak ematean, pertsonen eta erakundeen gardentasuna eta gaitasun digitalak indartuta.

Horrez gain, Planak esplizituki jasoko du AAk eta teknologia aurreratuak **enplegu-zerbitzu publikoen eskaintzan** eta horri lotutako arreta-ekosisteman duten eragina. AAn oinarritutako digitalizazioa zerbitzuaren kalitatea areagotzeko palanka modura ulertzen da —erantzun-denborak, lurralde-sendotasuna, aurrerako gaitasuna eta jarraipena—, ez arreta profesionalaren ordezkapen modura, kanal digitalak eta aurrez aurrekoak konbinatzen dituen eta pertsonaren zentraltasuna mantentzen duen prestazio hibridoa sendotuta.

Planak hezkuntza- eta prestakuntza-dimentsioa ere barne hartuko du, bai ingurumen-ebaluazioak eta beste teknologia aurreratu batzuek edukietan duten eraginagatik, bai irakatsi eta ikasteko eta egiaztatze metodoetan duten eraginagatik. Curriculumak eta moduluak etengabe eguneratzea bultzatuko da. Horretarako, gaitasun digitalak, datu-gaitasunak eta erabilera seguru eta arduratsuaren konpetentziak integratuko dira hainbat mailatan (oinarrizkoa, tartekoa eta aurreratua), bai eta reskilling- eta upskilling-ibilbideak ere landunentzat zein langabeentzat.

Eragiketen aldetik, eragin teknologikoari buruzko adierazleak eta jarraipen-seinaleak txertatuko dira, lotutako prestakuntza- eta lanbide-trantsizioa ekintzak lehenetsiko dira, eta berrikuntza, industria

eta digitalizazioko politikekiko koordinazioa sustatuko da. Gainera, zerbitzu publikoetan AA eta beste teknologia aurreratu batzuk erabiltzeko gobernantza-irizpideak ezarriko dira, eta hezkuntza- eta prestakuntza-sistemetan koordinazioa indartuko da.

10/ 2025-2027 HIRURTEKO ENPLEGU PLANAREN IKUSPEGIA, PRINTZPIOAK, ARDATZAK ETA HELBURUAK FORMULATZEA

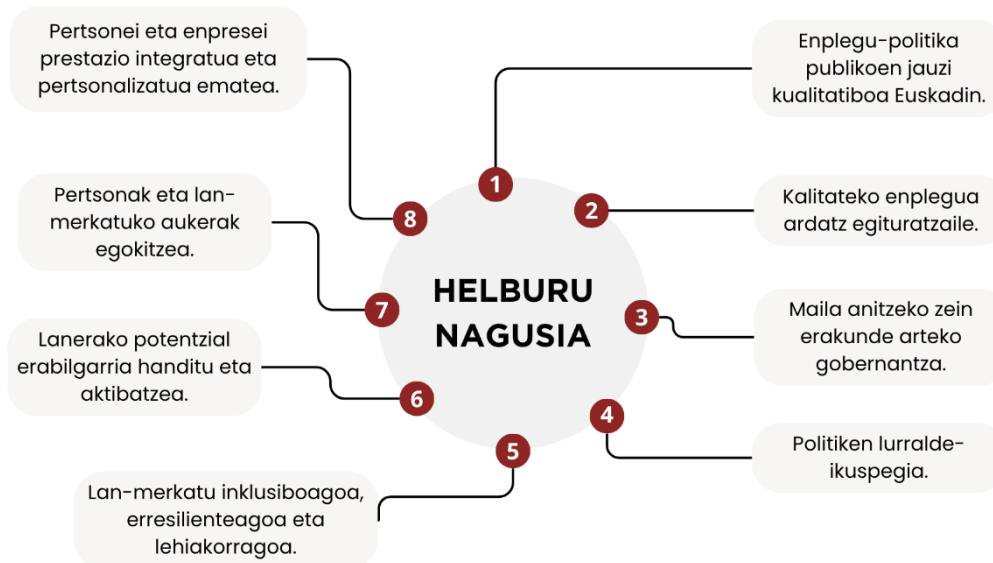
10.1/ PLAN BERRIAREN HELBURU NAGUSIA (EEE 2030EKIN LERROKATUTA)

2025-2027 aldian **Euskadiko enplegu-politika publikoen** jauzi kualitatibo bat sustatzea, lan-merkatu **inklusiboagoa, erresilienteagoa eta lehiakorragoa** sendotzeko, **kalitateko enplegua** ardatz egituratzailea delarik.

Planaren ekintza eskura dagoen lan-potentziala zabaltzera eta aktibatzea zuzenduko da —inor atzean utzi gabe—, pertsonen eta produkzio-ehunaren aukeren arteko egokitzea indartuz trantsizio digitalen, berdeen eta demografikoen esparruan.

Horretarako, lehentasuna emango zaio pertsonen eta enpresei zerbitzuak modu **integratua eta pertsonalizatua** emateari, lurralde-ikuspegiarekin, eta Eusko Jaurlaritzaren, foru aldundien eta toki-erakundearen artean erantzukizun partekatua artikulatuko dituen **maila anitzeko eta erakundearen arteko gobernantzan** oinarrituko da, emaitzetara bideratutako jarraipenarekin eta ebaluazioarekin batera.

Ilustrazioa 6. Hirurteko Enplegu Planaren helburu nagusia



10.2/ PROPOSATUTAKO BERARIAZKO HELBURUAK

2025-2027 Hirurteko Enplegu Planaren Berariazko Helburuak lan-merkatuaren eraldaketa sakoneko testuinguru bati emandako **erantzun operatibo** gisa formulatzen dira. Testuinguru horren ezaugarriak dira tentsio demografikoak, eskatutako gaitasunen aldaketa azkarrak eta teknologia-, antolaketa- eta gizarte-baldintza berriak.

Egindako diagnostikoak agerian uzten du biztanleria aktiboaren zahartzeak, erretiro-aurreikuspenek, belaunaldi-erleborako zailtasunek eta talentu guztien lehia gero eta handiagoak bat egiten dutela profil profesionalak eta lana antolatzeko moduak birdefinitzeko prozesuarekin, teknologia emergenteen aurrerapenak, adimen artifizialaren garapenak eta ziurgabetasun global handiagoak markatutako agertoki batean.

Testuinguru horretan, Planak onartzen du **ez dela nahikoa ikusi diren joera positiboak eustea**; aitzitik, ezinbestekoa dela **aldaketei aurrea hartzea**, EAEko enplegu-politiken tresnak egokitzea eta politika, erakunde eta eragile horien arteko koordinazioa indartzea. Horregatik, helburu espezifikoak alor hauetara bideratzen dira: **kalitateko enplegua finkatzea**, oraindik dauden arrakalak murriztea, enpresentzako bitartekaritza eta arreta hobetzea, talentuaren birkualifikazioa eta kudeaketa indartzea, eta enplegu-sistema modernizatzea enplegu-politika aktiboetarako eskubide subjektiboa gauzatzeko, hori guztia pertsonak erdigunean jarrita.

Esparru horretan, Planak kalitateko enpleguaren egiturazko eta dimentsio anitzeko ulermena jorratzen du, eta, egonkortasunarekin eta soldata-baldintzekin batera, hainbat elementu txertatzen ditu, hala nola erakundeetan parte hartzea, lurralde-garapenari laguntzea eta jarduera ekonomikoaren iraunkortasun soziala, politika aktiboek prekaritatea murrizteaz gain, denboran iraunkorrak diren enplegu-ereduak sendotzeko.

Premisa horiek kontuan hartuta, berariazko helburuak lau esku-hartze multzo handitan banatzen dira, jarraian erakusten den bezala:

- **Kalitateko enplegua: egonkortasuna, berdintasuna, kualifikazioa eta talentuak**, 1.etik 6.era bitarteko helburuak biltzen dituena.
- **Enplegu-sistema modernizatzea eta ekonomia- eta lurralde-dinamizazioa**, 7. helburutik 12.era bitartekoak biltzen dituena.
- **Gizarteratzea eta lan-osasuna**, 13.etik 15.era zenbakitutako helburuekin.
- **Enplegu-politiken gobernantza eta etengabeko hobekuntza**, 16. helburutik 18.era bitartekoetan ezartzen dena.

Ilustrazioa 7. Hirurteko Enplegu Planaren berariazko helburuak

KALITATEZKO ENPLEGUA: EGONKORTASUNA, BERDINTASUNA, KUALIFIKAZIOA ETA TALENTUAK	ENPLEGU-SISTEMA MODERNIZATZEA ETA LURRALDEKO EKONOMIA DINAMIZATZEA
1 Enpleguaren egonkortasuna hobetzea, nahi ez diren behin-behinekotasuna eta partzialtasuna murriztuta. 2 45 urtetik gorakoen langabeziari eta gazteen langabeziari aurre egitea eta jarduera-tasa handitzea. 3 Genero-arrakalei amaiera ematea sarbidean, kalitatea, soldatak eta karrera profesionalaren garapena. 4 Langabeen eta landunen kualifikazioa eta prestakuntza hobetzea, pertsonen, enpresen eta lurraldearen beharrei erantzunez. 5 Kalitateko enplegua sustatzea trantsizio digital, energetiko-klimatiko eta demografiko guztietan. 6 Talentu guztiak indartzea eta aprobetxatzea, Euskadira erakartzen, lotzen eta bertan irauten lagunduz.	7 Lanbideren modernizazioa sendotzea eta Euskal Enplegu Sarea garatzea, EPAtarako eskubide subjektiboa gauzatzeko. 8 Enpleguaren arloan enpresei ematen zaien arreta bultzatzea eta sistematizatzea. 9 Tokiko enplegua indartzea, enplegua sortzeko eta garatzeko traxzio-proiektuen bidez. 10 Ekintzailatza sustatzea, enplegua sortzeko eta enpleguaren kalitatea hobetzeko bide gisa. 11 Gizarte-ekonomia bultzatzea enplegu-eredu egonkor, inklusibo eta lurralde-sustraidun gisa. 12 Langileek antolakundeetan parte har dezaten sustatzea eta lana hobetzea
INKLUSIOA ETA LAN-OSASUNA	ENPLEGU-POLITIKEN GOBERNANTZA ETA ETENGABEKO HOBEKUNTZA
13 Lan-merkatuan sartzeko zailtasunak dituzten pertsonen arreta emateko sistema mistoak eta integralak ezartzea. 14 Lanpostuetako arrisku guztiei era integralean heltzea. 15 Etorkinentzako arreta, harrera eta laguntza indartzea, laneratzeko eta Euskadiko bizitza sozialean sartzeko.	16 Planaren komunikazio eraginkorra zabaltzea eta sektore pribatuan eta publikoan kalitateko enpleguarekiko konpromisoa indartzea. 17 Emaizak eta inpaktuak neurtzea: elkarlaneko jarraipen- eta ebaluazio-prozesuak hobetzea politika publikoaren gardentasunerako eta erabakiak hartzeko. 18 Enplegu Legeak eta EEE 2030ek planteatutako Euskadiko enplegu-politikaren gobernantza erabat hedatu eta operatibizatzea

Helburuak, halaber, **Gobernu eta sistema ikuspegi** batetik diseinatzen dira, ikuspegi partzialak edo sektorialak saihestuz eta Enpleguaren Euskal Estrategiarekin (2030), Enpleguaren 15/2023 Legearekin eta Planaren premisa operatiboekin bat datozela ziurtatuz.

Hala, helburu bakoitzak lehentasunezko jarduera-eremu bat identifikatzen du, eta neurri ebaluagarriak eta trazagarriak ezartzeko esparrua ezartzen du; horri esker, Planak **anbizio estrategikoa, errealismo operatiboa eta egokitzeko gaitasuna** uztartu ahal izango ditu 2025-2027 aldian.

1. BH. Enpleguaren egonkortasuna hobetzea, nahi ez diren behin-behinekotasuna eta partzialtasuna murriztuta

Berariazko helburu honen xedea da **enpleguaren egonkortasuna hobetzea, aldi baterakotasuna eta nahi ez den partzialtasuna murriztuz**. Horretarako, Planak pizgarrien eta baldintzen esparru koherente bat zabalduko du, laguntzei, programei eta kontratazio publiko arduratsuari lotua eta kontratuzko egonkortasuna, lanaldiaren egokitasuna, lan-araudia eta laneko arriskuen

prebentziokoa betetzea eskatuko duena, bai eta berdintasun eraginkorra ere, laguntza publikoa eskuratzeko edo mantentzeko baldintza gisa.

Era berean, helburua **enplegu pribatuan nahiz publikoan** aplikatuko da, administrazioek behin-behinekotasunaren murrizketan eta lan-baldintzen hobekuntzan duten zeregin eredugarria indartuz, **eta enpresen gaineko ikuskapena eta laguntasuna indartuko dira, errotazio handia eta egiturazko prekarietatea duten sektoreak lehenetsiz**. Enplegu publikoaren eremuan, Planak berariaz jasoko du bazterketa-arriskuan dauden pertsonentzako sarbidea eta enpleguaren kalitatea hobetzea, arreta berezia eskainiz laguntza-premia handienak dituzten desgaituei eta osasun mentaleko arazoak dituzten pertsonen, laneratzeko eta laguntzeko prozesu egokiak ziurtatuz. Era berean, kontratazio publiko arduratsuen eta klausula sozialen erabilera estrategikoa bultzatuko da, kontratatutako jardueran kalitateko enplegu-estandarrak sustatzeko tresna gisa.

Helburua EEE 2030ekin lerrotatzen da, bereziki 1. Bektorearekin (kalitateko enplegua), HEP 2021-2024ko lan-baldintzen eta egonkortasunaren ildoari jarraipena emanez.

Hala, helburu hau HEP 2021-2024ren ebaluazioak epealdian identifikatutako behin-behinekotasuna murriztera dator, baina 2024rako ezarritako helburuak ez zirela lortu eta partzialtasunak (bereziki emakumeena) maila altuetan segitzen duela berresten du.

Gainera, EEE 2030eko Tarteko Ebaluazioak berriz ere behar garrantzitsutzat jotzen ditu behin-behinekotasuna eta nahi gabeko partzialtasuna, eta kalitateko enplegu baten erronkaren barruan jasotzen ditu.

2. BH. 45 urtetik gorako langabeziari eta gazteen langabeziari aurre egitea eta jarduerata handitzea

Berriazko helburu honen xedea da **45 urtetik gorako pertsonen langabeziari eta gazteen langabeziari aurre egitea, eta jarduerata handitzea**, kalitateko enpleguan aktibatzea txertatzea indartuta. Horretarako, Planak ibilbide trinko eta bereziak zabalduko ditu: alde batetik, orientazioa, prestakuntza duala (Lanbide Heziketan eta Unibertsitatean) eta kalitateko lehen lan-esperientziak 30 urtetik beherakoentzat; bestetik, aktibazio goiztiarra, laguntza intentsiboa eta laguntza iraunkorra 45 urtetik gorakoentzat, eskatutako gaitasunetan birkualifikazioa eta kalitateko lanpostu hutsetarako bitartekaritza aktiboa dutenak.

Gainera, helburu honek esplizituki ezarriko du **jarduerata-tasaren hazkundera** gazteen eta 45 urtetik gorako langabezia-tasaren murrizketaren ildo osagarri gisa, zahartze-testuinguruan eta belaunaldi-erreibuko premien testuinguruan lan-merkatuan parte hartzeko oinarri eraginkorra handitzeko.

Esparru horretan, Planak lehentasuna emango die lehentasunezko arretako pertsonak –bereziki, **migratzaileak, desgaitasuna** duten pertsonak eta jarduerarik gabe aldi luzeak dituzten pertsonak– enpleguan sartzea edo berriro sartzea erraztera bideratutako jarduerari.

Horretarako, aktibazio- eta laguntza-neurri espezifikoak bultzatuko dira, baita gaitasunen hobekuntza eta egiaztapena ere, hala dagokionean, eta beste sistema batzuekiko koordinazioa, parte-hartzea baldintzatzen duten lanekoak ez diren oztopoak kentzeko.

Aurrerapena jarduera-adierazle bereziekin neurtuko da, jarduera-tasaren hazkundeak parte-hartze eraginkorra eta lan-ibilbide iraunkorrak ekar ditzan.

Helburua bat dator EEE 2030ekin, bereziki aukera-berdintasunaren zeharkako sektorearekin (gazteei kalitatezko enplegua lortzen laguntzea) eta 3. sektorearekin (enplegu-politika aktiboetarako eskubide subjektiboa eta pertsonalizazioa kronifikazioa saihesteko).

3. BH. Genero-arrakalei amaiera ematea sarbidean, kalitatea, soldatak eta karrera profesionalaren garapena

Berriazko helburu honen xedea da **enplegua lortzeko orduan generoen arteko arrakalei amaiera ematea, lan-baldintzen kalitatea, soldatak eta karrera profesionalaren garapena**. Horretarako, Planak zeharkakotasunez integratuko du genero-ikuspegia Euskal Enplegu Sistemaren Zerbitzuen Zorro osoan, eta bermatuko du esku-hartzeak eta jarraipenak adierazle bereziak eta irizpide egiaztagarriak izango dituztela.

Era berean, helburuak zainketetako erantzukidetasuna bultzatuko du, emakumeen partzialtasuna murrizteko funtsezko palanka gisa; emakumeen presentzia indartuko du parte-hartze erlatibo txikiagoa duten prestakuntza- eta lanbide-esparruetan, eta berdintasun-planak betetzea eta soldata-arrakala eraginkortasunez murriztea finkatuko du.

Helburua bat dator EEE 2030ekin, bereziki aukera-berdintasunaren zeharkako sektorearekin eta 1. Sektorearekin (kalitateko enplegua).

Helburua HEP 2021-2024ren ebaluazioan lortutako emaitzen ildotik doa. Ikusten denez, soldata-arrakala murriztu egin da, baina **helburuaren gainetik jarraitzen du**, eta **emakumeen partzialtasunak altu** izaten jarraitzen du.

EEE 2030ek zeharkako ardatz gisa hartzen du berdintasuna, eta genero-desberdintasunaren erronka bultzatzen jarraitzen du.

4. BH. Langabeen eta landunen kualifikazioa eta prestakuntza hobetzea, pertsonen, enpresen eta lurraldearen beharrei erantzunez

Berriazko helburu honen xedea da **pertsona okupatuen kualifikazioa hobetzea eta langabeak birkualifikatzea, pertsonen, enpresen eta lurraldearen beharrei erantzunez**. Horretarako, Planak prestakuntza-ibilbide malgu eta moldagarriak bultzatuko ditu (bizitza osoko ikaskuntza, lanpostuko prestakuntza eta mikrokredentzialak), produkzio-ehunaren behar egiaztagarriekin lerrotatuta eta orientazioarekin eta bitartekotzarekin integratuta, laneratzeko eta enpleguaren egonkortasunerako ekarpena indartzeko.

Zehazki, prestakuntza eta birkualifikazioko programazioak, nagusiki, produkzio-ehunaren behar egiaztatuetan eta lanpostu hutsen eta eskatutako profilen ebidentzia objektiboetan oinarrituko dira, eta laneratzeko eta lanbide-garapenerako benetako aukerekin duten lotura ziurtatuko da. Gizarte-eragileek parte hartuko dute programazio horren diseinuan eta lehenestean, modu

egituratuan hartu ere, aurreikusitako koordinazio-espazioetan, haren egokitasuna, gardentasuna eta trazabilitatea indartzeko.

Era berean, **helburuak lehentasuna emango die ETEei, sektore estrategikoei eta funtsezko sektoreei, lan-esperientziaren bidez eskuratutako gaitasunak aitortu eta ziurtatuko ditu**, laneratzea eta sustapena bizkortzeko, eta enplegarritasunean, produktibitatean eta enpleguaren kalitatean duen eragina ebaluatuko du, prestakuntza-eskaintzaren lurralde-plangintza eta -doikuntza indartuz.

Helburua EEE 2030ekin lerrokatzen da, bereziki 2. Bektorearekin (enplegu erresilientea eta etengabeko ikaskuntza). EEEn 2030eko Tarteko Ebaluazioak trakzio-proiektu gisa kokatzen du trantsizioei lotutako Enplegu eta Prestakuntza Plana, eta programa berritzaileak garatzen jarraitzeko beharra azpimarratzen du; gainera, enpresetan eta langileengan kontzientziazio handiagoa egon behar dela dio lanerako prestakuntzari eta birkualifikazioari buruz.

5. BH. Kalitateko enplegua sustatzea trantsizio digital, energetiko-klimatiko eta demografiko guztietan

Berariazko helburu honen xedea da **kalitateko enplegua bultzatzea trantsizio digital, energetiko-klimatikoaren eta demografikoaren esparruan, lan-baldintzak, profesionalizazioa eta gaitasunen egokitzapena txertatuta**. Horretarako, trantsizioetara egokitzeak lan-aukera egonkorra eta baldintza egokiak izatea sustatuko du Planak, orientazio-, bitartekotza- eta prestakuntza-ibilbideak benetako premiekin lotu eta aurrea hartzeko eta egokitzeko gaitasuna indartuta. Trantsizio horiek, gainera, aparteko ahalegin iraunkorra eskatuko dute, bai pertsona landunak, bai langabezia daudenak kualifikatzeko eta birkualifikatzeko, eta, beharrezkoa denean, prestakuntzadun pertsonak erakartzeko —bereziki, profil teknikoetan, digitaletan eta zainketa-profiletan—, horien eskasiak arriskuan jar baititzake bai enpresen lehiakortasuna, bai enpleguaren kalitatea. Ondorioz, Planak eskarirako orientazioa eta profil kritikoak betetzeko gaitasuna indartuko ditu, prestakuntza-programazioa, egiaztapena eta bitartekotza integratuz, lanpostu hutsak betetzearen gaineko jarraipenarekin.

Premisa horrekin, helburuak esanbidez txertatuko du zainketen ekonomiari lotutako dimentsio demografikoa, ibilbide ziurtatuak garatuz eta enplegu egonkorra eta baldintzak hobetzea sustatuz etxeko zainketetan eta zaintza soziosanitarioetan, asistentzia-kalitatearen, profesionalizazioaren eta zaintzaileak erakartzearen ikuspegitik, bai eta lurralde-dimentsioa txertatuz ere estaldura- eta kualifikazio-premia desberdinei erantzuteko.

Helburuak esplizituki jasotzen du **enplegu berdeei** lotutako dimentsioa, eta Planaren ekintza trantsizio energetiko-klimatiko **kalitateko enplegu-aukerak** izatera zuzentzen da, deskarbonizazioarekin, eraginkortasunarekin eta iraunkortasunarekin lotutako jardueretan, bai eta lehendik dauden sektoreak egokitzeko prozesuetan ere.

Horretarako, Planak enpresen eta lurraldearen behar egiaztagarriekin lerrokatutako kualifikazio- eta birkualifikazio-ibilbideak bultzatuko ditu, eta, horretarako, profilak aurreratzea, hala dagokionean gaitasunak ziurtatzea eta hutsik dauden lanpostuetarako bitartekaritza sustatuko

ditu, arreta berezia jarritz eraldatzeko eta enplegu egonkorra sortzeko ahalmen handiena duten sektoreetan.

Gainera, helburuak **trantsizio digitala** produktibitatea eta enpleguaren kalitatea hobetzeko palanka gisara hartzen du, eta modu proaktiboan heltzen die lanbideak, gaitasunak eta lan egiteko moduak birkonfiguratzeko ari diren teknologia- eta antolaketa-aldaketei.

Horretarako, Planak benetako eskariarekin lotutako gaikuntza digitaleko ibilbideak indartuko ditu —oinarrizko gaitasunetatik hasi eta profil tekniko eta espezializatuetaraino—, eta landunen eta langabetuen etengabeko eguneratzea sustatuko du, formatu malgu eta modulagarrien bidez, orientazioarekin eta bitartekaritzarekin koordinatuta. Ikuspegi horrek aukera emango du desorekak murrizteko, enplegarritasunari eusteko eta balio erantsi eta egonkortasun handiagoko lanpostuetarako trantsizio profesional ordenatuak errazteko.

Helburua EEE 2030ekin lerrokatzen da, bereziki 2. Bektorearekin (trantsizioei erantzutea) eta kalitateko enpleguaren zeharkako ikuspegia jasotzen du zainketen ekonomian, behar esplizitutat joz bai 2030eko EEEn, bai HEPren ebaluazio eskuragarrietan eta aurreko aldiaren hedapenean (sektoreko okupazioetako lanbide-gaikuntzari buruzko erreferentziak eta zaintzari lotutako programa esperimentalak bezalako esperientziak barne).

6. BH. Talentu guztiak indartzea eta aprobetxatzea, Euskadira erakartzen, lotzen eta bertan irauten lagunduz

Berariazko helburu honen xedea da kalitateko enpleguari eta lehiakortasunari eusteko behar diren **talentu guztiak indartzea eta aprobetxatzea, eta talentutzat hartzea lan-merkatuak eta produkzio-ehunak eskatzen dituzten profil eta gaitasunen multzoa —kualifikazio-maila desberdinetan—**. Ikuspegi horrek helburu zehatzak izango ditu, batez ere profil kritikoetan eta estaldura zailekoetan, eta kanpoko talentuaren erakarpenean kontuan hartuko du eskaintza aski ez den eremuetan, "talentu guztien" estrategiaren osagai esplizitu gisa.

Planak, horretarako, gaitasunak sortzeko eta trebatzeko, sustraitzeko eta fidelizatzeko ikuspegi uztartuak indartuko ditu, eta kalitateko enplegurako aukerak konektatuko ditu gazteekin, profil kritikoekin eta lan-merkatuan sartzeko edo aurrera egiteko prest dauden beste pertsona batzuekin, laneratzeko ibilbideen bidez eta mugikortasunari lagunduz, hala dagokionean.

Era berean, helburuak talentuaren kudeaketarekin koherenteak diren agertoki profesional erakargarriak sustatuko ditu, eta lurraldeko ekimenekiko koordinazioa indartuko du, talentua erakartzeko eta lotzeko, laguntasuna barne, mugikortasunari lotutako beharrak daudenean.

Helburua bat dator EEE 2030ekin, bereziki 2. Bektorearekin (enplegu erresilientea, etengabeko ikaskuntza eta talentuaren kudeaketa), eta egokia da trantsizioen esparruan talentu kualifikatuak lehiatzen duen testuinguru batean.

7. BH. Lanbideren modernizazioa sendotzea eta Euskal Enplegu Sarea garatzea, EPAtarako eskubide subjektiboa gauzatzeko

Berariazko helburu honen xedea da Lanbide eta Euskal Enplegu Sarea modernizatzen jarraitzea, enplegu-politika aktiboetarako eskubide subjektiboa gauzatzeko, orientazioan, laguntzan, bitartekotzan eta prestakuntzan.

Horretarako, Planak lagundu egingo du esku-hartze pertsonalizatuko eredu bat sendotzen eta kalitate-estandarrak, kanal digitalak eta enpresentzako, langileentzako eta enplegu-eskatzaileentzako arreta proaktiboa eskaintzen duen zerbitzu-zorro bat garatzen, hautagai-zerrenden prospektiba eta esleitze azkarra barne, Hirugarren Sektorearekin lankidetzan egituratu bat beharrezko izango den tokian, enplegu-zerbitzuak eskuratzeko eta lan-merkatutik urrunen dauden pertsonak aktibatzeke ibilbidearen zati gisa.

Era berean, helburuak zerbitzuak emateari lotutako ebaluazio- eta etengabeko hobekuntza-sistema bat ezarriko du, eta Enpleguaren Euskal Sarea abian jartzeko prozesuan aurrera egingo du, zorro komunaren garapen koordinatuarekin eta lan-historia bakarra ezarrita.

Helburua bat dator EEE 2030ekin eta 15/2023 Legearekin, bereziki 3. Bektorearekin (eskubide subjektiboa eta Lanbideren hobekuntza eta eraldaketa). Egokia da, zeren eta EEE 2030en Tarteko Ebaluazioak bektore estrategikotzat jotzen du politika aktiboetarako eta Lanbideren eraldaketarako eskubide subjektiboa, eta Lanbide Hobetzen traktzio-proiektua jasotzen du.

Ebidentzia kualitatiboak premia indartzen du: Lanbide erreformatzea edo eraldatzea eskatzen du, bulegoen eta bitartekaritzaren zeregina azpimarratzen du, eta prestazioen kudeaketak politika aktiboak ezartzeko gaitasuna xurgatzeko duen arriskuaz ohartarazten du.

Era berean, aurreko aldian aurrerapenak izan dira prestazioen kudeaketa-denborak hobetzeko eta bulegoetako kargak murrizteko, eta horrek hobekuntza-gaitasuna eta EParen zerbitzu integraletarako ikuspegia sendotzeko aukera iradokitzen du.

8. BH. Enpleguaren arloan enpresei ematen zaien arreta bultzatzea eta sistematizatzea

Berariazko helburu honen xedea da enplegu-zerbitzu publikoetatik enpresei ematen zaien arreta bultzatzea eta sistematizatzea. Horretarako, Planak harreman-eredu proaktibo, segmentatu eta omnikanala hedatuko du, prospekzioa, talentu-beharren diagnostikoa eta etengabeko laguntza integratuko dituen, kudeatzaileak, zerbitzuen zorroa eta zerbitzuen mailak zehaztuta.

Planak, era berean, leihatila bakarra sustatuko du hautaketarako eta bitartekaritzarako, neurri-egindako prestakuntzarako eta birkualifikaziorako, pizgarriei eta kontratazioari buruzko orientabiderako, praktiketarako eta txandakatze-lanetarako, eta lanaren antolamenduari, segurtasunari eta enpleguaren kalitatea hobetzeki buruzko aholkularitzarako. Zerbitzua gauzatzeko, besteak beste, lanpostu hutsak betetzeko adierazleak erabiliko dira, eta sistematikoki neurtuko da enpresek bitartekaritza-zerbitzuekin eta eskainitako prestakuntzarekin duten gogobetetze-maila, etengabeko hobekuntzarako feedback-mekanismoak txertatuta.

Helburua bat dator EEE 2030ekin, bereziki 3. Bektorearekin (pertsonek eta enpresentzako balio-zerbitzuak) eta 2. Bektorearekin (lehiakortasunerako eskaintza-eskaria doitzeko).

Helburua bermatuta dago, egindako landa-lanaren esparruan esplizituki agertzen delako enpresek enplegu-zerbitzu publikoarekiko duten bitartekaritza urria eta konfiantza baxua, prospekzio-lanak eta enpresen premiekiko harreman sistematikoa indartzeko beharrarekin batera.

Ebidentzia kualitatibo hori bat dator eskaintzaren eta eskariaren arteko doikuntza hobetzeko ikuspegiarekin eta lurraldean rol aktiboa duen bulego-sare baten logikarekin.

9. BH. Tokiko enplegua indartzea, enplegua sortzeko eta garatzeko trakzio-proiektuen bidez

Berriazko helburu honen xedea da tokiko enplegua indartzea lurraldean enplegu- eta garapen-aukerak aktibatzen dituzten hurbiltasun-tresnen bidez.

Horretarako, Planak kalitateko enplegua sortzen duten sektoreei eta enpresen benetako eskariari lotutako enplegu eta tokiko garapeneko planak bultzatuko ditu, partzuergo publiko-pribatuak sustatuz, lurraldeari lotutako inbertsioak eta enplegua aktibatzeko.

Planak, era berean, lehentasuna emango die langabezia-tasa handiagoak edo trantsizioan dauden sektoreekiko mendekotasun handiagoa duten lurraldeei, eta koherentzia sustatuko du tokiko hedapenaren eta politikaren esparru komunaren artean.

Helburua bat dator EEE 2030ekin, bereziki lurralde-orekaren printzipioarekin eta zerbitzuak eta arreta hurbilean emateko maila anitzeko gobernantzarekin. Egokia da, egindako landa-lanean tokiko dimentsioa behin eta berriz agertzen baita: udal/eskualde eremuetako jarduerak eta planak deskribatzen dira, emaitza oso positiboekin, eta toki-eremuko enprekin harremanetan jartzeko formulen beharra adierazten da, beharren diagnostikorako eta zerbitzu publikoarekiko konexiorako.

Era berean, hainbat analisitan nabarmentzen da tokiko tresnek funtzionatzen dutela diagnostikoa, koordinazioa eta ebaluazioa egiten direnean. Hortaz, lurralde-geruza hori finkatzeko beharra indartzen du. Eragiketaren aldetik, helburu horrek eskatzen du gauzatzeko koordinazio- eta finantzaketa-mekanismoak zehaztea, bai eta lurraldea lehenesteko irizpideak ere.

10. BH. Ekintzailtza sustatzea, enplegua sortzeko eta enpleguaren kalitatea hobetzeko bide gisa

Berriazko helburu honen xedea da **ekintzailtza enplegua sortzeko eta enpleguaren kalitatea hobetzeko bide gisa indartzea, profil eta ibilbide ekintzaileen aniztasuna hobetsita.**

Horretarako, Planak **autoenplegu- eta mikroekintzailtza-formula bidezko ekintzailtza erraztuko du, bereziki garrantzitsuak baitira gertuko zerbitzuetan, merkataritzan, jarduera profesionaletan eta tokiko inguruneetan**, orientazio espezifikoren bidez, proiektuaren bideragarritasunerako laguntzaren bidez, prestakuntza praktikoa eskuratuz (kudeaketa, digitalizazioa, merkaturatzea) eta sendotzeko laguntzaren bidez, fokua prekarietate-ibilbideak saihestean eta proiektu ekintzailearen egonkortasunari laguntzean jarrita.

Osagarri modura, Planak **ekintzailtza zerbitzu aurreratuetan edota balio erantsi handikoetan indartuko du, ekimen teknologikoak eta berritzaileak barne hartuta**, eskalatze tresnak, lankidetzaren sareetarako sarbidea, enpresen eta sektoreen eskariarekiko lotura, eta hazkundera,

talentuaren erakarpeta eta enplegu kualifikatuaren sorkuntza erraztuko duten mekanismoak bultzatuta, laguntzen diren ekimenetan enpleguaren kalitateari buruzko irizpideak txertatuta.

Era berean, helburuak berariaz jasoko ditu **enpresa-transmisioa eta belaunaldi-erleleboa**, jardura eta enplegu bideragarria mantentzeko lehentasunezko bide den aldetik, **barne-ekintzailatza sustatzea** beharrezkoa denean, negozio-eredu berriak bultzatuz ekoizpena dibertsifikatzeko eta lehiakortasuna handitzeko, Planaren sektore- eta lurralde-erlaketako erronkekin koherente izanik.

Helburua bat dator EEE 2030ekin, bereziki 2. Bektorearekin (enplegu erresilientea, lehiakortasuna, errotzea eta trantsizioetan egokitzea) eta produkzio-ehunari eusteko eta enplegu-aukerak sortzeko gaitasun ekintzaileak mobilizatzeko ikuspegiarekin.

11. BH. Gizarte-ekonomia bultzatzea enplegu-eredu egonkor, inklusibo eta lurralde-sustraidun gisa

Berariazko helburu honen xedea da **gizarte-ekonomia enplegua sortzeko eta enpleguaren kalitatea hobetzeko bide gisa bultzatzea**, lurralde-sustraitzeari, gizarte-kohesioari eta **produkzio-ehunaren erresilientziari** dakarkion ekarpena indartuz.

Horretarako, Planak gizarte-ekonomiako formulak sustatu eta erraztuko ditu —**kooperatibak, lan-sozietateak, laneratze enpresak, enplegu-zentro bereziak eta sektoreko beste erakunde batzuk** barne hartuta—, enplegu egonkorra sortu eta mantentzeko, epe luzerako proiektuak bultzatzeko eta **lurraldeari lotutako jardura ekonomikoari eusteko, batez ere enpresen eta zerbitzuen jarraitutasuna lurralde-koehisorako estrategikoa den eremuetan.**

Era berean, helburuak **gizarte-ekonomia palanka gisara hartuko du, enpresa-transmisioko eta belaunaldi-erleleboko prozesuak bideratzeko, ixteko arriskuan dauden negozio bideragarriak daudenean.** Enplegua eta ezagutza babestuko duten jarraipen-formulak bultzatuko ditu, eta areagotu egingo ditu proiektuen bideragarritasuna ziurtatzeko beharrezkoak diren laguntza tekniko eta laguntasuna. Gainera, laneratze-enpresek funtsezko eginkizuna dute kalteberatasunean dauden pertsonen enplegu arrunterako trantsizio-tresna gisa.

Proiektuaren faseetara (eraketa, sendotzea, hazkundera eta eraldaketa) egokitutako laguntza-mekanismoak sustatuz hedatuko da helburua, eta alderdi hauek nabarmenduko dira: **kudeaketaren profesionalizazioa, lana antolatze gaitasunak** hobetzea, aplikatzen denean berrikuntza eta digitalizazioa sartzea, eta sektore- eta lurralde-sareekiko konexioa.

Horren osagarri modura, Planak bultzatuko du **lagundutako ekimenek** barne har ditzatela **kalitateko enpleguaren irizpide egiaztagarriak (egonkortasuna, berdintasuna eta lan-baldintza seguruak eta osasungarriak)**, eta **enplegu inklusiboa sortzeko gaitasunak indartzea, bereziki lan-merkatuan sartzeko oztopo handienak dituzten pertsonentzat**, euskal enplegu-sistemaren aukera-berdintasunaren ikuspegiarekin bat eginez.

Halaber, **enpresentzako arreta eta bitartekaritza** sustatuko dira, **gizarte-ekonomiak prospekzio-eta neurrirako prestakuntza-zerbitzuetarako eta hautagaitzak hornitzeko sarbide eraginkorra izan dezan**, kontua hartuz sistemaren tresna orokorretatik kanpo gera ez dadin.

Helburua EEE 2030ekin lerrokatzen da, bereziki 2. Bektorearekin (errotzea, lehiakortasuna eta enpleguaren erresilientzia) eta 1. Bektorearekin (kalitateko enplegua), gizarte-ekonomia lurraldeari bereziki lotutako enpresa-mota bat baita, enplegu egonkor eta inklusiboari eusteko potentziala duena.

12. BH. Langileek antolakundeetan parte har dezaten sustatzea eta lana hobetzea

Berariazko helburu honen xedea da langileek edota haien ordezkaritza-organismoek erakundetan duten parte-hartzea indartzea, **enpleguaren kalitatea**, enpresa-proiektuen jasagarritasuna eta produkzio-ehunaren erresilientzia hobetzeko egitura-palanka gisa.

Horretarako, Planak parte-hartzea lanaren antolaketan eta lan-baldintzen hobekuntzan inplikatzeko **mekanismo errealak eta egiaztagarriak** izatea sustatuko du, langileen ahotsak nahi ez den txandakatzea murrizten, egonkortasuna hobetzen, berdintasun eraginkorra sustatzen eta laneko segurtasuna eta osasuna indartzen lagunduko duten inguruneak ahalbidetuz.

Bereziki, Planak ETEen, mikroenpresen eta gaitasun txikiagoa duten erakundeen errealtatera egokitutako partaidetza-jardunbideak hedatzeko laguntzak eta jarduerak bideratuko ditu, ikuspegi formal hutsean geratzea saihestuz.

Helburuak, era berean, parte-hartzea eguneroko kudeaketan modu **eraginkorrean** txertatzeko tresnak bultzatuko ditu: etengabeko hobekuntzarako barne-espazioak, taldeen erantzukidetasun-formulak, informazio- eta kontsulta-mekanismoak, eta aldaketa-prozesuetan (digitalizazioa, berrantolaketa produktiboa, trantsizioetara egokitzea) inplikatzeko erraztuko duten praktikak, kalitateko enpleguaren ikuspegiarekin.

Mekanismo horiek emaitzetara argi bideratuta egotea lehenetsiko da —adibidez, egonkortasun-hobekuntzak, nahi ez den partzialtasunaren murrizketa, barne-arrakalen murrizketa edo prebentzioko hobekuntzak—, eta enplegu-sistemaren lurralde-hedapenean integratu ahal izatea, laguntasun-ekintzen, aholkularitza-ekintzen eta, hala dagokionean, gutxieneko kalitate-estandarrak sustatzen dituzten programa edo laguntzei lotutako baldintzen bidez.

Helburua EEE 2030ekin lerrokatzen da, bereziki **1. Bektorearekin (kalitateko enplegua)**, pertsonen parte-hartzea lan-baldintzak, egonkortasuna, berdintasuna eta segurtasuna eta osasuna hobetzen laguntzen duen dimentsio gisa txertatuta, eta enpleguaren hobekuntza lanaren antolamenduaren bidez ere antolatzen den ikuspegia indartzen du.

13. BH. Lan-merkatuan sartzeko zailtasunak dituzten pertsonen arreta emateko sistema mistoak eta integralak ezartzea

Berariazko helburu honen xedea da lan-merkatuan sartzeko zailtasun handienak dituzten pertsonen arreta emateko **sistema mistoak eta integralak** ezartzea, erantzun **jarraituak, koordinatuak eta gizarteratzera bideratuak** bermatuz. Praktikan, **ibilbide integratuak** ezarriko dira, aktibazioa, orientazioa, prestakuntza eta bitartekaritza uztartuko dituztenak, eta beste sistema batzuekin koordinatuko dira, etenaldiak saihesteko eta kronifikazio-arriskua murrizteko.

Era berean, helburua operatibizatu egingo da **enplegarritasunaren diagnostiko bakarra** eginez, mugariak eta aldizkako berrikuspenak dituen **banakako ekintza-plan** bat eginez, **kasuen kudeaketa** eta **protokolo operatiboak** ezarri, gizarte-zerbitzuekin, hezkuntzarekin, osasunarekin eta diru-sarrerak bermatzeko sistemekin gutxieneko elementu komunak dituztenak, batez ere epe ertain eta luzeko prozesuetan, esku-hartzea zirkuitu zatikatuen mende egon ez dadin eta jarraitutasuna berma dadin pertsona bat enpleguaren, inklusioaren eta beste zerbitzu batzuen artean dabilenean.

Logika hori bat dator EEE 2030ekin, zeinak azpimarratzen baitu zerbitzu espezializatuak eta pertsona bakoitzari egokitutakoak behar direla, orientazio eta laguntza pertsonalizatukoak, eta koordinazio estua izan behar dela beste sistema batzuekin —batik bat, gizarte-zerbitzuekin—, gizarte- eta lan-arloko osagaia duten ibilbideei eusteko hori beharrezkoa denean.

Helburua **ez da berariaz hutsetik abiatzen**; aitzitik, Euskadin hedatu eta esparru estrategikoan jasotako esperientziak **sistematizatu eta eskalatu** nahi ditu, egiturazko aldaketen aurrean erantzuteko eta birkokatze jarduerak, digitalizazioko/AAko eta trantsizio energetiko-klimatikoko testuinguruetan birkualifikatzeko **enplegu-pasagune sektorialak**, eta zailtasun handiagoak dituzten kolektiboentzako ohiko merkaturako trantsizioa errazten duten egiturak, hala nola **laneratze-enpresak** eta **enplegu-zentro bereziak**. Halaber, Planak hobetsi eta indartu egingo du hirugarren sektoreko eta gizarte-ekonomiako erakundeek enplegarritasuneko ibilbide eta programen baterako kudeaketan duten zeregina Lanbiderekin lankidetzan, orientazio espezializatuan, prestakuntzan eta laneratzeko laguntzan, besteak beste. Lankidetzan hori mekanismo egonkorren bidez egituratuko da: koordinazio operatiboa, zerbitzuen rol eta estandar komunak zehaztapena eta emaitzen gaineko jarraipena, esku-hartzeen koherentzia, jarraitutasuna eta eraginkortasuna ziurtatzeko.

Hori oinarri hartuta, Planak ekintza baliabideak eta laguntzak modu operatiboan integartzera bideratuko du, gizarteratze eraginkorra bizkortzeko eta horri denboran eusteko.

Gobernantzari dagokionez, helburua sailen eta erakundeen arteko koordinazio esplizituan oinarrituko da, eta ibilbideak eta **helburu partekatuak** bideratzeko eta elkarrekin diseinatzeko akordioak egingo dira, jarraipen bateratua egiteko mekanismoekin, ‘zuloak’ saihestuta.

Logika horretan, **Euskal Enplegu Sarea** izango da prestazio-palanka, zorroa eta arretaren jarraitutasuna modu homogeneoan koordinatzeko, **Lanbide izanik bizkarrezur operatiboa** eta foru- eta toki-zerbitzuek hurbiltasuna eta sarbidea eskainiz kalteberatasun egoeran dauden kolektiboak.

14. BH. Lanpostuetako arrisku guztiei era integralean heltzea

Berriazko helburu honen xedea da **lanpostuetan dauden arrisku guztiei modu integralean heltzea**, kalitateko enpleguaren funtsezko osagai den aldetik, eta prebentzio eraginkorra indartzea segurtasunari, osasunari eta laneko ongizateari dagokienez.

Horretarako, Planak **prebentzio-kulturaren sustapena, aholkularitza eta kontrol** jarduerak uztartuko ditu, arreta berezia eskainiz ETEei, mikroenpresei, azpikontratazio-kateei eta esposizio handieneko sektoreei, langile autonomoak barne, prebentzioa lanaren kudeaketan eta antolaketan modu eraginkorrean txertatu dadin.

Helburuak, halaber, **arrisku fisikoak, ergonomikoak, kimikoak, biologikoak eta psikosozialak** identifikatzeko, ebaluatzeko eta murrizteko tresna eta neurri espezifikoak bultzatuko ditu, baita **antolaketa-modu berriekin eta eraldaketa teknologikoarekin lotutako arriskuak** ere, eta prebentzioa produkzio-prozesuetako aldaketetara, profil profesionaletara eta lan-baldintzetara egokitzen dela ziurtatuko du.

Osagarri gisa, **behar berezituak dituzten pertsonentzako eta egoerentzako arreta indartuko da** —adibidez, langile zaharrenentzako edo osasun-baldintza kronikoak dituztenentzako—, prebentzio inklusiboa eta lan-merkatuaren errealitatera egokitua bermatzeko.

Helburuak bat egiten du EEE 2030ekin (1. Bektorea, laneko segurtasuna eta osasuna) eta ezbeharkopurua murrizteko eta prebentzioa enpresa-kudeaketan sartzeko aurrera egiten jarraitze aldera ebaluazioetan eta landa-lanean identifikatu izan den beharrekin.

15. BH. Etorkinentzako arreta, harrera eta laguntza indartzea, laneratzeko eta Euskadiko bizitza sozialean sartzeko

Berriazko helburu honen xedea da etorkinei **arreta, harrera eta laguntza** ematea, **lan-merkatuan eraginkortasunez sartzeko** eta Euskadiko bizitza sozialean bete-betean parte hartzea erraztea, betiere aukera-berdintasunaren ikuspegiarekin eta enpleguaren iraunkortasun-beharrekin bat etorritik, erronka demografikoaren testuingurua kontuan. Horretarako, Planak **orientazio-, aktibazio- eta bitartekaritza-ibilbide espezifikoak** antolatuko ditu, produkzio-ehunaren benetako beharrekin eta prestakuntza-eskaintzarekin lotuta, kalitateko enpleguan sartzeko laguntza txertatuta eta behin-behinekotasuneko edo segmentazioko ibilbideak saihestuta.

Era berean, helburuak sendotu egingo du enpleguaren eta inklusioan parte hartzen duten sistema eta eragileen (gizarte-zerbitzuak, hezkuntza, etxebizitza, osasuna, hirugarren sektoreko erakundeak eta tokiko baliabideak) arteko **harrera integrala eta koordinazio operatiboa**, pertsonak ibilbide **koherente eta trazagarri** bat izan dezan eta zirkuitu zatikatuen mende egon ez dadin, gutxieneko elementu komunak dituzten protokolo operatiboak definitu eta abian jarrita.

Esparru horretan, informazio-, diagnostiko- eta laguntza-zerbitzuak modu eraginkorrean eskuratu ahal izatea sustatuko du Planak, eta arreta berezia jarriko du gizarteratzea baldintzatzen duten

15. BH. Etorkinentzako arreta, harrera eta laguntza indartzea, laneratzeko eta Euskadiko bizitza sozialean sartzeko

oztopoetan (hizkuntza, lan-merkatuaren ezagutza, sarerik eza, administrazio-egoera konplexuak edo homologatzeko eta kualifikazioak hobesteko zailtasunak, hala dagokionean).

Esku-hartzearen xedea **enplegarritasuna bizkortzea** izango da, prestakuntza egokituaren bidez, gaitasunak egiaztatuz eta enplegu-aukeretara bideratuz, bai eta ondorengo egonkortasuna lortzea ere, beharrezkoa denean jarraipena eginez eta laguntza emanez.

Osagarri gisa, helburuak lurralde-hedapen koherentea bultzatuko du, toki mailako hurbiltasuna aprobetxatuz beharrak detektatzeko eta prozesuei laguntzeko, eta, aldi berean, jarduketa- eta jarraipen-irizpide komunak ezarriko ditu, zerbitzuak eta emaitzak eskuratzean ekitatea ziurtatzeko.

Helburua bat dator EEE 2030ekin, bereziki **Aukera-berdintasunaren zeharkako sektorearekin** eta **enplegu inklusiboaren** eta oztopo handienak dituzten kolektiboentzako arreta ikuspuntuarekin, bai eta **3. Sektorearekin** ere, Euskal Enplegu Sistemak koordinatu eta pertsonalizatutako zerbitzuak emateari dagokionez. Halaber, koherentea da erronka demografikoa eta enpleguaren iraunkortasuna lotzen dituen irakurketa estrategikoarekin, bai eta harrera- eta gizarteratze- eta laneratzeko-mekanismoak indartzeko behararekin ere, lan-merkatuan parte-hartzea handitzeko.

16. BH. Planaren komunikazio eraginkorra zabaltzea eta sektore pribatuan eta publikoan kalitateko enpleguarekiko konpromisoa indartzea

Berariazko helburu honen xedea da Hirurteko Enplegu Planaren **komunikazio eraginkorra** ziurtatzea, eta kalitateko enpleguarekin den **konpromiso partekatua** indartzea, bai sektore pribatuan, bai sektore publikoan, erakundeek, eragileek eta hartzaileek Planaren lehentasunak ezagutu, egokitu eta erabaki operatibo bihurtzeko.

Horretarako, helburuak, zerbitzu-zorroa, erakundeekiko konpromisoak, gobernantza-tresnak eta gauzatze-mugarri nagusiak **ulergarri eta eskuragarri** jarriko dituen komunikazio-estrategia bat txertatuko du Planak, pertsona, enpresa, gizarte-eragile eta lurralde-eragileentzako kanal egokiak erabiliz, EEE 2030ekin bat datorren narratiba komun bat sustatuta.

Era berean, komunikazioa **kontuak ematera** eta gardentasuna indartzera zuzenduko da, hedapenaren aurrerapenak, emaitzak eta mugarrak aldizka zabalduz (adibidez, urteko plan operatiboak, jarraipen-adierazleak eta ikaskuntza nagusiak), soilik jardueran oinarritutako komunikazioa saihestu eta emaitza egiaztagarrien logika indartuta. Aldi berean, helburuak kalitateko enpleguari buruzko berariazko komunikazioa bultzatuko du, espektatibak eta estandarrak argitzeko —egonkortasuna, lanaldi egokia, berdintasun eraginkorra eta laneko segurtasuna eta osasuna barne— eta tresna publikoetan (laguntzak, programak, kontratazio publiko arduratsua) eta enplegu publikoan bertan duen aplikazioa indartzeko, administrazioen ereduak sustatzearekin.

Horren osagarri, helburuak enpresa eta erakunde enplegu-emaileentzako komunikazio- eta sentsibilizazio-ekintzak bilduko ditu, kalitateko enpleguaren jardunbideak ezartzen laguntzeko,

baita langileei eta eskatzaileei zuzendutako ekintzak ere, eskubideen, zerbitzuen eta aukeren ezagutza hobetzeko, konfiantza eta sistemaren erabilera indartuta.

Helburua bat dator EEE 2030ekin, bereziki 1. Bektorearekin (kalitateko enplegua), haren dimentsioak (egonkortasuna, berdintasuna eta segurtasuna eta osasuna) hobeto ulertzen eta bereganatzen laguntzen baitu, eta **3. Bektorearekin,** gobernantzari, kontu-emateari eta pertsonei eta enpresei ematen zaizkien zerbitzuak hobetzeari dagokienez.

Era berean, bat dator enpleguaren kalitatearen kultura partekatua indartzeko beharrarekin, eta Planaren konpromisoak gauzatze egiaztagarri eta emaitza neurgarri bihurtzeko beharrarekin, bai enplegu pribatuan, bai enplegu publikoan.

17. BH. Emaitzak eta inpaktuak neurtzea: elkarlaneko jarraipen- eta ebaluazio-prozesuak hobetzea politika publikoaren gardentasunerako eta erabakiak hartzeko

Berariazko helburu honen xedea da **emaitzen eta inpaktuen neurketa hobetzea, jarraipen- eta ebaluazio-prozesuak indartuz gardentasunerako eta erabakiak hartzeko.** Horretarako, Planak emaitzak eta inpaktuak neurtzeko sistema partekatu bat ezarriko du, Jaurilaritzako sailen eta erakunde publikoen arteko lankidetzaz **metodologia komun bat eta datu-eredu elkarrengile bat zehazteko.**

Era berean, helburuak **jarraipen-sistema bizkor bat ezarriko du, taulak ia denbora errealean direla eta aldizkako berrikuspenak** dituen, metodo kuantitatiboak eta kualitatiboak uztartuta, eta ikasteko begitak aktibatuko ditu, ebidentzia plangintzarako, aurrekontuetarako, etengabeko hobekuntzarako eta birbideratzeko erabakiekin lotzeko.

Helburua urteko programazio operatiboaren eta amaierako ebaluazio independente baten bidez hedatuko da, eta EEE 2030ekin lerrokatuko da, bereziki 8. Trakzio-proiektuarekin (Euskadiko enplegu-politika aktiboak ebaluatzen sistema) eta Enpleguari buruzko 15/2023 Legean aurreikusitako jarraipen- eta ebaluazio-esparruarekin.

EEE 2030eko Tarteko Ebaluazioak BESALDIk organo independente bezala duen eginkizuna nabarmentzen du, eta Lanbideren barne-ebaluazioko sistemak indartzea izana ere nabarmentzen du, ebidentzian oinarritutako erabakiak hartzera eta etengabeko hobekuntzara bideratuta.

HEP 2021-2024ren ebaluazioak barne hartzen ditu lan-merkatuko aldagaien eraginaren eta jarraipenaren adierazleak, eta landa-lanean diagnostikoaren, adierazleen eta ebaluazio "sakon eta integralaren" eskaerak agertzen dira. Inplikazio operatibo gisa, helburu horrek aukera ematen du ebaluagarritasuna eta trazabilitatea ziurtatzeko, eta neurriak bidean doitu ezin izateko arriskua murrizten du.

18. HE. Enplegu Legeak eta EEE 2030ek planteatutako Euskadiko enplegu-politikaren gobernantza erabat hedatu eta operatibizatzea

Berariazko helburu honen xedea da Euskadin enplegu-politikaren gobernantza erabat hedatzea eta operatibizatzea, Enpleguari buruzko Legean eta 2030eko EEEen aurreikusitako baldintzetan. Horretarako, Planak gobernantza-arkitektura indartuko du, arau argi eta operatiboekin, zuzendaritza-, koordinazio-, ebaluazio- eta partaidetza-organoen rolak eta erantzukizunak definituz, eta plangintzarako, jarraipenerako, ebaluaziorako eta kontuak emateko egutegi egonkorra ezarriz.

Helburuak, era berean, sail arteko eta maila anitzeko erabaki-zirkuituak antolatuko ditu, Eusko Jaurlaritza, foru aldundiak, toki-erakundeak, eragile ekonomikoak eta gizarte-eragileak osatuko dituztenak, batzorde teknikoekin, irizpide komunekin eta prozedura homogeneoekin, eta etengabeko hobekuntza-mekanismoekin, baliabideak berresleitzearekin eta prestakuntzarekin, inklusioarekin eta garapen ekonomikoarekin lerrokatzearekin lotzen direnak.

Helburua bat dator EEE 2030ekin, bereziki 3. Bektorearen lankidetzako gobernantza gakoarekin eta 15/2023 Legean aurreikusitako organoekin.

Garatutako landa-lanak agerian utzi du Planak erakunde artekoa eta "gobernu-plan" bat izan behar duela, eta gobernantza, rolak eta eragile anitzeko koordinazioa (Enpleguaren Euskal Sarea barne) artikulatzeko beharra azpimarratzen da.

Era berean, EEE 2030en tarteko ebaluazioak koordinazio-espazioak balioesten ditu, Elkarriketa Sozialerako Mahaia, esaterako, eta esparru estrategikoa bera modu koherentean hedatzeko gobernantza behar duten sektore, gako eta proiektu bultzatzaileetan egituratzen da. Eragiketaren aldetik, helburu hau gaitzailea da: ez bada zehazten, areagotu egiten da exekuzio desorekatuaren arriskua.

Ondorengo taulan, EEE 2030eko sektore estrategikoei esleitutako helburu bakoitzaren ekarpena eta lerrokatzea erakusten dira:

Koadroa 38. Hirurteko Enplegu Planaren helburuek EEE 2030eko sektoreetan egiten duten ekarpena

Helburua	Izenburua	Zergatik da garrantzitsua (sintesia)?	EEE 2030 BEKTOREA	Planaren premisak BHa sustatzeko
1. Helburua	Enpleguaren egonkortasuna hobetzea, nahi ez diren behin-behinekotasuna eta partzialtasuna murriztuta	Behin-behinekotasunean ikusitako hobekuntza finkatzen duelako eta nahi ez den partzialtasunaren arrakala iraunkorrari heltzen diolako, kalitateko enplegua indartuz.	1. Bektorea	C Premisa Nagusia (Aukera-berdintasuna, genero-arrakalan arreta berezia jarrita) 1. Premisa (Enpleguari buruzko 15/2023 Legea betetzea) 2. Premisa (EEE 2030ekin guztiz lerrokatzea, 1. Bektorea indartuz) 7. Premisa (Laneko segurtasuna eta osasuna)
2. Helburua	45 urtetik gorakoen langabeziari eta gazteen langabeziari aurre egitea eta jarduera-tasa handitzea	Gazteen eta 45 urtetik gorakoen langabezia-tasek bere horretan jarraitzen dutelako, eta, testuinguru demografiko zorrotz batean, jarduera-tasa handitzea —batez ere emakumeen, migratzaileen eta gutxietsitako beste kolektibo batzuen kasuan—	Zeharkako bektorea 3. Bektorea	• A Premisa Nagusia (Pertsonen arreta eta laguntza ematea) • C Premisa Nagusia (Aukera-berdintasuna, genero-arrakalan arreta berezia jarrita) • 1. Premisa (Enpleguari buruzko 15/2023 Legea betetzea)

EUSKADIKO 2025-2027 HIRURTEKO ENPLEGU PLANA

Helburua	Izenburua	Zergatik da garrantzitsua (sintesia)?	EEE 2030 BEKTOREA	Planaren premisak BHa sustatzeko
		ezinbestekoa delako enpleguari eusteko eta produkzio-ehunaren beharrak asetzeko.		3. Premisa (Lurralde-ikuspegia eta eskualde-lehentasunak, diagnostiko homogeen eta partekatuekin) 4. Premisa (Lanbide Euskal Enplegu Zerbitzu Publiko gisa eta lurraldearen gaineko arreta-zerbitzu gisa sendotzea) 6. Premisa (Enplegua lehiakortasunaren palanka gisa eta talentu guztiak erakartzea eta fidelizatzea)
3. Helburua	Genero-arrakalei amaiera ematea sarbidean, kalitatea, soldadak eta karrera profesionalaren garapena	Izan ere, oraindik ere arrakalak daude soldatetan, partzialtasunean, kontziliazioan eta sektore/okupazioetan; beraz, genero-ikuspegia plan osoan modu egiaztagarrian txertatu behar da.	Zeharkako bektorea 1. Bektorea	- C Premisa Nagusia (Aukera-berdintasuna, genero-arrakalan arreta berezia jarrita) 1. Premisa (Enpleguari buruzko 15/2023 Legea betetzea) 2. Premisa (EEE 2030ekin guztiz lerrokatzea, 1. Bektorea indartuz) 4. Premisa (Lanbide Euskal Enplegu Zerbitzu Publiko gisa eta lurraldearen gaineko arreta-zerbitzu gisa sendotzea) 5. Premisa (Gobernantza irekia eta maila anitzekoa)
4. Helburua	Langabeen eta landunen kualifikazioa eta prestakuntza hobetzea, pertsonen, enpresen eta lurraldearen beharrei erantzunez	Izan ere, kualifikazio-desorekek mugatzen dute eskaintza-eskari doikuntza; reskilling-a eta upskilling-a indartzea funtsezkoa da enplegarritasunerako eta produktibitateko, enpresa- eta lurralde-beharrekin konexio egiaztagarria izanik.	2. Bektorea	- A Premisa Nagusia (Pertsonen arreta eta laguntza ematea) - B Premisa Nagusia (Enpresei arreta eta laguntza ematea) 1. Premisa (Enpleguari buruzko 15/2023 Legea betetzea) 3. Premisa (Lurralde-ikuspegia eta eskualde-lehentasunak, diagnostiko homogeen eta partekatuekin) 6. Premisa (Enplegua lehiakortasunaren palanka gisa eta talentu guztiak erakartzea eta fidelizatzea) 10. Premisa (AA eta sortzen ari diren teknologiak (kuantikoa, etab.) kontuan hartzea) eta lan merkatuan eta lanen antolaketan izan duen eragina)
5. Helburua	Kalitateko enplegua sustatzea trantsizio digital, energetiko-klimatiko eta demografiko guztietan	Izan ere, trantsizio digital, berde eta demografikoak lanpostuak eta sektoreak birkonfiguratzeko ari dira; beharrezkoa da enpleguaren sorrera eta eraldaketa kalitate-baldintzetara bideratzea, eskumenak aurreratuz eta desberdintasun-arriskuak gutxituz.	1. Bektorea 2. Bektorea	- A Premisa Nagusia (Pertsonen arreta eta laguntza ematea) - B Premisa Nagusia (Enpresei arreta eta laguntza ematea) 2. Premisa (EEE 2030ekin guztiz lerrokatzea, 1. Bektorea indartuz) 6. Premisa (Enplegua lehiakortasunaren palanka gisa eta talentu guztiak erakartzea eta fidelizatzea)

EUSKADIKO 2025-2027 HIRURTEKO ENPLEGU PLANA

Helburua	Izenburua	Zergatik da garrantzitsua (sintesia)?	EEE 2030 BEKTOREA	Planaren premisak BHa sustatzeko
				7. Premisa (Laneko segurtasuna eta osasuna) 10. Premisa (AAren eta horrek lan-merkatuan eta lanen antolamenduan duen eraginaren gaineko gogoeta)
6. Helburua	Talentu guztiak indartzea eta aprobetxatzea, Euskadira erakartzen, lotzen eta bertan irauten lagunduz	Izan ere, talentuaren aldeko lehia areagotzen doa, eta kualifikazio handiko profilei nahiz betetzen zailak diren lanbideei eta lanpostuei eragiten die; talentu guztiak aktibatzeke, ibilbideak egin behar dira, baldintza erakargarriak behar dira, eta harrera- eta errotze-laguntzak.	2. Bektorea	- A Premisa Nagusia (Pertsonen arreta eta laguntza ematea) - B Premisa Nagusia (Enpresei arreta eta laguntza ematea) 2. Premisa (EEE 2030ekin guztiz lerrokatzea, 1. Bektorea indartuz) 3. Premisa (Lurralde-ikuspegia eta eskualde-lehentasanak, diagnostiko homogeen eta partekatuekin) 6. Premisa (Enplegua lehiakortasunaren palanka gisa eta talentu guztiak erakartzea eta fidelizatzea) 10. Premisa (AAren eta horrek lan-merkatuan eta lanen antolamenduan duen eraginaren gaineko gogoeta)
7. Helburua	Lanbideren modernizazioa sendotzea eta Euskal Enplegu Sarea garatzea, EPAtarako eskubide subjektiboa gauzatzeko	Izan ere, eskubide subjektiboaren eraginkortasuna eta arretaren homogeneotasuna Lanbiden eta Euskal Enplegu Sarean partekatutako zerbitzuen, estandarren eta datuen hedapen operatiboaren mende daude.	3. Bektorea	- A Premisa Nagusia (Pertsonen arreta eta laguntza ematea) - B Premisa Nagusia (Enpresei arreta eta laguntza ematea) 1. Premisa (Enpleguari buruzko 15/2023 Legea betetzea) 2. Premisa (EEE 2030ekin guztiz lerrokatzea, 1. Bektorea indartuz) 4. Premisa (Lanbide Euskal Enplegu Zerbitzu Publiko gisa eta lurraldearen gaineko arreta-zerbitzu gisa sendotzea) 5. Premisa (Gobernantza ireki eta maila anitzekoa) 8. Premisa (Enplegu-programen berrikuntza, gero emaitzak ebaluatu ondoren mailakatzeko)
8. Helburua	Enplegu arloan enpresei ematen zaien arreta bultzatzea eta sistematizatzea	Izan ere, bitartekaritza urriak eta prospekzio eskasak murriztu egiten dute eskaintza-eskariaren doikuntza; enpresentzako zerbitzuak indartzea baldintza da lanpostuak hobetzeko, eskaeraren araberrako birkualifikazioa lortzeko eta kalitateko enplegua lortzeko.	2. Bektorea 3. Bektorea	- B Premisa Nagusia (Enpresei arreta eta laguntza ematea) 1. Premisa (Enpleguari buruzko 15/2023 Legea betetzea) 3. Premisa (Lurralde-ikuspegia eta eskualde-lehentasanak, diagnostiko homogeen eta partekatuekin) 4. Premisa (Lanbide Euskal Enplegu Zerbitzu Publiko gisa eta lurraldearen gaineko arreta-zerbitzu gisa sendotzea)

EUSKADIKO 2025-2027 HIRURTEKO ENPLEGU PLANA

Helburua	Izenburua	Zergatik da garrantzitsua (sintesia)?	EEE 2030 BEKTOREA	Planaren premisak BHa sustatzeko
				6. Premisa (Enplegua lehiakortasunaren palanka gisa eta talentu guztiak erakartzea eta fidelizatzea)
9. Helburua	Tokiko enplegua indartzea, enplegua sortzeko eta garatzeko trakzio-proiektuen bidez	Izan ere, tokiko eskalak diagnostikorako, koordinaziorako eta hurbiltasunerako gaitasuna hobetzen du; funtsezkoa da lurralde-orekarako eta lurraldean kalitateko enplegua sortuko duten proiektuak aktibatzeke.	3. Bektorea 1. Bektorea	- A Premisa Nagusia (Pertsonen arreta eta laguntza ematea) - B Premisa Nagusia (Enpresei arreta eta laguntza ematea) 1. Premisa (Enpleguari buruzko 15/2023 Legea betetzea) 3. Premisa (Lurralde-ikuspegia eta eskualde-lehentasunak, diagnostiko homogeen eta partekatuekin) 5. Premisa (Gobernantza ireki eta maila anitzekoa)
10. Helburua	Ekintzailatza sustatzea, enplegua sortzeko eta enpleguaren kalitatea hobetzeko bide gisa	Izan ere, ekintzailatza-jarduera urriak enplegu-sorkuntza endogenoa murrizten du; politika bereiziak aukera ematen du autoenpleguaren bideragarritasuna babesteko eta balio erantsi handiagoko ekimenak sustatzeko, kalitateko enplegu-irizpideekin.	2. Bektorea 1. Bektorea	- B Premisa Nagusia (Enpresei arreta eta laguntza ematea) 1. Premisa (Enpleguari buruzko 15/2023 Legea betetzea) 3. Premisa (Lurralde-ikuspegia eta eskualde-lehentasunak, diagnostiko homogeen eta partekatuekin) 6. Premisa (Enplegua lehiakortasunaren palanka gisa eta talentu guztiak erakartzea eta fidelizatzea) 8. Premisa (Enplegu-programen berrikuntza, gero emaitzak ebaluatu ondoren mailakatzeko)
11. Helburua	Gizarte-ekonomia bultzatzea enplegu-eredu egonkor, inklusibo eta lurralde-sustraidun gisa	Izan ere, kooperatibek eta lan-sozietateek lurralde-errotzea, erresilientzia eta parte-hartzea ekartzen dute, eta enplegu egonkorra mantentzen eta jarduera bideragarria zaintzen laguntzen dute ziurgabetasun-eta enpresa-integratioko testuinguruetan.	2. Bektorea 1. Bektorea	- B Premisa Nagusia (Enpresei arreta eta laguntza ematea) 1. Premisa (Enpleguari buruzko 15/2023 Legea betetzea) 2. Premisa (EEE 2030ekin guztiz lerrokatzea, 1. Bektorea indartuz) 3. Premisa (Lurralde-ikuspegia eta eskualde-lehentasunak, diagnostiko homogeen eta partekatuekin) 6. Premisa (Enplegua lehiakortasunaren palanka gisa eta talentu guztiak erakartzea eta fidelizatzea)
12. Helburua	Langileek antolakundeetan parte har dezaten sustatzea eta lana hobetzea	Izan ere, parte-hartzeak eta barne-elkarrizketak antolaketa-berrikuntza, produktibitatea eta baldintzen hobekuntza bultzatzen dituzte, eta kalitateko enpleguarekin koherentea den lan-kultura indartzen.	1. Bektorea	- B Premisa Nagusia (Enpresei arreta eta laguntza ematea) 1. Premisa (Enpleguari buruzko 15/2023 Legea betetzea) 2. Premisa (EEE 2030ekin guztiz lerrokatzea, 1. Bektorea indartuz)

EUSKADIKO 2025-2027 HIRURTEKO ENPLEGU PLANA

Helburua	Izenburua	Zergatik da garrantzitsua (sintesia)?	EEE 2030 BEKTOREA	Planaren premisak BHa sustatzeko
				6. Premisa (Enplegua lehiakortasunaren palanka gisa eta talentu guztiak erakartzea eta fidelizatzea)
13. Helburua	Lan-merkatuan sartzeko zailtasunak dituzten pertsonen arreta emateko sistema mistoak eta integralak ezartzea	Izan ere, oztopo asko daude, eta, beraz, erantzun konbinatuak behar dira: enplegua, inklusioa, prestakuntza eta beste zerbitzu batzuk; laneratze jasagarriaren aurreko esperientziak finkatzea eta mailakatzeko; eta kronifikazioa saihestea.	3. Bektorea Zeharkako bektorea	- A Premisa Nagusia (Pertsonen arreta eta laguntza ematea) - C Premisa Nagusia (Aukera-berdintasuna, genero-arrakalan arreta berezia jarrita) 1. Premisa (Enpleguari buruzko 15/2023 Legea betetzea) 3. Premisa (Lurralde-ikuspegia eta eskualde-lehentasunak, diagnostiko homogeen eta partekatuekin) 4. Premisa (Lanbide Euskal Enplegu Zerbitzu Publiko gisa eta lurraldearen gaineko arreta-zerbitzu gisa sendotzea) 5. Premisa (Gobernantza irekia eta maila anitzekoa) 8. Premisa (Enplegu-programen berrikuntza, gero emaitzak ebaluatu ondoren mailakatzeko)
14. Helburua	Lanpostuetako arrisku guztiei era integrarean heltzea	Izan ere, kalitateko enpleguak ingurune seguru eta osasunagarriak eskatzen ditu; ezbehar-kopurua murriztea eta lan-arriskuak modu integrarean kudeatzea ongizatea, enpleguaren jasagarritasuna eta lehiakortasuna hobetzen ditu.	1. Bektorea	- A Premisa Nagusia (Pertsonen arreta eta laguntza ematea) - B Premisa Nagusia (Enpresei arreta eta laguntza ematea) 1. Premisa (Enpleguari buruzko 15/2023 Legea betetzea) 2. Premisa (EEE 2030ekin guztiz lerrokatzea, 1. Bektorea indartuz) 7. Premisa (Laneko segurtasuna eta osasuna)
15. Helburua	Migratzaileentzako arreta, harrera eta laguntza indartzea, laneratze eta Euskadiko bizitza sozialean sartzeko	Izan ere, migratzaileen gizarteratzea eta laneratzea funtsezkoa da erronka demografikoari erantzuteko eta enplegu-beharak asetzeko, eta, horretarako, sarbide-arrakalak murrizten dira, harreraren, eskumenen aitortzaren eta laguntza koordinatuaren bidez.	Zeharkako bektorea 3. Bektorea 2. Bektorea	- A Premisa Nagusia (Pertsonen arreta eta laguntza ematea) - C Premisa nagusia (Aukera-berdintasuna, genero-arrakalan arreta berezia jarrita) 1. Premisa (Enpleguari buruzko 15/2023 Legea betetzea) 3. Premisa (Lurralde-ikuspegia eta eskualde-lehentasunak, diagnostiko homogeen eta partekatuekin) 4. Premisa (Lanbide Euskal Enplegu Zerbitzu Publiko gisa eta lurraldearen gaineko arreta-zerbitzu gisa sendotzea) 5. Premisa (Gobernantza ireki eta maila anitzekoa)
16. Helburua	Planaren komunikazio eraginkorra zabaltzea eta	Izan ere, kalitateko enplegua balioan jartzeak eta jendearengana (pertsonak	1. Bektorea	1. Premisa (Enpleguari buruzko 15/2023 Legea betetzea)

EUSKADIKO 2025-2027 HIRURTEKO ENPLEGU PLANA

Helburua	Izenburua	Zergatik da garrantzitsua (sintesia)?	EEE 2030 BEKTOREA	Planaren premisak BHa sustatzeko
	sektore pribatua eta publikoan kalitateko enpleguarekiko konpromisoa indartzea	eta enpresak) zuzendutako komunikazioak eskubideak eta zerbitzuak hobeto ulertzen laguntzen du, neurriak hartzen laguntzen du eta sektore publikoaren eredugarritasuna indartzen du.	3. Bektorea	2. Premisa (EEE 2030ekin guztiz lerrokatzea, 1. Bektorea indartuz) 5. Premisa (Gobernantza irekia eta maila anitzekoa) 9. Premisa (Komunikazio publikoa eta enplegu pribatua eta kalitateko enplegu publikoa balioestea)
17. Helburua	Emaitzak eta inaktuak neurtzea: elkarlaneko jarraipen- eta ebaluazio-prozesuak hobetzea politika publikoaren gardentasunerako eta erabakiak hartzeko	Izan ere, jarraipenik eta ebaluaziorik gabe ez dago ez ikasketarik, ez kontu-ematerik; politikak doitzeko, baliabideak lehenesteko eta eskalatzeak justifikatzeko giltzarri da.	3. Bektorea	1. Premisa (Enpleguari buruzko 15/2023 Legea betetzea) 2. Premisa (EEE 2030ekin guztiz lerrokatzea, 1. Bektorea indartuz) 5. Premisa (Gobernantza irekia eta maila anitzekoa) 8. Premisa (Enplegu-programen berrikuntza, gero emaitzak ebaluatu ondoren mailakatzeko)
18. Helburua	Legeak eta EEE 2030ek planteatzen duten Euskadiko enplegu-politikaren gobernantza erabat hedatzea eta operatibizatzea	Izan ere, gobernantzak ahalmena ematen du zuloak saihesteko eta maila anitzeko koordinazioa ziurtatzeko; Legeak eta EEE 2030ek aurreikusten duten arkitekturak Planaren egikaritze homogeneoa baldintzatzen du.	3. Bektorea	1. Premisa (Enpleguari buruzko 15/2023 Legea betetzea) 2. Premisa (EEE 2030ekin guztiz lerrokatzea, 1. Bektorea indartuz) 4. Premisa (Lanbide Euskal Enplegu Zerbitzu Publiko gisa eta lurraldearen gaineko arreta-zerbitzu gisa sendotzea) 5. Premisa (Gobernantza ireki eta maila anitzekoa)

11/ ARDATZ ESTRATEGIKOAK

2025-2027 Hirurteko Enplegu Planak sei ardatz estrategiko ditu, eta Enpleguaren Euskal Estrategia 2030en translazio operatibo gisa formulatzen dira, haren printzipio, helburu, sektore eta traxzio-proiektuekiko koherentzia bermatuz.

Era berean, zehaztutako ardatzetatik abiatuta eta Enpleguari buruzko 15/2023 Legea betez, Planak helburu kuantitatiboak eta kualitatiboak zehazten ditu, lehentasunak eta lehentasunezko arretarako pertsonak (45 urtetik gorakoak, gazte-enplegua, etab.), Lanbidek, Administrazio Orokorrek, Osalane, foru aldundiek eta toki-erakundeek modu koordinatuan garatu beharreko zerbitzuak, programak eta ekintzak identifikatzen ditu, eta epeak, adierazleak eta finantzaketa ezartzen ditu, baita Euskadik enpleguaren arloan dituen erronkei lotutako ikerketa eta berrikuntzako agenda ere.

Ilustrazioa 8. Hirurteko Enplegu Planaren ardatzak



1. Ardatza. KALITATEKO ENPLEGUA ETA LAN-BALDINTZA DUINAK

Enpleguaren kalitatea erdigunean jartzeak eskatzen du modu orekatuan jardutea kontratuaren egonkortasunean eta lanaldiaren egokitzapenean, soldatetan eta lan-eskubideetan, lanaren antolaketan eta laneko segurtasunean eta osasunean, bereizi ezin diren dimentsio modura.

Alde horretatik, Planak **elkarriketa soziala eta negozioazio kolektiboa indartuko ditu**, eta eskubideak eraginkortasunez betetzea bermatuko duten tresnak sendotuko ditu, arreta berezia jarritz **ETEEi, langile autonomoei eta egiturazko zailtasun handienak dituzten sektoreei** (errotazioa, prekaritatea eta/edo ezbehar-tasa handiagoa).

Eraginkortasunez aurrera egiteko, politika-sortak honako arlo hauei lotutako pizgarriak uztartuko ditu: enplegu egonkorra eta lanaldi egokia, kontratazio publiko arduratsuan klausula sozialak hedatzea eta kontrol- eta laguntza-mekanismoak indartzea (Lan Ikuskaritza barne). Hori guztia, ekintza publikoak lan-baldintzak hobetzeko palanka koherente eta egiaztagarri gisa jardun dezan.

Enpleguaren kalitatea hobetzeko plan sektorialak bultzatuko dira txandakatze handiko edo arriskuekiko esposizio handiagoko adarretan, gidekin eta laguntza teknikoarekin batera, jardunbide egokiak ezartzea errazteko, bereziki ETEetan eta autonomoen lanean.

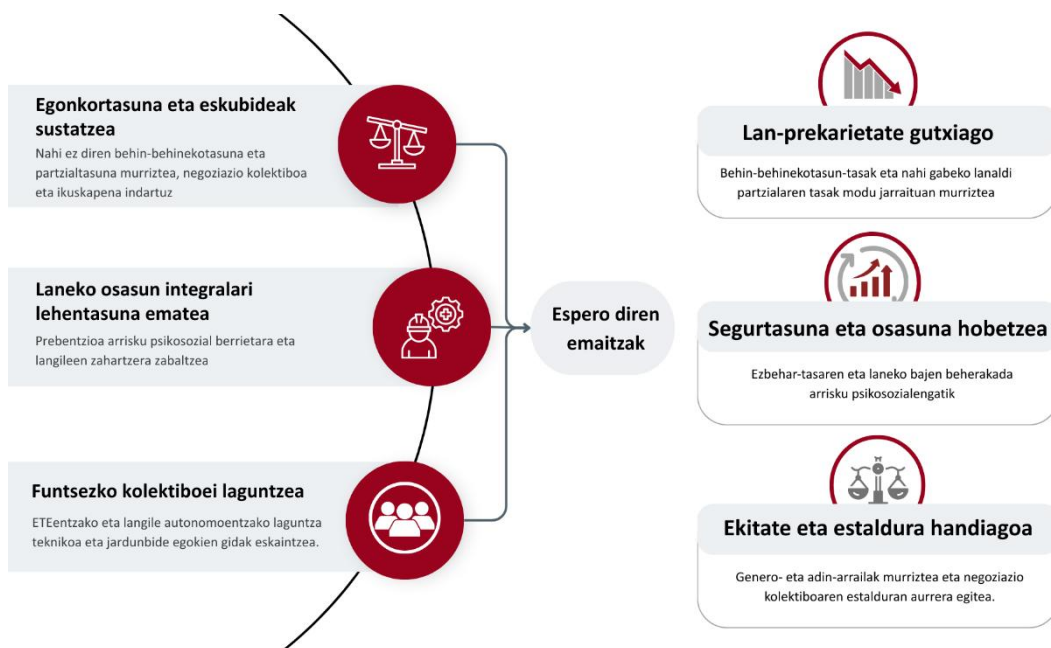
Ardatzak, halaber, **enplegu publikoa** jasotzen du, **behin-behinekotasunaren murrizketa**, plantillen plangintza, karrera-ibilbideen garapena eta funtzio berrietarako etengabeko prestakuntza eta birkualifikazioa bultzatuz, era horretan administrazioen ereduazko eginkizuna indartuta. Eremu horretan, Planak berariaz jasoko du bazterketa-arriskuan dauden pertsonentzako enplegu publikoaren kalitatea eta sarbidea hobetzea, arreta berezia eskainiz laguntza-premia handienak dituzten desgaituei eta osasun mentaleko arazoak dituzten pertsonen. Era berean, integrazio- eta laguntza-prozesuen jarraitutasuna eta hobekuntza indartuko da —deialdi eta mekanismo espezifikoak barne, hala dagokionean—, prozesu horien eraginkortasuna eta ezarpen egonkorra ziurtatzeko.

Azkenik, enpleguaren kalitatea hobetzea lan-merkatuan parte-hartzea handitzeko baldintza gisara ere hartzen da: baldintza egonkorragoak, seguruagoak eta aurreikusgarriagoak dira gaur egun gutxiegi erabiltzen den lan-potentziala aktibatzeak eta **jarduera-tasa handitzeko**, bereziki oztoko handiagoak edo parte-hartze baxuagoa duten kolektiboetan (adibidez, emakumeak, migratzaileak, seniorrak edo desgaituak), EEE 2030eko adierazleen ildotik.

Planak, beraz, berariaz jasoko du **enpleguaren kalitatearen zeharkako ikuspegia**, halako moldez non administrazio publikoek sustatutako programa, neurri eta diru-laguntza guztiek integratuko baitituzte egonkortasunari, lan-baldintzei, berdintasunari, segurtasunari eta osasunari buruzko irizpideak haien diseinuan, gauzatzean eta jarraipenean, klausula sozialak erabiltzeaz harago.

Espero diren emaitzak: behin-behinekotasunaren tasa eta nahi gabeko partzialtasuna etengabe murriztea eremu pribatuan zein publikoan; lan-istripuek eta lan-arriskuei lotutako bajek behera egitea; ETEetan laneko arriskuen prebentzioko prestakuntzaren estaldura handitzea eta prebentzio-protokoloak eta -planak ezartzea; negoziazio kolektiboaren estalduran eta enplegu pribatuaren eta publikoaren kalitatean aurrera egitea; sexuaren eta adinaren arabera arrakalak murriztea; eta lan-osasuna eta enpleguaren kalitate-irizpideak sistematikoki txertatzea enpresa-planetan eta kontratazio publikoan.

Ilustrazioa 9. Ardatz estratergiakoaren sintesia. Kalitateko enplegua eta lan-baldintza duinak



1. ARDATZA. KALITATEKO ENPLEGUA ETA LAN-BALDINTZA DUINAK

Jarduera koherentea eta ebaluagarria izango dela bermatzeko, Planak **kalitateko enplegua** modu partekatuan definitzea sustatuko du elkarrizketa sozialaren esparruan, adierazle praktikoen multzo batekin batera —egonkortasuna eta lanaldiaren egokitzapena, baldintzak eta eskubideak, segurtasuna eta osasuna, garapen profesionala eta ekitatea—. Esparru hori erreferentzia komuna izango da eta modu sistematikoan txertatuko da honako arlo hauetan: laguntzen eta pizgarrien diseinuan eta kudeaketan, kontratazio publiko arduratsuan eta Planaren urteko segimendu- eta ebaluazio-irizpideetan.

Halaber, **EEE 2030** arauarekin bat etorriz, areagotu egingo dira autonomoen lanaren kalitatea eta eskubideak babesteko jarduerak, harreman- eta laguntza-eskema egonkor baten bidez. Eskema horri esker, informazioa, prebentzioa, prestakuntza eta laguntza-tresnetarako sarbidea modu integratuan artikulatu ahal izango dira, eta lehentasuna izango dute arriskuekiko esposizioa eta lan-errotazioa handiagoak diren sektore eta jardueretan.

2. Ardatza. PRODUKZIO-EHUNAREKIN ETA GARAPEN EKONOMIKOAREKIN LOTUTAKO GAITASUNAK, TALENTUAK ETA TRANTSIZIOAK (DIGITALA, ENERGETIKOA-KLIMATIKOA ETA DEMOGRAFIKOA)

Ardatz honek **orientazioko, prestakuntzako eta bitartekaritzako** erantzun integratua bultzatzen du, Euskadiko lan-merkatuari trantsizio digitalen, energetiko-klimatikoaren eta demografikoaren aurrean beharrezkoak diren gaitasunak emateko, kualifikazio- eta birkualifikazio-eskaintza sistematikoki konektatuz produkzio-ehunaren eta lurraldearen **premia egiaztagarriekin**. Horren helburua da desorekak murriztea, pertsonen enplegarritasuna eta okupagarritasuna hobetzea eta kalitateko enpleguari eustea, emaitzen prospekzioan, plangintzan eta jarraipenean oinarritutako ikuspegi operatibo batekin.

Ardatzak, lehenik eta behin, lehentasuna ematen dio **STEAM profilak eta profil teknikoak** indartzeari, sektoreen lehiakortasunerako, berrikuntzarako eta egokitzapenerako palanka bezala. Horretarako, prestakuntza-ibilbide malguak eta modulagarriak sustatzen ditu (prestakuntza duala eta bizialdi osoko ikaskuntzarako formatuak barne), lanpostu hutsei eta eraldaketa-proiektuei zuzenean lotuak.

Esku-hartzea enpresekin, enpresa-elkarteekin eta sektoretako eragileekin batera diseinatuko da, eta ezagutza-zentroetan (LH, unibertsitatea eta beste batzuk) lagunduko da, eskuratutako gaitasunen, praktiken eta laneratze-emaitzen arteko trazabilitatea bermatuta.

Esparru horretan, prestakuntza-plangintza sektorekako eta lurraldeko diagnostiko partekatuetan eta parte-hartze egituratu batean oinarrituko da, eta erantzuna tentsio handiagoko sektoreetara eta kontrastatutako kontratazio-beharretara bideratuko da. Era berean, sistemaren egokitzapen-gaitasuna indartuko da, prestakuntza-eskaintza eguneratzeko mekanismo bizkorren bidez, eskaria aldatzen bada, programazioaren, lanpostu hutsen eta gizarteratze-emaitzen arteko etengabeko lotura bermatuta.

Lehentasun-maila berarekin, ardatzak **"talentu guztien"** estrategia bat txertatzen du, hertsiki zientifiko-teknologikoak ez diren beharrak ere estaltzera bideratua: profil profesionalak eta

ogibideenak, kualifikazio ertainak, logistika, mantentze-lanak, bezeroenganako arreta, zainketak eta funtsezko beste okupazio batzuk, baita **estaldura zaileko okupazioak** ere.

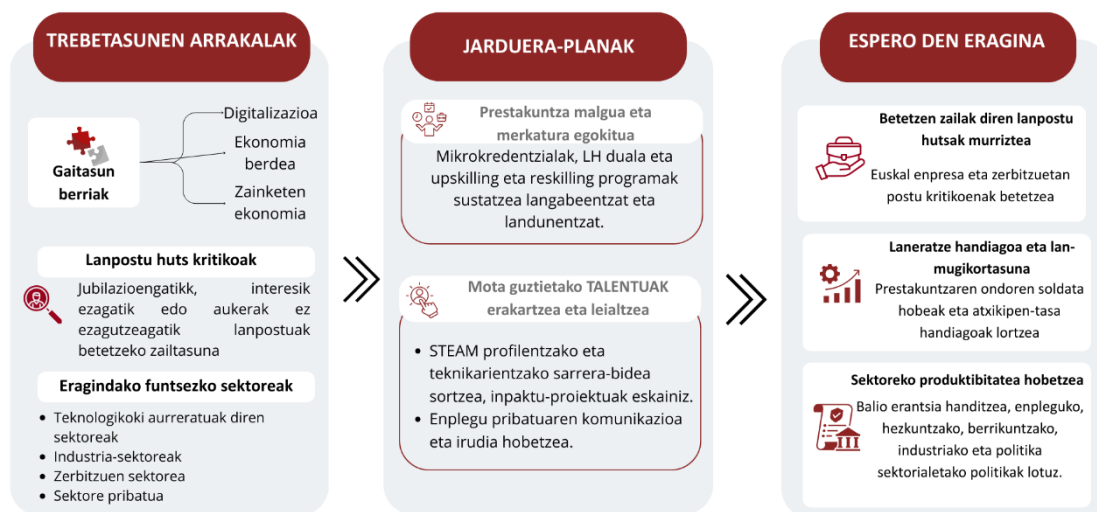
Fokua pertsona landunen eta langabeen **upskilling-ean eta reskilling-ean** jartzen da, aurrera egitea, birkokatzea eta aldaketa teknologiko eta antolatzaileetara egokitzea errazteko, eraldaketak gaitasun-arrakalak zabaltzea edo sektoreak eta pertsonak kanpoan utz ditzan saihestuz.

Hedapenak **sektore anitzeko** irismena izango du, industria eta zerbitzu aurreratuak barne, baina baita lehen sektorea, eraikuntza, merkataritza, ostalaritza eta hurbileko zerbitzuak ere, formatuak eta intentsitateak ETEen, mikroenpresen eta autonomoen lanaren errealitatera egokituz. Espero diren emaitzen artean daude lanpostu huts iraunkorrak murriztea, prestakuntzaren ondoren laneratzea eta fidelizazioa areagotzea, lan-mugikortasuna eta produktibitatea hobetzea, eta lurralde osoan kalitateko enpleguari eusteko gaitasun sendoagoak izatea.

Premisa horiek kontuan hartuta, trantsizio digitala, energetikoa eta demografikoa **bidezko trantsizioaren printzipioari** jarraituz landuko dira, eta produkzio-eraldaketako prozesuek gizarte- eta lurralde-arrakala berririk ez dutela sortuko bermatuko da.

Ilustrazioa 10. 2. Ardatz estrategikoaren sintesia. Produkzio-ehunarekin eta garapen ekonomikoarekin konektatutako gaitasunak, talentuak eta trantsizioak





2. ARDATZA. PRODUKZIO-EHUNAREKIN ETA GARAPEN EKONOMIKOAREKIN LOTUTAKO GAITASUNAK, TALENTUAK ETA TRANTSIZIOAK (DIGITALA, ENERGETIKOA-KLIMATIKOA ETA DEMOGRAFIKOA)

Ardatz hau **Euskadi ZTB 2030** planarekin eta **Euskadi Industria 2030** planarekin koherentzia gordez artikulatzen da, talentua eta gaitasunen sorkuntza lehiakortasunerako eta kalitateko enplegurako palanka gisa integratuz trantsizioen esparruan, eta **proiektu eraldatzaileak** lankidetzak eta trakzio-espaziotzat hartuz.

Oinarri horren gainean, hedapena enpleguari eta kualifikazioei lotutako Eusko Jaurlaritzaren sektore-esparruekin ere lerrotzen da —LH Estrategia 2030 barne—, eta, berariaz, **Gizarte Ekonomiaren, lehen sektorearen (nekazaritza eta nekazaritzako elikagaien katea) eta Turismoa eta Merkataritzaren** planekin eta estrategiekin, STEAM profilak eta profil teknikoak “talentu guztiekin” (estaldura zaileko lanpostuak, kualifikazio ertainekoak eta ofizioetakoak) uztartuko dituen **sektore anitzeko** erantzuna bermatzeko.

Ardatzak bultzada esplizitua ematen die **gaitasun digitalei, maila guztietan**, hasi enplegarritasunerako eta okupagarritasunerako oinarritzko trebetasunetatik eta eguneroko jardunetik eta STEAM profilei eta lanpostu teknologikoei lotutako gaitasun tekniko eta espezializatueteraino.

Horren osagarri, ardatzak trantsizio energetiko-klimatikoari lotutako **enplegu berdeak** txertatzen ditu, eta deskarbonizaziorako, eraginkortasunerako eta jasagarritasunerako beharrezkoak diren profiletara bideratzen du kualifikazioa eta birkualifikazioa, baita lehendik dauden sektoreetako prozesuak eta lanbideak egokitzera ere. Azkenik, ardatzak dimentsio demografikoa txertatzen du, **zainketak** berariaz landuz eta enplegua, profesionalizazioa eta ongizatea konektatuz.

Esparru horretan, prestakuntza-ibilbideak eta gaitasun-kredentzialak sustatuko dira, etxeko zainketetan eta zainketa soziosanitarioetan profilen eskuragarritasuna eta enpleguaren kalitatea indartzeko.

Aldi berean, **sinplifikazio administratiboko** irizpideak sartuko dira, sarbide-oztopoak murrizteko —batez ere, ETEentzat— eta trebakuntzan eta **upskilling eta reskilling** prozesuetan parte hartzea errazteko, kontratazio-behar errealekin eta enplegarritasuna eta produktibitatea hobetzearekin konektatuta daudenean.

3. Ardatza. GIZARTERATZEA, BERDINTASUNA ETA GIZARTE-KOHESIOA ENPLEGUAN

Kalitateko enplegurako eskubidea gauzatuko da, halaber, egoera konplexuenetatik edo egoera ahulenetatik abiatzen direnentzat: **45 urtetik gorako pertsonak, iraupen luzeko langabeak, gazteria, emakumeak, migratzaileak eta desgaitasuna duten pertsonak**. Erantzunean, alderdi hauek uztartuko dira: **aktibazioa, orientazioa, prestakuntza, bitartekaritza eta inklusiorako laguntzak (DSBE eta enplegu inklusiboa) ibilbide pertsonalizatuak, erreferentziako profesionala eta berdintasunaren eta zainketetako erantzukidetasunaren ikuspegia**.

Lehenetasuna emango zaie **enplegu-prestakuntzako programak, akonpainamendu intentsiboko gailuak, trantsizio-praktikak eta klausula sozialak** erabiltzeari. **Gizarte-zerbitzuekin, gizarteratze-**

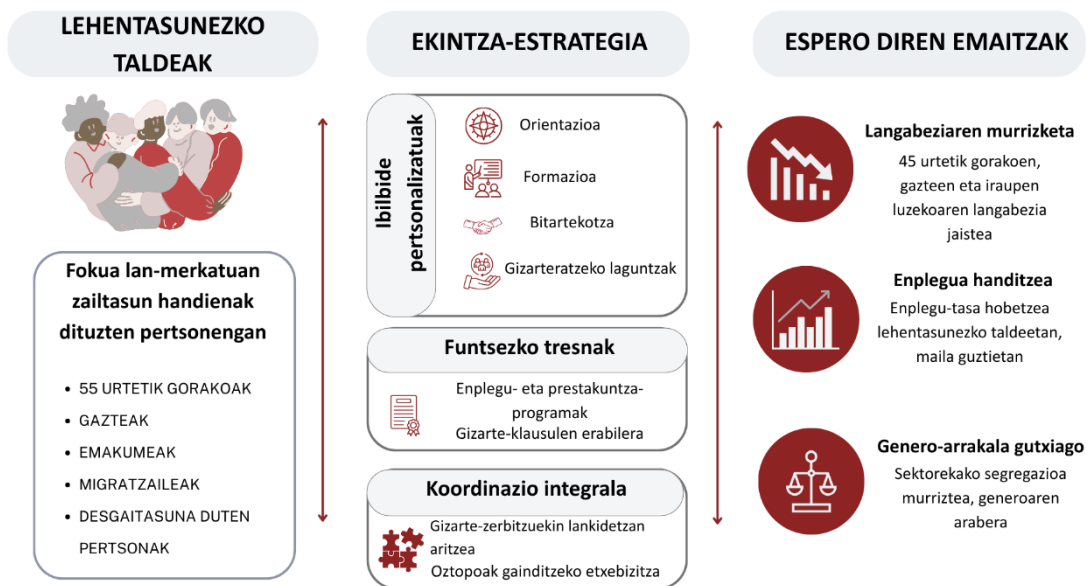
enpresekin eta etxebizitzarekin koordinatuz, enplegarritasunerako eta okupagarritasunerako oztopoak gaindituko dira, eta **toki-dimentsioak** lurralde bakoitzera egokitutako erantzunak erraztuko ditu. **Zaintzen sektorearen profesionalizazioa** eta **gizarte-ekonomia** sutatuko dira **gizarteratze iraunkorrerako** palanka gisa bultzatzeko.

Ardatz honetan, esplizituki jorratuko da **generoaren arabera bereizketa sektorial eta okupazionala**; horren ondorioz, sektore eta okupazio **feminizatuak** eta **maskulinizatuak** daude, eta eragin zuzena dute soldatetan, egonkortasunean, partzialtasunean eta garapen profesionalerako aukeretan.

Planak laneratzeko eta aurrera egiteko aukera errealak zabaltzeko jarduerak bultzatuko ditu, baldintza hobeak dituzten sektore eta lanbideetarako trantsizioak sustatuz eta, aldi berean, emakumezko eta gizonezko gehien biltzen diren eremuetan enpleguaren kalitatea indartuz, lan-ibilbideak estereotipoek edo sartzeko oztopoek baldintzatu ez ditzaten.

Ardatz honetan emaitza hauek espero dira: **enplegu-tasa handitzea 45 urtetik gorakoetan eta desgaitasuna duten pertsonetan, gazteen langabezia eta iraupen luzeko langabezia murriztea; hobekuntzak gazteen emantzipazio-adierazleetan; eta, soldata- eta okupazio-arrakalak murriztea sexuaren arabera, horizontalak zein bertikalak, jarraipena sektoreka eta lurraldeka banatuta eginez.**

Ilustrazioa 11. 3. Ardatz estrategikoaren sintesia. Inklusioa, Berdintasuna eta Gizarte Kohesioa



3. ARDATZA. GIZARTERATZEA, BERDINTASUNA ETA GIZARTE-KOHESIOA ENPLEGUAN

Jarduera **enplegu-politika aktibo eta pasiboak** eta politika **sozialak, etxebizitza-politikak eta hezkuntza-politikak** modu erreal eta operatiboan koordinatuz inplementatuko da, ibilbideek **aktibazioa, kualifikazioa eta inklusio-laguntzak** modu integratuan uztar ditzaten. Beharrezkoa denean, ibilbide horiek **diru-sarrerak bermatzeko** tresnekin ere antolatuko dira, langabezia-egoerak kroniko bihurtzeko dagoen arriskua murrizteko eta enplegurako trantsizio eraginkorragoak errazteko.

Zainketen ekonomia ikuspegi bikoitzetik landuko da: alde batetik, oztopo handienak dituzten pertsonak eta kolektiboak laneratzeko eta enplegua lortzeko bide gisara; eta, bestetik, **enpleguaren kalitatea** handitzeko eta sektorearen **profesionalizazio** bidean aurrera egiteko lehentasunezko esparru modura. Ildo horretan, prestakuntzarekin, egiaztapenarekin eta baldintzak hobetzearekin lotutako neurriak sustatuko dira, eta iraunkortasuna eta zainketa-lanaren aintzatespena indartuko dira.

Era berean, indartu egingo dira **gizarte-ekonomia** eta **kontratazio publiko arduratsua**, laneratze egonkorragoak finkatzeko tresna direnez. Indarrean dauden sailen arteko esparruekin koherente izanik, lurraldean errotutako ekintzailatza kolektiboa eta kontratazio publikoaren erabilera estrategikoa sustatuko dira, gizarte-ekonomiako erakundeek sortutako ondasunen eta zerbitzuen eskaria sustatzeko. Horren ildotik, ardatz honen esparruan **enplegu-zentro bereziak** eta **laneratzeko enpresak** sartuko dira, bai eta merkatu babestuko langileak merkatu arruntera igarotzeko mekanismoak ere.

Testuinguru horretan, kontratazio publikoaren prozesuetan ebaluazio eta gardentasun sozialerako tresnak sartzea ere sustatuko da, hala nola auditoretza soziala edo beste tresna baliokide batzuk, gizarte-, lan- eta inpaktu-irizpideak benetan betetzen direla egiaztatzea ahalbidetzen dutenak, enplegu-politiken eta kalitate eta erantzukizun sozialeko printzipioen arteko koherentzia sendotuz.

4. Ardatza. ENPLEGU BIZKOR ETA KALITATEKOAREN ALDEKO EKOSISTEMA

Enplegu-politika aktiboetarako eskubide subjektiboa hedatuko da, **zerbitzu publiko (Lanbide eta Euskal Enplegu Sarea) hurbilago, pertsonalizatuago eta digitalago** batekin. Horrek esan nahi du Enpleguaren 15/2023 Legean (EPPEK Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseilua, Mahaiak) aurreikusitako gobernantza-arkitektura amaitzea, Sarearen Mapa onartzea eta Zerbitzuen Zorroa estandar homogeneo eta metrika komunekin finkatzea.

Prospekzioa eta enpresentzako zerbitzua indartuko dira (aurrehautaketa, bitartekaritza, enpresetarako neurrirako prestakuntza, batez ere ETEetarako), lan-historia bakarraren inplementazio eraginkorra bultzatuko da, baita lanpostu hutsak eta gaitasunak aztertze sistemak eta agente-taulak ere, estaldura-, gizarteratze- eta gogobetetze-tasak zehaztuta, tresna operatibo eta kudeaketa-tresna izan daitezen.

Jarduera-ardatz honetan sartuko dira **enplegu-zerbitzuetako prozesu eta prozeduretako digitalizazioa eta langileen kualifikazioa**, eskumen digitaletatik harago, enplegu-politika publikoen zerbitzu eraginkorrak garatzeari begira baizik.

Lanbide eta toki-erakundeak koordinatzeko egitura iraunkorrak ezarriko dira Euskal Enplegu Sarearen esparruan, lan-egutegiekin, bideratze-/jarraipen-protokoloekin eta helburu partekatuekin, bulego eta eragileen arteko koherentzia, lankidetzaren jarraitutasuna eta lurralde-beharretara egokitutako ekimen bateratuen sorkuntza ziurtatzeko.

Lehentasunezkoa izango da pertsonengan (landunen eta langabeen), enpresetan eta **Euskal Enplegu Sarea** osatzen duten eragileengan **konfiantza sortzea**, sarearen eraginkortasuna, neurri handi batean, horrek **zerbitzua emateari buruzko itxaropenak betetzeko** duen gaitasunaren arabera izango baita, modu sendo eta egiaztagarrian.

Emaitza hauek espero dira: laneratze-denborak murriztea; lehentasuna duten kolektiboen orientazio-, trebakuntza- eta bitartekotza-estaldurak handitzea; pertsonen eta enpresen gogobetetzea hobetzea; eta, sistemaren elkarrengarritasuna eta gardentasuna.

Ilustrazioa 12. 4. Ardatz estrategikoaren sintesia. Enplegua laguntzeko ekosistema bizkor eta kalitatekoa



4. ARDATZA. ENPLEGU BIZKOR ETA KALITATEKOAREN ALDEKO EKOSISTEMA

Aldi berean, enpresa-ehunarekiko harremana **balio osoko proposamen** gisa egituratuko da, batik bat, ETEei begira: prospekzio planifikatu eta jarraitua, aurre-hautaketan eta eskaintza-eskaria parekatzen laguntzea, behar zehatzetara egokitutako prestakuntza eta trantsizio-prozesuetan (digitala, berdea eta demografikoa) laguntzea. Lanpostu huts errealak prestakuntza-ibilbide egokiekin lotzea izango da ikuspegi horren helburua, eta laneratzeko eta iraunkortasuneko jarraipen-mekanismoak sartzeko eraginkortasun-elementu nagusi gisa.

5. Ardatza. **LURRALDEA, BERRIKUNTZA PUBLIKOA ETA DATUETAN OINARRITUTAKO ERABAKIA**

Enplegu-politika lurraldeka gauzatuko da enplegu-planen eta tokiko garapen-planen bitartez. Plan horiek berariazko arrakalak lehenetsiko dituzte eta udalerrri bakoitzean enplegua finkatzen duten **trakzio-proiektuak** mobilizatuko dituzte, tokiko gaitasuna indartuz enplegua aktibatzeke eta tokiko garapena bultzatzeko. Enplegu eta tokiko garapeneko planen esparruan, Planak **potentzial erakuslea duten proiektuak lehenetsiko ditu**. Hala, proiektu horiek arrazoizko epeetan emaitza neurgarriak sortzeko eta Euskal Enplegu Sare osora transferitu daiteken ikaskuntza eskaintzeko duten gaitasunagatik hautatuko dira. Era berean, lurralde-azterketak enpleguaren dimentsio komunitarioa eta erlazonala txertatuko ditu aldagai ekonomiko tradizionalekin batera, eta kontuan hartuko ditu gizarte-kohesioari, kapital sozialaren sorkuntzari eta tokiko produkzio-ehunaren jasangarritasunari egiten dion ekarpena. Irakurketa horri esker, enplegu-arrakalez gain, errotze-faktoreak eta erresilientzia komunitarioko faktoreak identifikatuko dira, zeinak baldintzatu egiten baitute kalitateko enpleguaren aktibazioa eta iraunkortasuna.

Horretarako, diseinutik abiatuta lurralde-egokitasuna eta ebaluagarritasuna uztartzen dituzten ekimenetan jarriko da fokua (helburu egiaztagarriak, xede-biztanleria zehaztua, adierazleak, kostuak), horien ebidentziek jarraitutasuna, erreplika edo eskalatzea zorrotzasunez erabakitzeke aukera eman dezaten. Orientazio horri esker, berrikuntza aplikatuaren palanka bihurtuko da lurralde-antolamendua, eta toki-mailako esparruetan probatutako irtenbideek sare mailako hobekuntza operatiboei eta programa eskalagarriei bide emango die.

Esparru horretan, ardatz honen parte izango da **enplegu eta toki-garapeneko plan pilotuak** Euskadiko gainerako udalerrietara zabaltzea, hasierako esperientzietako ikaskuntzetan oinarrituta.

Osagarri gisa, helburuak, baliabideak eta emaitzak elkar lotzen dituzten **adierazleen taula publiko bat** ezarriko da, **sexuaren, adinaren eta lurraldearen arabeko bereizketarekin**, eta baita **emaitzen eta inpaktuen jarraipena** ere (ez soilik jardueraren eta gastuaren jarraipena). Halaber, **datuak zabaltzea** eta **aldizkako ebaluazioa** sustatuko dira, ikaskuntzarako eta kontuak emateko.

Era berean, planak **sormen-, ikaskuntza- eta transferentzia-ingurune egonkorak bultzatuko ditu** enplegu-politikan inplikaturako administrazio publikoetan (Eusko Jaurlaritza, foru aldundiak, toki-erakundeak), **kalitateko enplegua** xede duten programak diseinatzeko, probatzeko eta hobetzeko gaitasuna indartze aldera.

Ingurune horiek **talentu espezializatua** eskuratzea eta lankidetzan aritzea erraztuko dute, eta ebidentziak eta esperientzia pilotuak konponbide errepikagarri bihurtzea ahalbidetuko dute, etengabeko hobekuntza azkartuz eta sektore publikoak berritzeko eta lan-merkatuaren aldaketei erantzuteko duen gaitasuna handituz.

Pilotu ebaluagarriez gain (saiakuntza eta eskalatzea), etengabeko hobekuntzako metodologiak eta lankidetzak-protokoloak bultzatuko dira Euskal Enplegu Sarearen barruan, lurraldeen erronka komunei heltzeko eta gainjartzeak saihesteko. Aldi berean, **GJH ikuspegia neurketan** txertatuko da, enplegua ongizatearekin eta iraunkortasunarekin lerrokatzeko.

Ilustrazioa 13. 5. Ardatz estrategikoaren sintesia. Lurraldea, berrikuntza publikoa eta datuetan oinarritutako erabakia



5. ARDATZA. LURRALDEA, BERRIKUNTZA PUBLIKOA ETA DATUETAN OINARRITUTAKO ERABAKIA

Legegintza-esparruaren eskakizunen arabera, Planak **ikerketa eta berrikuntza aplikatua** lantzeko atal berezi bat izango du 2025-2027 aldirako. Hala, garatu beharreko jarduerak eta proiektuak zehaztuko dira, eta horiek gauzatzeko ardura duten eragileak eta egiturak identifikatuko dira. Era berean, lehentasunak bideratuko dira euskal lan-merkatuaren eta laguntza-ekosistemaren beraren erronka nagusietara.

Horrez gain, **adierazleen taula publiko** bat jarriko da martxan, helburuak, erabilitako baliabideak eta lortutako emaitzak modu trazagarrian uztartzeko, lurraldearen eta sexuaren eta adinaren arabera bereizketa eginez. Sistema horrekin batera, urteko jarraipen-txostenak eta aldiaren amaierako ebaluazioa egingo dira. Hala dagokionean, jasangarritasunari eta kontratazio publiko arduratsuari lotutako neurketa-esparruekin koherentzia izaten saiatu behar da, eta gardentasuna eta kontu-ematea indartu.

Lurralde-dimentsioa **tokiko enplegu- eta garapen-planen** bidez gauzatuko da, eta foru aldundiekin eta toki-erakundeekin koprogramatuz zehaztuko dira. Plan horiek eremu bakoitzeko eten espezifikoei fokalizatuko dira, eta aktibazioa, prestakuntza eta bitartekotza tokiko proiektu eragileekin konektatuko dira. Pilotuak irizpide ebaluagarriekin diseinatuko dira, ezarri aurretik eta ondoren, eta mailakatze-protokolo batekin, berrikuntza publikoak ikaskuntza metatua sor dezan eta Euskal Enplegu Sare osora eta, beraz, lurralde guztietara transferitu ahal izan dadin.

6. Ardatza. **ENPRESA ETA ENPLEGU PRIBATUA: HAZKUNDEA, ERROTZEA ETA KALITATEKO ENPLEGUA**

Ardatz honek **sektore pribatua eta enpresa-sarea** —gizarte-ekonomia barne— hartzen du palanka nagusitzat **kalitateko enplegua** sortzeko, hazkundea eta sektore eta tamaina guztietako enpresen egokitzapen-gaitasuna indartuz, tokian errotuta dauden mikroenpresei, ETEei eta jarduera autonomoari arreta berezia eskaintzen zaielarik. Helburua da enplegu-politikak egiten den jarduera enplegu egonkorrago, hobeto ordainduagoko eta ibilbide profesional sendoagoko batean bihurtzen laguntzea. Halaber, ardatzaren helburu esplizitua da euskal enpresei laguntzea beren proiektuak garatzeko behar dituzten pertsonak izan ditzaten, bai bolumenari dagokionez, bai eskumenei dagokionez, eta eskaintzaren eta eskariaren arteko doikuntza hobetzea.

Ardatzak berariaz azalduko du **enpresa-lehiakortasuna eta kalitateko enplegua helburu osagarri eta elkar indartzaile direla**. Planak tirabirak murriztuko dituen eta enpresek talentua erakartzeko eta garatzeko duten gaitasuna indartuko duen ingurunea sustatuko du, eta, aldi berean, egonkortasuna eta ibilbide profesionalak hobetzea bultzatuko du, produktibitatean eta egokitzapenean egindako aurrerapena kalitateko enplegu bihurtu dadin.

Alde horretatik, Planak —dagozkion sektore- eta lurralde-politikekin koordinatuta— talentuen erabilgarritasuna eta lotura baldintzatzen duten **faktore exogenoak** hobetzen lagunduko du, ingurune hobeago bat izateak lehiatzeko gaitasun handiagoa eta kalitateko enplegu pribatua modu iraunkorrean sortzea eragin dezan.

Logika horretan, **ekintzailtza eta barne-ekintzailtza** ere jorratzen ditu ardatzak, bi bide desberdinetatik. Batetik, **autoenplegua eta mikroekintzailtza** bultzatzen ditu —ohikoa da hurbileko zerbitzuetan, merkataritzan, jarduera profesionaletan edo landa-inguruneetan—, eta, horretarako, bideragarritasuna, trebakuntza praktikoa eta sendotzea bultzatzen ditu, prekarietate-ibilbideak saihestuz.

Bestetik, ekintzailtza eta enpresa-berrikuntza **espezializatua** (zerbitzu aurreratuak, proiektu teknologikoak edo ezagutzaren arloko proiektu intentsiboak) bultzatzen ditu, eskalatzea, sareetarako sarbidea, kooperazioa eta profil kualifikatuaren erakarpenean erraztuz, babestutako ekimenetan kalitateko enpleguaren irizpide esplizituak txertatuta. Aldi berean, **enpresa-hazkundea** sustatuko da **enplegua sortzeko mekanismo gisara**, eta lehentasuna emango zaie egonkortasunean, produktibitatean eta lan-baldintzen hobekuntzan eragina dutela egiaztatzen duten hedapen-dinamikei.

Ardatzak, gainera, **enpresa-transmisioa eta belaunaldi-erreleboa** bultzatzen ditu jarduera bideragarria eta enplegua zaintzeko mekanismo gisa, jarraitasun ezagatik ez ixtea eta lurralde-balioa duten negozioen eta proiektuen jarraipena errazteko.

Era osagarrian, **bokazioen sorrera eta lanpostuen erakargarritasunaren hobekuntza bultzatuko da sektore eta lanbide tradizionaletan/funtsezkoetan** —baita betetzen zailak diren ofizio eta lanpostuetan ere—, informazio- eta orientazio-ekintzen bidez, eta balioa emango zaie ibilbide profesionalei, betiere prestakuntza-sistemeekin eta lurraldeko enpresekin konektatuta. Osagai hori indartzeko, **enpresetan talentua fidelizatze**ko politikak burutuko dira, baldintzak, garapen profesionala eta egonkortasuna hobetuko dituzten kudeaketa-jardunbideak sustatuz, bai eta

enplegu pribatuaren **branding** bidezko ekintzak **eta kalitateko enpleguarekin lerrokatutako lan-kultura sendotzekoak** ere.

Ardatzaren hedapenak **lurralde-dimentsio esplizitua izango du: tokiko erakunde eta eragileen zereginean oinarrituko da**, beharrianak identifikatzeko, hurbiltasun-proiektuak aktibatzen, enpresa-transmisioko eta -hazkunderako prozesuei laguntzeko eta tokiko enplegu-errotzea indartzeko, hala dagokionean partzuergoak eta trazio-proiektuak antolatuta.

Espero diren emaitzen arabera, sektore pribatuan enplegu gehiago sortu eta mantenduko da, bideragarriak diren enpresak iraunkorrakoak izango dira, lanpostu hutsak eta lanbideak hobeto beteko dira, talentuari gehiago eutsiko zaio, eta lurralde osoko produkzio-ehunaren hazkunderari lotutako enpleguaren kalitatea hobetu egingo da, modu egiaztagarrian, gainera.

Ilustrazioa 14. 6. Ardatz estrategikoaren sintesia. Enpresa eta enplegu pribatua: hazkundera, errotzea eta kalitateko enplegua



6. ARDATZA. ENPRESA ETA ENPLEGU PRIVATUA: HAZKUNDEA, ERROTZEA ETA KALITATEKO ENPLEGUA

6. Ardatza premisa honetatik abiatzen da: **kalitateko enplegua, neurri handi batean, enpresa-proiektu bideragarriak, lehiakorrak eta hazteko eta denboran irauteko gaitasuna dutenak dauden lekuan sortzen da**. Hori dela eta, Planak Euskadiko enpresa-sarea —sektore eta tamaina guztietakoa— indartzea du ardatz, sortzen den jarduera eta negozioen iraunkortasuna enplegu egonkor bihurtzeko, baldintza hobeeekin eta ibilbide profesional sendoagoekin.

Bi lehentasun osagarri uztartzen ditu. Alde batetik, ekintzailletza eta barne-ekintzailletza sustatzea, autoenplegua eta mikrojarduera bereiziz —giltzarri dira hurbiltasuna eta toki-errotzea eskaintzen duten zerbitzuetarako—, eta baita balio erantsi handieneko ekimenak ere, enplegu kualifikatua sortzeko eta mailaz igotzeko gai direnak. Bestetik, belaunaldi-erreleboaren eta enpresa-transmisioren bidez enpresa bideragarrien jarraipena ziurtatzea, eta sektore eta lanbide

tradizionalen erakargarritasuna berreskuratzea bokazioen, lan-kulturaren eta sektore pribatuko enpleguak duen ospearen bidez.

Ardatza lurralde-hurbiltasunean oinarritzen da: tokiko erakunde eta eragileak funtsezko piezak dira aukerak identifikatzeko, trakzio-proiektuak mobilizatzeko eta enpleguaren sustraitzeari eusteko.

Oro har, **lehiakortasuna, talentua eta lurraldea lerrokatu nahi dira, sektore pribatua kalitateko enpleguaren bektore sendoa izan dadin Euskadin**, eta eragin nabaria izan dezan tokiko kohesioan eta Euskadin bizi-proiektua garatu nahi duten pertsonak erakartzeko eta fidelizatzeko gaitasunean.

Koadroa 39. Hirurteko Enplegu Planaren ardatzen arabera helburuen laburpena eta espero diren emaitzak

Ardatza	Helburua (sintesia)	Espero diren emaitzak (2025-2027)	Giltzarri diren adierazleak (operazionalizatu beharrekoak)
1. Ardatza. Kalitateko enplegua eta lan-baldintza duinak	Enpleguaren kalitatea ardatz egituratzaile gisa kokatzea, modu orekatuan jardunez kontratuegonkortasunean, lanaldietan eta lan-denboretan, soldatetan eta eskubideetan, berdintasun eraginkorrean eta baldintza seguru eta osasungarrietan (lan-arriskuak), jarduera-tasa sustatuko duen lan-merkatu erakargarriago eta inklusiboago baterako.	Behin-behinekotasuna eta nahigabeko partzialtasuna etengabe murriztea Baldintzen hobekuntza egiaztagarria (lanaldia, soldadak, lanaren antolaketa) defizit handiagoak dituzten sektoreetan; Ezbehar-kopurua murriztea eta prebentzio-kulturan aurrera egitea; Enplegu publikoaren eredugarritasunean aurrera egitea; eta, Jarduera-tasa eta enpleguaren erakargarritasuna handitzea.	- Behin-behinekotasunaren tasa (pribatua eta publikoa). - Nahi gabeko partzialtasunaren (eta emakumezkoen partzialtasunaren) tasa. - Soldata apalen/soldaten bilakaeraren intzidentzia (horren iturria denean). - Ezbehar indizea/tasak eta laneko arriskuen beste adierazle batzuk (sektore kritikoak barne). - Negoiazio kolektiboaren estaldura eta/edo hitzartutako baldintzak hobetzearen adierazleak. - Prebentzio-ekintzen estaldura ETEetan eta autonomoen lanean (kanpainak, prestakuntza, ezarpena). - Jarduera-tasa (osoa eta sexuaren/adinaren/jatorriaren arabera bereizita, hala dagokionean).
2. Ardatza. Ekoizpen-sarearekin eta garapen ekonomikoarekin lotutako gaitasunak, talentuak eta trantsizioak (digitala, energetikoa-klimatikoa eta demografikoa)	Ekoizpen-sarearen gaitasunen eta eskariaren arteko doikuntza bizkortzea, hiru trantsizioei erantzuteko, STEAM profilak eta profil teknikoak lehenetsiz eta talentu guztien estrategia bat bultzatuz lehentasun-maila berarekin (betetzen zailak diren lanpostuak, kualifikazio ertainekoak eta lanbideak), sektore anitzeko irismenarekin.	Betetzen zailak diren lanpostu hutsak murriztea eta sektoreetan eta lurraldeetan matching-a hobetzea; Etengabeko trebakuntzan eta pertsona landunen eta langabeen upskilling eta reskilling prozesuetan parte-hartzea handitzea; Laneratzeko, fidelizatzeko eta mugikortasun profesional handiagoa prestakuntzaren ondoren; Gaitasun digitalak hobetzea maila guztietan; eta, Lanpostu berdeetarako eta trantsizio demografikoari lotutako zaintzetarako profilen aurrerapena.	- Betetzen zailak diren plaza hutsen kopurua/tasa (okupazioaren, sektorearen eta lurraldearen arabera). - Upskilling/reskilling ekintzetan parte hartzea (landunek zein langabeek) eta amaitzea. - Prestakuntza jaso ondorengo 6-12 hilabetera den laneratze- eta egonkortasun-tasa, aplikatzen denean. - Gaitasun digitalen (oinarritzekoak, ertainak eta aurreratuak) estaldura eta horiei lotutako ziurtagiriak. - Enplegu berdeei eta zaintzei lotutako prestakuntzan parte hartzea/emaitza izatea (gaitasunak egiaztatzea barne). - Lanbideko mugikortasuna (sustapen/mugikortasun bertikala) eta horri lotutako soldata-hobekuntzak, neurgarria denean. - Enpresen (ETEak/mikroenpresak) parte-hartzea prestakuntzaren baterako diseinuan, eta, hala dagokionean, kontratuak egiteko konpromisoa.
3. Ardatza. Gizarteratzea, berdintasuna eta	Kalitateko enplegurako sarbide eraginkorra bermatzea oztupo handiagoak dituzten pertsonentzat ibilbide	Gazteen langabezia eta iraupen luzeko langabezia murriztea, kronifikazioa saihestuz;	Gazteen langabezia-tasa eta horri lotutako prekarietatea.

Ardatza	Helburua (sintesia)	Espero diren emaitzak (2025-2027)	Giltzarri diren adierazleak (operazionalizatu beharrekoak)
gizarte-kohesioa enpleguan	pertsonalizatu eta integratuen bidez, fokua aukera-berdintasunean (genero-arrakala barne) eta adinaren kudeaketan jarrita (adinkeria borrokatzea, esperientziaren arabera akreditazioa, upskilling/reskilling eta iraunkortasun aktiboa).	Enplegu- eta jarduera-tasak igotzea lehentasunezko kolektiboetan (adinekoak, migratzaileak, desgaitasunen bat duten pertsonak, etab.); Genero-arrakalak gutxitzea sarbidean, kalitatean eta soldatetan; Gaitasunen akreditazio handiagoa esperientziatik eta lan-trantsizio jarraituengatik; eta, Inklusio-emaitzak hobetzea, sektoreen arteko koordinazioarekin.	- Iraupen luzeko langabeziaren eta berrerortzeen bolumena/tasa. - Lehentasunezko kolektiboen jarduera- eta enplegu-tasa (sexuaren/adinaren/jatorriaren/desgaitasunaren arabera, hala dagokionean). - Soldata-arrakalaren eta genero-arrakalaren beste adierazle batzuk; emakumeen lan-partzialtasuna. - Ibilbide pertsonalizatu intentsiboen kopurua eta kalitateko txertatze-emaitzak. - Gaitasun profesionalen egiaztigiri kopurua, esperientziaren arabera, eta horiek enplegura eramatea. - Migratzaileen integrazio soziolaboralaren adierazleak (parte-hartzea eta enplegua).
4. Ardatza. Lanbide eta Euskal Enplegu Sarea: eskubide subjektiboa eta zerbitzu integralak pertsona eta enpresentzat	Lanbideren modernizazioa sendotzea eta Enpleguaren Euskal Sarea garatzea Enplegu Politika Aktiboen eskubide subjektiboa gauzatzeko, eta enpresei arreta integrala eta pertsonalizatua eta baliozko zerbitzuak (orientazioa, bitartekaritza eta prestakuntza) bermatzea, estandar komunekin eta datu partekatuekin.	Orientazio-, prestakuntza- eta bitartekotza-estaldurak areagotzea eta arretaren kalitatea hobetzea; Erantzuteko eta lanpostua betetzeko murriztea; Enpresen eta erabiltzaileen bitartekotza- eta gogobetetze-tasa handiagoa; Tresna komunak (zorrotza, leihatila, datu-eremua eta lan-historia bakarra) hedapen operatiboa; eta, Jarraipenean eta ebaluazioan oinarritutako etengabeko hobekuntza.	- Orientazio eta ibilbide pertsonalizatu estaldura (taldeen eta lurraldearen arabera). - Arreta eskaintzeko batez besteko denbora eta lanpostua betetzeko batez besteko denbora (profil/zerbitzuko). - Enpresa-prospekzioaren zerbitzuari eta estaldurari esleia dakizkiokeen bitartekotza-/kolokazio tasa. - Erabiltzaileen eta enpresen gogobetetzea (zerbitzuaren kalitatea). - Euskal Enplegu Sarearen eta zorrotza komunaren (bulegoak, erakundeak, zerbitzuak) hedapen-maila. - Elkarreragingarritasunaren/Datu partekatuen aurrerapena eta lan-historia bakarra ezartzea. - Jardueraren eta etengabeko hobekuntzaren adierazleak (estandarrik betetzea, auditoriak, etab.).
5. Ardatza. Lurraldea, gobernantza, berrikuntza publikoa eta datuetan oinarritutako erabakia	Enplegu-politika lurraldeka zehaztea, tokiko garapen- eta enplegu-planen eta traktzio-proiektuen bidez, eta maila anitzeko gobernantza operatiboa eta datuetan oinarritutako erabakia ziurtatzea, jarraipena, ebaluazioa eta gardentasuna izango dituen, lehentasunak, baliabideak eta etengabeko hobekuntza bideratzeko.	Enplegu eta tokiko garapeneko planak, diagnostiko homogeenak eta urte anitzeko programazioa dituztenak; Erakunde-maila arteko koherentzia eta koordinazioa; Aginte-aula eta aldizkako jarraipena, adierazle bereziekin; Emaitzak dituzten berrikuntzen eraginera eta eskalatza bideratutako ebaluazioak; eta,	- Onartuta diren eta gauzatzen ari diren planen kopurua eta lurralde-estaldura. - Lurralde-mailako traktzio-proiektuak gauzatzea (eta sortutako enplegua) eta leheneste-irizpideak. - Gobernantza-kadentziak betetzea (organoak, akordioak, erabaki-produktuak). - Aginte-taularen erabilgarritasuna eta erabilera (adierazleak, desagregazioak, eguneratzea).

Ardatza	Helburua (sintesia)	Espero diren emaitzak (2025-2027)	Giltzarri diren adierazleak (operazionalizatu beharrekoak)
6. Ardatza. Enpresa eta enplegu pribatua: hazkundera, errotzea eta kalitateko enplegua	Enpresa-sarea indartzea kalitateko enplegu pribatuaren eragile gisa, hazkundera eta trakzio-proiektuak uztartuz, hurbileko autoenplegurako laguntza, ekintzailatza eta balio erantsi handiagoko barne-ekintzailatza, enpresa-transmisioa, bokazioak eta lanbideak, eta talentuen fidelizazioa/lotura eta lan-kultura tokian errotuta.	Planaren aurrerapenen berri ematea eta jendaurrean jakinaraztea. Kalitateko enplegu pribatua sortzea eta horri eustea; Transmisio eta errelebo bidez bideragarriak diren enpresen jarraipen handiagoa; Lanpostu hutsak eta ohiko/funtsezko zereginak gehiago betetzea; Tokiko enplegu-errotzea hobetzea udalaren parte-hartzearekin; eta, Pertsonak erakartzeko eta ibilbide profesional egonkorretara lotzeko gaitasun handiagoa duten enpresak.	- Ebaluazioen kopurua/kalitatea (amaierako ebaluazioa barne) eta ebidentzian oinarritutako doikuntza-erabakiak. - Berrikuntza pilotatuak eta ebaluazio osteko eskaladak (programak/zerbitzuak). - Planaren gardentasun- eta komunikazio-produktuak (txostenak, adierazle publikoak). - Enplegu pribatuaren sorrera garbia eta horri lotutako enpleguaren egonkortasuna (sektoreka eta lurraldeka). - Lagundutako enpresa-proiektuen kopurua (autoenplegua/mikroa eta balio erantsi handiagoa) eta biziraupen-/finkatze tasa. - Enpresa transmissioko/erreleboko prozesu lagunduen kopurua eta jardueraren/enpleguaren jarraitutasuna. - Lanpostu hutsen eta betetzeko zailak diren/funtsezko sektoreetako edo sektore tradizionalako ogibideetako lanpostuen estaldura. - Udalek parte hartzea eta enpleguari lotutako trakzio-proiektuak. - Lotura- eta konpromiso-adierazleak (nahi ez den errotazioa, batez besteko iraupena), iturria dagoenean. - Enplegu pribatuaren pertzepzioa/branding-a eta balioa emateko ekintzetan parte hartzea.

12/ JARDUERA-LERROAK

Atal honek Hirurteko Enplegu Planak bere sei ardatz estrategiko bakoitzerako aurreikusten dituen jarduerak azaltzen ditu.

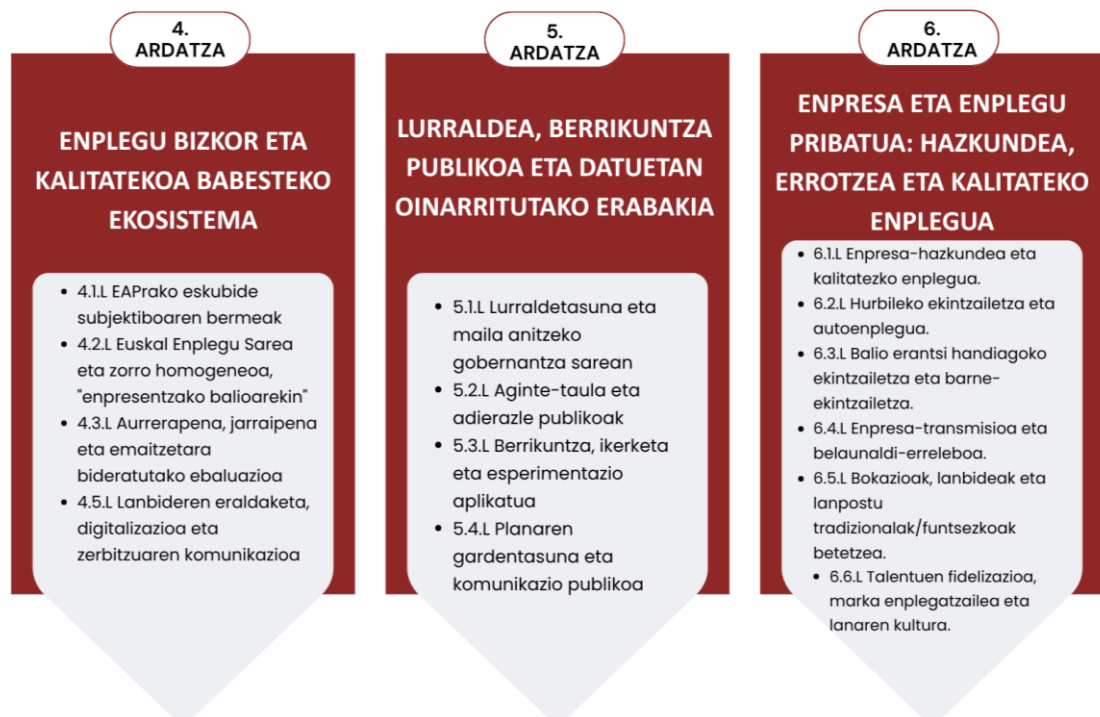
Ardatzak jarduerak-lerroetatik abiatuz hedatzeak ardatz horiek esku hartzeko palanka zehatz bihurtzea ahalbidetzen du, lan-eremuak eta garatu beharreko neurri-motak zedarrituz. Halaber, Planaren koherentzia eta trazabilitatea ziurtatzea ahalbidetzen du, diagnostikoa-ardatza-lerroak-proiektuak-adierazleak kate argi batetik eta emaitzetatik abiatuta.

Jarduerak-lerroek, halaber, plangintza eta lehenespena errazten dute, sinergiak ere identifikatuz eta bikoiztasunak saihestuz. Jarraipena eta ebaluazioa errazten dute, monitorizazio-sistema errealista ahalbidetzen baitute, gobernantza eta kontu-ematea hobetuta.

Hala, atalak Planaren irakurketa integratua eta haren hedapen koordinatua errazten ditu, jarduerak lurralde-hurbiltasunari, **etengabeko hobekuntzari** eta **ebidentzietan oinarritutako erabakiak hartzeari** lotuz.

Ilustrazioa 15. Hirurteko Enplegu Planaren ardatz estrategikoaren arabera jarduerak-lerroak





1. Ardatza. KALITATEKO ENPLEGUA ETA LAN-BALDINTZA DUINAK

1.1.L. "Kalitateko enpleguaren" esparru operatiboa: definizio komuna (eragileekin) eta adierazleak, eta horiek laguntza-irizpideetara, programetara eta kontratazio publikora eramatea (klausula sozialak, behin-behinekotasuna murriztea, etab.).

Elkarriketa sozialaren esparruan, **kalitateko enpleguaren definizio partekatua eta hori neurtu eta kudeatzeko aukera emango duten adierazle operatiboen (egonkortasuna, lanaldia, eskubideak, segurtasuna eta osasuna, garapen profesionala eta ekitatea) multzoa garatuko dira, Plana lerrokatuz Euskadin kontzeptu hori adostu eta neurtzeko beharrarekin.**

Esparru hori laguntza-irizpideetara, programetara eta kontratazio publikora (klausula sozialak, behin-behinekotasuna murriztea, etab.) eramango da, eta trazabilitatea ezarriko da tresnak zorrotz jarraitu eta ebaluatu ahal izateko.

Hori gauzagarri egiteko, lerroak enpleguaren kalitateko "indize/score" (edo bateria baliokide) bat zehaztuko du, urteko helburuekin eta lurraldeen/sektoreen arabera irakurketarekin. Horrela, adierazleen bilakaerak aukera emango du politika eta pizgarrietan doikuntza zuzentzaileak sartzeko desbideratzeak hautematen direnean (adibidez, nahi ez den partzialtasunak berriro gora egitea, lan-osasunaren narriadura edo adinaren/sexuaren arabera arrakalak).

Esparrua, era berean, "tresnen koherentziaren" logikan aurrera egiten saiatuko da: baldintzazkotasuna eta haztapenak laguntza eta programetan; irizpideak eta klausulak kontratazio publiko arduratsuan; eta Planaren urteko jarraipena, finantzatzen edo kontratatzen dena norabide berean bideratzen dela ziurtatzeko (egonkortasuna, lanaldi egokia, eskubideak, osasuna

eta ekitatea), enplegu publikoaren ereduak eginkizuna eta eremu horretako behin-behinekotasunaren murrizketa barne.

1.2.L. Betearazpena eta lan-harremanak: eskubideak bermatzeko mekanismoak (ikuskapena barne) eta elkarriketa soziala/negoiazio kolektiboa indartzea egitura-palanka gisa.

Lan-eskubideak eraginkortasunez bermatzeko mekanismoak indartuko dira, **Ikuskaritza babes-eta betetze-tresna gisa indartzea** barne, eta **elkarriketa soziala eta negoziazio kolektiboa bultzatuko dira** lan-harremanen euskal sistemaren egiturazko palanka gisara.

Jarduera, bereziki **ETEetara, langile autonomoengana eta errotazio handiena duten sektoreetara** zuzenduko da, eta eskubideak benetan betetzen direla bermatzeko eta prekarietatea eta arrakalak murrizten laguntzeko tresnak finkatuko ditu.

Legea betearazteko ahalegina **lan-iruzurraren aurkako borrokara** (lanaldi luzeegiak eta lan irregularra barne) eta kontratu-modalitateen erabilera egokiaren jarraipenera bideratuko da, ikuspegi prebentiboago eta kontzientziatzaileago batetik, batez ere enplegu prekarioenetan daudenak babestuta eta enpresen arteko lehia desleiala saihestuta.

Aldi berean, lerroak **elkarriketa soziala eta negoziazio kolektiboa indartzeko bide** bat zabalduko du, emaitzetara (estaldura, akordioen kalitatea, berdintasunaren ikuspegia) bideratua dena, eta urteko jarraipenaren ebidentziak txertatuko ditu, aurrerapena nahikoa ez den eta enpleguaren kalitatea tenkatuago dagoen esparruei lehentasuna emateko.

1.3.L. “Belaunaldi berriko” lan-segurtasuna eta -osasuna: prebentziozko egokitzapena arrisku emergenteetara (psikosozialak, antolamendu-aldaketak, zahartzea), arreta sektore kritikoetan eta ETEetan/autonomoengan jarrita.

Prebentzioa arrisku emergenteetara (psikosozialak, antolamendu-aldaketak, zahartzea, errealitate berriak, hala nola plataformak, telelana eta hiperkonexioa, klima-aldaketa) **zabalduko da eta plan sektorialak, kanpainak, diagnostikoa eta enpresentzako laguntza tekniko hedatuko dira, enpresa txiki eta ertainei, autonomoei eta sektore kritikoei lehentasuna emanaz.**

Lerro honek bat egiten du prebentzio-kultura bat ezartzeko eta ezbehar-kopurua murrizteko helburuarekin, **genero-ikuspegia eta berriazko prestakuntza duen errefortzua txertatuz**, eta adierazleak hobetzeko espero diren emaitzak lortu nahi dira.

Garapenak Laneko Segurtasun eta Osasunaren Euskal Estrategia 2021-2026 hartuko du esplizituki erreferentzia-esparrutzat, eta “aurrea hartzen duen **prebentzioaren**” **ikuspegia** azpimarratuko du, betetze-mailaren zaintza, diagnostikorako tresnak eta arriskuei aurrea hartzeko alerta-sistemak uztartuta, arreta berezia jarritz genero-ikuspegia plan, arau eta protokoloetan txertatzeari.

Operatiboki, **enpresei laguntasuna emateko gaitasuna indartuko da (bereziki mikroenpresei eta enpresa txikiei) laguntza teknikoaren, giden eta kanpainen bidez**, eta prebentzio-sistemako eragileen arteko koordinazioa bultzatuko da (OSALANekin, mutualitateekin eta prebentzio-zerbitzuekin koordinazioa hobetzea barne), prestakuntza-estaldura eta prebentzio-protokoloak hobetzeko, ezbehar-kopuruetan helburu egiaztagarriak ezarrita.

1.4.L. Komunikazioa eta kalitateko enpleguaren kultura: kanpaina eta gida sektorialak, pertsona erdigunean jartzen duten enpresak aintzatestea eta jardunbide egokiak zabaltzea (aniztasunaren eta parte-hartzearen kudeaketa barne).

Komunikazio eta kultura-aldaketaren estrategia bat sustatuko da, kanpainen, gida sektorialen eta jardunbide egokiaren hedapen sistematikoaren bidez (aniztasunaren eta parte-hartzearen kudeaketa barne), pertsona erdigunean jartzen duten enpresak aintzatestearekin batera.

Lerro honen asmoa da **kalitateko enpleguaren esparrua azkarrago ezartzea** eta txandakatze edo arrisku handiagoko sektoreetan kokatzen laguntzea, **itundutako malgutasuna, erantzukidetasuna eta prebentzioa bezalako jardunbideen hedapena indartuta, batez ere enpresa txiki eta ertainen sarean eta enplegu autonomoan.**

Lerro honen hedapena ebidentzietan oinarritutako komunikazio publikoaren estrategia gisara artikulatuko da, lehentasunak eta emaitzak mezu ulergarri eta egiaztagarrietan islatuko dituen, eta **enplegu pribatuari zein kalitateko enplegu publikoari balioa emango diona**, Planak irauten duen bitartean erantzukidetasun publiko-pribatua eta parte-hartzea mobilizatuz.

Operatiboki, komunikaziorako “produktuak” (laburpen exekutiboak, ikusizko materialak, aurrerapen-txostenak) planifikatuko dira, aginte-taularekin eta Planaren adierazleekin lerrokatuta, jardunbide egokiaren hobespena eta hedapena emaitzetan (adibidez, behin-behinekotasuna murriztea, prebentzioaren hobekuntza, ekitatea) oinarritu daitezen, ez bakarrik adierazpenetan.

2. Ardatza. PRODUKZIO-SAREAREKIN ETA GARAPEN EKONOMIKOAREKIN LOTUTAKO GAITASUNAK, TALENTUAK ETA TRANTSIZIOAK

2.1.L. Enpleguaren eta industria eta hezkuntzaren arteko lerrokatzea, koordinazio egonkorrekin: enplegu-politikaren, produkzio-ehunaren eta prestakuntza-sistemen arteko engranaje iraunkorra, komunikazio- eta koordinazio-dinamika egonkorak barne.

Lerro honek **Enplegu Sailaren, Hezkuntza Sailaren, Zientzia, Unibertsitate eta Berrikuntza Sailaren, Lanbideren eta produkzio-ehuneko eta prestakuntzako eragileen arteko koordinazio-egitura egonkor bat instituzionalizatuko du**, jarduerak programatzeko eta horien jarraipena egiteko lan-kadentzia erregular batez. Helburua da enplegu-politikaren, produkzio-ehunaren eta prestakuntza-sistemen arteko etengabeko koordinazioa erabaki operatiboetan gauzatzea: **zer profil lehenetsi, zer prestakuntza-gaitasun aktibatu, zer sektorek eskatzen duten ekintza espezifikoak eta zer tresna mobilizatu.**

Eragileei dagokienez, Lanbide Euskal Enplegu Sarea egituratuko du eta tresna komunak erraztuko ditu, zorroa eta programa osagarriak integratuz eta inplikaturako gainerako sistema eta eragileekin koordinatuz.

Industriarekiko eta garapen ekonomikoarekiko koordinazioak modu sistematikoan hartu behar ditu kontuan **SPRI erakundea, enpresa-elkarteak eta klusterrak**. Horiek bihurtzen dute enpresa-eskaera sektoreko gaitasun- eta aukera-behar (eta praktikak, duala eta trazio-proiektuak

artikulatu ditzakete prestakuntza-zentroekin). **Ezagutzaren esparrutik, Lanbide Heziketak, Unibertsitateak eta Zentro Teknologikoek** parte hartuko dute, enpresen kontratazioan eta eskaerak egokitzean zeregin bat izango duten erakunde sindikalekin batera.

Koordinazio publiko-pribatu hori akordio espezifikoan eta tresna zehatzen bidez gauzatu ahal izango da, eraginkor bihurtzeko, epe laburreko ikuspegia ez ezik, epe ertain eta luzeko ikuspegia ere kontuan hartuta, etorkizuneko enpleguen eskaerei aurrea hartzea ahalbidetuz, horrela.

2.2.L. Hutsik diren lanpostuetara eta gaitasunetara bideratutako lan-prestakuntza: eskaintza malgu eta berritzailea, enpresa-partaidetzarekin eta arin doitzeko ahalmenarekin.

Lerro honek balioko du izaera generikoagoko prestakuntza-eskaintza batetik hutsik diren lanpostuei eta betetzen zailak direnei lotutako prestakuntza-arkitekturara igarotzeko, merkatuko informazioan (plaza hutsak eta beharrak) eta laneratze-emaitzetan oinarritutako doikuntza-mekanismo bizkorrekin, eta, hala, zuzenean bat egingo du EEE 2030 egitasmoarekin, zeinak esplizituki "plaza hutsak", "etengabeko ikaskuntza" eta "lanerako prestakuntza" jartzen baititu funtsezko jarraipen-aldagai gisara, laneratze-adierazleekin batera.

Beraz, **lerroa diseinua-egikaritzea-neurketa-birprogramazioa biltzen dituen ziklo baten antzera zehaztuko da: profilak/okupazioak lehenestea; ibilbide modularrak hedatzea (landunak zein langabeak); laneratzea/iraupena neurtzea; eta urteko berrorientazioa.** Hori guztia, lan-merkatuan sartzeko zailtasun handienak dituzten taldeei ere arreta eskainiz, prestakuntzaren arloari lotuta, kualifikazio- eta egiaztatze-ikuspegi modularrak eta, batez ere, bizkorragoak eskatzen baitituzte.

Lanbidek gidatuko du "lanerako prestakuntza" eta hura bitartekaritzarekin lotzea (digitalizazioan oinarritutako bitartekotza eta pertsonalizazioa hobetzea barne, beharrak aurreikusteko eta gizarteratzeak optimizatzeko). Enpresaburuen elkarteek, sindikatuak, klusterrek eta enpresek parte hartuko dute edukien baterako diseinuan eta gaitasun-estandarren baliozkotzean, eta ingurune errealek erraztuko dituzte (praktikak, duala, prestakuntza-kontratuak); unibertsitateak, Lanbide Heziketak eta bestelako prestakuntza-erakundeak, berriz, curriculum-diseinua, egiaztapena eta gauzatzeko gaitasuna eskainiko dituzte. Aholku Batzordeak funtsezko zeregina izango du garatu beharreko jarduerak lehenesteko.

2.3.L. Talentuen kudeaketa integrala eta lurralde-erakargarritasuna: talentua sortzea, fidelizatzea eta erakartzea lan- eta bizi-balioa duten proposamenekin, lurraldearen sustapena eta aukeren komunikazioa indartuz.

Lerro hau hiru palankatan egituratuko da esplizituki, zeinak koherenteak izango baitira bertan jasotako ikuspegiarekin: sorkuntza/prestakuntza, errotzea-fidelizazioa eta erakarpene/itzulera. Horretarako, kalitateko enplegurako aukerak gazte kualifikatuekin, emigratutako pertsonekin eta profil kritikoekin konektatuko dira, eta harrera-zerbitzuak eta mugikortasunean eta itzulera laguntza eta laguntasuna emateko zerbitzuak txertatuko dira.

EEE mailan, ardatz hau zuzenean lotuta dago 2. Bektorearekin. Bektore horrek enpleguaren erresilientzia eta trantsizioetara talentua kudeatuz egokitzea lotzen ditu.

Erakarpen- eta fidelizazio-programa espezifikoak (pertsonak eta enpresak elkartzeko eta elkarrekin sortzeko espazioak) **eta eskari handiko sektoreetan egoera irregularrean dauden pertsonak sartzeko ildoak** (adibidez, prestakuntzaren edota antzeko programen bidez errotuta) zabalduko dira.

Gainera, EEEK migrazioa aukera gisara txertatzen du zahartze-testuinguru batean, eta beharrezkoa da **prozesuak hobetzeko lan egitea** (baimenen kudeaketa barne) **atzeritarrak euskal lan-merkatuan errazago sar daitezzen.**

Aldi berean, **enpresa-eremutik eskaera aktibatuko da** (trakzio-proiektuen, talentuen plan sektorialen eta enpresa-talentua konexiorako ekimenen bidez), **aldundiak eta tokiko erakundeak izango dira harrera- eta integrazio-lurraldearen osagaia** jarriko duten eragileak (batez ere, familiekin mugikortasuna dagoenean), eta etxebizitza-politiketan funtsezkoa izango da bizi-kalitatea hobetzen laguntzeko.

3. Ardatza. **GIZARTERATZEA, BERDINTASUNA ETA GIZARTE-KOHESIOA ENPLEGUAN**

3.1.L. Ibilbide integratuak eta pertsonalizatuak: beste sistema batzuekin koordinatutako aktibazioa, orientazioa, prestakuntza eta bitartekaritza (sektore arteko eta erakunde arteko ikuspegia), kronifikazioa saihestuz.

Lerro honek **aktibazioa, orientazioa, prestakuntza eta bitartekaritza** uztartzen dituzten **ibilbideak** hedatzea bilatuko du, **gizarteratzeko, laneratzeko eta enpleguari laguntzeko sistemen arteko koordinazioarekin**, etenaldiak saihesteko eta langabeziaren kronifikazioa murrizteko.

Praktikan, alderdi hauetan gauzatuko dira: **enplegarritasunaren diagnostiko bakarra; ekintza-plan indibiduala, mugarrekin eta aldizkako berrikuspenekin; kasuen kudeaketa eta protokolo operatiboak, gizarte-zerbitzuekin, hezkuntzarekin, osasunarekin eta diru-sarrerak bermatzeko sistemekin, batez ere epe ertain eta luzeko prozesuetarako.** EEEK indartu egiten du, hain zuzen ere, sistema horiekin eta ibilbide integratuekin lerrokatzeko beharra, bai eta laguntza jarraituaren logika ere.

Eredu hori eskalan bideragarria izan dadin, **lerroa sailen eta erakundeen arteko koordinazio esplizituan oinarrituko da;** izan ere, Hirurteko Plana bera maila anitzeko eta askotariko sistema baten “gidoi komun” gisara ulertzen da, **eta Eusko Jaurlaritzako sailen, Lanbideren, foru aldundien eta tokiko erakundeen arteko hedapen koordinatua eskatzen du, besteak beste.** Hortaz, deribazio-akordioak eta ibilbideak elkarrekin diseinatzea ekarriko ditu, helburu partekatuak (adib., iraupen luzeko langabezia) eta baterako jarraipen-mekanismoak, ‘zuloak’ saihestuz eta jarraitutasuna bermatuz pertsona enpleguaren, inklusioaren eta beste zerbitzu batzuen artean dabilenean.

Erakunde mailan, berriz, **Enpleguaren Euskal Sarea da palanka naturala**, prestazioen lankidetzako (Lanbide, aldundiak, udalerrriak eta sektore publikoko horien erakundeak) tresna den aldetik zerbitzu-zorroa koordinazio homogeneo batez kudeatzeari begira.

Logika horren haritik, **Lanbide bizkarrezur operatibo gisara arituko da, gizarte-zerbitzuekin koordinazio indartua gauzatuz. Foru- eta toki-mailako erakundeek eskainiko dute hurbiltasuna, lurralde-egokitzapena eta zaugarritasun handieneko pertsonenganako sarbidea, eta, horri esker, emaitza egiaztagarriak dituzten gizarteratze aktiboko ibilbide integratuak egin ahal izango dira.**

3.2.L. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorra eta diskriminaziorik eza: genero-arrakalak murriztea eta enpleguan alborapenak eta estereotipoak prebenitzea.

Lerro hau **arrakalak eta oztopoak (generokoak, soldatakoak eta okupazionalak, besteak beste) murriztera bideratuko da**, jarraipen berezia eginez eta neurri espezifikoak hartuz pertsonentzako eta diskriminazio metatuko egoeretarako.

Lerro honek foku berezia eskainiko dio **segregazio horizontalari eta bertikalari**, hots, emakumeak eta gizonak sektore, okupazio eta hierarkia-maila desberdinetan kontzentratzeari, soldata-arrakalari eta nahi ez den partzialtasunari eskainiko dionaz gain.

Horretarako, orientazio- eta laguntza-mekanismoak indartuko dira, aukera profesionalak alborapenik gabe zabaltzeko; kualifikazio- eta birmoldaketa-ibilbideak sustatuko dira eskaria eta kalitateko enplegua duten lanbideetarako, eta jarduerak bultzatuko dira enprekin eta eragile sektorialekin, lan-munduan sartzeko, hautapenerako eta sustapenerako oztopoak kentzeko.

Hori guztia, tresna publikoetako programetan, klausuletan eta irizpideetan txertatutako berdintasun-helburu eta -adierazleetan gauzatuko da, eta barne-gaitasunak indartzean (langileen prestakuntza), aukera-berdintasunaren ikuspegia aplikatzeko. Berezik, indartu egingo da klausula sozialen eta berdintasun-klausulen formulazioa eta aplikazioa kontratazio publikoan eta laguntza publikoko tresnetan, eta irizpide operatibo egiaztagarriak eta horiek benetan betetzen direla egiaztatzeko (ebidentzien bilketa eta emaitzen trazabilitatea barne) eta desbideratzeak zuzentzeko aukera emango duen jarraipen- eta kontrol-sistema bat zehaztuko da. EEEren eguneratzeak aukera-berdintasuna enplegu-politikaren zeharkako bektore gisa kokatzen du, eta tarteko ebaluazioak aurrerapenak izan direla adierazten du, baina baita gabeziak ere, langile batzuek berdintasun arloan duten trebakuntza urriegia, esate baterako.

Ikuspegi intersektzionala indartzeko, lerroa **sailen arteko zeharkako agenda modura planteatzen da, Planaren urteko programazioan eta maila instituzional guztiek hedatutako zerbitzuetan konpromisoak eta metrikak txertatuta.**

Politikak koordinatzeari dagokionez, lerroak lege ezarrita diren bi mekanismo baliatuko ditu: gobernantza eta kontuak ematea, koherentzia eta parte-hartzea bermatzeko eragile instituzional, sozial eta ekonomikoei (erakundeen arteko koordinazioaren printzipioa); eta koordinazio operatiboa lurralde-mailakoa eta ekonomia- eta gizarte-eragileekin eta ezagutza-eragileekin (hirugarren sektorea, prestakuntza, enpresak), berdintasun-neurriak "erantsi" batzuk izan ez daitezzen, ibilbideetan, bitartekotzan eta enpresekiko harremanetan txertatutako baldintzak baizik.

3.3.L. Adinaren kudeaketa eta esperientziaren balorizazioa: adinkeraren aurkako borroka, gaitasunen akreditazioa eta lan-merkatuan aktiboki jarraitzea.

Lerro hau **adina enpleguko kohesio-ardatz gisa** ikuspegi integral batetik jorratzera zuzentzen da: **adinkeria prebenitzea eta borrokatzea** lanean hastean, irautean eta sustatzean; esperientziaren bidez lortutako **gaitasun profesionalak hobestea eta egiaztatzea; upskilling-a eta reskilling-a** aldaketa teknologiko, antolamenduzko eta erregulaziozkoetara egokitzeko; adinean sartuta direnak, eskarmentua izan arren, **enplegutik baztertuak edo kanporatuak** direneko egoerei erantzutea; eta **lan-merkatuan erretirorako adin arruntaz geroago ere irautea** –hori borondatezkoa denean– laguntzeko neurriak, koherentzia gordez estatu mailako esparruarekin eta negoziazio kolektiboarekin.

Eraginkortasunaren aldetik, **adinaren araberako tratu-berdintasuna bermatzeko neurriak** eta **trantsizio profesionalerako** gailuak uztartuko dira: enplegarritasunaren diagnostiko eguneratua, hutsik dauden lanpostuei eta goraka doazen lanbideei lotutako birkualifikazio-planak, eta birkokapenerako laguntza espezifikoak enpresa-berrantolaketa denean.

Osagarri gisa, lan-esperientziagatiko **gaitasunak egiaztatzeko eta ziurtatzeko prozedurak** indartuko dira, eta horien prestakuntza-ibilbide laburretarantzko (mikrokredentzialak/moduluak) trazabilitatea erraztuko da, gaitasunen arrakala zehatzak ixteko eta birgizarteratzea edo lanbide-garapena azkartzeko.

Lerroa erantzukizun partekatua ikuspegiarekin hedatuko da: **Lanbidek eta Euskal Enplegu Sareak** arreta intentsiboa eta koordinazioa aktibatuko dute enpresekin, gizarte-eragileekin eta tokiko erakundeekin, ibilbideei eusteko eta lan-merkatutik irteera goiztiarrak saihesteko; toki-mailako erakundeek, bere aldetik, hurbiltasuna eskainiko dute eta lanetiko kanporatze- edo deskonexio-egoerak garaiz detektatzen lagunduko dute; eta enpresekin akordioak sustatuko dira **adina kudeatzeko** jardunbideak txertatzeko (lanpostuak egokitzea, gaitasunak eguneratzea, ezagutza transferitzea eta belaunaldien arteko mentoring-a), esperientzia atxikitzea eta produktibitatea hobetzea baldintzak okertu gabe ahalbidetu ditzaten.

EEE 2030ekin eta haren ebaluazioarekin koherente izanik, leroa emaitza egiaztagarrietara bideratuko da (lanera itzultzea, lanean irautea, enpleguaren kalitatea, akreditazioak eta gaitasun-hobekuntzak), adinaren eta ibilbideen jarraipenaren arabera bereizitako metrikak txertatuta.

3.4.L. Gazteria eta hezkuntza-enplegu trantsizioak aukerak jakitera emanez: gazteentzako kalitateko enplegurako aukera hobetzea, orientazioa, lehen esperientzia eta ibilbide profesionalen ikusgaitasuna indartuz.

Lerro honek **hezkuntzaren eta enpleguaren arteko trantsizioak hobetzea** du helburu, **orientazioaren, lehenengo esperientzien eta aukeren eta ibilbideen komunikazio eraginkorragoaren bidez, gazteek kalitateko enplegua errazago eskura dezaten.**

Gauzatzeko, **bokazioko lanbide-orientazio goiztiarra** landuko da, hobetu egingo da **LHrekin/unibertsitatearekin diren pasabideak, enpresekin hitzarmenak eginez kalitateko lehen esperientziatarako (tutoretzak eta segimendua) eta aukeren “narratibak”** (sektoreak, lanbideak, prestakuntza-ibilbideak) jorratuko dira, ibilbide errealistei ikusgaitasuna emateko.

Planak **orientazioa** indartuko du zentzu zabalean, bai lan arloko orientazioa, bai hezkuntza-sistemako orientazioa, produkzio-sektoreetan **enplegurako eta garapen profesionalerako dauden aukera errealak** garaiz ezagutzea hobetzeko.

Horretarako, enpresa-ehunarekin eta lanbideen errealitatearekin (irteera profesionalak, prestakuntza-ibilbideak, baldintzak eta progresioa) lotuago dauden orientazio-gailu eta -edukiak sustatuko dira, trantsizioan giltzarri diren etapetan erabaki informatuak hartzea bultzatuta.

Ikuspegi horrek, gainera, **enplegu pribatuaren proiektzioa eta irudia** eta enpresek kalitateko enplegatzaile gisa duten irudia hobetzen lagunduko du, lanbide-ibilbide iraunkorrei ikusgaitasuna emanda eta prestakuntza-espektatiben eta lan-merkatuaren eskaeren arteko desorekak murriztuta.

EEEk azpimarratzen du hezkuntza-sistemak lan - eta bizi-ibilbideak eraikitzen jarraitu behar duela, eta gazteentzako agertoki erakargarri bat egon behar dela, non kalitateko enplegua garapenaren zutabe izango den.

Illo horrek **koordinazio egituratua eskatzen du Hezkuntzarekin (orientazioa, trantsizioak, LHa/Unibertsitatea) eta gazteen emantzipazioari lotutako etxebizitza- eta gizarte-politikekin.**

Erakunde arteko mailan, berriz, **Euskal Enplegu Sareak eta tokiko mailak erraztu egingo dute gazteei hurbiltasuna eskaintzen dieten gailuen** hedapena (orientazio-guneak, lehen esperientziaren toki-proiektuak, ETEekiko konexioa) eta aukeren komunikazioa lurralde-errealitatera egokitzea.

Horri esker, gazteek ibilbide ulergarri eta eskuragarriak izango dituzte, eta sistemak murriztu egingo ditu “hezkuntzako denaren” eta “lanekoa denaren” arteko tirabirak, erakundeen eta enpresen arteko erantzukidetasunaren logikarekin.

3.5.L Desgaitasunari eta gizarte-bazterketako egoeran edo arriskuan dauden pertsonen arreta ematea, gizarteratze-palanka gisa: merkatu arrunterako sarbidea eta trantsizioa enplegu babestutik

Lerro honek **desgaitasunen bat duten pertsonak eta baztertuta geratzeko arriskuan edo baztertuta daudenak merkatu arruntean eraginkortasunez sartzeko erronka landuko du, oztopoak murriztu eta lan-ibilbide egonkor eta kalitatekoari eustea ahalbidetuko duten aktibazio- eta gizarteratze-tresnak indartuta.** Desgaitasunen bat duten pertsonentzako laguntzaren esparruan, indartu egingo dira alderdi hauek: laguntza bidezko enplegua, lan-merkatu arrunteko kontratazioarako pizgarriak, unitate espezializatuak eta enplegu babestutik trantsizio erreala egiteko estrategiak. Horretarako, berariazko arreta emango zaie diskriminazio gehitua duten profilei, desgaitasunen bat duten emakumei, esaterako.

Lerroa hedatzeko, ziurtatu egin beharko dira **ibilbideen jarraitasuna, laguntasunerako komunen intentsitatea eta eragile espezializatuekin koordinatuta aritzea lanpostuak egokitzeko eta laguntza iraunkorra emateko, hori beharrezkoa denean.** Emaitei dagokienez, honako adierazle hauek hobetzera joko da: enplegu arruntean hastea, iraunkortasuna, egonkortasuna eta

baldintzak, behar den laguntza-motaren arabera egindako aurrerapenak egiaztatzea ahalbidetzen duten jarraipen bereizierekin.

Erakunde arteko eginkizunari dagokionez, exekuzioa euskal enplegu-ekosistemaren (Lanbide + Euskal Enplegu Sarea) arkitekturan eta lurralde-hedapenean (aldundiak eta udalerrak) oinarritu beharko da, zerbitzuetarako sarbide eraginkorra eta laguntza iraunkorra bermatzeko. Ikuspegi operatibotik, lerro honek gizarte-zerbitzuekin koordinatutako laneratze-ibilbideak bezalako jarduerak txertatuko ditu, baita hirugarren sektoreko eragileekiko lankidetzaren ere laguntza intentsiboetarako eta lanpostuak egokitzeko, maila desberdinek partekatutako helburuak eta metrikak integratuta (enplegu arrunta, egonkortasuna, kalitatea, etab.).

3.6.L. Zainketen sektorearen garapena inklusio-palanka gisa: duintasuna, profesionalizazioa eta kalitateko enplegua

Lerro honek **zainketak duintzeko eta profesionalizatzeko erronka landuko du, kalitateko inklusioaren eta enpleguaren eremu estrategiko gisa, trantsizio demografikoa lan-baldintzen, kualifikazioaren eta lurralde-estalduraren funtsezko hobekuntzarekin lotuz.**

Zainketen arloan, tarteko ebaluazioak balorazio positiboa eman zaien mugarrak eta programak identifikatzen ditu: ZainLab nabarmentzen da profesionalizatzeko, trebatzeko eta orientatzeko palanka gisara (kultura arteko aniztasuna eta pertsona migratu edo zaugarrientzako laguntza barne direla), horixe delako Hirurteko Planak hurrengo aldirako jarraitu beharreko bidea.

Aldi berean, EEEK **zainketetako lan-baldintzak hobetzearen alde egiten du kalitateko enplegua sortzeko**, eta jarduketaren eremu horiek ere jasotzen ditu lerro honek. Esku-hartzearen xedea izango da **sektoreko okupazioei lotutako prestakuntza- eta egiaztapen-ibilbideak indartzea, kualifikazioaren eta laneratzearen arteko lotura hobetzea eta enpleguari eustea, lurraldearen arabera bereizitako beharrei eta zerbitzuen estaldurari arreta eskainita**. Era berean, gizarte-ekonomiako ekimenekin eta hurbiltasuneko gailuekin artikulatzea bultzatuko da, horiek garrantzitsuak direnean enpleguari eta eskaintzari eusteko.

Sailen arteko koordinazioaren kontua bereziki kritikoa da lerro honetan: adinak eta zainketek, definizioz, politika soziosanitarioekin, osasunarekin, migrazioarekin, hezkuntzarekin eta diru-sarrerak bermatzearekin koordinatzea eskatzen dute, enpleguaz gain. Erakundeen artean, exekuzioa euskal enplegu-ekosistemaren arkitekturan (Lanbide + Euskal Enplegu Sarea) eta lurralde-hedapenean (aldundiak eta udalerrak) oinarritu beharko da, zerbitzuetarako sarbide eraginkorra eta laguntza iraunkorra bermatzeko. Ikuspegi operatibotik, lerro honek hainbat jarduketa ezarriko ditu, hala nola zainketetarako eta ekonomia sozialerako toki-mailako gailuak eta hirugarren sektoreko eragileekin lankidetzaren aritzea laguntza intentsiboetarako, helburu eta metrika partekatuak erantsita (enplegu arrunta dagokionean, egonkortasuna, zainketen baldintzak, etab.).

3.7.L. Gizarte-babesa eta aktibazioa: enplegu-politika pasibo eta aktiboen koordinazioa

Lerro honen helburua **langabeziari lotutako babes soziala indartzera zuzenduko da, prestazioen kudeaketa sendo, irisgarri eta koherente baten bidez, kudeaketa hori funtsezko osagaia baita segurtasun ekonomikorako eta lan-trantsizioen egonkortasunerako.**

Foku nagusia enplegu-politika pasiboetan —prestazioak eta subsidioak— jarriko da. Politika horiek diru-sarrerak babesteko, bazterkeriari aurrea hartzeko eta pertsonen lan-merkatuan baldintza egokietan berriro sartzeko duten gaitasunari eusteko tresna gisa ulertuko dira. Esparru horretan, **Planak barne hartuko ditu bai Lanbidek Euskadin dagoeneko bere gain hartutako prestazioen kudeaketan duen esperientzia, bai SEPetik datozen prestazio berriak onartzeko prestakuntza, zuzeneko inplikazioak dituen arretaren antolaketan, prozeduretan, baliabideetan eta informazio-sistemetan.**

Gauzatzeko, **lerroak lehentasuna emango dio prestazio-zerbitzuaren kalitatea hobetzeari:** irisgarritasuna (aurrez aurrekoa eta digitala), informazio argia, karga administratiboen murrizketa, segurtasun juridikoa, erantzun-denborak eta espedienteen trazabilitatea, bulegoetako arreta-gaitasuna indartuz eta lurralde-homogeneotasuna bermatuta. Datuen integrazioa eta behar den elkarreragingarritasuna bultzatuko dira, bikoiztasunak eta akatsak saihesteko, eta jarraipen-mekanismoak eta kalitate-kontrola ezarriko dira, erabiltzaileen esperientzia monitorizatu ahal izateko (epe barruan ebaztea, gorabeherak, aurkaratzea) eta zerbitzuak Euskal Enplegu Sarearen lurralde-hedapenean duen sendotasuna ziurtatzeko.

Oinarri horren gainean, eta babesaren zeregin nagusia baztertu gabe, lerroak prestazioen eta aktibazio-zerbitzuen arteko koordinazio funtzionala artikulatuko du, babeserako irisgarritasuna orientaziora, prestakuntzara eta bitartekotzara lotu dadin, hala dagokionean, ibilbide zatikatuak saihestuz eta enplegurako trantsizio ordenatuak bultzatuta. Erakundeen arteko koordinazioa bereziki garrantzitsua izango da zaurgarritasun-egoeretan, protokoloak antolatuko baitira gizarte-zerbitzuekin, eta, aplikatzekoa denean, hezkuntzarekin, osasunarekin eta etxebizitzarekin, erantzun integralak emate aldera. Lerro hau ezarrita, sendotu egingo da eredu bat, non politika pasiboak babesa eta egonkortasuna ziurtatzen dituen eta politika aktiboak laguntza eta aukerak ematen dituen, berriro laneratzearen, egonkortasunaren eta kronifikazioa prebenitzearen emaitzak ebaluatuko direlarik.

4. Ardatza. ENPLEGU BIZKOR ETA KALITATEKOA LAGUNTZEKO EKOSISTEMA

4.1.L. EAGrako eskubide subjektiboaren bermeak: laguntza pertsonalizatua, enplegarritasunaren diagnostikoa, plan integratua eta prestakuntza jasotzea sistemaren prestazio-nukleo gisa

Lerro honen helburua **eskubide subjektiboaren prestazio-bermeak ziurtatzea izango da**, eta, horretarako, **laguntza pertsonalizatua, enplegarritasunaren diagnostikoa, plan integratua eta prestakuntza jasotzea izango dira zerbitzuaren muina.**

Praktikan, **ibilbideak estandarizatzea (bereizketa, diagnostikoa, plana eta jarraipena)** ekarriko du, **orientazio-, prestakuntza- eta bitartekaritza-zerbitzuetarako sarbidea lurralde osoan galdagarria, taxugarria eta alderagarria izan dadin**, eta dagoeneko hasia den hedapenean oinarritu beharko da (banakako diagnostikoak eta ekintza-plan pertsonalizatuak).

Lanbidek gidatuko ditu esku-hartze ereduak, kalitate-irizpideak eta eskubidearen operatiboa, eta sareko prestazioa Euskal Enplegu Sareko gainerako erakundeekin koordinatuko du.

Aldundiek eta toki-erakundeek zerbitzuei hurbiltasuna eransten eta sarbidea eta osagarritasuna errazten lagunduko dute, batez ere laneratzeko oztopo eta zailtasun handiagoak dituzten pertsonen kasuan. Hirugarren sektoreak eta erakunde laguntzaileek enplegu-politika aktiboetarako eskubide subjektiboa eskuratzeko kapilaritatea eta aktibazioa (deribazioa, laguntza, laguntzak) indartu ditzakete.

4.2.L. Euskal Enplegu Sarea eta “pertsonen eta enpresen baliorako” zorro homogeneoa: pertsona eta enpresentzako zerbitzu erabilgarriak (orientazioa, bitartekaritza, aholkularitza, merkatuko informazioa), hurbiltasunez eta ekitatez.

Lerro honen helburua izango da pertsona eta enpresentzako zorro homogeneo bat finkatzea (orientazioa, bitartekaritza, aholkularitza eta merkatuko informazioa), hurbiltasun-, ekitate- eta homogeneizazio-irizpideekin.

Ikuspegia bat dator zorroa katalogo dinamikotzat hartzen duen kontzepzioarekin eta erakundeen arteko jarraitasuna eta osagarritasuna bermatuko duten tresna komunekin, **Lan Historia Bakarra** barne, esku-hartze koordinatuaren euskarri bezala.

Lanbidek sendotu egin beharko du **enpresekiko harreman-eredu proaktibo eta segmentatu** baterantzko bere bilakaera, produkzio-ehunarekiko harreman sistematikoa indartuz eta kontratazio, eskumen eta antolaketa-eraldaketako behar zehatzetara bideratutako **banakako zerbitzu** bat eskainita. Aldaketa horren arrazoia da, batetik, EEEk enpresak eta pertsonak erdigunean jarri nahi dituela esku-hartze pertsonalizatu baten bidez, eta, bestetik, diagnostikoan identifikatutako ahuleziak (bitartekaritza mugatua, prospekzio murritzua eta foku ahula enpresan), eskariari buruzko informazio “erreal” eskuratzeko mugatzen eta etengabeko hobekuntza zailtzen dutelako.

Eragiketaren aldetik, balio erantsiko zerbitzuen proposamenean alderdi hauek sartuko dira: **prospekzio egituratua, talentu-beharren diagnostikoa**, lanpostu hutsen kudeaketa aurreratua

eta **hautagaitzen esleitze azkarra**. Eskaera hori prestakuntzako eta birkualifikazioko eskaintzaren egokitzapenarekin lotuko da, premia egiaztagarria dagoenean.

Logika horrek eskatzen du Lanbidek **enpresekin esku-hartzeko berariazko eredu** bat finkatu behar duela, eraldaketa-prozesuan diseinatua, prospekzioaren eta beharrianen detekzioaren inguruan antolatua eta egungo bezeroentzat eta bezero izan daitezkeenentzat **enpresentzako zerbitzu-zorro eguneratua** duena. Enpresentzako zerbitzu hori **jarduera-estandarrek eta metrikak** (jarduera eta emaitzak) betez kudeatu beharko da: bisitak/aholkularitza, aurrehautaketa eta bitartekotza, neurrirako prestakuntza, erantzun-denborak eta hautemandako kalitatea, Hirurteko Planaren eta EEE 2030en beraren emaitzetara bideratzen dela zainduz.

Testuinguru horretan, **SPRI, tokiko erakundeak, klusterrak eta enpresa-elkarteak sektore-antena gisa arituko dira** eskaria atzemateko, beharrak zehazteko eta bitartekaritza eta konexioa bizkortzeko, urteko programazioan eta sistemaren koordinazioan txertatuta.

Euskal Enplegu Sarea —Lanbidek, foru aldundiek, toki-erakundeek eta haien sektore publikoek osatzen dute— izango da prestazio-lankidetzarako eta zorro hori kudeatzeko bitartekoa.

4.3.L. Aurrea hartzea, jarraipena eta emaitzetara bideratutako ebaluazioa: prospektiban, ebaluazioan eta etengabeko hobekuntzan oinarritutako programazioa (tresnen eraginkortasuna berrikustea barne).

Lerro honek prospektiban oinarritutako programazio batean zentratuko du Plana, jarraipena eta ebaluazioa eginez etengabeko hobekuntzarako eta tresnen eraginkortasuna aztertuz. EEErekin bat etorritik, **analisi prospektiborako gaitasuna eta inpaktuaren ebaluazioa indartu** behar da, **zerbitzuak eta programak lan-merkatuaren aldaketa bizietara egokitzeko**, eta birkualifikazioa bultzatu behar da informazio erabilgarri eta egokiarekin.

Lanbidek eta sail eskudunek datuak eta kudeaketa operatiboa eskainiko dituzte; eta enpresa- eta sindikatu-erakundeekiko lankidetzak eta BRTAk, teknologia-zentroek eta klusterrek (baita beste eragile sozioekonomiko batzuek ere) betetzen duten egitekoa funtsezkoa izango da beharrak identifikatzeko metodologia kontrastatuak garatzeari begira (adibidez, prestakuntza-prospekzioan).

Esparru horretan, indartu egingo da Prestakuntza Beharrak Aztertu eta Hautemateko Aholku Batzordearen zeregina, beharrianak kontrastatu eta lehenesteko gune tekniko gisa, eta ebidentzian oinarritutako eta etengabe eguneratzen den prestakuntza- eta eguneratze-programazio bat bultzatuko da. Era berean, Lanbideko Orientazioko, Ekintzailatzako, Laguntzako eta Enplegurako Berrikuntzako Zentroak ikaskuntzen sistematizazioa, tresnen ebaluazioa eta hobekuntzak eta metodologiak Euskal Enplegu Sare osora transferitzea bultzatuko du, Enplegurako eta Gizarteratzeko Berrikuntza Sarearekin koordinatuta.

4.4.L. Lanbide eraldatzea, digitalizazioa/AA eta zerbitzuaren komunikazioa: zerbitzua modernizatzea, bitartekaritza eta pertsonalizazioa hobetzea, eta herritarrei eta enpresei informazioa emateko bideak indartzea.

Lerro honek Lanbideren zerbitzuen modernizazioa bultzatuko du digitalizazioaren eta AAre bidez, eta baita bitartekaritza eta pertsonalizazioa hobetzea eta zerbitzuaren informazio- eta komunikazio-kanalak indartzea ere.

Aurreko Plan Estrategikoan (Lanbide Hobetzen) hasitako Lanbideren eraldaketa sakonaren beharrari buruzko adostasunari erantzuten dio, bizkortasun, eraginkortasun eta hurbiltasun handiago lortzera eta lankidetza publiko-pribatuko mekanismo berritzaileen garapenera bideratuta.

Lanbidek prozesuak birdiseinatzeari (front/back office), kanalen bilakaerari eta analitika/AAre erabilera arduratsuari ekingo dio jarduerak/zerbitzuak segmentatzeko, gomendatzeko eta lehenesteko, eta estandar komunak ziurtatuko ditu, gero Euskal Enplegu Sareko kideetara estrapola daitezkeenak.

Foru aldundiak eta toki-erakundeak funtsezkoak izango dira lurralde-ezarpenerako eta irisgarritasunerako (arreta-, bideratze- eta osagarritasun-guneak), eta gizarte-eragileek eta enpresa-ehunek parte hartu beharko dute zerbitzua kontrastatzen eta hari “balioa ematen” (itxaropenak, hautemandako kalitatea).

5. Ardatza. **LURRALDEA, BERRIKUNTZA PUBLIKOA ETA DATUETAN OINARRITUTAKO ERABAKIA**

5.1.L. Lurraldetzea eta maila anitzeko gobernantza sarean: erakundeen arteko lankidetzaren (sarea eta hitzarmenak) bidezko hedapena lurraldeari egokitutako erantzunetarako

Lerro honek zehaztuko Planaren hedapena lurraldean erakundeen arteko lankidetzaren, hitzarmenen eta sareko lanaren bidez egituratuko da, **erantzun publikoa lurralde-errealitate bereizietara egokitzeko eta zerbitzuak ematean hurbiltasuna bermatzeko.**

Lerroa lurralde-orekaren, zeharkakotasunaren/sektoreartekotasunaren eta gobernantza ireki eta maila anitzekoaren printzipioetan oinarritzen da, EEE 2030ekin koherentzia gordez, Euskal Enplegu Sarearen gaitasunak eta sare horrek beste sistema batzuekin (hezuntza, garapen ekonomikoa, diru-sarreraren bermea, gizarte-zerbitzuak) duen lotura mobilizatuz.

Gauzatzeko, erantzukizunak antolatu beharko dira eta erabakiak sinkronizatu eta lurralde osoan modu homogeneoan gauzatzen direla ziurtatu beharko da, administrazioak eta enplegu-ekosistemako operadoreak eta horien eragileak integratuta.

5.2.L. Aginte-aula eta adierazle publikoak: adierazle-sistema (testuingurua/jarduera/inpaktua) eta aldizkako ebaluazioa kontuak emateko eta birbideratzeko.

Planaren gobernantzari lotutako lerro honek testuinguruaren, jardueraren, emaitzen eta inpaktuaren adierazle-sistema bat ezarriko du. Sistema hori aldiari behin argitaratuko da eta ebaluazio iraunkorra egingo da horren gainean, kontuak ematera eta Hirurteko Planaren neurriak –zehatzago, Urteko Programa Operatiboetan jasotakoak– birkor birbideratzera zuzenduta.

Emaitzen eta inpaktuen neurketa indartzeko beharrezkin eta maila anitzeko gobernantza gaitzen duen egutegi- eta kontu-emateen logikarekin lotuta dago zuzenean.

Praktikan, aginte-aulak aukera eman behar du aurrerapenaren, lurraldeen araberrak alderagarritasunaren, erabakien trazabilitatearen eta konpromisoen jarraipenaren irakurketa komun bat egiteko, gobernantza- eta partaidetza-organoak lerrokatuz sistemaren etengabeko hobekuntzari eusteko.

5.3.L. Berrikuntza, ikerketa eta esperimentazio aplikatua: pilotu ebaluagarriak eta eskalagarriak orientazioan, prospekzioan, bitartekotzan, ekintzailetzan eta beste arlo garrantzitsu batzuetan.

Lerro honek **pilotu ebaluagarri eta eskalagarrietan oinarritutako berrikuntza- eta esperimentazio-agenda** bat aktibatuko du zenbait esparrutan, hala nola orientazioan, prospekzioan, bitartekotzan, ekintzailetzan eta beste erronka garrantzitsu batzuetan, eta hasieratik definituko ditu ebaluazio-diseinua eta eskalatze-irizpideak. Horretarako, **administrazio publikoek lantalde eta lan-eremu sortzaileak eta diziplina artekoak eratuko dituzte, profil espezializatuak** erakarri eta mobilizatzeko eta ikaskuntzen eta esperientzien transferentzia sistematizatzeko. Ikuspegi horrek berrikuntza publikorako gaitasuna indartuko du, eta hobekuntza egiaztagarriak ekarriko ditu kalitateko enplegu-politiken eta -programen diseinuan eta betearazpenean.

EEE 2030 egitasmoak jasotzen duen aurre-hartzearen, berritzearen eta erantzuteko bizkortasunaren printzipioan oinarritzen da, eta ikaskuntza sistematikoak txertatzen ditu, politikak trantsizio eta behar aldakorretara egokitzeko.

Gainera, Planak berak enplegu-erronkei lotutako ikerketa eta berrikuntza aplikatuko agenda bat aurreikusten du, eta horrek pilotuen portfolio bat egituratzeko (governantzarekin, ebidentziarekin eta transferentziarekin) aukera emango du, 2025-2027 aldiko erabakiak elikatuko dituen.

Idea nagusia da “neurri estandarretatik” ebazpen-proba gisa diseinatutako pilotuetara pasatzea: esku-hartze zedarrituak (adibidez, orientazioan, prospekzioan, bitartekaritzan, ekintzailertzan, etab.) hipotesi argi batekin formulatzen direla, kontrolatutako baldintzetan inplementatzen direla eta hasieratik definitutako adierazle eta metodologiekin ebaluatzen direla eta zerk funtzionatzen duen, norentzat eta zer baldintzatan egiaztatu ahal izateko.

Hurbilketa hori EEE 2030eko proposamenean oinarritzen da: **esperimentazioa eta berrikuntza sendotzea**, “une bakoitzeko erronkei modu eraginkor eta efizientean” erantzuteko, eta **Enplegurako eta Inklusiorako Berrikuntza Sarea** eta **Lanbideren Orientazioko, Ekintzailertza, Laguntzako eta Enplegurako Berrikuntzako Zentroa** bezalako tresnen bidez egituratzea, Enpleguaren Euskal Sarearen barruan proposamenak **errealitate eskalagarri** bihurtzeko sortuak direnak, hain zuzen.

Gainera, ikuspegiak Planaren izaerarekin koherente den **erakundeen arteko lankidetzaren esparru** bat eskatzen du, “erakundeen arteko eta Gobernuaren tresna” den aldetik (Eusko Jaurlaritzak, foru aldundiak eta toki-erakundeak), erantzukizun esplizituak, kontuak ematea eta baterako erabaki betearazleak biltzen dituen.

5.4.L. Planaren gardentasuna eta komunikazio publikoa: aurrerapenen aldizkako hedapena, datu garrantzitsuetarako sarbidea eta agente sozialekin eta herritarrekin komunikazioa, legimititatea eta erantzukidetasuna indartzeko.

Lerro honek sistematizatu egingo ditu aurrerapenen aldizkako hedapena, datu garrantzitsuetarako sarbidea eta eragile ekonomiko eta sozialekin eta herritarrekin den komunikazioa, Hirurteko Plana gauzatzean legimititatea eta erantzukidetasuna indartzeko.

EEE 2030en gobernantza irekiaren printzipioan oinarritzen da, gizarte-eragileek egiteko nagusia betetzen dutelarik, eta eztabaida, kontrastea eta etengabeko hobekuntza bultzatzen duten mekanismoekin.

Gauzatzeko, lerroa lau bloke osagarritan heda daiteke. **Lehenengoa, informazio publikoko ziklo bat, produktu estandarizatuarekin:** sei hilean behingo aurrerapen-txostena, urteko memoria, ardatzen/lerroen araberrako fitxak eta laburpen exekutiboak, aginte-taularekin lerrotatuak eta lurralde-irakurketa dutenak (jarraipena alderagarria eta egiaztagarria izan dadin).

Bigarrena, komunikazio-estrategia segmentatu bat askotariko hartzaileentzat (herritarrak, enpresak, gizarte-eragileak, tokiko erakundeak), mezu eta kanal egokietekin eta arreta berezia eskainiz zerbitzuen “balio-proposamenari” (zer eskaintzen die Lanbide/Euskal Enplegu Sareak pertsonari eta enpresei, nola iristen diren eta zer ibilbide dauden).

Hirugarrena, itzulera- eta egiaztatze-mekanismoak: aldizkako saioak partaidetza-organoetan eta lurralde-espazioetan, emaitzak azaltzeko, feedbacka jasotzeko eta aldaketak dokumentatzeko (zer mantentzen den, zer zuzentzen den eta zergatik).

Laugarrena, datuen gardentasunari eta ikaskuntzari buruzko bloke bat, modu sistematikoan argitaratzen dituen funtsezko adierazleak, metodologiak eta pilotuen ikasgaiak eta ebaluazioak; hartara, informazioa ez da narratiba hutsa, egiaztagarria eta erabakiak hartzeko berrerabilgarria ere bada.

6. Ardatza. **ENPRESA ETA ENPLEGU PRIBATUA: HAZKUNDEA, ERROTZEA ETA KALITATEKO ENPLEGUA**

6.1.L. Enpresa-hazkundera eta kalitateko enplegua: eskalatzea, produktibitatea eta ibilbidea

Lerro honen helburua izango da **enpresa-ehunaren hazkundera** sustatzea, kalitateko enplegu pribatuaren sorrera areagotzeko mekanismo modura, hedapenak egonkortasun handiagoa, baldintza hobeak eta ibilbide profesional sendoagoak ekarriko dituela ziurtatuz.

Horretarako, Planak lehentasuna emango die **enpleguaren sorrera garbian, produktibitatean eta lanaren antolaketan eragina dutela egiaztatzen duten hazkunde-dinamikei**, jardueraren hazkundera ez dadin oinarritu errotazioan, prekarietatean edo segmentazioan.

Lerroa gauzatzeko, eskalatze eta enplegua sortzeko ahalmena duten enpresak identifikatzea eta haiei laguntzea sustatuko da, **lehiakortasuneko eta garapen ekonomikoko politikekiko koordinazioa indartuta**.

Hedapenari, inbertsioari edo eraldaketari lotutako laguntza publikoetan, kalitateko enpleguaren irizpide egiaztagarriak sartuko dira, eta enpleguaren sorrera eta egonkortasunari, lanbide-progresioari eta fidelizazioari/iraunkortasunari buruzko adierazleen bidez neurtuko da haien ekarpena.

Era berean, lerro honen haritik, Planak **kooperatiben eta lan-sozietateen rola indartuko du lurralde-errotze** eta enplegu egonkorra sortzeko enpresa-formula gisa, eta berariaz sartuko ditu produktibitatearen hazkundera eta hobekuntzara bideratutako tresnetan. Horretarako, eskalatze, antolamendua modernizatzeko eta berritzeko laguntzak —zuzendaritza-gaitasunak hobetzea eta kudeaketa profesionalizatzea barne— modu eraginkorrean eskuratu ahal izatea **sustatuko da**, eta **lehentasuna emango zaie** kalitateko enplegua sortzeko eta mantentzeko ibilbide profesioetan eta tokiko kohesioan eragina dutela egiaztatzen duten jarduerari.

Orientabide horrek epe luzeko enpresa-proiektuei eusten lagunduko du, bai eta lurralde osoan kalitateko enplegu pribatuaren gainean duen trakzio-ahalmena handitzen ere.

Lerroa EEE 2030ekin lerrokatzen da, bereziki 2. Bektorearekin (enplegu erresilientea, lehiakortasuna eta trantsizioetan egokitzea) eta 1. Bektorearekin (kalitateko enplegua), enpresen hazkundera enplegua, produktibitatea eta lurraldearen erresilientzia hobetzeko palanka gisa kokatzen baitu.

6.2.L. Hurbiltasuneko ekintzailtza eta autoenplegua: bideragarritasuna, finkatzea eta prekarietatearen prebentzioa

Lerro honen helburua izango da **autoenplegua eta mikroekintzailtza indartzea, lurraldean errotuta dauden jarduera ekonomikorako bide gisa, fokua prekarietate-ibilbideen bideragarritasunean, sendotzean eta prebentzioan jarrita**. Planak bereziki babestuko ditu **hurbileko zerbitzuak, merkataritza, lanbide-jarduerak eta landa-inguruneak**, non autoenpleguak kohesiorako eta zerbitzu-hornidurako funtzio garrantzitsua betetzen duen.

Horretarako, laguntza praktikoko ibilbideak zabalduko dira fase goiztiarretan eta sendotze-faseetan (negozio-eredua, kudeaketa ekonomiko-finantzarioa, merkaturatzea, oinarritzeko digitalizazioa eta araudia betetzea), beharren arabera jarraipen proportzionalarekin. Esku-hartzea proiektu-tipologiaren eta heldutasun-mailaren arabera segmentatuko da, eta lurraldearen benetako aukerekin lotuko da, sortutako enpleguaren iraunkortasuna eta kalitatea hobetzeko.

Lerro hau gizarteratzeko eta aktibatze bide ere izango da migratzaileentzat eta lan-merkatuan sartzeko zailtasun handiagoak dituzten beste pertsona batzuentzat, autoenplegua alternatiba errealista eta bideragarria denean. Horretarako, harrerako eta laguntasuneko laguntza espezifikoak antolatuko dira —proiektuaren bideragarritasunerako orientazioa, gaikuntza praktikoa, betekizunei eta izapideei buruzko informazioa, eta tokiko sareekiko eta baliabide komunitarioekiko lotura barne—, sarbiderako oztopoak murrizteko eta ezegonkortasun- edo informaltasun-ibilbideak saihesteko.

Ikuspegi hori lurraldeko gizarteratze- eta enplegu-baliabideekin koordinatuko da, arretaren jarraitutasuna bermatzeko eta ekintzailtza-proiektuak benetako eskari-aukeretara eta lan-baldintza duinetara bidera daitezen.

Lerroa EEE 2030ekin lerrokatzen da, bereziki 2. Bektorearekin (errotzea, lehiakortasuna eta erresilientzia) eta 1. Bektorearekin (kalitateko enplegua), hurbileko ekintzailtza jarduera eta enplegua baldintza duinekin sortzen duten proiektu jasagarrietara bideratzean.

6.3.L. Ekintzailtza eta barne-ekintzailtza espezializatua: berrikuntza, lankidetzak eta kualifikazio handiko profilak erakartzea.

Lerron honen helburua da **ekintzailtza eta barne-ekintzailtza sustatzea, balio erantsi handiagora bideratuta —zerbitzu aurreratuak, ezagutzako ekimen intentsiboak eta proiektu berritzaileak—**, lehiakortasuna indartzeko eta **kualifikazio eta kalitate handiko enplegua** sortzeko.

Planak eskalatze bide, enpresen arteko lankidetzarako eta berrikuntza-ekosistemekiko loturarako baldintzak bultzatuko ditu, jarduera isolatuak saihestuz eta sektorearen trankizioa maximizatuz.

Lerroa gauzatzeko, potentziala duten proiektuen hazkundea errazten duten mekanismoak sustatuko dira (sareetarako sarbidea, lankidetzak, eskaerarekiko konexioa, erakarpina eta kualifikazio handiko profilen lotura), eta kalitateko enpleguaren irizpide esplizituak txertatuko dira laguntza publiko elkartuetan. Era berean, sektoreko eragileekiko eta ezagutza-eragileekiko

koordinazioa indartuko da, eta bermatuko da lagundutako proiektuek enplegu egonkorra sortzeko gaitasuna eta ibilbide profesional iraunkorrak ziurtatzen dituztela.

Planak **barne-ekintzailatza bultzatuko du**, lehendik dauden enpresetan produktu, zerbitzu eta negozio-eredu berriak sortzeko palanka gisa, eta, hala, berritzeko eta balio erantsi handiagoko enplegua sortzeko gaitasuna indartuko du. Horretarako, tresnak **sustatuko dira** enpresek —batez ere, ETEek— helburu zehatzeko barne-proiektuak aktiba ditzaten, denbora eta baliabideak jar ditzaten, ezagutza-eragileekin lankidetzan jardun dezaten eta esperimentazio-espazioetan sar daitezen, aldaketa eta eskalagarritasuna kudeatzeko laguntza-mekanismoak txertatuta.

Laguntza emaitza egiaztagarriei **lotuko da** (berrikuntza eraginkorra, hazkundera, lanpostuen sorkuntza edo eraldaketa eta gaitasunen hobekuntza), barne-ekintzailatza aukera profesional erakargarrietan, egonkortasunean eta kalitateko enpleguan gauzatu dadin.

Lerro honen haritik, Planak **goi-mailako prestakuntza duten talentua erakartzea eta lotzea indartuko ditu, bizi-ibilbide** baten ikuspegia erantsita, halako moldez non mugikortasunak eta balio erantsi handiagoko enpresa-proiektuetako ekimenek sustraitze-baldintza errealak ekar ditzaten.

Horretarako, **harrera eta laguntza**-zerbitzuak **artikulatuko dira** instalazioa eta egonaldia errazteko (etxebizitza eskuratzeko informazioa eta laguntza, eskolatzea, bateragarritasuna, integrazio-sareak eta bestelako elementu gaitzaileak) lurralde-eragileekin eta eskumena duten sailekin koordinatuta, batik bat, txertatzeak lurralde batetik besterako edo nazio batetik besterako lekualdatzea eskatzen duenean. Ikuspegi horrek errotzea hobetzen, lan-uzte goiztiarrak gutxitzen eta proiektu berritzaileei eta eskalatze-proiektuei lotutako ibilbide profesional iraunkorrak finkatzen **lagunduko du**.

EEE 2030ekin lerrokatuta dago, bereziki 2. Bektorearekin (talentuaren kudeaketa eta trantsizioetara egokitzea) eta 1. Bektorearekin (kalitateko enplegua), berrikuntza eta eskalatzea enplegu egonkor, kualifikatu eta baldintza hobeagoen sorrerarekin lotzen baititu.

6.4.L. Enpresa-transmisioa eta belaunaldi-aldaketa: negozio bideragarrien jarraipena eta enplegua zaintzea

Lerro horren helburua izango da bideragarriak diren enpresen jarraipena ziurtatzea eta enplegua mantentzea, **enpresa-transmisioko eta belaunaldi-erreiboko tresnen bidez**, lurraldean jarduera ekonomikorik ez egoteagatik eta jarduera hori galtzeagatik enpesak ixtea saihestuz. **Planak modu prebentiboan jardungo du**, eta arrisku-egoerak behar besteko aurrerapenarekin identifikatuko ditu, jarraitzeko aukerak ahalbidetzeko.

Horretarako, transmisio-prozesuetan detekzio goiztiarreko zirkuituak eta laguntza teknikoa sustatuko dira, enpresa lagatzen dutenen eta eskuratzen dutenen arteko doiketa erraztuz eta berrantolaketa bultzatuz, bideragarritasuna ziurtatzeko hori beharrezkoa denean. **Toki-mailako zeregina indartu egingo da** aukerak lokalizatzeko eta hurbileko laguntzak artikulatzeko, eta jardueraren jarraipen iraunkorra eta lotutako enpleguaren mantentze-lanen segimendua egingo da.

Lerroa EEE 2030ekin lerrokatzen da, bereziki 2. Bektorearekin (errotzea, erresilientzia eta trantsizio demografikoari erantzutea) eta 1. Bektorearekin (kalitateko enplegua), ekoizpen-jarduera bideragarria babesten duelako eta lurraldean enplegu egonkorrari eusten diolako.

6.5.L. Bokazioak, ogibideak eta lanpostu tradizionalak/funtsezkoak betetzea: enplegu pribatuaren erakargarritasuna

Lerro honen helburua izango da **sektore eta okupazio tradizional edo funtsezkoetan hutsik diren lanpostuen estaldura hobetzea, baita betetzen zailak diren ogibide eta lanpostuetakoa ere, horien erakargarritasuna eta aintzatespen soziala indartuz**. Planak enplegu pribatuaren benetako ibilbide profesionalak balioetsiko ditu, eta herritarrei —batez ere, gazteei eta lanbide-trantsizioan diren pertsoneri— lurraldeko lan-aukera jasagarriak hurbilduko dizkie.

Horretarako, enpresa-beharrei lotutako bokazio-informazioko eta -orientazioko ekintzak burutuko dira, enpresen eta sektoreko eragileen parte-hartzearekin eta tokiko mailaren laguntzarekin, lurralde-kapilaritatea eta -doikuntza ziurtatzeko.

Lerroa prestakuntzako tresnekin eta laneratzeko ibilbideekin koordinatuko da, hala dagokionean; hala, 2. Ardatzarekin bikoiztasunak izatea saihestuko dira, eta bokazioaren, erakargarritasunaren, ospearen eta aukera zehatzekiko loturaren osagaian jarriko du fokua.

Lerroa bat dator EEE 2030ekin, bereziki 2. Bektorearekin (eskaintza-eskari doikuntza, talentua eta lehiakortasuna) eta aukera-berdintasunaren zeharkako bektorearekin, eskaridun okupazioetarako sarbidea zabaltzen baitu eta itxaropenen, bokazioen eta kalitateko enpleguaren arteko lotura hobetzen baitu.

6.6.L. Talentuak fidelizatzea, marka enplegatzailea eta lanaren kultura: konpromisoa eta sustraitzea enplegu pribatuan

Lerro honen helburua izango da **talentuen fidelizazioa eta lotura indartzea enpresetan, eta enplegu pribatuak garapen profesionalerako espazio gisa duen ospea hobetzea, enpleguarekiko konpromisoa eta errotzea areagotuz eta nahi ez den txandakatzea murriztuta**. Planak ibilbide egonkorrak dituzten faktoreetan —lanaren baldintzak eta antolamendua, garapen profesionala, aintzatespena, lidergoaren kalitatea eta lan-giroa— eragingo du, eta saihestu egingo ditu lan-esperientzian benetako hobekuntzarik ez dakarten komunikazio-ikuspegiak.

Horretarako, enpresei laguntzeko eta sensibilizatzeko tresnak sustatuko dira —tamainaren, sektorearen eta lurraldearen arabera segmentatuak—, egonkortasuna eta progresioa hobetuko duten talentua kudeatzeko jardunbideak hedatzeko (harrera eta integrazioa, karrera-ibilbideak, lanpostuari lotutako prestakuntza, ebaluazioa eta feedbacka, eta bateragarritasun-neurriak, hala dagokionean).

Aldi berean, **marka enplegatzailearen ekintzak eta kalitateko enplegu pribatuari balioa ematekoak garatuko dira, sektoreei, lanbideei eta jardunbide egokiak dituzten enpresei buruzko mezu eta erreferentzia positiboak indartuta**, eta sektore pribatuko ibilbide profesionalei buruzko bokazio eta itxaropen errealistak sortzen lagunduz.

Hedapena lurralde-dimentsioan oinarrituko da, tokiko erakundeekin ekintzak antolatuz enpresaren, enpleguaren eta komunitatearen arteko lotura sendotzeko eta estaldura-tentsioak edo errotze-premiak dauden tokietan pertsonak erakartzeko eta lotzeko gaitasuna hobetzeko. Lerroak bat egiten du EEE 2030ekin, bereziki 2. Bektorearekin (talentuaren kudeaketa, lehiakortasuna eta errotzea) eta 1. Bektorearekin (kalitateko enplegua), fidelizazioa eta lan-kultura enplegu pribatuko baldintza, egonkortasun eta ibilbide profesional iraunkorrekin lotzen baititu.

13/ GOBERNANTZA

2025-2027 Hirurteko Planaren gobernantza-eredua definizio estrategikotik (EEE 2030) ezarpen eraginkorrerako trantsizioa ahalbidetzen duen mekanismo bat da, eta alderdi hauek bermatzen ditu: erakundeen arteko koherentzia eta maila anitzeko koordinazioa, elkarriketa sozialaren esparruko hitzarmena, enplegu-ekosistemarekiko parte-hartzea eta kontraste teknikoak, eta jarraipenean eta ebaluazioan oinarritutako kontu-ematea.

2025-2027 Hirurteko Enplegu Plana gobernantza **koordinatu eta ebaluagarri** batean oinarritzen da: **lidergo instituzionala, erakundeen arteko lankidetzak, elkarriketa soziala eta parte-hartzea, gardentasuna eta kontuak ematea, eta etengabeko hobekuntza Urteko Plan Operatiboaren bidez.**

13.1/ FUNTZIONAMENDU-PRINTZPIOAK

Atal honek Hirurteko Planaren gobernantza eta funtzionamendua antolatzen dituzten **funtzionamendu-printzipioak** ezartzen ditu, 2025-2027 aldian Plan horren hedapena **koherentea, koordinatua eta ebaluagarria** izango dela ziurtatuz. Printzipio horiek arau komunak dira inplikaturako eragile guztientzat —enpleguan eskumena duen saila, Eusko Jaurlaritzako beste sail batzuk, Lanbide, foru aldundiak, toki-erakundeak eta eragile ekonomiko eta sozialak—, eta aukera ematen dute Planaren erakunde arteko izaera **erabakitze, koordinatze eta betearazte mekanismo praktikoetan** bilakatzeko.

Era berean, Planaren **zilegitasuna** bermatzen dute elkarriketa sozialaren eta parte-hartze zabalduaren bidez, **gardentasuna eta kontuak ematea** indartzen dute helburuen, baliabideen eta emaitzen arteko trazabilitatearen bidez, eta **etengabeko hobekuntzaren** logika ziurtatzen dute, urteko segimendua eta amaierako ebaluazioa izapide bat izan beharrean Urteko Plan Operatiboaren bidez ekintza doitzeko eta hurrengo zikloa ebidentziaz prestatzeko tresna bat izan dadin. Zehazki, hauek dira printzipio horiek:

- **Lidergo instituzionala eta koordinazioa:** koordinazio orokorra, enpleguan eskumena duen sailetik.
- **Erakundeartekotasuna eta lankidetzak:** Eusko Jaurlaritzaren, Lanbideren, foru aldundien eta toki-erakundeen arteko artikulazio egonkorra, koordinazio-irizpide partekatuekin eta zerbitzuaren kalitatearekin.
- **Elkarriketa soziala eta legitimitatea:** enpresa-erakundeen eta sindikatuen partaidetza egituratua, Planaren lehentasunen adostasuna sendotuz.
- **Parte-hartze zabala eta kontraste teknikoak:** Enpleguaren Euskal Foroaren bidez, enplegu-sistemako eragileekin egindako kontrastea gehitzea, eta Elkarriketa Zibilerako Mahaiarekin artikulatzea inklusio kontuetarako.
- **Gardentasuna eta kontuak ematea:** aurrerapenen eta emaitzen aldizkako zabalpena, eta helburuen, jardueren, baliabideen eta adierazleen arteko trazabilitatea.
- **Etengabeko hobekuntza:** urteko jarraipena eta amaierako ebaluazioa urteko plan operatiboak doitzeko eta hurrengo zikloa bideratzeko erabiltzen dira.

13.2/ KOORDINAZIO-ORGANOEN ETA -ESPASIOEN ARKITEKTURA

Gobernantzak lege eta estrategia esparruetarako aurreikusitako organoak (EEE 2030, Enpleguari buruzko 15/2023 Legea egokitua) eta jarraipena, gorabeheren konponketa azkarra eta koordinazio teknikoak bermatzeko gailu operatibo zehatzak uztartzen ditu.

Koadroa 40. Gobernantza-organismoak, funtzioak eta maiztasuna (proposamena)

Organoa / espazioa	Rol nagusia	2025-2027 Planean dituen funtsezko eginkizunak	Gutxi gorabeherako maiztasuna
Enpleguan eskumena duen saila (koordinazioa)	Zuzendaritza estrategikoa eta koordinazio orokorra	Plana bultzatzea; zabalkundea koordinatzea; kontuak ematea eta emaitzen zabalpena aktibatzea.	Jarraitua
Enplegu Politika Publikoaren Euskal Kontseilua	Erakundearen arteko koordinazioa eta koherentzia	Plana eta haren egokitzapenak proposatzea/alderatzea; erakundearen arteko koordinaziorako eta zerbitzu-zorroa kudeatzeko irizpideak; maila anitzeko koherentziaren jarraipena.	Gutxienez urtean behin (eta doikuntzak egiteko beharrezkoa denean)
Euskadiko Elkarrikeraketa Sozialerako Mahaia	Hirutariko hitzarmenak enplegu-politika publikoetan	Sei hilean behingo segimendurako bilera espezifikoa; gako estrategikoen eta Planari lotutako trazio-proiektuen kontrastea eta segimendua.	Sei hilean behin + ohiko jardura
Enpleguaren Euskal Foroa	Topaketa, kontraste tekniko eta parte-hartze zabaldua	UPOren txostena/kontrastea; proposamenak bideratzea; berariazko lan-taldeak aktibatzea eta eskualde mailako balizko artikulazioa.	Gutxienez urtean behin (eta ad hoc taldeak)
Elkarrikeraketa Zibilerako Mahaia (Hirugarren Sektore Soziala)	Gizarteratzeko eta enplegua lortzeko artikulazioa	Gizarteratze-neurriak kontrastatzea; pertsona kalteberentzako oztipoak eta hobekuntza-proposamenak detektatzea.	Agendaren arabera (urtean gomendatutako gutxienezkoa)
2025-2027 Jarraipen HEPre Batzordea (teknikoa)	Jarraipen tekniko-operatiboa	UPOren ikuskapena; aurrerapenei eta gorabeherari buruzko sei hilean behingo berrikuspena; urteko txostenetarako eta doikuntza-erabakietarako sargaien prestaketa.	Sei hilean behin
Pilotatze Batzordea (tekniko-politikoa)	Koordinazio arina eta blokeoak konpontzea	Koherentzia estrategikoa bermatzea, gertaera kritikoak gainbegiratzea,	Hiru hilean behin (edo ohiko kanpo, hala badagokio)

Organoa / espazioa	Rol nagusia	2025-2027 Planean dituen funtsezko eginkizunak	Gutxi gorabeherako maiztasuna
		entregatzekoetarako eta doikuntzetarako behar diren erabakiak eta baliozkotzeak bizkortzea.	

Garapenerako osagarri, eta Enpleguaren Euskal Foroak beharren arabera lantalde espezifikoak sor ditzakeela aprobetxatuz, Azaleratzen ari diren Gaietarako Lantalde espezifiko bat eratzea proposatzen da, lan-merkatuan aldaketak aurreikusteko eta Urteko Programa Operatiboetarako proposamen operatibo bihurtzeko.

13.3/ GOBERNANTZAREN ETA ERABAKIAK HARTZEAREN URTEKO FLUXUA

Gobernantza **plangintza-egikaritze-jarraipen-birprogramazioko urteko ziklo** gisara egituratzen da, Urteko Plan Operatiboaren (UPO) bidez artikulatzen da, zehaztapen-tresna bezala (jarduketak, jomugak, entregagarriak, mugarriak, arduradunak, aurrekontua eta egiaztapen-iturriak) eta akordioak erabaki gauzagarrietan bihurtzeko palanka modura.

EEE 2030ekin bat etorriz, aldi hau estrategiaren “lurreratze” malgua ziurtatzeko diseinatu da, **jarraipen- eta ebaluazio-sistematika, parte hartzeko gune egonkorak eta kontu-emate eta gardentasun handiena** izanik, eta informazioa aldian-aldian hedatuz eta datu garrantzitsuak eskuratuz.

Hirurteko Planean, hori **organoen (zuzendaritza, koordinazioa, ebaluazioa eta parte-hartzea), egutegi egonkor eta operatibo batean islatzen da, gainjartzeak saihestuz eta ebidentzian oinarritutako erabakiei eusteko kadentzia nahikoak bermatuz.**

- **Sei hilean behingo jarraipen operatiboa (Jarraipen Batzordea):** UPOren aurrerapenaren berrikusketa egituratua, gorabeherak identifikatzea, desbideratzeak aztertzea (epeak, gauzatzea, estaldura, arriskuak) eta ekitaldi barruko **neurri zuzentzaileak** proposatzea.
 - Jarraipen tekniko-operatibo hori **aginte-taulan** eta egikaritze-ebidentzietan (programazioa, mugarriak, aurrekontua) oinarritzen da, eta eragileekin/erabiltzaileekin kontraste kualitatiboa egiten da, atzerapenak azaltzeko eta jarduerak birbideratzeko. Batzordeak, gainera, baliabideak prestatzen ditu urteko txostenetarako eta goragoko organoetara eraman daitezkeen doikuntza-erabakietarako.
- **Jarraipena eta sei hilean behingo hitzarmena (Elkarrizketa Sozialerako Mahaia):** gune berezia, UPOren aurrerapenak kontrastatzeko, eta, bereziki, **gako estrategikoak eta trakzio-proiektuak**, planaren lehentasunen zilegitasuna eta koherentzia sendotzeko, enpresa- eta sindikatu-eragileen irakurketa erantsita.
 - Sei hilean behingo mugarri horri esker, doikuntzak gai sentikorrek (lan-baldintzak, prestakuntza, gizarte-babesa) lerrokatu daitezke, eta arau- edo antolaketa-erabakiak behar dituzten aldaketak aurreratu.

- **Urteko itxiera (Jarraipen-txostena + hurrengo UPOa formulatzea/baliozkotzea):** aurreko urteko jarraipen-txostena egitea eta hurrengo ekitaldiko UPOa onartzea, **helburuen – jarduketan – baliabideen – adierazleen** arteko trazabilitatea bermatuz eta ebidentzian (ez jardueran bakarrik) oinarritutako birprogramazioa finkatuz. Fase horretan, planak zenbait organorekin alderatzeko/baliozkotzeko eginkizunak aurreikusten ditu, hala nola Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseilua (EPPEK), Elkarrizketa Sozialeko Mahaia eta Enplegu Foroa.
- **Kontrastea eta parte-hartzea (Enpleguaren Euskal Foroa eta Inklusiorako Elkarrizketa Zibilerako Mahaia):** emaitzak, ikaskuntzak eta doikuntzak aurkeztea **parte-hartze zabalduagorako eta kontraste tekniko**a egiteko, proposamenak bideratuz eta, hala dagokionean, berariazko lantaldeak aktibatuz (balizko lurralde-artikulazioa barne).
 - Inklusioaren arloan, **Elkarrizketa Zibilerako Mahaia**k aukera ematen du hirugarren sektorearekin neurriak kontrastatzeko, oztopoak identifikatzeko eta kolektibo kalteberetan hobekuntzak proposatzeko, eta EEEn implementazioan eta ebaluazioan parte hartzeko printzipioa indartzen du.

14/ JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA

2025-2027 Hirurteko Planaren jarraipen- eta ebaluazio-sistema bi eginkizun betetzeko prestatu da: **kontuak ematea (gardentasuna eta kontrola) eta erabakiak hartzeko ikaskuntza (etengabeko hobekuntza)**. Adierazleen aginte-koadro baten eta txosten eta ebaluazioen egutegi baten bidez egituratzen da, Planeko jarduerak berrikusi, egokitu eta, hala dagokionean, aldatzeko.

14.1/ EBALUAZIOAREN IKUSPEGIA ETA IRIZPIDEAK

Ebaluazioa emaitzak neurtzera eta enplegu-sistemaren eraginkortasuna indartzera bideratuko da. EEE 2030ekin koherente izanik, **ebaluazio aurreratuaren ikuspegia erabiliko da, ebidentzia kuantitatiboak eta kualitatiboak uztartuta eta eraginkortasuna, efizientzia eta inpaktua nabarmenduta**, baliagarritasun praktikoa, gardentasuna eta erabiltzaileen, enpresen eta sistemako eragileen parte-hartzea helburu izanik (360°-ko ebaluazioa).

Planaren amaierako ebaluazioan, politika publikoak ebaluatzeko **irizpide estandarrak (egokitasuna, koherentzia, eraginkortasuna, eragina eta iraunkortasuna) aplikatuko dira, eta, gainera, gobernantza- eta jarraipen-mekanismoen lurralde- eta genero-irakurketa (adierazle bereziak) eta kalitatearen balorazioa** sartuko dira.

14.2/ JARRAIPENERAKO TRESNAK ETA PARAMETROAK

Urteko jarraipena egiteko, alderdi hauek uztartuko dira: adierazleen aginte-taula, jarduerak gauzatu izanaren ebidentziak (programazioa, mugarriak, aurrekontua), eta eragile eta erabiltzaileekiko kontraste kualitatiboa, aurrerapenak, atzerapenak edo desbideratzeak azaltzeko eta neurri zuzentzaileak proposatzeko.

Aginte-taulak elementu hauek izango ditu:

- **Testuinguru-adierazleak:** lan-merkatuaren bilakaera eta aldagai sozioekonomiko garrantzitsuak.
- **Jarduera-/Betearazpen-adierazleak:** helburu eta gako estrategikoei lotutako neurrien gauzatze-maila (estaldura, intentsitatea, aurrekontu-gauzatzea, mugarriak betetzea).
- **Inpaktu-adierazleak:** emaitzetan eta helburu-aldagaietan (enplegua, bitartekaritza, inklusioa, enpleguaren kalitatea, etab.) egotz daitezkeen aldaketak.

14.3/ EGUTEGIA ETA ALDIZKAKOTASUNA

Aginte-taularen adierazleak urtero neurtuko dira, oro har. Horrez gain, Jarraipen Batzordeak sei hilean behin berrikusiko du UPOk egin duen aurrerapena, gorabeherak aurreikusteko eta ekitaldian zehar egin beharreko doikuntzak errazteko.

Koadroa 41. 2025-2027 Hirurteko Planaren jarraipena eta ebaluazioa egiteko egutegia

Mugarria / produktua	Aztertutako aldia	Entrega orientagarria	Prestaketaren arduraduna	Kontraste-/baliozkotze organoa(k)
2025eko Jarraipen Txostena	2025eko exekuzioa	2026ko 1. hiruhilekoa	Idazkaritza teknikoa + Enplegu Zuzendaritza / Lanbide	Jarraipen Batzordea; EPPEK; Elkarriketa Sozialerako Mahaia; Euskal Enplegu Foroa
2026ko Urteko Plan Operatiboa (UPO)	2026ko programazioa	2026ko 1. hiruhilekoa	Enplegu Zuzendaritza + eragile exekutatzailerak (idazkaritza teknikoaren laguntzarekin)	EPPEK; erakundeen arteko kontrastea
2026ko Jarraipen Txostena	2026ko exekuzioa	2027ko 1. hiruhilekoa	Idazkaritza teknikoa + Enplegu Zuzendaritza / Lanbide	Jarraipen Batzordea; EPPEK; Elkarriketa Sozialerako Mahaia; Euskal Enplegu Foroa
2027ko Urteko Plan Operatiboa (UPO)	2027ko programazioa	2027ko 1. hiruhilekoa	Enplegu Zuzendaritza + eragile exekutatzailerak (idazkaritza teknikoaren laguntzarekin)	EPPEK; erakundeen arteko kontrastea
2025-2027ko Ebaluazio Globalaren Txostena	2025-2027ko aldi osoa	2028ko 1. hiruhilekoa	Idazkaritza teknikoa + Enplegu Zuzendaritza; ebaluazio independente osagarria	EPPEK; Elkarriketa Sozialerako Mahaia; Euskal Enplegu Foroa; zabalkunde publikoa

14.4/ JARRAIPENAREN ETA EBALUAZIOAREN ERANTZUKIZUNAK ETA KOORDINAZIOA

Enplegu arloan eskumena duen sailak koordinatuko ditu jarraipena eta ebaluazioa, Lanbideren eta Euskal Enplegu Sareko eragileen laguntzarekin.

Ebaluazio-sistemak enplegu- eta inklusio-politiken ebaluazio-organoak (Besaldi) egindako ebaluazio independentea eta EEn/Hirurteko Planean parte hartzen duten eragileek egindako ebaluazioa uztartuko ditu, ebaluazio 360 graduko eta gardena bermatuta.

14.5/ EMAITZEN ZABALKUNDEA ETA GARDENTASUNA

Emaizen zabalkundea kontuak emateko sistemaren parte da. Aurrerapenei eta emaitzei buruzko informazioa aldizka argitaratzea sustatuko da, eta herritar eta eragileei datu garrantzitsuak eskuratzeko aukera emango zaie. Zabalkundea honako tresna hauen bidez gauzatuko da:

- Jarraipen-txostenak eta ebaluazio globaleko txostenaren argitalpena, laburpen exekutiboekin eta material grafikoekin batera.
- Aginte-taularen urteko eguneratzea formatu irisgarrian, finkatutako adierazleen bertsio irekiarekin eta, hala dagokionean, dashboard motako bistaratzearekin.
- Informazio- eta egiaztatze-saioak gobernantzako organoekin (EPPEK, Elkarriketa Sozialerako Mahaia, Elkarriketa Zibilerako Mahaia eta Euskal Enplegu Foroa), eta lortutako ikaskuntzak aurkezteko azken ekitaldi bat.
- Herritarrentzako urteko txostena, modu sintetikoan herrialdeko enpleguaren arloko aurrerapen nagusiak aurkeztuko dituen, pertsona ororentzat egokitutako informazioarekin.

15/ AGINTE-TAULA

Aginte-aula da Planaren urteko monitorizaziorako eta kontuak emateko tresna nagusia. EEE 2030eko adierazleen sistematikarekin (testuinguruaren, jardueraren eta inpaktuaren adierazleekin) lerrokatuta eraikitzen da, eta urteko plan operatiboan zerbitzu-kalitatearen eta betearazpenaren adierazleekin osatzen da.

15.1/ AGINTE-TAULAREN EGITURA

Hirurteko Enplegu Planaren Aginte-aula honako irakurketa-maila hauetan egituratuko da:

- 1. maila – Headline adierazleak (betearazpen ikuspegia):** lan-merkatuaren bilakaera, enpleguaren kalitatea, inklusioa eta enplegu-sistemaren jardura laburbiltzen dituzten adierazleen multzo txikia. Maila honetan sartzen dira izaera estrategikoagoa duten eta EEE 2030i modu esplizituagoan lotuta dauden testuinguru- eta inpaktu-adierazleak.
- 2. maila – Ardatzen/bektoreen arabera hedatutako adierazleak:** esparruz esparru sakontzeko aukera ematen duten adierazleak (kalitateko enplegua, trantsizioak/talentua, inklusioa, enplegu-sistema, lurraldea/datuak). Maila honetan, testuinguruaren/inpaktuaren adierazleak uztartzen dira, eta baita ardatz bakoitzari lotutako jardunbide-metrikak ere, hau da, jardueraren/betearaztearen adierazleak.
- 3. maila – UPOn jarraipen operatiboa:** aurrekontua gauzatzeko adierazleak, jarduketan estaldura, mugarrak betetzea eta arriskuak, horiek baitira erabaki zuzentzaileak hartzeari zuzenean konektatzen dutenak.

15.2/ DATUAREN NEURKETA-, DESAGREGAZIO- ETA KALITATE-ARAUAK

Neurketa urtean behin egingo da, oro har. **Adierazleak sexuaren eta giltzarri diren aldagaien (adina eta lurraldea)** arabera bereiziko dira **ahal den guztietan**, arrakalak aztertzea eta desberdintasunak zuzentzea ahalbidetzeko. **Fitxa tekniko bat (definizioa, formula, iturria, arduraduna, aldizkakotasuna eta serie-hausturei buruzko oharra)** ezarriko da adierazle bakoitzeko, bertsioen kontrola eta trazabilitatea eginez.

15.3/ ADIERAZLEEN HASIERAKO PROPOSAMENA (*) ¹³

Ondoren, hasierako adierazle-multzo bat proposatzen da, Urteko Programa Operatiboetan xehetasun handiagoz sartuko dena. **Adierazleak adinaren, sexuaren eta lurraldearen arabera (LHa/eskualdea/udalerrria) bereizi behar dira informazioa eskuragarri dagoen guztietan.** EEE 2030ean ezarritako adierazleak dira, eta beraz, ikusi daiteke Hirurteko Planaren ardatz bakoitzak estrategiari egiten dion ekarpena.

13 (*) Adierazleen proposamen hau behin-behinekoa da; izan ere, Kalitateko Enpleguaren Adierazleen Indize bat lantzen ari dira Elkarriketa Sozialerako Mahaian, eta hori erreferenfe bat izango da Hirurteko Enplegu Planerako.

Koadroa 42. Adierazleen Aginte-taularen hasierako proposamena (EEE 2030ekin lerrokatuta)**1. ARDATZA. KALITATEKO ENPLEGUA ETA LAN-BALDINTZA DUINAK**

Adierazlea	Mota	Iturria	Aldizkakotasuna
Ordainsaria: urteko batez besteko irabazia (soldata gordinak dirutan eta jenerotan, kenkariak aplikatu aurretik).	Inpaktua	EIN – Soldata-egituraren Urteko Inkesta	Urtean behin
Soldata baxuak: batez besteko ordainsarien baino bi heren baxuagoko orduko ordainsariak dituzten soldatapekoen %a.	Inpaktua	EIN – Bizi-kalitatearen Adierazleak (BKA)	Urtean behin
Ezbehar-tasa: urteko intzidentzia-indizea = baja eragin duten lan-istripuak (guztira, lanaldian), 100.000 langileko.	Inpaktua	OSALAN – Lan-istripuen urteko txostena	Urtean behin
Lan-gaixotasunak: urteko intzidentzia-indizea = lan-gaixotasunen kopurua 100.000 langileko.	Inpaktua	OSALAN – Gaixotan profesionalen urteko txostena	Urtean behin
Negoiazio kolektiboa: estaldura-tasa = erregistratutako hitzarmenek estalitako langileen %a	Inpaktua	Lan eta Gizarte Ekonomiako Ministerioa – Hitzarmen kolektiboaren estatistika	Urtean behin
Asteko lanorduak: erreferentziako astean lan egindako orduen batez bestekoa (lan nagusia eta bigarren mailakoa).	Inpaktua	EIN – BAI	Urtean behin
Egonkortasuna: kontratu mugagabea duten soldatapekoen %a, soldatapeko guztiekiko.	Inpaktua	Eustat – BJA	Urtean behin
Nahi gabeko lanaldi partziala: lanaldi partziala izanik, lanaldi osoko lanik aurkitu ez duten soldatapekoen %a (soldatapeko guztiak kontuan hartuta).	Inpaktua	EIN – BAI	Urtean behin
Prekarietatea: 3 hilabeterainoko aldi baterako kontratua duten soldatapekoen %a.	Inpaktua	EIN – BAI	Urtean behin
Aldi baterako ezintasunagatik absentzia: aldi baterako ezintasunagatik lanera joan ez diren landunen %a, landun guztiekiko.	Inpaktua	EIN – BAI	Urtean behin
Lan-istripuen ondorioz hildako biztanleria landunaren %a	Inpaktua	EIN- BAI OSALAN	Urtean behin
Laneko gaixotasunak dituzten biztanle landunen %a	Inpaktua	EIN- BAI OSALAN	Urtean behin
Gatazkakortasuna: grebengatik/gatazkengatik lanik egin ez den lanaldia: galdutako ordu-kopurua (a) eta orduen portzentajea (b), lan egindako ordu guztiekiko.	Inpaktua	LHK – Urteko txosten soziolaborala (Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailaren datuak) + Eustat – Kontu Ekonomikoak	Urtean behin

EUSKADIKO 2025-2027 HIRURTEKO ENPLEGU PLANA

Adierazlea	Mota	Iturria	Aldizkakotasuna
Txandakakotasuna: txandaka lan egiten duten soldatapekoen %a.	Inpaktua	EIN – BAI (Lan-baldintzak)	Urtean behin
Lanaldi luzeak: lanaldi oso luzeak (asteen 49 ordu edo gehiago) egiten dituzten landunen %a.	Inpaktua	EIN – Bizi Kalitatearen Adierazleak (BKI)	Urtean behin
Telelana: telelana egin duten landunak (16-74 urte): (a) landun guztiekiko %a, (b) telelanerako aukera izango luketen landun guztiekiko %a.	Inpaktua	EIN – Etxeko IKTen ekipamendu eta erabilerari buruzko inkesta	Urtean behin
Egokitu gabekoen enplegu-tasa: goi-mailako ikasketak dituzten landunen %a CNO-11ko 4. taldetik 9.enera bitarteko lanetan.	Inpaktua	EIN – BAI	Urtean behin
Erakundean parte-hartzea: gizarte-ekonomiako enpleguaren pisu erlatiboa (landun guztiekiko %a).	Inpaktua	Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila – Euskal gizarte-ekonomiaren estatistika	Urtean behin

2. ARDATZA. PRODUKZIO-EHUNAREKIN ETA GARAPEN EKONOMIKOAREKIN LOTUTAKO GAITASUNAK, TALENTUAK ETA TRANTSIZIOAK

Adierazlea	Mota	Iturria	Aldizkakotasuna
Etengabeko ikaskuntza: azken 4 asteetan hezkuntza- edo prestakuntza-jardueraren batean parte hartu duten 25 eta 64 urte bitarteko pertsonen %a.	Inpaktua	Hezkuntza, Lanbide Heziketa eta Kirol Ministerioa – Hezkuntzaren panorama	Urtean behin
Enpresek programatutako prestakuntza hobariduna (FUNDAE): enpresek programatutako enplegurako lanbide-prestakuntza egin duten soldatapeko langileen %a.	Jarduketa / Betearazpena	FUNDAE	Urtean behin
Unibertsitatearen laneratzea: unibertsitateko ikasketak amaitu eta 3 urtera lanean diren tituludunen %a.	Inpaktua	Lanbide – Lan-munduan sartzeko inkesta Unibertsitateak (Aginte-aula – Lehendakaritza)	Urtean behin
LHren laneratzea: ikasketak amaitu eta 18 hilabetera lanean diren Lanbide Heziketako tituludunen %a.	Inpaktua	Lanbide – LHko laneratzeari buruzko inkesta (Aginte-aula – Lehendakaritza)	Urtean behin
Enplegua teknologia handiko eta ertain-handiko sektoreetan: (a) goi- eta erdi-goi-mailako teknologiko manufaktura-sektoreetako langile-kopurua (milakotan); (b) goi-mailako teknologiko zerbitzuetako landunen kopurua (milakotan); (c) (A+B) landunen %a, okupatu guztiekiko.	Testuingurua/ Inpaktua	EIN – Goi-teknologiko adierazleak (EPA)	Urtean behin
Enplegua kualifikazio altu eta ertain-altuko okupazioetan: CNO-11ko 1.etik 3.enera bitarteko taldeetako (lanbide militarrik izan ezik) landunen %a, okupatu guztiekiko.	Inpaktua	EIN – BAI	Urtean behin

Adierazlea	Mota	Iturria	Aldizkakotasuna
Nahitako lan-mugikortasuna: beste enplegu baten bila edo bere kontura lanean hasteko gestioak egiten ari diren biztanle landunen %a.	Testuingurua	EIN – BAI (mikrodatuak)	Urtean behin
Enpresa trebatzaileen portzentajea enpresa guztiekiko: beren langileentzako prestakuntza egiten duten eta FUNDAEri horren berri ematen dioten enpresen %a, GSDNn Lanbide Heziketarikotizatzen duten enpresa pribatu guztiekiko.	Jarduketa / Beteazpena	Lanbide (FUNDAE/TGSS erreferentzia metodologikoa)	Sei hilean behin
Lanerako prestakuntza: Lanbideren lanerako prestakuntza-ekintzetan parte hartzen dutenen kopurua, landunak eta lanik gabeak.	Jarduketa / Beteazpena	Lanbide	Sei hilean behin
Lan-esperientzia eta ikaskuntza ez-formalak akreditatzeko ekintzak, gaitasuna aitortzeko sistemaren bidez.	Jarduketa/ Beteazpena	Lanbide	Sei hilean behin

3. ARDATZA. GIZARTERATZEA, BERDINTASUNA ETA GIZARTE-KOHESIOA ENPLEGUAN

Adierazlea	Mota	Iturria	Aldizkakotasuna
Generoko soldata-arrakala: gizonen orduko batez besteko soldataren eta emakumeen batez besteko soldataren arteko %eko aldea.	Inpaktua	EIN – Soldata-egituraren Urteko Inkesta	Urtean behin
Emakumeak zuzendaritza-postuetara iristea: zuzendaritza-postuetan (CNO-11ko 1. taldea) diren emakumeen %a, talde horretako langile guztiekiko.	Inpaktua	EIN – BAI	Urtean behin
Gazteen langabezia-tasa: langabezian dauden 16 eta 29 urte bitarteko pertsonen %a, talde horretako pertsona aktibo guztiekiko.	Inpaktua	Eustat – BJA	Urtean behin
45 urtetik gorako langabezia-tasa: 45 urtetik gorako langabeen %a, talde horretako pertsona aktibo guztiekiko.	Inpaktua	EIN – BAI (mikrodatuak)	Urtean behin
Atzerritarren langabezia-tasa: langabezian dauden atzerritar nazionalitateko pertsonen %a, talde horretako pertsona aktibo guztiekiko.	Inpaktua	EIN – BAI	Urtean behin
Desgaitasunen bat duten pertsonen langabezia-tasa	Inpaktua	EIN SEPE	Urtean behin
Gizonen eta emakumeen langabezia-tasaren arteko aldea: gizonen eta emakumeen langabezia-tasaren arteko %eko aldea.	Inpaktua	Eustat – BJA	Urtean behin
Iraupen luzeko langabezia-tasa: lan bila 12 hilabete edo gehiago daramatzaten eta aldi horretan lanik egin ez duten langabetuen %a, biztanleria aktiboaren guztizkoarekiko.	Inpaktua	Eustat – BJA	Urtean behin

Adierazlea	Mota	Iturria	Aldizkakotasuna
Lan-merkaturako sarbiderik pertsonak: sarbiderik ez duten eta prestakuntza jasotzen duten pertsonen kopurua, sarbiderik ez duten pertsona guztiekiko.	Jarduketa / Betearazpena	Lanbide	Sei hilean behin
Desgaitasuna duten pertsonen enplegu-tasa (sexuaren/adin tartearen arabera)	Inpaktua	EIN	Urtean behin
Desgaitasuna duten pertsonen langabezia-tasa (sexuaren/ adin-tartearen arabera)	Inpaktua	EIN	Urtean behin
Desgaitasunen bat duten pertsonen enpresa berean jarraitzea (aldien, sexuaren eta adin-tartearen arabera)	Inpaktua	EIN	Urtean behin

4. ARDATZA. ENPLEGU BIZKOR ETA KALITATEKOARI LAGUNTZEKO EKOSISTEMA

Adierazlea	Mota	Iturria	Aldizkakotasuna
Bitartekotza-tasa: eskainitako lanpostuen %, lanpostu guztiekiko	Jarduketa/ Betearazpena	Lanbide	Sei hilean behin
Lanbideren zerbitzuekiko asebetetze maila: 0–10 puntuazioa (urteko batez bestekoa). Barne dira (a) eskatzaileak eta (b) enpresak.	Inpaktua	Lanbide	Sei hilean behin
Lanbide/Euskal Enplegu Sareko enplegu-zerbitzuen onuradunak laneratzea: urtean kontratua zuten pertsona guztien artean, lana eman aurreko 6 hilabeteetan zerbitzuak (prestakuntza, orientazioa, hautagaitzak...) jaso zituztenen %a.	Inpaktua	Lanbide	Sei hilean behin
Ibilbide pertsonalizatuak: diagnostiko-zerbitzu pertsonalizaturen bat, tutoretza/banakako arreta edo autoenplegurako eta ekintzailetzarako orientazioa jaso duten pertsonak.	Jarduketa/ Betearazpena	Lanbide	Sei hilean behin
Lanbideren zerbitzuen enpresa onuradunak: bisitatu izan diren edo zerbitzuak (prestakuntza, aholkularitza, kontrataziorako laguntzak, bitartekaritza, LanMentoring...) jasotzen duten enpresa kopurua.	Jarduketa/ Betearazpena	Lanbide	Sei hilean behin
Lanbideren errotze-deialdietan txertatutako pertsonak: Atzerriartasuneko eskaera-kopurua, kontratua sinatuta dutela.	Jarduketa/ Betearazpena	Lanbide	Sei hilean behin

5. ARDATZA. LURRALDEA, BERRIKUNTZA PUBLIKOA ETA DATUETAN OINARRITUTAKO ERABAKIA

Adierazlea	Mota	Iturria	Aldizkakotasuna
Lan egiteko adina duen biztanleria: 20 eta 64 urte bitarteko pertsonak: (a) kopurua eta (b) biztanleria osoaren %a.	Testuingurua	EIN – Biztanleriaren urteko errolda	Urtean behin
Lan egiteko adinean dauden etorkinak: 20 eta 64 urte bitarteko atzerritarrak: (a) atzerritar jatorriko biztanle kopurua eta (b) %a, guztira.	Testuingurua	EIN – Biztanleriaren urteko errolda	Urtean behin
Jarduera-tasa: 16 eta 64 urte bitarteko biztanleria aktiboa (landuna + langabea), adin-tarte horretako biztanleria osoarekiko (%).	Testuingurua	Eustat – BJA (Biztanleria jardueraren arabera)	Urtean behin
Enplegu-tasa: 20 eta 64 urte bitarteko langileak, adin-tarte horretako biztanleria osoarekiko (%).	Testuingurua	Eustat – BJA	Urtean behin
Gazteen okupazio-tasa: 16 eta 29 urte bitarteko enpleguatuak, adin-tarte horretako biztanleria osoarekiko (%).	Testuingurua	Eustat – BJA	Urtean behin
55-64 urteko okupazio-tasa: 55 eta 64 urte bitarteko langileak, adin-tarte horretako biztanleria osoaren aldean (%).	Testuingurua	Eustat – BJA	Urtean behin
Langabezia-tasa: langabezian dauden 16 urte edo gehiagoko pertsonak, biztanleria aktibo osoarekiko (%).	Testuingurua	Eustat – BJA	Urtean behin
Hutsik dauden lanpostuak: (a) kopurua eta (b) portzentajea, industria, eraikuntza eta zerbitzuetako soldatapekoen gainean hutsik dauden lanpostuen arabera kalkulatuak.	Testuingurua	EIN – Lan-kostuaren hiruhileko inkesta + EIN – BAI	Urtean behin
Enpleguaren eskualde mailako sakabanatze-tasa: 16 eta 64 urte bitarteko biztanleen enplegu-tasen aldakuntza-koefizientea (eskualdeak).	Testuingurua /Inpaktua	LME -Eskaintza (Eustat – Egitura-adierazleak – Gizartea)	Urtean behin

6. ARDATZA. ENPRESA ETA ENPLEGU PRIBATUA: HAZKUNDEA, ERROTZEA ETA KALITATEKO ENPLEGUA

Adierazlea	Mota	Iturria	Aldizkakotasuna
Enpresen sortze-tasa: t urtean sortu diren enpresa aktiboak, t-1 urteko enpresa aktiboen guztizko stockaren gainean	Testuingurua	EIN - Enpresen demografia bateratua	Urtean behin
Enpresen ixte-tasa: t urtean itxi diren enpresa aktiboak, t-1 urteko enpresa aktiboen guztizko stockaren gainean	Testuingurua	EIN - Enpresen demografia bateratua	Urtean behin
Hutsik dauden lanpostuak: industrian, eraikuntzan eta zerbitzuetako soldatapekoen artean kalkulatu den hutsik dauden lanpostuen (a) kopurua eta (b) portzentajea.	Testuingurua	EIN - Lan-kostuaren hiruhileko inkesta + EIN - BAI	Urtean behin

Adierazlea	Mota	Iturria	Aldizkakotasuna
Lanbideren zerbitzuen enpresa onuradunak.	Jarduketa/ Betearazpena	Lanbide	Sei hilean behin
Ekintzailletza: pertsona kopurua (autoenplegua) eta diruz lagundutako edo sustatutako enpresa-proiektuak (idea garatzea, martxan jartzea, finkatzea edo ezartzea).	Jarduketa/ Betearazpena	Eusko Jaurlaritzako sailak	Sei hilean behin
Enpresek programatutako prestakuntza hobariduna (FUNDAE): prestakuntza egin zuten soldatapeko langileen %a, sektore pribatuko soldatapeko langile guztiekiko.	Inpaktua	FUNDAE	Urtean behin
Antolaketan parte hartzea: gizarte-ekonomiako enplegua, enplegu osoarekiko (sexuaren arabera bananduta).	Inpaktua	Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila - Euskal gizarte-ekonomiaren estatistika	Urtean behin

15.4/ BISTARATZEA ETA ZABALKUNDEA (OPEN DATA + DASHBOARD)

Aginte-aula formatu erabilerrazean argitaratuko da, finkatutako adierazleen datu-bertsio irekiarekin (open data). **Bistaratzeko-dashboard bat aurreikusten da** (adib., **Power BI**) tresna osagarri modura. Tresna horrek sexuaren, adinaren eta lurraldearen arabera iragazkiak ahalbidetuko ditu eta joerak eta arrakalak erakutsiko ditu, gardentasuna eta erabakiak hartzeko datuen erabilera erraztuz.

