



Tarteko Ebaluazioa - 2030 Enpleguaren Euskal Estrategia

Euskadiren garapen ekonomiko eta soziala bultzatzeko kalitatezko enplegu inklusiboaren aldeko ituna



Aurkibidea

1- SARRERA	3
2- METODOLOGIAREN EBALUAZIOA	10
3- EEE 2030en DISEINUAREN EBALUAZIOA	14
4- EEE 2030en EZARPENAREN EBALUAZIOA	33
5- ADIERAZLEEN AGINTE-TAULA	64
6- ONDORIOAK	68
I. Eranskina. Euskadiko lan-merkatuaren oinarrizko adierazleak	74

1

SARRERA

2030erako Enpleguaren Euskal Estrategiaren Tarteko Ebaluazioa garatzen den testuingurua

2030erako Enpleguaren Euskal Estrategia (EEE2030) da Euskadin kalitatezko enplegu inklusibo eta iraunkorra garatzeko oinarria.

Ikuspegi integral baten bidez, estrategia honen helburua da enplegurako sarbide zuzena bermatzea, lan-baldintza duinak bultzatuz eta merkatua etorkizuneko erronka ekonomiko, teknologiko eta sozialetara egokitzea sustatuz. Horrekin, gizarte-kohesioa bultzatuko duen, eskualde-lehiakortasuna bultzatuko duen eta herritar guztientzako lan-aukera egonkorra eta kalitatezkoak ziurtatuko dituen enplegu-eredu bat finkatu nahi da.

2021eko apirilean onartu zen EEE2030, eta 2030era arte iraungo du. Euskal lan-merkatua eraldatzeko epe luzeko ibilbide-orria eratzen du.

2030erako Enpleguaren Euskal Estrategiaren aurretik, 2020rako EEE zegoen, eta, haren aurretik, 2011-2014 aldirako EEE, zeinek hauen ibilbidea markatu baitzuten. Horietako bakoitza testuinguru aldakor batean diseinatu eta garatu da, eta aldatzen joan da aldi bakoitzeko erronkei erantzuteko.

Horri dagokionez, egungo Estrategia aurrekaririk gabeko krisi-egoera batean egin zen, COVID-19aren pandemian, hain zuzen ere. Krisi horrek lan-merkatuko desberdintasunak areagotu zituen, eraldaketa digitala bizkortu zuen eta enplegu-dinamikak aldatu zituen. Horregatik, EEE2030ek euskal lan-merkatua indartu nahi du etorkizuneko krisien aurrean, enplegu egonkorragoa, digitalizatuagoa eta errealitate ekonomiko eta sozial berrietara egokitua sustatuz.

2020an, Enpleguaren Euskal Estrategia 2020ren azken ebaluazioa egin zen, eskualdearen beharretan eta erronketan oinarritutako ikuspegi estrategiko berri horren hausnarketa- eta diseinu-prozesuan laguntzeko balio izan zuena, eta potentzial guztia aprobetxatzen saiatu zena Euskadiren garapen ekonomiko eta sozialean lagunduko duen kalitatezko enplegu inklusiboa indartze aldera.

Estrategiaren ebaluazioari dagokionez, Enpleguari buruzko abenduaren 21eko 15/2023 Legeak 78. artikuluan ezartzen du Enpleguaren Euskal Estrategiak programa eta helburu ebaluagarriak izango dituela. Adierazle kuantifikagarrien aginte-taula bat izango da, emaitzen jarraipena, berrikuspene eta egokitzapena, eta, hala badagokio, aldaketa ahalbidetuko duena, bai eta ebaluazioa ere, indarraldia amaitzean.

EEE2030ean hainbat ebaluazio egitea aurreikusten da: tartekoa eta amaierakoa.

Tarteko ebaluazioa: Estrategia hedatzen den Plan Estrategikoen indarraldiaren amaieran. Horiek baliagarriak izango dira EEE2030en berrikuspen estrategikoa eta, hala badagokio, eguneratzea egiteko eta hurrengo aldirako Plan Estrategikoa diseinatzeko input gisa.

Azken ebaluazioa: EEE2030aren indarraldiaren amaieran, eta aplikatutako kudeaketa- eta jarraipen-mekanismoen eraginkortasuna, efizientzia eta egokitasuna, eta lortutako emaitzak eta inpaktuak ezagutzeko balioko du.

Dokumentu hau EEE2030en bitarteko lehen ebaluazio gisa aurkezten da, epe ertainean berrikuspen estrategiko bat egiteko tresna gisa garatua, ezarpenaren aurrerapen-maila aztertzeko, garatutako neurri nagusiak identifikatzeko eta Estrategiaren hedapenarekin jarraitzeko neurri egokiak hartzeko hobekuntza-arloak detektatzeko.

Enpleguaren Euskal Estrategia 2030

EEE2030en **ikuspegia** da lan-merkatu bat lortzea, Euskadiren **garapen sozial eta ekonomiko, jasangarri eta berdintasunezkoan** lagunduko duena, eta ezaugarri hauek izango dituen: **kalitatezko enplegu-aukerak ekitatean eskaintzea, gizarteratzea eta giza garapena, enplegu-politika aktiboei eskubide subjektiboa emanez** eta eskubide hori Euskal Enplegu Sistema baten eraketan itzuliz. Sistema horrek erantzun egokiak eta azkarrak emango dizkie enplegu-eskaintzei eta -eskaerei eta pertsonen eta enpresen premiei.

Ikuspegi hori lortzeko, EEE2030ek bere garapena bideratzen duten **5 printzipio** definitzen ditu:



Enpleguaren Euskal Estrategia 2030

Enpleguaren Euskal Estrategiak epe luzerako **4 helburu estrategiko nagusi** ezartzen ditu, ikuspegiarekin bat datozenak:

1. HELBURUA. Kalitatezko enpleguan sakontzea, gizarteratzeko eta giza garapenerako funtsezko tresna baita.

2. HELBURUA. Euskadiren **garapen sozial eta ekonomikoari** laguntzea, enplegu **erresiliente** baten bidez. Enplegu hori gure produkzio-sisteman gertatzen diren aldaketetara egokitzeko gaitasun handia eta iraunkorra duten pertsonen eta maila profesionalean eta bizi-mailan aukera-agertoki erakargarriak eskaintzen dituzten enpresek osatuko dute.

3. HELBURUA. Enplegu-politika aktiboetarako **eskubidea eskubide** subjektibo gisa ezartzea, eta eskubide hori enplegu-zerbitzu publiko eraginkor eta kalitatezkoa izan dadin lortzea, erantzun egokiak eta azkarrak emateko gai izan dadin enplegu-galera minimizatzeko eta krisi edo eraldaketa sistemiko edo sektorialen aurrean suspertzea bizkortzeko.

ZEHARKAKO HELBURUA. Enpleguari dagokionez, **aukera-berdintasun eraginkorra** bermatzea.

Enpleguaren Euskal Estrategia 2030

Helburu estrategikoak **4 bektoreren eta 26 gako estrategikoren** bidez gauzatzen dira. Gako horiek dira Euskadiko enplegu-politika publikoen orientabide eta lan-ildo nagusiak, planteatutako erronkei eta helburuei erantzuteko.

1. Bektorea Kalitatezko enplegua inklusio soziala eta giza-garapena bermatzeko

1.1	Laneko eskubideak bermatzeko, ikuskapena babes tresna nagusi gisa
1.2	Laneko segurtasuna eta osasuna euskal ekoizpen eta gizarte eredura moldatu, laneko giro osasuntsua bermatzeko eta lanaren kalitatea ziurtatzeko, hori guztia, lan baldintza seguruekin.
1.3	Elkarrizketa soziala eta negoziazioa oinarritzat jo euskal lan erlazio sisteman
1.4	Enplegu Sistema hezkuntza eta gizarte politikekin koordinatu modu eraginkorrean
1.5	Langileak gailentzen dituzten enpresak babestu eta garatu eta langileen parte hartzea enpresa barruan sustatu.
1.6	Talde ekintzailatza sustatu etorkizuneko enpresa erronkei aurre egiteko
1.7	Enplegu autonomoaren kalitatea eta eskubidek defendatu, talde horrekin elkarrizketa sistema bat ezarriz
1.8	Administrazio Publikoak enpleguaren kalitatean duen garrantzia azpimarratu: enplegu publikoaren balioa defendatu, kalitatezko enplegua garatzeko eta aldi baterako kontratuak gutxitzeko klausula sozialak ezarri
1.9	“Kalitatezko enpleguari” dagokion adostasuna sustatu gizarte eragileekin eta kontzeptu hori landu euskal enplegu politikak eskura jarritako tresnak erabiliz.
1.10	Ingurunea sustatzen duten enpresa-ekimenak bultzatu

2. Bektorea: Ekoizpen sistemara moldatzen den enplegu erresilientea

2.1	Gure ekoizpen sistemaren lehiakortasuna bultzatzeko euskal enplegu politika, horretarako, industria-politika eta garapen ekonomikoa lantzen dituen.
2.2	Trebakuntza eraginkorragoa eta gure ekoizpen sarearen beharretara hobeto moldatzen dena, bai gaitasun profesionalak eta baita zeharkakoak garatzen dituen
2.3	Moldatzeko gaitasun handia beharrezkoa den aldaketa ugariko egoerari aurre egiteko, etengabeko ikaskuntza defendatzen duen estrategia.
2.4	Ekoizpen sarera moldatzen den talentuaren kudeaketa, lanari eta bizitzari dagokionez, aukera erakargarriak eskaintzen dituen.
2.5	Lan egiteko eta lanorduak antolatzeke era ezberdinak modu egokian integratu.

Enpleguaren Euskal Estrategia 2030

Helburu estrategikoak **4 bektoreren eta 26 gako estrategikoren** bidez gauzatzen dira. Gako horiek dira Euskadiko enplegu-politika publikoen orientabide eta lan-ildo nagusiak, planteatutako erronkei eta helburuei erantzuteko.

3. Bektorea

Enplegu Politika
Aktiboen Eskubide
Subjektiboa eta
haien
betebeharra
zerbitzu
publiko gisa
kalitatezko
enplegua
sortzeko

- | | |
|------------|---|
| 3.1 | Enplegu Politika Aktiboen eskubide subjektiboaren aitortpena |
| 3.2 | Lan merkatuaren aldaketak aurreikusteko eta aldaketa horiei aurre egiteko zerbitzu eta programak diseinatzeko, aztertu, prospektiba landu eta ebaluatzen duen Euskal Enplegu Sistema. |
| 3.3 | Berdintasun printzipioa kontuan hartuta, balio handiko zerbitzuak pertsoneri eta enpresei eskaintzen dizkien Euskal Enplegu Sistema |
| 3.4 | Interbentzio ereduak neurritan egiten dituen Euskal Enplegu Sistema eta enpresen eta pertsonen beharrei erantzun azkarra ematen diena, langabeziaren kronifikazioa ekiditeko. |
| 3.5 | Gobernantza eredu kolaboratibo, azkar eta eraginkorrako baten alde egiten duen Euskal Enplegu Sistema |
| 3.6 | Lanbideren hobekuntza eta eraldaketa, Euskal Enplegu Sistemaren tresna nagusi |

Zeharkako bektorea

Aukera
berdintasuna,
euskal enplegu
politikaren
ardatz nagusia

- | | |
|------------|--|
| 4.1 | Laneko lorrean genero berdintasunaren aldeko konpromisoa |
| 4.2 | Gazteen kalitatezko enpleguaren sustapena |
| 4.3 | “Adintasunaren” eta kultura harresien aurkako borroka |
| 4.4 | Dibertsitate funtzionala duten pertsonentzat enplegu aukera berdintasuna eta haiek ohiko lan merkatuan txertatzeko baliabideen sustapena |
| 4.5 | Zaintza sozio-sanitarioaren alorrean, kalitatezko enplegua bermatu |

Enpleguaren Euskal Estrategia 2030

Gainera, EEE2030ek **8 proiektu traktore** ditu, estrategiaren helburuak betetzeko lehentasunezko zat jotzen direnak, zuzeneko inpaktu handia dutelako edo helburuetan aurrera egiteko beharrezkoak direlako.

Proiektu traktoreak

1. Proiektu traktorea	Euskal Enplegu Sistemaren Legea
2. Proiektu traktorea	Diru-sarrerak Bermatzeko eta Gizarteratzeko Errentari buruzko 4/2011 Legearen erreforma
3. Proiektu traktorea	Lanbide Hobetzen
4. Proiektu traktorea	Enplegurako Prestakuntzako Euskal Esparruaren eraldaketa
5. Proiektu traktorea	Enplegu eta Prestakuntza Plana, 3 trantsizio handiei dagokienez
6. Proiektu traktorea	Erresilientzia Programa: Enplegua sektore tradizionaletan
7. Proiektu traktorea	COVID-19 talka-plana
8. Proiektu traktorea	Euskadiko enplegu-politika aktiboak ebaluatzeko sistema

2

METODOLOGIAREN EBALUAZIOA

Metodologiaren ebaluazioa

Ebaluazio horren helburua da EEE2030 abian jartzearen eta ezartzearen balorazioa egitea; gako estrategikoen eta proiektu traktoreen gauzatze-maila ebaluatzea; aurrerapen handieneko eta txikieneko jarduketak identifikatzea, bai eta horien egoeraren arrazoia ere; horiek diseinatzeko eta gauzatzeko funtsezko elementuak identifikatzea, eta hobetzeko arloak hautematea, Estrategia hedatzen jarraitzeko neurri egokiak hartzeko.

Ebaluazioa hiru elementutan oinarrituta egituratzen da:

EEE2030 ESTRATEGIAREN DISEINUAREN EBALUAZIOA

Azterketa horrek aukera ematen du Estrategiaren hasierako formulazioak identifikatutako beharrei eta erronkei zein neurritan erantzuten dien eta hura proposatutako helburuak lortzeko modu logiko eta koherentean egituratuta dagoen ala ez baloratzeko.

Bereziki, egokitasuna aztertzen da, identifikatutako erronken eta beharren eta Estrategiaren helburuen arteko lerrokadura egiaztatzeko, denboran zehar izan duen bilakaera ere kontuan hartuta. Era berean, koherentziaren azterketa bat egiten da: barne-koherentzia, helburuen, gako estrategikoen eta proiektu traktoreen arteko harremana eta sinergiak eta kanpo-koherentzia aztertzen dira, Estrategiak eskualdeko, estatuko eta Europako beste politika batzuekin duen lerrokatze-maila ebaluatuz.

EEE2030 ESTRATEGIAREN EZARPENAREN EBALUAZIOA

Azterketa horri esker, gako estrategikoen eta proiektu traktoreen ezarpena zein neurritan aurreratu den baloratu daiteke. Zehazki, ezarritako ekintzen aurrerapen-maila berrikusten da, aurrerapen nagusiak, balizko atzerapenak edo desbideratzeak eta gauzatzeko zailtasunak identifikatzeko.

GOBERNANTZA-EREDUAREN EBALUAZIOA

Azterketa horri esker, Estrategiaren jarraipen- eta koordinazio-tresnen funtzionaltasuna eta eraginkortasuna balora daitezke. Adierazleen aginte-taula batean oinarritutako jarraipen-sistemaren azterketa egiten da, aurrerapenak neurtzeko, desbideratzeak detektatzeko eta gobernantza estrategikoa indartzeko hobekuntza-aukerak identifikatzeko.

Metodologiaren ebaluazioa

Ebaluazio-analisiak egiteko eta EEE2030 abian jartzeko eta ezartzeko egindako aurrerapenen balorazio orokorra lortzeko, analisi kualitatibo eta kuantitatibo bat egin da, hainbat informazio-iturri konbinatuta

ANALISI KUANTITATIBOA

EEE2030en jarraipen- eta ebaluazio-sistemak emandako informazioan oinarrituta egiten da. Estrategiaren Aginte Taula osatzen duten eta Estrategiaren ezarpenean lortu diren aurrerapenak aztertzeke aukera ematen duten testuinguruaren, gauzatzearen eta emaitzaren adierazle batzuetan oinarritzen da aipaturiko sistema.

Informazio hori funtsezkoa da ebaluazioa garatzeko; izan ere, eskura dagoen informazioa aztertzeaz gain, informazio horren gabezia identifikatzeko ere balio du.

Informazio hori osatzeko, Estrategiaren Aginte Taulan jasota ez dagoen estatistika-informazioa erabiltzen da, batez ere testuinguru sozioekonomikoaren egoeraren diagnostikoa egiteko eta EEE2030en diseinuan identifikatutako beharrak eta erronkak berrikusteko.

ANALISI KUALITATIBOA

EEE2030 estrategian inplikaturako eragileei egindako kontsultatik sortutako informazioan oinarrituta egiten da. Estrategiaren diseinuan eta ezarpenean inplikaturako eragile guztiei bidalitako galdetegi baten bidez egiten da kontsulta.

Galdesortak aukera ematen du gako estrategikoen eta proiektu bultzatzaileen aurrerapen-mailari buruzko balorazio kualitatibo bat lortzeko, eta gauzatze-mailari, identifikatutako problematikei, hobekuntza-arloei, jardunbide egokiei eta abarri buruzko justifikazioa ematen du.

EGINDAKO GALDEKETAREN EGITURA/EDUKIA

Gako estrategikoak eta proiektu bultzatzaileak baloratzea

Gakoen eta proiektuen aurrerapen-maila (puntuazioa)

1 (% 0)	2 (% 25)	3 (% 50)	4 (% 75)	5 (% 100)
Hasi gabe	Hasita	Garapen-bidean	Aurreratua	Bukatuta

Aurrerapen, zailtasun eta hobekuntza-arlo nagusiak identifikatzea

Informazio hori hainbat eragilek emandako dokumentuen informazioarekin osatzen da, hala nola jarraipen-txostenekin, urteko jarduera-memoriekin eta abarrekin.

Metodologiaren ebaluazioa – Inplikaturako eragileak

Hona hemen ebaluazio-galdetegi bete duten eragileen xehetasunak:

Eusko Jaurlaritza eta bere erakunde instrumentalak

Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailburuordetza
 SPRI – Enpresen Garapenerako Euskal Agentzia
 Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoa
 Enplegu eta Gizarteratze Sailburuordetza
 Gazteria eta Emantzipazio Zuzendaritza
 OSALAN – Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea

Besaldi – Ebaluazio Organoa

Elikadura, Landa Garapen, Nekazaritza eta Arrantza Saila

Lan eta Gizarte Segurantzaren Zuzendaritza

HABE – Helduen Alfabetatze eta Berreuskalduntzerako Erakundea

Hezkuntza Departamentua

Lanbide Heziketako ikastetxeak

HETEL

IMH – Fabrikazio Aurreratuaren eta Digitalaren Campusa

Erakunde sindikalak

CCOO – Comisiones Obreras Euskadi

Instituciones locales y territoriales

Arabako Foru Aldundia

Gipuzkoako Foru Aldundia

Bizkaiko Foru Aldundia

Getxoko Udala

Forlan – Muskizko Tokiko Garapen Agentzia

Tolosaldea Garatzen

Sestaoko Udala

Enpresa Elkartek

AED – Bizkaiko emakume enpresaburuen elkartea

Kooperatiben Goi-Kontseilua

KONFEKOOP – Euskadiko Kooperatiben Konfederazioa

Confebask – Euskal Enpresarien Konfederazioa

Emakume migratu ekintzaileak

Beste aditu batzuk

Orkestra – Lehiakortasunerako Euskal Institutua

EUSKALIT – Kalitaterako Euskal Fundazioa

Tecnalia R&I

Lanbide Ekimenak

Hirugarren sektoreko erakundeak

EHLABE – Euskadiko Lan Babestuen Elkartea

FSS – Donostiako Sustapena

ELKARTEAN – Euskal Autonomia Erkidegoko Desgaitasun Fisikoa eta/edo Organikoa duten Pertsonen Konfederazioa

HIREKIN-Euskadiko Gizarte Ekimeneko eta Esku Hartzeko Erakundeen Elkartea

GIZATEA – Euskadiko Laneratzeko Enpresen Elkartea

SARTU TALDEA – Gizarte Zerbitzuak eta Enplegua Euskadin

Enpresa-klusterrak

Basque Food Cluster – Elikadura katearen euskal elkartea

Paperaren klusterra

GAIA – Euskadiko Teknologia Elektronikoen eta Informazioaren Industrien Elkartea

HEGAN – Euskadiko Teknologia Elektronikoen eta Informazioaren Industrien Elkartea

Euskadiko Mugikortasun eta Logistika Klusterra

ACICAE – Euskadiko Automozio Klusterra

Aclima – Basque Environment Cluster

Basque Health Cluster

3

EEE 2030en DISEINUAREN EBALUAZIOA

Estrategiaren egokitasuna aztertzea. 2030erako Enpleguaren Euskal Strategiaren lan-merkatuaren diagnostikoa 2025ean eguneratzea

2021ean zehaztutako estrategiak eskualdeko egoera sozioekonomikoarekin bat egiten jarraitzen duen jakiteko, egoeraren diagnostikoa eguneratu da eta AMIA berrikusi da. Azterketa honen helburua da aztertzea ea beharrak aldatu ez diren eta helburuak epe ertain eta luzerako ikuspegiarekin definitu diren.

Horretarako, EEE2030 egiteko erabilitako datuetatik abiatu gara, eta testuinguru-adierazleen bilakaera aztertu dugu, aldaketa esanguratsuen joera dagoela ondorioztatzeko, edo, aitzitik, egoerak bere horretan dirau inguruan.

Puntu honetan, gogoratu behar da EEE2030 ezarri eta egikaritu zen lehen urteak ziurgabetasun handiko une batekin bat etorri zirela, COVID-19ak eragindako krisiak jarduera ekonomikoa geldiaraztea edo moteltzea ekarri baitzuen ia eremu guztietan, eta horrek etorkizun zalantzarria iragartzen zuen. Hala ere, jarraian aurkezten diren datuek adierazle nagusien bilakaera positiboa erakusten dute, eta horrek Euskadiko egoera sozioekonomikoaren susperraldia islatzen du.

Azterketak 2009-2019 (diseinua) eta 2024 (bilakaera) urteetako datuak alderatzen ditu. Horretarako, Eustat erabili da iturri nagusi gisa, eta datu-base horretan eskuragarri ez dauden adierazleentarako, iturria Estatistikako Institutu Nazionala (EIN) izan da.

Hurrengo orrialdeetan, lan-merkatuaren bilakaera oro har aztertuko da, Euskal Autonomia Erkidegoko enpleguaren egoera islatzen duten adierazle nagusien bilakaera aztertuz.

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

Enpleguak Euskadin azken hamarkadan izan duen ibilbideari buruzko azterketa konparatiboa, jardueraren eta okupazioaren ikuspegitik. 2009., 2019. eta 2024. urteetako datuak azaldu dira, eta 2019-2024 aldiko azterketa egin da. Hala ere, 2009. urtekoa programazioaren erreferentzia gisa sartu da, denbora-tarte zabalago batean joera esanguratsuak identifikatzeko.

Hona hemen gertatutako aldaketarik garrantzitsuenak:

- Jarduera-tasa **1,0 puntu igo da 2009tik, emakumeen tasaren igoera txiki bati lotuta**. Ebaluatutako aldian, emakumeen tasak 4,7 ehuneko-puntu egin du gora; gizonen tasak, berriz, 2,8 puntu egin du behera, eta genero-arrakala 7,5 puntu murriztu da.
- Joera bera izan du **okupazioak** Euskadin. Okupazioak gora egin du emakumeen pisua 3,7 puntutan igo delako.
- Azpimarratzekoa da gero eta lanpetu gehiago daudela **lanbide-heziketan edo goi-mailako lanbide-heziketan**.
- Enpleguaren kalitateari dagokionez, **lanaldi partzialeko enpleguak** gora egin duela erakusten du joerak. Emakumeak dira baldintza horietan lan egiten duten pertsonak, eta genero-arrakala 17,1 puntukoa zen 2024an.
- Azkenik, **kontratu mugagabea duten soldatapekoen tasa** 2008ko krisi ekonomikoaren aurreko mailetan dago. Ildo horretan, emakumeen tasek izan dute aldaketarik positiboena, eta genero-arrakala 6 puntu jaitsi da 2009tik.

ADIERAZLEA		2009	2019	2024 (**)	2009-2019 aldiko aldaketa	2019-2024 aldiko aldaketa
Biztanleria aktiboa (milaka pertsona)	Guztira	1.030,1	1.055,0	1.072,2	% +2,4	% +1,6
	Emakumeak	453,8	504,8	516,1	% +11,2	% +2,2
	Gizonak	576,3	550,2	556,1	% -4,5	% +1,1
Biztanleria okupatua (milaka pertsona)	Guztira	946,6	951,2	992,7	% +0,5	% +4,4
	Emakumeak	418,6	450,8	475,8	% +7,7	% +5,5
	Gizonak	528,1	500,3	516,9	% -5,3	% +3,3
Emakumeak okupazioan duen garrantzia		% 44,2	% 47,4	% 47,9	+3,2 e.p.	+0,5 e.p.
Jarduera-tasa	Guztira	% 55,5	% 56,9	% 56,5	+1,4 e.p.	-0,4 e.p.
	Emakumeak	% 47,6	% 52,4	% 52,3	+4,8 e.p.	-0,1 e.p.
	Gizonak	% 63,9	% 61,7	% 61,1	-2,2 e.p.	-0,6 e.p.
Lanbide-heziketari edo goragoko bati dagokion heziketa-maila duen biztanleria okupatuaren %		% 73,9 (*)	% 81,7	-	+7,8 e.p.	-
Lanbide-heziketan edo goi-mailako prestakuntzan lortutako prestakuntza-maila duten landunen ehunekoa (**) (****)		-	-	% 80,4 (****)	-	-
Enplegu jarraitua eta lanaldi partziala duten landunen % (*****)	Guztira	% 7,8	% 18,5	% 17,1	+10,7 e.p.	-1,4 e.p.
	Emakumeak	% 15,3	% 28,7	% 26	+13,4 e.p.	-2,7 e.p.
	Gizonak	% 1,9	% 9,3	% 8,9	+7,4 e.p.	-0,4 e.p.
Kontratu mugagabea duten soldatapeko landunen %	Guztira	% 75,2	% 68,0	% 79,8	-7,2 e.p.	+11,8 e.p.
	Emakumeak	% 70,6	% 65,1	% 76,7	-5,5 e.p.	+11,6 e.p.
	Gizonak	% 82,7	% 70,8	% 82,8	-11,9 e.p.	+12,0 e.p.

Iturria: Eustat, Biztanleria jardueraren arabera (BJA) eta Biztanleriaren eta etxebizitzaren zentsua. Jarduera (EAEko lanbideen eta jardueren sailkapena). Informazio-iturriei buruzko informazio gehiago nahi izanez gero, kontsultatu I. eranskina.

Euskal lan-merkatuaren azterketa (II): Langabezia

Enpleguak Euskadin azken hamarkadan izan duen ibilbideari buruzko azterketa konparatiboa, langabeziaren ikuspegitik. Hona hemen gertatutako aldaketarik garrantzitsuenak:

- 2024an, **langabezia-tasa** 2008ko krisiaren aurreko pareko mailan dago, 2019tik tasa 2,4 puntu jaitsi baita. 2009az geroztik, genero-arrakala leheneratu egin da, eta gizonen tasa emakumeena baino txikiagoa da.
- 25 urtetik beherako pertsonen **pisua murriztu egin zen 2009-2019 aldian, baina handitu egin da 2019tik, 2008ko krisiaren aurreko mailetarantz joz.**
- 45 urtetik gorako pertsonen **langabeziaren** garrantzia etengabe handitzen jarraitu du 2009tik (+23,7 e.p.).
- Hezkuntzari dagokionez, 2024an **Lanbide Heziketa baino prestakuntza-maila txikiagoa duten pertsonen** % 39,9ri eragiten dio **langabeziak**.
- Azkenik, 2024an, biztanleria aktiboaren % 3,9 **luzaroko langabezian** dago, eta 2 ehuneko-puntu igo da 2009 eta 2024 artean. 2009az geroztik, genero-arrakala leheneratu egin da, eta gizonen tasa emakumeena baino txikiagoa da.

ADIERAZLEA		2009	2019	2024 (***)	2009-2019 aldiko aldaketa	2019-2024 aldiko aldaketa
Langabezia dagoen biztanleria (milaka pertsona)	Guztira	83,5	103,8	79,5	+% 24,3	-% 23,4
	Emakumeak	35,3	53,9	40,3	+% 52,7	-% 25,2
	Gizonak	48,2	49,9	39,3	+% 3,5	-% 21,2
Langabezia-tasa	Guztira	% 8,1	% 9,8	% 7,4	+1,7 e.p.	-2,4 e.p.
	Emakumeak	% 7,8	% 10,7	% 7,8	+2,9 e.p.	-2,9 e.p.
	Gizonak	% 8,4	% 9,1	% 7,1	+0,7 e.p.	-2,0 e.p.
25 urtetik beherako garrantzia langabeziaren barruan		% 15,4	% 9,8	% 11,2	-6,1 e.p.	+1,4 e.p.
45 urtetik gorako garrantzia langabeziaren barruan		% 21,9	% 41,2	% 45,6	+17,4 e.p.	+4,4 e.p.
Lanbide-heziketatik beherako ikasketa-maila duten langabeen %		% 30,4 (*)	% 31,0	-	+0,6 e.p.	-
Lanbide-heziketa baino prestakuntza-maila txikiagoa lortu duten langabeen ehunekoa. (**) (****)		-	-	% 39,9 ****	-	-
Iraupen luzeko langabezia-tasa (*****)	Guztira	% 1,9	% 4,8	% 3,9	+2,9 e.p.	-0,9 e.p.
	Emakumeak	% 1,7	% 5,3	% 4,2	+3,6 e.p.	-1,1 e.p.
	Gizonak	% 2,0	% 4,4	% 3,7	+2,4 e.p.	-0,7 e.p.

Fuente: Eustat, *Biztanleria jardueraren arabera (BJA) eta Biztanleriaren eta etxebizitzaren zentsua*. Jarduera (CPVA). Informazio-iturrii buruzko informazio gehiago nahi izanez gero, kontsultatu I. eranskina.

Euskal lan-merkatuaren azterketa (III): Kalitatea

Enpleguak Euskadin azken hamarkadan izan duen ibilbideari buruzko azterketa konparatiboa, kalitatearen ikuspegitik.

Hona hemen gertatutako aldaketarik garrantzitsuenak:

- Lan-gatazkak, **grebetako lanaldi kopuruan** neurtuta, gutxitzen ari dira pixkanaka. Azken 5 urteetan, greban egondako lanaldien kopurua % 73,44 murriztu dela ikusten da.
- Soldatak **proportzio handiagoan igo dira aztertutako azken 3 urteetan aztertutako lehen hamar urteetan baino, eta urteko batez besteko soldata gordinaren igoera bizitzaren kostuaren igoeraren antzekoa den egoera baterantz konbergitzen dira.**
- Soldatei dagokienez genero-arrakala **hautematen jarraitzen dugun arren, 2009az geroztik serie historikoak pixkanaka behera egin duela adierazten du.**
- Laneko osasunaren eta segurtasunaren hobekuntza orokor txiki bat; **izan ere, osasun mentalak eragindako baje gorakada eta heriotza eragin duten lan-istripuen kopuruak kezagarria izaten jarraitzen du.** Osalanekin batera, laneko gaixotasunen benetako kausak sakontzen jarraitu behar da, baita lan-istripuak ere, Laneko Segurtasun eta Osasunerako 2021/2026 Euskal Estrategian ageri den bezala.
- Halaber, komenigarria litzateke LEIren ondoriozko absentzien intzidentziaren azterketan aurrera egitea, gizarte-eragileen adostasunarekin.

ADIERAZLEA		2009	2019	2024	2009-2019 aldiko aldaketa	2019-2024 aldiko aldaketa
Galdutako lanaldiak grebetan (milaka)		303.578	391.830	104.077	+% 29,1	-% 73,4
Urteko batez besteko soldata gordina (€)	Guztira	26.595	29.476	32.313*	+% 10,8	+% 9,6
	Emakumeak	22.502	26.197	29.314*	+% 16,4	+% 11,9
	Gizonak	28.889	32.529	35.095*	+% 12,6	+% 7,9
Soldataren diferentziala generoaren arabera (emakumeen/gizonen soldataren %)		% 78	% 80,5	% 83,5	+2,5 e.p.	+3,0 e.p.
90eko pertzentileko soldataren eta 10eko pertzentilaren arteko arrazoia	Guztira	4,2	4,6	4,3*	+% 9,5	-% 6,5
	Emakumeak	4,6	5,4	4,9*	+% 17,4	-% 9,3
	Gizonak	3,2	3,7	3,6*	+% 15,6	+% 2,7
ABLEen bidez egindako kontratuen %		% 16,6	% 20,70	% 17,6	+4,1 e.p.	-3,1 e.p.
Baja eragin duten lan-istripuak izan dituzten lanpetuen %		% 4,1	% 3,95	% 3,67	-0,15 e.p.	-0,27 e.p.
Lan-istripuengatik hildako biztanleria lanpetuaren %		% 0,0048	% 0,0030	% 0,0022	-0,002 e.p.	-0,001 e.p.
Laneko gaixotasunak dituen biztanleria okupatuaren %		% 0,29	% 0,30	% 0,26	+0,01 e.p.	-0,04 e.p.

Iturria: Eustat, EIN, LANBIDE eta OSALAN. Informazio-iturriei buruzko informazio gehiago nahi izanez gero, kontsultatu I. eranskina.

AMIA berrikustea. Beharrak eta erronkak

Testuinguru-adierazleek, oro har, ez dute aldaketa handirik izan, eta AMIAri dagokionez identifikatutako beharrizan eta erronketan duten eraginak indarrean jarraitzen du. Ildo horretan, 2030erako Enpleguaren Euskal Estrategian definitutako AMIAren berrikuspena egiten da.

Indarguneak

Euskal enpresa-sarearen sendotasuna, eta, bereziki, industria-sektorearena. Industria-sektoreak BPGrekiko egiten duen ekarpena bigarren produkzio-sektorea da Euskadin 2024an.

Goi-mailako lanbide-heziketak, unibertsitate-titulazioek eta graduondokoek garrantzi handia duten **kualifikazio-maila handiko biztanleria, Euskadin enplegarritasuna eta enpresa-lehiakortasuna sendotzen dituen.**

Ekonomia sustatzeko politika indartsua eta iraunkorra. Euskadik helburu horrekin lerrokatutako estrategia eta plan ugari ditu: BERPIZTU programa, Euskadi Next 2021-2026 programa, etab.

Gizarte-ekonomiaren pisu diferentziala gure produkzio-egituran.

Egonkortasun-maila handia enpleguan, nahiz eta oraindik behin-behinekotasuna murriztu behar den.

AMIA berrikustea. Beharrak eta erronkak

Ahulguneak

Jarduera-tasaren geldialdia. Jarduera-tasak ez du ia aldaketarik izan, baina behera egin du 2019-2024 aldian.

Segmentazioaren iraunkortasuna enpleguaren kalitatean, enplegu mugagabearen eta kontratazio-modu ez hain egonkorren (aldizkako finkoak, nahi ez diren lanaldi partzialeko kontratuak) artean dauden diferentziekin. Lan-erreformaren ondoren behin-behinekotasuna murriztu den arren, prekarizazioak zenbait kolektibori eragiten jarraitzen du.

Iraupen luzeko eta oso luzeko langabeziaren kronifikazioa, adinari (50 urtetik gorako pertsonak) eta kualifikazioari (hezkuntza-maila formal baxuko pertsonak eta/edo eguneratu gabeko eta/edo osatu gabeko lanbide-kualifikazioak) lotutako irizpideekin oso lotuta dagoena. Iraupen luzeko langabezia-tasak behera egin du 2019 eta 2024 artean, baina handia izaten jarraitzen du.

Gazteentzako erakargarritasun gutxiko lan-agertokia. Enplegu-eskatzailerik gazteen profilak eskatzen duenarekiko desegokiak diren lan-eskaintzak. 25 urtetik beherakoen langabezia-tasa jaisten ari da, baina oraindik ere handia da.

Genero-desberdintasuna lan-eremuan. Tasek erakusten dute genero-arrakala murriztu egin dela, oro har, 2019 eta 2024 artean.

Langabezia-poltsa garrantzitsuak, neurri handi batean kualifikazio txikia duten pertsonekin bat datozenak.

Enpresetan eta langileetan kontzientziazio handiagoa behar da, batez ere ETEetan, etengabeko prestakuntzaren eta lanbide-prestakuntzaren garrantzi estrategikoari buruz.

Jarduera ekintzailearen tasa txikia. Erakundeek ekintzailetza sustatzeko eta babesteko apustu garrantzitsua egin duten arren, gure jarduera ekintzailearen tasa Europako batez bestekoaren oso azpitik dago, baita Espainiako batez bestekoaren azpitik ere. Jarduera Ekintzailearen Tasa (% 5,5 2024an) bere horretan jarraitzen du.

Erosteko ahalmen garbiaren galera, eta, aldi berean, desberdintasun handiagoa erosteko ahalmen handiagoa eta txikiagoa dutenen artean.

Talentu seniorra lan-merkatuan **sartzeko eta mantentzeko zailtasunak.**

Nahi ez den behin-behinekotasun eta partzialtasun handia enpleguan. Behin-behinekotasunak beherakada handia izan du 2019 eta 2024 artean.

AMIA berrikustea. Beharrak eta erronkak

Mehatxuak

Automatizazioaren aurrerapen azkarra, lanpostuak suntsitzeko eta arrakala digital berri bat sortzeko arrisku handia sortuz esperientzia eta kualifikazio handiko langileentzat, baita prestakuntza-urritasuna dutenentzat. Euskadik helburu horrekin bat datozen estrategia eta plan ugari ditu; Zientzia, Teknologia eta Berrikuntza Plana Euskadi 2030, Klima Aldaketaren Euskal Estrategia 2050, etab.

Biztanleriaren zahartze progresiboa; horrek esan nahi du biztanleria aktiboa murriztu egin dela, eta horrek eragin negatiboa izan dezakeela beste eremu batzuetan, hala nola pentsioen jasagarritasunean. 2019-2024 aldian, biztanleria aktiboaren tasa 0,4 puntu jaitsi da.

Talentu kualifikatuagatiko gaitasun globala, hiru trantsizio handietan murgilduta dagoen testuinguru sozioekonomiko batean. Hainbat estrategia eta plan jarri dira abian: BERPIZTU programa edo Euskadi Next 2021-2026 programa, besteak beste.

Beste lurralde eta ekonomia batzuen gaitasuna, Euskadiren antzeko edo gehiagoko lehiakortasun-garapena dutenak, eta hori erronka bat da euskal enpresa-sarearen ekoizpen-sistemaren lehiakortasuna hobetzeko. Hainbat estrategia eta plan jarri dira abian, hala nola Euskadi 2030 Zientzia, Teknologia eta Berrikuntza Plana (ZTBP 2030).

Aukerak

Esparru pribatuan zein publikoan belaunaldien artean gertatuko den errelebo garrantzitsuaz baliatzea, gure erakundeen kultura-aldaketa bizkortzeko, balio berriak eta antolaketa-modu berri parte-hartzaileagoak eta eraginkorragoak txertatuz. Langile berriak ondo kudeatzeak erakundeen lehiakortasuna areagotzen du.

Pertsona guztien lan-ekarpenaren potentziala aprobetxatzea, talentua leialtzeko eta zentzuz erakartzeko estrategia bat garatuz.

"Ekonomia berdea", "eremu soziosanitarioa eta zainketen ekonomia" bezalako sektore "nitxoan" enplegu-sorrera aprobetxatzea, baita garraioaren eta logistikaren sektorea ere, zeharkako eta funtsezko ildo gisa beste jarduera batzuk behar bezala garatzeko, hala nola industria, merkataritza... Aldi berean, hezkuntza- eta enplegu-sistemek lehentasuna eman behar diete gure RIS3ren eremuei eta digitalizazioaren erronkari, ekonomia berri bat eraldatzeko elementu gisa.

Talentu berritzailea eta teknologikoa sortzea, fidelizatzea eta erakartzea, abangoardiako prestakuntzarako sarbidea erraztuz eta sektore estrategikoetan kualifikazio handiko profesionalak garatzeko ingurune egokia sortuz.

Migrazioa, gure lan-merkatuak eta gizarterako aukera gisa, biztanleriaren zahartzearen eta jaiotza-tasa baxuaren testuinguruan, gizarteratzeko eta laneratzeko beharra eta migratzaileen aniztasuna ahaztu gabe.

Estrategiaren egokitasuna aztertzea. Beharren eta helburuen zerrenda

Egokitasuna aztertuta, EEE2030en zehaztutako helburuek Euskadik enpleguari dagokionez dituen beharrei eta erronkei modu egokian erantzuten dieten ebaluatu daiteke. Praktikan, ikusten da helburu estrategikoak modu egokian definitu direla, premia eta erronka bakar bati erantzuteaz gain, zeharkako ikuspegi batetik identifikatutako premia eta erronka batzuetan eragin nahi dutelako.

Egoeraren diagnostikoari eta AMIari lotutako premia/erronka nagusiak	1. HELBURUA	2. HELBURUA	3. HELBURUA	4. HELBURUA
Talentua fidelizatzea eta erakartzea, batez ere goi-mailako kualifikaziokoa, kalitatezko enplegua sortuz.	X	X		X
Belaunaldien arteko erreleboa aldatetarako palanka gisa aprobetxatzea talentu gaztea lan-merkatuan sartzeko, haien prestakuntza bultzatuz eta gazteen langabezia murriztuz.		X		X
Iraupen luzeko langabeziari aurre egiten dioten enplegu-politika aktiboak indartzea, enplegutik urrunen dauden pertsonen laneratze handiagoa sustatuz.		X	X	X
Nahi ez den behin-behinekotasuna eta partzialtasuna murriztea, batez ere emakumeen kasuan, enplegu egonkorragoa, bidezkoagoa eta kalitatezkoagoa bermatzeko.	X		X	X
Lan-merkatua trantsizio digitalaren, ekologikoaren eta sozialaren erronkekin lerrokatzea, produkzio-eredu iraunkor eta lehiakor batekin bat datozen profil kualifikatu eta erresilienteak sortuz.		X		X
Biztanleria aktiboaren artean etengabeko ikaskuntzaren kultura sustatzea, lan-ingurune aldakor baten aurrean gaitasunen etengabeko eguneratzea ziurtatzeko.		X	X	X
Ekintzailatza sustatzea lan-alternatiba iraunkor gisa eta lurraldean jarduera ekonomikoa sortzea.	X			X
Kualifikazio txikia duten pertsonen enplegarritasuna bultzatzea, enplegu-potentzial handiagoa duten sektoreetan parte har dezaten erraztuz.	X	X		X

Estrategiaren egokitasuna aztertzea. Beharren eta helburuen zerrenda

Arestian aipatutakoaren ildotik, EEE2030en helburuak ikuspegi zabalarekin definitu ziren, Euskadik enpleguari dagokionez dituen beharrak eta erronkak kontuan hartuta.

1. helburua. Kalitatezko enpleguan sakontzea, gizarteratzeko eta giza garapenerako funtsezko tresna den aldetik, enplegu-eredu egonkorra eta kalitatezkoa sustatzera bideratuta dago, pertsonen gaitasunekin bat datorrena. Horrela, zuzenean lotzen da talentua fidelizatzeko eta erakartzeko beharrek, enpleguaren kalitatea funtsezko faktorea baita pertsonak alde egitea saihesteko eta lurraldearekiko lotura sustatzeko. Aldi berean, nahi ez den behin-behinekotasuna eta partzialtasuna murriztearekin lotzen da, enplegu prekarioko modu horiek ongizatea eta egonkortasun profesionala arriskuan jartzen baitituzte. Era berean, kualifikazio txikia duten pertsonen lan-aukerak hobetzearekin lotzen da, eta lan-baldintza justuetan sartzea bermatzen da. Azkenik, ekintzailatzaren sustapenarekin bat dator, jarduera ekonomiko jasangarria sortzeko eta ibilbide profesional autonomo eta duinak errazteko bide gisa ulertuta.

2. helburua. Euskadiren garapen sozial eta ekonomikoari laguntzea, enplegu erresiliente baten bidez. Enplegu hori aldaketetara egokitzeko gaitasun handia eta iraunkorra duten pertsonen eta maila profesionalean eta bizi-mailan agertoki erakargarriak eskaintzen dituzten enpresek osatuko dute, eta lan-merkatuak egiturazko erronka handiei eta trantsizio digital, ekologiko eta sozialei erantzuteko duen gaitasuna indartzean datza. Helburu hori zuzenean lotuta dago belaunaldien arteko erreleboa aprobetxatzeko eta talentu gaztea erakartzeko beharrek, ekoizpen-sarearen berrikuntza eta iraunkortasuna bermatzeko funtsezko faktore gisa. Era berean, politika aktiboak indartzea iraupen luzeko langabeziaren aurrean, eta kualifikazio txikiko pertsonen enplegagarritasuna hobetzea, zailtasun handiagoak dituzten kolektiboak egokitzeko eta berriz integratzea ziurtatuz. Testuinguru horretan, etengabeko ikaskuntza funtsezko tresna da biztanleria aktiboaren etengabeko egokitzapena eta 3 trantsizioekin lerrokatzea bermatzeko. Azkenik, ekintzailatzaren sustapenarekin lerrokatzen da, jarduera ekonomiko iraunkorra sortzeko lan-alternatiba egokitzen hartuta, eta horrek enplegu erresilientea eta etengabeko trebakuntza sustatzen ditu.

Estrategiaren egokitasuna aztertzea. Beharren eta helburuen zerrenda

EEE2030en helburuak ikuspegi zabalarekin definitu ziren, Euskadik enpleguari dagokionez dituen beharrak eta erronkak kontuan hartuta.

3. helburua. Enplegu-politika aktiboetarako eskubidea eskubide subjektibo gisa ezartzea eta eskubide hori enplegu-zerbitzu publiko eraginkor eta kalitatezkoa izan dadin lortzea, biztanleria aktiboak pairatutako arazoen aurrean konponbideak eskainiko dituen araudi- eta legegintza-oinarria izatea bilatzen du. Ildo horretan, helburua oso lotuta dago enplegu-politika aktiboak indartzearekin, ibilbide irisgarriak, jarraituak eta pertsonalizatuak bermatzen baitizkie iraupen luzeko langabeei. Era berean, nahi ez den behin-behinekotasuna eta partzialtasuna murriztearekin lotzen da, politika horiek enpleguaren egonkortasuna eta kalitatea sustatzeko diseinatuta baitaude. Era berean, ekintzailetzaren sustapenarekin bat dator, eta laneratzeko formula baliozko eta estrategikotzat hartzen da.

Zeharkako helburua. Enpleguari dagokionez aukera-berdintasun eraginkorra bermatzeak enplegurako zailtasun handienak dituzten hainbat kolektiboren sarbidea, iraupena eta aurrerapena mugatzen dituzten egiturazko oztopoei heltzen die. Ildo horretan, helburu horrek identifikatutako behar guztietan du eragina.

Estrategiaren koherentzia azterketa

Estrategia baten **barne-koherentzia** lortzeko definitutako helburuen eta jarduera-ildoen artean dauden sinergieiei eta erlazio egokiari dagokie.

EEE2030en kasuan, EEE2030 ezartzeko erabiltzen diren gako estrategikoak eta proiektu traktoreak bat datoz helburu estrategikoekin, eta, beraz, gako estrategiko eta proiektu traktore bakoitzak zehaztutako helburuetako bat lortzen laguntzen du gutxienez, eta ez dago gako estrategikorik edo lotutako proiektu traktorerik ez duen helbururik.

2030EEEren HELBURU ESTRATEGIKOEN ETA GAKO ESTRATEGIKOEN ETA PROIEKTU TRAKTOREEN ARTEKO LOTURA

1. Bektorea. Kalitatezko enplegua inklusio soziala eta giza-garapena bermatzeko	1. HELBURUA	2. HELBURUA	3. HELBURUA	4. HELBURUA
1.1. Laneko eskubideak bermatzeko, ikuskapena babes tresna nagusi gisa	X			X
1.2. Laneko segurtasuna eta osasuna euskal ekoizpen eta gizarte eredura moldatu, laneko giro osasuntsua bermatzeko eta lanaren kalitatea ziurtatzeko, hori guztia, lan baldintza seguruekin.	X			X
1.3. Elkarrizketa soziala eta negoziazioa oinarritzat jo euskal lan erlazio sisteman	X		X	X
1.4. Enplegu Sistema hezkuntza eta gizarte politikekin koordinatu modu eraginkorrean	X	X	X	X
1.5. Langileak gailentzen dituzten enpresak babestu eta garatu eta langileen parte hartzea enpresa barruan sustatu.	X	X		X
1.6. Talde ekintzailetza sustatu etorkizuneko enpresa erronkei aurre egiteko	X	X		X
1.7. Enplegu autonomoaren kalitatea eta eskubidek defendatu, talde horrekin elkarrizketa sistema bat ezarri	X			X
1.8. Administrazio Publikoak enpleguaren kalitatean duen garrantzia azpimarratu: enplegu publikoaren balioa defendatu, kalitatezko enplegua garatzeko eta aldi baterako kontratuak gutxitzeko klausula sozialak ezarri	X			X
1.9. "Kalitatezko enpleguari" dagokion adostasuna sustatu gizarte eragileekin eta kontzeptu hori landu euskal enplegu politikak eskura jarritako tresnak erabiliz.	X			X
1.10. Ingurunea sustatzen duten enpresa-ekimenak bultzatu	X			X

Estrategiaren koherentzia azterketa

2030 Eren HELBURU ESTRATEGIKOEN ETA GAKO ESTRATEGIKOEN ETA PROIEKTU TRAKTOREEN ARTEKO LOTURA

2. Bektorea. Ekoizpen sistemara moldatzen den enplegu erresilientea

- 2.1. Gure ekoizpen sistemaren lehiakortasuna bultzatzeko euskal enplegu politika, horretarako, industria-politika eta garapen ekonomikoa lantzen dituen.
- 2.2. Trebakuntza eraginkorragoa eta gure ekoizpen sarearen beharretara hobeto moldatzen dena, bai gaitasun profesionalak eta baita zeharkakoak garatzen dituen
- 2.3. Moldatzeko gaitasun handia beharrezkoa den aldaketa ugariko egoerari aurre egiteko, etengabeko ikaskuntza defendatzen duen estrategia.
- 2.4. Ekoizpen sarera moldatzen den talentuaren kudeaketa, lanari eta bizitzari dagokionez, aukera erakargarriak eskaintzen dituen.
- 2.5. Lan egiteko eta lanorduak antolatzeke era ezberdinak modu egokian integratu

1. HELBURUA	2. HELBURUA	3. HELBURUA	4. HELBURUA
	X		
X	X	X	
	X		X
X	X		X
X	X		X

3. Bektorea. Enplegu Politika Aktiboen Eskubide Subjektiboa eta haien betebeharra zerbitzu publiko gisa kalitatezko enplegua sortzeko

- 3.1. Enplegu Politika Aktiboen eskubide subjektiboaren aitortpena
- 3.2. Lan merkatuaren aldaketak aurreikusteko eta aldaketa horiei aurre egiteko zerbitzu eta programak diseinatzeko, aztertu, prospektiba landu eta ebaluatzen duen Euskal Enplegu Sistema.
- 3.3. Berdintasun printzipioa kontuan hartuta, balio handiko zerbitzuak pertsonen eta enpresei eskaintzen dizkien Euskal Enplegu Sistema
- 3.4. Interbentzio ereduak neurritan egiten dituen Euskal Enplegu Sistema eta enpresen eta pertsonen beharrei erantzun azkarra ematen diena, langabeziaren kronifikazioa ekiditeko.
- 3.5. Gobernantza eredu kolaboratibo, azkar eta eraginkorrago baten alde egiten duen Euskal Enplegu Sistema
- 3.6. Lanbideren hobekuntza eta eraldaketa, Euskal Enplegu Sistemaren tresna nagusi

1. HELBURUA	2. HELBURUA	3. HELBURUA	4. HELBURUA
		X	
		X	
	X	X	X
	X	X	X
		X	
		X	

Estrategiaren koherentzia azterketa

2030EEEren HELBURU ESTRATEGIKOEN ETA GAKO ESTRATEGIKOEN ETA PROIEKTU TRAKTOREEN ARTEKO LOTURA

Zeharkako bektorea. Aukera berdintasuna, euskal enplegu politikaren ardatz nagusia	1. HELBURUA	2. HELBURUA	3. HELBURUA	4. HELBURUA
4.1. Laneko lorrean genero berdintasunaren aldeko konpromisoa	X	X		X
4.2. Gazteen kalitatezko enpleguaren sustapena	X	X		X
4.3. "Adintasunaren" eta kultura harresien aurkako borroka	X	X		X
4.4. Dibertsitate funtzionala duten pertsonentzat enplegu aukera berdintasuna eta haiek ohiko lan merkatuan txertatzeko baliabideen sustapena	X	X		X
4.5. Zaintza sozio-sanitarioaren alorrean, kalitatezko enplegua bermatu	X	X		X

Proiektu Traktoreak	1. HELBURUA	2. HELBURUA	3. HELBURUA	4. HELBURUA
1. Proiektu traktorea Euskal Enplegu Sistemaren Legea	X	X	X	X
2. Proiektu traktorea Diru-sarrerak Bermatzeko eta Gizarteratzeko Errentari buruzko 4/2011 Legearen erreforma	X			X
3. Proiektu traktorea Lanbide Hobetzen	X	X	X	X
4. Proiektu traktorea Enplegurako Prestakuntzako Euskal Esparruaren eraldaketa		X		X
5. Proiektu traktorea Enplegu eta Prestakuntza Plana, 3 trantsizio handiei dagokienez		X		X
6. Proiektu traktorea Erresilientzia Programa: Enplegua sektore tradizionaletan		X		X
7. Proiektu traktorea COVID-19 talka-plana	X	X		X
8. Proiektu traktorea Euskadiko enplegu-politika aktiboak ebaluatzeko sistema			X	

Estrategiaren koherentzia aztertzea. Bektoreen eta helburuen zerrenda

Arestian aipatutakoaren ildotik, EEE2030en bektoreak haren helburuak kontuan hartuta definitu ziren.

1. bektorea. Kalitatezko enplegua gizarteratzeko eta giza garapenerako tresna da, eta bere gako estrategikoak enplegu-eredu egonkor eta kalitatezkoa sustatzera bideratzen ditu, pertsonen gaitasunekin bat etorriz. Horrela, bektore horrek zuzenean instrumentalizatzen du **1. helburua. Kalitatezko enpleguan sakontzea, gizarteratzeko eta giza garapenerako funtsezko tresna baita.** Gainera, gako horiek **zeharkako helburuan eragiten dute. Enpleguari dagokionez aukera-berdintasun eraginkorra bermatzea**, biztanleria osoarentzat kalitatezko enplegua sustatu nahi duten neurrian, eta hori garrantzi handiko faktorea da enplegurako zailtasun handienak dituzten edo gizarte-bazterkeriako egoeran edo arriskuan dauden kolektiboak gizarteratzeko eta laneratzeko. Bestalde, bektore horren hainbat gako **2. helburuarekin lerrokatuta daude. Euskadiren garapen sozial eta ekonomikoari laguntzea, enplegarritasunari**, erresilientziari eta ongizatearekin eta egokitzapenarekin bat datorren enpresa-kulturari laguntzen dion enplegu erresiliente baten bidez. Bestalde, beste gako batzuk **3. helburuarekin lerrokatuta daude. Eragile sozioekonomikoen arteko lankidetzeta eta** koordinazioa sustatzen duten Enplegu Politika Aktiboetarako Eskubidea ezartzea, eta horrek enplegu-zerbitzu publiko eraginkor eta kalitatezkoa garatzea, erantzun arin, inklusibo eta egokituak emateko gai izango dena.

2. bektorea. Produkzio-sistemara egokitzen den enplegu erresiliente batek enplegua eta produkzio-sistema egokitzeko gaitasuna indartzen du, etengabe aldatzen ari den lan-merkatuaren erronkei aurre egiteko. Ildo horretan, zuzenean lotzen da **2. helburuarekin**, Euskadiren garapen sozial eta ekonomikoari laguntzeko xedea baitu, enplegu eta eskulan erresilienteak sortzeko, enplegu-politikak produkzio-sistemaren premiekin lerrokatuta. Gainera, bektore horren gako batzuek **1. helburua** indartzen dute; izan ere, eskulan erresiliente eta gaitua funtsezkoa da kalitatezko enplegu iraunkorrak bermatzeko. Era berean, Bektorearen gakoetako bat **3. helburua** lortzen laguntzen du, etengabeko prestakuntza eta laguntza-mekanismoak sustatzen baititu, pertsonen lan-merkatuaren alaketetara egokitzeko aukera emango dietenak, erantzun azkarrak eta eraginkorrak bermatuz krisi eta eraldaketa sektorialen aurrean. Era berean, hainbat gako **Zeharkako Helburua** lortzen laguntzen dute, prestakuntza inklusiboa eta langileentzako aukerak sustatzen baitituzte, enplegu-politikek kolektibo kalteberenen beharrak aintzat hartzen dituztela ziurtatuz, eta hori funtsezkoa da lan-merkatuan bidezko integrazio ekitatiboa lortzeko.

Estrategiaren koherentzia aztertzea. Bektoreen eta helburuen zerrenda

EEE2030aren bektoreak haren helburuak kontuan hartuta definitu ziren.

3. bektorea. Enplegu-politika aktiboetarako eskubide subjektiboa eta eskubide hori enplegu-zerbitzu publiko eraginkor eta kalitatezko batean itzultzea pertsona guztiek lan-eskubideak eta enplegu-politika aktiboak benetan eskuratzeko aukera izan dezaten bermatzean datza, enplegu-sistema bidezkoa, bizkorra eta merkatuaren beharretara egokitua sustatuz. Hori zuzenean dator bat **3. helburuarekin**, enplegu-politika aktiboetarako eskubide subjektiboa ezarri nahi baitu, eskubide horiek enplegu-zerbitzu publiko eraginkor bihurtzeko daitezkeen bermatuz, krisi eta eraldaketa sektorialeki azkar eta eraginkortasunez erantzun ahal izateko. Gainera, bektore horren gako estrategikoak **2. helburuarekin** lotuta daude, enplegarritasuna erresilientea eta lan-merkatuaren egiturazko aldaketetara egokitzeko modukoa baita. Halaber, bektore horrek lotura estua du **zeharkako helburuarekin**, pertsona guztiek enplegu-politika aktiboetara iristeko aukera berdina izango dituztela bermatzen baitu, beren egoera pertsonala edo profesionala edozein dela ere. Horrek aukera-berdintasuna eta justizia soziala indartzen ditu enplegua eta kalitatezko zerbitzu publikoak lortzeko, lan-merkatuan integrazio bidezkoagoa eta bidezkoagoa sustatuz.

Zeharkako bektorea. EAEko enplegu-politikaren funtsezko ardatz gisa, aukera-berdintasuna funtsezkoa da biztanleria-talde guztiek kalitatezko enpleguak baldintza berdinetan lortzeko aukera izan dezaten. Bektore hori zuzenean dator bat **zeharkako helburuarekin**, enpleguari dagokionez aukera-berdintasun eraginkorra bermatzea baitu helburu. Gainera, gako estrategiko askok lotura estua dute **1. helburuarekin**, gizarteratzea sustatzearekin eta enplegua lortzeko orduan desberdintasun-arrakalak murriztearekin. Era berean, **2. helburuari** dagokionez, hainbat talde aldaketa-testuinguruetan lan-merkatuan sartzea erraztuko duten baldintzak sustatu behar dira. Horrek ikuspegi integral bat indartzen du, kolektibo ahulentzako oztipoak ezabatzeko helburua duena, kohesio soziala eta ongizate orokorra sustatuz enplegu inklusibo eta kalitatezkoaren bidez.

Estrategiaren koherentzia aztertzea. Bektoreen eta helburuen zerrenda

EEE2030aren sektoreak haren helburuak kontuan hartuta definitu ziren.

Estrategia honetan identifikatutako proiektu traktoreek funtsezko palanka gisa jarduten dute helburu estrategikoak eraginkortasunez ezartzeko. Ildo horretan, **1. proiektu traktoreak**, *Euskal Enplegu Sistemaren Legea* ardatz duenak, lotura estua du 1., 3. eta Zeharkako Helburuekin; izan ere, arau-esparru integral bat ezartzen du, kalitatezko enplegu baterako sarbide zuzen eta eraginkorra bultzatzen du, gizarteratzea bultzatzen du eta enplegu-politika aktiboetarako eskubidea indartzen du sistema publiko indartsu baten bidez.

Diru-sarrerak Bermatzeko eta Gizarteratzeko Errentari buruzko 4/2011 Legearen erreformari *buruzko 2. proiektu traktorea* 1. eta 3. helburuekin lotzen da, gutxieneko diru-sarrerak bermatuz gizarte-kohesioa sustatzen baita, eta, aldi berean, enpleguari lotutako eskubide subjektiboak indartzen baititu.

3. proiektu traktorea, Lanbide Hobetzen, 3. *helburuarekin lotzen da nagusiki, enplegu-zerbitzu publikoaren hobekuntzan zentratzen baita*. Modernizazioaren bidez, arreta eraginkorragoa, arinagoa eta inklusiboagoa bermatu nahi da, lan-merkatuaren eskaerekin bat datorrena. Edonola ere, Estrategiaren helburu guztiekin lerrokatzen da, 4. helburuak oro har lortzen lagunduko baitu.

Enplegurako Prestakuntzako Euskal Esparrua eraldatzeko **4. proiektu traktoreak** 2. *helburuari erantzuten dio, prestakuntza produkzio-premia berrietara egokitzen baitu, sistemaren enplegarritasuna eta erresilientzia hobetuz, bai eta 4. helburuari ere, enpleguari dagokionez aukera-berdintasun eraginkorra bermatzen duen prestakuntza sustatuz*.

5. proiektu traktorea, hiru trantsizio handien aurrean Enplegu eta Prestakuntza Planean zentratua, 2., 3. eta zeharkako helburuekin lerrokatzen da. Aldaketa ekologikoen, digitalen eta demografikoen aurrean duen ikuspegi integralak indartu egiten ditu erresilientzia eta ekitatea enplegua eta laguntza-zerbitzuak eskuratzean.

6. proiektu traktorea, ohiko sektoreetako erresilientzia-programa, 1. eta 2. helburuekin ere lotuta dago. Sektore kalteberetan enplegua suspertzea eta mantentzea bilatzen du, enpleguaren kalitatea eta iraunkortasuna bermatzen duten estrategia egokitzailen bidez.

7. proiektu traktorea, COVID-19 Talka Plana, 2., 3. eta zeharkako helburuekin lotzen da. Krisi-testuinguru batean, enplegua berreskuratzea, kolektibo kalteberak babestera eta zerbitzu publiko eskuragarriak indartzera bideratuta dago.

Azkenik, **8. proiektu traktorea**, *Euskadiko enplegu-politika aktiboak ebaluatzeko sistemari* buruzkoa, 3. helburuarekin lotzen da, politika horien eragina neurtzeko eta hobetzeko aukera ematen duten tresnak eskaintzen baititu, eraginkortasuna eta emaitzetarako orientazioa bermatuz.

Estrategiaren kanpo-koherentzia azterketa

Estrategia baten **kanpo-koherentzia** estrategiaren helburuen eta eskualdeko, estatuko eta Europako beste plan batzuen artean dagoen harreman eta sinergia egokiari dagokio.

EEE2030en kasuan, lotura handia dago plan eta arau-garapen ugarirekin.

2030EEEren HELBURU ESTRATEGIKOAK ESKUALDEETAKO PLANEKIN ETA ENPLEGUAN ERAGINA DUTEN LEGE-ARAUekin LOTZEA

- BERPIZTU programa.
- Euskadi Next 2021-2026 programa.
- Enplegu Plan Estrategikoa 2021-2024.
- Lanbide Heziketako VI. Euskal Plana.
- Gizarteratzeko V. Euskal Plana 2022-2026.
- EAEko Gizarte Zerbitzuen II. Plan Estrategikoa 2023-2026.
- EGF+ 2021-2027 Programa.
- Zientzia, Teknologia eta Berrikuntza Plana Euskadi 2030.
- Klima Aldaketaren Euskal Estrategia 2050.
- Basque Country 2030 Agenda.
- Eusko Jaurlaritzaren beste plan eta programa batzuk (adibidez, Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategia 2021-2026, Industria Garatzeko eta Nazioartekotzeko Plana 2021-2024).
- Foru-aldundien planak eta programak.
- Toki-erakundeek planak eta programak.
- 15/2023 Legea, abenduaren 21ekoa, Enpleguari buruzkoa.
- 11/2022 Legea, abenduaren 1ekoa, Euskal Enplegu Publikoari buruzkoa.
- 17/2023 Legea, abenduaren 21ekoa, EAEko Hezkuntzari buruzkoa.
- 5/2011 Legea, martxoaren 29koa, Gizarte Ekonomiarari buruzkoa.
- 2/2022 Legea, martxoaren 10ekoa, Gazteriarari buruzkoa.
- 14/2022 Legea, abenduaren 22koa, Gizarteratzeko eta Diru Sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemari buruzkoa.
- 1/2022 Legea, martxoaren 3koa, Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako Legearen bigarren aldatetarena.
- 11/2023 Legea, azaroaren 9koa, Euskadiko Mugikortasun Iraunkorrari buruzkoa.
- 1/2024 Legea, otsailaren 8koa, Trantsizio Energetikoari eta Klima Aldaketari buruzkoa.
- 7/2022 Legea, ekainaren 30ekoa, Landa Garapenari buruzkoa.
- 9/2021 Legea, azaroaren 25ekoa, Euskadiko natura-ondarea kontserbatzeko.
- 11/2019 Legea, abenduaren 20koa, Euskadiko Kooperatibena.

Estrategiaren kanpo-koherentzia azterketa

EEE 2030ren HELBURU ESTRATEGIKOAK ESTATUKO PLANEKIN ETA ARAUEKIN LOTZEA

- | | |
|---|---|
| - Espainiako Ekonomiaren Berreskurapen, Eraldaketa eta Erresilientzia Plana. | - Espainiako Ekonomiaren Berreskurapen, Eraldaketa eta Erresilientzia Plana. |
| - Enplegua Aktibatzeko Espainiako Estrategia. | - Enplegua Aktibatzeko Espainiako Estrategia. |
| - Enplegurako aktibatzeko programa komunak Enplegu Sistema Nazionallean. | - Enplegurako aktibatzeko programa komunak Enplegu Sistema Nazionallean. |
| - Gazte Berme Plana Plus 2021-2027. | - Gazte Berme Plana Plus 2021-2027. |
| - Estatu mailako beste plan eta programa batzuk (adib. Energiaren eta Klimaren Plan Nazional Integratua). | - Estatu mailako beste plan eta programa batzuk (adib. Energiaren eta Klimaren Plan Nazional Integratua). |

EEE 2030ren HELBURU ESTRATEGIKOEN ETA EUROPAKO PLANEN ARTEKO LOTURA

- Next Generation EU.
- 2021-2027 aldirako Urte Anitzeko Finantza Esparrua eta Erkidegoko Funtsak.
- Gizarte Eskubideen Europako Zutabea.
- Agenda 2030 eta Nazio Batuen Garapen Iraunkorreko Helburuak.
- Erkidegoko beste plan eta programa batzuk (adibidez, Horizonte Europa, Erasmus+, etab.)

4

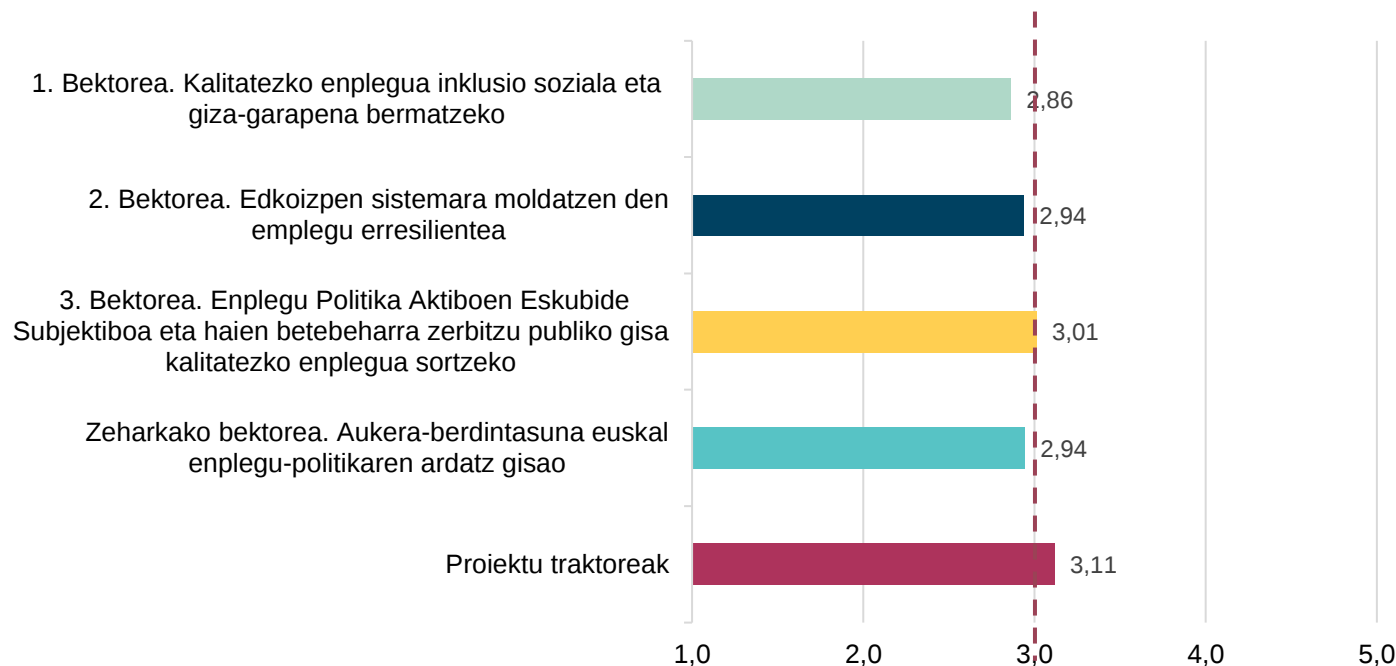
EEE 2030 EZARPENAREN EBALUAZIOA

Ikuspegi orokorra: Estrategiaren aurrerapen-maila Bektorearen arabera

Oro har, Estrategiaren ezarpenean izandako aurrerapen-maila **bitartekotzat** hartzen da EEE2030en 4 sektore eta 8 proiektu bultzatzaileetan. **Proiektu traktoreek** dute aurrerapen-mailarik handiena, eta, ondoren, **3. sektoreak**. **Enplegu-politika aktiboetarako eskubide subjektiboa, eta eskubide hori enplegu-zerbitzu publiko eraginkor eta kalitatezko batean itzultzea**. Aitzitik, **1. sektorea**. **Kalitatezko enplegua, gizarteratzeko eta giza garapenerako tresna gisa**, aurrerapen txikiena duena da.

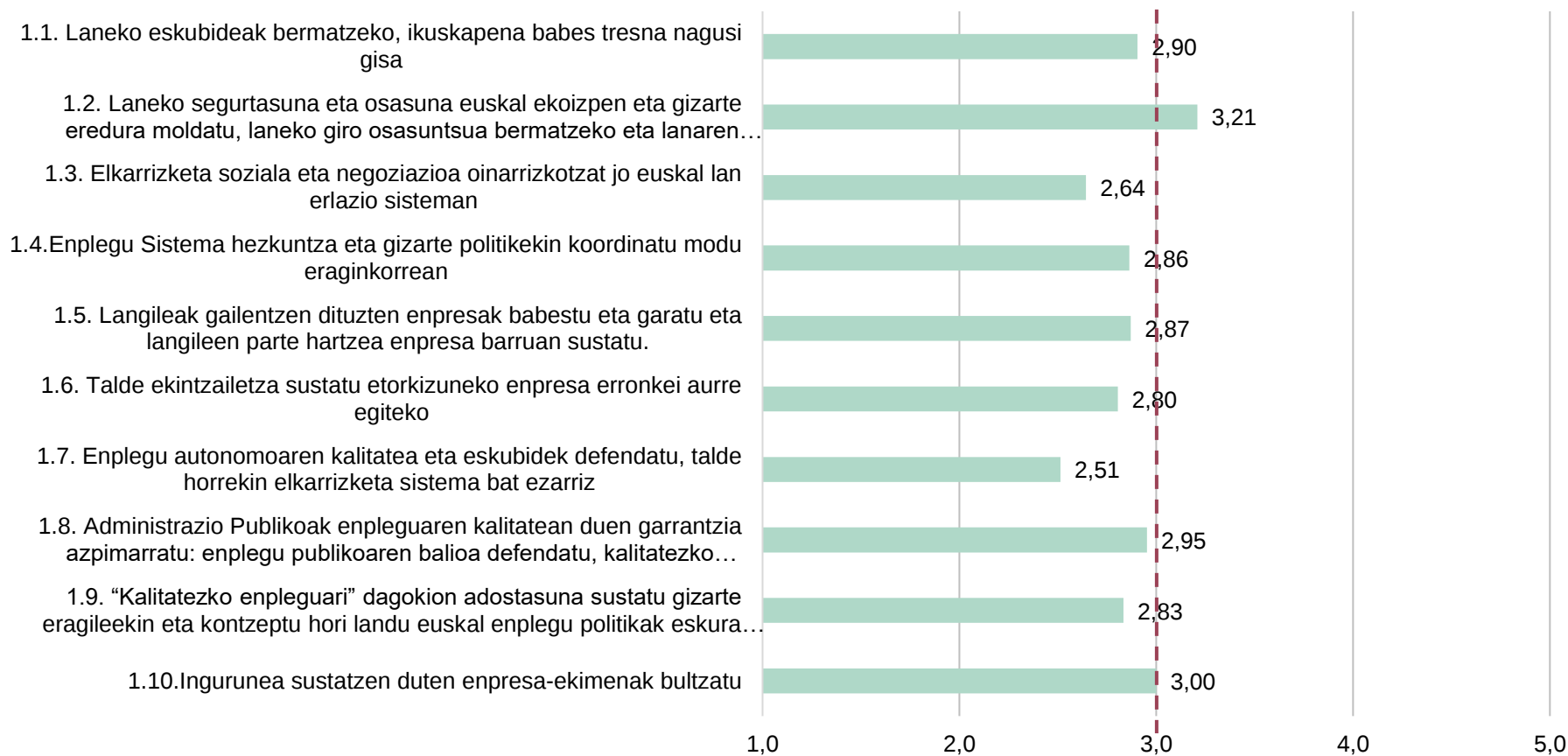
Bektoreen eta proiektu traktoreen ezarpen-maila baloratzea

Bektore eta proiektu traktore bakoitzaren batez besteko balorazioa, 1etik 5era bitarteko eskalan (1-auurrerapenik gabe; 5-osatuta)



1. bektoreko gako estrategikoen aurrerapen-mailaren ikuspegia

1. bektorearen ezarpen-maila baloratzea. Kalitatezko enplegua inklusio soziala eta giza-garapena bermatzeko
 Jarraibide bakoitzaren batez besteko balorazioa, 1etik 5era bitarteko eskalan (1-aurrerapenik gabe; 5-osatuta)



Ardatzaren batez bestekoa: 2,86/5,00

Aurrerapen-maila: ERTAINA

1. bektoreko gako estrategikoen aurrerapen-mailaren ikuspegia

1. bektoreko gako estrategikoen **ezarpenean izandako aurrerapen-maila**. *Kalitatezko enplegua gizarteratzeko eta giza garapenerako tresna gisa* balioesten dute ebaluazioan parte hartzen duten eragileek, baina aldeak daude eremu bakoitzaren arabera.

Oro har, gehien aurreratu diren gako estrategikoak honako hauek izan dira: alde batetik, Laneko Segurtasun eta Osasun Estrategia, euskal eredu produktiboari eta soziorabazari egokituia, laneko bizi-kalitatea erraztuko duten lan-ingurune osasungarriak bermatzeko, eta, bestetik, inguruan errotuta dauden enpresa-ekimenak sustatzeko gako estrategikoa.

Laneko prebentzioari eta osasunari **dagokienez**, LAParen kalitatea hobetzeko gida **bat egiteko prozesua nabarmendu behar da**. **Gida horretan, bi talde ari dira lanean, bata erkidego mailakoa, Lan Agintaritzaren, Lan Ikuskaritzaren eta OSALANen parte-hartzearekin, eta bestea estatu mailakoa, Laneko Segurtasun eta Osasunerako Espainiako Estrategiatik eratorria.**

Bestalde, **ekintzailatza eta kalitatezko enplegua sustatzeko** lan egin da hainbat ildoren bidez; besteak beste, autodiagnostikorako tresnak eta orientatzaileei laguntzeko prestakuntza-materialak sortu dira, ASLE, Konfekoop eta Eusko Jaurlaritzako Gizarte Ekonomiaren Zuzendaritzarekin lankidetzan. Dirulaguntzen lerro berri bat ere sortu da, emakumeen ekintzailatza sustatzeko eta enpresetako eta erakundeetako zuzendaritza-organoetan emakumeen talentua txertatzeko, Ekonomia, Lan eta Enplegu Saileko Enplegu Zuzendaritzak bultzatuta.

Hala ere, inkestan parte hartu duten eragileek uste dute beharrezkoa dela administrazio publikoak ekintzailatza sustatzeko tresna eta estrategia gehiago sustatzea.

Ildo horretan, aipatu behar da Lanbideren estatutu berriek, zuzenbide pribatuko erakunde publiko bihurtzea aurreikusi ondoren sortu direnek, Enpresen eta Ekintzailatzaren Zuzendaritza berri bat sortu dutela, beste zuzendaritza betearazle batzuen artean. Zuzendaritza horren eginkizunen artean autoenplegurako, ekintzailatzarako eta gizarte-ekonomiaren sustapenerako aholkularitza eskaintzea dago, baita kontratazioa sustatzeko pizgarri eta neurri erabilgarriak buruzkoa ere.

Lan-ikuskaritzaren **ikuspegitik**, lan-eskubideak babesteko eta bermatzeko tresna gisa, inkestan parte hartu dutenek positiboki baloratu dute aurrerapena, baina uste dute lanean jarraitu behar dela lan-iruzurraren aurkako borrokan, batez ere lanaldiaren gehiegikeriak eta lan irregularrak saihesteko.

1. bektoreko gako estrategikoen aurrerapen-mailaren ikuspegia

Inkestan parte hartu duten eragileek adierazi dute, halaber, aurrerapen eskasa dagoela **elkarriketa sozialean eta negozioazio kolektiboan**, horiek baitira lan-harremanen euskal sistemaren funtsezko oinarriak. Elkarriketa Sozialerako Mahaiaren jarduera bultzatu eta negozioazio kolektiboa hobetu bada ere, aurrerapen handiagoa espero da eremu horretan, besteak beste, beharrezkotzat jotzen da langile guztien eskubideei eta betebeharrei buruzko informaziorako sarbidea hobetzea.

Inkestan parte hartu duten eragileen balorazioak agerian uzten du, halaber, programa edo jarduera batzuetan espero zenaren azpitik daudela emaitzak, hala nola **enplegu autonomoaren kalitatearen eta eskubideen defentsan, kolektibo horrekiko elkarriketa-esparru egonkor bat sortuz**. Inkestan parte hartu duten eragileek uste dute elkarriketa egonkorra gutxi dagoela ehun ekintzaile eta autonomoarekin, askotan kolektibo oso heterogeneoa delako, baina premia komunak dituelako.

Beharrezkotzat jotzen da ahalegin handiagoa egitea ekintzailetzari dagokionez, batez ere landa-eremuetan, pertsonak landa-herrietan errotzen laguntzeko.

Horri dagokionez, esan behar da Lanbidek ekintza berriak garatu dituela emakume langabeen gaitasun digitalak hobetzeko, ekintzaile eta landa-garapena bultzatzeko eta genero-arrakala murrizteko 2022-2023 aldirako, Eraldaketa eta Erresilientzia Berreskuratzeko Planaren jardueren esparruan.

Enplegu-sistema gizarte- eta hezkuntza-zerbitzu eta -politikekin koordinatzeari **dagokionez, Lanbidek** Gizarteratzeko Ibilbide Mistoak **landu ditu esperimentazio-prozesuetan. Ibilbide horiek gizarte-bazterkeriako edo gizarte-bazterkeriako egoeran dauden pertsonen zuzendutako sektoreen arteko arreta jasotzen laguntzen dute**. Proiektu esperimental horiek udaletako eta foru aldundietako gizarte-zerbitzuetako eragile ugariaren lankidetzan izan dute, bai eta osasunaren eta hezkuntzaren eremuko ere; hala, Ongizate Estatuko sistemekiko koordinazioa hobetu nahi da (Enplegua, Gizarte Zerbitzuak, Osasuna, Etxebizitza, Hezkuntza eta Diru-sarrerak Bermatzea), triajerako eta beharrianak diagnostikatzeko tresna berrien laguntzarekin.

Enplegu eta gizarte-hezkuntzako sistemen eta politiken arteko lankidetzari dagokionez, Euskadin tokiko 15 gizarteratze-mahai jarri dira abian, Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailak bultzatuta, eta hainbat sektoretako 150 profesionalak baino gehiagok hartu dute parte. Mahai horiek tokiko inklusioarekin lotutako sistemen eta erakundeen arteko lankidetzan errazten dute.

Enpleguari buruzko 15/2023 Legeak erakunde arteko koordinazioaren garrantzia nabarmentzen du, eta **Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseilua** sortzea ezartzen du, enpleguaren arloan Euskal Autonomia Erkidegoko administrazioen arteko koordinazio-, partaidetza- eta lankidetzako organo nagusi gisa.

Enplegu-politiken eta beste politika sektorial batzuen arteko koordinazioa **bultzatzeko, gobernantza-sistemak beste organo batzuk ditu, hala nola Gizarteratzeko Euskal Kontseilua eta Lanbide Heziketako Euskal Kontseilua, besteak beste**.

1. bektoreko gako estrategikoen aurrerapen-mailaren ikuspegia

Inkestan parte hartu duten eragileen ustez, aldaketak gertatzen ari badira ere, koordinazioa hobetu behar da enplegu- eta gizarte-politiken integrazio horizontala garatu ahal izateko.

Pertsona erdigunean jartzen duten enpresak garatzeari eta langileek enpresan parte hartzearen kulturaren sakontzeari **dagokionez, Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailak "Kalitatezko enplegua sustatuko duen enpresa-kultura berritzailea eta kolaboratiboa sustatzeko" proiektua sustatu eta babesten du.**

Administrazio Publikoaren **esparruan**, kalitatezko enplegu baten protagonista aktibo gisa, inkestatutako agenteek uste dute emaitzak hobetu daitezkeela. Langile-taldea finkatzeko prozesu berriak, bitarteko funtzionarioak langile finko bihurtuz, lehentasuna eman dio enpleguaren behin-behinekotasuna murrizteari, baina herritarrei eta enpresei kalitatezko zerbitzua ematean bermearen aldeko konpromiso eskasa adierazten du.

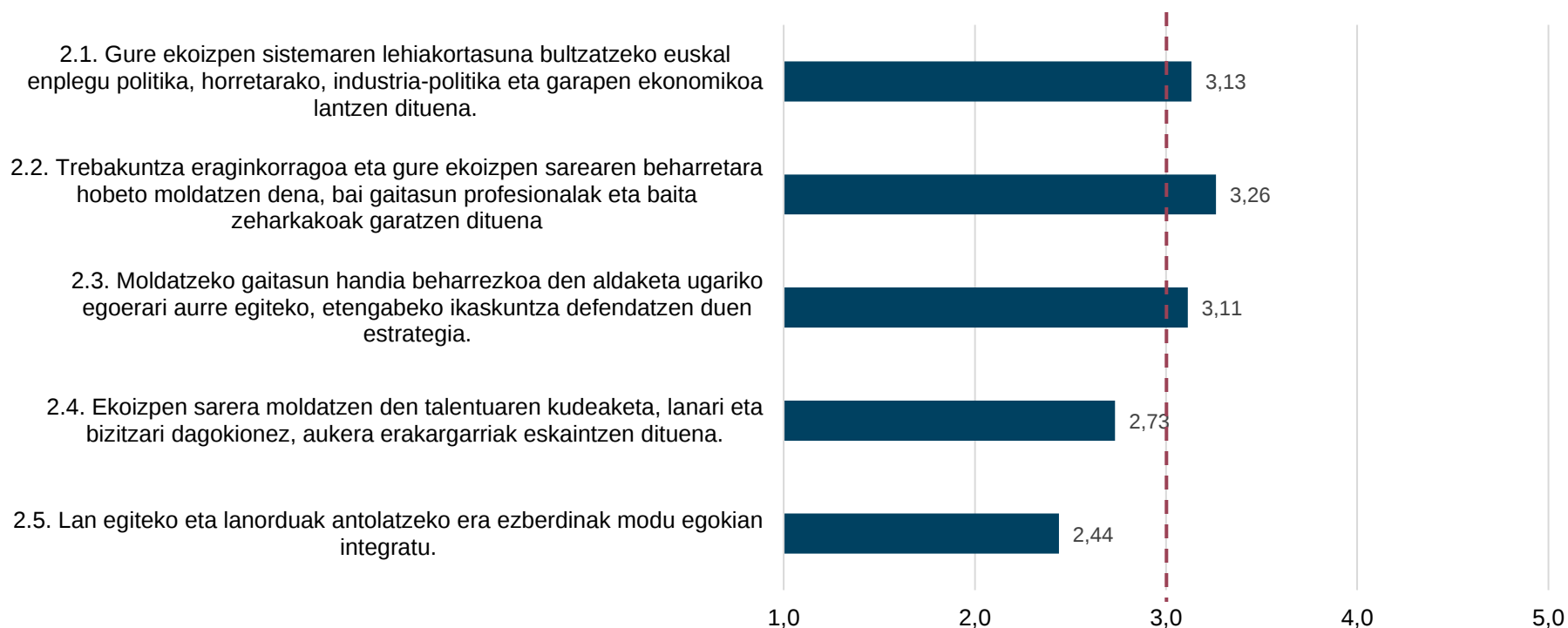
Bestalde, administrazio publikoek kontratazio publikoan klausula sozialak sustatzeko bultzada falta dutela balioetsi da, horrek enplegu inklusiboak ekarriko bailituzke, kalitate handiagoko enpleguak.

Kalitatezko enpleguaren kontzeptuari **dagokionez, Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailak hainbat azterlan sustatu ditu azken bosturtekoan; horien artean, honako hauek azpimarra ditzakegu:** Euskadiko Enpleguaren Liburu Zuria, **eta AAren Aroan Duintasuna eta Enplegu** Ona izeneko azterlana: **Eskala handiko inkesta baten ebidentzia.**

Era berean, 2024ko urtarrilaren 31n, **Enpleguaren aldeko Itun Sozial** bat sinatu zen, enplegu duina bermatzeko helburuarekin, berdintasun-baldintzetan, jarduera ekonomiko lehiakorra, iraunkorra eta arduratsua bultzatuko duena, erakundeen, eragile sozialen eta ekonomikoen arteko konpromiso kolektibo baten bidez. 2024. urtearen amaieran, **112 erakunde** atxiki zaizkio Itunari, eta konpromiso hori urtero monitorizatzen da.

2. sektorearen gako estrategikoen aurrerapen-mailaren ikuspegia

2. sektorearen ezarpen-maila baloratzea. Ekoizpen sistemara moldatzen den enplegu erresilientea
Jarraibide bakoitzaren batez besteko balorazioa, 1etik 5era bitarteko eskalan (1-aurrerapenik gabe; 5-osatuta)



Ardatzaren batez bestekoa: **2,94/5,00**

Aurrerapen-maila: **ERTAINA**

2. bektoreko gako estrategikoen aurrerapen-mailaren ikuspegia

2. bektoreko gako estrategikoen **ezarpenean izandako aurrerapen-maila**. *Produkzio-sistemara egokitzen den enplegu erresiliente bat* ERTAIN gisa baloratzen dute ebaluazioan parte hartzen duten eragileek, gako estrategikoen artean funtsezko aldeak dauden arren.

Oro har, gehien aurreratu diren gako estrategikoak hauek izan dira: 2.1. **Euskal enplegu-politika, industria-politikarekin eta garapen ekonomikoarekin bat datozenak**, produkzio-sistemaren lehiakortasunari laguntzeko; 2.2. **Prestakuntza eraginkorragoa eta produkzio-ehunaren benetako beharretatik hurbilago dagoena**; eta 2.3. **Etengabeko ikaskuntza, egokitzeko gaitasun handia eskatzen duen agertoki bizkor bati erantzutekoak**, hain zuzen.

Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak **prestakuntza-premiak aztertze eta hautemateko Aholku Batzordea** bultzatzen du. Batzorde hori Eusko Jaurlaritzako hainbat sailerako, sindikatu eta sektore arteko enpresa-erakundeetako ordezkariak osatzen dute, prestakuntza-beharrak hautemateko. Urteko txostena argitaratu du: **‘Prestakuntza-beharrei buruzko gomendioak’**, 2018tik 2023ra bitarteko aldia aztertzen dituen. Gainera, **“Euskadiko enpresei egindako inkesta, kontratazioan zailtasunak eta prestakuntza-beharrak antzemateko”** izeneko bigarren inkesta egin da.

Lanbidek enpresetan enplegu- eta prestakuntza-beharrak aztertze eredu bat **diseinatu du, bai eta prospekzio-plan bat ere**, Enpresen eta Ekintzailetzaren Zuzendaritza berria **onartzearekin batera, enpresen beharrei hobeto erantzuteko**.

Elkarriketa Sozialeko mahaian "Euskadin prestakuntza-eredu berri baterako oinarriak" onartu ondoren, Lanbidek eredu berri hori diseinatzeko aukerei buruzko azterlan bat jarri du abian, oraindik Elkarriketa Sozialerako Mahaiarekin adostu gabe dagoena.

Gainera, **EAEko enplegu-politika industria-politikarekin lerrokatze** lan egin da. 2022an, **Euskadiko Klusterrekin jarduteko protokolo orokor bat onartu zen prospekzio, prestakuntza, enplegurako berrikuntza eta gizarteratze eta laneratzearen arloan**. Protokolo hori Lan eta Enplegu Sailaren eta Lanbideren bidez gauzatuko da. Hurrengo klusterrek sinatu dute: ACICAE, ACLIMA, ERAIKUNE, Euskadiko Elikaduraren Klusterra, GAIA, AFM, HEGAN, MLC ITS Euskadi eta UNIPOINT. Hala ere, hitzarmena indarrean dagoen bitartean, egokitze jotzen dituztenak atxiki ahal izango dira.

Ido horretan, inkestan parte hartu duten eragile batzuek adierazi dute **lan-merkatua etengabe monitorizatu dela eta gertuko elkarriketa izan dela enprekin eta langabeekin**, eta, horrela, haien arteko lotura hobetzeko jarduerak egin direla.

Birorientazio-, birkualifikazio- eta birkolokazio-proiektuak egiten dira langabezia dauden pertsonentzat, Bizkaiko Foru Aldundiarekin, klusterrekin eta enpresa-taldeekin lankidetzan. Lanbideko Aukeraberritza taldearekin **lankidetzan ari dira, zailtasunak dituzten jardura-sektoreetako enpresetatik kaleratutako pertsonak birkolokatzeko eta enplegu-aukerak identifikatzeko espezializatuta, eta prospekzio-jardura sistematikoak egiten dituzte eta enpresak bisitatzen dituzte**.

2. bektoreko gako estrategikoen aurrerapen-mailaren ikuspegia

Ildo horretan, inkestan parte hartu duten eragileek nabarmendu dute klusterretara eta enpresa-elkarteetara hurbiltzea sustatu dela, baita **enpresen prestakuntza-beharrak** identifikatzeko **diagnostikoak egiteko laguntzen** bidez ere. Hala ere, inkestatu batzuek adierazi dute **industriaren eremuan lan egitearen motibazioa eta abantailak sustatu behar direla**; izan ere, enplegarritasun handiko sektore batekin ari dira lanean, kalitatezko enpleguarekin, eta esparru horretan prestakuntza- eta enplegu-aukerak hutsik geratzen dira urtero.

Etengabeko ikaskuntzaren eta enpresen beharretatik hurbil dagoen prestakuntzaren gako estrategikoei dagokienez, **Lanbidek kudeaketa-gomendioa egiteko akordio bat harpidetu du Hezkuntza Saileko ikastetxe publikoekin**, prestakuntza-ekintzak egiteko prestakuntza-zentro publikoetan, **beharrezkotzat/eskatutzat jotako eremuei buruz, hala nola nekazaritzako, itsas arrantzako eta elikagai-industrietako lanbide-arloei buruz.**

Hezkuntza Sailarekin koordinatuta, halaber, Euskal Autonomia Erkidegoan ezarri da, 2021eko azaroaren 23ko Ebazpenaren bidez, **lan-esperientziaren bidez edo prestakuntza-bide ez-formalen bidez eskuratutako lanbide-konpetentziak ebaluatzeko eta egiaztatzeko gaitasuna aitortzeko egituraren prozedura irekia**, eta sail horrekin egindako gomendio-akordio berri bat, EAEko lan-esperientziaren edo prestakuntza-bide ez-formalen bidez eskuratutako **lanbide-konpetentziak ebaluatzeko eta egiaztatzeko prozeduran parte hartzen duten pertsonen zuzendutako prestakuntza-programazioa egiteko.**

Gainera, **kudeaketa-gomendiorako akordio bat egin da Helduen Alfabetatze eta Berreuskalduntzerako Erakundearekin (HABE)**, Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak programatutako edo baimendutako prestakuntza-ekintzetan (Hizkuntza Lanera programa) parte hartzen duten **langabeei eta lanpetuei zuzendutako euskarazko hizkuntza-gaikuntzako ikastaroak** egiteko.

Lanbidek hainbat deialdi jarri ditu abian, pertsonen eta produkzio-sarearen prestakuntza-beharrei erantzuteko, hala nola Upskilling eta Reskilling direlakoak esaterako, edo energia-klimaren trantsizioen eta trantsizio digitalen ondoriozko premiei lotutakoak.

Etengabeko ikaskuntza bultzatzen duten tresnak sustatzeko helburuarekin, Lanbidek Lanskills gaitasunen ebaluazioari buruzko proiektu pilotua abiarazi du, autotxosten bidezko diagnostikoari buruzkoa. Proiektuak online tresna bat dakar, enplegu-eskatzaileei edo enplegu-hobekuntzan daudenei aukera ematen diena berezko gaitasunak eta okupazio batean gehien eskatzen direnak ebaluatzeko; halaber, lan-merkatuko analistei eta eragile sozioekonomikoei aukera ematen die antzeko lanbideetan gaitasunak, joerak eta aukerak eguneratzeko beharrak identifikatzeko. Aztertu Euskadiko lan-merkatua EBko biztanleria aktiboaren inkestako adierazle konparatibo nagusiak kontuan hartuta, eta aztertu bildutako online enplegu-eskaintzak.

Eragileek ere **aurrerapen handia sumatzen dute etengabeko ikaskuntzan**, hainbat deialdi eta sektore-prestakuntzako programen bidez, hala nola lehenetsunez langile lanpetuei zuzendutako prestakuntza-eskaintza, lanbide-gaitasunen prestakuntza-ekintzak enplegu-nitxo berrien, garraioaren eta logistikaren, zerbitzuen eta zainketa soziosanitarioen eremuan, besteak beste.

Bestalde, inkestan parte hartu duten eragileek nabarmendu dute beharrezkoa dela Europako Gaitasun Estrategiarekin koherentea den prestakuntza-eskaintza sortzea, programa osagarrien eta tresna komun bidez, baliozkotzea eta gaitasunetan prestatzea ahalbidetzeko. Gainera, adierazi dute enpresek, batez ere ETEek, askotan ez dutela nahikoa baliabiderik langileak liberatzeko, prestakuntza jaso dezaten.

2. bektoreko gako estrategikoen aurrerapen-mailaren ikuspegia

Enplegu eta Prestakuntza Planaren barruan kokatutako **5. proiektu traktorea** atalean, 3 trantsizio handiei dagokienez (teknologiko-digitala, energetiko-klimatikoa eta demografiko-sozio-sanitarioa), jarduera garrantzitsuen berri emango da, hala nola Ekonomia Zirkularreko Enplegu eta Prestakuntza Plana (Aclima Klusterra), Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailarekin lankidetzan, eta Enpleguko Prestakuntza Beharrak eta Prestakuntza Plana Logistikaren eta Garraioaren arloan.

Bestalde, **prestakuntza dualak** gero eta presentzia handiagoa du enpleguaren eremuan: 13 prestakuntza- eta enplegu-proiektu egin dira, gizarteratzeko eta laneratzeko orientazio- eta laguntza-kontratuekin, 12 udaletan, **hiri-berroneratze integraleko proiektuei lotuta, 2022-2024ko Inbertsio Estrategikoen Planaren barruan.**

Inkestan parte hartu duten eragileek **aurrerapen txikiagoa adierazi dute talentuaren kudeaketari** dagokionez, enpresen beharrei erantzuteko apustua baita, eta talentua identifikatzeko eta haren itzulera babesteko programak lehenestearen alde egin dute, horretarako, enplegu-baldintza erakargarriak sortuz.

Horri dagokionez, **talentua erakartzeko proiektu berritzaileetara** bideratutako hainbat ekimen sustatu dira, Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailaren finantzaketarekin, eta hainbat jarduera garatu dira: alde batetik, EAEn talentua erakartzeko, **dinamizatzeko eta atxikitzearen ereduaren berrikuntzari buruzko azterlan bat, adina eta belaunaldi-erlebeoa kudeatzeko belaunaldien arteko aliantzaren sentsibilizaziorako eta sustapenerako programa bat** edo prestakuntza-sustraitzearen bidez egoera irregularrean dauden pertsonak lan-merkatuan sartzeko programa esperimentalak.

Lanbidek, bestalde, hainbat programa jarri ditu abian, hala nola **Konektalan** Euskadiko kalitatezko enplegu-ekosistema, pertsonen eta enpresen arteko topaketarako eta baterako sorkuntzarako guneak eskaintzen dituen, lurraldean talentua erakartzeko eta fidelizatzeko irtenbideak aurkitzeko, edo W proiektuak, lan-merkatuan egoera irregularrean dauden pertsonak lan-eskariaren eskaera handia duten sektoreetan sartzeko.

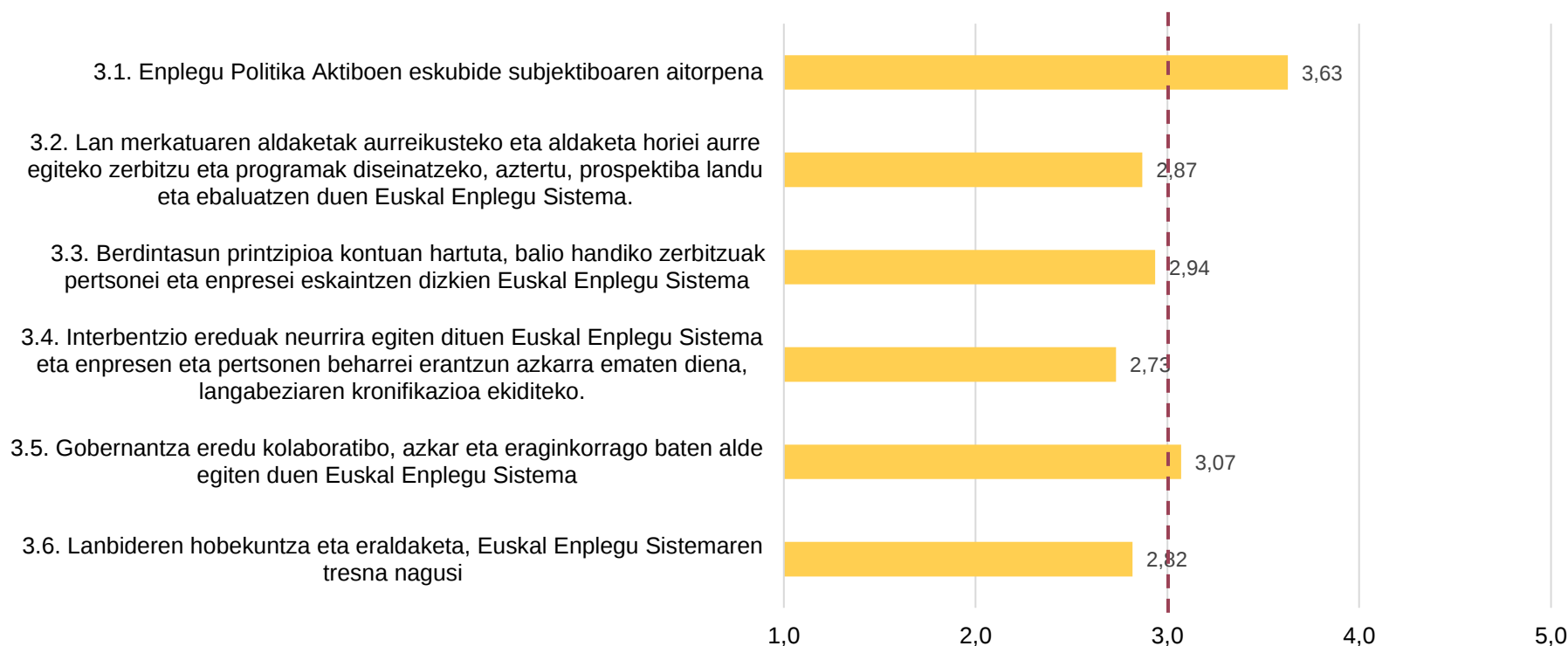
Azkenik, inkestan parte hartu duten eragileek uste dute lan egiteko eta **lan-denbora antolatze modu berrien integrazioak aurrera egin duela**: Proposatutako egokia dela lan-denbora antolatze modalitate berrien ezarpena aztertzea beste eremu konplexuago batzuetan, hala nola merkataritzan, jabetzeetan eta abarretan. Horretarako, lan-egoera berri horietarako lan-legeria eraginkorra garatzeko eskatu dute.

Lan-denbora antolatze modu berriei dagokienez, **Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailak proiektu pilotu bat jarri du abian**, lan-denbora murriztearen ondorioak aztertzeko: **bertan, hainbat sektore eta tamainatako enpresekin esperimentazio bat egiten da, taldeak entrenatuz lanaren antolaketa eta eraginkortasuna hobetzen, lantaldeetan erabakiak har daitezkeen lan-denbora murrizteko, ezartzeko eta emaitzak egiaztatzeko.**

3. sektoreko gako estrategikoen aurrerapen-mailaren ikuspegia

3. sektorearen ezarpen-mailaren balorazioa. Enplegu Politika Aktiboen Eskubide Subjektiboa eta haien betebeharra zerbitzu publiko gisa kalitatezko enplegua sortzeko

Jarraibide bakoitzaren batez besteko balorazioa, 1etik 5era bitarteko eskalan (1-aurrerapenik gabe; 5-osatuta)



Ardatzaren batez bestekoa: **3,01/5,00**

Aurrerapen-gradua: **ERTAINA**

3. bektoreko gako estrategikoen aurrerapen-mailaren ikuspegia

Ezarpenean aurrerapen-maila handiena duen bektorea Enplegu Politika Aktiboetarako Eskubide Subjektiboa eta Enplegu Zerbitzu Publiko eraginkor eta kalitatezkoa da, balorazio global ERTAINA duena.

Mugarri nagusia **Enpleguari buruzko 15/2023 Legea** onartzea da, pertsonen enplegu-politika aktiboetara iristeko duten eskubide subjektiboa aitortzen duena. Arau-aurrerapen horrekin batera, Kontingentzia Plan bat zabaldu da, eskubide hori pertsonen hurbiltzera bideratua, banakako diagnostikoak eta lan-merkatuan sartzea hobetuko duten ekintza-plan pertsonalizatuak garatuz.

Zerbitzuak pertsonalizatzeko, Lanbidek enplegarritasunaren diagnostikoa egiten laguntzeko tresna berriak garatu eta ezarri ditu, bai eta enplegu-eskatzaileen estatistika-profilerako tresna bat ere, lan-orientazioaren kalitatea hobetzea ahalbidetzen dutenak, **enplegu-eskatzaileei laguntza integrala eta pertsonalizatua emateko zerbitzuak** ematen dizkieten prestazioen hartzaileen gizarteratze- eta laneratze-prozesuak indartuz, Lanbideren bulegoetatik edo erakunde laguntzaileetatik (PIPEI, Gizarteratzeko Plan Integratua eta Gizarteratzeko Langileak).

Era berean, **Gizarteratzeko Ibilbide Mistoaren Proiektu Esperimentalen** ezarpena bultzatu da. Proiektu horiek Ongizate Estatuko beste sistema batzuekin koordinatutako ikuspegia osatzen dute (enplegua, gizarteratze-zerbitzuak, osasuna, etxebizitza, hezkuntza eta prestazio ekonomikoak), eta gizarteratze eta lanean baztertuta geratzeko arriskuan dauden kolektiboentzako laguntzaren eraginkortasuna hobetzen dute.

Inkestan parte hartu duten eragileek positiboki baloratu dituzte Euskal Enplegu Sistemak **prestakuntza- eta enplegu-premiak behatzeko, aztertze eta ebaluatze dituen gaitasunak indartzeko** egin dituen aurrerapenak. Honako ekintza hauek nabarmendu behar dira, besteak beste: Lanbideren Aholku Batzordea dinamizatzea, prestakuntza-premiak aztertze eta hautemateko; Prospekzio Eredua eta enpresetan dauden enplegu- eta trebakuntza-beharrak aztertze Plan diseinatzea eta hedatzea, eta okupazio- eta sektore-prospektibaren eredua bultzatzea, FutureLan tresna sendotuz.

Bestalde, **Aukeraberri programa** jarduera zaileko sektoreetan kaleratutako pertsonak birkualifikatzeko eta birkokatze praktika nabarmena izan da, enpresa-prospektzioa eta orientazio profesionala modu eraginkorrean artikulatuz.

Errefoztu hori **Lanbide Hobetzen** modernizatzeko eta eraldatzeko prozesuaren barruan dago. Horren ondorioz, antolaketa-, arreta- eta esku-hartzeko egitura berri bat ezarri da, zerbitzuen prestazioaren arintasun, eraginkortasun eta hurbiltasun handiagoa bermatzeko, eta, horrela, lan-merkatuaren eta erabiltzaileen beharrezko aldaketarako egokitzeko gaitasun hobea izateko.

Eraldaketa horren esparruan, **enpresei arreta emateko esku-hartze eredu berri bat** diseinatu da, enpresa-ehunaren beharren prospektzioaren eta detekzioaren inguruan egituratua. Era berean, **enpresentzako zerbitzuen zorroa eguneratu da**, Lanbideko egungo bezeroei zein bezero potentzialeari zuzenduta.

Lanbideren eraldaketa-prozesuak, gainera, zerbitzuaren digitalizaziorako, irisgarritasunerako eta modernizaziorako ikuspegia txertatu du. **Bulego birtuala** martxan jartzeak aukera eman du aurrez aurre soilik eskuragarri zeuden zerbitzu-zorro zabal bat ingurune digitalera eramateko, erabiltzaileei sarbidea eta malgutasuna erraztuz.

3. bektoreko gako estrategikoen aurrerapen-mailaren ikuspegia

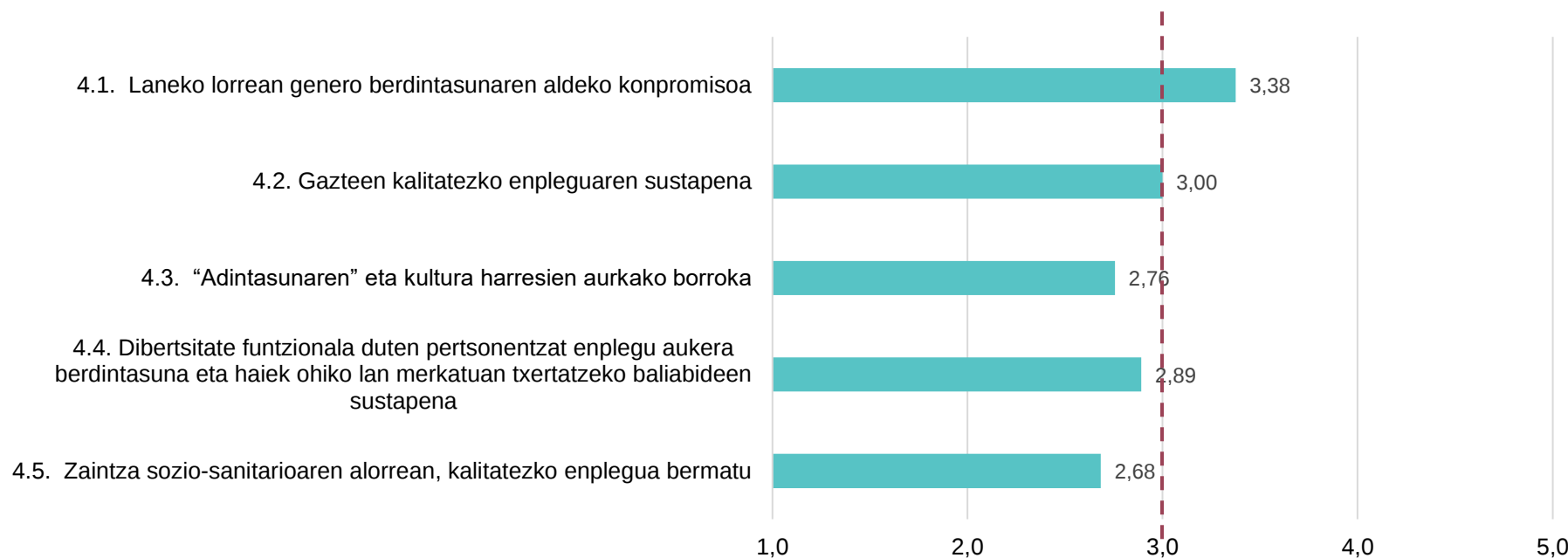
Azkenik, positiboki baloratzen da Euskal Enplegu Sistemari **gobernantza-gune egonkorrak** sortzea eta sendotzea, hala nola Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseilua, eta Enpleguaren Euskal Sarea, lankidetzarako eta lankidetzarako tresna gisa, eta Elkarriketa Sozialerako eta **Partaidetzarako** Mahaia, hala nola Elkarriketa Zibilerako Mahaia eta Enplegu Foroa, Estrategian aurreikusitako lankidetzaz-eredua indartzen dutenak. Enplegu-politika aktiboen diseinuan, jarraipenean eta ebaluazioan gobernantza erantzukiderantz aurrera egiteko aukera ematen dute gune horiek.

Berritzelan Sarea **eratu eta abian jarri da**, Enplegurako eta Gizarteratzeko Berrikuntza Sarea, berrikuntza sustatzeko harreman- eta ezagutza-gunea, enpleguaren inguruko ideia eta proiektu berriak bultzatzeko eta garatzeko. Guztira, enpleguari lotutako 59 erakundek osatzen dute (erakunde publikoak, erakunde pribatuak edo hirugarren sektorekoak, enpresa-erakundeak edo erakunde sindikalak eta jakintza-erakundeak).

Nolanahi ere, inkestan parte hartu duten eragile batzuek ohartarazi dute jarduketan zati handi bat inplementazio-prozesuan dagoela oraindik. Era berean, egiturazko ahultasun batzuk identifikatu dira, eta horiei heldu behar zaie, hala nola nolabaiteko zurruntasun administratiboa, zerbitzuen pertsonalizazio eskasa oraindik ere, edo langileen aukera-berdintasunari buruzko prestakuntzaren arloan antzemandako gabeziak. Era berean, enpresen premien eta langabeen gaikuntzaren arteko lotura indartzeko beharra aipatzen da, bai eta tokiko enplegu-bulegoetan arreta estandarizatuagoa lortzekoa ere.

Zeharkako sektorearen gako estrategikoen aurrerapen-mailaren ikuspegia

Zeharkako sektorearen ezarpen-maila baloratzea. Aukera berdintasuna, euskal enplegu politikaren ardatz nagusia
Jarraibide bakoitzaren batez besteko balorazioa, 1etik 5era bitarteko eskalan (1-aurrerapenik gabe; 5-osatuta)



Ardatzaren batez bestekoa: 2,94/5,00

Aurrerapen-maila: ERTAINA

Zeharkako bektorearen gako estrategikoen aurrerapen-mailaren ikuspegia

Zeharkako bektorearen ezarpenean izandako aurrerapen-maila. **Aukera-berdintasuna EAEko enplegu-politikaren funtsezko ardatz gisa** ERTAINA dela balioesten dute ebaluazioan parte hartzen duten eragileek. **Nabarmentzekoa da bilakaera positiboa izan dela enplegua bidezkoagoa eta ekitatiboagoa izango dela bermatzeko neurrien diseinuan eta ezarpenean, bereziki bazterkeria-arrisku handiena duten kolektiboentzat.** Esku hartzeko eremuetan garatutako jarduketek aurrerapen esanguratsuak egiaztatzen dituzte aukera ematen dute, nahiz eta jarraitutasuna eta indartzea eskatzen duten egiturazko erronkak ere identifikatzen diren.

Lan-eremuko genero-berdintasun eraginkorrari **dagokionez, Lanbidek berariazko programak sustatzen ditu lan-merkatuko genero-desberdintasun iraunkorrei heltzeko, hala nola tradizioz maskulinizatutako sektoreetan emakumeei zuzendutako prestakuntza- eta enplegu-ekintzak edo landa-inguruneetan eta hiri-inguruneetan emakumeei laguntzeko programa, besteak beste.**

Emakumeen ekintzailtzaren **esparruan, Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailak dirulaguntzen lerro bat du 2020az geroztik, emakumeen ekintzailtza sustatzeko eta emakumeen talentua enpresen eta erakundeen zuzendaritza-organoetan txertatzeko.** Eremu berean, aipatutako sailak Lautada Ekin Erausquyn proiektu pilotua sustatu du, Lautada Landa Garapeneko Elkartek koordinatua. Proiektu horren helburua da enpresa-proiektuak sustatzea, bultzatzea eta sendotzea landa-inguruneetan, batez ere emakumeenak, ohitura osasungarriei, ongizateari eta nutrizioari lotuta.

Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailak genero-berdintasun eraginkorrekiko konpromisoa hartu du lan-eremuan. Horren ondorioz, **azterlan bat** bultzatu da, **lanbideetan generoa berrerekatzeko estrategia eta programa arrakastatsuak detektatzeko, bai eta lanaldi partzialen nagusitasunari buruzko azterlan bat ere, sexuaren arabera.**

Genero-arrakala murriztera bideratutako ekintzei **dagokienez, nabarmentzekoak dira 50 langile baino gehiagoko enpresetan berdintasun-planen jarraipena egitera bideratutako lan-ikuskaritzako kanpaina espezifikoak, ikuskaritzako langileentzat gizonen eta emakumeen arteko berdintasunari buruzko prestakuntza-plana, kontratazio-prozesuetan klausula espezifikoak ezartzea eta enpresentzako laguntza-programen deialdietan eta proiektuen balorazioan irizpide espezifikoak ezartzea, edo Elkarrizketa Sozialerako Mahaiaren akordioa berdintasun-planen negoziatzaileen gaikuntzaren arloan.**

Izandako aurrerapenak gorabehera, esku hartu duten eragileek adierazi dute enpresa-sarearen inplikazioa hobetu daitekeela, eta genero-arrakalei eta adinkerari aurre egiteko ekintza positiboak indartu behar direla egiaztatu dute.

Adinkeraren eta laneko oztopo kulturalen aurkako borrokaren **esparruan, positiboki balioesten dira honako programa hauek: enpresentzako laguntzak 50 urtetik gorako pertsonak kontratatuzko – kontratazio ugari eragin ditu, batez ere manufaktura-industriaren eta auto-tailerren sektoreetan –, W proiektu pilotua, DSBEa lan-baimenik gabe jasotzen duten pertsonentzat prestakuntzaren bidez sustraitzekoa, gizartean errotzeko deialdia, eta beren karreraren batez besteko adinean okupatutako pertsonentzako gaitasunak aztertze zerbizua.**

Beste programa berritzaile batzuk honako hauek dira: LanMentoring programa, enpresei ezagutzaren transferentzia eta belaunaldien arteko erreleboan laguntzeko Lanbidek sustatua, eta Prometeo programa pilotua, Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailak kofinantzatua, senior profesionalak ibilbide profesional berriak gidatzea errazten duena, bereziki sektore teknikoetan, finantza-, osasun- eta eskumen-aholkularitzaren bidez. Seniorren lana indartzeko ere, sail horrek Aditu Fundazioaren diseinua finantzatu du, senior talentuaren plataforma izango dena, zahartze aktiboa sustatzen duena adineko pertsonen ezagutza enpresei eta gizarteari transferituz.

Zeharkako bektorearen gako estrategikoen aurrerapen-mailaren ikuspegia

Halaber, Orkestrak enpresetan adinkerari eta adinaren kudeaketari buruzko azterlan espezifikoak egin ditu, oztopo horiei eusten dieten kultura-ereduak eraldatzeko beharra azpimarratuz.

Adinkerari eta talentu seniorrari buruzko azterlanen artean, Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailak honako hauek finantzatu ditu: *Adinkeria eta adinaren kudeaketa enpresetan; 45 eta 60 urte bitarteko pertsonen lan-gaitasunak Euskadin. Helduegia lan egiteko? "Adinkerari" buruzko eremu-esperimentu baten ebidentzia merkatuan*". Azterlan horien ondorioetako bat 45 urtetik gorako pertsonen enplegua lortzea eragozten dieten oztopoei eusten dieten kultura-ereduak eraldatzeko beharra da.

Gazteen kalitatezko enplegurako sarbidea hobetzeari **dagokionez, eragileek positibotzat jo dute gazteen enplegarritasuna hobetzeko berariazko programak hedatzea, hala nola, Lehen Aukera, Hezibi Programa, Reactivate Programa, txanda-kontratuko programa eta 16 eta 25 urte bitarteko gazteentzako prestakuntzarako laguntzak, besteak beste**. Eremu horretan, **Konektalan Sarea** aipatu behar da, Euskadiko kalitatezko enpleguaren inguruko ekosistema birtuala, gazteak, enpresak eta erakundeak lotzen dituen.

Unibertsitate-eremua eragile aktiboa da enplegu-zentroen bidez graduatutako gazteen lan-orientazioan, eta indartu egin du unibertsitateen, enpresen eta erakundeen arteko lankidetzaren lotura Unibertsitatea+Enpresa 2022-2026ko II. Euskal Estrategiarekin.

Inkestan parte hartu duten erakundeetako eragile batzuek bazterketa-arriskuan dauden gazteak laneratzeko bidean aurrera egin dela azpimarratu dute, baina lan-bizitza eta bizitza pertsonala uztartzea aipatu dute egiteke dagoen erronkatzat.

Dibertsitate funtzionala duten pertsonentzako enpleguak aukera-berdintasunari **dagokionez, urriaren 17ko 152/2023 Dekretua, desgaitasuna duten pertsonen enplegarritasunarekin lotutako programak eta zerbitzuak arautzen dituen, eta Enplegu Zentro Berezien Euskal Erregistroa onartzeak mugarri garrantzitsua ezartzen du kolektibo horren enplegarritasuna bultzatzeari dagokionez**.

Dibertsitate funtzionala duten pertsonen inklusioa bultzatzeko **ekimenei dagokienez, administrazio publikoek ahalegin handiak egin dituzte esku hartzen duten eragileek positiboki baloratzen dituzten tresnak, laguntza-ildoak eta programa espezifikoak abian jartzeko**. Arlo horretan, positiboki baloratu dira honako programa hauek: enplegu lagundua, merkatu arrunteko enpresek pertsona horiek kontratatatzeko emandako laguntzak, enplegu-zentro bereziei eta laneratzeko enpresei emandako dirulaguntzak.

Hala ere, elkarrekin azpimarratu dute beharrezkoa dela Enplegu Lagundurako Unitateak indartzea eta enplegu babestutik enplegu arruntera benetan igarotzea, bai eta desgaitasuna duten emakumeentzako ekintza espezifikoak sustatzea eta kolektibo horren zahartze goiztiarraren ondorioei aurre egitea ere. Enpresa- eta sindikatu-ehunaren konpromiso handiagoa eskatzen da, negoziazio kolektibotik abiatuta dibertsitate funtzionala duten pertsonen inklusioa bultzatzeko.

Azkenik, **zainketen ekonomian enplegua hobetzeari** dagokionez (sektore hori oso feminizatuta dago), ZainLab proiektua nabarmentzen da, Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailaren eskutik. Berrikuntza soziolaboraleko proiektu bat, honako helburu hauek dituen: enplegu-aukerak identifikatzea, zaintzaren jarduera profesionalizatzea, hasierako gaikuntzako eta etengabeko prestakuntzako planekin, kulturarteko aniztasuna azpimarratuz lan-orientazioarekin, eta pertsona migratuei edo kalteberatasun-egoeran daudenei zuzendutako zerbitzuekin.

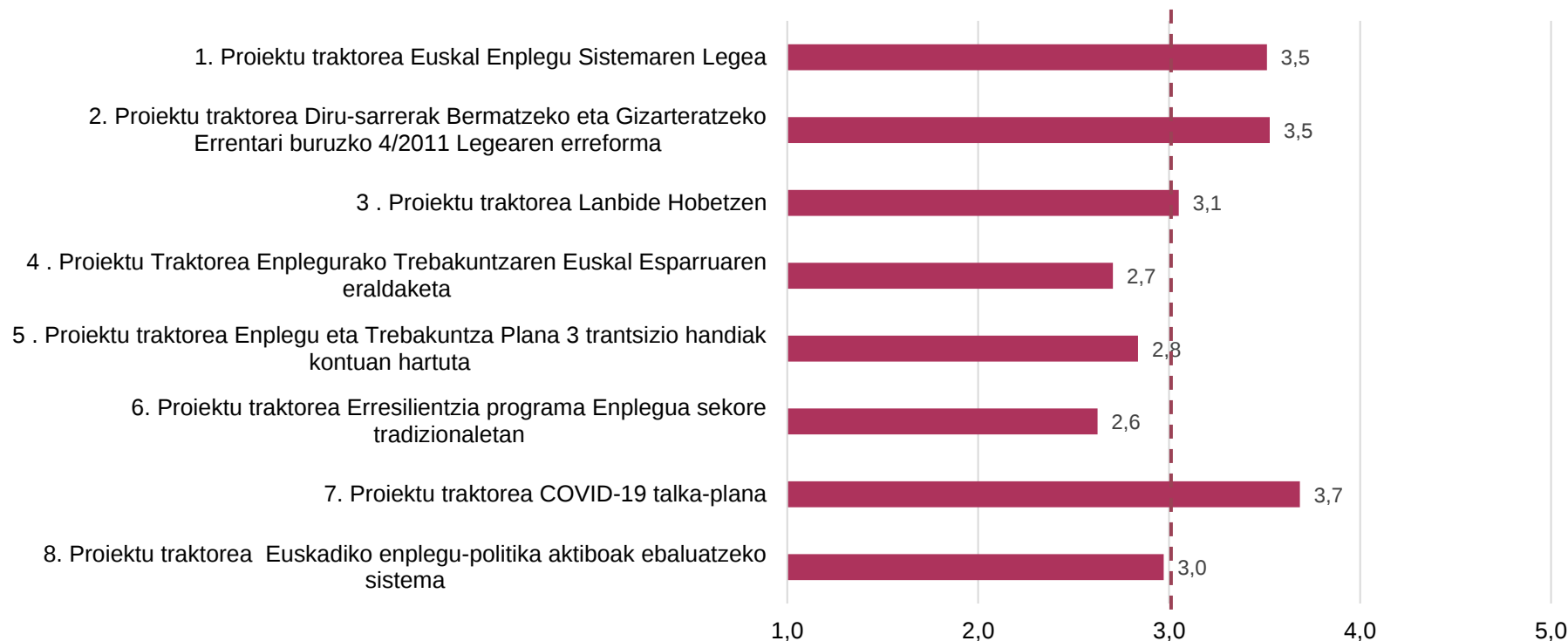
Zeharkako bektorearen gako estrategikoen aurrerapen-mailaren ikuspegia

Ekimen horren barruan dago ZainLab I, Zainketen eta Bizitza Luzearen Ekonomian enplegu- eta trebakuntza-aukerak identifikatzea helburu duena, eta ZainLab II, zainketen eremuan langile guztien kualifikazioa bilatzen duena. Ildo horretan, MENTSAD prestakuntza-programa diseinatu, garatu eta onartzen da, etxeko zaintzetako enpleguarekin lotuta, bai eta MENTIS prestakuntza-programa ere (gizarte-erakundeetako enplegua – egoitzak, eguneko zentroak eta antzekoak –). Bi prestakuntza horiek irakaskuntza-ikaskuntza mistoko metodologia dute, eta, horri esker, lanean jarraitu, autoprestakuntza jaso eta tailerretan parte har daiteke larunbat arratsaldeetan. Zainketen arlo horretan, esku hartzen duten eragileek modu positiboan baloratzen dituzte garatutako prestakuntza-ekintzak, eta horri esker, sektore horretako lan-baldintzak pixkanaka hobetu dira. Hala ere, desoreka estrukturalak ikusten dira, eta horiei heldu behar zaie.

Proiektu traktoreen aurrerapen-mailaren ikuspegia

Proiektu traktoreen ezarpen-mailaren balorazioa

Jarraibide bakoitzaren batez besteko balorazioa, 1etik 5era bitarteko eskalan (1-auurrerapenik gabe; 5-osatuta)



Ardatzaren batez bestekoa: **3,11/5,00** Aurrerapen-maila: **ERTAINA**

Proiektu traktoreen aurrerapen-mailaren ikuspegia

Inkestatutako eragileek **ERTAIN** gisa baloratzen dute **proiektu traktoreen inplementazioan izandako aurrerapen-maila**; pertzepzio orokorra da **Enpleguari buruzko 15/2023 Legea, Gizarteratzeko eta Diru-sarrerak Bermatzeko Errentari buruzko 4/2011 Legearen erreforma** eta **COVID-19 Talka Plana** direla gehien aurreratu diren proiektu traktoreak.

1. proiektu traktoreari dagokionez, nabarmendu behar da Euskadin lehen aldiz enpleguari buruzko lege autonomiko bat dagoela, Eusko Legebiltzarrean **Enpleguari buruzko abenduaren 21eko 15/2023 Legea** onartuta. Lege-arau horrek lan duina izateko eskubidea aitortzen du (bidezko diru-sarrerak, laneko segurtasuna eta gizarte-babesa sortzen ditu), enplegarritasuna hobetzeko eskubideen bilduma bat ezartzen du, enplegu-zerbitzuak emateko esparrua birdefinitzen du eta enplegarritasuna hobetzeko zerbitzu eta programa osagarriak diseinatzeko ditu, teknologia berrien erabilera bultzatuz eta elkarriketa sozialaren protagonismoa indartuz. Era berean, enplegu-arloko eskumenak, gobernantza-eredua – enplegu-politika publikoen sektoreartekotasuna eta erakundeartekotasuna islatzen dituen – eta enplegu-politika publikoen plangintza, parte-hartzea eta finantzaketa zehaztea du xede.

Legeak aldaketa nabarmenak sartzen ditu enplegu-politikak kudeatzeko moduan, eta arreta berezia jartzen du premien diagnostikoan, laguntza pertsonalizatuan, prestakuntzan, banakako enplegu-planak egitean eta enpresak sortzeko laguntzan. Helburu horiek lortzeko, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoa zuzenbide pribatuko erakunde publikoa da, eta enplegu-politika aktiboen kudeaketaz arduratzen den ardatz nagusia. Halaber, arauak Euskal Enplegu Sarea sortzen du. Lankidetzarako eta lankidetzarako tresna da, nortasun juridikorik gabea, eta Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak, foru-aldundiek, udalek, toki-erakundeek eta dagozkien sektore publikoetako erakundeek osatzen dute. Sare horrek kudeatuko du enplegarritasuna eta enplegarritasuna hobetzeko programa osagarriak jasotzen dituen zerbitzu-zorroa, bai eta kideek erabakitzen duten enplegu-arloko edozein ekintza ere.

Legean jasotako aginduak modu eraginkorrean hedatzeko, prozesu luzea behar da, enplegu-politiken arloan antolaketa- eta zerbitzu-eredu berri bat diseinatu eta abian jarri ahal izateko. Horretarako, eta gobernantza kolaboratiboan oinarrituta, Politika Publikoen Euskal Kontseiluaren bitartez (duela gutxi sortu da), prozesu horri ekin zaio.

Enplegu-politika publikoen gobernantza-ereduak egituratzen duen erakundeartekotasuna enplegu-zerbitzuen kudeaketara hedatzen da, eta, beraz, nahitaezkoa da **Euskal Enplegu Sarea** aipatzea. Prestazio-lankidetzarako tresna hori Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak, foru-aldundiek, udalerriek, toki-erakundeek eta dagozkien sektore publikoak osatzen dituzten erakundeek osatzen dute, **eta haren helburua da enplegu-zerbitzu-zorroa —Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroa izenekoa—** eta enplegarritasuna hobetzeko programa osagarriak kudeatzea. Sare horren bidez, enplegu-zerbitzuak indartu nahi dira, eta horien koordinazio egokia eta kalitate-maila homogeneousak bermatuko dira.

2025ean, **erakunde publikoak Euskal Enplegu Sarean integratzeko** prozedura bat egingo da, Euskal Enplegu Sarearen Maparekin bat datozela bermatzeko. Horregatik, 2024an, **Euskal Enplegu Sarearen egungo mapa** identifikatzeko ahaleginak egin dira. Mapa horrek 6 azterketa-geruza biltzen ditu (finantzaketa-egitura, antolaketa-eskema eta baliabideak, kolektiboak, zerbitzuak eta programak, tresnak eta lankidetzak). Lanbide-Euskal Enplegu Sarearen etorkizuneko mapa 2025eko irailean onartuko da, legezko aurreikuspenen arabera, eta, era berean, lau urtean behin eguneratuko da, Lanbideren, foru-aldundien eta udal-erakundeen baliabideak eta beharrak lerrokatzeko egin beharreko analisisen ondoren.

Proiektu traktoreen aurrerapen-mailaren ikuspegia

Era berean, ahaleginak egin dira **Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroa** diseinatzeko, Enplegu Sistema Nazionalaren Zerbitzu Zorro Komunaren osagarria baita, eta beren-beregi bermatzen baita zerbitzu hori emango dela. Zerbitzu-zorro hori katalogo dinamiko gisa sortu da, enplegu-zerbitzuak merkatuaren beharrekin lotzeko.

Arreta, informazio eta prospekziarako **tresna komunak** pertsonen eta enpresen zerbitzura dauden Euskal Enplegu Sareko erakundeek egiten dituzten esku-hartze guztiak koordinatzeko eta jarraitutasuna eta osagarritasuna bermatzeko ardatzak dira. Tresna komunen artean, **Lan Historia Bakarraren eredua** diseinatu da. Lan-historia bakarrak honako hauei buruzko informazioa jasotzen du: triajea, erabiltzailearen enplegarritasunari buruzko diagnostiko pertsonala, enplegu-plan integratua eta pertsonalizatua, garatutako jarduketak, enplegu-eskaintzak, sinatutako kontratuak, jasotzen dituen prestazioak edo subsidioak, hala badagokio, eta Euskal Enplegu Sarea osatzen duten erakundeen esku-hartze guztien jarraitutasuna eta osagarritasuna lortzeko beharrezkoa den gainerako informazioa.

Garatzeke dauden gaiei dagokienez, tokiko enplegu- eta garapen-planak tokiko enplegu-politika publikoak planifikatzeko tresnak dira, eta jarduera ekonomikoa eta soziala suspertzeri eta, hala badagokio, eraldatzera bideratuta daude, hazkundera eta lan duina sortzeko helburuarekin, dauden baliabideak eta lurralde-testuinguruaren aukerak kontuan hartuta, 2025ean egingo den fase pilotuarekin. Enpleguari buruzko 15/2023 Legeak 10.000 biztanle baino gehiago dituzten udalerriek eta toki-erakundeek onartu eta garatu behar dituztela aurreikusten du, eta horrela, Enpleguaren Euskal Legeak xedatzen duen bezala, 2026ko ekainerako (urtebeteko epea Eusko Jaurlaritzak Enpleguaren Euskal Estrategiaren egokitzapena onartzen duenetik) enpleguko eta tokiko garapeneko planak onartuta egongo dira.

Proiektu traktoreen aurrerapen-mailaren ikuspegia

2. proiektu traktoreari dagokionez, azpimarratzekoa da aurrerapen handia egin dela gizarteratzearen eremuan, hala nola **14/2022 Legea, Gizarteratzeko eta Diru Sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemari buruzkoa**, onartu eta aplikatu izana. Lege horren helburua da Euskadin diru-sarrerak bermatzeko sistemaren prestazio ekonomikoen estaldura eta sarbidea hobetzea, eta, horrez gain, zailtasunak dituzten euskal herritarrei kalitatezko gizarte- eta enplegu-zerbitzuetarako sarbidea erraztea.

Gutxieneko errenten eta laguntzen prestazioen sistema bat sortzen du, Diru-sarrerak Bermatzeko Errenta eta Bizitzeko Gutxieneko Diru-sarrera integratuz, Euskadin pobrezia eta gizarte-bazterkeria desagerrarazteko, eta sistema horrek modu ordenatuan eta kohesionatuan lotzen ditu pertsonak gizartean erabat sartzeko eragin zuzena duten gizarte-babeseko sistema guztiekin.

Legeak prozedura berriak artikulatzen ditu, eta tresna berriak garatzea aurreikusten du, arreta pertsonalizatzen eta Ongizatearen Estatuko beste sistema batzuekin, hala nola gizarte- eta osasun-zerbitzuekin, etxebizitzarekin edo hezkuntzarekin, konplexuak diren kasuistikak sektoreen artean jorratzen aurrera egiteko. Tresna horien artean, garrantzi berezia du Gizarteratzeko Plan Integratuak eta Plan Pertsonalak (PIPEI), pizgarria baita sistemaren onuradunak gizarteratzeko prozesuari aurre egiteko moduetan.

Inkestan parte hartu duten eragileek positiboki baloratu dute elkarriketa soziala, parte-hartzea eta hainbat eragilerekin alderatzea legezko arauak egiteko prozesuan.

14/2022 Legea ezartzeak hainbat alderdi garatzea ekarri du, besteak beste: diru-sarrerak bermatzeko sistemaren irisgarritasuna hobetzeko eta gizarteratzeko ekintzak; diru-sarrerak bermatzeko sistemaren irismena eta estaldura hobetzea (familiantzako estaldura indartzea, kalteberatasun-egoeran dauden profil berrietara iristea, hala nola errefuxiatuak, biktimak edo adingabeak babesteko sistematik datozen gazteak); DSBEaren hiruhilekoko zenbatekoa eguneratzeko prozedura berria abian jartzea, kudeaketa bizkortzea eta hobetzea ahalbidetu duena prozeduren sistematizazioarekin eta automatizazioarekin; edo lege berrian aurreikusitako tresnak garatzea (triaje-tresna eta gizarteratzeko programa integratu eta pertsonalizatuak).

Aurrerapenaren adierazle aipagarriak:

2022. urtea:

- Gizarteratzeko eta Diru Sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemaren 14/2022 Legea onartzea.

2023. urtea:

- Diru-sarrerak Bermatzeko Errentaren Erregelamendua onartzen duen azaroaren 21eko 173/2023 Dekretua onartzea.
- Gizarteratzeko eta Diru Sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemaren 14/2022 Legea 2023ko apirilaren 1ean indarrean sartzea, eta, ondorioz, aurreikusitako zenbatekoak handitzea eta prestazioan kalteberatasun-egoera berriak sartzea.

2024. urtea:

- Diru-sarrerak Bermatzeko Errentaren Erregelamendua onartzen duen 173/2023 Dekretua indarrean sartzea eta aurreikusitako prozedura berriak aplikatzea (2024ko urtarrilaren 1etik aurrera).
- 14/2022 Legean aurreikusitako gizarteratzeko tresna eta tresna berriak garatzea eta txertatzea (triajea, gizarteratzeko programa integratuak eta pertsonalizatuak), Lanbideren tokiko enplegu-bulegoetan 2023tik 2024ra arian-arian ezarritako esku-hartze eredu berriaren esparruan.
- Sistemaren irisgarritasuna hobetzeko neurriak garatzea:
 - o Lankidetzaproiektua EAPNrekin, prestazioen non take up delakoari buruzko azterlan bat egiteko.
 - o Proiektu pilotua hirugarren sektorea gaitzeko sareko 3 erakunderekin, prestazioei lotutako izapide telematikoak egiteko hartzaileen ordezkari gisa (14/2022 Legean aurreikusitako aurreikuspena).

Proiektu traktoreen aurrerapen-mailaren ikuspegia

3. proiektu traktorea: Lanbide Hobetzen – Trantsizio eta Hobekuntza Plana inkestatutako eragileek hobekien baloratzen duten proiektu traktoreetako bat da. Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak hasi duen eraldaketa-prozesua da, eta haren antolaketa-egitura eta esku hartzeko eta arreta emateko eredua pixkanaka aldatzea dakar. Helburua da eraginkorragoa izatea langileen prestakuntza- eta orientazio-premiei, enpresen enplegu-premiei eta diru-sarrerak bermatzeko errenta eta gizarteratzeko eta laneratzeko eskubidea bermatzeari dagokienez. Mugarrietako bat, 2025ean amaitua, Lanbide zuzenbide pribatuko erakunde publiko bihurtzea da, aipatutako helburuak lortzea erraztuko duen egituraketa berri batekin.

Enpleguari buruzko 15/2023 Legeak enplegarritasunari buruzko diagnostiko pertsonalerako eskubidearen eta enplegu-plan integratu eta pertsonalizatua egiteko eskubidearen pixkanakako aplikazioa definitzen du. Eskubide horiek bermatzeko, 2024aren amaieran, Lanbidek **Kontingentzia Plan** bat jarri du abian, 2025ean luzatuko dena. Horri esker, eskubide horien titularrekin harremanetan jarri ahal izan dira, diagnostiko pertsonala egiteko aukerari buruzko informazioa eman zaie eta enplegu-plan integratu eta pertsonalizatua egiteko aukera eskaini zaie.

Era berean, 2024an, Enpleguari buruzko Legearen aginduei jarraituz, Lanbidek erreferentziazko profesional bat esleitu zuen, eta hark bere gain hartuko du erabiltzailearen tutoretza, laguntza pertsonalizatua, jarraitua eta egokia izateko eskubidea eraginkorra izan dadin, enplegua aurkitzeko eta enplegu-zerbitzuak eskatzen dituzten pertsonen enplegarritasuna edo lan autonomoaren aukerak hobetzeko.

Hurrengo aldia funtsezkoa izango da Lanbide Euskal Enplegu Sarea egituratzeko ardatz izango den proiektu honetan sakontzeko, enplegu-zerbitzuen zorro komunaren kalitatea eta emaitzak handituz.

Proiektu traktoreen aurrerapen-mailaren ikuspegia

4. proiektu traktorea Enplegurako Prestakuntzako Euskal Esparrua eraldatzea

Lanbide Heziketa antolatu eta integratzeari buruzko martxoaren 31ko 3/2022 Lege Organikoa agertuta, eskumen-esparru berri bat zehaztu da Lanbide Heziketaren arloan. Esparru berri horri esker, beharrezkoa da Lanerako Prestakuntza Eredu berri bat egituratzea, sistemen eta sailen arteko koordinaziotik abiatuta eta Euskadik hazkunde ekonomiko jasangarri eta inklusiboko eredu baten alde egindako apustutik abiatuta, pertsonen eta produkzio-sarearen beharrei erantzutera bideratutako prestakuntza-eskaintza berri bat diseinatu ahal izateko.

Aurtengo azaroan, Euskadiko Elkarrikereta Sozialerako Mahaian "Langileentzako Prestakuntza Eredu Propio baterako Oinarriak" akordioa sinatu zen. Akordio horretan, kualifikazio- eta birkualifikazio-beharrei erantzuteko gai ez dela ulertzen den prestakuntza-eredu batean aldaketak artikulatzeko beharraren ikuspegitik kontuan hartzen diren printzipioak jasotzen dira.

Bestalde, Enpleguari buruzko 15/2023 Legeak honela definitzen du Lanerako Prestakuntza: langile lanpetuei eta langabeei zuzendutako prestakuntza, laneko prestakuntzari eta gaikuntzari lotua, haien gaitasun profesionalak, enplegu-ibilbideak eta prestakuntza eta garapen profesionala hobetzea ahalbidetzen duena, bai eta enpresen produktibitatea eta lehiakortasuna hobetzen laguntzen duena ere".

Lanerako prestakuntzarako eskubidea aitortutako eskubidetzat hartzen da Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoan izena emanda dauden eta EAEn bizi diren eta Euskal Enplegu Sarearen Zerbitzu Zorroaren parte diren pertsona guztientzat.

Illo horretan, eta MDSn lortutako akordio-oinarrien gainean, **Enplegurako Prestakuntzako Euskal Eredu** berri bat definitzeko prozesua hasi da. Eredu horrek **prestakuntza-eskaintza malgu** bat bultzatuko du, iraupen aldakorreko prestakuntzekin eta produkzio-ehunaren eta pertsonen beharretatik hurbilago daudenekin, enpleguek eta haien prestakuntza-eskakizunek dituzten etengabeko aldaketetara egokitu daitezkeen prestakuntza-ibilbide ireki ez nahitaez linealetan. Lanbideren Prestakuntza Espezialitateen Euskal Katalogoa berrikustea prozesu horren zati bat izan da.

Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak **prestakuntza-premiak aztertzeke eta hautemateko Aholku Batzordea** bultzatzen du. Batzorde hori Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Industria eta Enplegu Sailetak, sindikatuetak eta sektore arteko enpresa-erakundeetako ordezkariak osatzen dute, prestakuntza-premiak hautemateko. Arestian zehaztu bezala, batzorde honek txostenak eta inkestak egin ditu, produkzio-sareak eskatzen dituen lanbide-profil berriei aurrea hartzeko eta egokitzeke behar diren prestakuntza-premien ezagutza hobetzeko.

Prestakuntza-premiak hobeto hautemateko, **enpresetan enplegu- eta prestakuntza-premiak aztertzeke plana** zabaldu da, diseinatutako prospekzio-eredu berria oinarri hartuta, eta **Lanbiden Enpresen eta Ekintzailatzaren Zuzendaritza** sortu da. Helburua da enpresek gero eta zeregin aktiboagoa izatea prestakuntza-prozesuen diseinuan eta garapenean, bai profil profesional berriak sartzeko, bai enpresetako langileak birkualifikatzeko.

Proiektu traktoreen aurrerapen-mailaren ikuspegia

5. proiektu traktorea *Enplegu eta Prestakuntza Plana, hiru trantsizio handien* garrantziari dagokienez, hiru trantsizio horietara bideratutako Europako funtsen inbertsio ekonomiko handian islatzen da, Erresilientzia eta Berreskurapen Mekanismitik (MRR) eratorritakoak -2021eko otsailean sartu zen indarrean-, eta COVID-19aren pandemiari erantzuteko EBko susperraldi ekonomikorako Planaren muina da.

Gaur egungo eraldaketa-testuinguruan, demografia-, teknologia- eta klima-trantsizioek bat egiten dute, eta lan-paradigmaren aldaketa sakona aurreikusten dute. Biztanleriaren zahartzeak eta jaiotza-tasaren beherakadak ongizate-sistemaren iraunkortasunerako eta belaunaldien arteko ekitaterako erronkak planteatzen dituzte. Bizkortze teknologikoa oparotasun-mailak igotzeko aukera bat da, baina lanbide-profilen eskaera sakonki berrantolatzea eta desberdintasun-arriskua handitzea ere badakar. Trantsizio klimatikoak, bestalde, eredu ekonomikoa ondasun eta zerbitzu iraunkorrak ekoiztera bideratzea eskatzen du, aldi berean produkzio-prozesuen eraldaketa bultzatuz.

Logistikaren eta garraioaren esparruan aurrerapenak egin dira, berrikuntza digitala eta ingurumen-jasangarritasuna gero eta interkonektatuago baitaude: logistika digitala funtsezko tresna izan daiteke logistikaren eraginkortasuna hobetzeko eta ingurumen-inpaktua murrizteko, eta ingurumen-logistikak, berriz, garraioaren eta logistikaren sektorean praktika iraunkorrak hartzea sustatzen du.

Lurralde Plangintza, Etxebizitza eta Garraio Sailak Euskadiko garraio-sistemaren eraldaketa digitala bultzatu du, garraio-eskaintza konektatua, eraginkorragoa eta bidaiarientzako irisgarriagoa lortzeko, lanpostuetarako lekualdatzean berdintasuna sustatzeko eta irisgarritasunaren arloan oztupoak kentzeko, mugikortasun iraunkorraren esparruan.

Eremu horretan bertan, nabarmentzekoa da **Garraioko, Logistikako eta Kanpo Merkataritzako Prestakuntza Plana 2024-2025**, Lanbidek sustatua eta finantzatua UniportBilbao elkarteekin eta Euskadiko Mugikortasun eta Logistika Klusterrarekin lankidetzan. Plan horren helburua izan da, prestakuntzaren bidez, profesional berriak mobilizatzea Euskal Autonomia Erkidegoko sektore estrategiko horretara, eta jada okupatuta dauden langileen gaikuntza hobetzea.

Enplegu-politikei lotuta kontuan hartu beharreko beste alderdi bat da **pertsonak erakarri eta fidelizatzea, euskal enpresa-sareari trantsizio soziodemografikoari aurre egiten laguntzeko**. Ildo horretan, **belaunaldi-ordezkapeneko politketan arrakasta-ereduak aztertu dira, eta euskal enpresetan aplikatzeko proiektu pilotu bat definitu da**.

Proiektu traktoreen aurrerapen-mailaren ikuspegia

Gaur egungo **trantsizio demografikoa** laguntzeko helburuarekin, **Zainlab** proiektuaren bidez zaintzaren eta bizitza-luzeraren ekonomiari (ECL) lotutako proiektuak eta ekintzak gauzatu dira; batzuetan sektorearen profesionalizazioa hobetzeko, profesionaltasun-ziurtagiriak lortzera bideratutako prestakuntza-ekintzen bidez, eta beste batzuetan, talentua eremu horretara erakartzea ahalbidetuko duten tresnak bilatzeko, baita kualifikazio handiko profilei dagokienez ere.

Eremu digitalean eta zainketen eremuan, programa berritzaile bat nabarmentzen da, **zuzeneko esku-hartze sozialean lan egiten dutenei gaitasun digitalak ematea helburu duena. Horretarako, Gizarte Teknologoaren figura garatu da**, espezialitate berri hori emateko prestakuntza-espezialitate bat eta prestatzaileen prestatzailearen beste prestakuntza-espezialitate bat diseinatzeko eta emanez. Prestakuntza-espezialitate horiei alta eman zaie enplegu-zerbitzu publikoen Euskadiko eta Estatuko prestakuntza-espezialitateen katalogoetan.

Trantsizio digitala errazteko, langabeen eta eremu digitalean lan egiten duten pertsonen trebakuntza eta birkualifikazioa bultzatu da. Beste ekimen batzuen artean, 2022an eta 2023an Lanbidek 6.503 langaberen gaitasun digitalak hobetzeko prestakuntza eman du, ekintzailetza eta landa-garapena bultzatzeko eta genero-arrakala murrizteko. Lanbidek eta BBK finantza-erakundeak bat egin dute, bootcamp-en bidez gaitasun digital aurreratueta (Data Science, Ciberseguridad, Full Stack eta Marketing Digital) prestakuntza emateko Lanbiden izena emanda dauden langabeei.

Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Sailak merkataritzarako prestakuntza-plan bat egin du, prestakuntza-eredu berrien eta e-learning plataformen bidez, gaitasunak eta, bereziki, eraldaketa digitala indartzeko.

Trantsizio klimatiko eta ekologikoaren esparruan, **prestakuntza- eta enplegu-ekintzak egin dira nekazaritzako elikagaien, itsas elikagaien, basogintzaren eta ekonomia zirkularraren sektoreetan.**

Ekonomia zirkularraren esparruan, Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailak eta Lanbidek, ACLIMA klusterrarekin lankidetzan, enplegu-aukeren prospekzioaren, bitartekaritzaren eta enplegu berdearen arloko enplegu- eta prestakuntza-programa berritzaileen arloko jarduerak garatu dituzte; gainera, **Green Jobs Sarea** eratu da, enplegu-sare bat, iraunkortasunaren arloan enplegu-eskaintzaren eta -eskariaren arteko lotura errazteko. Era berean, profil profesional sektorialen bilakaeraren eta egungo eta **etorkizuneko lan-merkatu berdearen eremuari lotutako gaitasunen behatoki** bat sortu da.

Inkestatutako pertsonen proiektu traktore hori aurrerapen txikiaren eremutzat jotzen badute ere, funtsezko eremutzat hartzen da pertsonak eskakizun eta aukera berri horietara egokitzeko 3 trantsizioek dituzten erronkei erantzunak emateko eta, horrela, Euskadiren garapen ekonomiko eta sozialean laguntzeko.

Proiektu traktoreen aurrerapen-mailaren ikuspegia

6. proiektu traktorea: *Erresilientzia-programa: Sektore tradizionalakako enpleguari* dagokionez, hainbat tresnaren bidez lan egin da, hala nola birkualifikazioko, etengabeko prestakuntzako eta enpleguko programa funtsezko sektoreetan, suspertzeari eta gako ekonomiko berrietara egokitzeari erantzuteko, edo sektore horietan lan egiten duten pertsonen aktibazioari, orientazioari, prestakuntzari eta enpleguari laguntzeko, haien profil profesionalak testuinguru sozioekonomiko berrian gertatzen ari diren premietara eta aldaketetara egokitzen direla bermatzeko.

Aipatzekoa da Landaola Landa Garapenerako Elkartek bultzatutako TREBATU bezalako proiektuen garapena. Nekazaritzako elikagaien industriaren jarraipena eta iraunkortasuna bilatzen du eta lehen sektorean belaunaldien arteko erreleboa bermatzen du, nekazaritzako test guneak sortuz. Gune horiek prestakuntza praktikorako gune gisa balio dute eragile ekoizle berrientzat, eta beren proiektuak baldintza errealetan garatzeko eta probatzeko aukera ematen diete, adituen tutoretzapean eta aholkularitzapean. Lautada Ekin Erausquyn proiektua Lautada Landa Garapenerako Elkartek egin du, ohitura osasungarriekin, ongizatearekin eta nutrizioarekin lotutako enpresa-proiektuak sustatzeko, bultzatzeko eta sendotzeko, batez ere landa-eremuetan emakumeen ekintzailatzara zuzenduta. Halaber, Gizateak bultzatutako proiektua, Euskadiko eremu behartsuetan eta landa-inguruneetan enplegu inklusiboa sustatzeko lankidetzara publiko-pribatuko aukerak identifikatzeko.

Proiektu traktoreen aurrerapen-mailaren ikuspegia

7. proiektu traktorean COVID-19 Talka Plana, Eusko Jaurlaritzak eta EAEko beste erakunde batzuek onartutako aurrekontuetako hainbat programa eta inbertsio nabarmentzen dira, baita Europako Batzordeak onartutako ezohiko funtsak ere.

Lehenik eta behin, **Euskadiko ekonomia eta enplegua suspertzeko 2020-2024 Berpiztu Programa** pandemiaren krisiak eragindako krisi ekonomiko eta sozialari aurre egiteko euskal erakundeek erantzuna da, eta ekonomia suspertzea eta epe laburrean galdutako enplegua berreskuratzea du helburu. Berpiztu programaren barruan, bereziki nabarmentzen dira Enpleguaren II. Ardatzean garatutako jarduerak: Ekintzailatza, enplegurako prestakuntza, laneratzeko programak eta tokiko eta eskualdeko enplegu-planak. **Berpiztu 2023 emaitzen txostenean** eta Berpiztu 2024 aurreikuspenean 11.629M €-ko inbertsio metatua jasotzen da, 144.365 lanpostu indutatuak, horietatik 28.700 gazteak. 2023an soilik 1.282 enpresa sortu dira, 248 proiektu europar I+G+b arloan, eta 2.655 ETE lagundu dira, hau da, 3.937 enpresa-proiektu guztira (3.828 aurreikusi ziren).

Euskadi Next – 2021-2026ko Berreskurapenerako eta Erresilientziarako Euskal Programak euskal ekonomia epe luzera berreskuratzea, eraldatzea eta indartzea du helburu, Berreskurapen, Eraldaketa eta Erresilientzia Planaren funts europarren testuinguruan. Haren ikuspegia izan da 2026ra arte inbertsio estrategikoak egitea berrikuntzaren, digitalizazioaren, trantsizio energetikoaren eta jasangarritasunaren arloetan, hiru foru-aldundiekin eta hiru euskal hiriburu-erakundeekin koordinatuta.

Euskadi Next programan, Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailak eta Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak 99 M €-ko aurrekontua izan dute osagai izeneko eremuetan antolatzen diren jarduerak gauzatzeko. **19. osagaian (Gaitasun Digitalen Plan Nazionala)**, Langabeentzako gaitasun digitalak proiektua garatzen da, ekintzailatza eta landa-garapena sustatzeko eta genero-arrakala murrizteko. **20. osagaian (Lanbide Heziketa bultzatzeko Plan Estrategikoa)**, Reskillingera eta Upskilling-era bideratutako Prestakuntza Modularra proiektua garatzen da, lanpetuentzat eta langabeentzat. **23. osagaian (Lan-merkatu dinamiko, erresiliente eta inklusibo baterako politika berriak)** 14 proiektu baino gehiago daude, hala nola Ikerketa Programa; Eraldaketa digital, berde eta produktiborako gaitasun berriak eskuratzea. Prestakuntza-beharrak hautematea; Orientaziorako eta Ekintzailatzarako Zentroen Sarea sortzea. Enplegurako laguntza eta berrikuntza, besteak beste.

Euskadiko Elkarrikerak Sozialerako Mahaiaren Akordiotik abiatuta, Lanbidek aparteko hainbat laguntza antolatu zituen errenta baxuenak zituzten langileentzat, COVID-19tik eratorritako aldi baterako enplegu-erregulazioko espedienteen eraginpean zeudenentzat. Beste garapen ekimen batzuk hauek izan ziren: COVID-19ak erasandako sektoreentzako laguntza zuzenak; aparteko laguntzak norberaren konturako langileentzat edo autonomoentzat, haien jarduerak COVID-19ak eragindako osasun krisiaren egoera kudeatzeko alarmaren estatuaren adierazpenaren eraginpean egon baziren; ezohiko laguntzak laneratze enpresentzat eta enplegu zentro berezientzat, zeinen jarduerak etenda edo murriztuta geratu baitziren alarmaren estatuaren adierazpenaren ondorioz.

Proiektu traktoreen aurrerapen-mailaren ikuspegia

Gainera, **enplegu-politika aktiboak bultzatzen dira**, gure ekonomiak eskatzen dituen eraldaketek eskatzen dituzten arloetan langileak gaitzeko.

Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailak eta Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu Publikoak jasotako Erresilientzia eta Berreskurapen Mekanismoaren funtsetako 99 milioi eurotatik 73 milioi euro egikaritu dira, % 74,5, dagozkion helburuak eta mugarriak betez.

Bestalde, **Inbertsio Estrategikoen Erakunde arteko Plana** Euskadi Next baino esparru orokorragoa da, eta Euskadirentzat garrantzitsuak diren inbertsio guztiak biltzen ditu, ez soilik Europako funtsek finantzaturakoak. Eusko Jaurlaritzaren, foru-aldundien, udalen eta beste erakunde batzuen inbertsioak biltzen ditu, 2022, 2023 eta 2024ko ekitaldietan garatu beharreko jarduketekin. Ekitaldi horietan inbertsioaren aldeko apustua egiten da, berreskurapenerako, eraldaketarako eta erresilientziarako palanka gisa. Enpleguaren eremuan, besteak beste, honako hauek nabarmentzen dira: Euskal Autonomia Erkidegoko 13 udaletan, gizarteratzeko eta laneratzeko enplegu-, prestakuntza-, aktibazio- eta laguntza-programak. Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailak koordinatzen ditu programa horiek, eta Hiri Berroneratze Integraleko Proiektuei lotuta daude. Programa horietan, lan-merkatutik urrun dauden 179 pertsonak parte hartu zuten, eta horietatik % 26 AIZa zuten atzerritarrak ziren, enplegarritasuna eta lan-aukerak nabarmen handitu zituztenak.

Proiektu traktoreen aurrerapen-mailaren ikuspegia

Azkenik, **8. proiektu traktore Euskadiko enplegu-politika aktiboak ebaluatzen sistemari** dagokionez; mugari nagusietako bat Besaldi sortzea izan da, enplegu- eta gizarteratze-politikak ebaluatzen erakunde independentea. Organo hori Gizarteratzeko eta Diru Sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemaren abenduaren 2ko 14/2022 Legean sortu eta arautzen da, eta, ondoren, Enpleguari buruzko abenduaren 21eko 15/2023 Legearen azken xedapenetatik lehenengoaren bidez aldatzen da.

Besaldiren xedea da sistematikoki laguntzea diagnostikoak, erabakiak eta gobernuaren jarduerak hobeto ezagutzen eta hobetzen, pertsona guztiek herritartasun-eskubideak (enplegu ona izateko eskubidea eta gizarteratzeko eskubidea) erabat baliatzen dituztela bermatzeko, babesteko eta sustatzeko.

Ebaluazio-erakunde horren eginkizunak aipatutako lege-arauetan ezartzen dira, bai eta organoaren web-orrian ere (<https://www.euskadi.eus/besaldi/>). Hona hemen laburpen bat: a) Enplegu eta gizarteratzeko politika publikoak eta horien tresnak eta jarduerak jarraitu eta ebaluatzea, eta, horretarako, kalitate-adierazleak diseinatu eta eguneratzea; b) Ebidentzia-kidegoak, jardunbide egokien bankuak, metodologia-eskuliburuak eta politiken kalitatea hobetzeko beste jakintza eta tresna batzuk sistematizatzea; c) Gizarteratzearen eta enpleguaren arloko premiei buruzko ikerketa sustatzea, bai eta gai horietan dauden esku-hartzei eta berrikuntzei buruzkoa ere; d) Enplegu eta gizarteratzeko politika publikoen funtzionamenduari eta irismenari buruzko informazioa zabaltzea; e) Administrazioari eta gizarterari gizarteratzeko eta enplegu politika publikoak aztertze eta ebaluatzen prozesuetan parte hartze aukera emango dien dokumentazioa ekoiztea; f) Enplegu eta gizarteratzeko politika publikoen funtzionamenduari eta irismenari buruzko informazioa bultzatzea; g) Gizarteratzeko eta enplegu politika publikoak ebaluatzen prestakuntza-jarduerak egitea eta egiten laguntzea.

Hasierako aldi horretan, **2029ko proiektu estrategikoa eta 2025erako plana egin ziren.**

Lanbide, bestalde, aurrera egin du kalitate- eta ebaluazio-ereduaren garapenean. Programa eta deialdiei buruzko informazioa biltzeko eta emaitzak aztertze sistema bat garatu da, ebidentzian oinarritutako erabakiak indartzeko eta baliabide publikoen erabilera optimizatzen.

Parte hartu duten eragileen ustez, aurrerapen handiak egin dira ebaluazio-sisteman, Enpleguari buruzko abenduaren 21eko 15/2023 Legeak ebaluazioa ezartzen baitu enplegu-politika publikoak egokitzeko eta hobetzeko tresna gisa.

Ikuspegi orokorra: gako estrategikoen eta proiektu traktoreen aurrerapen-maila

Gako eta proiektu guztiak kontuan hartuta, **horien % 85,29k, hau da, 34 elementuetatik 29k, haien inplementazioan batez besteko aurrerapen-maila adierazten dute.** Aurrerapen-maila handia izan da zuzenbide subjektiboaren eta proiektu traktoreen esparruko 4 gako eta proiektutan. Aitzitik, aurrerapen txikia egin da kalitatezko enpleguaren eta enplegu erresilientearen eremuko gako eta proiektu batean.

Aurrerapen maila	Gako estrategikoak eta proiektu traktoreak
BAXUA (1,00 eta 2,49 artean)	2.5. Lan egiteko eta lanordua antolatzeke era ezberdinak modu egokian integratu 1.1. Laneko eskubideak bermatzeko, ikusapena babes tresna nagusi gisa 1.2. Laneko segurtasuna eta osasuna euskal ekoizpen eta gizarte eredura moldatu, laneko giro osasuntsua bermatzeko eta lanaren kalitatea ziurtatzeko, hori guztia, lan baldintza seguruekin. 1.3. Elkarrizketa soziala eta negoziazioa oinarritzat jo euskal lan erlazio sisteman 1.4. Enplegu Sistema hezkuntza eta gizarte politikekin koordinatu modu eraginkorren 1.5. Langileak gailentzen dituzten enpresak babestu eta garatu eta langileen parte hartzea enpresa barruan sustatu. 1.6. Talde ekintzailatza sustatu etorkizuneko enpresa erronkei aurre egiteko
ERTAINA (2,50 eta 3,49 artean)	1.7. Enplegu autonomoaren kalitatea eta eskubide defendatu, talde horrekin elkarrizketa sistema bat ezarri 1.8. Administrazio Publikoak enpleguaren kalitatean duen garrantzia azpimarratu: enplegu publikoaren balioa defendatu, kalitatezko enplegua garatzeko eta aldi baterako kontratuak gutxitzeko klausula sozialak ezarri 1.9. “Kalitatezko enpleguari” dagokion adostasuna sustatu gizarte eragileekin eta kontzeptu hori landu euskal enplegu politikak eskura jarritako tresnak erabiliz 1.10. Ingurunea sustatzen duten enpresa-ekimenak bultzatu 2.1. Gure ekoizpen sistemaren lehiakortasuna bultzatzeko euskal enplegu politika, horretarako, industria-politika eta garapen ekonomikoa lantzen dituen. 2.2. Trebakuntza eraginkorragoa eta gure ekoizpen sarearen beharretara hobeto moldatzen dena, bai gaitasun profesionalak eta baita zeharkakoak garatzen dituen

Ikuspegi orokorra: gako estrategikoen eta proiektu traktoreen aurrerapen-maila

Aurrerapen maila	Gako estrategikoak eta proiektu traktoreak
ERTAINA (2,50 eta 3,49 artean)	2.3. Moldatzeko gaitasun handia beharrezkoa den aldaketa ugariko egoerari aurre egiteko, etengabeko ikaskuntza defendatzen duen estrategia. 2.4. Ekoizpen sarera moldatzen den talentuaren kudeaketa, lanari eta bizitzari dagokionez, aukera erakargarriak eskaintzen dituen. 3.2. Lan merkatuaren aldaketak aurreikusteko eta aldaketa horiei aurre egiteko zerbitzu eta programak diseinatzeko, aztertu, prospektiba landu eta ebaluatzen duen Euskal Enplegu Sistema. 3.3. Berdintasun printzipioa kontuan hartuta, balio handiko zerbitzuak pertsoneri eta enpresei eskaintzen dizkien Euskal Enplegu Sistema 3.4. Interbentzio ereduak neurriak egiten dituen Euskal Enplegu Sistema eta enpresen eta pertsonen beharrei erantzun azkarra ematen diena, langabeziaren kronifikazioa ekiditeko. 3.5. Gobernantza eredu kolaboratibo, azkar eta eraginkorrako baten alde egiten duen Euskal Enplegu Sistema 3.6. Lanbideren hobekuntza eta eraldaketa, Euskal Enplegu Sistemaren tresna nagusi 4.1. Laneko lorrean genero berdintasunaren aldeko konpromisoa 4.2. Gazteen kalitatezko enpleguaren sustapena 4.3. “Adintasunaren” eta kultura harresien aurkako borroka 4.4. Dibertsitate funtzionala duten pertsonentzat enplegu aukera berdintasuna eta haiek ohiko lan merkatuan txertatzeko baliabideen sustapena 4.5. Zaintza sozio-sanitarioaren alorrean, kalitatezko enplegua bermatu 3. Proiektu traktorea Lanbide Hobetzen 4. Proiektu traktorea Enplegurako Trebakuntzaren Euskal Esparruaren eraldaketa 5. Proiektu traktorea Enplegu eta Trebakuntza Plana 3 trantsizio handiak kontuan hartuta 6. Proiektu traktorea Erresilientzia programa Enplegua sekore tradizionaletan 8. Proiektu traktorea Euskadiko enplegu-politika aktiboak ebaluatzeko sistema
ALTUA (3,50 eta 5,00 artean)	3.1. Enplegu Politika Aktiboaren eskubide subjektiboaren aitortpena 7. Proiektu traktorea COVID-19 talka-plana 1. Proiektu traktorea Euskal Enplegu Sistemaren Legea 2. Proiektu traktorea Diru-sarrerak Bermatzeko eta Gizarteratzeko Errentari buruzko 4/2011 Legearen erreforma

5

ADIERAZLEEN AGINTE-TAULA

Adierazleen aginte-taula

EEE2030ek **Adierazleen Aginte Taula batean** oinarritutako jarraipen-sistematika bat du, Estrategiaren ezarpenari eta inpaktuari lotutako testuinguruaren, gauzatzearen eta emaitzaren adierazle nagusiak monitorizatzea ahalbidetzen duena. Aginte-taula urtero berrikusten da, Estrategiari lotutako lan-ildoetan aldaketak edo doikuntzak sartzeko beharrak eskatzen dituzten adierazleen desbideratzeak edo joera-aldaketak aztertzeko.

Arlo operatiboan, Aginte Taularen adierazleen bilakaerak ez du aldaketa esanguratsurik izan azken urteetan, eta horrek joera-aldaketa nabarmena ekarri du. Adierazleek bilakaera positiboa erakusten dute, oro har.

EEEren indarraldiaren erdia iritsita, berrikuspen estrategikoa egingo dugu, Enpleguari buruzko 15/2023 Legeak agindutako estrategia hori eguneratzeko prozesuarekin bat etorriz. Ebaluazioa egiteko, kontsulta-galdetegi bat egin zaie EEE2030en diseinuan eta inplementazioan inplikaturik dauden eragileei, besteak beste, eragile instituzionalei, ekonomikoei eta sozialei. Ebaluazioa, funtsean, kualitatiboa da, gako estrategikoen eta proiektu traktoreen ezarpen-maila baloratzeko, aurrerapen nagusiak identifikatuz eta problematikak eta hobekuntza-arloak hautemanetz.

Gobernantzaren eredua eta sistematika

EEE2030ean ezarritako adierazleen aginte-taula eta haren bilakaera

Bektorea	Adierazlea	2019	2024	Aldaketa	Iturria
1. BEKTOREA kalitatezko enplegua	Jarduera-tasa	% 56,60	% 56,20	▼ -0,40	Eustat
	Aldi-baterakotasun-tasa	% 29,00	% 16,70	▼ -12,30	Gizarte Segurantzza
	Lanaldi partzialaren tasa	% 17,50	% 18,80	▲ 1,30	EIN
	Nahigabeko lanaldi partzialaren tasa	% 50,90	% 45,30	▼ -5,60	EIN: BAI (Biztanleria Aktiboaren Inkesta) mikroduatuak
	Urteko lan ikuskaritzako zuzeneko jarduerak	19.981	20.587	▲ 3,03	Lan Ikuskaritza. Lan eta Enplegu Saila
	Urtero aztertutako lan-kontratu kopurua	21.396	38.806	▲ 81,37	Lan Ikuskaritza. Lan eta Enplegu Saila
	Urteko lan egun galduak greba dela eta	391.830	104.077	▼ -73,44	Lan eta Gizarte Segurantzza Saila
	Urteko batez besteko soldata gordina (€) – eguneratutako prezioak	29.476,21	32.313,73*	▲ % 9,6	EIN. Soldata-egituraren inkesta. *2022ko datua
	90. percentilaren eta 10. percentilaren arteko soldata-erlazioa	4,6	4,3*	▼ -0,3	Istripuak: Osalan. Gizarte Segurantzzen afiliatuak
	Lan istripuen ondorioz hildako populazio okupatuaren %	% 0,00297	% 0,00223	▼ -0,00075	Istripuak: Osalan. Gizarte Segurantzzen afiliatuak
	Lan-istripua izan duten pertsonen % (bajarekin)	% 3,94785	% 3,67293	▼ % -0,27	Istripuak: Osalan. Gizarte Segurantzzen afiliatuak
	Gaixotasun profesionalak dituzten pertsonen %	% 0,30419	% 0,26242	▼ % -0,04	Gaixotasunak: Osalan. Gizarte Segurantzzen afiliatuak
	Indarrean dagoen hitzarmena duten pertsonen %	% 51,50	% 67,70	▲ % 16,20	Lan Harremanetarako Kontseiluaren txostena
	Ekonomia sozialeko formulen bidez enplegatutako pertsonen %	% 9,4	Sin dato	--	Ekonomia Sozialaren Zuzendaritza. Lan eta Gizarte Segurantzza Sailburuordetza.
2. BEKTOREA Enplegu erresilientea	Gizarte Segurantzzen afiliatutako pertsonak	980.592	1.024.510	▲ 4,48	Gizarte Segurantzza
	Lanbiden izena emanda dauden langabeak	114.162	107.380	▼ -5,94	Lanbide
	Lanbide-heziketa eta/edo unibertsitate mailako prestakuntza duten pertsonen %	% 69,00	% 72,00	▲ % 3,00	EIN: BAI
	Prestakuntza profesionalaren azpiko maila duten pertsonen %	% 20,30	% 16,4	▼ % -3,90	EIN: BAI
	Lanbidek finantzatutako lan-orientazioko eta/edo prestakuntza pertsonalizatutako programetan parte hartzen duten langabeak	% 5,30	% 8,00	▲ % 2,70	Lanbide
	LANBIDEk finantzatutako orientazio-jardueretan parte hartzen duten pertsonak	27.608	22.157	▼ % -20	Lanbide

Gobernantzaren eredua eta sistematika

EEE2030ean ezarritako adierazleen aginte-taula eta haren bilakaera

Bektorea	Adierazlea	2019	2024	Aldaketa		Iturria
3. BEKTOREA Enplegu Politika Aktiboen Eskubide Subjektiboa	Urtero enplegu-ibilbide pertsonalizatueta parte hartzen duten langabeen %	% 24,23	% 29,53	▲	% 5,30	Lanbide
	Lanbideren bidez kudeatutako bitartekotza-maila	% 3,70	% 3,14	▼	% -0,56	Lanbide: BI
	LANBIDEk eskainitako zerbitzuekin langabeek izandako batez besteko gogobetetze-maila	7,35	8,25	▲	0,9	Lanbide
	LANBIDEk eskainitako zerbitzuekin pertsona enplegatuek izandako batez besteko gogobetetze-maila	8,22 (2021)	8,79	▲	0,57	Lanbide
	Euskal Enplegu Sistemaren bidez enpresek jasotako zerbitzuekin izandako batez besteko gogobetetze-maila	8,4 (2021)	8,45	▲	0,05	Lanbide
4. BEKTOREA Aukera berdintasuna	Genero-desberdintasuna soldatan (% emakumezkoen soldata/gizonezkoena)	% 80,50	% 83,52 (2022)	▲	% 3,02	EIN: Soldata-egituraren urteko inkesta
	Emakume eta gizonen arteko enplegu-tasaren aldeak (p.p.)	9	8,1	▼	-0,9	Eustat; iturria berrikusi eta Lanbide erabili
	Luzaroko langabezia-tasa	% 4,16	% 3,45	▼	% -0,71	Eustateko mikrodatuak
	25 urtetik beherakoen langabezia-tasa	% 22,20	% 13,20	▼	% -9,00	Eustat
	50 urtetik gorakoen langabezia-tasa	% 6,85	% 6,20	▼	% -0,65	Eustateko mikrodatuak
	Desgaitasuna duten pertsonen langabezia-tasa	% 12,8 (2020)	Daturik gabe	--		EIN: Ezgaitasunari, autonomia pertsonalari eta mendekotasun egoerei buruzko inkesta

6

ONDORIOAK

ONDORIOAK

2030erako Enpleguaren Euskal Estrategia Euskadin enplegu-politikak bideratzeko **diseinatu** zen, kalitatezko enplegu inklusibo eta iraunkorra garatzeko helburuarekin. **Formulatu zenetik hedatu arte, estrategiak koiunturazko ingurunearekin koherentea den bide bati jarraitu dio**, eragin beharreko beharrak eta erronkak identifikatzetik abiatuta, oinarritzat hartu eta indartu beharreko indargune eta aukeretatik eta enplegu-ingurune hobea, lehiakorragoa, inklusiboagoa eta kalitate handiagokoa sortzeko erronka diren ahulezietatik eta mehatxuetatik abiatuta.

EEE2030a **ikuspegi parte-hartzaitik** diseinatu zen, Euskadiko eragile ekonomiko eta sozial nagusiak kontuan hartuta, eta Enpleguaren Euskal Estrategia 2020n erabilitako eredu parte-hartzaileari jarraipena eman zitzaion, eragileek modu positiboan hauteman zutena.

Filosofia horrekin berarekin jarraituz, **EEE2030en tarteko ebaluazio hau Euskadiko eragile ekonomiko eta sozialen parte-hartzearekin garatu da**, estrategiaren inplementazioan izandako aurrerapen-maila baloratzeko, garatutako neurri nagusiak identifikatzeko eta hobekuntza-arlo posibleak detektatzeko, strategiaren hedapenarekin jarraitzea eta hobetzea ahalbidetuko duten neurri egokiak hartzeko. Ebaluazioan parte hartzen duten eragileek **4 sektoreak eta 8. proiektu traktoreak ezartzeko aurrerapen orokor ertaina dute**.

1. sektorea. Kalitatezko enplegua gizarteratzeko eta giza garapenerako tresna gisa.

2021eko Lan Erreformak Euskadiko enpleguaren egonkortasunean izan dituen ondorioak agerikoak dira, baina oraindik ere hobetzeko tarte dago gure lan-merkatuko behin-behinekotasuneko tasaren murrizketan. Enpleguaren kalitateari dagokionez, aurrera egiten jarraitu behar dela uste den beste alderdietako bat laneko ezbehar-tasaren murrizketa eta laneko iruzurraren aurkako borroka da, batez ere lanaldiaren gehiegikerietan eta lan irregularran.

Aurrerapenak ikusten dira ekintzaitza bultzatzeko eta inguruneari lotutako enpresa-ekimenak sustatzeko, bereziki emakumeen ekintzaitzari eta zuzendaritza-organoetan emakumeen talentua txertatzeari laguntzeko ildo berrien bidez, bai eta Lanbiden Enpresen eta Ekintzaitzaren Zuzendaritza sortuta ere. Era berean, positibotzat jotzen da Elkarriketa Sozialerako Mahaia aktibatzea eta akordioak sinatzea, hala nola ERTEen osagarriak edo Berdintasun Planen garapenari buruzkoak, azken urteetan sinatutako beste askoren artean. Hala ere, gizarte-elkarriketa indartzearekin, kolektibo autonomoekin hitz egitearekin, ekintzaitzari laguntzeko tresnak zabaltzearekin –bereziki landa-inguruneetan– eta zerbitzu publikoaren kalitatea enplegu publikoaren kontratu-egonkortzetik harago finkatzeko beharrekina lotutako hobekuntza-arloak identifikatzen dira.

Erakundeen arteko koordinazioari dagokionez, urrats garrantzitsuak ematen ari dira, eta inplikaturako eragileek oso ondo baloratzen dituzte emaitzak; beraz, beharrezkoa da lankidetzan gobernatzeko eredu horietan aurrera egiten jarraitzea.

2. sektorea. Ekoizpen-sistemari egokitutako enplegu erresilientea

Enplegu-politikak lurraldeko garapen ekonomikoarekin eta industrialarekin lerrokatzen ari dira, eta bereziki nabarmentzen da sektoreko klusterrekin lankidetzak aktiboa izatea eta premiak aztertzeko eta antzemateko mekanismoak garatzea, Lanbideko Aholku Batzordea bezalako tresnen bidez. Etengabeko ikaskuntzan ere aurrerapen nabarmenak antzeman dira, prestakuntza duala zabalduz, gaitasun profesionalak aitortuz eta trantsizio teknologiko, klimatiko eta demografikoei lotutako prestakuntza-edukiak txertatuz. Hala ere, zenbait hobekuntza-arlo identifikatu dira, industria-enpleguaren erakargarritasuna sustatzen jarraitzeko, talentuaren kudeaketa indartzeko —batez ere belaunaldi-erreleboari eta profesional kualifikatuak erakartzeari dagokienez— eta sektore desberdinetara egokitutako lan-denbora antolatze modu berriei esperimendatzeko jarraitzeko.

3. sektorea. Enplegu-politika aktiboetarako eskubide subjektiboa eta enplegu-zerbitzu publiko eraginkorra

Epe horretako aurrerapen nagusia Enpleguari buruzko 15/2023 Legea onartzea izan da. Lege horrek paradigma-aldaketa dakar, bai enplegu-politiken diseinuan, bai ezarpenean. Era berean, Lanbidek Lanbide Hobetuz-en bidez egindako antolaketa-eraldaketak egitura, esku-hartzeko ereduak eta zerbitzu digitalak modernizatu ditu, emandako zerbitzuen kalitatea, eraginkortasuna eta pertsonalizazioa areagotzeko. Era berean, lan-merkatuaren beharren prospekzioan eta azterketan egindako aurrerapenak nabarmentzen dira, Prospekzio eta FutureLan Plana bezalako tresnen bidez, bai eta gobernantza- eta partaidetza-espazioak indartzea ere, Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseiluaren, Enpleguaren Euskal Sarearen eta Enplegu Foroaren bidez. Hala ere, zerbitzuen pertsonalizazio homogeneoa hobetzeko arloak identifikatzen dira, enpresa-sarearen premien eta langabeen gaikuntza-prozesuen arteko lotura indartzen da, eta banakako arreta-prozesuen etengabeko hobekuntzan aurrera egiten da.

Zeharkako sektorea. Aukera-berdintasuna

Lan-eremuan genero-berdintasuna sustatu da, prestakuntza-programa espezifikoekin, emakumeen ekintzaitzari laguntzeko programen, zuzendaritza-organoetan emakumeak sartzeko programen eta soldata-arrakala murriztera bideratutako jardueren bidez. Era berean, hainbat programa eta araudi garatzen eta gauzatzen ari dira pertsona guztiek kalitatezko enplegua lortzeko aukera-berdintasunaren printzipioa gauzatzeko: gazteak —Lehen Aukera, Hezibide edo Reactivate—, adinekoak —50 urtetik gorakoak enplegua lortzeko programak, Prometeo Proiektua, LanMentoring Programa eta etorkizuneko Aditu—, eta desgaitasunen bat duten pertsonak —152/2010 Dekretua onestea—. Azkenik, ZainLab proiektuaren eta MENTSAD eta MENTIS programen bidez zainketen profesionalizazioaren eremuan egindako jarduerak baloratu dira, eta azpimarratzekoa da sartzeko zailtasun bereziak dituzten kolektiboei egokitutako prestakuntza-metodologiaren berrikuntza. Nolanahi ere, enpresak berdintasunarekiko duen konpromisoa indartzei, adinkeriaren aurkako borrokari eta lana eta norberaren bizitza uztartzei lotutako hobekuntza-eremuak identifikatzen dira.

ONDORIOAK

1. proiektu traktorea: 15/2023 Legea, Enpleguari buruzkoa

2023ko abenduaren 21ean Enpleguari buruzko 15/2023 Legea onartu zen. Lege horrek enplegu-politika aktiboetara iristeko eskubide subjektiboa aitortzen du, eta gobernantza, plangintza eta zerbitzuen prestazioa birdefinitzen ditu. Lege hori aitzindaria da Euskadin, eta enplegu-politika publikoen diseinuan, plangintzan eta ebaluazioan gobernantza-eredu berri bat garatzeko abiapuntua baino ez da. Horiek benetan hedatzeko, inplikaturako erakunde guztiek ahalegin handia egin beharko dute datozen urteetan. Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseilua eta Enpleguaren Euskal Sarea sortu zirenetik Enplegu eta Toki Garapeneko Planak abian jarri arte, Legean bertan adierazitako tresna komunak diseinutik edo enplegu-politika aktiboetara eskubide subjektiboa hedatzetik, Legearen helburuei erantzuneko dien garapen-prozesu luze eta ondo finkatua behar da.

2. proiektu traktorea: Diru-sarrerak Bermatzeko eta Gizarteratzeko Errentari buruzko 4/2011 Legearen erreforma

2022ko abenduaren 22an Gizarteratzeko eta Diru Sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemaren 14/2022 Legea onartu zen. Lege horrek gutxieneko errenten estaldura hobetzen du, arreta pertsonalizatzen du eta ongizate-sistemakiko sektoreen arteko koordinazioa indartzen du. Lege hau hedatzeko aldi honetan egindako garapenez gain, beharrezkoa da lege hau ezartzen eta pertsonen laguntzeko eredu berriak finkatzen jarraitzea, bai eta enplegu-sistema beste batzuekin modu eraginkorrean koordinatzeko sistemetan ere, hala nola gizarte-zerbitzuetan, osasunean eta hezkuntzan.

3. proiektu traktorea. Lanbide Hobetzen

Oso positibotzat jotzen da Lanbideren antolaketa-eraldaketa, egitura modernizatu duelako, esku hartzeko eredu berriak hedatu dituelako, zerbitzuak digitalizatu dituelako eta pertsonen eta enpresei arreta pertsonalizatua eman dielako. Eredu eta tresna berri horien sendotzeak eta emaitzen ebaluazioak lehenetsia izan behar dute hurrengo aldian.

4. proiektu traktorea. Enplegurako Prestakuntzako Euskal Esparrua eraldatzea

Aurrerapenak ere aipagarriak dira, prestakuntza-katalogoak berrikusita, sortzen ari diren lanbide-profilei lotutako espezialitateak gehituta eta produkzio-ehunaren beharretara egokitutako ibilbide malguagoak bultzatuta. Beharrezkoa da Lanerako Prestakuntzaren eredu berri batean aurrera egiten jarraitzea, beste sistema batzuekin koordinatuta, hala nola Lanbide Heziketarekin edo Unibertsitatearekin, Euskadin prestakuntza-ekosistema bat egituratzea ahalbidetuko duena, gaitasun profesional berrien beharrei eraginkortasunez, eraginkortasunez eta arintasunez erantzuneko diena.

ONDORIOAK

5. proiektu traktorea. Enplegu eta Prestakuntza Plana, 3 trantsizio handiei dagokienez

Nabarmentzekoa da teknologia-, klima- eta demografia-trantsizioei aurre egiteko enplegu- eta prestakuntza-programak garatu direla, eta aurrerapenak egin direla logistikan, ekonomia zirkularrean, zaintzan edo digitalizazioan, bai eta talentua erakartzeko jardueretan, belaunaldi-erreleboan eta enpleguko belaunaldi-aniztasunean ere. Balorazioa positiboa bada ere, beharrezkoa da izaera berritzaileko programa berrien garapenean sakontzen jarraitzea, hiru trantsizio horietan aurrera egitea erraztuko dutenak, inor atzean geratu gabe. Euskadin talentua hain beharrezkoa den une honetan, gure herritarren potentziala aprobe txatu behar dugu aurre egin beharreko erronkei aurre egiteko.

6. proiektu traktorea. Erresilientzia-programa: Sektore tradizionaletako enplegua

Estrategia honen hasieratik egin diren aurrerapenak gorabehera, proiektu honen ezarpen-mailaren balorazioa gainerako proiektu traktoreena baino pixka bat txikiagoa da. Sektore horietako belaunaldien arteko errelebo-arazoak direla-eta, beharrezkoa da lanean jarraitzea talentua erakartzeko sektore horietara, oraindik ere ez baitira erakargarriak biztanleriaren zati batentzat.

7. proiektu traktorea. COVID-19 Talka Plana

Positiboki baloratzen dira Berpiztu eta Euskadi Next programekin lortutako emaitzak. Programa horiek inbertsioak mobilizatu dituzte, enplegua sortu dute eta ezohiko neurriak artikulatu dituzte enpresa, langile eta kolektibo ahulei laguntzeko pandemian zehar. Proiektu hau amaitutzat ematen da.

8. proiektu traktorea. Enplegu-politika aktiboak ebaluatzeko sistema

Nabarmentzekoa da BESALDI sortu dela enplegu- eta gizarteratze-politikak ebaluatzeko organo independente gisa, eta Lanbideren barne-ebaluazioko sistemak indartu direla, ebidentzian oinarritutako erabakiak hartzeko eta politika publikoak etengabe hobetzeko.

Azken batean, Proiektu Traktoreen ibilbideak aurrerapen nabarmena islatzen du. Legeak garatzea, enplegu-zerbitzu publikoa eraldatzea, prestakuntza-eskaintza egokitzea, kolektibo ahulenei arreta ematea eta ebaluazio-sistemak bultzatzea dira lorpen nagusiak. Hala ere, ebaluazio honek aukera ematen du hobekuntza-eremuak identifikatzeko, hala nola zerbitzu pertsonalizatuak sendotzea, politika sektorialak erabat integratzea, aribideko trantsizioei laguntzea eta ebaluazio- eta ikaskuntza-prozesuak etengabe indartzea.

ONDORIOAK

Gobernantza-eredua

Ikuspegi parte-hartzailea eta koordinaziorako sortutako espazioak, hala nola Euskadiko Elkarrizketa Sozialerako Mahaia, positiboki balioesten dira, nahiz eta agerian geratzen den komunikazio- eta jarraipen-mekanismoak hobetzeko beharra, EEE2030en aurrerapenak partekatzeko. Era berean, jarraipen-sistematikari lotutako hobekuntza-eremu bat identifikatu da. Beharrezkoa da Adierazleen Aginte Taula osatzen duten adierazleak berrikustea; izan ere, adierazle horietako batzuk ez daude zuzenean lotuta Estrategiaren jarduera-ildoan ezarpenarekin, eta, beraz, ez dute aukerarik ematen Estrategiaren aurrerapenak kuantifikatzeko. Gainera, adierazle horiek ez daude sexuaren arabera bereizita, eta horrek ez du ahalbidetzen gizonei eta emakumeei buruzko datu bereziak aztertzea eta alderatzea, hainbat eremutako genero-desberdintasunak eta -arrakalak bistaratuz.

I. ERANSKINA

Euskadiko lan-merkatuaren oinarrizko adierazleak

I. ERANSKINA. Euskadiko lan-merkatuaren oinarrizko adierazleak (I): Jarduera eta okupazioa

ADIERAZLEA		2009	2019	2024 (**)	Aldaketa 2009-2019	Aldaketa 2019-2024
Biztanleria aktiboa (milaka pertsona)	Guztira	1.030,1	1.055,0	1072,2	% +2,4	% +1,6
	Emakumeak	453,8	504,8	516,1	% +11,2	% +2,2
	Gizonak	576,3	550,2	556,1	% -4,5	% +1,1
Biztanleria landuna (milaka pertsona)	Guztira	946,6	951,2	992,7	% +0,5	% +4,4
	Emakumeak	418,6	450,8	475,8	% +7,7	% +5,5
	Gizonak	528,1	500,3	516,9	-% 5,3	% +3,3
Emakumeak okupazioan duen garrantzia		% 44,2	% 47,4	% 47,9	+3,2 p.p.	+0,5 e.p.
Jarduera-tasa	Guztira	% 55,5	% 56,9	% 56,5	+1,4 e.p.	-0,4 e.p.
	Emakumeak	% 47,6	% 52,4	% 52,3	+4,8 e.p.	-0,1 e.p.
	Gizonak	% 63,9	% 61,7	% 61,1	-2,2 e.p.	-0,6 e.p.
Lanbide-heziketari edo goragoko bati dagokion heziketa-maila duen biztanleria okupatuaren %		% 73,9 (*)	% 81,7	-	+7,8 e.p.	-
Lanbide-heziketan edo goi-mailako prestakuntzan lortutako prestakuntza-maila duten landunen ehunekoa (**) (****)		-	-	% 80,4****	-	-
% Enplegu jarraitua eta lanaldi partziala duten landunen % (*****)	Guztira	% 7,8	% 18,5	% 17,1	+10,7 e.p.	-1,4 e.p.
	Emakumeak	% 15,3	% 28,7	% 26	+13,4 e.p.	-2,7 e.p.
	Gizonak	% 1,9	% 9,3	% 8,9	+7,4 e.p.	-0,4 e.p.
Kontratu mugagabea duten soldatapeko landunen %	Guztira	% 75,2	% 68,0	% 79,8	-7,2 e.p.	+11,8 e.p.
	Emakumeak	% 70,6	% 65,1	% 76,7	-5,5 e.p.	+11,6 e.p.
	Gizonak	% 82,7	% 70,8	% 82,8	-11,9 e.p.	+12,0 e.p.

Iturria: Eustat, Biztanleria jardueraren arabera (BJA) eta Biztanleriaren eta etxebizitzaren zentsua. Jarduera (CPVA)

(*) Oharra: Biztanleria landunari buruzko datu erabilgarriak, ikasketa-mailaren arabera, 2010ekoak dira, eta 2009rako antzeko banaketa kalkulatu da, aldaketa esanguratsurik gabe.

(**) Oharra: Bigarren hezkuntzako bigarren etapa eta goi mailakoa ez den bigarren hezkuntzaren ondokoa eta goi mailako hezkuntza

(****) Oharra: 2023ko datua, eskuragarri dauden datuen bilakaerak % 0,9ko hazkundea markatu du, 2021ean % 79,5etik abiatuta.

(*****). Lanbide-heziketari edo goi-mailako prestakuntzari dagokion prestakuntza-maila lortu duen biztanleria landunaren ehunekoa 2021ean neurtzeko modua aldatu zuen. Urte horretan, aurretiko ebaluazio-metodoaren bidez % 82,5 lortzen zen, eta berriaren bidez % 79,5. Irizpide-aldaketa horrek -%3ko jauzia adierazten du.

(*****). 2015ean, BJA-n aldaketa metodologiko bat egon zen, eta horren bidez lanaldi motaren definizioa aldatu zen. Lehen, lanaldi partzialtzat hartzen ziren astean 30 ordu baino gutxiago lan egiten zuten guztiak. 2015etik, inkestatuak zuzenean erantzuten du lanaldi partzialeko enplegua badu.

I. ERANSKINA. Euskadiko lan-merkatuaren oinarrizko adierazleak (II): Langabezia

ADIERAZLEA		2009	2019	2024 (***)	Aldaketa 2009-2019	Aldaketa 2019-2024
Langabezian dagoen biztanleria (milaka pertsona)	Guztira	83,5	103,8	79,5	% +24,3	% -23,4
	Emakumeak	35,3	53,9	40,3	% +52,7	% -25,2
	Gizonak	48,2	49,9	39,3	% +3,5	% -21,2
Langabezia tasa	Guztira	% 8,1	% 9,8	% 7,4	+1,7 e.p.	-2,4 e.p.
	Emakumeak	% 7,8	% 10,7	% 7,8	+2,9 e.p.	-2,9 e.p.
	Gizonak	% 8,4	% 9,1	% 7,1	+0,7 e.p.	-2,0 e.p.
25 urtetik beherakoen garrantzia langabeziaren barruan		% 15,4	% 9,8	% 11,2	-6,1 e.p.	+1,4 e.p.
45 urtetik gorakoen garrantzia langabeziaren barruan		% 21,9	% 41,2	% 45,6	+17,4 e.p.	+4,4 e.p.
Lanbide-heziketatik beherako ikasketa-maila duten langabeen %		% 30,4 (*)	% 31,0	-	+0,6 e.p.	-
Lanbide-heziketa baino prestakuntza-maila txikiagoa lortu duten langabeen ehunekoa. (**) (*****)		-	-	% 39,9 ****	-	-
Iraupen luzeko langabezia-tasa (*****)	Guztira	% 1,9	% 4,8	% 3,9	+2,9 e.p.	-0,9 e.p.
	Emakumeak	% 1,7	% 5,3	% 4,2	+3,6 e.p.	-1,1 e.p.
	Gizonak	% 2,0	% 4,4	% 3,7	+2,4 e.p.	-0,7 e.p.

Iturria: Eustat, Biztanleria jardueraren arabera (BJA) eta Biztanleriaren eta etxebizitzaren zentsua. Jarduera (CPVA).

(**) Oharra: Argitaratzen diren kategorien artean, bigarren hezkuntzako eta beheko hezkuntzako lehen etapa hartu da lanbide-heziketaren azpitik lortutako prestakuntza-mailatzat.
 (***) Oharra: 2024ari dagozkion datuak berrikusi egin dira.
 (****) Oharra: 2023ko datua, eskuragarri dauden datuen bilakaerak % 3ko hazkundera adierazten du, 2021ean % 36,9tik abiatuta.
 (*****) Lanbide-heziketatik beherako prestakuntza-maila lortu duten langabeen ehunekoak 2021ean neurtzeko modua aldatu zuen. Urte horretan, aurretiko ebaluazio-metodoaren bidez % 28,1 lortzen zen, eta berriaren bidez, berriz, % 36,9. Irizpide-aldaketa horrek % 8,8ko jauzia adierazten du.
 (*****) Oharra: iraupen luzeko langabezia-tasa kalkulatzeko, iraupen luzeko langabeen kopurua biztanleria aktiboarekin zatitu behar da..

I. ERANSKINA. Euskadiko lan-merkatuaren oinarritzko adierazleak (III): Kalitatea

ADIERAZLEA		2009	2019	2024	Aldaketa 2009-2019	Aldaketa 2019-2024
Galdutako lanaldiak grebetan (milaka)		303.578	391.830	104.077	% +29,1	% -73,4
Urteko batez besteko soldata gordina (€)	Guztira	26.595	29.476	32.313*	% +10,8	% +9,6
	Emakumeak	22.502	26.197	29.314*	% +16,4	% +11,9
	Gizonak	28.889	32.529	35.095*	% +12,6	% +7,9
Soldata % desberdintasuna genero arabera		% 78	% 80,5	% 83,5	+2,5 e.p.	+3,0 e.p.
PERC soldataren arteko arazoia 90. entila eta 10. perzentila	Guztira	4,2	4,6	4,3*	% +9,5	% -6,5
	Emakumeak	4,6	5,4	4,9*	% +17,4	% -9,3
	Gizonak	3,2	3,7	3,6*	% +15,6	% -2,7
ABLEen bidez egindako kontratuen %		% 16,6	% 20,70	% 17,6	+4,1 e.p.	-3,1 e.p.
Baja eragin duten lan-istripuak izan dituzten landunen %		% 4,1	% 3,95	% 3,67	-0,15 e.p.	-0,27 e.p.
Lan-istripuengatik hildako biztanleria okupatuaren %		% 0,0048	% 0,0030	% 0,0022	-0,002 e.p.	-0,001 e.p.
Laneko gaixotasunak dituen biztanleria okupatuaren %		% 0,29	% 0,30	% 0,26	+0,01 e.p.	-0,04 e.p.

Iturria: Eustat, EIN, LANBIDE eta OSALAN
 (*) 2022ko datuak