



ENPLEGUAREN EUSKAL ESTRATEGIA 2020

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

ENPLEGU ETA GIZARTE
POLITIKETAKO SAILA

DEPARTAMENTO DE EMPLEO
Y POLÍTICAS SOCIALES

Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia

Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco

Vitoria-Gasteiz, 2016

Lan honen bibliografia-erregistroa Eusko Jaurlaritzaren *Bibliotekak* sarearen katalogoan aurki daiteke: <http://www.bibliotekak.euskadi.net/WebOpac>

Argitaraldia:

1.a, 2016ko uztaila

Ale-kopurua:

30 ale

© Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioa
Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila

Internet:

www.euskadi.eus

Argitaratzailea:

Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia
Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco
Donostia-San Sebastián, 1. 01010 Vitoria-Gasteiz

Diseinua eta maketazioa:

Logoritmo

Itzulpena:

Euskaigintza Bulego Itzulpenak

Inprimaketa:

Eusko Jaurlaritzaren Inprenta eta Errepografia Zerbitzua

L.G.:

VI 280-2016



AURKIBIDEA

1. AURKEZPENA	7
2. AURREKARIAK, IKUSPEGI OROKORRA ETA LAN-METODOLOGIA	11
2.1 AURREKARIAK. 2011-2014KO EUSKAL ENPLEGU ESTRATEGIA	11
2.2 ENPLEGUAREN BILAKAERA BALDINTZATZEN DUTEN FAKTOREAK	12
2.3 2020KO EUSKAL ENPLEGU ESTRATEGIAREN HELBURUAK	15
2.4 LAN-METODOLOGIA	16
3. KOHERENTZIA ESTRATEGIKOA	19
4. EGOERAREN AZTERKETA ETA ETORKIZUNERAKO AURREIKUSPENAK. EUSKADIKO ENPLEGUARI BURUZKO DIAGNOSIA	25
4.1 EUSKADIKO ENPLEGUAREN BILAKAERA HISTORIKOA	25
4.2 EUSKADIKO ENPLEGUAREN EGUNGO EGOERA	33
4.3 ETORKIZUNERAKO AURREIKUSPENAK	54
4.4 EUSKADIKO ENPLEGUARI BURUZKO DIAGNOSTIKOAREN LABURPENA	66
5. ERRONKAK	79
6. PRINTZPIOAK ETA JARDUERA-ARDATZAK	83
7. NORABIDEAK	87
7.1 A ARDATZAREN NORABIDEAK- AKTIBAZIOA	87
7.2 B ARDATZAREN NORABIDEAK- KUALIFIKAZIOA ETA GAITASUNAK	92
7.3 C ARDATZAREN NORABIDEAK- AUKERAK SORTZEA	103
7.4 D ARDATZAREN NORABIDEAK- AUKERA BERDINTASUNA	113
7.5 E ARDATZAREN NORABIDEAK- KALITATEZKO ENPLEGUA	118
7.6 F ARDATZEKO NORABIDEAK- BALIOZKO ZERBITZUAK ESKAINTZEN DITUEN EUSKAL ENPLEGU SISTEMA ERAGINKORRA ETA EFIZIENTEA	122
8. ESTRATEGIAREN GOBERNAMENDUA	131
8.1 GOBERNAMENDUAREN EREDUA ETA SISTEMATIKA	131
8.2 JARRAIPEN- ETA EBALUAZIO-ADIERAZLEAK	133



1. AURKEZPENA

1. AURKEZPENA



1. AURKEZPENA

Gure gizartea egoera sozioraboral eta ekonomiko konplexu eta aldaorra dago murgilduta. Zenbait faktorek (globalizazioa, enpresa-kudeaketaren eredu aldaketak, aldaketa demografikoak eta teknologia berriak) eragin nabarmena dute enpleguan, eta hori ebaluatu egin behar da, diziplina anitzeko hausnarketa zehatza eta partekatua eginez. Egoera horretan, behar-beharrezkoa da egiturazko zenbait arazo berriaz lantzea, esaterako, gazteen eta adin gehiagoko herritarren langabezia. Bi kolektibo horien egoera kroniko bihurtzeko arrisku larrian dago, baldin eta erabakitasunez eta behar bezala jokatzeko ez badugu.

Hori kontuan hartuta, enplegu-politikak garrantzi handia du; izan ere, funtsezko tresna da hazkunde ekonomiko iraunkorra eta beharrezko gizarte-kohesioa lortzeko. Enplegu-politika estrategia integral baten barruan gauzatu behar da; estrategia horrek erreferentzia izan beharko du gizarte osoarentzat, ekoizpen-sistema garatzeko testuinguru egokiagoa sorrarazi beharko du eta gizarte- nahiz ekonomia-eragile desberdinak elkartzea ahalbidetu beharko du, politika-, gizarte-, lan-, hezkuntza- eta enpresa-ekintzetarako gidalerro partekatuak ardatz gisa hartuta.

Helburu horrekin, Euskadiko Hiru Alderdiko Gizarte Elkarriketarako Mahaian adostu zen Enpleguaren Euskal Estrategia 2020 diseinatzeko beharra zegoela, hainbat gairi buruzko adostasun zabal baten emaitza gisa: landu behar diren erroka eta faktore kritikoak; enplegu gehiago eta hobea sortzeko indarguneak eta aukerak; eta erantzuna behar duten ahultasunak eta mehatxuak.

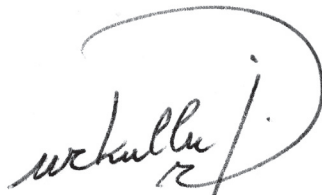
Akordio horretan hausnarketa-prozesuari ekiteko oinarri partekatuak jaso ziren: hazkunde-eredu zentzudun, iraunkor eta inklusibo bat ezartzeko beharra, 2020ra arteko denbora-muga duena eta bat etorriko dena Europako Estrategia 2020



proiektuarekin eta berrikuntza eta espezializazio adimentsuaren hausnarketa estrategikoarekin (RIS3); eta enpleguaren etorkizunean eragina izango duten esparru guztiak aztertzeko beharra. Hori guztia ahalbidetzeko, lotura egokia egongo da enplegu-politiken eta ekonomia-, gizarte- eta hezkuntza-politiken artean. Elementu horrek argi eta garbi bereiziko du estrategia hau Euskadin lehenago egin izan diren beste enplegu-estrategietatik.

Dokumentu hau partaidetza-prozesu horren emaitza da, eta, horretarako, hainbat esparrutako eragile ugariaren iritziak eta proposamenak bildu ditugu: erakundeak, enpresak, sindikatuak, hezkuntza-esparrua, hirugarren sektorea, unibertsitatea... Eskerrak eman nahi dizkiet pertsona horiei guztiei, egindako ekarpenengatik eta izan duten jarrerarengatik. Haien parte-hartzea funtsezkoa izan da dokumentu hori egiteko adostasuna lortu ahal izateko.

X. legealdiaren indarraldiko azken hilabeteetan argitaratuko da Enpleguaren Euskal Estrategia 2020. Hurrengo gobernuak oinarri hori izango du, estrategia garatzeko plan zehatzak hobeto ezartzen laguntzeko. Ziur nago estrategia hau plan operatiboen bidez garatzeak eta gauzatzeak Euskadin enplegu gehiago eta hobe sortzea ekarriko duela, eta hori da, hain zuzen ere, herrialde gisa dugun erronkarik garrantzitsuenak. Espero dut eta desio dut, halaber, Estrategia hau egitean izan dugun parte-hartze eta adostasun bera lortzea gero hori garatzean.



IÑIGO URKULLU RENTERÍA
LEHENDAKARIA

2. AURREKARIAK, IKUSPEGI OROKORRA ETA LAN-METODOLOGIA

2. AURREKARIAK, IKUSPEGI OROKORRA ETA LAN-METODOLOGIA

2.1 AURREKARIAK. 2011-2014KO EUSKAL ENPLEGU ESTRATEGIA

2011-2014KO EUSKAL ENPLEGU ESTRATEGIA

Gobernu Kontseiluak 2010eko apirilaren 13an hartutako erabakiaren bitartez, Gobernuaren IX. legealdiko plan eta jarduketa garrantzitsuen egutegia onetsi zen, eta bertan zegoen Enplegurako Euskal Estrategia bat gauzatzea. Horren emaitza 2011-2014ko Euskal Enplegu Estrategia izan zen (hemendik aurrera 2011-2014ko EEE).

2011-2014ko EEE Euskal Autonomia Erkidegoko enplegu-politikaren elementu kritikoen eta enplegu-politikaren eragile publiko eta pribatu guztien erreferentzia gisa eratu zen.

Honela definitu zen helburu nagusia: «Biztanleriaren jarduera eta biztanleria aktiboaren kalitatezko enplegu egonkorra handitzea, lan-merkatu ireki eta iraunkor baten barruan, aukera-berdintasunean eta gizarte- eta lurralde-kohesioan oinarrituta».

Helburu nagusi horrek irizpide zehaztu batzuei erantzuten zien: jarduera areagotzea; enplegu egonkorra eta kalitatezkoa areagotzea; ekoizpena eta kalitatea hobetzea; lan-merkatu ireki eta jasangarri bat; aukera-berdintasuna; gizarte-kohesioa eta lurralde-kohesioa.

2011-2014ko EEEn egitura 19 norabidez eta 116 helburu espezi-

ENPLEGUAREN EUSKAL ESTRATEGIAREN EGITURA 2011-2014



fiko kuantitatibo eta kualitatiboz osatutako 6 ardatzetan banatu zen. Helburu kuantitatibo garrantzitsuenak alderdi hauei buruzkoak ziren:

- Enplegu tasa %69raino igotzea (20 eta 64 urte bitartekoa).
- Jarduera tasa %76,5eraino igotzea (16 eta 64 urte bitartekoa).
- Langabezia tasa murriztea eta %8tik behera mantentzea (16 urte edo gehiago).

Azpimarratu behar da 2011-2014ko EEEk estrategiaren beraren jarraipen eta kontrol-sistema bat aurreikusten zuela, baina jarraipen hori ez dela modu ordenatu eta formal batean egin. Hala ere, helburuak betetzeari buruzko ex-post ebaluazio bat egin da partaidetza-prozesu baten bitartez, eta bertatik ateratako ondorioak input gisa erabili dira 2020ko Euskal Enplegu Estrategia hau egiteko.

2.2 ENPLEGUAREN BILAKAERA BALDINTZATZEN DUTEN FAKTOREAK

ENPLEGUAREN BILAKAERA BALDINTZATZEN DUTEN FAKTOREAK

Enplegua askotariko elementuen arteko elkarreraginaren emaitza da.

Horietako faktore batzuk endogenoak dira, eta honako alderdi hauekin dute zerikusia batez ere:

- Demografia (jaiotza-tasa eta bizi-itzaropena);
- Lan-merkatuaren erregulazioa (kontratu motak, erretirorako adina...);
- Enpresei eragiten dieten beste erregulazio mota batzuk (enpresa-jarduera bat sortzeko, garatzeko eta ixteko erraztasuna; zerga-presioa...);
- Hezkuntza- eta prestakuntza-sistema;
- Industriaren eta sektore-garapenaren politika...

Beste faktore batzuk exogenoak dira; gero eta garrantzi handiagoa dute, eta nazioarteko makro-joerekin eta gero eta globalizatuagoa den ekonomia batean enpresek aurre egin behar dieten lehiakortasunaren logikarekin dute zerikusia. Hona hemen nabarmenenak:

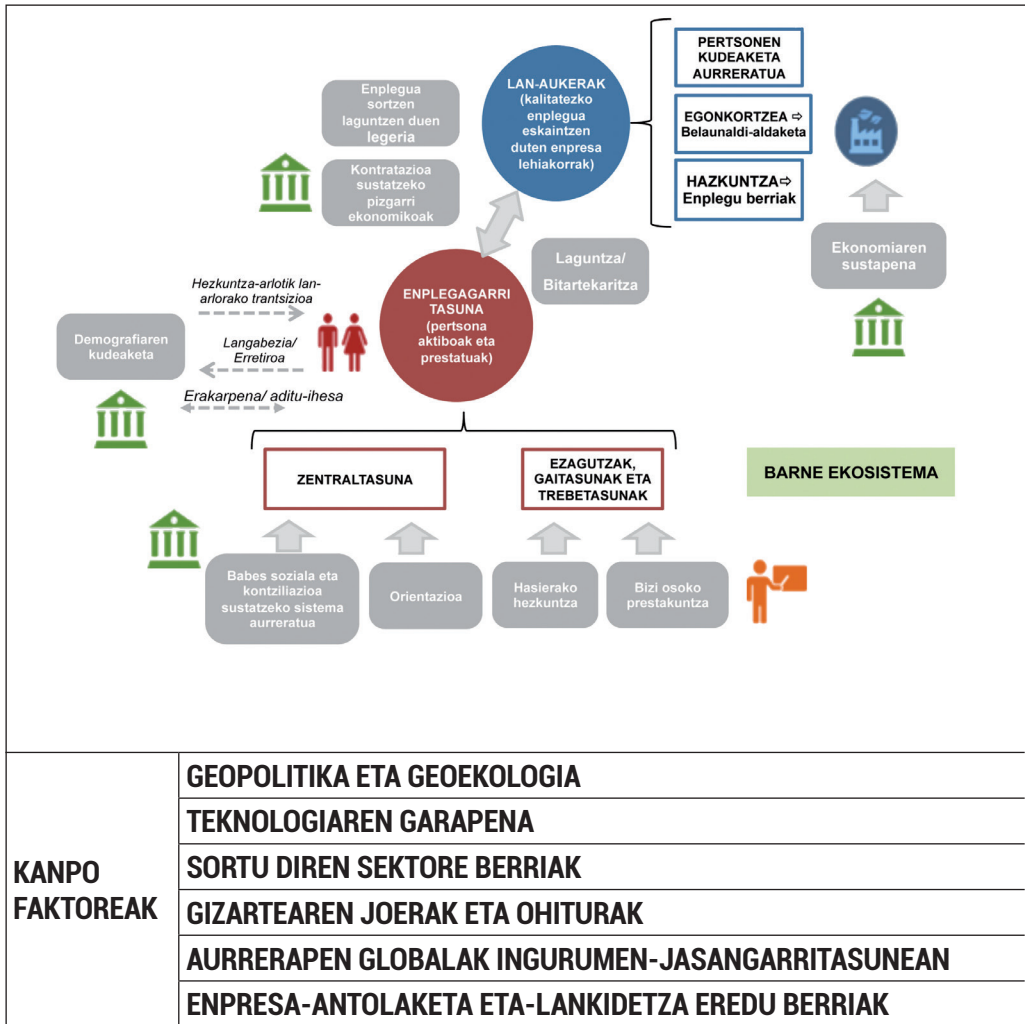
- Geopolitika eta geoeconomia berria;
- Teknologiaren garapena;
- Sortzen ari diren sektore berriak;



- Gizarte-ohituren aldaketak;
- Aurrerapen globalak ingurumen-jasangarritasunean;
- Enpresa-antolaketa eta -lankidetzaren eredu berriak.

Jarraian azalpen-grafikoa ilustratzen dira elkarreragin horiek. Ondoren, hein batean Euskadiko enpleguaren etorkizuna baldintzatu dezaketen kanpo-faktoreei buruzko azalpen labur bat ematen da.

ENPLEGUAREN BILAKAERA BALDINTZATZEN DUTEN FAKTOREAK



FAKTOREA	GOGOETA NABARMENENAK
Geopolitika eta geoekonomia	Europa nortasun-krisi batean murgilduta dago; biztanleria progresiboki zahartzen ari da eta Bigarren Mundu Gerraren ondoren garatu zen ongizate estatuaren jasangarritasuna gero eta zalantzarriagoa da; bien bitartean, Txina eta Asia kontinentea izugarritzko pausoak ematen ari dira ekonomia globalizatuan lehiazteko. Europa zaharrak eutsi ahal izango dio hein batean lehendik duen eragin-posizioari, betiere I+G+Bren aldeko apustuari jarraitzen badio, baina nekez berreskuratuko du XIX. eta XX. mendeetan izan zuen posizioa. Hainbat sektoretako balio-katearen jardueretako batzuk gehiago globalizatuko eta deslokalizatuko dira, ziur aski. Ingelesa da mundu globaleko hizkuntza.
Teknologiaren garapena	Gorantz doazen teknologiak benetako iraultza ari dira sortzen, eta horrek sakon eraldatuko du gure gizartea. Batez ere honako alderdi hauetan izango du eragina: komunikatzeko eta harremanak izateko moduetan, erosteko ohituretan, bai eta ekonomia-jardueran eta enpresen arteko harremanetan ere. Gaur egun, eztabaida handia dago "laugarren industria-iraultzak" enpleguan izango duen eragina dela eta. Badirudi begi-bistakoa dela, kualifikazio gutxiagoko enplegu mota batzuk galtzearekin batera, kualifikazio gehiago eskatuko duten beste enplegu berri batzuk sortuko direla, baina ikusteko dago zein izango den eragin garbia, baita aldaketa hauek zein erritmotan gertatuko diren ere.
Sortzen ari diren sektore berriak	Datozen urteetan, egonkortu eta garatu egingo dira bereziki hazten ari diren sektore batzuk, esaterako, merkataritza elektronikoa. Horietako asko "ekonomia berdea" edo "ekonomia zirkularra" izenekoaren barruan sartuko dira. Beste batzuek bizi-kalitatea handitzearekin lotutako aukerekin izango dute zerikusia, eta hori garrantzitsua izango da garatzen ari diren ekonomietan batez ere. Turismoa munduko BPGaren %9 da jada, eta urtean batez beste %3,3 haztea espero da 2030 urtera arte.
Gizartearen joerak eta ohiturak	Joera soziokulturalek nabarmen aldatuko dute datozen urteetako bizimodua, eta, horren ondorioz, behar eta aukera berriak sortuko dira negozioetan eta enpleguaren sorreran. Hona hemen sortuko diren zenbait joera: bizitza osasungarria izateko kezka, estetikaren gurtza, kontzientzia sozial eta ekologiko handiagoa, indibidualismoa aragotzea, kulturarekiko eta aisialdiko jardueretako interes handiagoa...

Aurrerapen globalak ingurumen-jasangarritasunean	Klima-aldaketarekin lotutako arazoezko kontzientzia handiagoa egongo denez, planteamendu berriak garatuko dira ekonomia kontzentzionalaren paradigma-aldaketari aurre egiteko, eta, horretarako, garapen iraunkorrean eta ekologian gehiago oinarritzen den ekoizpen- eta kontsumo-eredu berri bati helduko zaio. Ekonomia berdea garatzea behar gisa ager daiteke, baina baita aukera gisa ere; izan ere, kontzientzia soziala zenbate eta handiagoa izan eskaera orduan eta leialagoa eta fidagarriagoa izango da. Ikerketan aurrera egiteak esan nahiko du energia garbiak energia-iturri tradizionalarekin lehiatu ahal izango direla, eta horrek aldaketa ugari ekarriko ditu industria-arloan zein etxebizitza arloan, bereziki metropoli handietan.
Enpresa-antolaketaren eta -lankidetzaren eredu berriak	Inguruko aldaketa hauek guztiek enpresetan ere izango dute eragina. Horiek ahalik eta modu malguenean antolatu beharko dute, aldatzen ari den mundu batek eskaintzen dituen aukerez baliatzeko. Talentuak garrantzia hartuko du lehiakortasun-tresna gisa, eta erakundeek talenturik onena erakartzeko eta mantentzeko ahaleginak indartuko dituzte. Lankidetzak izango da enpresen arrakastaren gako nagusietako bat, bai beste enpresa batzuekin egiten den kanpo lankidetzak, bai erakundearen barneko lankidetzak. Lan-harremanak adostasunak lortzean, helburu bateratuak finkatzean eta barne-gardentasunean oinarritutako dira, eta horiek izango dira lehiakortasuna hobetzeko gakoak.

2.3 2020KO EUSKAL ENPLEGU ESTRATEGIAREN HELBURUAK

2020KO EUSKAL ENPLEGU ESTRATEGIAREN EGINKIZUNA ETA IRISMENA

ESTRATEGIAREN EGINKIZUNA

Eusko Jaurlaritzaren eta zuzenean edo zeharka enplegu-politikekin lotura duten gainerako eragile publiko eta pribatuaren jarduna gidatzea/orientatzea, 2020ko Euskadiko enplegurako proposatutako helburuak ahalik eta gehien bete daitezten lidergo instituzional baten eta publikoaren eta pribatuaren arteko lankidetzaren bitartez. Horretarako, garapen pertsonalerako, gizarte-kohesiorako eta ekonomiaren garapenerako elementu nagusitzat joko da enplegua, bai eta gizarte lehiakor eta sozialki aurreratu batentzako aberastasuna sortzeko tresna gisa ere.



ESTRATEGIAREN DENBORA-IRISMENA

Estrategia hau 2020ko mugarekin sortu da, gehienbat Europako Estrategiarekin bat etor dadin. Nolanahi ere, jakina da estrategian dauden norabide askok ekarriko lituzketen aldaketen ondorioz 2020ko muga gaindituko luketen ekintzak gauzatu behar direla.

2.4 LAN-METODOLOGIA

LAN-METODOLOGIA

Hona hemen estrategia hau gauzatzeko erabili den lan-metodologia:

- Zuzenean edo zeharka enpleguarekin lotura duten Euskadiko estrategiak eta planak aztertzea.
- Europako enplegu-estrategiak eta –politikak aztertzea.
- Makroekonomiaren eta lan-merkatuaren joerei buruzko etorkizunera begirako ikerketak eta txostenak aztertzea.
- Estatistika-iturriak aztertzea.
- Eragileekin banakako elkarriketak egitea.
- Eusko Jaurlaritzaren barruan sortutako sailarteko batzorde espezifikoak lan bilerak egitea.
- Euskadiko Elkarriketa Sozialerako Mahai Teknikoak lan-bilerak egitea.
- Partaidetza-saioak egitea kanpo-eragileekin, “World café” metodologia erabiliz.
- Online galdetegiak diseinatzea, bidaltzea eta aztertzea, Estrategiaren elementuak kontrastatzeko eta eragile garrantzitsuen ekarpenak jasotzeko.

50 eragilek baino gehiagok hartu dute parte prozesu eta tresna hauetan, baita Eusko Jaurlaritzako hainbat sailek eta beste menpeko erakunde batzuek ere.



3. KOHERENTZIA ESTRATEGIKOA

3. KOHERENTZIA ESTRATEGIKOA

EUROPAKO ENPLEGU-ESTRATEGIAREKIKO KOHERENTZIA

2020ko Euskal Enplegu Estrategiaren garapena ikuspegi global batetik egin da, euskal lan-merkatu baten errealitatea eta berezitasunak kontuan hartuz, baina Europako tes-tuingurua ere hartzen duen eremu zabal batean integratuta.

Europako erreferentzia nagusia Europako Enplegu Estrategia da, 2020ko Europako Es-trategiaren barnean dagoena. Europako Enplegu Estrategia langabezia-tasa altuei aurre egitera eta lan-eskaintza hobetzera bideratuta zeu-den Europar Batasunaren politikak definitzeko egin zen.

Europako Enplegu Estra-tegiak ez ditu Europar Ba-tasuneko estatu kideen estatuko, eskualdeko edo tokiko eskumenak muga-tzen; aitzitik, hainbat ja-rraibide proposatzen eta ezartzen ditu eragile guz-tientzat (sektoretakoak, lurraldekoak, publikoak eta pribatuak), errefe-rentzia bat izan daitezen lehentasun eta helburu nagusiei dagokienez.

Estrategia enplegu-nora-bideen bitartez antolatzen da. Norabide horiek Euro-

2020ko Europako norabide integratuak

1. **norabidea:** Finantza publikoen kalitatea eta bideragarritasuna
2. **norabidea:** Desoreka makroekonomikoei heltzea
3. **norabidea:** Europaren eremuko desorekak murriztea
4. **norabidea:** Ikerketarako, garapenerako eta berrikuntzarako (I+G+B), "ezagutzaren triangelua" indartzea eta ekonomia digitalaren ahalmena liberatzea
5. **norabidea:** Baliabideen erabilera eraginkorra hobetzea eta berotegi-efektuko gasak murriztea
6. **norabidea:** Enpresa-ingurua eta kontsumitzaileena hobetzea eta industria-oinarria modernizatzea eta garatzea, barne-merkatuak erabat funtzionatzea bermatzeko
7. **norabidea:** Emakumeek eta gizonek lan-merkatuan duten parte-hartzea handitzea, egiturazko langabezia murriztea eta kalitatezko enplegua sustatzea
8. **norabidea:** Biztanleria aktibo kualifikatu bat lortzea, lan-merkatuaren beharrei erantzungo diena, eta etengabeko ikaskuntza sustatzea
9. **norabidea:** Hezkuntza- eta prestakuntza-sistemen emaitzen kalitatea hobetzea maila guztietan, eta goi-mailako irakaskuntzan eta baliokidetasun partaidetza areagotzea
10. **norabidea:** Inklusio soziala bultzatzea eta pobrezia-aren aurka borrokatzea



pako Batzordeak proposatutakoak dira, eta makroekonomiaren eta mikroekonomiaren arloak hartzen dituzten politika ekonomikoetarako norabide orokorretan integratuta daude. Norabide gehienak lan-merkatuaren neurri aktiboen, pasiboen eta egiturazko neurrien konbinazioa dira, eta oinarri gisa erabili nahi dira Europako enplegu-politikak maila guztietan diseinatzeko eta gauzatzeko: estatu-mailan, eskualde-mailan eta toki-mailan.

2010ean argitaratu zen 2020ko Europako Estrategia, eta bertan hamar norabide integratuta daude. Azken lauek (7tik 10erako norabideak) erreferentzia zuzena egiten diote Europako Enplegu Estrategiari.

KOHERENTZIA ENPLEGUAREKIN LOTURA DUTEN EUSKADIKO ESTRATEGIEKIN ETA PLANEKIN

Estrategiak koherentea izan behar du, eta bat etorri behar du Euskadin enpleguaren arloan proposatu diren estrategia eta helburuekin. Alde horretatik, bereziki azpimarratu beharrekoak dira enplegua garapen pertsonalerako, kohesio sozialerako, ekonomiaren garapenerako eta aberastasuna sortzeko elementu gisa ulertarazten duten beste politika eta plangintza estrategiko batzuk.

Hala, Estrategia hau 2014-2016ko Enplegu Planaren ekintza osagarritzat jotzen da. Plan hori enplegua sortzeko "talka-plan" gisa sortu zen, eta, era beran, beste helburu osagarri batzuk zituen kalitatezko enplegua sustatzeko, hainbat gizarte-kolektibori lotuta irismen- eta baldintza-desorekak desagerrarazteko, eta enplegu-zerbitzuen eta -programen kudeaketa eraginkorrago bat egiteko.

2014-2016ko Enplegu Plana 2014-2016ko Ekonomiaren susperraldiaren eta enpleguaren aldeko esparru-programan integratuta dago, eta plan horrek, enplegu-arloarekin batera, ekonomia suspertzearen arloan garrantzi berezia duten beste plan eta programa batzuk ere hartzen ditu: 2014-2016ko Industria Plana; Berrikuntza Plana – Euskadi 2020 ZTBP; eta Nazioartekotzeko 2020rako Basque Country Esparru Estrategia. Hala-ber, puntu honetan gaineratzekoa da RIS3 Espezializazio Adimentsuaren Euskal Estrategia. Estrategia horrek 2014-2020 aldirako espezializaziorako lehentasunezko sektoretzat eta arlotzat jotzen ditu fabrikazio aurreratua, energia eta biozientziak.

Ekintzailtzaren arloan, nabarmentzekoa da Jarduera Ekintzaileari Laguntzeko Erakunde arteko Plana (JELEP). Plan hori Eusko Jaurlaritzak eta foru-aldundiek sinatutako «Ekintzailtza Euskal Sistema baten Garapenerako Lankidetzaren Esparru Hitzarmenaren» barnean kokatzen da.



Ikaskuntza eta gaikuntza pertsonen enplegarritasuna hobetzeko faktoretzat jotzen direla kontuan hartuta, honako hauek nabarmentzen dira: 2014-2016ko Lanbide Heziketako IV. Euskal Plana (plan horren asmoa da perfil profesionalak enpresen benetako eskaerara egokitzen laguntzea), Lanbide Heziketaren Legea eta «Euskadiko Lanbide Heziketa 2015» Agenda Estrategikoa. Halaber, 2015-2018ko Unibertsitate Plana ere azpimarratzekoa da; Euskal Unibertsitate Sistemaren garapena estrategikoki sustatzea da planaren helburua.

Horrez guztiaz gain, badaude pertsonen laguntzen dieten eta enplegua lortzea eta enpleguari eustea sustatzen duten beste politika publiko batzuk. Horien artean, azpimarratzekoak dira plan eta programa hauek: EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VI. Plana 2014-2017 (enplegurako sarbidean, enplegu-tasan eta enpleguaren kalitatean, besteak beste, emakumeengan dagoen genero-arrakala murrizteko ekintzak sustatzen ditu); Gizarteratze Aktiborako III. Euskal Plana 2012-2016 (plan honek enpleguaren zentraltasuna jotzen du gizarte-bazterkeria prozesuetako faktore erabakigarri nagusitzat); Gizarte Zerbitzuan 2013-2016ko Plan Estrategikoa (bereziki hartzen ditu kontuan bazterkeria-arriskua duten kolektiboak); Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategia 2015-2020 (estrategia honen helburua da lan-inguru osasungarri baten alde egitea bizimodu osasungarri baten parte baita); III. Gazte Plana 2014-2016 (honen helburua da erantzun bat ematea euskal gazteek lan-munduan sartzeko, etxebizitza lortzeko, eta balioetan hezteko dituzten beharrei).



4. EGOERAREN AZTERKETA ETA ETORKIZUNERAKO AURREIKUSPENAK. EUSKADIKO ENPLEGUARI BURUZKO DIAGNOSIA

4. EGOERAREN AZTERKETA ETA ETORKIZUNERAKO AURREIKUSPENAK. EUSKADIKO ENPLEGUARI BURUZKO DIAGNOSIA

4.1 EUSKADIKO ENPLEGUAREN BILAKAERA HISTORIKOA

BILAKAERA LUZERA BEGIRAKO IKUSPEGIAREKIN

Azken 30 urteotan (1985-2015), igo egin da enplegu kopurua Euskadin; hain zuzen ere, 214.000 pertsona gehiagok dute enplegua. Horrek esan du enplegu kopurua %32 igo dela; hau da, urtean batez beste %1 baino pixka bat gehiago.

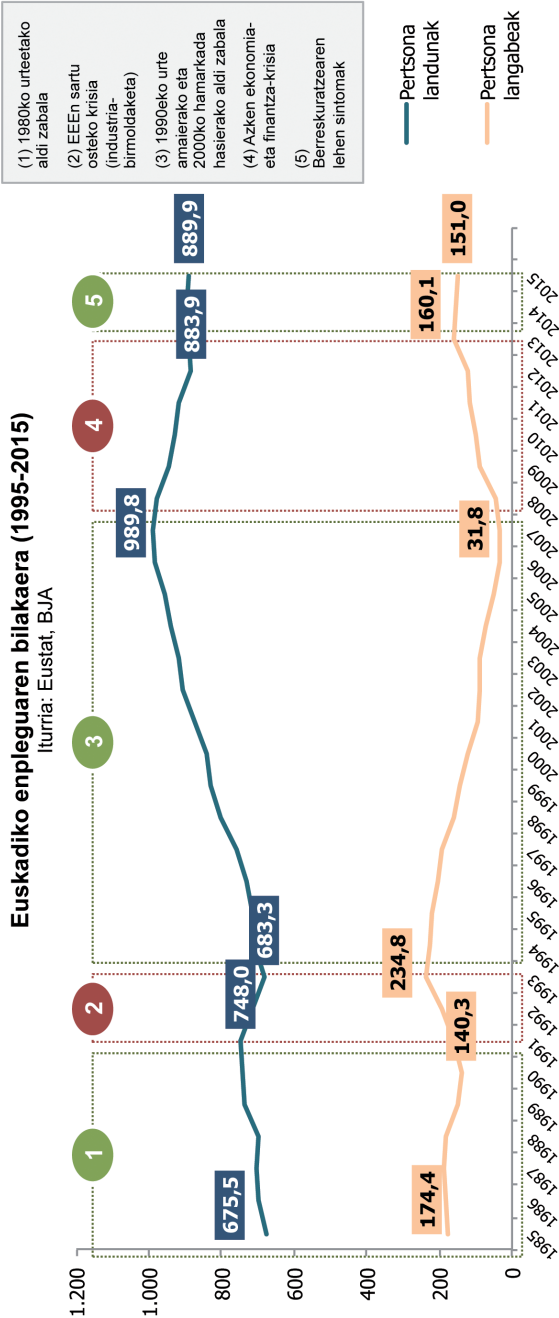
Puntu gorena 2007an izan zen enpleguari dagokionez (okupazio handiena eta langa-beziarik txikiena. Erpinean, ia milioi bat pertsona landun zeuden eta ia ez zegoen langa-beziarik; 32.000 pertsona baino gutxiago zeuden langabezian (langabezia-tasa %3,1).

Azken krisi ekonomikoaren ondorioz suntsitu den enplegua (100.000 enplegu galdu dira 5 urtean), 1990eko urte hasierako krisi eta industria-birmoldaketaren ondorioz suntsitutakoa baino askoz ere handiagoa izan da (65.000 enplegu suntsitu ziren 2 urtean).

2014 eta 2015ean hasi da enplegua berreskuratzen. BJAren arabera, 2015 amaieran, 889.900 pertsona landun zeuden (901.915 pertsona, Gizarte Segurantzaren izena emanda), eta 151.000 pertsona zeuden langabezian (150.016 pertsona Lanbiden izena emanda).



Euskadiko enpleguaren bilakaera (1995-2015)
Iturria: Eustat, BJA



(milaia pertsona, 4. hiruhilekoa)	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Pertsona landunak	675,5	699,7	703,8	699,7	734,8	740,4	748,0	713,9	683,3	710,3	714,0	732,8	760,8	802,6	832,4	841,8
Pertsona langabeak	174,4	183,8	186,6	184,1	149,4	140,3	158,6	195,1	234,8	226,9	219,8	206,5	192,5	157,6	146,3	119,9

(milaia pertsona, 4. hiruhilekoa)	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Pertsona landunak	875,6	907,0	918,0	940,7	956,9	981,4	989,8	976,4	943,9	929,8	918,2	883,9	891,1	898,0	889,9
Pertsona langabeak	95,9	89,3	88,6	70,7	49,2	34,6	31,8	47,5	89,4	102,5	114,1	123,8	160,1	152,3	151,0

AZKEN EKONOMIA-KRISIAK ENPLEGUAN IZANDAKO ERAGINA

Azken ekonomia- eta finantza-krisiak (Euskadin gertuagoko beste ekonomia batzuetan baino geroago izan zuen eragina) eragin sakona izan du adierazle makroekonomikoetan eta gure lan-merkatuan.

Ondorengo orrialdeetan, hainbat azalpen-taula eta –grafikoren bitartez ikus daiteke adierazle nagusiek izandako bilakaera. Horien bidez azaldu daiteke jasandako ekonomia-krisia eta horrek enpleguan izandako eragina.

Barne produktu gordina

Krisiak 2008tik 2013ra bitartean euskal ekonomiari eragin dion uzkurdura globala Barne Produktu Gordinak izandako 7 beherakada-puntutan zenbatu daiteke gutxi gorabehera.

Denboraren ikuspuntutik, beherakada handia izan zen 2009. urtean; izan ere, BPGaren uzkurdura %4 izan zen (kontuan hartu behar da 2007an eta 2008an %4,2 eta %1,3ko gorakada izan zela, hurrenez hurren). Hurrengo bi uretan (2010 eta 2011) berreskuratu egin zen pixka bat, eta krisiaren beste gorakada bat egon zen 2012an (-%2) eta 2013an (-%1,8).

2014an, hazkundearen bidea hartu zen berriro, eta %1,4 egin zuen gora BPGak.

EAEko (eskaintza) Barne Produktu Gordinak (BPG) urtetik urtera izandako hazkuntza, jarduera-adarraren arabera (kateatutako bolumenaren indizea). Iturria: Eustat

Jarduera-adarra	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
NEKAZARITZA, ABELTZAINZA ETA ARRANTZA	0,0	-6,2	-4,8	20,8	7,6	10,9	-3,5	-10,0
INDUSTRIA ETA ENERGIA	3,0	-0,7	-12,9	2,5	1,3	-5,2	-2,7	1,5
MANUFATURA-INDUSTRIA	2,8	-1,7	-14,0	3,8	2,6	-5,7	-2,5	2,3
ERAIKUNTZA	11,1	-5,8	-7,4	-7,9	-7,6	-7,6	-4,6	-3,2
ZERBITZUAK	4,0	3,3	-0,1	0,7	0,8	-0,4	-1,1	1,5
Merkataritza, Ostalaritza eta Garraioa	3,6	1,2	-2,8	0,4	-0,8	-2,5	-1,4	2,0
Administrazio Publikoa, Hezkuntza, Osasuna eta Gizarte Zerbitzuak	5,3	6,1	3,4	3,9	3,4	0,4	0,6	2,1
Gainerako zerbitzuak	3,7	3,3	-0,1	-0,8	0,6	0,5	-1,9	0,9
Oinarrizko prezioen BALIO ERANTSI GORDINA	4,4	1,1	-4,4	0,5	0,3	-2,1	-1,8	1,1
PRODUKTUEN GAINEKO ZERGA GARBIAK	2,8	2,3	-0,1	1,9	-0,1	-1,1	-1,6	3,8
Merkatuko prezioen BARNE PRODUKTU GORDINA	4,2	1,3	-4,0	0,6	0,2	-2,0	-1,8	1,4



Enpresa-establezimenduak

Ekonomia-krisiak eragin argia izan du gure enpresa-sarean.

2008tik 2014ra bitartean, higiezinaren jardueran lan egiten zuten bi enpresa-establezimendutatik bat desagertu zen gutxi gorabehera, hiru eraikuntza-enpresatatik bat eta sei industria-enpresatatik bat.

Jarduera ekonomikoaren sorkuntza garbia izan zuen arlo bakarra "herri-administrazioa, hezkuntza eta osasuna" izan zen; 1.600etik gora enpresa-establezimendu garbi sortu ziren.

EAEko establezimenduak, jarduera (A10) eta aldia kontuan hartuta.

Iturria: Eustat, Jarduera Ekonomikoen Gidazerrenda

Jarduera	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2014-2008 aldea	2014-2008 % aldea
Zehaztu gabea	1.137	.	.	.	.	.	.		
01. Nekazaritza, abeltzaintza eta arrantza	.	.	.	.	6.240	7.168	6.494		
02. Industria, energia eta saneamendua	14.988	14.884	14.404	14.114	13.413	12.815	12.467	- 2.521	-%16,8
03. Eraikuntza	34.648	33.679	29.656	27.248	24.844	22.640	21.412	- 13.236	-%38,2
04. Merkataritza, garraioa eta ostalaritza	79.142	78.838	74.616	72.009	70.403	68.695	68.076	- 11.066	-%14,0
05. Informazioa eta komunikazioak	3.462	3.538	3.304	3.256	3.180	3.079	3.173	- 289	-%8,3
06. Finantza- eta aseguru-jarduerak	5.177	5.239	5.137	5.199	5.188	4.953	5.031	- 146	-%2,8
07. Higiezinaren jarduerak	5.901	6.134	5.708	5.566	4.204	3.406	2.960	- 2.941	-%49,8
08. Langileen eta laguntzaileen jarduerak	29.920	30.519	29.392	28.814	28.609	27.997	27.998	- 1.922	-%6,4
09. Adm. publikoa, hezkuntza eta osasuna	15.061	15.210	15.272	15.749	15.897	16.114	16.705	1.644	%10,9
10. Jard. artist. eta beste zerbitzu batzuk	14.475	14.052	13.568	13.499	12.493	12.418	12.563	- 1.912	-%13,2
Jarduerak, guztira	203.911	202.093	191.057	185.454	184.471	179.285	176.879	- 27.032	-%13,3

Enplegu-aukerak sektoreka

Sortu eta suntsitu diren enpleguei dagokienez, sektoreak kontuan hartuz, errepikatu egiten dira hein handi batean enpresa-establezimenduei buruzko datuak.

Industria dela eta, azpimarratu beharrekoa da manufaktura-industrian (ia 48.000 enplegu gutxiago) eta eraikuntzan (46.000 enplegu gutxiago) izandako enplegu-galera handia. Merkataritzaren sektoreari ere gogor eragin dio krisiak: sektore honetan 15.000 enplegu galdu dira 2008tik 2014ra bitartean.

Kontrara, enplegu-sorkuntza garbia gertatu da osasun-jardueretan eta gizarte-zerbitzuetan (18.000 enplegu), hezkuntza-arloan (5.000 enplegu) eta ostalaritzan (4.000 enplegu).

EAEko establezimenduetan langile kopuruak 2008tik 2014ra izandako bilakaera, jardueraka (A21).
Iturria: Eustat

	2008	2014	2014-2008 aldea	2014-2008 % aldea
Jarduera guztiak	942.479	849.335	- 93.144	
Zehaztu gabe	5.333			
A. Nekazaritza, abeltzaintza, basogintza eta arrantza		13.124		
B. Erauzketa-industriak	571	375	- 196	-%34,3
C. Manufaktura-industria	214.896	167.141	- 47.755	-%22,2
D.Energia elektrikoaren, gasaren, lurrunaren eta aire girotuaren hornidura	2.274	2.238	- 36	-%1,6
E. Ur-hornidura; saneamendu-jarduerak, hondakinen kudeaketa eta deskontaminazioa	8.122	5.827	- 2.295	-%28,3
F. Eraikuntza	100.149	54.034	- 46.115	-%46,0
G. Handizkako eta txikizkako merkataritza; motordun ibilgailuak eta motozikletak konpontzea	145.374	130.078	- 15.296	-%10,5
H. Garraioa eta biltegiatzea	46.973	40.202	- 6.771	-%14,4
I. Ostalaritza	48.665	52.720	4.055	%8,3
J.Informazioa eta komunikazioak	24.092	21.008	- 3.084	-%12,8
K. Finantza- eta aseguru-jarduerak	21.843	19.770	- 2.073	-%9,5
L. Higiezin-jarduerak	7.359	4.573	- 2.786	-%37,9
M. Lanbide-, zientzia- eta teknika-jarduerak	56.882	57.432	550	%1,0
N. Administrazio-jarduerak eta laguntza-zerbitzuak	58.768	57.815	- 953	-%1,6
O. Administrazio publiko eta defentsa; derrigorrezko gizarte-segurantzaren	43.762	42.462	- 1.300	-%3,0
P. Hezkuntza	61.739	66.929	5.190	%8,4
Q. Osasun-arloko eta gizarte-zerbitzuetako jarduerak	59.766	78.127	18.361	%30,7
R. Arte-, jolas- eta aisialdi-jarduerak	12.920	13.856	936	%7,2
S. Beste zerbitzu batzuk	22.991	21.624	- 1.367	-%5,9

Enplegu-aukerak eskualdeetan

Enpleguari dagokionez, krisiak ez du eragin bera izan eskualde guztietan.

Krisian zehar lau eskualdetan (eta, bereziki, Arabako Haranetan eta Arabako mendialdean) gora egin du enplegu-eskaintzak; gainerako eskualdeetan, berriz, murriztu egin da establezimenduetako langile kopurua.

Nabarmentzekoa da eskualde batzuetan bereziki handia izan dela industria-enpleguak izandako galera. Maila absolutuan, azpimarragarria da Bilbo Handia, eta maila erlatiboan Arabako Mendialdea.



EAEko establezimenduetan langile kopuruak 2008tik 2014ra izandako bilakaera, eskualdeka (A21).
Iturria: Eustat, Jarduera Ekonomikoen Gidazerrenda

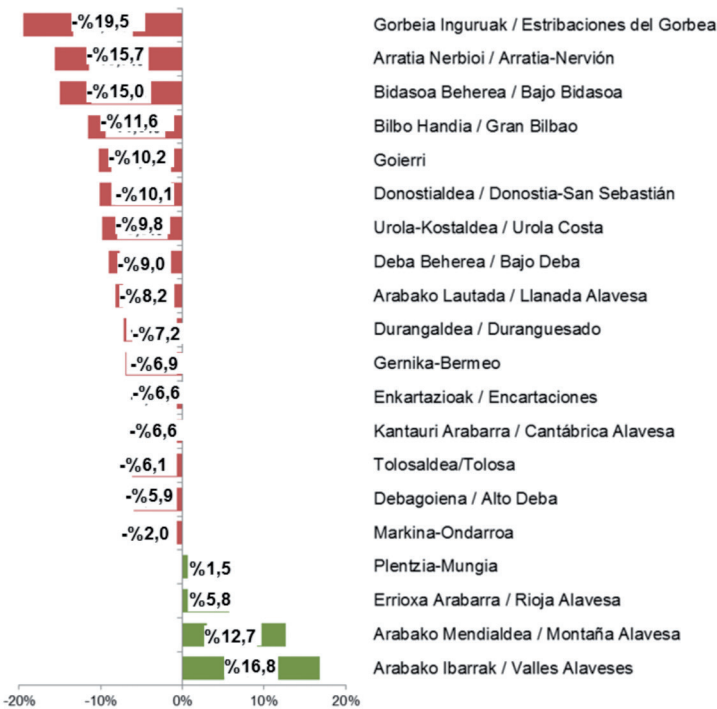
GALERA ABSOLUTUA
(galdutako establezimendu kopurua)

Bilbo Handia / Gran Bilbao	-944
Donostia / San Sebastián	-382
Arabako Lautada / Llanada Alavesa	-194
Durangaldea / Duranguesado	-167
Errioxa Arabarra / Rioja Alavesa	-132

GALERA ERLATIBOA
(galdutako establezimenduen %)

Arabako Mendialdea / Montaña Alavesa	-%29,2
Errioxa Arabarra / Rioja Alavesa	-%22,5
Bilbo Handia / Gran Bilbao	-%22,3
Bidasoa Beherea / Bajo Bidasoa	-%21,2
Enkartzioak / Encartaciones	-%19,5

2008tik 2014ra bitartean industria-establezimendu gehien galdu duten eskualdeak. Iturria: Eustat, Jarduera Ekonomikoen Gidazerrenda

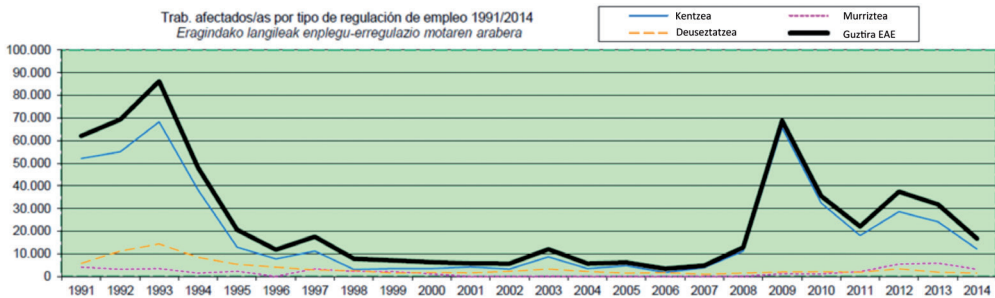


Enplegua erregulatzeako espedienteak

Azken krisia 1990eko hamarkada hasierako krisia (Europako Ekonomia Erkidegoan sartu osteko industria-birmoldaketa) baino askoz ere sakonagoa izan da enpleguari dagokionez, baina, hala ere, garai hartan baino enplegua erregulatzeako espediente gutxiago egin dira. Azken krisiaren beste bereizgarri bat izan da lanaldia eteteko eta murrizteko EEEn erabili direla batez ere, eta gutxiago erabili dira hutsaltzeako espedienteak.

EEEn puntu gorena 2009an izan zen; gorakada txiki bat izan zen 2012an, eta gero gutxitu egin zen pixkanaka.

1991tik 2014ra EAEk baimendutako EEEn eragindako langileak. Iturria: Eusko Jaurlaritzza, Lan Zuzendaritza

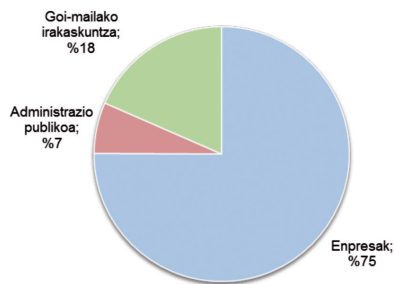


I+G

Krisia gorabehera, gora egin du I+G jardueretan lan egiten duten pertsona kopuruak. Azken hamarkadan, 10.000 pertsona gehiago igo da zenbatekoa.

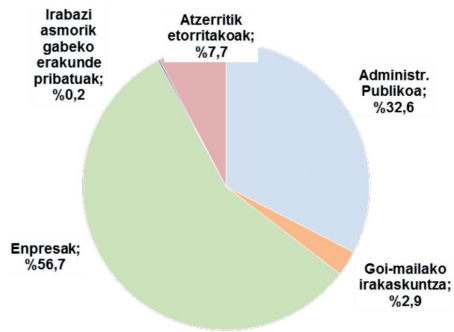
I+Gren barne-gastuaren banaketa EAEn, egikaritze-sektoreka (2014).

Iturria: Eustat, Ikerketa zientifikoko eta garapen teknologikoko jardueri buruzko estatistika



I+Gren barne-gastuaren banaketa EAEn, funtsen jatorrika (2014)

Iturria: Eustat, Ikerketa zientifikoko eta garapen teknologikoko jardueri buruzko estatistika



EAEn I+G jardueretako langile kopuruaren bilakaera (zientzia-diziplinaren arabera).

Iturria: Eustat, Ikerketa zientifikoko eta garapen teknologikoko jardueri buruzko estatistika

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Guztira	19.331	20.260	22.595	24.413	26.664	27.883	28.658	29.770	28.933	29.386
Zientzia zehatzak eta natur-zientziak	2.613	2.922	2.914	2.956	2.998	3.419	2.923	3.121	3.337	3.190
Ingeniaritza eta teknologia	12.560	12.839	14.514	15.974	16.883	17.876	18.558	18.931	18.164	18.807
Osasun-zientziak (farmazia barne)	1.916	2.071	2.448	2.350	3.347	3.366	3.801	4.195	3.962	4.000
Nekazaritza-zientziak	500	333	624	634	718	591	577	695	636	564
Gizarte- eta giza-zientziak	1.742	2.095	2.097	2.500	2.718	2.631	2.799	2.829	2.834	2.825

Esportazio-jarduera

Krisian zehar ere, gure enpresen esportazio-jarduerak hazten jarraitu du, eta hori faktore gakoa izan da BPGaren beherakadari eusteko.

2014an, 22.000 milioi eurotik gorako esportazio bolumena lortu zen; ia 14.000 enpresa aritu ziren esportatzen, eta horietatik 4.400 esportatzaile erregularrak ziren.

Esportazioen eta euskal enpresa esportatzaile kopuruaren bilakaera .Iturria: ICEX

Kontzeptua	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014
Erabateko esportatzaileak	4.651	5.921	7.479	11.399	13.180	13.547	13.923
Esportatzaile erregularrak	N/D	2.503	2.724	2.621	2.693	2.940	4.401
Esportazioa guztira (milioika €)	11.623	14.126	17.874	20.487	20.971	20.631	22.501

4.2 EUSKADIKO ENPLEGUAREN EGUNGO EGOERA

EUSKADIKO ENPLEGUAREN EGUNGO EGOERA

Jarduera-tasa

Datozen orrialdeetan, Euskadiko enpleguari buruzko adierazle nagusien egoera azaltzen da, hainbat azalpen-taularen eta -grafikoren bitartez. Ondoren, 4.4 atalean, indarguneei eta ahulguneei buruzko balorazio sakonago bat egiten da.

20 urtetik 64 urtera bitarteko biztanleriaren batez besteko jarduera-tasa %80 baino txikiagoa da, eta alde handia dago gizonen (%84) eta emakumeen (%74) artean.

Jarduera-tasa bereziki txikia da 55 urte eta 64 urte arteko pertsonen artean, %59 baino pixka bat handiagoa, eta aldea are handiagoa da gizonen (%66) eta emakumeen (%53) artean.

Jarduera-tasa, adinaren eta sexuaren arabera (2015eko 4. hiruhilekoa). Iturria: INE, BAI

Jarduera-tasa	Guztira 16-64 urte	Guztira 20-64 urte	16-19 urte	20-24 urte	25-34 urte	35-44 urte	45-54 urte	55-64 urte
Bi sexuak	%75,1	%79,0	%5,0	%50,8	%89,5	%90,6	%84,8	%59,3
Gizonak	%79,5	%83,9	%3,0	%55,5	%91,3	%95,0	%90,3	%66,2
Emakumeak	%70,7	%74,1	%7,4	%46,0	%87,8	%86,2	%79,4	%52,7
Emakume-gizon aldea (ehuneko puntuak)	-%8,8	-%9,8	%4,5	-%9,5	-%3,5	-%8,8	-%11,0	-%13,5

Kualifikazio mailak

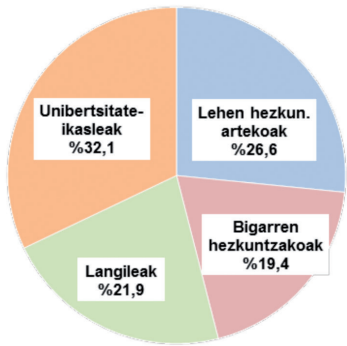
20 eta 64 urte arteko euskal biztanleriaren heziketa-mailaren arabera egituraren azterketak adierazten du 3 pertsonatik ia 1ek unibertsitate-ikasketak dituela; 4 pertsonatik 1ek baino pixka bat gehiagok, berriz, ez ditu lehen mailako ikasketak gainditu.

Alde handiak daude herritar landunen eta herritar langabeen artean. Azken horiek kualifikazio baxuagua dute: funtsean, goi-mailako hezkuntza maila duten pertsonen baino 20 puntu gutxiago eta behe-mailako hezkuntza maila dutenek baino ia 18 puntu gehiago.

Kualifikazioen piramideari dagokionez, gure egitura nabarmen desberdina da Europa-koarekin alderatuta; izan ere, goi mailako hezkuntza duten pertsona gehiago daude eta behe mailako hezkuntza duten pertsona gutxiago.



EAEko 20 eta 64 urte arteko biztanleen banaketa, hezkuntza-mailaren arabera (2014/01/01).
Iturria: Eustat.

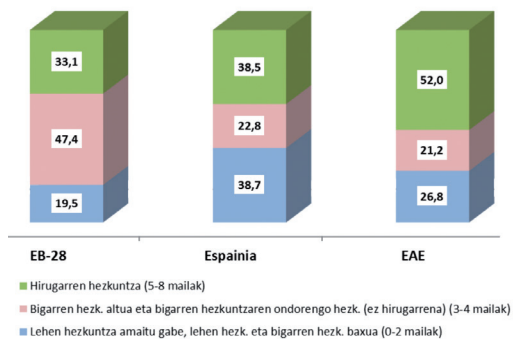


EAEko biztanle aktiboan, landunen eta langabeen banaketa, hezkuntza-mailaren arabera (2015eko 4. Hiruhilekoa) (*). Iturria: INE, BAI

	Biztanleria aktiboa	Biztanleria landuna	Biztanleria langabea	Biztanleria landunaren eta biztanleria langabearen arteko aldea
Analfabetoak	0,2	0,1	0,7	-0,6
Lehen hezkuntzako ikasketak amaitu gabe	0,3	0,2	1,3	-1,1
Lehen hezkuntza	2,8	2,6	4,8	-2,2
Bigarren hezkuntzako lehen etapa eta antzekoa	21,9	20,0	34,7	-14,7
Bigarren hezkuntzako bigarren hezkuntza, orientazio orokorrarekin	11,0	10,9	11,9	-1,0
Bigarren hezkuntzako bigarren etapa, orientazio profesionalarekin	11,6	11,6	11,9	-0,3
Goi-mailako hezkuntza	52,2	54,8	34,7	20,1

OHARRA: "Goi-mailako hezkuntza" kontzeptuak unibertsitate-ikasketak zein lanbide-heziketa hartzen ditu kontuan.

Europa, Espainia eta Euskadiko kualifikazio-piramideen (2014) konparazioa (ehunekoen banaketa, 25 eta 64 urte arteko biztanle aktiboen INSN 2011 hezkuntza-mailaren arabera). Iturria: Eurostat.



HNSN–Heskuntzaren Nazioarteko Sailkapen Normalizatua

HNSN-A	
0	Lehen hezkuntza baino gutxiago
1	Lehen hezkuntza
2	Behe-mailako bigarren hezkuntza
3	Goi-mailako bigarren hezkuntza
4	Bigarren mailaosteko hezkuntza, hirugarren mailakoan sartzen ez dena
5	Ziklo laburreko hirugarren hezkuntza
6	Hirugarren hezkuntzako gradua edo maila baliokidea
7	Maisutza maila: espezializazioa edo maila baliokidea
8	Doktorego maila edo baliokidea
9	Beste inon sailkatu gabekoa

Eskola behar baino lehenago uztea

Gure eskola-uzte goiztiarraren tasak nabarmen egin du behera: 2013an, %10 baino txikiagoa zen.

Estatuarekin alderatuta 13 puntuko alde positiboa du, eta lasai gainditzea lortu dugu Europa 2020n ezarritako helburua (%15).

Eskola-uzte goiztiarraren tasak, autonomia-erkidegoka. Iturria: INE

Hezkuntza uzte goiztiarra: Bigarren Hezkuntzako 2. maila bete ez duten eta hezkuntza-prestakuntzarik jarraitzen ez duten 18 eta 24 urte bitarteko biztanleak

	GUZTIRA		
	2003	2008	2013
GUZTIRA Estatua	31,7	31,7	23,6
Andaluzia	38,4	37,9	28,7
Aragoi	23,6	25,8	18,9
Asturias (Printzerria)	29,3	20,0	19,1
Balear uharteak	41,4	42,5	29,8
Kanariar uharteak	33,1	34,1	27,5
Kantabria	28,9	22,9	12,1
Gaztela eta Leon	24,0	26,4	19,2
Gaztela-Mantxa	36,3	38,4	27,4
Katalunia	34,3	32,9	24,7
Valentziako Erkidegoa	35,8	32,6	21,7
Extremadura	36,3	33,8	29,2
Galizia	25,0	23,6	20,2
Madrid (Erkidegoa)	23,0	27,1	19,7
Murtzia (Eskualdea)	42,8	40,6	26,3
Nafarroa (Foru Erkidegoa)	21,0	18,8	12,9
Eus kadi	15,9	14,8	9,9
Errioxa	35,1	37,0	21,7
Ceuta eta Melilla	40,4	39,6	33,3

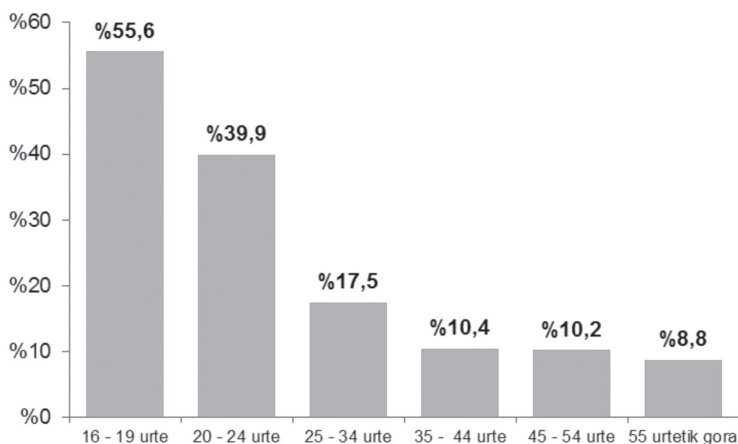


Langabezia adinaren arabera

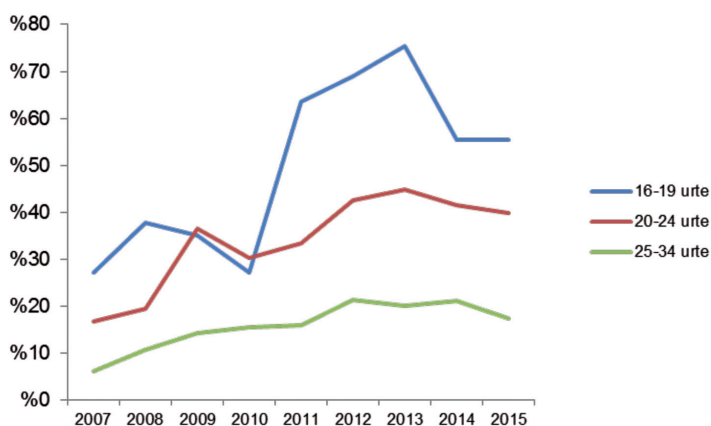
Adinaren araberako langabezia-tasen azterketak erakutsi du lotura handia dagoela adin txikiagoa eta langabezia tasa handiagoaren artean. 55 urtetik gorakoen langabezia-tasa %9a baino txikiagoa da; 16 eta 19 urte artekoena, berriz, %56ra iristen da.

Azterketa gazteen langabeziaren bilakaeran zentratuz gero, langabeziak etengabe egin du gora krisia hasi zenetik eta 2013an izan zuen punturik negatiboena. Hortik aurrera, gutxitzen hasi zen, bereziki 16 eta 19 urte arteko pertsonen artean.

Langabezia-tasak EAEn, adinaren arabera (2015eko 4. hiruhilekoa). Iturria: INE, BAI



35 urtetik beherako pertsonen langabezia-tasen bilakaera EAEn, adin-tarteka. Iturria: INE, BAI



Generoaren ikuspuntua

Jarraian enpleguari eta genero-ikuspegitik aztertuta duen egoerari lotutako adierazle nabarmenenak azaltzen dira.

ADIERAZLEA	ADIERAZLEAREN EGOERA
Jarduera-tasa	%74,1 emakumeen kasuan, eta %83,9, berriz, gizonen kasuan (INE, BAI, 2015eko 4. hiruhilekoa).
Langabezia-tasa	%13,5 emakumeen kasuan, eta %12,3, berriz, gizonen kasuan (INE, BAI, 2015eko 4. hiruhilekoa).
Aldi baterako kontratazio-tasa	%25,8 emakumeen kasuan, eta %22, berriz, gizonen kasuan (INE, BAI, 2015eko 4. hiruhilekoa).
Lanaldi partzialeko kontratazio-tasa	%30 emakumeen kasuan, eta %18,2, berriz, gizonen kasuan (INE, BAI, 2015eko 4. hiruhilekoa).
Jarduera-sektorea	Emakumeek ordezkaritza erlatibo handiagoa dute zerbitzuetan (%90,4, eta, gizonen kasuan, %57). Gizonen kasuan, ordezkaritza handiagoa dute industrian (%32,6, eta emakumeen kasuan, %7,4) eta nekazaritzan (%2, eta emakumeen kasuan, %0,4) (INE, BAI, 2015eko 4. hiruhilekoa).
Ordainsaria	15,38 € lanordu bakoitzeko, emakumeen kasuan, eta 19,13 € gizonen kasuan (INE, soldata-egituraren urteroko inkesta, 2013).
Profesional maila	Emakumeen %1,9k betetzen dituzte zuzendaritza- eta kudeaketa-karguak, eta gizonen kasuan, %4,6k (INE, BAI, 2015eko 1. hiruhilekoa).

Enplegu publikoa

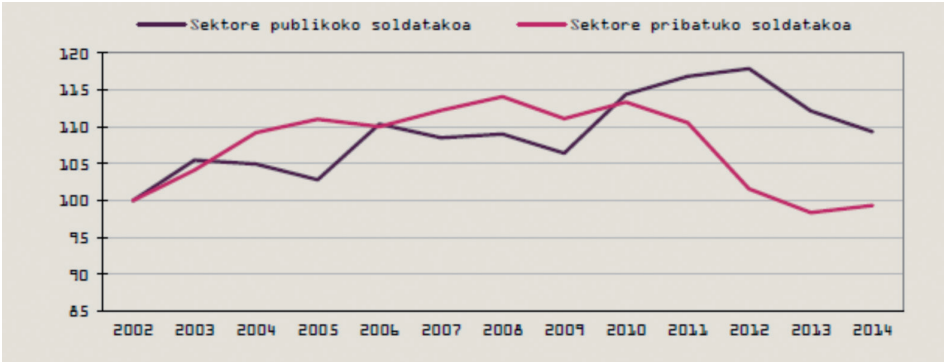
Enplegu publikoak enplegu pribatuak baino hobeto egin dio aurre krisiari; are gehiago, %3 inguru handitu zen 2008 eta 2013 artean. Hala ere, joera hori aldatu egin zen 2014an.

Kontrara, enplegu pribatuak jasan du krisia; ia %14ko beherakada izan zuen 2008 eta 2013 urte artean.

2014ko abenduan, sektore publikoa Euskadiko enplegu soldatadun osoaren %18,7 zen.



Sektore publikoko eta pribatuko biztanleria soldatadunaren bilakaera EAEn 2002 eta 2014 urte artean (2002 = 100).
Iturria: Laboral Kutxa, "Enpleguaren sektore-ikuspegiak euskal ekonomian (2015eko abendua)"



Sektore publikoko eta pribatuko biztanleria soldatadunaren bilakaera EAEn 2002 eta 2014 urte artean (zenbateko absolutuak).
Iturria: Laboral Kutxa, "Enpleguaren sektore-ikuspegiak euskal ekonomian (2015eko abendua)"

	2014 (kopurua)	2008-2013		2002-2007	
		2013 (kopurua)	2008-2013ko aldakuntzaren %	2007 (kopurua)	2002-2007ko aldakuntzaren %
Sektore publikoa	135.500	139.000	2,9	134.500	8,5
Sektore pribatua	590.800	585.100	-13,8	667.600	12,2
Soldatakoak guztira	726.300	724.100	-11,0	802.100	11,6

Desgaitasuna duten pertsonen jarduera-tasa

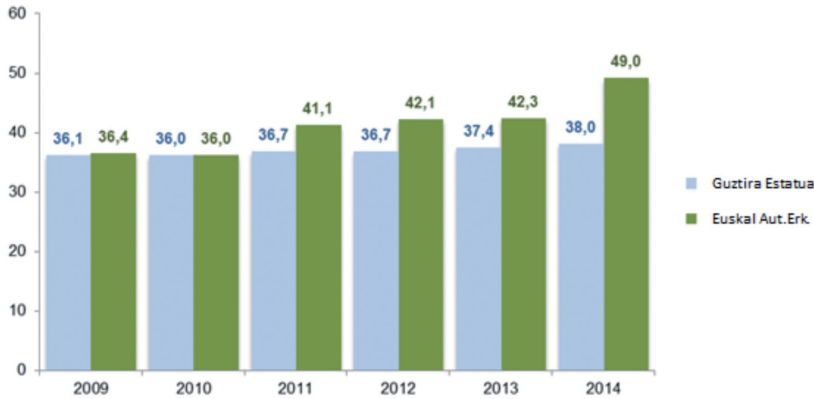
Desgaitasuna duten pertsonen kolektiboak duen arazo nagusietako bat da jarduera-tasa murriztua dutela.

Zorionez, krisian zehar tasa horrek nabarmen egin du gora. Ia 13 puntu egin du gora, eta 2014an %49ra heldu zen, Estatuaren ehunekoa (%38) baino askoz ere gorago.

Desgaitasuna duten pertsonen (*) jarduera-tasaren bilakaera EAEn.

Iturria: INE, Desgaitasuna duten Pertsonen Enplegua

(*) Desgaitasuna duten pertsonatzat jotzen dira %33ko edo gehiagoko desgaitasun-maila dutenak, 1364/2012 EDk aldatutako 1971/1999 EDk desgaitasun-maila aintzatetsi, adierazi eta kalifikatzeko ezarritako prozeduraren arabera. 1/2013 EDk aldatutako 51/2003 Legean dago ezarrita zer ezaugarri bete behar dituen pertsona batek desgaitasuna duen pertsonatzat jotzeko.

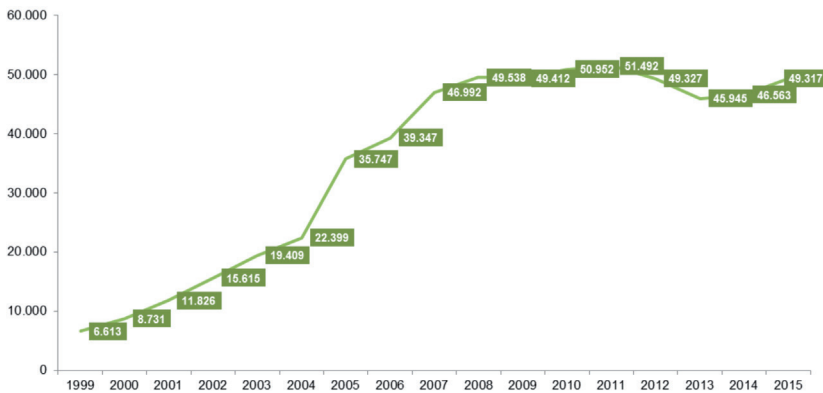


Immigrazioa eta enplegua

Atzeritarren enplegua igo egin zen, oro har, krisia hasi zen arte. Orduan, egonkortu egin zen, 50.000 pertsonatik beherako zenbateko batean.

2015 amaieran, immigranteak EAEn Gizarte Segurantzaz izena emanda zeuden pertsona guztien %5,5 ziren.

EAEn atzeritarren Gizarte Segurantzako izen-emateak izandako bilakaera (urte bakoitzean, abenduaren 31n, izena emandako pertsonak). Iturria: Enplegu eta Gizarte Segurantzako Ministerioa



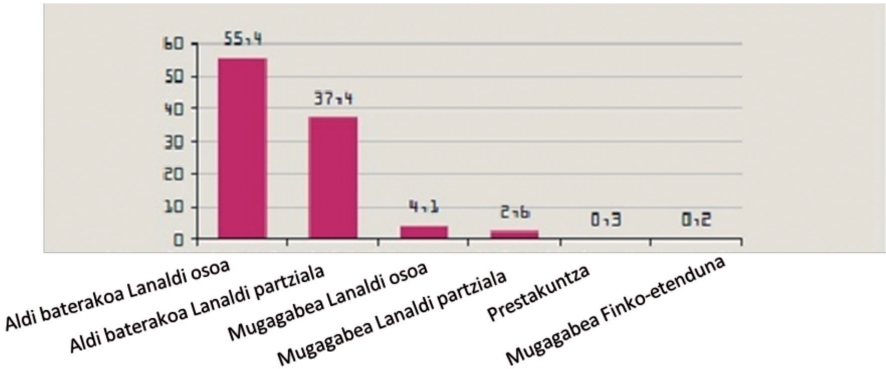
Kontratazio mugagabea eta aldi batekoa

Krisian zehar, gora egin du apur bat aldi baterako kontratazioak, batez ere 2015. urtean.

Gaur egun, langileen %24k dute aldi baterako kontratua, 2005ean eta 2007an baino guxtiagok. Garai hartan, %28 ziren, batez beste, aldi baterako kontratuak.

Alabaina, 2014an egin ziren kontratuen %93 aldi batekoak izan ziren, eta %37 ere izan ziren lanaldi partzialeko aldi bateko kontratuak.

2014an SEPEn jakinarazitako kontratuen banaketa EAEn, kontratuaren iraupenaren arabera.
Iturria: Laboral Kutxa, "Enpleguaren sektore-ikuspegiak euskal ekonomian (2015eko abendua)",
Estatuko Enpleguaren Zerbitzu Publikoaren datuen bitartez



Aldi baterako kontratazio-tasak EAEn izandako bilakaera (pertsonek %). Iturria: INE, BAI

Urtea	Bi sexuak	Gizonak	Emakumeak
2015	23,9	22,0	25,8
2014	21,6	17,7	25,3
2013	21,3	17,8	24,9
2012	20,4	15,9	25,0
2011	22,7	19,9	25,7
2010	22,9	20,5	25,6
2009	22,0	18,7	25,8
2008	26,7	22,6	31,5
2007	28,9	24,7	33,9
2006	29,9	25,7	34,9
2005	27,9	24,4	32,5

Lanaldi partzialeko kontratazioa

Krisian zehar nabarmen igo da lanaldi partzialeko kontratazioa. Gaur egun, kontratuen %18 da lanaldi partzialekoa, eta emakumeen kasuan, %30.

Lanaldi partzialeko 10 kontratutik 7 azpiokupaziotzat jo daitezke; izan ere, nahi ez den partzialtasun bat da. Alde horretatik, ikuspuntu negatibo batetik, Euskadi lider da nahi ez den partzialtasunaren Europako adierazleen artean.

Lanaldi partzialeko kontratazio-tasak EAEn izandako bilakaera (pertsonen %). Iturria: INE, BAI

Urtea	Bi sexuak	Gizonak	Emakumeak
2015	18,2	7,7	30,0
2014	19,0	6,1	33,1
2013	16,3	5,1	28,7
2012	16,8	5,6	29,5
2011	15,8	5,6	27,9
2010	14,8	4,9	26,7
2009	14,5	3,3	28,1
2008	13,7	3,9	26,2
2007	13,5	4,2	26,0
2006	14,7	4,5	28,4
2005	12,5	3,6	24,9

Lanaldi partzialeko azpienplegu indizeak. Iturria: Eurostat eta INE (BAI)

Territorio	Índice	Territorio	Índice
Alemania	4,4%	Islandia	7,8%
Austria	4,0%	Italia	2,9%
Bélgica	3,6%	Letonia	3,6%
Bulgaria	1,1%	Lituania	2,7%
Chipre	7,4%	Luxemburgo	2,0%
Croacia	2,2%	Malta	2,9%
Dinamarca	3,0%	Noruega	2,9%
Eslovaquia	1,9%	Países Bajos	2,2%
Eslovenia	2,5%	Polonia	2,3%
España	10,1%	Portugal	5,9%
Estonia	1,3%	Reino Unido	6,5%
Finlandia	3,2%	Rumania	2,7%
Francia	6,0%	Suecia	5,3%
Grecia	6,1%	Suiza	6,0%
Hungría	2,3%	CAE	11,4%



Enplegua ekonomia sozialean

Azken urteotan beherakada txiki bat gertatu bada ere, ekonomia soziala enplegua sortzen duen aktibo garrantzitsu bat da oraindik gure herrian; izan ere, gutxi gorabehera 10 enplegutatik 1 hartzen du.

Sektore kooperatiboa da nabarmenena; 2014. urte amaieran 56.000 enplegu baitziren kooperatibak sortutakoak. Azpimarragarria da, era berean, enplegu zentro bereziek sortutako enplegua (7.700 enplegu baino gehiago), gora egin baitu krisian zehar.

Enpleguaren bilakaera euskal ekonomia sozialean.

Iturria: Gizarte Ekonomiaren Euskal Behategia, "2014ko Euskal Gizarte Ekonomiaren egoerari buruzko txostena"

	2011	2012	2013	2014
Kooperatibak	57.122	56.365	56.251	55.958
Lan Sozietateak	7.945	7.275	6.519	6.679
Enplegu Zentro Bereziak	6.858	6.786	7.231	7.746
Gizarteratzeko Enpresak	752	637	661	575
Eraldaketarako Nekazaritza Sozietateak	n.d.	248	n.d.	n.d.
Arrantzaleen Kofradiak	n.d.	90	n.d.	n.d.
Gizarte Aurreikuspeneko Erakunde Bolunt	n.d.	95	n.d.	95
Elkarren Bermerako Sozietateak	19	20	20	21
Elkarateak eta Fundazioak	n.d.	15.393	n.d.	n.d.

	2010	2012
GIZARTE-EK. SEKTOREA, GUZTIRA (1)	85.589	86.894
Aldakuntza		1,52%
EAEko EKONOMIA OROKORRA (2)	906.044	873.121
Aldakuntza		-%3,63
Ordezkaritza	%9,45	%9,95

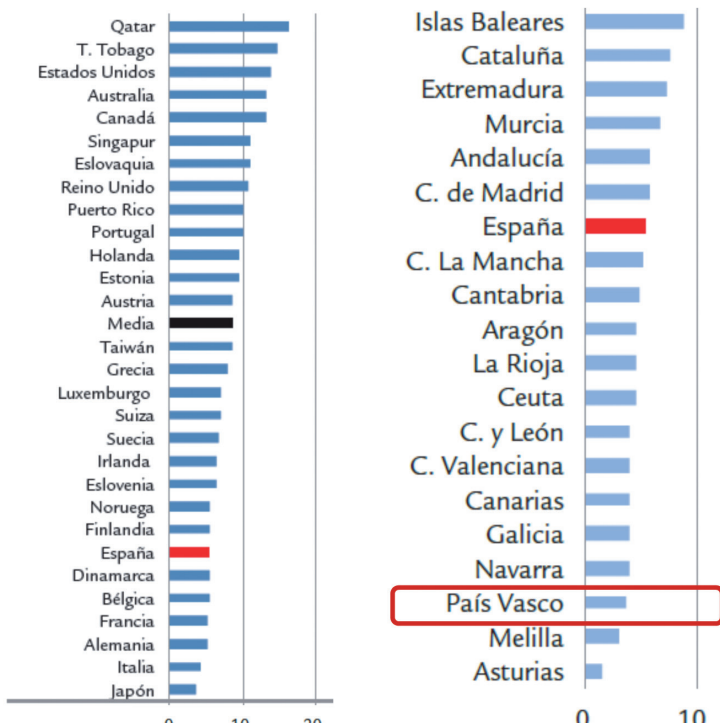
Ekintzailetza

Euskadiko ekintzailetza-jarduerari buruzko datuak nahiko baxuak dira oraindik ere: %3,65eko UTB zuen 2014an. Estatuko batez bestekoa (%5,45) baino nabarmen baxuagoa da, eta hau, era berean, behean dago, berrikuntzan oinarritutako ekonomien arteko ekintzailetza-mailan.

Ekintzailetzarako jarduera tasa baxu honek ez du ekintzailetza sustatzen duten politika publikoekin bat etortzen, adituen balorazioen arabera, Europa zein Estatukoak baino ho-beak direnak.

Inguru formal eta informaleko baldintzen konparaziozko balorazioa ekintzaitzarako.

Iturria: Estudio Global Entrepreneurship Monitor (GEM) España 2014



Berrikuntzan oinarritutako eta Estatuko autonomia-erkidegoetako ekonomian ekintzaitza-jardueraren tasa (*).

Iturria: Estudio Global Entrepreneurship Monitor (GEM) España 2014

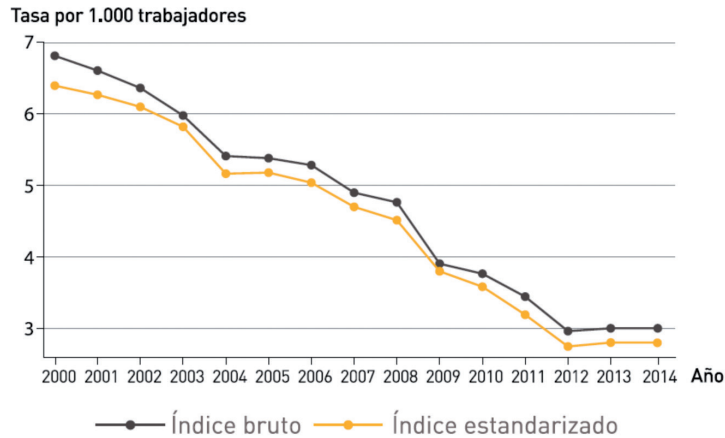
(*) TEA: Bere enpresa (3,5 urtetik behera dituen eta merkatuan jarraitzen duena) sortu berri duen edo hori sortzeko proiektu batera lotuta dagoen 18 eta 64 urte bitarteko biztanleriaren ehunekoa.



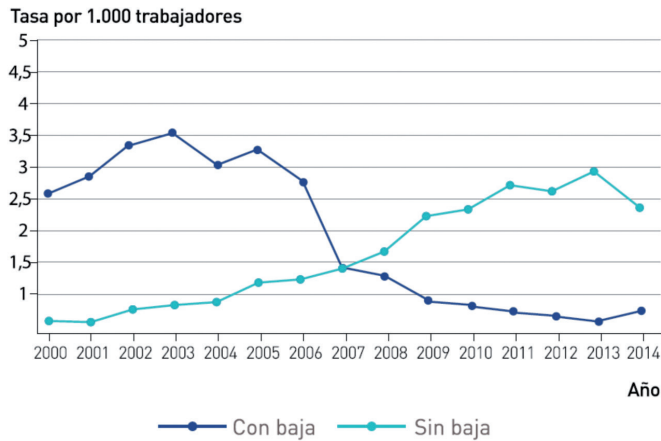
Segurtasuna eta osasuna lanean

Lan-istripuen adierazleek denboran izandako bilakaera positiboa izan da 2000. urtetik, inoiz baino lan-istripu eta baidun lan-gaixotasun gutxiago izan baitira.

EAEEn 2000 eta 2014 artean gertatutako lan-istripuen indizeen bilakaera.
Iturria: Osalan, "2014an EAEEn gertatutako ezbehar kopuruari buruzko txostena"



EAEEn 2000 eta 2014 artean gertatutako lan-gaixotasunen indizeen bilakaera.
Iturria: Osalan, "2014an EAEEn gertatutako ezbehar kopuruari buruzko txostena"

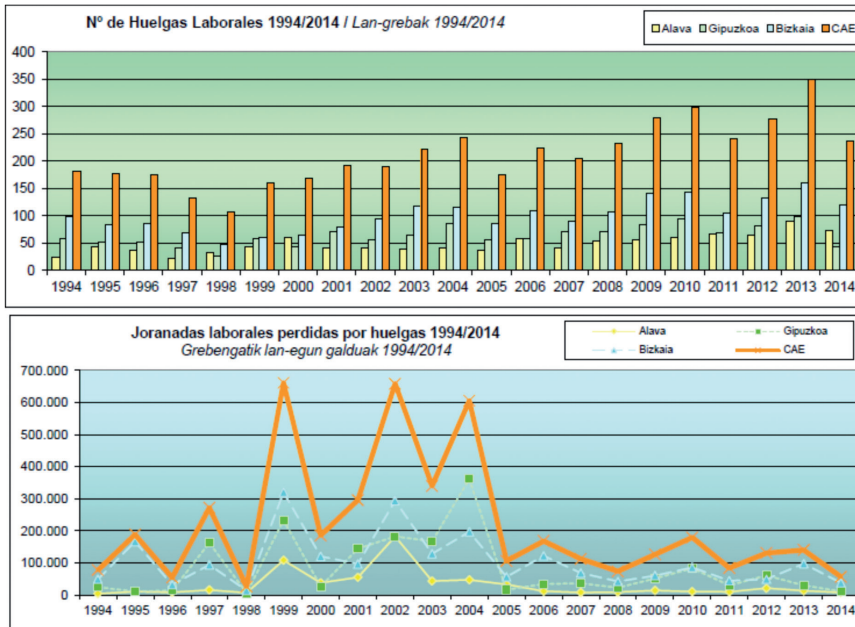


Lan-gatazkak

Adierazi beharra dago azken krisian greba kopuruak gora egin duen arren, greben ondorioz galdutako egun kopurua 200.000 egun/urteetik behera mantendu dela urteetan; hau da, 1990eko hamarkada amaieran eta 2000ko hamarkada hasieran lortutako zenbatekoetatik oso urrun, 700.000 egun/urte kopurura iritsi baitzen garai hartan.

EAE n 1994 eta 2014 artean gertatutako greba kopurua eta greben ondorioz galdutako egun kopurua.

Iturria: Eusko Jaurlaritzak, Lan Zuzendaritza



Negoiazio kolektiboa

Negoiazio kolektiboaren estaldura-mailak nabarmen egin du behera. 2014. urte amaieran, indarrean zeuden hitzarmenen (enpresa eta sektorea) bitartez estaldutako soldatapeko pertsona kopurua 454.537 zen; hau da, 2011n baino 140.945 pertsona gutxiago (%24ko beherakada).

Horrez gain, ikusi da pertsona kopuru handiagoari eragiten dietela estatu mailako hitzarmenek eta ez hainbeste EAEko hitzarmenek.



EAEn hitzarmen aplikagarriek eragindako pertsona kopuruaren bilakaera (enpresa eta sektorea).
Iturria: Lan harremanen Euskal Kontseilua, Txosten sozioekonomikoak

Kontzeptua	2011/12/31n hitzarmenpean dauden langileak	2014/12/31n hitzarmenpean dauden langileak
EAEn erregistratuak	470.200	307.895
Araba	65.424	53.517
Bizkaia	225.335	150.843
Gipuzkoa	141.909	65.130
Lurralde artekoa	37.532	38.405
Estatu-eremu a	125.282	146.642
GUZTIRA	595.482	454.537

Gaitasun digitalak

Gaitasun digitalei dagokienez, lotura argia ikus daiteke gaitasun horiei eta lortutako ikasketa-mailaren artean. Alde horretatik, lehen hezkuntza duten pertsonen %28k baka-
rrik erabiltzen dute Internet 3 hilabetea astean behin gutxienez.

Badaude aldeak pertsona aktibo landunen eta langabeen artean ere, baina ez hain handiak. Aldea askoz ere handiagoa da aktibo ez dauden pertsonengan, bereziki etxeko la-
nak egiten dituztenengan eta pentsiodunengan.

Lotura handia dago errenta-mailaren eta Internet erabiltzearen artean ere.

**Azken 3 hilabetea astean behin gutxienez Internet erabili duten EAEn bizi diren 16 eta 74 urte bi-
tarteko pertsonen ehunekoa.**

Iturria: INE, 2015eko Etxeetako Informazio eta Komunikazio Teknologia Ekipamenduei eta Erabilerei
buruzko Inkesta

Pertsonak guztira	78,1
Amañutako ikasketak: analfabetoak eta lehen hezkuntza amaitu gabe	0,0
Amañutako ikasketak: lehen hezkuntza	27,7
Amañutako ikasketak: bigarren hezkuntzako lehen etapa	69,4
Amañutako ikasketak: bigarren hezkuntzako bigarren etapa	84,6
Amañutako ikasketak: goi-mailako lanbide-heziketa	89,2
Amañutako ikasketak: unibertsitate-diplomatura eta baliokideak	96,3
Amañutako ikasketak: unibertsitate-lizentzia, masterra eta baliokideak	98,5
Amañutako ikasketak: unibertsitate-doktoretza	100,0
Lan-egoera: aktibo landunak	90,3
Lan-egoera: aktibo langabeak	84,6
Lan-egoera: inaktiboak: ikasleak	100,0

Pertsonak guztira	78,1
Lan-egoera: inaktiboak: etxeko lanak	36,0
Lan-egoera: inaktiboak: pentsiodunak	41,1
Lan-egoera: beste lan-egoera bat	66,2
Lan-egoera (lan nagusian): besteen kontura lan egiten duen langilea	89,9
Lan-egoera (lan nagusian): bere kontura lan egiten duen langilea	92,4
Jarduera nagusia: eskuzkoa	80,1
Jarduera nagusia: ez-eskuzkoa	93,7
Jarduera nagusia: IKT langileak	100,0
Jarduera nagusia: beste langile batzuk	89,9
Etxeko hilabeteko diru-sarrera garbiak: 900 euro baino gutxiago	43,4
Etxeko hilabeteko diru-sarrera garbiak: 901 eurotik 1.600 eurora	71,5
Etxeko hilabeteko diru-sarrera garbiak: 1.601 eurotik 2.500 eurora	81,4
Etxeko hilabeteko diru-sarrera garbiak: 2.500 euro baino gehiago	96,1

Etegabeko ikaskuntza

EAEn 18 eta 64 urte bitarteko pertsonen %11k urtero hartzen dute parte hezkuntza formaleko jardueraren batean. Ikaskuntza informalaren kasuan, %24ra igotzen da zenbateko hori; %42ra ere iristen da hezkuntza ez formalaren kasuan.

Zenbateko hauek Estatuko batez bestekoa baino altuagoak dira, baina urrun daude Europako herrialde aurreratuenetatik, bereziki iparraldeko herrialdeetatik.

- (*) **Hezkuntza formal.** Definizioa: *haurrentzako eta gazteentzako arduraldi osoko hezkuntzaren eskailera jarraitu bat osatzen duten ikastetxeen, institutuen, unibertsitateen eta hezkuntza formaleko beste erakunde batzuen sisteman ematen den hezkuntza. Normalean 5-7 urte bitartean hasten da eta 20-25 urtera arte jarraitzen du.*

Hezkuntza ez formal. Definizioa: *"goiko ikaskuntza formalaren definizioarekin zehazki bat egiten ez duten hezkuntza-jarduerak antolatu eta babestuak. Ikaskuntza ez formal, beraz, hezkuntza-erakundeen barnekoa zein kanpokoak izan daiteke, eta adin guztietako pertsonek jaso dezakete. Era askotako edukiak eskaini ditzake: helduak alfabetizatze hezkuntza-programak, eskolaz kanpo oinarritako hezkuntza, bizitzan moldatzeko tresnak, lanerako tresnak eta kultura orokorra.*

Ikaskuntza informal. Definizioa: *"berariazkoa da, baina ez dago horren antolatua eta egituratua. Horrez gain, familian, lantokian eta pertsona bakoitzaren egunerokoan gerta daitezkeen ikaskuntza-ekintzak (jarduerak) egon daitezke bertan".*



Azken 12 hilabeteetan ekintzailtza-jardueraren batean (*) parte hartu duten 18 eta 64 urte bitarteko pertsonen ehunekoa, autonomia-erkidegoka.
Iturria: INE, Biztanle Helduek Ekintzailtza Jardueretan duten Partaidetzari buruzko Inkesta (EADA), 2011.

	Hezkuntza formala	Hezkuntza ez formala	Ikaskuntza informala
GUZTIRA	11,9	34,8	18,7
Andaluzia	11,7	28,8	14,6
Aragoi	13,1	35,3	15,1
Asturias (printzerria)	9,8	37,4	12,6
Balear Uharteak	11,8	37,2	25,0
Kanariar Uharteak	13,3	35,6	23,2
Kantabria	11,1	36,1	19,2
Gaztela eta Leon	9,3	41,0	23,5
Gaztela-Mantxa	12,2	29,1	12,8
Katalunia	10,7	32,7	12,2
Valentziako Erkidegoa	13,8	33,2	22,7
Extremadura	14,4	31,4	12,0
Galizia	12,4	34,4	16,1
Madrid (Erkidegoa)	12,6	42,5	25,5
Murtzia (Eskualdea)	11,6	35,7	25,8
Nafarroa (Foru Erkidegoa)	12,7	34,1	20,2
Euskadi	11,1	41,9	24,2
Errioxa	11,9	41,2	24,0
Ceuta	16,5	30,3	16,3
Melilla	8,6	34,0	.

Atzerriko hizkuntzen ikaskuntza

Hezkuntza arloan atzerriko hizkuntzak erabiltzeari dagokionez, egoera Estatuko batez bestekoa baino hobea bada ere, ez da nahikoa Europako gure testuinguruarekin alderatuta.

Horrez gain, alde handiak daude ikastetxe motaren arabera; esaterako, atzerriko hizkuntzen erabilera oso urria da ikaskuntza publikoko zentroetako hezkuntza-maila guztietan.



Edukien eta atzerriko hizkuntzen ikaskuntza integratuko programetan dauden EAEko ikasleen ehunekoa, ikastetxe motaren arabera (2012-2013 ikasturtea).

Iturria: Hezkuntza Ministerioa. Txostena: "Espainiako 2015eko hezkuntzaren zenbatekoak"

	L. hezkuntza	DBH	Batzilergoa
Ikastetxe publikoak	6,9	6,7	3,7
Itunpeko ikastetxeak	29,5	18,4	4,0
Itunpekoak ez diren ikastetxe pribatu	16,1	15,8	13,1

Edukien eta atzerriko hizkuntzen ikaskuntza integratuko programetan dauden ikasleen ehunekoa, autonomia-erkidegoka (2012-2013 ikasturtea).

Iturria: Hezkuntza Ministerioa. Txostena: "Espainiako 2015eko hezkuntzaren zenbatekoak"

	Ikastetxe guztiak		
	L. hezkuntza	DBH	Batzilergoa
Guztira	18,6	21,0	7,2
Andaluzia	21,0	23,6	11,0
Aragoi	13,6	13,3	12,6
Asturias (Printzerria)	0,7	1,3	0,0
Balear Uharteak	2,9	3,1	1,1
Kanariar Uharteak	29,0	24,5	0,9
Kantabria	4,8	12,8	0,0
Gaztela eta Leon	40,7	18,6	3,3
Gaztela-Mantxa	13,3	34,7	4,2
Katalunia	13,8	36,6	15,8
Valentziako Erkidegoa	..	..	..
Extremadura	26,5	38,0	0,0
Galizia	18,1	22,7	5,8
Madril (Erkidegoa)	33,8	13,6	5,0
Murtzia (Eskualdea)	23,0	34,1	16,3
Nafarroa (Foru Erkidegoa)	9,2	2,2	0,0
Euskadi	22,1	19,9	10,8
Errioxa	1,2	7,5	3,6
Ceuta	4,5	8,3	0,0
Melilla	12,5	11,1	0,0

Hezkuntza-sistemaren errendimendua

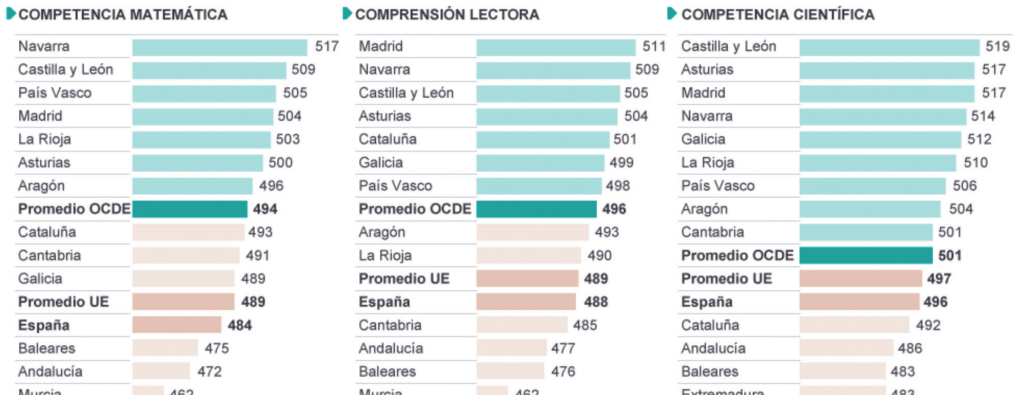
PISA txostenaren bitartez neurtzen den hezkuntza-sistemaren errendimenduak Estatuko, Europar Batasuneko eta ELGAko batez bestekoak baino emaitza altuagoak ematen ditu.

Hala ere, Euskadin eta gainerako autonomia-erkidegoetan ikasle bakoitzeko egiten den gastu publikoan dagoen aldea handia dela eta, zalantzarik da ea lortutako emaitzen itzulkina nahikoa den eginiko inbertsioa kontuan hartuta.



2012ko PISA txostenaren batez besteko emaitzak.
Iturria: El País, 2012ko PISAko txostenaren datuetan oinarrituta

Ikasleen ebaluaziorako nazioarteko programaren txostena hainbat herrialdetan hiru urtean behin ikasleen errendimendua aztertzeko egiten diren azterketa batzuetan oinarritzen da, eta helburu du ikasleen nazioarteko balorazio bat egitea. ELGAk egiten du txostena, eta erakunde hori arduratzen da 15 urteko ikasleei proba estandarizatuak egiteaz.



Unibertsitatekoa ez den ikaskuntzan ikasle bakoitzeko egiten den gastu publikoa, autonomia-erki-degoko (okupazio-prestakuntza izan ezik) (2012. urteari dagozkion datuak).
Iturria: Hezkuntza Ministerioa. Txostena: "Espainiako 2015eko hezkuntzaren zenbatekoak"

	Gastu publikoa ikasle publiko eta itunpeko bakoitzeko (euro)	Gastu publikoa ikasle publiko bakoitzeko (euro)
GUZTIRA Estatua	4.729	5.431
Andaluzia	4.307	4.851
Aragoi	4.778	5.557
Asturias (Printzerria)	5.647	6.622
Balears Uharteak	4.909	5.780
Kanariar Uharteak	4.533	5.005
Kantabria	5.506	6.453
Gaztela eta Leon	5.366	6.302
Gaztela-Mantxa	4.663	5.008
Katalunia	4.515	5.220
Valentziako Erkidegoa	4.507	5.048
Extremadura	5.140	5.747
Galizia	5.620	6.527
Madril (Erkidegoa)	4.015	4.671
Murtzia (Eskualdea)	4.643	5.195
Nafarroa (Foru Erkidegoa)	5.799	7.108
Euskadi	6.572	9.143
Errioxa	4.876	5.789

Unibertsitateetik lan-munduan sartzeari buruzko emaitzak

EHUn ikasketak egin eta hiru urtera dagoen langabezia-tasa %22 eta %24 artekoa da, eginiko azken jarraipenen arabera.

Bat datorren enplegu kopurua nahiko altua da lan-kategoriari (%80 eta %87 artean) eta eginiko ikasketei %71 eta %78 artean) dagokienez.

Enplegu-tasarik handiena osasun-zientziari lotutako ikasketetan lortzen da, gutxiena, berriz, ikasketa ekonomiko eta juridikoekin lotutakoetan.

Ikasketak euskal unibertsitateetan amaitzen dituzten pertsonen %6,5 atzerrian bizi dira; horrek talentu-ihesaren arazoari buruzko gutxi gorabeherako zenbateko bat ematen digu.

EHUn graduatutako ikasleak (2009 eta 2010eko promozioakoak) lan-munduan sartzeari buruzko emaitzak, ikasketak bukatu eta hiru urtera (datu orokorrak).

Iturria: Lanbideko Kabineteko Azterketa, Ikerketa eta Estatistika Zerbitzua

LAN-MUNDUAN SARTZEA	Elkarrizketa-urtea	2013-II	2013-IV
Promozioa	2009	2010	
Jarduera-tasa	%92,5	%91,2	
Enplegu-tasa	%72,0	%69,4	
Langabezia-tasa	%22,2	%23,9	
Karrera amaitu eta lehen enplegua lortu arteko epea (hilabeteak, batez beste)	9	10	
1. enplegua bilatu arteko epea (hilabeteak, batez beste)	5	6	
Lan-esperientzia duen biztanleria aktiboaren %	%93	%92	
Enplegua lortzeko bideak			
Inguru soziala (família, lagunak, sare pertsonala eta laneko sarea...)	%24	%25	
Autohautagaitzak (Cva enpresetan aurkezteko edo bidaltzea, iragarkiak...)	%20	%17	
Internet	%13	%12	
Oposizioak eta lan-poltsa publikoak	%13	%14	
Unibertsitatea, praktikak enpresetan	%12	%12	
Autoenplegua	%4	%5	

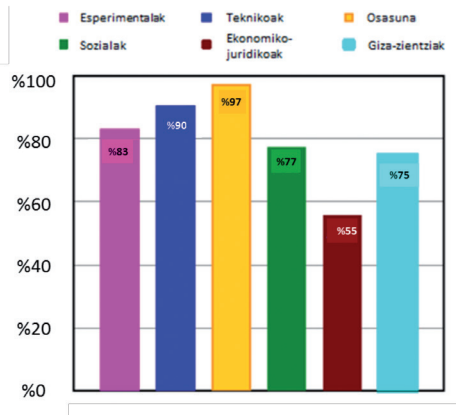
EHUn graduatutako ikasleak (2009 eta 2010eko promozioakoak) lortutako enpleguen eta egindako ikasketen lotura, ikasketak amaitu eta 3 urtera (datu orokorrak).

Iturria: Lanbideko Kabineteko Azterketa, Ikerketa eta Estatistika Zerbitzua

ENPLEGUA (GUZTIRA)	Promozioa	2009	2010
1. Prestakuntzari lotutako enplegua (zuzendaritza, uniberts. tek. eta lagun.-tek.)		0,87	%80
2. Unibertsitate-prestakuntza eskatzen da		%81	
3. Unibertsitate-mailako funtzioak		%76	
4. Ikasketekin zerikusia (dezenete edo asko)		%78	%71



Iturria: Lanbideko Kabineteko Azterketa, Ikerketa eta Estatistika Zerbitzua



	Estatuan bizi direnak	Atzerrian bizi direnak
Hezkuntza	96,8	3,2
Arteak eta giza-zientziak	89,8	10,2
Gizarte-zientziak, merkataritza-hezkuntza eta zuzenbidea	93,9	6,1
Zientziak	91,8	8,2
Ingeniaritza, industria eta eraikuntza	90,1	9,9
Nekazaritza eta albaitaritza	..	..
Osasuna eta gizarte-zerbitzuak	98,9	1,1
Zerbitzuak	90,1	9,9
GUZTIRA	93,5	6,5

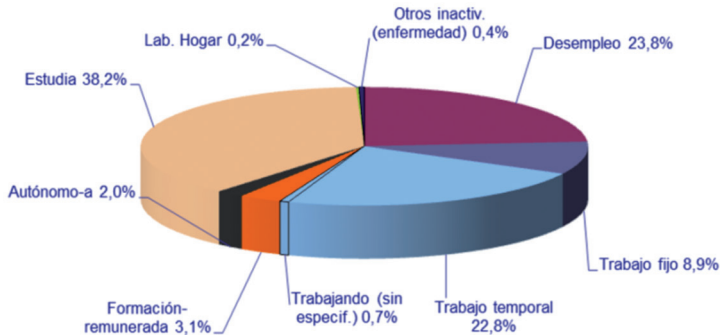
Aztertutako azken promozioaren (2012ko promozioa) langabezia-tasa %24 da. Krisiaren ondorioz, euskal lanbide-heziketan graduatutako ikasleek langabezian igarotako egun kopuruak etengabe egin du gora: 27 egun izan ziren 2008ko promozioan eta 110 egun 2012ko promozioan.

Kirol-jardueraren eta jarduera fisikoaren eta irudi pertsonalaren lan-arloetan igarotzen da denbora gutxien enplegua lortzeko, eta kimika eta ehungintza, jantzigintza eta larrugintza arloetan igarotzen da denbora gehien enplegua lortzeko.

Euskal Lanbide Heziketan graduatutako ikasleak (2012ko promozioa) lan-munduan sartzeari buruzko emaitzak, ikasketak amaitu eta urtebetera.

Iturria: Lanbideko Kabineteko Azterketa, Ikerketa eta Estatistika Zerbitzua

Gráfico 2. Situación laboral detallada. %. Prom'2012. F.P.



Euskal Lanbide Heziketan graduatutako ikasleek (2008tik 2012rako promozioak) langabezia-igarotako egunak.

Iturria: Lanbideko Kabineteko Azterketa, Ikerketa eta Estatistika Zerbitzua

	2012	2011	2010	2009	2008	Batez beste 2008-2012
JARD. FISIKOAK ETA KIROL-JARD.	90,6	27,8	13,7	15,2	12,6	32,0
IRUDI PERTSONALA	93,3	31,7	34,1	39,7	25,0	44,8
OSTALARITZA	85,6	28,4	47,7	52,6	19,5	46,8
FABRIKAZIO MEKANIKOA	82,8	36,1	56,4	56,0	12,1	48,7
MANT. EKOIZPENERAKO ZERBITZUAK	98,3	38,5	58,8	56,1	20,6	54,5
ADMINISTRAZIOA	99,0	49,6	54,1	55,4	28,8	57,4
ELEKTRIZITATEA ETA ELEKTRONIKA	111,1	40,2	61,4	57,3	24,9	59,0
AUTOPROP. IBILGAILUEN MANTEN.	125,5	39,9	51,5	53,8	26,1	59,4
ERAIKUNTZA ETA OBRA ZIBILA	131,3	52,8	48,4	46,0	21,2	60,0
MERKATARITZA ETA MARKETINA	123,1	48,3	61,1	48,1	31,9	62,5
ZERB. SOZIOKULTURALAK ETA KOM.	117,3	55,4	64,8	52,0	31,3	64,2
KOMUNIKAZ., IRUDIA ETA SOINUA	111,6	47,5	81,2	48,4	33,5	64,5
TURISMOA	64,6	62,8	82,8	75,4	39,2	64,9
INFORMATIKA	109,7	65,7	63,7	60,6	28,2	65,6
NEKAZARITZA-JARDUERAK	151,7	53,1	54,7	32,7	44,7	67,4
OSASUNA	131,3	52,9	65,9	52,3	35,5	67,6
ITSASO- ETA ARRANTZA-JARDUERAK	88,6	87,1	53,6	73,6	46,3	69,9
EGURRA ETA ALTZARIA	181,9	53,2	60,0	54,8	24,5	74,9
ARTE GRAFIKOAK	140,9	60,0	83,7	50,5	45,9	76,2
ENERGIA ETA URA	115,0	37,5				76,3
ELIKADURA-INDUSTRIAK	203,6	85,4	54,0	0,0	40,0	76,6
KIMIKA	152,4	62,0	66,8	75,5	43,1	80,0
EHUNGINTZA, JANTZIGINTZA, LARRUGINTZA	50,0	56,3	195,0	101,3	81,0	96,7
Guztira, sustapena	110,1	45,7	58,2	52,9	26,9	58,8



4.3 ETORKIZUNERAKO AURREIKUSPENAK

EUSKADIKO ENPLEGUAREN ETORKIZUNA

Hurrengo orrialdeetan, Euskadiko eta gertuen duen inguruko (Estatua eta Europar Batasuna) enpleguari buruzko etorkizuneko hainbat egoera aurkezten dira, hainbat ikuspegi-tatik: biztanleria aktiboa, enplegua sortzeko ikuspegiak, eskatzen den kualifikazioa, lan egiteko modu berriak...

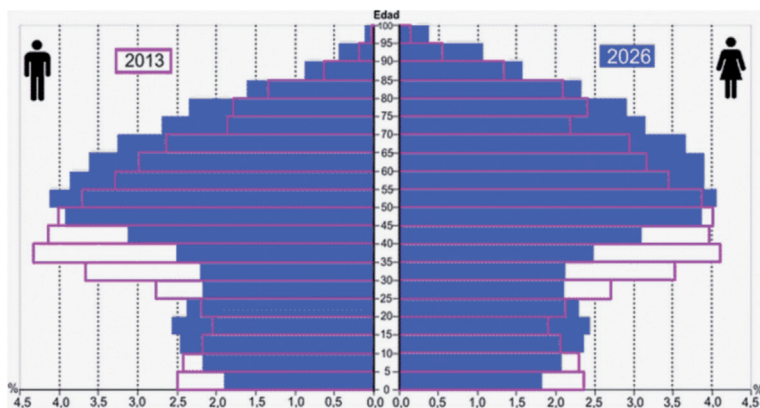
Fidagarriak diren ikerketaK egin dira, etorkizunean izango den egoera ahalik eta berme handienarekin eskaintzen dituztenak. Nolanahi ere, kontuan izan behar da epe ertainera begirako etorkizuna dela-eta errazagoa dela bilakaeraren zentzuari dagokion bermea eskaintzea zenbatekoei dagokiena baino.

Demografiaren bilakaera

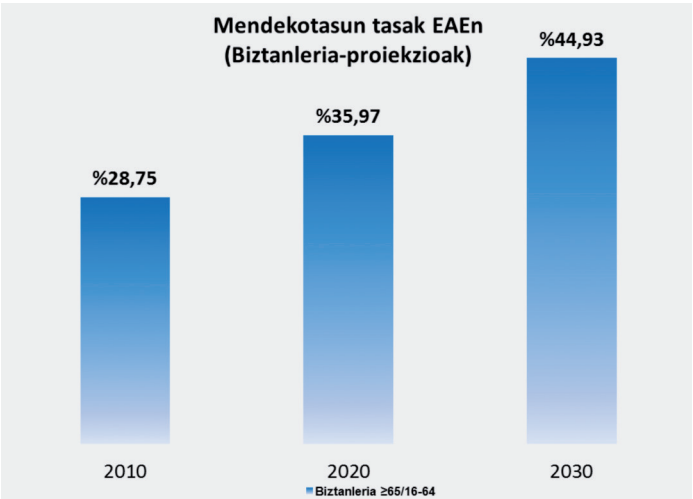
Euskadiko demografiaren bilakaera negatiboa izango da etorkizunera begira; izan ere, 2015-2026an 100.000 biztanle galtzea espero da.

Horrez gain, biztanleria zahartzeko joera argia dago; hortaz, mendekotasun-tasa (65 ur-tetik gorako biztanleak, 16 eta 64 urte bitarteko biztanleei dagokienez), %44,9 izango da 2030ean (2010ean %28,8 zen ehunekoa).

EAEko 2013-2016ko biztanleriaren piramidea. Iturria: Eustat.



Mendekotasun-tasei buruzko biztanleriaren etorkizuneko egoera EAEn (Biztanleria ≥65/16-64).
Iturria: Eustat.



Biztanleria aktiboaren bilakaera

Arestian aurkeztutako demografiaren bilakaerak eragin argia du biztanleria aktiboarengan.

Gure jarduera-tasak 3 puntu egingo du behera datozen 10 urteetan, eta diferentzial negatiboa hazi egingo da Estatuari dagokionez (Europar Batasuneko jarduera-tasarik baxuena du).

Euskal biztanleria aktiboaren etorkizuneko egoera 2016-2026an eta Estatuakoaren konparazioa (16 eta 64 urte bitarteko biztanleria).

Iturria: INE

Urtea	GUZTIRA Estatua			Euskal Autonomiaria Erkidegoa			Euskadi-Estatua aldea		
	Bi sexuak	Gizonak	Emakumeak	Bi sexuak	Gizonak	Emakumeak	Bi sexuak	Gizonak	Emakumeak
2016	76,4	80,3	72,4	74,1	78,1	70,0	-2,3	-2,2	-2,4
2017	76,5	80,1	72,9	73,9	77,6	70,2	-2,6	-2,5	-2,7
2018	76,5	79,8	73,2	73,6	77,0	70,3	-2,9	-2,7	-2,9
2019	76,5	79,5	73,4	73,3	76,5	70,2	-3,1	-3,0	-3,2
2020	76,4	79,2	73,6	73,0	76,0	70,1	-3,4	-3,2	-3,5
2021	76,3	78,9	73,7	72,7	75,5	69,9	-3,6	-3,4	-3,8
2022	76,2	78,6	73,7	72,4	75,0	69,8	-3,8	-3,6	-3,9
2023	76,0	78,3	73,7	72,1	74,6	69,6	-3,9	-3,7	-4,1
2024	75,9	78,0	73,7	71,8	74,3	69,5	-4,0	-3,8	-4,2
2025	75,7	77,7	73,6	71,6	73,9	69,3	-4,1	-3,9	-4,3
2026	75,5	77,4	73,5	71,3	73,5	69,1	-4,2	-3,9	-4,4



Epe laburrera enplegua sortzeari buruzko aurreikuspenak

Eusko Jaurlaritzaren Ekonomia eta Plangintza Zuzendaritzaren 2016rako aurreikuspenen arabera, enplegu-sorrerak erritmo altua izango du. BPGa 2,5 puntu igoko dela aurreikusten da, eta horrek esan nahi du enplegua %1,7 areagotuko dela; hau da, lanaldi osoko 15.000 enplegu garbi sortuko dira gutxi gorabehera.

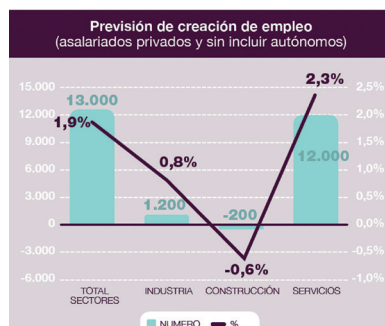
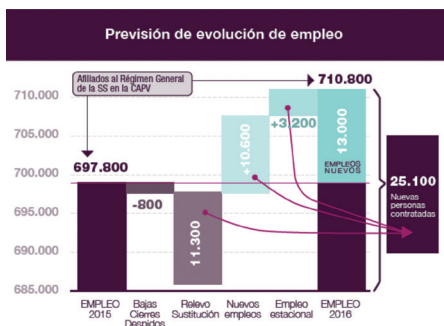
Euskal ekonomiaren epe laburrera begirako ekonomia-aurreikuspenak (2015eko abendua).

Iturria: Eusko Jaurlaritzako Ekonomia eta Plangintza Zuzendaritza

	2015		2016				2016
	IV	2015	I	II	III	IV	
BPG	2,9	2,7	2,7	2,4	2,3	2,3	2,5
Barneko azken kontsumoa	2,4	2,5	2,1	2,0	1,9	1,8	2,0
Familien kontsumoa	2,7	2,9	2,5	2,3	2,2	1,9	2,2
Administrazioaren kontsumoa	1,1	0,9	0,9	0,9	0,8	0,9	0,9
Kapital eraketa gordina	3,2	2,2	2,9	2,7	2,5	2,5	2,6
Barne eskariaren ekarpena	2,6	2,6	2,4	2,2	2,1	2,0	2,2
Kanpo eskariaren ekarpena	0,3	0,1	0,3	0,3	0,3	0,4	0,3
Lehen arloa	5,1	-4,9	4,8	8,7	-5,5	5,6	3,4
Industria	3,6	2,6	3,2	2,5	2,4	2,0	2,5
Eraikuntza	1,0	0,7	0,9	0,9	0,8	0,9	0,9
Zerbitzuak	3,0	3,0	2,8	2,5	2,5	2,6	2,6
Balio erantsi gordina	3,0	2,7	2,8	2,4	2,3	2,4	2,5
Ekoiak gaineke zerga garbiak	2,5	2,7	2,2	2,0	1,9	1,7	2,0
Enplegua	2,1	1,8	1,9	1,7	1,6	1,6	1,7

lido beretik, Confefaskek ia 1.000 enpresari eginiko inkesta batean oinarrituz eginiko "Euskal enpresen 2016rako enplegu- eta kualifikazio-beharrak" txostenean ezartzen da 2016rako 13.000 izen-emate garbi egingo direla Gizarte Segurantzaz. Horietatik 12.000 zerbitzuen sektorekoak izango dira, eta 1.200 industriaren sektorekoak. Eraikuntzaren sektoreak, berriz, 200 enplegu garbi galduko lituzke.

"Euskal enpresen 2016rako enplegu- eta kualifikazio-beharrak" txostena. Iturria: Confefask



Epe laburrera enplegua sortzeari buruzko aurreikuspenak: datu orokorrak

Jarduera ekonomikoak etorkizunean izango duen bilakaerari eta ondoriozko enplegu-sorrerari buruzko aurreikuspenak zalantzazkoagoak dira, logikoki.

Hona hemen hainbat txostenetan ateratako ondorio nabarmenenak:

- Europar Batasunari dagokionez, CEDEFOPen (Lanbide Heziketa Garatzeko Europako Zentroa) arabera, 2013-2020 aldian enpleguak gora egingo du; 8 milioi lanpostu berri sortuko dira gutxi gorabehera (hedatzeko eskaera), eta 80 milioi enplegu hutsik geldituko dira erretiroengatik edo lan-merkatua uzteagatik (ordezkatzeko eskaera).
- Estatuari dagokionez, "2033an lan egin" txostenaren (PwC) iragarpenaren arabera, Espainian 2013 eta 2033 bitartean 3,7 milioi enplegu garbi sortuko dira.
- Euskadiri dagokionez, Lanbideko Kabineteko Azterketa, Ikerketa eta Estatistika Zerbitzuak ezarri du 36.000 enplegu garbi sortuko direla 2015-2024 aldian. Horrek esan nahi du denera %4 areagotuko dela enplegua aldi horretan. Horrez gain, ordezkapenezko 266.000 enplegu sortuko dira (urtean, batez beste, 27.000 enplegu). Adierazi beharra dago ikerketa honek aintzat ematen duela bat ez etortzeak egon daitezkeela lan-eskaintzaren eta -eskaeraren artean eta, hortaz, ez dela beti posible izango EAEko enpresa-sarean sortzen diren aukerak betetzea.
- CEDEFOPen datuak estrapolatuz Euskadirako eginiko "Enpleguaren etorkizuna Euskadin" txostenaren arabera, 38.000 enplegu garbi sortuko dira 2013-2025 aldian (%5 aldi horretarako).

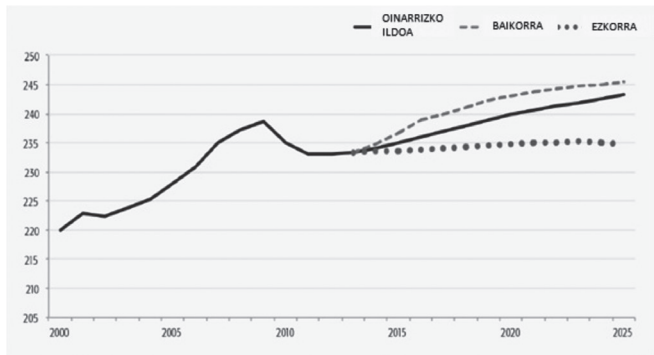
Garrantzitsua da adieraztea ikerketa horietako gehienak krisi-egoera batean egin direla eta, hortaz, nahiko zuhurrak direla enplegua hazteari buruzko aurreikuspenei dagokionez.

2015. urte amaieran 902.00 pertsona zeuden EAEn Gizarte Segurantzaren izena emanda; errealitate horretan oinarrituz eta Eusko Jaurlaritzako Ekonomia eta Plangintza Zuzendaritzak 2016rako aurreikusitakoa (lanaldi osoko 15.000 enplegu sortzea, BPGa %2,5 igotzearen ondorioz) betez gero, esan dezakegu 920.000 pertsona landun inguru egongo direla 2016 amaieran.

2017-2020 aldian BPGa batez beste %1,5 eta %2 artean igoko delako hipotesian oinarrituz, aurreikus genezake aldi horretan 30.000-40.000 izen-emate garbi gehiago egingo direla. Hori dela eta, **litekeena da 2020 amaieran krisian suntsitutako enplegu gehiena berreskuratzea.**



Europar Batasuneko iraganeke eta etorkizuneko lan-aurreikuspenak (EU27, milioika pertsona).
Iturria: "Euskadiko enpleguaren etorkizuna" txostena, Raquel Sedano eta Ibon Zugazti (Prospektiker) CEDEFOPen ikerketetan oinarrituz egina.



Epe ertainera eta luzera enplegua sortzeari buruzko aurreikuspenak: datuak sektoreka

Etorkizunera begirako egoerari buruz desadostasunak badaude, are gehiago daude enpleguaren sektoreen arabera jokabideari dagokionez.

Oro har, adostasuna dago EIKTen, logistika eta banaketaren, eta zerbitzu soziokulturalen komunitatearentzako zerbitzuen eta zerbitzu soziokulturalen sektoreetan enplegua areagotuko delako ideiarekin; manufaktura-industrian enplegua sortuko den, ordea, ez dago horren argi.

Datorren hamarkadan European hazteko aukerarik handiena duten sektoreak.

Iturria: Iturria: Laboral Kutxa, "Enpleguaren sektore-ikuspegiak euskal ekonomian (2015eko abendu)", "Europa, gaitasunen erronkaren aurrean (2012, CEDEFOP)" txostenean oinarrituta

		Ziurgabetasuna	
		Handia	Txikia
Hemendik 2020 arteko hazkunde-tasa	Handia	- Farmazia-produktuak - Ingeniaritza mekanikoa - Ibilgailu motordunak - Eraikuntza - Banaketa - Ostalaritza eta cateringa - Lehorreko garraioa - Aireko garraioa - Aseguruak - Hezkuntza - Osasun-jarduerak eta gizarte-zerbitzuak	- Manufaktura-industriak (beste inon sailkatu gabeak) - Ur-homidura - Txikizkako merkataritza - Itsasoko eta barrualdeko bide nabigagarrietako garraioa - Informazioa eta komunikazioak - Banku- eta finantza-jarduerak - Informatika-zerbitzuak - Jarduera profesionalak - Beste jarduera profesional batzuk - Beste hainbat zerbitzu
	Txikia	- Petrolio eta gas naturala - Elikagaiak, edariak eta tabakoa - Zura eta papera - Arte grafikoa eta edizioa - Produktu kimikoak (beste inon sailkatu gabeak) - Kaubuzko produktuak eta plastikoak - Produktu mineral ez-metalikoak - Burdinazko eta altzairuzko produktuak eta ferroalezioak - Material eta tresneria elektrikoak - Energia elektrikoak	- Nekazaritza, abeltzaintza, basogintza eta arrantza - Harriak-erazketa - Beste zenbait erazketa-industria - Ehun-produktuak, jantziak eta larrazko artikulua - Erregai manufakturatua - Produktu metalikoak - Produktu elektronikoak - Beste zenbait garraio-material - Gas-homidura - Administrazio publikoa eta defentsa

* Sektoreen zerrenda lehentasun-ordena esozefikorik oabe aurkeztu da.

EAEEn 2015-2014 aldian hainbat lan-arlotan enplegua (*) sortzeko aukeren kalkulu kuantitatiboa.
Iturria: Lanbideko Kabineteko Azterketa, Ikerketa eta Estatistika Zerbitzua

(*) Hainbat lan-arlo hedatzearen (haztearen) ondorioz zein belaunaldi-aldaketaren ondorioz sortutako enplegu-aukerak hartzen ditu kontuan. Horrez gain, eskatutako kualifikazioen eta eskaintako kualifikazioen arteko bat etortze faltagatik eta biztanleria aktiboa hazteak eta kanpoko talentua erakartzeko aukera eraginkorrak sortutako mugagatik aukerak aprobetxatzeko sor daitezkeen mugak ere hartzen ditu aintzat ereduak.

Lan-arloak	Enplegua 2014an	Enplegu-aukeren kalkulusa					Enplegu kopurua handitzeko kalkulusa		
		Kopurua handitzea	Ordezkatzea	Guztira	% guztira bertikala	% 201ko enpleguari dagokion	Enplegua 2024an	Saldoa 2014-2024	% Bilakaera 2014-2024
Administrazioa eta Kudeaketa	81.277	-4.470	24.546	20.075	%6,6	%24,7	76.807	-4.470	-%5,5
Jarduera fisikoak eta kirol-jarduerak	14.648	1.099	4.434	5.533	%1,8	%37,8	15.746	1.099	%7,5
Nekazaritza	12.030	-601	6.785	6.183	%2,0	%51,4	11.428	-601	-%5,0
Arte grafikoa	6.874	419	336	755	%0,2	%11,0	7.293	419	%6,1
Arteak eta artisautza	16.206	-2.269	4.084	1.815	%0,6	%11,2	13.937	-2.269	-%14,0
Merkataritza eta marketinga	126.419	10.746	41.086	51.832	%17,2	%41,0	137.165	10.746	%8,5
Elektrizitatea eta elektronika	28.754	-1.006	8.382	7.375	%2,4	%25,6	27.748	-1.006	-%3,5
Energia eta ura	12.620	-696	3.679	2.983	%1,0	%23,6	11.925	-696	-%5,5
Eraikuntza eta obra zibila	41.713	2.920	13.765	16.685	%5,5	%40,0	44.633	2.920	%7,0
Fabrikazio mekanikoa	106.547	7.458	42.619	50.077	%16,6	%47,0	114.005	7.458	%7,0
Ostalaritza eta turismoa	55.117	5.096	18.719	23.816	%7,9	%43,2	60.214	5.096	%9,2
Erauzketa-industriak	18.221	-3.316	5.206	1.890	%0,6	%10,4	14.905	-3.316	-%18,2
Informatika eta komunikazioak	12.339	864	370	1.234	%0,4	%10,0	13.203	864	%7,0
Instalazioa eta mantentze-lanak	24.350	1.948	7.948	9.896	%3,3	%40,6	26.298	1.948	%8,0
Irudi pertsonala	9.833	344	2.773	3.117	%1,0	%31,7	10.177	344	%3,5
Irudia eta soinua	9.678	350	2.615	2.965	%1,0	%30,6	10.029	350	%3,6
Bikadura-industriak	10.538	11	2.982	2.993	%1,0	%28,4	10.549	11	%0,1
Egurra, altzaria eta kortxoak	10.023	-401	21	-380	-%0,1	-%3,8	9.622	-401	-%4,0
Itsaso- eta arrantza-jarduerak	7.219	-722	-120	-842	-%0,3	-%11,7	6.497	-722	-%10,0
Kimika	25.601	512	1.330	1.842	%0,6	%7,2	26.113	512	%2,0
Osasuna	51.271	3.589	18.467	22.046	%7,3	%43,0	54.860	3.589	%7,0
Segurtasuna eta ingurumena	51.472	1.338	14.515	15.853	%5,2	%30,8	52.811	1.338	%2,6
Zerbitzu soziokulturalak eta komunitatearentzako zerbitzuak	116.039	11.604	32.491	44.095	%14,6	%38,0	127.643	11.604	%10,0
Bhugintza, jantzigintza eta larrugintza	8.938	89	-1.698	-1.609	-%0,5	%18,0	9.028	89	%1,0
Garraioa eta ibilgailuen mantentze-lana	34.688	1.561	11.223	12.784	%4,2	%36,9	36.249	1.561	%4,5
Beira eta zeramika	5.583	-782	-149	-931	-%0,3	%16,7	4.801	-782	-%14,0
GUZTIRA	898.000	35.686	266.398	302.084	%100,0	%33,6	933.686	35.686	%4,0

EAEko enpleguaren bilakaera 2013-2025ean, sektoreka (bilakaeraren erdibideko egoera, Austria-koaren antzekoa).

Iturria: "Euskadiko enpleguaren etorkizuna" txostena, Raquel Sedano eta Ibon Zugazti (Prospektiker) "Europar Batasuneko Kualifikazioen Egoera"-ren datuetan oinarrituz egina.

(en miles y % de cambio)

Proyecciones de población ocupada por sectores	EUSKADI (Evol. Austria)			
	2013	2025	% cambio 2013-2025	
			%	N.
Sector primario	24,2	21,4	-12	-2,8
Agricultura, silvicultura y pesca	13,4	12,5	-7	-0,9
Minas y canteras; electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	10,8	8,9	-18	-1,9

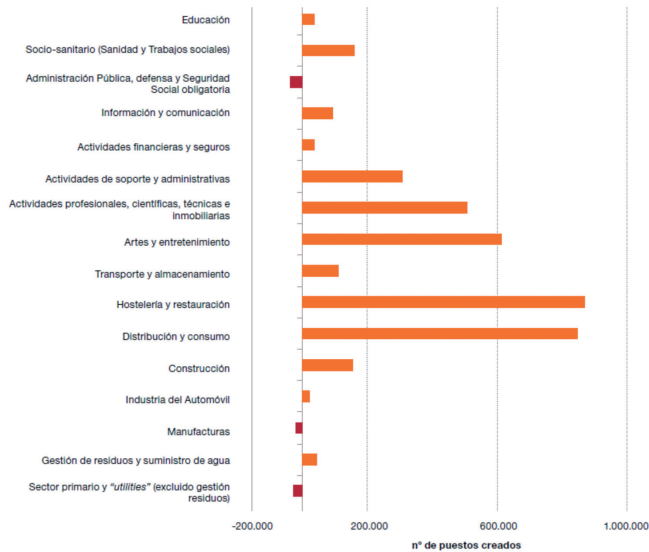


Proyecciones de población ocupada por sectores	(en miles y % de cambio)			
	EUSKADI (Evol. Austria)			
	2013	2025	% cambio 2013-2025	
			%	N.
Construcción	57,3	55,2	-4	-2,1
Fabricación	168,2	164,2	-2	-4
Distribución y transporte (comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; y actividades de hostelería)	210,1	231,2	10	21,1
Negocios y otros servicios	150,1	162,7	8	12,6
Información y comunicación	24	26,7	11	2,7
Actividades financieras y de seguros	28,2	27,8	-2	-0,4
Actividades inmobiliarias	3,8	4,3	14	0,5
Servicios profesionales, científicos y técnicos; actividades administrativas y servicios auxiliares y otras actividades de servicios	94,1	103,9	10	9,8
Administración Pública y defensa; Seguridad Social; Educación; Actividades sanitarias y de servicios sociales	194	202,6	4	8,6
Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de producción de bienes y servicios de hogares para uso propio	68	71,6	5	3,6

Ikerketaren helburu diren herrialdeetan enplegu garbia sortzeari buruzko aurreikuspenak (milaka enplegu).
Iturria: "The future of jobs (2016)" txostena, World Economic Forum



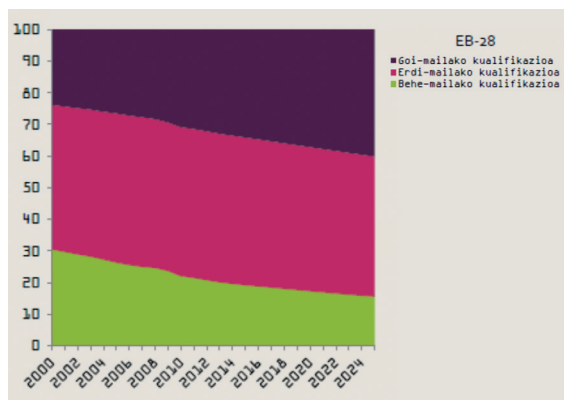
Espainiako 2013 eta 2033ko egoera ekonomia-sektore ezberdinetan enplegu kopurua areagotzeari dagokionez. Iturria: "2033an lan egin" txostena, PwC



Eskatutako kualifikazioen bilakaera

Lanpostuetan eskatuko dituzten kualifikazioei dagokienez, hainbat ikerketaren arabera, handitu egingo da goi mailako eta erdi mailako kualifikazioa eskatzen duten enplegu kopurua, eta nabarmen jaitsiko da behe mailako kualifikazioa eskatzen duten lanpostu kopurua.

Enpleguaren bilakaera kualifikazio-mailaren arabera eta etorkizuneko joerak. EU-28 (ehunekoen banaketa). Iturria: Laboral Kutxa, "Enpleguaren sektore-ikuspegiak euskal ekonomian (2015eko abendua)" txostena, CEDEFOPen ikerketetan oinarrituz eginikoa.



EAEko enpleguaren bilakaera 2013-2025ean, sektore eta kualifikazioen arabera (bilakaeraren erdi-bideko egoera, Austriakoaren antzekoa).

Iturria: "Euskadiko enpleguaren etorkizuna" txostena, Raquel Sedano eta Ibon Zugazti (Prospektiker) "Europar Batasuneko Kualifikazioen Egoera"-ren datuetan oinarrituz egina.

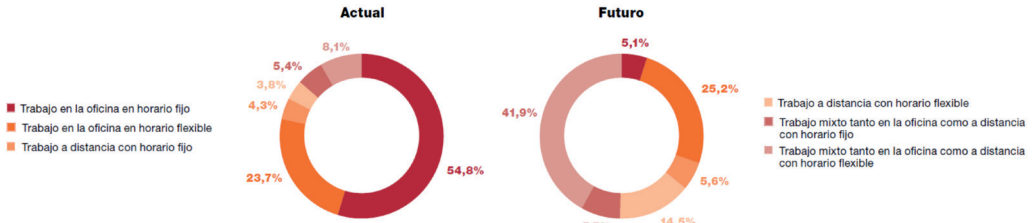
	(en %)		
	Nivel alto de educación (2013-2025)	Nivel medio de educación (2013-2025)	Nivel bajo de educación (2013-2025)
Sector primario	28	-4	-49
Agricultura, silvicultura y pesca	37	5	-52
Minas y canteras; electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	7	-35	50
Construcción	80	-19	-28
Fabricación	19	-6	-14
Distribución y transporte (comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; y actividades de hostelería)	91	-4	9
Negocios y otros servicios	21	3	14
Información y comunicación	-17	28	9
Actividades financieras y de seguros	3	0	-43
Actividades inmobiliarias	26	9	10
Servicios profesionales, científicos y técnicos; actividades administrativas y servicios auxiliares y otras actividades de servicios	27	2	19
Administración Pública y defensa; Seguridad Social; Educación; Actividades sanitarias y de servicios sociales	23	0	-27
Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de producción de bienes y servicios de hogares para uso propio	42	-11	-10

Lan egiteko modu berrien erabilera

Giza baliabideetako langileek adierazi dute lan egiteko modu berrietarako joera argia egongo dela; hau da, ordutegiak gero eta malguagoak izango dira eta gero eta aukera handiagoa egongo da urrutitik lan egiteko.



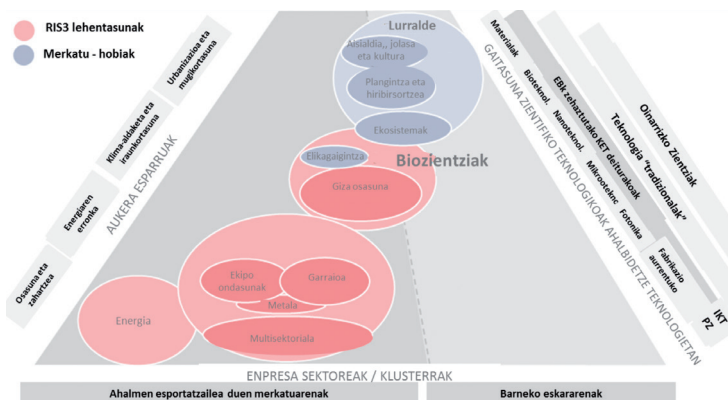
Espainiako lan egiteko modu berrien erabilera etorkizunean Giza baliabideetako langileen iritzia, gaur egun euren antolaketan gailentzen diren eta etorkizunean gailenduko diren lan-modalitateei buruz. Iturria: "2033an lan egin" txostena (PwC)



Euskadiko Espezializazio Adimentsuari buruzko estrategia-lehentasunak (2014-2020)

Euskadik espezializazio adimentsuaren alde eginiko apustuaren barruan, aukera-sekto-reetan enplegu kopurua areagotzea aurreikus daiteke, bai bereziki nazioarteko merka-tuetara bideratuta dauden eta bai batez ere barne-eskaeraren hazkuntza-aukerak aprobetxatzearekin zerikusia duten enplegu-sorguneetan.

Eusko Jaurlaritzak espezializazio adimentsuaren 3 lehentasun ezarri ditu fabrikazio au-rreratuarekin, energiarekin eta biozientziekin (gizakien osasuna da jardueraren nukleo nagusia) lotuta. Horrez gain, lurraldearekin lotura duten eta heldutasun maila ezberdi-nak dituzten zenbait hobi identifikatu dira: aisialdia, jolasa eta kultura, plangintza eta hiri-birsortzea eta ekosistemak.



Iturria: Eusko Jaurlaritz "RIS3 Euskadi"



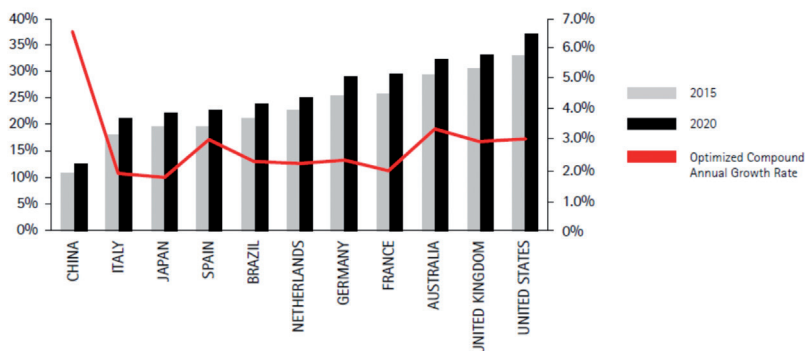
Ekonomia digitala hazteko ahalmena

Halaber, badirudi adostasuna badagoela ekonomia digitalaren mundu mailako ahalmenaren eta horrek enplegua sortzean duen eraginari buruz, nahiz eta ikerketek ez duten bat egiten zenbatekoekin.

EIKT sektoreak 11.000 pertsonari ematen dio enplegua Euskal Autonomia Erkidegoan. Sektore honetan, %4 hazi da enplegua 2015ean, aurreko sei urteetan krisiaren ondorioz urtean batez beste %2 behera egin ondoren.

BPGari ekarpena egiteko (*) ahalmena eta garapen-bidean dauden ekonomietako ekonomia digitalaren hazkunta-tasa. Iturria: Accenture Strategy, "Digital disruption. The growth multiplier"

(*) Ahalmena da gaitasunak, teknologiak eta azeleratzaile digitalak erabat aprobetxatzea.



(*) Barra-grafikoak adierazten du zein ekarpen egingo dioen ekonomia digitalak BPGari herrialde bakoitzean 2015ean (datu erreala) eta 2020an (proiektzioa), eta bat dator grafikoaren ezker aldean dagoen ardatz bertikalarekin.

Illoak bat egiten du kontuan hartutako aldia herrialde bakoitzarentzat aurreikusitako urteko batez besteko tasarekin, eta bat dator grafikoaren ezker aldean dagoen ardatz bertikalarekin.

Enpleguan aldaketa sortzeko eragin handiena duten teknologiak

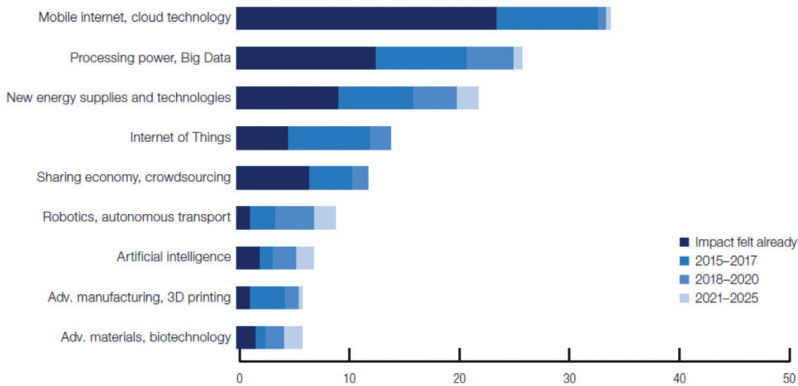
Adituen arabera, teknologia digitalak izango dira 2025era arte munduko negozio-eredua aldatuko duten eragile nagusiak, energia-iturrien ondoren.

Teknologia digitalen barruan Internet mugikorra eta cloud teknologiak eta prozesamendu-gaitasuna eta big data izango dira munduko enpleguan eragin handiena izango duten elementu teknologikoak.



2025era arte negozio-ereduak aldatzeko eragin gehien izango duten teknologiak (eraginerako aldiaren arabera).

Iturria: "The future of jobs (2016)" txostena, World Economic Forum



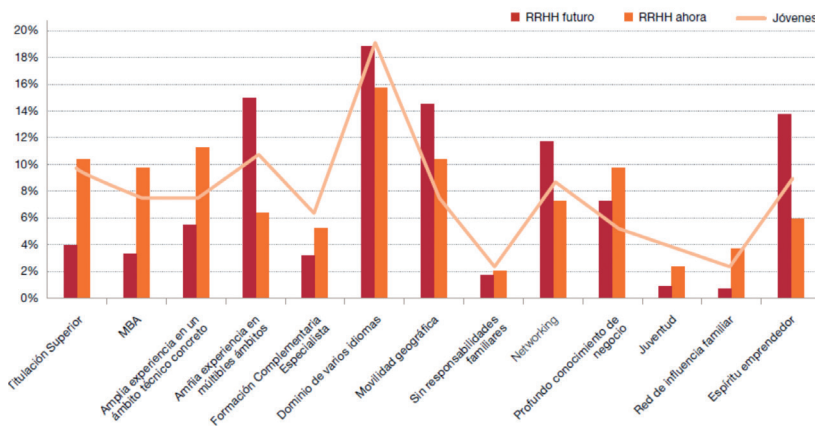
Enpresek eskatzen dituzten gaitasunak

Enpresek bilatzen dituzten elementu bereizgarriak aldatu egingo dira, ziur asko, etorkizunean.

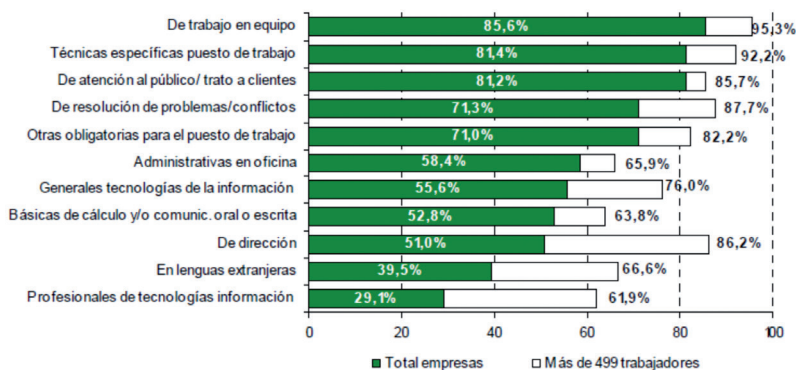
Orain arte garrantzitsuak izan diren zenbait elementuk (goi-mailako titulazioa, master-rak eta arlo jakin bateko esperientzia) garrantzia galduko dute, eta beste batzuk hartuko dute garrantzi hori (hizkuntzak jakitea, egokitze gaitasuna eta networkingerako eta taldean lan egiteko gaitasuna).

Giza baliabideetako langileen eta gazteen iritzia, langile kualifikatu batek gaur egun dituen eta etorkizunean izango dituen elementu bereizgarriei buruz.

Iturria: "2033an lan egin" txostena (PwC)



Datozen urteetan enpresa garatzeko gaitasun hauek nahiko edo oso garrantzitsuak direla uste duten enpresen ehunekoa. Iturria: 2014ko Lan Inkesta. Enplegu eta Gizarte Segurantzako Ministerioa



4.4 EUSKADIKO ENPLEGUARI BURUZKO DIAGNOSTIKOAREN LABURPENA

Diagnostikoaren laburpen gisa, bi ondorio mota atera dira:

- Euskal lan-merkatuak eta lan-merkatu horretan nabarmen eragiten duten sistemek (ekonomia sustatzeko sistema, hezkuntza-sistema eta gizarte babesteko sistema) gaur egun duten barne-egoerari buruzko ondorioak.
- Prospektiba-elementuekin lotutako ondorioak, barne-elementuak zein nazioarteko joerak barne.

Egungo egoerari buruzko ondorioetan, hiru mailatan sailkatu dira elementuak:

- Egoera positiboa.
- Tarteko egoera.
- Egoera negatiboa.

Prospektiba-elementuekin lotutako ondorioetan ere, hiru mailatan sailkatu dira elementuak:

- Aukera garbia.
- Zalantzazko prospektiba-elementua.
- Arrisku edo mehatxu garbia.

Horrez gain, aurretik, enpleguari buruzko Euskadirako Europa 2020 helburuak zenbateraino bete diren aztertzen da.

ENPLEGUARI BURUZKO EUROPA 2020 HELBURUEN BETETZE-MAILA

Hona hemen enpleguarekin lotura zuzenena duten Europa 2020 helburuak betetzeari buruzko datuak:

EUROPA 2020 HELBURUA	GAUR EGUNGO EGOERA
20 eta 64 urte arteko biztanleen enplegu-tasa $\geq$ %74	Euskadiren datua 2014 amaieran %67,4 zen. Gaur egun dugun egoeraren eta Europa 2020k ezartzen duen helburuaren arteko aldea bi faktoreren batuketaren emaitza da: langabezia-tasa (lanik gabe dauden pertsonen eta aktibo dauden pertsonen arteko harremana neurtzen duen adierazlea) eta jarduera-tasa (lan egin nahi duten pertsonen eta lan egiteko adina duten pertsonen arteko harremana neurtzen duen adierazlea). Azken bi urteotan, jaitsi egin da langabezia Euskadin, eta badirudi enplegu garbia sortzen ari dela; hori dela eta, baikor egon gaitzeko langabezia-tasa murrizteari dagokionez. Alabaina, jarduera-tasa baxu batetik abiatzen garenez (bereziki, adin-tarte altuenetan) eta badirudienenez jarduera gutxiago izango dela, zaila izango da 2020rako ezarritako helburua betetzea, nahiz eta izan berri dugun krisian galdutako enpleguaren zati handi bat berreskuratu.
Inbertsioa I+Gn $\geq$ BPGaren %3	2014. urte amaieran, Euskadirako datua %1,93 zen Eustaten arabera, eta %2,03 EInen arabera. Azken horrek bat egiten du EB-28ren batez bestekoarekin. Oro har, %3ren helburua lortzeko oso zaila dirudi Europako herrialde gehienentzat, honako hauentzat izan ezik: Finlandia, Suedia eta Danimarka (herrialde hauek urteak daramatzate helburua gainditzen), eta Austria eta Alemania (gaur egun %3 baino zifra apalagoa dute, baina hortik gertu daude). Bideragarriagoa dirudi %3 baino tasa handiagoa lortzea I+Gren inbertsioan Euskadiko RIS3n definitutako aukeren arlo estrategikoetan, inbertsio hori arlo bakoitzak sortutako BPGarekin konparatuta.
Eskola behar baino lehenago uztearen ehunekoa $\leq$ %15	Eskola behar baino lehenago uzten zuen 18-24 urte bitarteko biztanle-taldearen tasa %7,2 zen 2014. urte amaieran. Horrek esan nahi du erdia baino gehiago jaitsi dela Europak 2020rako ezarri duen helburua (%15). Emakumeen kasuan, tasa baxuagoa da oraindik: %6,6.
Goi-mailako ikasketak amaituak dituzten 30 eta 34 urte bitartekoen ehunekoa $\geq$ %44	Euskadirako adierazlea %48,9an zegoen 2014 amaieran, Europa 2020k ezarritako helburuaren gainetik. Horrek esan nahi du Euskadi EB-28ren batez bestekoa baino 11 puntu gorago dagoela. Azken 10 urteotan 15 puntu egin du gora.



EUSKAL LAN-MERKATUAK ETA LAN-MERKATU HORRETAN NABARMEN ERAGITEN DUTEN SISTEMEK GAUR EGUN DUTEN BARNE-EGOERARI BURUZKO ONDORIOAK

EGOERA POSITIBOA	TARTEKO EGOERA	EGOERA NEGATIBOA
- Gure industria-sektorearen sendotasuna. - Ekonomia sustatzeko politika sendoa eta denboran irauten duena. - Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzaren Euskal Sarearen sendotasuna. - Gure lanbide-prestakuntzaren kalitatea. - Langabeziaren ondorioak hein handi batean arintzen dituen gizarte-babeserako sistema propioa izatea. - Ekonomia sozialaren garrantzia gure ekoizpen-egituran.	- Langabeziaren kopuru orokorrak. - Gure biztanleria aktiboaren kualifikazioa. - Gure hezkuntza-sistema gure ekoizpen-sistemaren errealitatearen arabera egokitzea. - Inbertsio-ahalegina I+G+Bn. - Desberdintasunak aukera-berdintasunean emakumeen eta gizonen enpleguari dagokionez. - Ekintzailetzarako laguntza-maila eta zerbitzuak. - Lan-harremanen giroa. - Eskumen-maila.	- Jarduera-tasa txikia. - Behin-behinekotasun handia eta enplegu finkoaren zein aldi baterako enpleguaren arteko dualtasun-maila handia. - Nahi ez den partzialtasuna. - Langabezia-tasa altua gazteen artean. - Epe luzeko eta oso luzeko langabeziaren kronifikazioa. - Desgaitasuna duten pertsonen egoera. - Laneratzen laguntzeko banakako zerbitzuetan eta enpresekiko harremanetan eta zerbitzuetan gabeziak dituen Euskal Enplegu Zerbitzua. - Gabeziak etengabeko ikaskuntzaren kopuruan eta kalitatean.

EGOERA POSITIBOA

- Gure industria-sektorearen sendotasuna.** Gure industriak pisu handia du oraindik BPGan. Sektore tradizionalenetako batzuek izan berri dugun krisiaren ondorioak jasan dituzte, baina beste batzuk onik atera dira, I+G+Bn oinarritzen direnez eta nazioartera bideratuta daudenez lehiakorragoak direlako. Alabaina, ezin dugu ahaztu krisian zehar industrian ere enplegua galdu dela eta enpleguaren kalitatea galdu izanak industria-arloari ere eragin diola. Horrez gain, kontuan hartu behar da fenomeno bat sortzen ari dela: industriaren "tertziarizazioa". Fenomeno horretan, lehen enpresen barruan barneratuta zeuden balio-kateko jardueretako batzuk kanporatu eta zerbitzuen sektorerara igarotzen dira.

EGOERA POSITIBOA

- **Ekonomia sustatzeko politika sendoa eta denboran irauten duena.** Herrialdeak industrializazioaren, berritasunaren, nazioartekotzearen eta gure garapen ekonomiko eta sozialerako azpiegiturak egitera bideratutako inbertsio publikoaren alde egin du apustu betidanik. Baita "kluster-ereduaren" eta inbertsioak erakartzearen alde ere, beste garapen-ildo batzuen artean. Bada, orain, Espezializazio Inteligentearen Estrategia berri batekin indartu da hori guztia. Autogobernurako dugun maila altuari esker, denbora luzez eutsi izan diogu industriaren eta garapen ekonomikoaren politikari, eta ikusi da asmatu egin dela horrekin.
- **Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzaren Euskal Sarearen sendotasuna.** Era osagarrian lan egiten duen eragile multzo gisa eratuta, merkatu zein bezero-gertutasunaren ikuspegitik koordinatuta, eta euskal enpresa-sareari eskaintza teknologiko integrala, sofistikatua eta espezializatua eskaintzeko gai dena.
- **Gure lanbide-prestakuntzaren kalitatea.** Beste indar batzuek gain, lanbide-heziketaren sistemak harreman pribilegiatua du helburu duen enpresa-sarearekin, hala enpresen benetako beharrei erantzuten dien plangintza baten ikuspegitik nola enpresen eta ikasleen zubi gisa. Gainera, eragile ekonomiko eta sozialek eta bertan parte hartu dutenek (enpresek, ikasleek eta ikastetxeek) arrakastatsutzat jo dituzte prestakuntza dualaren arloan garatutako esperimentziak.
- **Langabeziaren ondorioak hein handi batean arintzen dituen gizarte-babeserako sistema propioa izatea.** Bereziki aipatu behar da Diru Sarrerak Bermatzeko Errenta (DSBE). Errentak transferitzeko sistema horrek enplegurik gabeko pertsonen ematen die euskal gizartearen elkartasuna. Gizarte-kohesiorako elementu bat da.
- **Ekonomia sozialaren garrantzia gure ekoizpen-egituran.** 10 enplegutatik bat ia-ia ekonomia sozialetik dator, hainbat forma kontuan hartuta. Ekonomia sozialak errealitate bereizgarri bat osatzen du gure ekoizpen-egituran.

TARTEKO EGOERA

- **Langabeziaren kopuru orokorrak.** Estatuan langabezia-tasa txikiena duen autonomia-erdegia izan arren, gure langabezia-tasa Europako Batasunaren batez bestekoa baino lau puntu gorago dago.
- **Gure biztanleria aktiboaren kualifikazioa.** Europa 2020 helburuen gainetik gaude nabarmen biztanleen hezkuntza-mailari dagokionez, baina hezkuntza-maila hori ez dago behar bezala banatuta (pertsona gehiegik dute unibertsitate-titulua, bereziki giza zientziei lotutako espezialitatekoa eta pertsona gutxik dituzte lanbide-heziketako ikasketak). Halaber, hutsune handiak ditugu atzerriko hizkuntzen ezagutzari eta enpresek eskatzen dituzten beste gaitasun batzuei dagokionez (ekimena, taldean lan egiteko gaitasuna, merkataritza-funtziorako orientazioa...). Gainera, gaitasun horiek gero eta garrantzitsuagoak izango dira datozen urteetan. Langabezian dauden biztanleek kualifikazio baxua dute, eta lanean dabiltzan pertsonetako askok, berriz, kualifikazio altuegia dute.



TARTEKO EGOERA

- **Gure hezkuntza-sistema gure ekoizpen-sistemaren errealtatearen arabera egokitzea.** Gure hezkuntza-sistemaren emaitzak nahiko onak dira, eta eskola behar baino lehen uzten dutenen tasa baxua da. Hala ere, emaitza horiek ez dira iristen behar den mailara hala gure aberastasun-mailari dagokionez nola gure aurrekontu publikoetan hezkuntzan egiten den inbertsio ekonomikoari dagokionez. Gure unibertsitateak ez du lortu nahi adina harreman eta elkarlan enpresekin, eta ez da modurik aurreikusten horien beharretara egokitzeko. Lanbide-heziketa da salbuespena; izan ere, haren egoera positiboa da argi eta garbi. Gure hezkuntza-orientaziorako sistemaren egoera ere hobetzeko modukoa da, ez baitu erabat lortzen gure gazteek lanbide-arloan behar adinako orientazioa izatea, enplegua eta lanbide-garapena lortzeko ikuspegi zabalagoa izateko. Hobetu egin behar da hezkuntzatik enplegurako trantsizioa.
- **Inbertsio-ahalegina I+G+Bn.** Zientzia-, teknologia- eta berrikuntza-sistema sendoa dugu; kalitatezko eragile teknologikoak ditugu eta enpresa-inbertsio handia dugu I+G+B sisteman. Hala ere, inbertsio hori murriztu egin da azken urteotan. Oraindik urrun gaude 2020rako ezarritako %3ko helburutik, eta lortutako emaitzak (patenteak, enpresentzako teknologia-transferentzia) ez dira nahikoa egindako inbertsio-ahaleginari dagokionez.
- **Desberdintasunak aukera-berdintasunean emakumeen eta gizonen enpleguari dagokionez.** Ez dago alde handirik emakumeen eta gizonen langabezia-tasa globalen artean, baina alde nabarmena da jarduera-tasan (bereiziki 45 urtetik gorako emakumeengan) eta kontratuen denborazkotasunean eta partzialtasunean, bai eta soldatetan eta lanean mailaz igotzeko aukeretan ere, besteak beste.
- **Ekintzailatzako laguntza-maila eta zerbitzuak.** Ekintzailatzan laguntzeko sistemen artean gure inguruan gehien garatutakoetako bat den arren, gure ekintzailatza-jardueraren tasa baxua da oraindik ere. Enpresak sortzeko eta garatzeko izapide gehiegi egoteak eta horiek konplexuak izateak (hein handi batean araudia konplexua delako) ez dio mesederik egiten ekintzailatzari. Horrez gain, gure gizartean ez da lortu pertsona ekintzaileei eta enpresarietako balioa ematea, eta, oro har, ez dira gure gazteen erreferentzia.
- **Lan-harremanen giroa.** Negoziazio kolektiboaren blokeo nabarmena gorabehera, lan-gatazka nabarmen egin du behera azken urteotan, eta gutxiengo historikoetan gelditu da. Hori dela eta, berreskuratzen hasi da. Eragile batzuek nabarmentzen dute murrizketei eta etetei dagozkien enplegua erregulatze espedienteak ondo erabili izanak lanpostuei eusteko balio izan duela, enpresetan lana gehiago ekoitzi denean pertsona gehiago sartzeko aukera eman duelako.
- **Eskumen-maila.** Eskumena dugu enplegu-politika aktiboetan, baina ez enplegua sortzeko oinarritzko alderdietan; esaterako, lan-harremanak arautzean edo langabezia babesteko sisteman.

EGOERA NEGATIBOA

- **Jarduera-tasa txikia** (estatuko batez bestekoaren azpitik dago). Jarduera-tasa bereziki apa-la da 55 eta 64 urte arteko adin-tartean: 10 pertsonatik 6 bakarrik dabilta lanean.
- **Behin-behinekotasun handia eta enplegu finkoaren zein aldi baterako enpleguaren arteko dualtasun-maila handia.** Ia 4 soldatapekotik 1ek behin-behineko kontratua du. Gainera, lan finkoa eta behin-behinekoa dutenen artean dualtasun handia dago hainbat adierazletan (batez ere, lansariari dagokionez).
- **Nahi ez den partzialtasuna.** Oraingo krisi ekonomikoaren ondorio nagusietako bat da hau, eta Europar Batasuneko tasarik handienetakoa eragin du. Partzialtasuna izan daiteke, hain zuzen, Lanbiden enplegu-eskatzaille gisa izena emanda dauden baina langabeak ez diren pertsona gehiago egotea justifikatzen duen arrazoi nagusietako bat.
- **Langabezia-tasa altua gazteen artean.** Azken urteotan hainbat neurri abiatu dira gazteei bermea emateko, eta, horiei esker, asko murriztu dira 30 urtetik beherako langabezia-tasak. Hala eta guztiz ere, tasa hau oraindik ere dezente handiagoa da gure lan-merkatu osoko batez bestekoarena baino; gainera, gazte talentudun ugari atzerrira ihes egin dute lan bila. Egonkortasunaren, soldata mailaren eta halako baldintzen dualtasunak gehienbat gazteen-gan du eragin negatiboa; izan ere, oro har, aurreko belaunaldietakoena baino kalitate txarrago enplegua izan ohi dute.
- **Epe luzeko eta oso luzeko langabeziaren kronifikazioa.** Denbora luzez lanik gabe egoten direnek zaila izaten dute atzera enpleguaren trenera igotzeko. Horren ondorioz, halaber, jende gehiago dago langabeziagatiko laguntza sozialik jasotzen ez duena.
- **Desgaitasuna duten pertsonen egoera.** Kolektibo honetan, oraindik ere jarduera-tasa txikia eta langabezia-tasa handia dago. Legezko betebeharrak eta egun dauden pizgarriak gora-behera, oro har ez dute lortu merkatu arruntean lana topatzerik.
- **Laneratzen laguntzeko banakako zerbitzuetan eta enpresekiko harremanetan eta zerbitzuetan gabeziak dituen Euskal Enplegu Zerbitzua.** Honi dagokionez, gehiago sakondu beharko litzateke laneko orientazioan; horrez gain, bitartekotza-lana hobetu eta enplegu ar-loko prestakuntzaren sistema aldatu beharko litzateke, eta gehiago bideratu ekoizpen-sektoreen eskarira.
- **Gabeziak etengabeko ikaskuntzaren kopuruan eta kalitatean.** Jendeak ez du kontzientzia nahikorik prestakuntza eta ikaskuntza etengabeak garapen profesionalean duten garrantziaren inguruan. Hala enpresak nola langileak ez dira behar beste ahalegintzen, eta, gainera, sarritan prestakuntza-eskaintza ez da batera berritzailea eta kalitate eskasekoa da, lantzen diren gaiei eta irakasleen esperientziari dagokienez. Horrez gain, prestakuntza etengabeen laguntzeko sistemaren kalitateak (pizgarri ekonomikoek, eskaintzak eta ikastegiekin elkar-lanean jarduteko aukerek) gero eta gehiago eragiten du enpresak lokalizatzeko erabakian. Sistema horri dagokionez, beste eskualde batzuek baino desabantaila handiagoak ditugu inbertsio etekintsuak erakartzeko.



PROSPEKTIBA-ELEMENTUEKIN LOTUTAKO ONDORIOAK

AUKERA GARBIA	ZALANTZAZKO ELEMENTUA	ARRISKU EDO MEHATXU GARBIA
• Belaunaldi-aldaketagatiko lan-aukerak. • Emakumeen eta adinez nagusiagoen lan-ekarpenaren ahalmena erabat baliatzea. • Pertsonen elkarlana eta kudeaketa aurreratua enpresaren barruan. • Aukerak sor ditzaketen sektore eta arloak garatzea. • Inbertsio etekintsuak erakartzea. • Hezkuntza/prestakuntza-sistemaren eta enplegu-sistemaren arteko lotura handiagoa, ekoizpen-sareak dituen beharrei aurrea hartzeko eta hobeto bideratzeko behar horietara. • Talentua erakartzea.	• Ekonomiaren susperraldiaren erritmoa. • Laugarren industria-iraultzaren eta ekonomia digitalaren sorreraren ondorioak eta ekonomiaren digitalizazioa. • Lan egiteko beste modu batzuk.	• Demografia-defizita eta herritarren zahartzea. • Gorabidean diren herrialdeen lehia handiagoa. • Enplegarritasuna murriztea eta kualifikazio apalagoko pertsonen langabezia-egoera kroniko bihurtzea.

AUKERA GARBIA

- **Belaunaldi-aldaketagatiko lan-aukerak.** Aurreikuspenen arabera, hurrengo 10 urteetan belaunaldi-aldaketa gertatuko da gaur egungo 3 lanetik batean. Dena dela, ez da gertatuko belaunaldi-aldaketa zurruna "lanpostuz lanpostu". Alderantziz, kasu askotan, lanean hasten diren pertsonen profilek alde handia izango dute erretiratuko diren pertsonen profilarekin. Edonola ere, prozesu honek lanean hasteko aukera izugarria eskainiko die gazteei; gainera, askotan kualifikazio maila askoz ere handiago izan ohi dute ordeztuko dituzten belaunaldiena baino (adibidez, gaitasun digitalen esparruan).
- **Emakumeen eta adinez nagusiagoen lan-ekarpenaren ahalmena erabat baliatzea.** Honek eragina izango du kuantitatiboki, bi kolektibo horiek jarduera-tasa txikiagoak dituztelako; horrez gain, ordea, eragina izango du kualitatiboki ere, baldin eta enpresak gai badira aniztasunak ematen dituen aukerak baliatzeko. Gogoan izan behar da gero eta bizkorrago ari garela sartzen "hibridazio-ekonomia" batean; ekonomia horretan, berrikuntza funtsean sektoreen, merkatuen eta ezagutza arloen elkargunean sortzen da, eta orain arte bakartuta egon diren piezak nahasten dira irtenbide disruptiboak lortzeko. Gainera, egoera horretan, adinaren eta generoaren arloko aniztasun hori ere lehiakortasuna hobetzeko funtsezko elementua izan daiteke.

ZALANTZAZKO ELEMENTUA

- **Ekonomiaren susperraldiaren erritmoa.** Badirudi denok bat gatzela ekonomia-susperraldiaren fasean gaudela. Alabaina, denok ez gaude ados susperraldi horren erritmoari dagokionez, ezta beste tentsio ekonomiko batzuk gertatzeko probabilitateari dagokionez ere. Izan ere, hainbat faktore egon daitezke oinarrian: adibidez, lehengaien prezioa eta susperetzen ari diren ekonomien bilakaera (Txinakoarena eta Brasilgoarena, esaterako). Elementuok eragin handia izan dezakete gure ekonomian, neurri handi batean baldintzatuko baitute enplegu-susperraldiaren erritmoa. Hala eta guztiz ere, azterlan gehien arabera, jokalekua hobe izango da 2020an (baita 2025ean ere).
- **Laugarren industria-iraultzaren eta ekonomia digitalaren sorreraren ondorioak eta ekonomiaren digitalizazioa.** Laugarren industria-iraultzak (4.0 industriak) eta ekonomia digitalak eta ekonomiaren digitalizazioak, dudarik gabe, profil profesional berriak sortzeko eta egungo profilak garatzeko aukerak ematen dituzte. Alabaina, arrisku nabaria dira tradizionalak kualifikazio maila apalagoa eskatzen zuten lanak egin izan dituzten pertsonentzat. Zaila da esatea aukera eta mehatxu horien arteko harremanak nolako eragina izango duen azkenean. Nolanahi ere den, egoera hau behar bezala kontrolatu beharko da, aukerak ahal bezainbeste aprobetxatzeko eta arriskuak erabat murrizteko.
- **Lan egiteko beste modu batzuk.** Etorkizunari buruzko azterlan gehien arabera, lan egiteko modu berriak sortuko dira ezinbestean; kasurako, malgutasun handiagoa egongo da denbora eta espazio aldetik (urrutiko lana, ordutegi malguagoa), eta horrek, zalantzarik gabe, mesede egingo dio laneko bizitza eta familiako bizitza uztartzeko prozesuari. Halaber, badirudi erakunde malguagoak izango ditugula etorkizunean (seguru asko, txikiagoak): beste enpresekin elkarlanean jardungo dute, batez ere talentuan oinarrituta. Dena dela, malgutasunak nolabaiteko "desarauketa" bat ere ekar lezake; ziur asko, horrek ez lieke eragingo talentu handia duten pertsonen, baina ondorio negatiboa izan lezake hainbesteko kualifikaziorik ez dutenengan.

ARRISKU EDO MEHATXU GARBIA

- **Demografia-defizita eta herritarren zahartzea.** Garbi dago elementuok nolako joera izango duten. Lan-aukeretan eragin positiboa ere izan lezakete; izan ere, enplegurantz hurbilduko ditu egun enplegutik urrun dauden kolektiboak, eta aukerak eskainiko dizkie mendekotasunean laguntzeko sektoreei eta beste batzuei. Alabaina, kontuan hartu behar da aurrekontuetan arriskuak ekar ditzakeela enplegudunen kopuruaren ratioa pertsona ez-produktiboen kopuruari dagokionez murrizteak. Aurreikuspenen arabera, pentsioen, osasun arloaren eta gizarte-zerbitzuen kostuak gora egingo du, eta horrek sortuko ditu aurrekontu-arriskuak; arriskuok eragin negatiboa izan dezakete beste behar batzuetara bideratutako baliabideetan (adibidez, enplegu-politika aktiboetan).
- **Gorabidean diren herrialdeen lehia handiagoa.** Agerikoa da gorabidean diren herrialdeek lehia handiagoa sortuko dutela; izan ere, herrialdeok gero eta gazte gehiago eta kualifikatuagoak dituzte, eta lan egiteko gogoz daude, herrialde garatuetan baditugun ongizate mailak lortze aldera. Guk, gure lehiakortasunari eusteko, I+G+b-ren alde egin behar dugu, baina, bistakoa denez, zailagoa izango da sektorerik tradizionalenei eustea, lehiakortasun-mixean pisu handiagoa duten zenbait faktore daudelako horietan (baliabide naturalak, energiaren prezioa, lan-kostuak...).
- **Enplegarritasuna murriztea eta kualifikazio apalagoko pertsonen langabezia-egoera kroniko bihurtzea.** Enpresek kualifikazio handiagoko jendea eskatzen dute, eta horrek arriskuan jartzen ditu prestakuntza-aukerarik ("bigarren aukerarik") eskaini ezin zaien pertsonak edo ikaskuntza etengabea behar-beharrezkotzat jotzen ez dutenentzat.



5. ERRONKAK



5. ERRONKAK

ERRONKAK

Aurreko diagnostikotik erronka hauek atera dira, Euskadin enplegua hobetze aldera:

1. AKTIBAZIOA

Jarduera-tasa baxua dugu, eta oso urrun dago Europa 2020ko helburuetatik. Gainera, aurreikuspen ofizialen arabera, tasa hori jaitsi egingo da etorkizunean.

Erronka honek ez dio enplegu arloari soilik eragiten. Jarduera handiagoaren eta lan gehiagoren bitartez baino ezin diogu eutsi gure Ongizate Estatuari.

2. KUALIFIKAZIOA ETA GAITASUNAK

Belaunaldi berriek hezkuntza-maila altua dute, oro har, baina horrek ez du esan nahi kualifikazio hori ekoizpen-sarearen beharretara egokitua dagoenik. Enpresek gaitasun berriak eskatzen dituzte, eta ez daude beti ezagutza teknikoari lotuta; gero eta gehiago eskatzen dituzte gaitasun sozialak, hizkuntzak jakitea... Ekonomia berreskuratzen bada, baliteke eskatutako kualifikazioen eta benetako kalifikazioen arteko tartea langabezia-kronifikazioa eragitea kualifikazio gutxien duten pertsonengan eta ondorioz gure enpresen garapena mugatzea. Alde horretatik, gure herrialdeak etengabeko ikaskuntzaren eta gaitasunak aintzatestearen aldeko apustua egin behar du.

3. AUKERAK SORTZEA

Erabat aprobeztatu behar dugu gure ekonomiak ekonomia sortzeko duen ahalmena, bai gure RIS3-n definitutako sektore estrategikoetako garapenari dagokionez (esaterako, bioteknologiaren sektorea) eta bai tokikoagoak diren baina enplegua sortzeko intentsiboak izan daitezkeen eta era berean gizarte-behar garrantzitsuei erantzuten dieten beste sektore batzuei dagokienez (adibidez, mendekotasun-egoeran dauden pertsonentzako arreta).



4. AUKERA-BERDINTASUNA

Gure lan-merkatuak askotan ez die kolektibo eta talde batzuei euren gaitasunak erakusteko aukerarik ematen. Askotan, gauzak epe laburrean egitea baloratzen du, eta horrek ez die gazteei mesederik egiten, ez baitio garrantzirik ematen pertsonen gaitasunak garatzeari, epe laburreko emaitzak eta errendimendua bilatzen dituelako funtsean. Beste batzuetan, adineko jendeekiko "aurreiritzi" faltsu bat du, pentsatzen baita pertsona horiek ez dutela nahikoa ilusio lanean ekarpenak egiteko. Eta emakumeen kasuan, askotan ez du emakumeak mailaz igotzearen alde egiten.

5. KALITATEZKO ENPLEGUA

Gizarte kohesionatu bat izateko, kalitate handiagoa eskaintzen duen lan-merkatu bat behar dugu.

Enplegua kalitatezkoagoa izateko honako hauek bete beharko lirateke: nahi ez diren behin-behinekotasunak eta partzialtasunak murriztu, lan-segurtasuna eta -osasuna hobetu, enpresak sozialki arduratsuagoak izan eta giza baliabideen kudeaketa aurreratua izan, eta lan-harremanak hitzarmenaren printzipio orokorraren arabera arautu.

6. BALIOZKO ZERBITZUA ESKAINTZEN DUEN EUSKAL ENPLEGU SISTEMA ERAGINKORRA ETA EFIZIENTEA

Pertsonalizazioa areagotu behar dugu pertsonentzako zerbitzuetan. Informazioak eta orientazioak izan behar dute gakoak "ibilbide" kontzeptuan, eta hor sistemako eragile laguntzaileek emandako zerbitzuek balioa eman behar diete pertsonei, "enplegagarritasun" gisa.

Beharrezkoa da enpresentzako zerbitzuak indartzea, eskaintza-eskaera doikuntza hobetzeko, enpresak "politiken eta enplegu-zerbitzuen beste bezero gako" gisa hartuz eta tratatuz.

Era berean, ezinbestekoa da aurrerapenak egitea ekonomia sustatzeko politika eta hezkuntza-politikak integratuko dituen enplegu-politika diseinatzean.



6. PRINTZPIOAK ETA JARDUERA-ARDATZAK

6. PRINTZPIOAK ETA JARDUERA-ARDATZAK

6. PRINTZPIOAK ETA JARDUERA-ARDATZAK

ESTRATEGIAREN PRINTZPIOAK

Zeharkako 5 printzipio definitu dira estrategiarako:

PRINTZPIOA	PRINTZPIOAREN ELEMENTUAK
1) EKITATEA	Funtsezkoa da aukerak pertsona guztiengana iristea, bereziki aukera horietatik urrunen dauden kolektiboengana. Gainera, genero-ekitatea estrategiaren zeharkako printzipio gisa ezarri da.
2) EFIZIENTZIA	Gizarte-beharrak asko dira eta hala jarraituko dute izaten, eta aurrekontu publikoak mugatuak izango dira ezinbestean. Proposatzen diren ekintzak arrakastatsuak izatea lortu behar da, bai eta ekintza horiek kostu onargarri eta jasangarriekin egitea ere.
3) LURRALDE-OREKA	Euskadiko eskualde guztietan antzeko aukerak dituen lan-merkatu bat lortzeko lan egin behar da, enplegu-aukeren zein horiekin lotutako zerbitzuak lortzearen ikuspegitik (hezkuntza, prestakuntza, orientazioa...).
4) PARTAIDETZA ETA ADOSTASUNA	Ezinbestekoa da gure lan-merkatuarekin zuzenean edo zeharka zerikusia duten eragile guztiek parte hartzea eta enplegu gehiago eta kalitate handiagokoa sortzeko helburua izatea. Horrez gain, erakundeak eta gizarteak ados jartzea sustatu behar dugu, helburu horiek lortzearekin bat etorritz.
5) GARDENTASUNA	“Kontuak ematearen” garaian bizi gara. Gizartearen eskura jarri behar dugun enpleguaren arloan egiten den guztiari buruzko informazioa: nork egiten duen, zein emaitza lortzen diren, zein kosturekin...

2020ko EEEn
printzipioak

1)
EKITATEA

2)
EFIZIENTZIA

3)
LURRALDE-OREKA

4)
PARTAIDETZA ETA
ADOSTASUNA

5)
GARDENTASUNA

JARDUERA-ARDATZAK

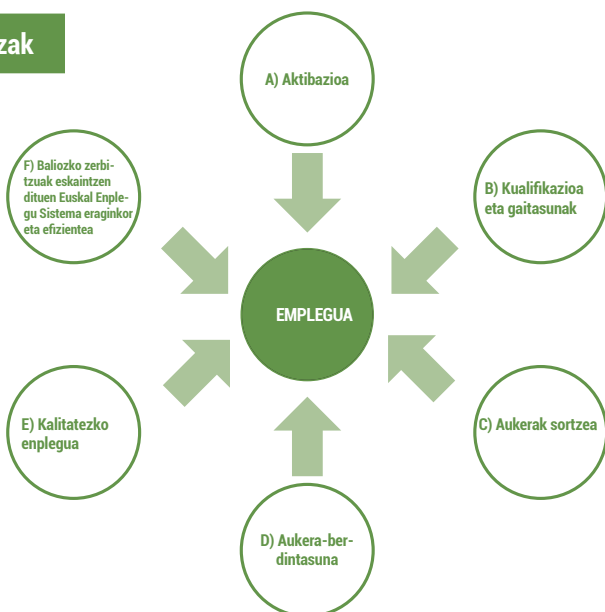


Estrategiaren egiturak 6 ardatz ditu, eta horietako bakoitza diagnostikoan definitutako erronka bati dagokio.

ARDATZA	LORTU NAHI DIREN HELBURUAK
A) AKTIBAZIOA	Egungo jarduera-tasa baxua areagotzea eta enpresen eskaerari aurre egiteko biztanle aktibo nahikoa eta gure Ongizate Estatuari eusteko pertsona landun nahikoa ez izateko arriskua arintzea.
B) KUALIFIKAZIOA ETA GAITASUNAK	Ekoizpen-sarearen benetako beharretara egokitutako gaitasunak dituzten pertsonak lortzea, ezagutza teknikoak, zein gaitasun sozialak, hizkuntzak eta beste kontuan hartuz.
C) AUKERAK SORTZEA	Aukerak sortzea ekonomiaren garapenean oinarrituz, eta erabat aprobetxatzea gure ekonomiak enplegua sortzeko duen ahalmena.
D) AUKERA-BERDINTASUNA	Kolektibo eta talde guztiei aukera berak eskainiko dizkien lan-merkatu inklusibo bat lortzea.
E) KALITATEZKO ENPLEGUA	Kalitate handiagoa duen enplegua eskainiko duen lan-merkatu bat lortzea, adostasunean eta lankidetzan eraikitako lan-harreman batzuetan oinarrituz.
F) BALIOZKO ZERBITZUAK ESKAINTZEN DITUEN EUSKAL ENPLEGU SISTEMA ERAGINKOR ETA EFIZIENTEA	Gaur egungo Euskal Enplegu Zerbitzua hobetzea, enpleguan eragiten dituen politika guztiez osatua egon dadin eta pertsonen eta enpresen beharretara bideratutako zerbitzuak eskaini ditzan.

NORABIDEEN IKUSPEGIA

2020ko EEEn jarduera-ardatzak



7. NORABIDEAK



7. NORABIDEAK

Jarraian aurkezten diren norabideak 2020ko Euskal Enplegu Estrategian definitutako erronkei erantzuteko eta helburuak lortzeko orientazio estrategikotzat jotzen dira.

Norabide bakoitzak jasotzen dituen orientazioak arestian adierazitako erronketan eta helburuetan aurrera egiteko lan-proposamenak baino ez dira. Estrategiarentzat garrantzitsuenak norabideek markatutako ildoei jarraitzea da, unean-unean estrategia aplikatzeko erabili nahi diren tresnak erabiliz.

Horrez gain, garrantzitsua da adieraztea norabide hauek ezarri izanak ez duela esan nahi gaur egun ez direnik horiek markatzen dituzten jarduerak egiten; aitzitik, estrategiak enplegua sustatzeko ikuspegi integratu baten alde egiten du, eta horretarako askotan jada hasita dauden ildoak indartu eta areagotu behar dira.

7.1 A ARDATZAREN NORABIDEAK- AKTIBAZIOA

A ARDATZAREN NORABIDEAK- AKTIBAZIOA

A.1	Lan- eta familia-bizitzaren uztarketa eta erantzukidetasuna areagotzen eta, ondorioz, jende gehiagok lan egin ahal izaten lagunduko duten tresnak indartzea
A.2	Herritar aktiboen artean "enpleguaren zentraltasuna" kontzeptua garatzea, bizi-proiektuan garapen pertsonalerako eta gizarte-integratziorako tresna gisa hartzen duen lekuak duen balioa areagotzeko, lansariak duen balioaz harago
A.3	Adina kudeatzeko politikak sustatzea eta "bizi-ibilbidearen barnean lan-ibilbidea" kontzeptuari balioa ematea.
A.4	Tokiko talentudunak lotzea, eta talentudunak itzultzeko aukerak eskaintzea
A.5	Nazioarteko talentudunak hautatze bidez eta modu adimentsuan erakartzea



A.1 norabidea- Lan- eta familia-bizitzaren uztarketa eta erantzukidetasuna areagotzen eta, ondorioz, jende gehiagok lan egin ahal izaten lagunduko duten tresnak indartzea.

Hein handi batean, jada erabili diren tresnak dira, baina horiei dagokienez oraindik urrun gaude Europar Batasuneko herrialde eta eskualde aurreratuenen parametroetatik. Batez ere gizarte-politikekin eta lan-harremanekin lotutako tresnak dira, baina eragin handia dutenak gure jarduera-tasak areagotzeko helburua lortzeko, bereziki euskal emakumeen jarduera-tasa areagotzeko.

Helburu hau lortzeko, aurrera egin beharko da honako lan-ildo hauetan, batez beste:

- Haur-hezkuntzako zentroen sare publiko eta/edo itunduen sarea zabaltzea, bai eta mendekotasun-egoeran dauden pertsonak eta haien familiak laguntzeko gizarte-zerbitzuen zentroak zabaltzea ere. Alternatiboki eta/edo modu osagarrian, familia- eta lan-bizitza uztartzeko laguntza-programak indartzea; esaterako, laguntza-zerbitzuak ordaintzeko diru-laguntzak emanez, pizgarri ekonomikoak emanez horrelako zerbitzuak ezartzen eta/edo errazten dituzten enpresei...
- Enpresak familia- eta lan-bizitza uztartzeko arloan esku hartzea, uztarketa-neurri berriak ezarriz zein lehendik zeuden neurriak gehiago erabiltzea sustatuz. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak tresna erabilgarriak dira ildo honetan aurrera egiteko.
- Ordutegiak razionalizatzean aurrera egitea. Gure lan-ordutegiak, sektore askotan, oso urrun daude Europako errealitatetik; izan ere lanaldiak ez dira batere kontzentratuak eta luzeegiak dira. Horrek zaildu egiten du familia- eta lan-bizitza uztartzea. Agian, alde horretatik, aurrera egin liteke araudiaren bitartez, baina, zalantzarik gabe, itunak eta pertsonen kudeaketa aurreratua bezalako tresnekin jarduteko eremu handi bat dago enpresetan, bereziki enpresa txiki eta ertainetan.
- Uztarketa-neurriak erabiltzeko orduan, emakumeen eta gizonen arteko oreka handiago bat lortzeko sentsibilizazioa. Azken urteotan hainbat enpresak jarri dituzte abian lan- eta familia-bizitza uztartzea errazten duten neurriak, baina, hala ere, neurri horietako gehienak (eta, bereziki, seme-alabak edo mendekotasun-egoeran dauden pertsonak zaintzeko baimenak eskatzearekin eta lanaldia murriztearekin lotura dutenak) emakumeek eskatzen dituzte. Horrek ondorio argiak ditu, besteak beste, lansariari eta postuz igotzeko aukerei dagokienez...

A.3 norabidea- **Adina kudeatzeko politikak sustatzea eta “bizi-ibilbidearen barnean lan-ibilbidea” kontzeptuari balioa ematea.**

Pertsonak, euren bizitzako fase desberdinetan, helburu desberdinak finkatzen dituzte enpleguari begira, eta gizarteak (bereziki enpresak) aintzat hartu behar du errealtate hori, eta errespetatu eta kudeatu egin behar du “bizi-ibilbidearen barnean lan-ibilbidea” kontzeptuari balioa emanez.

Helburu hau lortzeko, aurrera egin beharko da honako lan-ildo hauetan, batez beste:

- Enpresak errealtate honen inguruan sentsibilizatzea, belaunaldi-aldaketan oinarritutako prozesu ordenatuak planifikatu ditzaten itunen bitartez eta langileen ordezkartzeekin.
- Enpresetako belaunaldi-aldaketaren arazoari buruzko analisiak eta azterketak egitea, sektore-ikuspegia eta lanpostuen tipologia kontuan hartuz.

Horrez gain, belaunaldi-aldaketako prozesuetarako laguntza publikoen programak (ekonomikoak edota laguntza tekniko moduan) ezarri ahalko dira, belaunaldi-aldaketa lan-munduan sartzeko prozesuekin behar bezala lotuz eta belaunaldien arteko ezagutzaren transmisioari bide emanez, enpresan bildutako esperientziak ematen duen balioa ez dadin deskapitalizatu.

Horrez gain, gero eta gertuago dugun errealtate horri erantzuteko (biztanle aktiboaren defizita, pentsioen sistema publikoaren gaineko presioa), lan-bizitza zentzuz luzatzeko pizgarriak eskaini ahal izango dira, baina betiere pizgarri horiek administrazioaren, enpresen eta langileen ordezkartza sindikalen arteko itunen bitartez hitzartzen badira.

A.4 norabidea- **Tokiko talentudunak lotzea, eta talentudunak itzultzeko aukerak eskaintzea.**

Zenbatzea zaila bada ere, orokorra da “aditu-ihesak” edo “talentudunen ihesak” gizar-tearentzat ondorio negatiboak ekartzen dituelako sinesmena. Gainera, errealtate hori nabarmen areagotu da azken urteotan, bizi izan dugun finantza- eta ekonomia-krisiaren ondorioz. “Talentudunen ihes” horren ondorioz, gizarteak pertsona horien hezkuntzan egin duen inbertsioa galtzeaz gain, galdu egiten da pertsona horiek kapital sozial gisa egiten duten ekarpenaren ahalmena.

Bertako talentudunak kanpora joatea ona da ezagutzak eta esperientzia jaso ditzaten, baina betiere itzultzean aukera erakargarriak eskaintzen badizkiegu. Gainera, gure mun-



- Talentuen beharrei eta erakarpen-faktoreei buruzko ikerketak egitea, talentuaren nazioarteko mugimenduei lotuta.
- Garrantzi berezia ematea “balio altuko beste talentu-hobiak” erakartzeari, esaterako talentu ekintzailea. Nazioarteko esperientzia arrakastatsuak badaude talentu ekintzailea erakartzeko, batez ere ekonomia digitalaren eta sortzen ari diren beste sektore batzuen inguruan. Start up Chile eta antzeko esperientziak oinarri gisa erabil daitezke Euskadin antzeko programak diseinatzeko.

7.2 B ARDATZAREN NORABIDEAK- KUALIFIKAZIOA ETA GAITASUNAK

B ARDATZAREN NORABIDEAK- KUALIFIKAZIOA ETA GAITASUNAK

B.1	Hezkuntza-sistemaren kalitate gorenari eustea, eskola-porrotaren indizea progresiboki jaisten jarraituz eta gaitasunak bereganatzeari dagokionez sistemaren emaitzak hobetuz
B.2	Enplegurako prestakuntza-sistema propio eta eraginkorra eraikitzea
B.3	Etengabeko ikaskuntzaren aldeko “herri-apustua” garatzea
B.4	Sustatzea pertsona gehiagok, eta bereziki emakume gehiagok, zientzia- eta teknologia-arloekin lotutako ikasketak aukeratzea
B.5	Hezkuntza-curriculumean zeharkako eta sormenezko gaitasunak indartzea
B.6	Gaitasun digitalen alde egitea, etorkizuneko enpleguaren gako gisa
B.7	Atzerriko hizkuntzen gaitasunaren garapena indartzea
B.8	Enpresek lanbide-heziketako programetan eta enplegurako prestakuntzan duten parte hartzea sustatzea, “prestakuntza duala” kontzeptuan irmo aurrera eginez
B.9	Talentuaren garapena sustatzea, euskal gazteek atzerriko esperientzia-programetan parte hartuz
B.10	Ikaskuntza ez formalean ebaluazioa eta aintzatespena sustatzea



B.1 norabidea- Hezkuntza-sistemaren kalitate gorenari eustea, eskola-porrotaren indizea progresiboki jaisten jarraituz eta gaitasunak bereganatzeari dagokionez sistemaren emaitzak hobetuz.

Eskola-uzte goiztiarraren indizeak gutxituz jarraitzeaz gain (zorionez, Europar Batasuneko batez bestekoaren oso azpitik gaude), hobetzen jarraitu behar dugu hezkuntza arloko gaitasunak lortzeari dagokionez.

Arrakastatsuak izan diren hainbat esperientzia ditugu; honako hauek, esate baterako: prestakuntza duala lanbide-heziketan; txandakako prestakuntza Mondragon Unibertsitatean; Teknikak (Ethazi proiektua) egiten duen berrikuntza metodologikoa; EHU-Ingeniaritzako Aeronautika Makina-Erreminta Gelak (klusterrekin lankidetzan)... Erronkak hau izan behar du: jarduera egoki horien aplikazioa sistema osoan orokortzea. Horretarako honako orientazio hauek proposatzen dira, besteak beste:

- Enpresek eskatzen dituzten trebetasunak eta jokabideak eta ikaskuntzak sortzen dituzten irakaskuntza/ikaskuntza metodologiaren hedakuntzan aurrera egitea, ezagutzetan ez ezik ikasleengan eta haien ikaskuntzan zentratzen diren metodologia aktiboak erabiliz. Hona hemen metodologia hauen adibide batzuk: proiektuetan eta arazoaren konponketan oinarritutako ikaskuntza, edo lankidetzaren ikaskuntza. Beharrezkoa da ikaskuntzari eta esperientziazkoari mesede egiten dioten ekosistemak sortzea. Ekosistema horietan, ikasleak probatzera, egiten dena eta nola egiten den zabalaz jartzera, esperientziak egitera, ikastera eta ekarpenak egitera animatzen dira, eta emaitzez gain, ahalegina eta ikasteko interesa ere ebaluatzen da.
- Unibertsitate-hezkuntzan Bolonia Prozesua garatzen jarraitzea. Izan ere, esparru horrek garrantzi handiagoa ematen die zeharkako gaitasunei eta enplegu-arloan eskatzen diren jokabideei. Horretarako, irakaskuntza-metodologia berriak erabiltzen dira.
- Prestakuntza-erakundearen malgutasuna hobetzea, egon litezkeen lege-oztopoak konponduz, hezkuntza-sistema ekoizpen-sarearen beharretara ahalik eta azkarren egokitu dadin lortzeko.

Gainera, ezinbestekoa da orientazioari lotutako alderdietan eragitea, adibidez:

- Hezkuntza-orientazioa hobetzea. Beharrezkoa da eragile horiek gehiago ikusaraztea lanbide-heziketako unibertsitaterako dauden aukerak, emaitzak eta sarbideak. Baita gure enpresa-errealitatea hobeto ezagutzea ere, enpresetara



askoz ere gehiago gerturatuz, gazteei aholku egokiak emateko euren hezkuntza- eta prestakuntza-ibilbideak aukeratu behar dituztenean.

- Gure gazteak ondo prestatzea lan-munduan sartzeko trantsiziorako. Garrantzitsua da ikasleek euren buruak hobeto ezagutzea boluntariora-esperientzien, lan-esperientzien edo lanean hasi aurreko esperientzien bitartez. Hartara, euren burua eta laneako kultura-eremua hobeto ezagututa erabaki ahal izango dute zertan lan egin.

B.2 norabidea- **Enplegurako prestakuntza-sistema propio eta eraginkorra eraikitzea**

Enplegurako prestakuntza enplegu politika aktiboen funtsezko elementua da eta hezkuntzaren alorrean eskaintzen den prestakuntzaren osagarri gisa balio du. Horren xedea pertsonak lanerako trebatzea eta horien gaitasun eta ezagutzak bizitza profesionalean zehar eguneratzea da.

Gure enplegurako prestakuntza-sistemak euskal lanbide heziketaren kalitate-mailatik gertukoa izan behar du. Baliabide ekonomikoen inbertsio handia eskatzen du, baina, batez ere, elementu zentrala izan behar du "enplegurako zubian", enplegu aukerak izateko gaitasunak eskuratzea beharrezkoa duten pertsonentzat; bai prestakuntza txikiei eta bai prestakuntza edo gainprestakuntzako prozesu luzeei dagokienez ere.

Xede horretan aurrera egiteko, honako bide hauek proposatzen dira:

- Enpresen parte-hartze handiagoa duen enplegu prestakuntzan berritzen jarraitzea, erreala nahiz alegiazkoa den lan-inguruko praktikak barne hartuz.
- Online prestakuntza indartzea, batez ere, online eta aurrez aurreko prestakuntza prozesu mistoen bidez. Horrela, pertsonak errazago lortuko dute behar duten trebakunza sartzeari, eta era berean, sistemaren jasangarritasun ekonomikoan aurrera egiten da.
- Prestakuntza-egitasmoak biziagotzea, kontratazio konpromisoarekin.
- Zuzendaritza-prestakuntzari garrantzi handiagoa ematea. Gure enpresek, batez ere, gure ETEek, kudeaketako ikuspuntu berritzaileak ekartzen dituzten pertsonak behar dituzte, eta enplegurako prestakuntza, xede hori lortzeko aukera da.
- Marketin gaitasunen prestakuntzari garrantzi handiagoa ematea. Gure herrialdean, oro har, "ez zaigu saltzea gustatzen eta ez dakigu saltzen"; hala ere, alde



- Institutzio eta hezkuntza-erakundeekiko sentsibilizazioa, etengabeko ikaskuntzaren preskriptore izan daitezen.
- "Orientazio" kontzeptua etengabeko ikaskuntzarekin lotzea, besteak beste, etengabeko ikaskuntzari lotutako enpresetan gauatzeko karrera planak eta herritarrentzako orientazio eta informazio zerbitzuak sustatuz.
- Ikastetxeek etengabeko ikaskuntzan duten parte-hartzea areagotzea.
- Baliabide asko erabiltzen dituen sistemaren kalitatea eta eraginkortasuna bermatzea, ebaluazio sistematiko eta gardena gauatzeko ahalegina eginez.

B.4 norabidea- Sustatzea pertsona gehiagok, eta bereziki emakume gehiagok, zientzia- eta teknologia-arloekin lotutako ikasketak aukeratzea.

"Aukeraketa askea" eta "erantzukizuna" printzipioetatik hasiz, eta aintzat hartuz pertsona askorentzat enplegarritasunetik haragoko prestakuntzari lotutako beste motibazio batzuk egon daitezkeela, agerikoa da espezialitate guztiek ez dituztela enplegu aukera berak eskaintzen.

Zehazki, etorkizunera begirako ikerketek epe labur eta ertainean aurreikusten dute alor zientifiko eta teknologikoekin lotutako profilen eskaerek gora egingo duela, eta antza denez, zenbait kasutan, egungo eskaintza ikusita, ezin izango dira profil horiek bete. Eskaintza eta eskaria bat ez etortzearen (bereziki ekonomia digitalaren kasuan) ondorioak askotarikoak dira: horien artean aipagarriena prestakuntzan ahalegin handia egin ondoren lanik gabe dauden eta lan-munduan txertatzeko aukera gutxi dituzten pertsonen etsipena da. Horre z gain, ezin dugu alde batera utzi, hezkuntza eta prestakuntza-jardueretan inbertitzeak gastu handia ekartzen diola gizarteari, eta, aldiz, oso gutxi itzultzen diola lanbideratzeari dagokionez.

Arazo horiek ekiditeko xedearekin, honako jardunbide hauek proposatzen dira:

- Pertsona gehiagok alor zientifiko eta teknologikoekin lotutako prestakuntza-espezialitateak aukeratzea bultzatzen duen bokazio- eta lanbide-orientazioa sustatzea.
- Haur eta gazteak zientziaren mundura gerturatzea, besteak beste, enpresetara bisitak eginez.
- Hezkuntzaren alorrean era guztietako ekintza zientifiko eta teknologikoak sustatzea, hala nola jardunaldiak, lehiaketak, ...

- "Aukera mapak" sortzea eta zabaltzea, bertan modu errazean ikusi ahal izateko zeintzuk diren lan gehiago eta lan hobea eskaintzen duten lanbideak.
- Aztertzea espezialitate zientifikoak eta teknologikoak aukeratzeko pizgarri-sistemak ezartzeko bideragarritasuna: horien matrikuletako prezioak (normalean garestiagoak), "letretako" matrikulen preziora berdintzea, espezialitate horiek positiboki diskriminatzea, ...
- Hezkuntza-sistema behar bezala eta dagokion aurrerapenarekin prestatzea, espezialitateak berriro orekatzeko, espezialitate zientifikoak eta teknologikoak sustatuz.

B.5 norabidea- **Hezkuntza-curriculumean zeharkako eta sormenezko gaitasunak indartzea**

Espezializazio eta balio-aniztasunaren arteko eztabaida tradizionalari gero eta irmoagoa den egiaztapena gehitzen zaio, enpresek zeharkako eta sormenezko gaitasunak gero eta gehiago baloratzen dituztela dioena, hain zuzen ere.

Lan-ikuspuntutik begiratuta, gaitasuna "pertsona batek kide den erakundean ezarritako estandarren arabera lan egiteko eta eskari aldakorrei erantzuteko duen ahalmen" gisa ulertuz, enpresek gero eta gehiago eskatzen dituzte mota horretako gaitasunak; hala nola denboraren kudeaketa eta planifikazioa, ahozko eta idatzizko komunikazioa, informazioaren kudeaketa, arazoak ebaztea eta egoera berrietara ohitzea, talde-lana, pertsonen arteko harremanetarako gaitasuna, berrikuntza eta sormena, ekimena eta jarrera ekintzailea, ...

Bistan denez, gaitasun horiek ez dira erraz eskuratzen; horretarako, beharrezkoak dira honako aldagai osagarri hauek:

- Borondate argi eta irmoa hezkuntza-curriculumetan gaitasunen eskuratzeak rol zentrala betetzeko, ezagutzen eskuratzeak bezalaxe.
- Zeharkako eta sormenezko gaitasunak eskuratzerako bideratutako lerro metodologikoak erabiltzea.

Honako hauek dira gaitasun horiek eskuratzea hobetzeko gako batzuk:

- Ahalik eta errealean diren ingurugiroetan, gainbegiraturako praktika intentsiboaren bidez ikastea. Horretarako, egiten ikasi bezalako metodologiak erabil-



tzea gomendatzen da; ikasketa, erronka eta proiektuen bidez garatzeko xedea baitute.

- Diziplina arteko hezkuntza praktikatzea. Horretan, ikasketak bata bestearen osagarri dira, eta horrela, ikasleek, eskuratutako ezagutzak bata bestearekin harremanetan jartzeko gaitasuna garatzen dute.
- Talde-ekintzak sustatzea.
- Ikasgeletan ahozko adierazpenaren erabilera sustatzea, ahozko komunikazio gaitasunen garapenaren aldeko elementu gisa.
- Zeharkako eta sormenezko gaitasunak eskuratzeko prozesuak indartzea, epe luzean, garapen pertsonal eta profesionalaren ikuspuntu integralagoa duen orientaziotik.

B.6 norabidea- **Gaitasun digitalen aldeko apustua egitea, etorkizuneko enpleguaren gako gisa**

Etorkizunera begira egin diren ikerketen arabera, etorkizuneko lanen alde garrantzitsu batek teknologien erabiltzaile izatetik haratago doazen trebezia digitalak eskatuko ditu. Horregatik, gaitasun horien eskariak gora egiten jarraituko du etengabe. Gaitasun horiek, enpresek eskatzeaz gain, ezinbestekoak dira lurralde baten lehiakortasunerako, garapen industrialerako duten, I+G+B rako, eta abarrerako duten zeharkako izaeragatik.

Gaitasun digitalen aldeko apustuaz hitz egitean, erronka masibo batez ari gara; eta horri ekiteko, gizarte mailako lan integrala beharrezkoa izango da, eta administrazioak, enpresak, hezkuntza sektorea, familiak eta abar aplikatu beharko dira.

Honako hauek lirateke garatzeko jardunbide batzuk:

- Ikasleen taldea gaitasun digitalen alorrera erakartzea, txikiak direnetik. Alde horretatik, egitasmo interesgarriak daude, hala nola la hora del código; egitasmo hori 6 urtetik gorako haurrek programatzen ikasteko da, modu didaktikoan eta jolas baten bidez.
- Hezkuntza sektorea modu aktiboan inplikatzeko, gaitasun digitalei lotutako enplegu aukera ezagutu eta transmititu dezan.
- Gaitasun digitalek eskaintzen dituzten aukerei probetxua ateratzea, pertsona langabeekin birprestakuntza prozesuak garatzeko.



- KZgunea, Enpresa Digitala eta halako egitasmoak indartzea, sakontze digi-taleko eduki gehiago gehituz, eta online eta aurrez aurreko prestakuntzaren birtual mistoaren garrantzi handiagoa ahalbidetuz.
- *Gran Coalición para los Empleos Digitales* egitasmotik garatzen diren baliabi-deei probetxua ateratzea. Proiektu publiko-pribatua da, Europako Batzordeak zuzentzen du eta jada baliabide zehatzak ekarri ditu; hala nola *Academy Cube* izeneko gazteentzako online ikasketa plataforma digitala eta sare adimendu-nen instalazio teknikarientzako prestakuntza modulu berria.

B.7 norabidea- **Atzerriko hizkuntzen gaitasunaren garapena indartzea**

Globalizazioak aldaketa sakonak ekarri ditu ekonomian eta negozioetan, eta atzerriko hizkuntzak jakitea ezinbesteko bihurtu da, bereziki ingelesa.

Ez da bakarrik atzerriko hizkuntza batean elkar ulertzea, edo hizkuntza horretan mer-kataritza funtzioak gauzatzea, baizik eta haratagoko pauso bat: hizkuntza horretan lan egitea, alegia. Gero eta gehiago ohitu beharko gara enpresa elebidunetara (hiruele-dunetara, gure kasuan). Eta horietan, atzerriko hizkuntzetako gaitasunak ez dira egun arte bezala, eskualdeko sustapenerako aukerak areagotzen dituen ezberdintze faktore izango; ezinbesteko sarbide baldintza izango dira, gaitasun horiek ez dituzten pertso-nak kanpoan utzita.

Erronka horri aurre egiteko, eta aintzat hartuz atzerriko hizkuntzei dagokienez dugun maila Europar Batasuneko herrialde liderren mailatik nahiko urrun dagoela, honako jardunbide hauek landu beharko dira:

- Ingelesaren presentzia ikasketa-hizkuntza gisa areagotzea, hezkuntza arau-tuaren maila eta eredu guztietan; bereziki, hezkuntza publikoan. Eta posible den hezkuntza inguruetan atzerriko bigarren hizkuntzak gehitzea.
- Atzerrian egindako praktika-esperientzien bidez, gure gaztetxoek hizkuntza-gaitasunak hobetzea ahalbidetzen duten programa esperimentalak susta-tzea.
- Enplegurako prestakuntzan hizkuntza-gaitasunak gehitzea, modu progresi-boan, familia profesional bakoitzean lan egiteko ohiko hizkuntzan garatzen diren prestakuntza-unitateak gehituz.
- Etengabeko prestakuntzaren barruan, hizkuntza-prestakuntzan modu espezi-fikoan eragitea. Alde horretatik, enpresek, eta bereziki handienek, bideratzai-



le gisa ekin dezakete, haien giza baliabideek hizkuntza-gaitasunak hobetzea sustatzeko. Horretarako, *in-company* prestakuntza (aurrez aurre edo prestakuntzarako campus birtualak sortzearen bidez), edota pizgarriak edo kanpo-prestakuntzarako laguntzak erabiltzeko aukera dute.

B.8 norabidea- Enpresek lanbide-heziketako programetan eta enplegurako prestakuntzan duten parte hartzea sustatzea, "prestakuntza duala" kontzeptuan irmo aurrera eginez

Lanbide heziketa duala da "hezkuntza-sistema edo enplegurako lanbide-heziketako sistemaren alorrean jasotako heziketa-ekintzak eta enpresa batean egindako lan-ekintzak txandakatuz lanbide prestakuntza lortzea helburu duen heziketa-ekintza eta –egitasmo multzoa (prestakuntza eta enplegua uztartuz),".

Prestakuntza dualaren abantaila handienetako bat da ikasleei aukera ematen die-la lan-inguru errealean enpresek eskatzen dituzten gaitasunak eskuratzeko. Horrek haien prestakuntza maila hobetzeaz gainera, zalantzarik gabeko "enplegurako sarbidea" eskaintzen die, enprekin ematen den harreman zuzenaren ondorioz. Horrek guztiak normalean, oso emaitza onak dakartza, bai prestakuntzaren sustapenean, bai emaitza akademikoetan, hezkuntza-sistemaren eta enpresaren arteko "zubi" eragin-korra baita.

Europak prestakuntza dualaren alde eginiko apustuaren froga gisa, *Alianza Europea para la Formación de Aprendices* egitasmoa azpimarratu behar da. Horren bidez, enpresa eta erakunde gehiagok konpromisoa hartu dute 140.000 gazteri horrelako aukera bat emateko. Euskadiren kasuan, Hezibei programaren bidez garatutako heziketa osagarriko prestakuntza dualaren esperientziek oso emaitza onak izan dituzte; eta hala adierazi dute enpresek nahiz gazteek.

Prestakuntza dualan aurrera egiteko, honako jardunbide hauek proposatzen dira:

- Prestakuntza dualaren esperientzia modu mailakatuan zabaltzea, bestelako alor profesionalak eta unibertsitate-hezkuntza gehituz.
- Aintzat hartu behar da ez dela beti posible alemana bezalako ereduai zuzenean jarraitzea; izan ere, enpresa handiek menperatutako sarea dute, eta Euskadiko industria-errealitatea bestelakoa da, ETEetan oinarritzen baita. Zentzu horretan, beharrezkoa da "eredu propioa" garatzea, errealitate hori aintzat hartuz eta enpresek programarekin bat egitea bultzatuz; horretara-



ko beharrezkoak diren pizgarri ekonomikoak edo bestelako pizgarriak ezarri beharko dira.

- Enpresetan gauzatzeko esperientzia-programak sustatzea, garatzeko ekin-tzak behar bezala planifikatuz eta esperientzia ahalik eta gehien aprobe-txatzea ahalbidetzen duen jarraipen intentsiboa gauzatuz, gerta daitezkeen gehiegikeriak saihestu ahal izateko (praktikak edo bekak bata bestearen atzetik kateatzea, lanpostuak estaltzea merkeagoak diren eta lanetik kanpoko ha-rremanak eskatzen dituzten figuretan oinarrituz, ...).
- Ikasktea- eta praktika-kontratuek eskaintzen dituzten aukerak erabat gara-tzea.

B.9 norabidea- **Talentuaren garapena sustatzea, euskal gazteek atzerriko espe-rientzia-programetan parte hartuz**

Gero eta euskal gazte gehiagok erabakitzen dute prestakuntzarekin jarraitzeko atze-rrira joatea; bai forma arautuan, bai esperientzia-programetan parte hartuz.

Programa horietan parte hartzea enplegarritasuna hobetzeko aukera bat da. Izan ere, bakarrik curriculuma aberasteaz gain (eskuratutako ezagutzak praktikan jartzearen bidez), esperientzia beste herrialde batean gauzatzen denez, hizkuntza-gaitasunak eta ikasketari lotutako bestelako gaitasun pertsonalak (hala nola nor bere kabuz mol-datzea) garatzeko aukera ematen du. Gainera, enpresek, langileak aukeratzeko proze-suetan, nazioarteko esperientziak oso modu positiboan baloratzen dituzte.

Atzerriko esperientzia-programei dagokienez, honako gomendio hauek ezartzen dira:

- Horrelako programak hezkuntza maila guztietara zabaltzea, bai unibertsitate-ra, bai lanbide heziketara.
- "Joan-etorri" programak diseinatzen saiatzea, eta horietan aurretik berma-tuta egotea atzerrian praktikak egin ondoren Euskadin lanbideratzeko aukera egongo dela.
- Programa espezifikoak garatzea, pertsona ekintzaileei eta I+G alorrean lan-bide-karrera garatzeko interesa duten pertsonentzat; nazioarteko bere espe-rientziatik hasita ezagutza berrietarako "trakzio-lana" egin dezaten.



B.10 norabidea- **Ikaskuntza ez formalen ebaluazioa eta aintzatespena sustatzea.**

Ikasketa ez-formala eta informala aintzatestea, balioestea eta egiaztatzea guztiz beharrezkoak dira bizitzan zeharreko ikasketa errealtate bihurtzeko. Gaitasunak baliotatu eta agerian jartzen ditu, eta autoestimua hobetzen du; horrez gain, ikasketekin jarraitzeko baliabide motibatzaile ere bada.

Lan-esperientziaren bidez edo prestakuntzarako bide ez-formalen bidez eskuratutako lanbide-konpetentziak ebaluatzeko eta egiaztatzeko prozedura eta antolamenduari buruzko 211/2015 dekretua aurrerapauso esanguratsua da gaitasunak aintzat hartzeari dagokionez; hala ere, oraindik guztiz garatu gabeko alorra da. Alor hori sustatzeko honako gomendio hauek proposatzen dira:

- Sentsibilizazio lana, gizarte, enpresa eta pertsonentzako ikasketa ez-formala aintzatesteak duen balioaren ekarpenari buruz.
- Prozeduraren eta horren baldintza, deialdi, eta abarrei buruzko orientazio eta informazio hobe eta handiagoa. Beharrezkoa da, bereziki, alor horri buruzko informazioa eta orientazioa enplegurako orientazio sistemaren barruan integratzea.
- Halaber, beharrezkoa da enpresei esperientziaren aitorpenaren errealtateari buruzko informazioa ematea, haiek ere bat egin dezaten alorraren sustapen-lanarekin.
- 211/2015 dekretuak ezartzen dituen deialdien antolamendu puntuala eta nahikoa.
- Gaitasunak egiaztatzearekin lotutako prestakuntza-ekintza osagarriak antolatzeta.



7.3 C ARDATZAREN NORABIDEAK- AUKERAK SORTZEA

C ARDATZAREN NORABIDEAK- AUKERAK SORTZEA

C.1	Ekonomia soziala sustatzea eta babestea, kalitatezko enplegua sortzea izanik enpresa sozialen berezko xedea
C.2	Izaera ekintzaileak eta enpresa-izaerak garatzea eta baloratzea
C.3	Egitasmo ekintzaileak modu integralean babestea
C.4	Kontratazioa sustatzeko pizgarri-programak hobetzea, enplegua sortzeko eta enplegua lortzeko zailtasun bereziak dituzten pertsonen aukera-berdintasuneko xedek bete daitezzen, baita enpleguaren kalitatea sustatzeko ere.
C.5	Tokiko eta eskualdeko enplegu-sorguneen potentziala erabat aprobetxatzea
C.6	Jasangarritasunaren potentziala erabat aprobetxatzea, enplegua sortzeko eta lehiakortasunerako aukera gisa
C.7	Gizarte-berrikuntza enplegua sortzeko aukera gisa
C.8	RIS3 Euskadi, espezializazio adimentsuko estrategiaren apustua garatzea, enplegua sortzeko duen ahalmena indartuz
C.9	Ekonomia digitalizatzeak eta ekonomia digitalak eskaintzen dituzten aukerak modu zentzudunean aprobetxatzea
C.10	Enplegu-emaila eraginkor eta efiziente gisa jardungo duen eta erosketa publikoaren bidez enplegua hobetu eta sortuko duen sektore publikoa indartzea
C.11	Euskadiko eskualde guztietan eta modu orekatuan, enplegu aukerak eskaintzea ahalbidetuko duten tokiko garapen estrategiak garatzea

C.1 norabidea- **Ekonomia soziala sustatzea eta babestea, , kalitatezko enplegua sortzea izanik enpresa sozialen berezko xedea**

“Ekonomia sozial” terminoak ekintzen multzo heterogeneoa hartzen du barne, eta ekintza horien xedea da, ekimen pribatuaren barruan, martxan jartzen dituzten pertsonen eta gizarteari oro har onurak ekartzea.



Ekonomia sozialak Euskadin duen presentzia dela eta, ez da beharrezkoa nabarmentzea, nahiko ezagunak baitira ekonomia horrek dituen oinarri eta balio sozial eta etikoak eta aberastasuna eta enplegua sortzeko duen eragina. Gainera, normalean kalitatezkoa den enplegu bati buruz ari gara; izan ere, ekonomia sozialeko enpresek "DNA n daramate" enpleguaren aldeko eta haien erakundeak osatzen dituzten pertsonen lan-baldintzen aldeko konpromisoa.

Ekonomia sozialaren bidez enpleguaren sorkuntza sustatzen jarraitzeko, honako jardun-bide hauek proposatzen dira:

- Ekonomia sozialari buruzko sentsibilizazio- eta babes-lanarekin jarraitzea, haren presentzia garapen txikiagoa duen alor eta sektore geografikoetara zabaltuz.
- Ekonomia sozialaren alorrean enplegu-praktika onak zabaltzea eta harengarantzia azpimarratzea.
- Ekonomia sozialeko enpresentzako zuzendaritza-prestakuntza sustatzea, bereziki ETEei dagokionez.

C.2 norabidea- **Izaera ekintzaileak eta enpresa-izaerak garatzea eta baloratzea**

Enpleguaren sorkuntzari dagokionez, oso faktore garrantzitsuak dira gizarteak izaera ekintzailea eta ekimen ekintzaileak babesteko baliabide eraginkorrak izatea.

Euskadin, ekintzailetza errazten duen ekosistema integrala, eraginkorra eta efizientea lortu nahi dugu, eta horretarako beharrezkoa da zenbait alorretan hobetzea; hala nola koordinazioan (bikoiztasunak saihesten) eta finantzaketa pribatua proiektu berrietara mobilizatzeko ahalegina egitean, zuzenean diru-laguntza publikoak eman beharrean.

Errealitate horren arabera, honako orientabide hauek proposatzen dira; hein handi batean, 2013-2016ko Jarduera Ekintzailea Babesteko Erakunde Arteko Planean islatzen direnak:

- Ekintzailetzarekiko sentsibilizazioa biziagotzea hezkuntzaren aro goiztiarrean.
- Ekintzailetz- programak indartzea lanbide-heziketan.
- Ekintzailetza-programak indartzea unibertsitatean. Zehazki, graduondoko eta doktoretzako programak ekintzailetzarekin gehiago lotzea, teknologia-presta-



kuntza handiko pertsonen eta teknologia-eragileen eta enpresen arteko lotura errazteko.

- Pertsona ekintzaileek gure garapen sozial eta ekonomikora egiten dituzten ekarpenak aitortzea eta horien garrantzia azpimarratzea (ez bakarrik ekintzaile berrienak, baizik eta baita enpresa-ibilbide luzeak dituzten ekintzaileenak ere).
- Nazioarteko sektore-joerei erreparatzea, ekintzaitzarako aukerei buruzko "az-tarnak" identifikatu eta transmititzeko.

C.3 norabidea- **Ekimen ekintzaileak modu integralean babestea**

Honako orientabide hauek proposatzen dira; hein handi batean 2013-2016ko Jarduera Ekintzailea Babesteko Erakunde Arteko Planean islatzen direnak:

- Enpresak garatzearekin eta sortzearekin lotutako izapideen azterketa egitea, sinplifikatu edo ezabatu daitezkeenak identifikatzeko. Aurreko ahalik eta baimen gehien ezabatzea eta erantzukizun adierazpenak bezalako baliabide bizkorragoak erabiltzea sustatzea.
- Tipologia guztietako proiektuei babesa eskaintzea, babes baliabideak eta horien intentsitatea (batez ere, termino ekonomikotan) proiektuen potentzial eta beharrei egokitzea ahalbidetzen duen espezializazio-politika baten bitartez.
- Aholkularitzaren erabilgarritasuna azpimarratzea, laguntza ekonomikoen al-dean. Laguntza ekonomikoak garrantzitsuak dira, baina aholkularitza eta babesa ezinbestekoak dira. Alde horretatik, beharrezkoa da *mentoring*, *coaching* eta antzeko zerbitzuen esperientziak sustatzea, horietan, ekintzaile errealeen esperientzia eta ekarpena ikus baitaiteke.
- Arriskuak estaltzeko baliabideak eta inguruak garatzea, arrakastarik gabeko proiektuek ekintzaileen bizitza pertsonaletan eraginak izatea saihesteko.
- Finantzaketa pribatu erabiltzeko aukerei garrantzi handiagoa ematea (finantzaketa pribatua ekintzaitzara mobilizatzea), eta ez bakarrik diru-laguntzei eta laguntza publikoei.
- Bizkortzean eta egonkortzean enfasi handiagoa jartzea; izan ere, egungo zerbitzuak sorkuntza fasean zentratzen dira gehienbat.
- Barneko ekintzaitzara babestea, zeharkakoagoak eta zabalagoak diren eta pertsonetikiko konpromiso handiagoa duten erakunde-ereduen bidez.



- Genero-ikuspegia txertatzen duten ekintzailtza babesteko baliabide espezifikoak diseinatzea eta eskaintzea.
- Pertsona ekintzaileen arteko belaunaldi-alaketetarako aukerak aprobetxatzea, negozioen eskualdatze-prozesuak erraztuz eta babestuz.

C.4 norabidea- Kontratazioa sustatzeko pizgarri-programak hobetzea, enplegua sortzeko eta enplegua lortzeko zailtasun bereziak dituzten pertsonen aukera-bereiztasuneko xedeak bete daitezen, baita enpleguaren kalitatea sustatzeko ere

Kontrataziorako pizgarrien erabilera eta eraginari buruzko eztabaida irekita dago, enplegu-politiken baliabide tradizionalenetarikoak baita.

Pizgarri horiek, normalean enpresei zuzendutakoak, hainbat forma har ditzakete (laguntza publikoak, zerga-kenkariak), baina beti dute xede bikoitza, neurri ezberdinetan bata edo bestea nabarmenduz programa bakoitzaren izaeraren arabera. Bi xede horiek dira enplegua sortzea sustatzea eta enplegu aukerak eratzeko baliabide gisa erabilgarri izatea, lanbideratzeko zailtasun bereziak dituzten pertsona eta kolektiboak kontratatzea sustatzeko.

Baliabide horrek jasotzen dituen ohiko kritiketako bat da gutxi ebaluatu dela baliabide horrek duen benetako eraginari buruz, programen xedeak zein neurritan betetzen dituen baloratze aldera, batez ere, pizgarriekin eta pizgarririk gabe egongo liratekeen errealitateak alderatzearen ikuspuntutik. Errealitate horrek agerian jartzen du baliabide ekonomiko horiek mugatu ez ezik pizgarri horiek hobetzeko egin behar direla, honako orientabide hauetan oinarrituz:

- Kontrataziorako laguntza publikoak modu selektiboan aplikatzea, eta gehiago lotzea enplegu-sarbiderako zailtasun bereziak dituzten kolektiboentzako enplegu garbia sortzearekin edota enpleguaren kalitatea hobetzearekin.
- Enplegutik urrunago dauden kolektiboak forma espezifikoan babesteko pizgarri-eremua garatzea, *diskriminazio positibo* terminoa azpimarratuz.
- Pizgarri-programen ebaluazio zehatza eta gardena egitea, eta bertan onuraduen (pertsonak eta enpresak) ezaugarriak eta kostu-onurari dagokionez duten eraginaren neurraketa gehitzea.



C.5 norabidea- Tokiko eta eskualdeko enplegu-sorguneen potentziala erabat aprobeztatzea

Tokiko eta eskualdeko enplegu-sorguneak aipatzen ditugunean lurraldera irmoki lotutako sektoreez ari gara; sektore horiek mikroenpresen eta ekonomia-sektoreen mende dagoen enpresa-egitura dute eta barne beharrak asebetetzera bideratuta daude, ez bere zerbitzu eta produktuak merkatu globaletara eskaintzera. Kontzeptu horren barruan, hurbileko merkataritza, pertsonentzako zerbitzuak eta halako oinarritzko jarduerak daude. Joera sozialak direla eta, tokiko enplegu-sorgunekin lotutako aukera handienetarikoa alorretako bat zahartzearekin lotutako zerbitzuak dira, normalean, *zilarrezko ekonomia* esaten zaienak.

Tokiko eta eskualdeko enplegu-sorguneen potentziala erabat aprobetxatzeko, honako orientabide hauek proposatzen dira:

- Profesionalizazioa, enplegu formalean nahiz boluntariotza-jardueretan edo antzekoetan (familiar modu eskuzabalean eskainitako zainketak, kasurako) eskuratutako gaitasunen hasierako prestakuntza, birprestakuntza- eta egiaztapen-ekintzen bidez.
- “Lana”, “enplegu” bihurtzeko aukera eta beharra; normalean informalak diren jarduera horiek lan-merkatu formalera txertatuz. Kontzeptu horren adibide dira, etxeko lanak Gizarte Segurantzari txertatzea (jada eginda dago) eta mendekotasun-egoeran dauden pertsonen lotutako zainketen profesionalizazioa (oraindik egiteko dagoena).
- Kasu askotan, beharrezkoa da behar soiletik haratago doan eskari monetarizatua sortzen laguntzea, kontraprestazio ekonomiko baten truke ematen den zerbitzua dela adieraziz. Sustatze-lan horrek eragin dezake, beharrezkoa den kasuetan, hasierako pizgarri ekonomikoak erabiltzea eskari hori sortzen laguntzeko.

C.6 norabidea- Jasangarritasunaren potentziala erabat aprobetxatzea, enplegua sortzeko eta lehiakortasunerako aukera gisa

Hazkunde ekonomikoan, gizarte-kohesioan eta ingurumenaren babesean oinarritutako garapen jasangarriko eredu baterako orientabideak igo egin du baliabideen agortzea eta ingurumen-kalteak zuzentzera, txikiagotzera, kontrolatzera eta aurreikustera zuzendutako ingurumen-zerbitzu eta -ondasunak sortzen dituzten jardueren eskaria. Era be-



rean, produktu ekologikoak eta jarrera osasungarriak sustatu ditu. Testuinguru horretan, *enplegu berde* esaten zaio ingurumenaren eta ekonomiaren arteko harremanetik sortzen den lanari. Horren hazkunde-potentziala estuki lotuta dago jasangarriagoak diren ekonomia eta gizartea garatzearekin.

Enplegua sortzeko duen potentziala aprobetxatzeko xedearekin, honako orientabide hauek proposatzen dira:

- Hainbat baliabideren bidez (jardunaldiak, tailerrak, praktika egokiak...) jasangarritasunaren kontzeptua azpimarratzea, enpresentzako lehiakortasun aukera gisa, eta horrek ekartzen dituen ondorioak, jasangarritasunaren aldeko apustuak sortzen dituen perfil profesionali dagokienez.
- *Enplegu berdeari* lotutako prestakuntza berriak garatzea eta egungo prestakuntzak eguneratzea, ingurumen-ikuspuntuarekin zeharka jokatzuz.
- *Enplegu berdeari* lotutako prestakuntza sustatzea, bai unibertsitatean, bai lanbide-heziketan, eta ondoren, enplegurako prestakuntzan.
- *Ekintzailatza berdea* modu espezifikoan babestea, arrakasta izan duten kasuak erakutsiz eta zabalduz, betiere aholkulari espezializatuen babesarekin.

C.7 norabidea- **Gizarte-berrikuntza enplegua sortzeko aukera gisa**

Europako Batzordearen hitzetan, berrikuntza soziala, "sektore publikoak edo merkatuak behar bezala estaltzen ez dituen behar sozialak asebetetzeko modu berriak aurkitzean datza... edo gizartearen erronkarik handienak ebazteko beharrezkoak diren jarrera aldaketak sortzean... gizartea trebatuz eta harreman sozial eta lankidetzaren eredu berriak sortuz. Beraz, era berean, berritzaileak eta eraginkorrak dira gizartea berrikuntzara bultzatzeko..."

Definizio horrek inplizituki darama berrikuntza sozial eta enplegu-aukeren arteko lotura; bereziki, ekintzailatzari eta enplegu sarbiderako zailtasun bereziak dituzten pertsonen lanbideratzeari lotutako aukerak.

Zentzu horretan, honako gako hauek proposatzen dira, berrikuntza sozialak enplegua sortzeko duen potentziala baliatzeko:

- Berrikuntza sozialak enpleguaren sorrerari eta hirugarren eta laugarren sektoreen garapen ekonomiko eta sozialari egiten dion ekarpenaren garrantzia azpimarratzea.
- *Ekintzailatza soziala* modu espezifikoan babestea, arrakasta izan duten kasuak erakutsiz eta zabalduz, betiere aholkulari espezializatuen babesarekin.



- *Finantzaketa sozialaren* kanalizazioa sustatzea, ekimen horietarako *crowdfunding* bezalako formulak erabiliz.
- Berrikuntza sozialari lotutako hasierako eta birziklatzerako prestakuntza modu espezifikoan sustatzea.

C.8 norabidea- RIS3 Euskadi, espezializazio adimentsuko estrategiaren apustua garatzea, enplegua sortzeko duen ahalmena indartuz

Lurralde baten *espezializazio adimentsua da* lurralde horrek identifikatu eta sustatzen dituen alor eta sektoreetan nagusiki I+G+B-an oinarritzen den garapen ekonomikoko estrategia zentratzeko prozesua. RIS3a (Research and Innovation Smart Specialisation Strategy) proiektu hori praktikan jartzeko estrategia da, kasu honetan, Euskadira eta 2014-2020 eperako; xedea da luzera begira jasangarriagoa eta lehiakorragoa den ekonomiarako bilakaeran aurrera egitea.

RIS3 Euskadik 3 lehentasun estrategiko (Fabrikazio Aurreratua, Energia eta Biozientziak/ Osasuna) definitu ditu eta lurraldera lotutako 4 aukera-hobi (jasangarritasunera eta giza ingurunera gehiago lotzen den nekazaritzako elikagaien industria; lurralde Plangintza eta hiri-berroneratzea; aisiarekin, entretenimenduarekin eta kulturarekin zerikusia duten hainbat hobi; eta ekosistemei buruzko jarduera espezifikoak).

Definizio horrek lehentasuna ematen die I+G+B proiektuetarako finantzaketa publikoko alorre, bereziki FEDERek eta Europako Batzordeak sustatutako bestelako garapen baliabideek batera finantzatutakoei. Gainera, alor horiek inbertsioen erakarpenaren eta ekintzailatzaren aldeko apustu esplizitua ere egiten du. Horrek guztiak, zailtzarik gabe, garrantzi handiko ondorioak ditu enpleguan. Espezializazioaren aldeko apustu horrek enplegua sortzeko duen potentziala aprobetxatzeko, honako jardunbide hauek landu beharko lirateke:

- Prestakuntza sustatzea espezializazio-alorrei lotutako gaitasun teknikoetan. Gaitasun horien izaera aitzindaria dela eta, ezinbestekoa da behar berri horien identifikazioan aurrea hartzea eta horiek asebetetzeko baliabideak diseinatzea, eta aukerak ez galtzea. Zentzu horretan, ezinbestekoa da gure prestakuntza-baliabideak moldagarriak izatea, beharrezkoa den aurrerapenarekin egokitzeko gai izan daitezen.
- Prestakuntza sustatzea alor horiekin lotutako kudeaketa gaitasunetan ere; izan ere, bere izaera berritzaileagatik eta nazioarteko orientabide argiagatik, bestelako sektoreen aldean xehetasun bereizgarriak dituzten abilezia berriak dakartzate (merkataritzakoak, *networking*ekoak, ...).



- Aukera alor horiek garatzeko beharrezkoak diren hizkuntza-gaitasunei arreta espezifiko eskaintzea.
- Alor horietan, ekintzailtza babesteko baliabide espezifikoak garatzea; hala nola inkubagailuak eta azeleragailuak, *mentoring* zerbitzu espezifikoak, finantzaketak (finantzaketa pribatua lortzea azpimarratuz), ...
- *Hibridazio*arekin lotutako enpresa berrien sorkuntzarako aukerak espezifikoki sustatzea (turismoaren eta osasunaren arteko bateratzea, kasurako).
- I+G+Ba sustatzea, ez bakarrik produktu eta prozesuetan, baizik eta baita komertzializazioan ere.
- Parte-hartze eta ebaluazio printzipioetan oinarritzen diren sektore-planak diseinatzea eta abiaraztea.

C.9 norabidea- **Ekonomia digitalizatzeak eta ekonomia digitalak eskaintzen dituzten aukerak modu zentzudunean aprobetxatzea**

Azken hamarkadan, bilakaera digitala izan da hazkunde ekonomikoaren aldaketa-bultzada handienetakoa, eta etorkizunera begira eginiko ikerketa guztien arabera, ekonomia digitalak BPGari ekarpen gero eta handiagoa egiten eta enplegua sortzen jarraituko du. Horrez gain, digitalizazioak ondorio erabakigarriak izango ditu gure ekonomiaren sektore gehienen balio-katearen prozesuetan.

Azterketek ere adierazten dute lurraldeen etorkizuneko gakoetako bat mundu digitalak eskaintzen dituen aukerak aprobetxatzeko duten gaitasuna izango dela. Herrialde gehienak alor horren aldeko apustua egiten ari dira, etorkizuneko bektore estrategiko gisa. Hala ere, errealitateak maiz erakusten digu beti ez dela nahi den aprobetxamendua lortzen, perfil egokiak ez daudenez ez direlako enplegu-eskaintzak ez direlako betetzen, eta horrek eragina duelako zuzenean sortutako enpleguan (bete gabeko eskaintzak) eta zein eraginda sortutako enpleguan (eskaintza guztiak estaliko balira sortuko litzatekeen enpresaren balio eta hazkunde potentzialaren galera).

Ekonomia digitalari dagokionez, honako jardunbide hauek proposatzen dira:

- Gaitasun digitalak hezkuntza-curriculumean erabat integratzea, bere zentzurik aurreratuenean.
- Kultura digitala maila guztietan sustatzea: zerbitzu publiko eta pribatuen prestazio bide gisa, partaidetza eta gardentasunerako aukera gisa, ...
- Ekonomia digitalarekiko interesa sustatzea, bereziki emakumeengan.



- Prestakuntza digitalari ahalik eta garrantzirik handiena ematea ikasketaren alor guztietan (hasierako hezkuntza, enplegurako prestakuntza eta etengabeko prestakuntza eta etengabeko ikaskuntza), zuzenean nahiz zeharka; eta prestakuntza digitala enpresa-alorrean ere txertatzea.
- Ekintzailatza digitala babesteko baliabide espezifikoak garatzea, bereziki finantzaketaren alorrean.
- Modu espezifikoan erakartzea ekonomia digitalarekin lotutako hobiak eta sektoreak garatzen lagunduko duen talentu digitala.

C.10 norabidea- Enplegu-emaila eraginkor eta efiziente gisa jardungo duen eta erosketa publikoaren bidez enplegua hobetu eta sortuko duen sektore publikoa indartzea

Enplegua, oro har, enpresek sortzen badute ere, ezin dugu alde batera utzi ongizate-gizarteetan enplegu publikoak duen garrantzia. Euskadiren kasuan, enplegu publikoak, gutxi gorabehera, soldatuko enpleguaren %19 eta enplegu guztiaren %15 hartzen du.

Enplegu sorrera zuzenaren ikuspuntutik, etorkizunera begirako hainbat ikerketak egonkortasunerako edo enplegu publikoaren beherakada kuantitatiborako joera azaltzen dute. Beraz, aukera lotuagoa dago *ordezkatzera* (aintzat hartuz euskal sektore publikoaren parte handi batek plantilla zaharkituak dituela), *sortzera* baino; baina horrek ez du eragozpenik sortzen sektore eta perfil pertsonal zehatzetan aukerak egon daitezen.

Beste bidea enplegu publikoak gastu eta inbertsioen bidez enplegua sortzeko duen eragina da; hori nolabait ere *orientatu* egin daiteke, sektore publikoak eskuratzen dituen ondasun eta zerbitzuen errekerimenduetan eta egiten dituen kapital-transferentzia eta transferentzia arruntetan zenbait elementu lehenetsiz.

Norabide honi dagokionez, honako orientabide hauek proposatzen dira:

- Erakunde publikoetan pertsonen kudeaketa aurreratua txertatzea, gaitasunen garapena, barneko higikortasuna, jardueraren ebaluazioa eta halako elementuak gehituz. Beste alderdi bat (konplexuagoa, baina aurrera jarraitzeko eztabaidatu behar dena) sektore publikoaren ordainsari-politika da, zehazki, jardueraren ebaluazioaren helburu-sistemen arabera ordainsaria txertatzea, diskriminazio positibo edo negatiboko elementu gisa.
- Erosketa publiko eta berritzaileak sortzen dituen aukerak aprobeztatzea, I+G+Ba babesteko baliabide gisa.



- Sektore publikorako prestazioetatik sortutako aukerak aprobetxatzea, lanbideratzeko zailtasun bereziak dituzten kolektiboek enplegurako duten sarbidea babesteko, eta zenbait baliabide sustatzeko (enplegu-zentro bereziak eta lanbideratze enpresak, kasurako) bide gisa.
- Belaunaldi-aldaketa behar beza planifikatu eta kudeatzea eta, hala, esperientziari lotuta egon daitezkeen galerak saihestea.

C.11 norabidea- **Euskadiko eskualde guztietan eta modu orekatuan, enplegu aukerak eskaintzea ahalbidetuko duten tokiko garapen estrategiak garatzea**

Eskualdeko garapena, eraldaketa eta indartze ekonomiko eta sozialeko prozesua da, eta lurraldearen ahalmen eta baliabide endogenoak identifikatu eta aprobetxatzean oinarritzen da. Biztanleriaren bizi-baldintzak hobetzeko xedea du beti, eta, horretarako, lotura handiak ezartzen ditu eskualde bakoitzeko enpresa-sarearen lehiakortasuna hobetzearekin eta jarduera ekonomikoa sortzearekin.

Ezin dugu alde batera utzi Euskadin, lurralde-errealitateaz gain (3 lurralde historiko) eskualde-errealitate indartsua ere badagoela; gainera, azken errealitate hori instantzia publikoek sustatu eta babestu izan dute hainbat baliabideren bidez, hala nola antzinako *eskualde batzordeen* edo egungo *eskualdeko enplegu-planen* bidez.

Eskualdeko garapenari lotutako enplegua sortzeko ahalmena aprobetxatu dadin eta, era berean, garapen horrek Euskadiko eskualde guztien artean oreka lor dezan, honako orientabide hauek proposatzen dira:

- *Eskualde* kontzeptua sustatzea, enplegu-politikei eta enpleguari lotutako politikei dagokienez. Planifikaziorako, zerbitzuak emateko eskala-ekonomiarako eta prestakuntza- eta enplegu-aukerak izateko, beharrezkoa da udalerri-taldeek (tamaina nahikoa duten eskualdeez osatutakoak) eskaintzen dituzten sinergiak aprobetxatzea.
- Espezializazioa. Beharrezkoa dugu espezializazioa sustatzea, ez Euskadin bakarrik, baita eskualdeetan ere, betiere osagarritasun ikuspuntu batetik abiatuz.
- Kapital soziala aprobetxatzea; izan ere, Euskadiko eskualde guztiek erakunde-, enpresa- eta elkarre-sare aberatsa dute.
- Tokiko ekintzailetzaren aldeko apustua, kultura ekintzailearen sustapenean eta eskualde bakoitzean sortzen diren ekintzen babes osoan oinarrituta.



- Enpresa-berrikuntza sustatzea, Euskadik eta Lurralde Historikoez maila orokorrean eskaintzen dituzten programa eta zerbitzu aukerak eskualde bakoitzeko sarera hurbilduz eta estali gabeko beharrak indartuz.
- Berrikuntza soziala babestea, lurraldearen kontzeptua irtenbide berritzaileen *experimentu-banku* gisa ulertuz.
- Eskualdean jarduten duten eragile guztien koordinazio eta lerrokatze maximoa, egungo baliabideetan (mankomunitateak eta eskualdeko garapen agentziak, kasurako) babesa bilatuz.

7.4 D ARDATZAREN NORABIDEAK- AUKERA BERDINTASUNA

D ARDATZAREN NORABIDEAK- AUKERA BERDINTASUNA

D.1	Lan-eremuan genero arrazoiengatik sortzen diren desberdintasunetan modu progresiboan eragiten jarraitzea.
D.2	Gazte-enpleguaren sustapena erabat garatzea, gazteei garapen pertsonal eta laboraleko aukerak eskainiz.
D.3	Desgaitasuna duten pertsonen enplegu arrunterako sarbidea eta jarduera-tasa hobetzea.
D.4	Aukera espezifikoak sustatzea luzaroko langabeentzat, 55 urtetik gorako pertsonentzat eta enplegu sarbiderako zailtasun bereziak dituzten bestelako taldeentzat.

D.1 norabidea- Lan-eremuan genero arrazoiengatik sortzen diren desberdintasunetan modu progresiboan eragiten jarraitzea

Azkeneko hamarkadetan, Euskadin, aldaketa handiak egon dira genero-berdintasunari dagokionez; bereziki, lan-berdintasunari dagokionez. Horrek gizon eta emakumeen langabezia-tasa eta biztanleria landuna bateratzea ekarri du. Hala ere, desberdintasun handiak daude oraindik, batez ere enplegu-kalitatearen eta proiektzio profesionalaren esparruetan (*beirazko sabaia*).



Egoera horrek diskriminazio argia sortzeaz gain, kostu handia dakar, ez baita aprobetxatzen emakumeek garapen ekonomiko eta sozialari egin diezaioketen ekarpena. Izan ere, Lanari dagokionez berdintasunezkoagoak diren gizarteak berritzaileagoak eta emankorrak ere badira; erakundeen dinamika aberasten duten ikuspuntu osagarriak integratzen baitituzte.

Desberdintasun horiek murrizteko eta potentzial hori hobeto aprobetxatzek, honako orientabide estrategiko hauek proposatzen dira:

- 250 langile baino gehiago dituzten enpresetan, berdintasun-planak izateko betebeharrak betetzen dela egiaztatzeko jarraipen zorrotza; eta laguntza publikoen deialdi eta lizitazioetan baldintza hori betetzeko eskatzea. Bestetik, plan horien birtualtasuna sustatzea, hori egiteko laguntza ekonomikoak gehituz, horretara behartuak ez dauden baina genero berdintasunean aurrera egiteak eskaintzen dituen onurak ulertzen dituzten enpresen artean.
- Generoan oinarritutako soldata-desberdintasunak identifikatzeko eta kuantifikatzeko ikerketak gauzatzea.
- Genero-ikuspuntua txertatu duten eta berdintasunaren alorrean aurrera egin duten praktika egokien garrantzia azpimarratzea.
- Emakumeak behar bezala ordezkatuak ez dauden sektore eta lanbideetara hurbildu daitezen sustatzea, bereziki industriaren alorrera, aintzat hartuz lanbide horiek aukera gehiago eskaintzen dituztela antzina emakumezkoen lotzen zitzaizkien lanbideek baino.

D.2 norabidea- **Gazte-enpleguaren sustapena erabat garatzea, gazteei garapen pertsonal eta laboreko aukerak eskainiz**

Euskadin, Europar Batasunean bezala, pertsona gazteen taldea izan da krisiaren ondorioak zuzenago jasan dituen. Izan ere, murriztu egin zaizkie lan-aukerak, bereziki kalitatezko eta erakargarriak diren aukerak. Egoera horren ondorioak enpleguaren alorrera hedatu dira; izan ere, gizarteratzean eta pertsona gazteen bizi-proiektuetan ere eragin handia izan dute.

Gazte-langabeziaren errealitatea ez da batere homogeneoa. Bi errealitate oso ezberdinez osatzen da: prestakuntza txikiko pertsonak eta esperientzia gutxi baina prestakuntza handia jaso duten eta lan-merkatuan aukera gutxi aurkitzen dituzten pertsonak.



Jarraian, gazte-enplegura bideratutako zenbait jardunbide azaltzen dira. Horiek ezartzea guztiz beharrezkoa da, generoarekin lotutako beste jardunbide batzuekin batera. Honako hauek dira neurri espezifiko batzuk:

- Gazte-enplegua babesteko baliabideetarako sarbide-baldintzak malguagoak bihurtzea, Euskadiko gazte-langabeziaren errealitatera moldatu daitezen.
- Hezkuntza aldian, prestakuntza duala eta praktiken bidezko esperientziak sustatzea, gazteek lehenbiziko lan-esperientziei, prestakuntza finkoaren bermearekin eta beharrezkoak diren gaitasun sozialekin aurre egin diezaieten.
- Hezkuntza mundutik lan-alorrera igarotzeko programak indartzea.
- Lehenbiziko lan-esperientzia bat lortzea sustatzeko baliabideak indartzea, ikasketa- eta praktika-kontratuei lehentasuna eskainiz eta beken erabilera egoera berezietara mugatuz.

D.3 norabidea- **Desgaitasuna duten pertsonen enplegu arrunterako sarbidea eta jarduera-tasa hobetzea**

Enpleguari dagokionez, desgaitasuna duten pertsonak desabantaila egoeran egon dira beti. Bestelako kolektiboek baino lan-aukera eraginkor gutxiago izan dituzte, eta krisiak ez dio egoera horri mesederik egin.

Arrakasta esperientziak izan ditugu; hala nola Enplegu-zentro bereziak (xede nagusia desgaitasuna duten pertsonen lan ordaindu eta eraginkorra eskaintzea dute, haien berezitasun pertsonaletara egokitzen den eta lan-merkatu arruntean talde horrek lanbideratzea ahalbidetuko duen lana, hain zuzen ere). Zentro horiek gizarteratze-erakundeekin daude lotuta, eta oso lan garrantzitsua egiten dute. Izan ere, lan horri esker, aurrerapauso handiak eman dira gizarteratzeari eta lanbideratzeari dagokienez. Baina ez dira beti bete lan-merkatu arruntean integratzeko proposatutako helburuak.

Beharrezkoa da arrakasta esperientzia horiek finkatzea eta indartzea eta, era berean, bestelako jardunbideetan aurrera eginen jarraitzea:

- Desgaitasuna duten pertsonentzako enpleguak sortzen dituen balio osagarri eta lan gaitasunen esperientziak erakustea eta horien garrantzia azpimarratzea. Gizarteraren eta gure enpresa-sarearen parte handi batek oraindik ez ditu pertsona horien gaitasunak ezagutzen.



- Desgaitasuna duten pertsonentzako lanbideratze-ibilbideetako prestakuntza-prozesuetan eragin handiagoa izatea.
- Desgaitasuna duten pertsonen eskubide eta gizarteratzeari buruzko testu bategina onartzen duen 1/2013 Errege Lege Dekretua betetzea lortzea. Desgaitasuna duten pertsonen %2ko 50 langile baino gehiago enpresetara sartzeak edo indarrean dagoen araudiak ezartzen dituen bestelako neurriak betetzeak nabarmen handituko lukete kolektibo horren enplegurako sarbidea; izan ere, oraindik ez da araudi hori guztiz betetzen. Horretarako, beharrezkoa da behaketez eta isunez gain informazio- eta sentsibilizazio-kanpainak egitea.
- Kontratazio publikoan desgaitasuna duten pertsonen enpleguari lotutako klausula sozialak onartzea eta aplikatzea.
- Enplegu-zentro berezietako jarduera eraginkor eta berriak bilatzea, diru-sarrerara komertzial kopuru handiagoa sortzen duten merkatuko enpresekin lan-kidetzak sortuz eta desgaitasuna duten pertsonak enplegu arruntera lanbideratzea erraztuz.
- Desgaitasuna duten pertsonen lanbideratzea orientatzeko eta babesteko zerbitzu berezituak garatzea, betiere Lanbiden gauzatzen den den orientazio-ereduaren marko komunaren barruan. jarraituan
- Berrikuntza teknologikoa eta laguntzak sustatzea, lanpostuak desgaitasuna duten pertsonen beharretara etengabe egokitu daitezen.
- Erakunde publikoen, enpresen eta hirugarren sektorearen ahaleginak integratzea ahalbidetuko duten sareak ezartzea, desgaitasuna duten pertsonen lanbideratzea errazteko, Mexikoko lan-loturako sare nazionalak garatutako ideari jarraituz.

D.4 norabidea- Aukera espezifikoak sustatzea luzaroko langabeentzat, 55 urtetik gorako pertsonentzat eta enplegu sarbiderako zailtasun bereziak dituzten bestelako taldeentzat.

Langabeziaren kontrako borrokaren lehentasunetako bat kroniko bihurtu dadin saihestea da. Langabezia kronikoak ondorio larriak ditu pertsonentzat (autoestimazio arazoak, gizarte-bazterketarako arriskua, enplegu batera sarbidea izateko aukera txikiagoak) eta gizartearentzat oro har (desberdintasun handiagoa).



Horregatik, enplegua lortzeko zailtasun bereziak dituzten pertsonak babesteko jarduerak guztiz integrala izan behar du, eta pertsona horien eskura jarri behar ditu beharrezkoak diren baliabideak, prozesu planifikatu eta ordenatu baten bitartez, haien lan-munduan sartzeko aukerak handitzea lortzeko. Hona hemen esku-hartze mota horietarako zenbait jarraibide:

- Ikuspuntu pertsonalizatua hartzea, kolektibo eta pertsona bakoitzaren behar espezifikoak aintzat hartzen dituen. Egoera bakoitzak, pertsona bakoitzak, babes-baliabide ezberdinak behar ditu, eta une ezberdinetan. Horregatik, prozesu horien arrakasta lortzeko, funtsezkoa da enplegu eta prestakuntza-ibilbideak behar bezala definitzea.
- Askotan, jarduera zentrala birprestakuntza izan behar da, batez ere prestakuntza txikia duten pertsonen kasuan; edo, hainbat arrazoiengatik (haurrak edo desgaitasuna duten pertsonak zaintzea, kasurako) denbora luzean lan-merkatutik urrun egin diren pertsonen kasuan. Prestakuntza horrek gaitasun espezifikoak eta zeharkakoak landu beharko ditu, eta enplegu sarbiderako gero eta garrantzitsuagoak diren gaitasun teknologiko eta digitalak atxiki.
- Indartu behar den baliabideetako bat lanbideratze-enpresak dira, pertsona horiei mesede handia egiten baitiete. Izan ere, baliozko “zubia” eraiki dezakete prestakuntza fasearen eta merkatu arrunteko lanbideratzearen artean. Ekimen horiek babesten jarraitzea ezinbestekoa da, baita ohiko babesez gain enpresa mota horien kontratazioarekin lotura duten klausula sozialak aplikatzea ere.
- Enplegu sarbiderako zailtasun bereziak dituzten pertsonak kontratatzeko pizgarriak mantentzea eta garatzea, bereziki kontratazioa egonkorra bada. Pizgarriak askotarikoak izan daitezke; hala nola kontratazioarako ohiko diru-laguntzak edo kontratazio publikoko klausula sozialak, enpresek pertsona horien lanbideratzea eskaintzen dutenean.



7.5 E ARDATZAREN NORABIDEAK- KALITATEZKO ENPLEGUA

E ARDATZAREN NORABIDEAK- KALITATEZKO ENPLEGUA

E.1	Ituna eta hitzarmena oinarri gidatzaile gisa berreskuratzea, lan-harremanen esparru propio eta eraginkorrean
E.2	Lan-iruzurraren kontrako borroka sustatzea
E.3	Enpresa gehiago, ETEak batez ere, pertsonen kudeaketa aurreratura gehitzea, enpresa-kudeaketa aurreratuko baliabide gisa
E.4	"Enplegu" dimentsioa erabat garatzea, euskal enpresen Gizarte Erantzukizun Korporatiboko praktika eta estrategien barruan
E.5	Laneko segurtasuna eta osasuna: lan-ingurune osasungarriak sortzea eta bermatzea, bizimodu osasungarriaren eta gure enpresen lehiakortasunaren parte gisa

E.1 norabidea- **Ituna eta hitzarmena oinarri gidatzaile gisa berreskuratzea, lan-harremanen esparru propio eta eraginkorrean**

Lan-harremanetako ituna eta hitzarmena kalitatezko enplegua sortzeko eta hobetzeko faktore erabakigarriak dira, enpresen hedatze- eta inbertsio-erabakietan funtsezkoak diren egonkortasun-aukerak areagotzen baitituzte.

Egun ez gaude sektore mailako eta maila globaleko testuinguruan; hala ere, enpresetan hitzarmenerako formulak badaude.

Beharrezkoa da edozein hitzarmenaren alegiazkotasuna aprobetxatzea, bai sektore-hitzarmenei (funtsezko akordio- eta arautze-baliabide gisa), bai enpresen alorrean egiten direnei dagokienez.

Enpresen eta langileen ordezkaritzak itunaren arloan aurrera egiteko ahaleginak egin behar ditu berriro, beharrezkoak diren dinamizazio eta ebazpenekin, honako printzipio eta orientabideak oinarritzat hartuz:

- Euskal lan-harremanen esparrua finkatzea, ulertuz hurbiltasunaren balio bereizgarria ekartzen duela eta, beraz, hobeto erantzuten diola gure enpresen errealitateari.

du-dinamikak sortzea, erakundeak osatzen dituzten pertsona ororen sormen- eta harreman-gaitasunak aprobetxatu eta garatu ahal izateko.

Euskal enpresek, eta batez ere ETEek, errealitate horren jakitun izan behar dute, kudeaketa modu ezberdinak aplikatuz eta pertsonengan zentratzen den enpresa-kultura berria sortuz. Horretarako beharrezkoa da baliabide eta kudeaketen erabilera indartzea, hala nola:

- Prestakuntzako plan eta diagnostikoak egitea, erakundeetan informazio jarraituaren kalitatezko kudeaketa eta kudeaketa eraginkorraren elementu laguntzaile gisa.
- Enpresek prestakuntzarekiko konpromisoa izatea, hainbat ordutegiren bidez horretarako sarbidea erraztuz, prestakuntzarako diru-laguntzak ematea prestakuntza horiek enpresak antolatu gabekoak badira...
- Karrera-planak sortzea eta kudeatzea.
- Lan- eta familia-bizitza uztartzeko praktikak ezartzea.
- Pertsonen kudeaketa aurreratuaren eta gardentasun handiagoaren beharraren arteko loturi buruzko kontzientziakoa zabaltzea. Gardentasuna ezinbestekoa da konfiantzarako, eta azken hori kudeaketa aurreratuko dinamikien funtsezko elementua da; izan ere, mesede egiten dio enpresa-proiektuari eta langileen partaidetza eta inplikazioari.
- Aniztasunaren balioa aintzat hartzea eta hainbat ikuspuntutatik baliatzea: generoa, adina, perfil profesionalak, jatorri etniko eta geografikoa....

E.4 norabidea- **“Enplegu” dimentsioa erabat garatzea, euskal enpresen Gizarte Erantzukizun Korporatiboko praktika eta estrategien barruan**

Enpresa gizarte-erantzukizuna (RSE) enpresen ekarpen aktibo eta boluntarioa da, eta haien ingurune-, ekonomia- eta gizarte-garapenarekiko lege-betebeharrez harago doa. Motibazioak hedatuz (interes “filantropiko” bat nahiz lehiakortasun egoera hobetzeko xede legitimoa) hainbat alorretan praktika onak garatzean eta ezartzean datza, eta horien artean egon daiteke tokiko enplegua ere.

Hona hemen euskal enpresek garatu ditzaketen eta enpleguan eragina izango luketen RSEko praktika batzuk:

- Ingurune hurbilenarekiko konpromisoa, lehentasuna emanez udalerriko edo eskualdeko pertsonak kontratatzeari.



bidez lortzeko helburu zehatzak ditu. Jarduera-ardatz horiek gauzatzea ekimenen jarraipen eta gauzatzea eta emaitzen ebaluazioa errazteko estruktura dute.

Horregatik, norabide honek 2015-2020ko Laneko Segurtasun eta Osasuneko Euskal Estrategiaren xedeak gogorarazi nahi ditu. Honako hauek dira:

- Bizimodu osasungarriaren aldeko lan-inguru osasungarria eta segurua. Arriskuen kudeaketa eta ezagutza.
- Lan-arriskuen prebentzioa euskal gizartearen bereizgarri kultural gisa. Jokabide seguru eta osasungarriak lanean eta agenteen parte hartze eta inplikazioa.
- Lan-arriskuen prebentzioa enpresen bikaintasunaren bereizgarri gisa. Lan-baldintzen hobekuntza jarraitua eta kudeaketaren prebentzioaren integrazioa.
- Lan-arriskuen prebentzioan buru den eta bere funtzioak modu eraginkor eta efizientean gauzatzen dituen administrazio publikoa.
- Aldaketa eta prebentzio erronka berriei aurre egiteko gaitasuna.

7.6 F ARDATZEKO NORABIDEAK- BALIOZKO ZERBITZUAK ESKAINTZEN DITUEN EUSKAL ENPLEGU SISTEMA ERAGINKORRA ETA EFIZIENTEA

F ARDATZAREN NORABIDEAK- BALIOZKO ZERBITZUAK ESKAINTZEN DITUEN EUSKAL SISTEMA ERAGINKOR ETA EFIZIENTEA

F.1	Sistema propioa (Euskal Enplegu Sistema) eta integratua garatzea, epe ertainean eta luzean hobetu eta finkatu daitekeena
F.2	Gure “berme sozialeko” sistema finkatzea, enplegu-politika aktiboen sostengu gako gisa
F.3	Lan- munduan sartzeko laguntza zerbitzu pertsonalizatua enplegu-politika aktiboen erdigunean kokatzea lortzea
F.4	Enplegu kontuetan prospektiba- eta behaketa-lana sustatzea
F.5	Euskal Enplegu Sistemaren barnean enpresentzako zerbitzuak garatzea
F.6	Enpleguari lotutako programa eta zerbitzuen ebaluazioa hobetzea, informazio hori gizartearen eta eragile inplikatuaren esku jarritz, modu gardenean



F.1 norabidea- Sistema propioa (Euskal Enplegu Sistema) eta integratua garatzea, epe ertainean eta luzean hobetu eta finkatu daitekeena

Duela gutxi transferitu ziren enplegu-politika aktiboak Euskadira. 2011ko urtarrilean jarri zen indarrean, eta gainera, krisiaren unerik gogorrenekin batera gertatu zen. Horregatik, Lanbidek eta Eusko Jaurlaritzako Enplegu Sailak garatu dituzten jarduerak egoerarik larrienak konpontzera bideratu dira batez ere.

Orain, Euskadik enplegu-politika aktiboak kudeatzen dituenetik 5 urte igaro direnean, eta egoera ekonomikoa berria izanik, epe ertain eta luzean hobetu eta erreferente gisa finkatu daitekeen Euskal Enplegu Sistema garatzeko unea da (beste sistema batzuek ere hori egin dute; gure osasun-sistemak, kasurako). Alde horretatik, langabezia murrizteak eragingo duen presio kuantitatibo txikiagoa aukera ona izan daiteke, finkatutako estrukturatik abiatuz eta prestakuntza handiko profesionalekin, estrategia-, antolakuntza- eta operazio-aspektuak berriro diseinatzeko eta, hala, sistemak, eta bereziki, Lanbidek, enpresei eta pertsonen egiten dien balio-ekarpena hobetzeko.

Horretarako, Euskal Enplegu Sistemak aintzat hartu beharko ditu honako orientabide estrategiko hauek:

- Sistema, batez ere, zerbitzu berriak garatzean zentratu beharko da, eta ez horrenbeste, laguntzak eta programak eskaintzean.
- Sistemaren baliabide nagusia Lanbide izango da, baina sareko diseinu batean oinarritu beharko da, eta horren bidez, enpleguaren, hezkuntzaren eta sustapen ekonomikoaren alorretako zerbitzuetan ibilbide luzea duten erakunde publiko eta pribatuen multzo handiaren potentziala aprobetxatzea lortu beharko du.
- Denborarekin finkatu ahal izango den eredu egonkorra behar dugu, eta horretarako adibide dugu gure garapen ekonomikoko eta industria-politika.
- Sistemak lankidetzaz, efizientzia eta egonkortasun printzipioak integratu beharko ditu, eta herritarren parte-hartzeari arreta berezia eskainiko dio.
- Sistemak, zalantzarik gabe, enpresei eskaini beharko die harreman eta orientazio handiagoa eta haien zerbitzuen ikuspuntu berezia; horretarako, sistemaren erabiltzaileen beharrak argitasunez identifikatzeko diagnostikoak egingo ditu, eta gaitasunak zerbitzu guztien gako komun gisa erabiliko ditu.
- Sistemak prebentzioan lan egin beharko du, enplegu-aukera berriak aprobetxatzeko (enpresak hazteagatik eta eratzeagatik sortutako enplegu osagarria),



belaunaldi-aldaketako prozesuak planifikatu eta kudeatzeko (ordezkapeneko enplegua), eta enpleguari eusteko (okupatutako pertsonen enplegarritasuna handitzea).

- Sistemak oreka egokia lortu beharko du bere enpresentzako enplegu eta orientazio dimentsioaren eta gizarte-sustapen dimentsioaren artean. Horretarako enplegu-zerbitzuen eta gizarte-zerbitzuen arteko koordinazio maximoa beharrezkoa bada ere, ezinbestekoa da bakoitzak gizarteari zerbitzurik onena eta efizienteena emateko beteko duen rola inguruan hausnartzea. Zentzu horretan, komeni da RGIaren etorkizuneko kudeaketan Lanbidek izango duen eginkizunari buruz ere hausnartzea.
- Sistema sustapen ekonomiko, hezkuntza- eta enplegu-politiken integrazio handiagoan oinarritu beharko da.

F.2 norabidea- Gure "berme sozialeko" sistema finkatzea, enplegu-politika aktiboen sostengu gako gisa

Euskadin, "berme sozialeko" baliabide aurreratuak ditugu; diru-sarrerak bermatzeko errenta, kasurako. Baliabide horiek ezinbestekoak dira, batez ere, langabeziaren presazioen estaldura-tasak azken urteotan izan dituen murrizketak aintzat hartuta. Gizarte Segurantzak prestazioaren estaldura hobetzen ez duenez, funtsezkoa da baliabide horiek defendatzea eta finkatzea, gizarteratzeari egiten dioten ekarpenagatik, eta enpleguaren ikuspuntutik, ezinbestekoak direlako egituratutako lan-munduan sartzeko prozesuak –kasu askotan luzeak ezinbestean – garatzeko behar diren nahitaezko minimoak eskaintzeko.

Sistema hori finkatzea lortzeko, honako jardunbide hauek landu beharko dira:

- Berme sozialeko sistema horrek dakarren balioari buruzko kontzientziak zabaltzen jarraitzea.
- Gizarte-laguntzetako iruzurraren kontrako borroka irmoa eta kudeaketa bikaina garatzea.
- Gizarte-laguntzak enpleguaren zentraltasunarekin eta enplegu-politika aktiboen baliabideen eskaintzarekin gehiago lotzea (orientazioa, prestakuntza, babesa, bitartekotza, kontrataziorako pizgarriak,...), eta, horretarako, gizar-



pertsonalizatu horren faseren batean espezializatuak dauden eta eskualde eta sektore mailetan ezagutza handiak eskaintzen dituzten erakundeen indarrak aprobetxatzeko.

F.4 norabidea- **Enplegu kontuetan prospektiba- eta behaketa-lana sustatzea**

Enpleguari dagokion behaketa eta prospektiba enplegu-politiken diseinu, jarraipen eta ebaluazioarekiko oinarrizko laguntza-jarduera da, bereziki, politika aktiboetan.

Osasunaren alorrean orain dela denbora asko "prebenitzea osatzea baino hobea da" akordioa lortu bazen ere, ideia hori ez dago horren argi enpleguaren alorrean; izan ere, enpleguaren alorrean normalean prospektibara zuzendutako baliabideak ez dira nahikoak. Gainera, horri buruzko azterketa, analisi eta ikerketak oro har ez dira denboran zehar mantentzen. Horrek guztiak "aurre hartzea" kontzeptuan nahikoa ez aurreratzea dakar, eta kontzeptu hori berezkoa zaio prospektiba-lanari eta ezinbestekoa da lan-merkatuan eta horrekin lotutako alorretan sortzen diren aldaketa eta beharrentzako erantzun egokiak diseinatu eta planifikatzeko.

Ezartzen diren antolakuntza-irtenbideez gain, honako orientabide hauek proposatzen dira alor honetan:

- Prospektiba baliabide publiko nahiz probatu ezberdinen arteko koordinazio handiagoa izatea.
- Enpresen beharrak identifikatzeko metodologia kontrastatuak garatzea eta mar-txan jartzea. Horretarako, lankidetzak-hitzarmenak egingo dira enpresa eta sin-dikatu erakunde eta elkarteekin eta tokiko eta eskualdeko garapen-agentziekin.
- Eragileen artean eta gizartearen artean eskuratutako ezagutzak kudeatzea eta hedatzea.
- Enpleguan teknologiek duten eragina espezifiki aztertzea (sortzen den enple-gua, suntsitzen den enplegua, profil berriak, ...).
- Enpresetatik eragile eta alor (sustapen ekonomikoa, enplegua) ezberdinen es-kutik jasotzen den informazioa koordinatzea; alde batetik, informazio hori ahal bezainbeste aprobetxatzeko; eta bestetik, enpresei antzeko informazioa behin eta berriro ez eskatzea saihesteko.



F.5 norabidea- **Euskal Enplegu Sistemaren barnean enpresentzako zerbitzuak garatzea**

Enplegua enpresek sortzen duten adostasun argia badago ere, enplegu publikoko zerbitzuen errealitatea honako hau da: enpresen zerbitzu eta harremanak ez dira nahikoa jardueraren multzo osoari dagokionez.

Euskal Enplegu Zerbitzuak defizit hori zuzendu behar du enpresekiko orientabide proaktibo baten bidez, honako errealitate hauek berekin ekartzeko:

- Enpresak Lanbideren "bezero" gako gisa hartzea, Lanbideren aldetik enpreseko hurbiltasun handiagoa bideratuz.
- Enpresen beharrak eta dinamikak hobeto ezagutzea, horiekin harreman jarraitua mantenduz. Harreman horretan, enpresa handiek (gure errealitatearen bereizgarri diren ETEak eta mikroenpresak alde batera utzi gabe) funtsezko rola bete behar lukete, haien nagusitasun kuantitaitbo eta traktore-efektuagatik.
- Beste eragile publiko eta pribatuekin lan egiteak eskaintzen duen lan-sarearen potentziala aprobetxatzea, eragile horiek inguruko enpresekin oso harreman onak baitituzte, maiz eskaintzen dizkieten zerbitzuengatik. Adibidez, lanbide-heziketako zentro askok eskualdeko enpresekin harreman pribilegiatua dute, eta horrela, prospekzio eta bitartekotza alorretan, Lanbideren kolaboratzaile gisa harreman hori indartzeko aukera daukate. Gauza bera gertatzen da garapen-agentziekin eta esparru sozialeko bestelako agenteekin.
- Lanbideren bitartekotza-lanak sustatzea, bitartekotzako zerbitzu publikoen alderdi diferentzialek duten garrantzia azpimarratuz (aukera-berdintasuna, zerbitzuaren doakotasuna), eta era berean, bitartekotzari lotutako teknologia aplikatuen, erantzun-denborari, eta abarrei dagokienez kalitatezko zerbitzua eskainiz.

F.6 norabidea- **Enpleguari lotutako programa eta zerbitzuen ebaluazioa hobetzea, informazio hori gizartearen eta eragile inplikatuaren esku jarritz, modu gardenean**

Kudeaketa publiko aurreratuaren aspektu gakoetako bat "ebaluazio" kontzeptuan sakontzeko beharra da.

Ebaluazioak alor publikoan duen helburua esku-hartze publiko baten balioa epaitzea da, honako helburu hauen arabera: erabaki publikoen prozesua optimizatzea; lortu nahi ez diren efektu eta akatsak zuzentzea; sektore publikoaren jardueran berrikuntza sustatzea,



kudeaketa publikoaren hobekuntza eta aldaketa etengabeko pizgarrian bilakatuz; eta sektore publikoaren efizientzia sustatzea, ebaluazioaren emaitzek baliabide publikoen erabileraren eta esleipenaren efizientzia laguntzen baitute.

Zerbitzu, politika eta programa publikoak hobetzeko behar hori enpleguaren esparruan ere aplikatu behar da. Ebaluazioaren lana indartzeko, honako orientabide hauek proposatzen dira:

- Ebaluaziora zuzendutako baliabideak indartzea. Ebaluazioa "inbertsio" gisa ulertu behar da, eta inbertsio horren epe ertain eta luzerako ondorioek inbertitutako baliabideak behar bezala konpentsatzen dituzte. Horregatik, enplegu-zerbitzu, -politika edo -programa bakoitzak dagokion ebaluazioaren diseinua erantsi beharko du, esku-hartze publikoaren kontzepzio propiotik, eta, era berean, bermatu beharko du ebaluazioa ahalik eta kalitate handienarekin gauzatzela, planteatutako helburuak lortzeko efizienteenak diren barne- eta kanpo-baliabideak konbinatuz.
- Enplegurako prestakuntzaren eta erabiltzailegatiko kostu handia duten bestelako programen ebaluazio espezifikoak egitea.
- Ebaluazioaren irismena zabaltzea, ez bakarrik egiten denera (jarduera-adierazleak), baita horren emaitzetara ere, modu progresiboan inpaktu-, gogobetetze-, eraginkortasun-, eta efizientzia-adierazleak gehituz eta etorkizuneko jarduerak lehenesteko ebaluazioaren emaitzak erabiliz.
- Informazio hori, modu gardenean, gizarteari eta inplikaturako eragileei aditzera ematea, kontu-emateen eta erantzukizunen kontrola errazteko. Horretarako ulertu behar da gardentasuna kontu-emate soiletik haratago doala, honako printzipio hauek erantsi behar baititu: hurbileko hizkuntza erabiltzea, "datua informazio bihurtzeko" hainbat euskarri erabiltzea, informazio eskaerei arin erantzutea...





8. ESTRATEGIAREN GOBERNAMENDUA



8. ESTRATEGIAREN GOBERNAMENDUA

8.1 GOBERNAMENDUAREN EREDUA ETA SISTEMATIKA

GOBERNAMENDUAREN EREDUA

Estrategiaren Gobernamenduaren Eredua funtsezko baliabidea da formulatutako estrategia benetan ezartzeko. Horretarako, norabideen aplikazioaren jarraipen eta monitorizazio jarraitua egiten da, bai eta amaierako ebaluazio bat edo balantze global bat ere estrategiaren irismen-epean.

Honako hauek dira gobernamenduaren ereduaren xede nagusiak:

- Estrategia ezartzeko, monitorizatzeko, jarraitzeko eta ebaluatzeko egokiena den antolamendu-egitura definitzea.
- Estrategiaren jarraipen- eta ebaluazio-sistematika ezartzea, besteak beste, honako aspektu hauek definituz: jarraipen eta ebaluazio formalen aldi baterako kokapena eta epea, jarraipen eta ebaluazio horiek landu beharreko alorrak, etab.
- Estrategiaren irismen-epean eragin dezaketen aldagai sozial eta ekonomikoen bilakaera dela-eta beharrezkoak diren neurri zuzentzaileak hartzeko beharra hautematea.
- Estrategia ezartzean zuzenean parte hartzen duten eragile ekonomiko eta sozialen arteko koordinazio ahalik eta handiena bermatzea.
- Ahalik eta gardentasun hnadiena ahalbidetzea, herritarrek eta eragile sozial eta ekonomikoek xede eta norabideen bilakaeraren eta lortzen diren arrakasta nagusien berri izan dezaten ("kontu-ematea").

Estrategiaren Gobernamendurako 3 koordinazio, jarraipen eta ebaluazio baliabide erabiliko dira, ondoren zehazten diren osaketa eta eginbeharrekin. Horien zereginak dira Estrategiaren aplikazioa zaintzea (bere irismen-epean jarraipen iraunkorra egingo diote) eta herritarrei eta eragile ekonomiko eta sozialei haren eraginaren eta garapenaren berri ematea. Baliabideak honako hauek lirateke:



- SAILARTEKO JARRAIPENA, Estrategia diseinatzeko sortutako barne-koordinazio dinamika mantenduz.
- EUSKADIKO ELKARRIZKETA SOZIALERAKO MAHAIA, enpleguaren sorrera eta enpresa lehiakortasuna indartzea helburu duen elkargunea, elkarrizketa soziala sustatuz eta gizarte inklusiboaren defentsa zainduz.
- ENPLEGU FOROA, partaidetza-esparru berria, estrategia martxan jartzeari lotzen zaiona. Bertan, Euskadiko enpleguan eragina duten alor ekonomiko eta sozialeko agente esanguratsuenek hartuko dute parte, zuzenean eta zeharka.

Estrategiaren zabaltze operatiboa, jarduera eta plan operatibo gehiagorekin; Gobernuak definituko du eta bere jarraipen- eta ebaluazio-dinamika propioak izango ditu.

KOORDINAZIO, JARRAIPEN ETA PARTE HARTZE BALIABIDEAK

	SAILARTEKO JARRAIPENA	EUSKADIKO ELKARRIZKETA SOZIALERAKO MAHAIA	ENPLEGU FOROA
ZEREGINA	Barne-jarraipena eta koordinazioa.	Kontraste- eta aholku-emailea.	Kontraste- eta aholku-emailea.
OSAERA	Estrategiaren edukiekin harrimana duten Eusko Jaurlaritzako sailak eta erakundeak.	Mahaian ordezkaturik dauden enpresa- eta sindikatu-eragileak.	Erakunde, enpresa-elkarte, kluster, sindikatu, hezkuntza-erakunde, gizarte-erakunde, eta abarren ordezkariak eta unibertsitateko adituak. (Gutxi gorabehera, 30 erakunde eta pertsona).
FUNTZIOAK	Estrategiaren monitorizazioa, jarraipena, ebaluazioa eta berri ematea.	Lanerako eta hausnarketarako esparrua. Bertan partekatuko dira Estrategiaren inplementazioko aurrerapen-maila, jarraipena eta emaitza nagusiak; eta Estrategia garatzeko pausoak egiaztatuko dira.	Esparru komuna. Bertan partekatuko dira Estrategiaren garapena eta monitorizazioa, ekarpenak, hobetzeko aspektuak, gomendioak, etab. jasotzeko.
BILEREN ALDIZKAKORTASUNA	Sei hileko jarraipena.	Sei hileko jarraipena.	Urteko jarraipena. Aurkitzen diren behar zehatzten arabera lantalde espezifikoak osatzeko aukera.



8.2 JARRAIPEN- ETA EBALUAZIO-ADIERAZLEAK

JARRAIPEN- ETA EBALUAZIO-ADIERAZLE SISTEMA

Arestian aipatu den bezala, Gobernamentuaren Ereduak estrategiaren jarraipen- eta ebaluazio-sistematika nola ezartzen den aztertzen du, irismen aldian zehar. Sistematika hori jarraipen- eta ebaluazio-adierazle sistema baten bidez artikulatuko da, eta adierazle horiek Estrategia betetzea monitorizatzeko eta aztertze balio dute, Estrategiaren Aginte-koadroa osatuz.

Jarraipen- eta ebaluazio-adierazle sistemak 3 adierazle mota ditu:

- **TESTUINGURU-ADIERAZLEAK:** Lan-merkatuko aldagai esanguratsuenen bilakaera (jarduera-tasa, okupazio-tasa, langabezia-tasa, etab.), eta Euskadiko bestelako aldagai sozioekonomikoen bilakaera (BEZaren hazkundera, I+Gan gastua, enpresa-establezimenduen saldoa, ...) monitorizatzea ahalbidetzen duten adierazle orokorrak.
- **JARDUERA-ADIERAZLEAK:** Estrategian definitutako Norabideekin lotutako jarduerak betetzea monitorizatzea ahalbidetzen duten adierazleak (hala nola Euskal Enplegu Zerbitzuaren barnean orientazioa jaso duten pertsonak, enplegurako prestakuntza-jardueretan parte hartu duten pertsonak, ...).
- **ERAGIN-ADIERAZLEAK:** Definitutako ideia estrategikoekin zerikusia duten jardueren eragina neurtzea ahalbidetzen duten adierazleak (hala nola Euskal Enplegu Zerbitzuak finantzatutako prestakuntza-jardueretan parte hartu duten pertsona langabeen lanbideratze-tasa, ...).

Oro har, adierazleen neurketa-aldia urtekoa izango da. Testuinguru-adierazleentzat hasierako erreferentzia-balio bat ezartzen da, eta hori konparaketa-puntu gisa erabiliko da, Estrategiaren irismen-aldian izandako bilakaera aztertze.

Adierazle-sistema hori planteatzeko aintzat hartu dira honako hauek: garrantzi-irizpi-deak, neurketa egiteko beharrezko informazioa jasotzeko egingarritasuna eta Estrategiaren aldizkako jarraipenerako eta amaierako balantze globalerako balio edo interesen ekarpena. Horregatik, luzera nahikoa duen adierazleen zerrenda eratze ahaleginak egin dira, Estrategiaren ardatz bakoitzerako esanguratsuenak izan direnak hautatuz.



TESTUINGURU-ADIERAZLEAK

A.		
ADIERAZLE EKONOMIKO OROKORRAK EUSKADIN	HASIERAKO BALIOA	HASIERAKO BALIOAREN DATA ETA ITURRIA
BEZaren urteko hazkundea (%)	%2,8	2014-2015eko urtetik urterokoa. Eustat
Enpresa-establezimenduen saldo garbia (altak-bajak)	-495	2014. Eustat
Sortutako enpresa-establezimenduen kopurua	16.040	2014. Eustat
Esportazioen urteko bolumena (milioi euro)	21.955	2015. Eustat
BEZaren gaineko I+G gastua (%)	%1,93	2014. Eustat

B.		
EUSKADIKO LAN-MERKATUKO ADIERAZLEAK	HASIERAKO BALIOA	HASIERAKO BALIOAREN DATA ETA ITURRIA
Biztanleria aktiboa (milaka pertsona)	1.040,9	2015eko IV. hiruilekoa. BJA. Eustat
20 eta 64 urte bitarteko biztanleriaren jarduera-tasa (%)	%79,0	2015eko IV. hiruilekoa. INE. BAI
Gizarte Segurantzaren izena emandako pertsonak (hileko batez bestekoa, milaka pertsona)	908,0	2015eko abendua. Gizarte Segurantzaren
16 urte eta gehiago langabe egondako biztanleria (milaka pertsona)	151,0	2015eko IV. hiruilekoa. BJA. Eustat
Langabezia-tasa (%)	%14,5	2015eko IV. hiruilekoa. BJA. Eustat
Lanbiden enplegu-eskatzaileria gisa izena emandako eta 35 urte baino gutxiagoko pertsona langabeak (milaka)	39,0	2015eko abendua. Lanbide
Lanbiden enplegua eskatu duten epe luzeko pertsona langabeak (urte 1 edo gehiago langabe daramaten 25 urte baino gutxiagoko pertsonak, eta 6 hilabete edo gehiago langabe daramaten 25 urte baino gutxiagoko pertsonak), Lanbiden enplegua eskatu duten pertsona langabeen zenbateko osoari dagokionez (%)	%54,1	2015eko abendua. Lanbide
EEEEK kaltetutako pertsona kopurua (milaka)	8,1	2015ean jasotako datuak. Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila
Aldi baterako enplegu-tasa (%)	%23,9	2015eko IV. hiruilekoa. INE. BAI
Lanaldi partzialeko enplegu-tasa (%)	%18,2	2015eko IV. hiruilekoa. EIN. BAI
Lan egindako ordu bakoitzeko emakumeen eta gizonen arteko ordainsariaren diferentziala (%), balio negatiboak adierazten du emakumeek ordainsari txikiagoa jasotzen dutela)	-%19,8	EIN, Soldata egituraren urteko inkesta, 2013

OHARRA: Orrialde honetako eta hurrengoetako adierazleak genero-ikuspuntutik aztertuko dira.

INPAKTU- ETA JARDUERA-ADIERAZLEAK, ETA BESTELAKO ADIERAZLEAK

ARDATZA A) AKTIBAZIOA	
JARDUERA-ADIERAZLEAK	ERAGIN-ADIERAZLEAK ETA BESTELAKOAK
• Kontziliaziorako laguntza publikoen onuradunen kopurua. • Itunpeko haur-eskoletako eta haur-eskola publikoetako leku kop. • Lan-aktibazio programetako parte hartzaileen kop. • Belaunaldi-alaketako kontratuen kop. • Talentuaren itzulera programetako parte-hartzaileen kop. • Talentuaren erakartze programetako parte-hartzaileen kop.	• Lan-aktibazio jardueretan parte hartu duten eta enplegu-zentralitatean onurak esperimentatu dituzten pertsonen ehunekoa • Talentu-atxikipen programetako parte-hartzaileen ehunekoa

ARDATZA B) KUALIFIKAZIOA ETA GAITASUNAK	
JARDUERA-ADIERAZLEAK	ERAGIN-ADIERAZLEAK ETA BESTELAKOAK
• Prestakuntza dualean parte hartzen duten lanbide-heziketako gazteen kop. • Prestakuntza dualean parte hartzen duten unibertsitateko gazteen kop. • Atzerriko esperientzia-programetan parte hartzen duten gazteen kop. • Enplegurako prestakuntza-jardueretan parte hartzen duten langabeen kop. • Etengabeko prestakuntzako jardueretan parte hartzen duten pertsona landunen kop. • Bide formal edo ez-formalen bidez edo lan-esperientziaren bidez eskuratutako gaitasun profesionalak ebaluatzeko prozesuetako parte-hartzaileen kop. • Atzerriko hizkuntzetan prestakuntza jasotzen duten hezkuntza arautuko maila ezberdinetako parte-hartzaileen ehunekoa	• Ikasketak amaitu eta urtebeteen enplegu bideratua lortzen duten lanbide-heziketako gazteen ehunekoa • Ikasketak amaitu eta urtebeteen enplegu bideratua lortzen duten unibertsitateko gazteen ehunekoa • Enplegurako prestakuntza-jardueretan parte hartzen duten eta ikasketak amaitu eta 6 hilabeteen enplegu bideratua lortzen duten pertsonen kopurua • Bide formal edo ez-formalen bidez edo lan-esperientziaren bidez eskuratutako gaitasun profesionalak dituzten pertsonen kopurua



ARDATZA C) AUKERAK SORTZEA	
JARDUERA-ADIERAZLEAK	ERAGIN-ADIERAZLEAK ETA BESTELAKOAK
• Ekintzailtza babesteko programa publikoen bidez babestutako enpresa-proiektuen kop. • Eskainitako kontrataziorako pizgarrien kop.	• Ekintzailtza babesteko programa publikoen bidez babestutako enpresa berrien kop. • Sortu eta 3 urte ondoren martxan jarraitzen duten ekintzailtza babesteko programa publikoen bidez babestutako enpresa berrien kop. • Sustatutako enplegu bat lortu eta urtebete ondoren enpresa berean lan egiten jarraitzen duten pertsonen ehunekoa

ARDATZA D) AUKERA BERDINTASUNA	
JARDUERA-ADIERAZLEAK	ERAGIN-ADIERAZLEAK ETA BESTELAKOAK
• Lehenbiziko lan-esperientzia programetan parte hartu duten gazteen kop. • Kontrataziorako pizgarri programen onuradun diren eta desgaitasuna duten pertsonen kop. • Kontrataziorako pizgarri programen onuradun diren eta lan-munduan sartzeko zailtasun bereziak dituzten bestelako taldeetako pertsonen kop. • Enplegu-zentro berezietan desgaitasuna duten pertsonentzako leku kop. • Lanbideratze enpresetan lanbideratzeko zailtasun bereziak dituzten pertsonentzako leku kop. • Kontrataziorako pizgarri zuzeneko programen onuradun diren emakumeen kop.	• Lehenbiziko lan-esperientzia programetan, sustatutako jarduera amaitu eta 6 hilabeteen enplegua lortzen duten gazteen ehunekoa • Merkatu arruntean lana aurkitu ostean, Enplegu-zentro bereziak uzten dituzten desgaitasuna duten pertsonen kop. • Merkatu arruntean lana aurkitu ostean, Lanbideratze enpresak uzten dituzten lanbideratzeko zailtasun bereziak dituzten pertsonen kop.

ARDATZA E) KALITATEZKO ENPLEGUA	
JARDUERA-ADIERAZLEAK	ERAGIN-ADIERAZLEAK ETA BESTELAKOAK
Kontratatziorako pizgarrien programa publikoek babestutako kontratu finkoen kop.	

- Kontrataziorako pizgarrien programa publikoek babestutako kontratu finkoen kop.

ARDATZA F) BALIOZKO ZERBITZUAK ESKAINTZEN DITUEN EUSKAL ENPLEGU SISTEMA ERAGINKORRA ETA EFIZIENTEA	
JARDUERA-ADIERAZLEAK	ERAGIN-ADIERAZLEAK ETA BESTELAKOAK
• Lanbideratze ibilbide pertsonalizatueta parte hartutako pertsonen ehunekoa, pertsona langabeen zenbateko osoari dagokionez • Euskal Enplegu Zerbitzuak kudeatutako eskaintzen kop.	• Lanbideratze-ibilbideetako parte hartzaileek Lanbideri buruz egiten duten balorazioa • Enpresetara bidalitako pertsonen kontratazioan amaitzen duten Euskal Enplegu Zerbitzuak kudeatzen dituen eskaintzen ehunekoa

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Lanbideratze ibilbide pertsonalizatueta parte hartutako pertsonen ehunekoa, pertsona langabeen zenbateko osoari dagokionez • Euskal Enplegu Zerbitzuak kudeatutako eskaintzen kop. | <ul style="list-style-type: none"> • Lanbideratze-ibilbideetako parte hartzaileek Lanbideri buruz egiten duten balorazioa • Enpresetara bidalitako pertsonen kontratazioan amaitzen duten Euskal Enplegu Zerbitzuak kudeatzen dituen eskaintzen ehunekoa |
|---|--|



