



ENPLEGUAREN EUSKAL LEGERAKO OINARRIEN AGIRIA

2022ko maiatza

AURKIBIDEA

AURKEZPENA	3
1.- ENPLEGUAREN LEGEA: BEHARRAREN ETA AUKERAREN ARTEAN	5
2.- LEGEA ENPLEGU-POLITIKA PUBLIKOEN ESPARRUAN	7
2.1.- Europa, erreferentziazko faroa:	7
2.2.- Estatua, EAE eta udalerrriak: rol desberdinak eta zeregin partekatua	8
2.3.- Eragileen ekosistema publiko-pribatu zabala, elkarlanean txertatu beharrekoa	11
3.- ENPLEGU-POLITIKA AKTIBO BERRIAK ETA HOBEAK	12
3.1.- Erronkak eta aldaketa-palankak	12
3.2.- Europako oinarri sozialaren esparruan: enplegu-politika aktiboak eskubide	13
3.3.- Zerbitzuen zorroa: egungo eskaintzaren eta berrikuntzaren artean	14
3.4.- Sarearen kontzeptua eta bere eskakizunak	15
3.5.- Lanbide, eraldaketarako eragile	18
5.- GOBERNANTZAREN GAINEKO IRUZKINAK	21
4.1.- Koordinazio-espazioen sistema	21
4.2.- Plangintza-sistema integratua	22

AURKEZPENA

Agiri honetan, Enpleguaren Legearen aurreproiektua idazteko oinarritzko elementuak biltzen dira; tresna honek euskarri bat eman nahi du enplegu-politika eta horiek kudeatzen dituen zerbitzu publikoa berritu eta hobetzeko, ahaleginak instituzioetan xertatu, eta, hala, eragile sozial eta zibikoen elkarlan zabala sustatze aldera.

Zeregin hau 2020-2024 legealdiko (XII) Gobernu Programan sartzen da, zeinak honako hauek ezartzen baitzituen helburu lege:

- a) Enplegu-politiken inguruan elkarlanean aritzeko hainbat ekimen, politika horiek berritu eta hobetzeko eta osotasunetik heltzeko beharra islatzen zutenak.
- Ekonomiaren Berpizkunderako eta Enplegurako Sailarteko Esparru Programa bat egitea; eta Enplegu Plan bat onartzea horrekin bat, gobernuaren logikatik beharrezkoa den zeharkako ikuspegi horri heltzeko.
 - Zailtasun handienak dituzten kolektiboek enplegua eskuratzea, tokiko eta eskualdeko enplegu-planak martxan jarriz, foru-aldundiekin eta toki-administrazioekin lankidetzan; partekatua den zeregin horretan erakundeen artean antolatu beharra dagoela agerian geratzen da.
 - Gizarte-elkarrizketan sakontzea eta eredu inklusibo partaidea sustatzea, lan-harremanen euskal sistemaren bidez eta Elkarrizketa Sozialaren Mahaiko lantaldeak indartuz, hainbat gairen inguruan.
 - Eta ekimen osagarrien lerro oso bat garatzea, kalitatezko enplegua, ekintzaitza eta ekonomia soziala sustatzeko, besteak beste. Ekimen horiek, era berean, eragile publiko eta pribatu ugari biltzen dituzte.
- b) Eta enplegu-politikak integratu eta hobetzeko esparrua, honako hauen bidez...:
- Enplegurako gobernantza-eredu berri bat sustatzea, Enpleguaren Euskal Sistemaren Legearen bidez, eredu integrala eta aktibatzailea izan dadin eta Lanbide ardatz bihur dadin, honako ezaugarri hauek tarteko: lan-merkatuak orientazioa, bere jarduera enpresetan eta pertsonengan oinarrituz; arreta eta esku-hartze pertsonalizatuaren zerbitzuaren garapena, enplegurako prestakuntza-sistema integrala eskaintzen duena oinarri teknologiko eta digitaletan oinarrituta; eskumen profesionalen eta enpleguen etorkizuneko eskariak identifikatuko dituen Behatoki bat; eta enpresa eta prestakuntza-zentroekiko lankidetzak.

Hori horrela, garatzen diren edukiak aurrekoak edo/eta paraleloak diren ekimen eta proiektuetan oinarritzen dira, besteak beste:

- Enpleguaren Euskal Estrategia 2030 izenekoak Euskal Enplegu Sistemaren Lege bat egin beharra adierazi zuen proposatutako 8 proiektu eragileen artean.
- Lanbide Hobetzen Lanbide eraldatzeko proiektu gisa sustatu da, Lanbide enpleguaren euskal ekosistemako erreferentziazko polo gisa finkatzeko.
- Eta hainbat azterketa eta analisi garatu dira Legearen inguruko lan-prozesuan; bai eta ekarpenak eta hausnarketak egin ere, gaiaren gainean, Enplegu Forotik, horixe izan baita bere ekarpenen bidez legea eratzeko zero kilometroa.

Ez da testu juridiko bat, baizik eta testu programatikoa, Legea idazteko orduan lagungarri eta osagarri diren oinarritzko elementuak ilustratzeko eta haren eraikuntzaren gaineko eztabaida sozial, tekniko eta politikoa errazteko asmoz. Edukien egitura honako hau da:

- Lehen kapituluak legea enplegu-politika hobeen baldintzak sortzeko esparru gisa ezarri behar dela adierazten du. Horren arabera, politika horiek eraldaketa ekonomiko eta sozial handiko une batera egokitu behar dira.
- Bigarrenak legearen lotura juridiko instituzionala deskribatzen du. Lotura horrek maila instituzional guztiak inplikatzeko, zeharkako esparru sektorial eta sozial batean, testuinguru horretan kokatuz bere irismena eta funtsezko edukia.
- Hirugarren kapituluak enplegu-politika aktiboen gaur egungo erronkei buruz hausnartzen du, bai eta eskubide subjektiboa politika horiek eraldatzeko motor gisa txertatzeko betebeharrari buruz ere. Eraldaketa horien orientazioa adierazten du, bai eta horien kudeaketarena ere, eragile instituzional desberdinekin partekatutako lankidetzaren esparru koordinatuan; horrez gain, Lanbide testuinguru honetako erreferentziazko polo gisa eraldatu behar dela adierazten du.
- Laugarrenak enpleguaren ekosistemaren gobernantzari buruz hausnartzen du, zeharkako planteamendu koordinatu, ireki eta partaide baten bidez.

1 ENPLEGUREN LEGEA: BEHARRAREN ETA AUKERAREN ARTEAN

1.A.- Enplegua, politika egituratzailea.

Enplegu-politika giza garapena arazten duen politika bat da. Garapen ekonomikorako eta lehiakortasunerako, gizarte-kohesiorako eta lurralde-orekarako funtsezko faktorea da.

Egiturazko edo zeharkako politika denez, gainerako politika ekonomiko eta sozialekin harremanetan dago, enpleguaren eszenatokia inklusiboa eta kalitatezkoa izan dadin. Eszenatoki horretan, herritarrek bizitza duinerako eta norbere garapeneko esparru bat aurkitu behar dute; era berean, enpresek norgehiagokan aurrera egiteko esparrua aurkitu behar dute, betiere pertsonak oinarri hartuta.

Gaur egun, bizi ditugun trantsizioek –digitala, ingurumekoa eta soziosanitarioa– beste modu batzuk erakusten dizkigute jardura ekonomikoa, enplegua, bizimodua, harremanak, prestakuntza...ulertzeko. Era berean, pertsonen eskumenak eta balioak azkar eta etengabe birdefinitzen dituen testuinguru bat islatzen dute.

Pertsonak arlo digital berrira egokitzeko orduan gainditu beharreko erronkak, sektore desberdinetako ekonomia deskarbonizatu eta jasangarriranzko aldaketaren kudeaketa konplexua, belaunaldien errelebu geroz eta zailagoa eta, orokorrean, trantsizio horrek dakarren ziurgabetasuna agerian daude enpleguan ere, eta ez dira erraz konpontzen politika aktibo tradizioetatik eta horien egiteko moduetatik.

Bestalde, ondoz ondo egon diren krisiek eta, bereziki, pandemiak sartu dituen zailtasunek gogorarazi egiten digute desberdintasunek (diru-sarrerak eta aukerak) eta arrakala desberdinek (digitalizazioa, hezkuntza, etxebizitza, ingurumenaren kalitatea, generoa, adina, jatorria...) beren horretan dirautela, inklusioak desafio handia izaten jarraitzen duela, eta horrek guztiak zalantzan jartzen dituela gizarte-kohesioa, gure ekonomiaren produktibitatea eta bizitasuna.

Erronka zaharrak eta desafio berriak elkarrekin daude, beraz, eta oso konplexua den eszenatokia marrazten dute, enplegu-politika hobek aldarrikatzen dituen eta ekonomia eta gizarte gisa pentsatu dadila eskatzen duena (ez soilik enplegu gisa).

1.B.- Enplegu-politika hobek: enplegu-politika aktiboak edukitzeko eskubide subjektiboa eraldaketarako bektore.

Testuinguru honetan, enplegarritasunaren kontzeptua, enplegurako eskumen eta jarrera egokiak biltzen dituen elementu gisa, gaur inoiz baino gehiago da kontzeptu fluido eta etengabe eraikitzen ari dena, zeinaren arduradun bakarra ezin baitira herritarrak izan.

Ibilbide profesionala konplexua da. Pertsonen berrorientazio profesionala modu proaktibo eta muturrekoan lotzen duten birkualifikazio-prozesuak eta aldaketak txertatzeko beharra herritarren lan-bizitzan modu egonkortuan kudeatu beharreko beharrizan natural bat bezala agertzen da. Beharrizan horren aurrean, egungo enplegu-politika eta -zerbitzuak, beste garai batzuetako formula eta jarrerak baliatzen dituztenak, ez dira gai irtenbide egokituak eskaintzeko, ez eta erantzun azkar eta eraginkorrak emateko ere.

Testuinguru honetan, lan duina izateko eskubidea instituzionalizatzeko, nolabaiteko gizarte-kontratu berri bat behar da, pertsonen "enplegarritasuna" bermatuko duena beren bizitzan zehar. Eta hori operatibizatzeko, enplegu-politika aktibo berriak eta hobeak behar dira, zerbitzu eraginkorrak eta lehiakorrak eskainiko dituztenak eta modu azkar, pertsonalizatu, integratu eta jasangarrian jardungo dutenak.

Politika aktiboak edukitzeko eskubide subjektiboa, beraz, ez da soilik herritarren enplegarritasun "dinamikoa" eraikitzeko beharrari ematen zaion erantzun bat, baizik eta palanka erabakigarri bat hori bermatu behar duten politika aktiboen berrikuntza eta hobekuntza azkartzeko; detonagailu bat, pertsonen gaineko gizarte-inbertsioa enpresa-lehiakortasunerako, gizarte-kohesiorako eta garapen jasangarriarako motor eraginkorra izan dadin.

1.C.- Ekonomia eta gizarte moduan pentsatzea, ez soilik enplegu moduan

Politika publiko ekonomiko eta sozialak ezinbestekoak dira banan-banan, baina ez dira aski erronka zaharrei eta desafio berriei aurre egiteko. Politikek enplegu gehiago eta hobeak lortzeko orduan egiten duten ekarpena hobetzeko, beharrezkoa da zeharkako begiradak sartzea eta enplegu-sistema beste sistema batzuekin "jostea" (sustapen ekonomikoa, hezkuntza, gizarte-zerbitzuak, etxebizitza...); dagokion eta espero den rol egituratzaile eta ardaztzailea gaituz. Eta, horretarako, gaur gaurkoz beharrezkoak dira kudeaketa zeharkakoa eta partekatua, lankidetzeta sinergikoa, eta gobernantza-modu berrien instituzionalizazioa.

Gobernantza lankideko formulak behar ditugu, eragile bakoitzaren espezializazio adimentsutik eta abantaila konparatiboetatik sinergiak sortzeko eta ekarpenak batzeko, horien eragina hobetze aldera.

1.D.- Gizarte-kontratu berri baterantz: Beharraren eta aukeraren artean.

Marrazten ari den paradigma sozioekonomiko berrirako trantsizioa eutsiko duen gizarte-kontratu berri baterantz doa Europa. Bere gizarte-oinarritik (bertan jasotzen delarik enplegu-politika aktiboak edukitzeko eskubide subjektiboa), jarraibide bat ezartzen du, politika horiek eratzean kontuan har daitezen pertsonak erdigunean jartzen dituzten balioak. Ez da soilik behar bat, baizik eta baita aukera bat ere. Izan ere, garapen ekonomikoa jasangarria eta enplegu hobez osatua izango da, edo nekez izango da.

Ondorioz, Enpleguaren Euskal Legeak oinarri hori izan behar du kontuan eta, hala, erantzun berri eta partekatuak emateko baldintzak jarriko dituen esparru bat eraiki dadila proposatu behar du. Esparru horretan, hazkundea eta operatasun ekonomikoa ekitatearen eta enplegu duin eta inklusiboaren eskutik joan beharko dira, nahitaez.

2 LEGEA ENPLEGU-POLITIKA PUBLIKOEN ESPARRUAN

2.A.- Lotura juridiko instituzionala

Legeak, bere helburuak eta edukiak logika juridiko-instituzional bat jarraitzen dute, rol eta zeregin batzuk dituen maila instituzional guztietan: EBn, helburu eta orientazio handien faro legez: estatuan, enplegu-sistema deszentralizatuko eskumen eta kontzeptuen erreferente gisa; autonomia-erkidegoan, enplegu-politikak garatu eta kudeatzeko arduradun moduan; eta tokiko erakundeen artean, lurraldean horiek kapilarizatzeko beharrezko lankideak direnez gero.

2.1.- Europa, erreferentziatzeko faroa:

2.1.A.- Nahiz eta enplegu-politika aktiboak oraindik ere estatuen eskumen-esparru nagusia diren, Europa mailako ekintzak lagungarriak dira erreferente estrategikoak eta helburu partekatuak ezartzeko orduan.

- Hala, iragan mendearen amaieratik, **Enpleguaren Estrategia Europarra** – enplegu gehiago eta hobeak– lanean ari da, herrialdearen helburuak bateratzeko, enplegua sartu baitu Hazkunde Europarraren 2020ko Estrategian eta, ondoren, Horizonte 2030eko helburuetan, Enplegu Batzordearen bidez eta Seihiako Europarraren esparruan egiten duen aholkularitza-lanari esker.
- Testuinguru orokor horretan, 2017an Göteborgeko goi-bileran **Europako Zutabe Soziala** aldarrikatzean “**EBko 20 eskubide sozialez**” edo printzipioz osatutako gutun bat sortu zen; ibilbide-orri bat, Europa sozial indartsua lortzeko, «**araugintzako kode sozial**» berri baterantz bideratuta.

2.1.B.- Europako Zutabe Sozialak funtsezko eskubide eta printzipioak ezartzen ditu XXI. mendeko Europako ongizate-sistemek eta lan-merkatuek ondo eta zuzen funtzionatu dezaten. Horietako batzuek Batasunaren ondarean dauden eskubideak berresten dituzte. Beste batzuek helburu argiak ezartzen dituzte jarraitu beharreko bidearen gainean, gizarte, teknologia eta ekonomian dauden aurrerapenen eskutik sortzen diren desfioei aurre egin ahala.

2.1.C.- Araugintzako kode sozial honek 1. kapituluan (Lan-merkatura sartzeko eta aukera berdinarak izateko berdintasuna) honako printzipioak aldarrikatzen ditu: hezkuntza, prestakuntza eta ikaskuntza etengabea; genero-berdintasuna; eta aukera-berdintasuna. Eta, horietako lehenak, zehazki, enplegu-politika aktiboak edukitzeko eskubidea instituzionalizatzen du, honako hau adieraztean: “*Pertsona orok dauka eskubidea hezkuntza, prestakuntza eta ikaskuntza iraunkor, inklusibo eta kalitatezkoa jasotzeko, gizartean bete-betean parte hartzeko eta lan-merkatuan trantsizioak arrakastaz kudeatzeko gaitasunak eskuratu eta mantentze aldera*”.

2.1.D.- 2021eko martxoan, **Eskubide Sozialen Zutabeko Ekintza Plana** aurkeztean, Batzordeak beste urrats bat eman du haren aplikazioa sustatzeko. Bertan, hainbat ekimen proposatu eta hiru helburu nagusi ezartzen ditu, Batasun mailan, 2030ean lortu behar direnak eta nazio-mailako politikak eta erreformak zuzentzeko lagungarriak izango direnak:

- gutxienez % 78ko enplegu-tasa edukitzea Europar Batasunean;
- urtero, helduen gutxienez % 60 bertaratzea prestakuntza-ikastaroetara;
- gutxienez hamabost milioi murriztea pobrezian edo gizarte-bazterkerian egoteko arriskuan dauden pertsonen kopurua, adingabeen bost milioiak barne.

2.1.E.- Eta, apenas bi hilabete geroago, **Oportoko Goi-bilera Sozialak** behin betiko babesa ematen die bai planteamendu horiei, bai Zutabe Sozialako printzipioak enplegua sortzen duen susperraldi indartsu eta bidezko bat martxan jartzeko ekintza bihurtzeko konpromiso sendoari.

2.1.F.- Eskubide sozialen zutabe europarraren aplikazio eraginkorrak, beraz, lan-eremu zabal bat irekitzen du estatu-kideek eskubideok beren eskumen-maila instituzional desberdinetan gauza ditzaten¹. Ondorioz, ezarpen hori Enpleguaren Euskal Legearen lanerako ere lagungarria izan behar da.

2.2.- Estatura, EAE eta udalerrriak: rol desberdinak eta zeregin partekatua

2.2.A.- Enpleguaren Euskal Legea garatzeko eskumenen zilegitasuna estatuko esparrutik antolatzen da, hiru erreferentzia gakoren bidez:

- **Konstituzioa**, zeinak laneko legediaren arloan estatuaren eskumen eksklusiboa ezartzen baitu, autonomia-erkidegoek legedi hori egikaritu ahal izango duten arren.
- **Enpleguaren Legea**, zeinak Enplegu Sistema Nazional deszentralizatua ezartzen baitu, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak eta autonomia-erkidegoetako enplegu-zerbitzu publikoek osatua; era berean, enplegu-politikak zehazten ditu, eta autonomia-erkidegoei horiek garatzeko eskumena ematen die; horrez gain, enpleguaren tokiko dimentsioa irekitzen du, tokiko erakundeek modu aktiboan parte hartu dezaten politika horiek lurraldean ezartzeko orduan.
- Eta, **eginkizunak eta zerbitzuak EAEra eskualdatzeko Errege Dekretua**, lan, enplegu eta prestakuntzaren arloan laneko legedia gauzatzeko.

¹ Espainia-mailan, Enplegua Aktiboki Babesteko 2021-24 Estrategia berriak (EEAAE 21-24) sentikortasun hori ematen du, zerbitzuen zorrerako sarbidea sustatzearen alde eginez Europako Zutabe Sozialarekin bat (zerbitzuen apurka-apurkako ezarpena), pertsonetan eta enpleguan oinarritutako ikuspegitik; eraldaketa produktiboarekin bat; eta emaitzetara bideratuta; hala, enplegu-zerbitzu publikoen gaitasunak hobetzeko ekintzak sartzen ditu, hori beharrezko bidea bihurturik.



2.2.B.- Estatuko antolamendu juridikoa marrazten duen jarduera-esparruan, enplegu-politikek dagokien aitortza jasotzen dute EAEn, oinarrizko hiru erreferentziaren bidez:

- **Autonomia Estatutua**, zeinak euskal administrazioari ematen baitio EAEko ekonomia planifikatu, sustatu eta garatzeko eskumen eskusiboa, bai eta testuinguru horretan bizi-baldintzak, egonkortasun ekonomikoa eta enplegua sustatzen duten politikak sustatzekoa, lanaren arloko legedia betearaztekoa eta, Ekonomia Itunaren subiranotasun fiskaletik, bere enplegu-politika aktiboetako baliabideen bidez finantzatzekoa.
- **Lanbide sortzeko Legea**, EAEko enplegu-politika aktiboak kudeatzeko aukera ematen duen tresna gisa.
- eta **Euskadiko Toki Erakundeen Legea**, tokiko enplegu-planak jasotzen dituena jarduerarako eremu aktibo gisa.



ESKUMENAK LEGITIMIZATZEKO ESPARRUA

1.- Estatuaren esparrutik...

- **Konstituzioak** 149. artikuluan ezartzen du Estatuak duela laneko legeriaren arloko eskumen eskusiboa, autonomia-erkidegoetako organoek hura egikaritu ahalko duten arren.
- **Enpleguaren Legeak** (testu bategina 3/2015 Errege Dekretuaren bidez onartua) Enplegu Sistema Nazional baten eta enplegu-politika koordinatu eta lankide batzuen arkitektura marrazten du maila instituzional desberdinak kontuan hartuz...
 - 1. artikuluan, enplegu-politikak Estatuak eta autonomia-erkidegoek hartutako erabaki-multzo gisa definitzen ditu, programa eta neurri batzuk garatzeko eta haien bidez enplegu osoa eta kalitatezkoa lortzeko, enplegu-eskaintzak eta -eskariak kuantitatiboki eta kualitatiboki egokitzeko, langabezia-egoerak gutxitzeko eta horietan behar den babesa emateko.
 - 3. artikuluan arabera, autonomia-erkidegoei dagokie beren lurralde-eremuan enplegu-politika garatzea, enplegua sustatzea eta lan-legeria eta eskualdaturiko programa eta neurriak betetzea.
 - 4. artikuluan, "tokiko" dimentsioa sartzen du enplegu-politikak diseinatu eta kudeatzeko orduan, lurraldearen beharretara egokitzeko eta toki-mailan enplegua sortzeko ekimenak babesteko. Horrela, toki-araubidearen oinarriak arautzen dituen 7/1985 Legearen, estatutuen eta konstituzioaren arabera, autonomia-erkidegoek lankidetzaren mekanismo egokiak ezar ditzakete toki-erakundeekin, eta toki-erakundeek enplegu-politika aktiboen lurralde-hitzarmenean parte har dezakete, autonomia-esparruko parte-hartze instituzionaleko organoetan parte hartuz.
 - 6. artikuluan, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak eta autonomia-erkidegoetako enplegu-zerbitzu publikoek osatzen duten Enplegu Sistema Nazional deszentralizatua ezartzen du.
- Eta, **1441/2010 Errege Dekretuak** lan, enplegu eta prestakuntzaren eremuko lan-legeria egikaritzeko eginkizunak eta zerbitzuak EAera eskualdatzen ditu.

2.- EA Eren eremutik

- **Autonomia Estatutua** (3/1979 Lege Organikoa)...
 - 9. artikuluan xedatzen du euskal botere publikoek, norik bere eskumen-alarretan, bizi- eta lan-baldintzak hobetzeko politika bultzatuko dutela, bereziki, eta neurriak hartuko dituztela enplegua eta egonkortasun ekonomikoa areagotzeko.
 - 10. artikuluan xedatzen du Euskal Autonomia Erkidegoak eskumen eskusiboa daukala EA Eren jardura ekonomikoa sustatzeko, garatzeko eta planifikatzeko, bat etorritik ekonomiako antolamendu orokorrarekin.
 - 12. artikuluan arabera, EA Eren dagokio lanaren arloko legeria egikaritzeko eskumena.
 - Era berean, Ekonomia Itunaren funtsezko printzipioa jasotzen du, konstituzioak babesten duena. Horren arabera, Euskal Autonomia Erkidegoko lurralde historikoetako erakunde eskudunek beren zerga-sistema mantendu, ezarri eta arautu dezakete; eta subiranotasun fiskal horretatik finantzatu ahal izango dituzte beren baliabideekin estatuak transferitutako eskumenak. Horrela, enplegu-politika aktiboak estaltzeko baliabide ekonomikoa ez datoz Enplegu eta Lan Gaietarako Konferentzia Sektorialean adostutako funts-banaketatik; aitzitik, kupoaren murrizketan dute jatorria eta, horretarako, dagokion ehunekoa aplikatzen dute kalkulurako erabilitako indizean.
- **3/2011 Legea, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzua** sortzen duena eta Euskal Autonomia Erkidegoko enplegu-politika aktiboen zuzeneko kudeaketa ahalbidetzen duena.
- **2/2016 Legea, Euskadiko Toki Erakundeena**, enplegu-planak eta enplegu-politikak sartzen dituena udalerriek berezko eskumenak garatzeko dituzten eremuen barruan.



2.3.- Eragileen ekosistema publiko-pribatu zabala, elkarlanean txertatu beharrekoa

2.3.A.- Deskribatutako enplegu “bertikalaren” lotura instituzionalaren panorama “horizontalki” ere zehazten da, hainbat logikaren arteko topaketatako espazio batean, pertsonen lan-gaitasunak, enpresen lehiakortasuna eta lurralde kohesionatu eta adimendunen eraikuntza sustatze aldera. Logika horiek dira: gizartearen eta pertsonen logika, ekonomiaren eta lehiakortasunaren edo enpresen logika, pertsona eta enpresa horien elkarreraginerako lurraldearekiko loturaren eta habitataren logika –bizilekua, lanlekua, ikasteko lekua...– eta ezagutzaren logika.

Hala, enplegu-politikek ekonomia eta sektorearen, hezkuntza eta prestakuntzaren, gizartearen eta lurraldearen... arloko politikekin elkarreragiten dute eta, hala, enpleguaren gaineko interesa eta eragina duten eragileen mapa oso zabal bat marrazten dute.

2.3.B.- Ondorioz, Eusko Jaurlaritzako Lan eta Enplegu Sailaz eta Lanbidez gain, bai eta enplegu-politiken ardatz gisa bertara atxikita dauden gainerako erakunde publikoez gain ere, sortzen den ekosisteman honako hauek ere partaide dira:

- Eusko Jaurlaritzako sail desberdinak, garapen ekonomiko, sozial eta hezigarrira lotuta daudenak; aldundiak, udalak eta horien menpeko tokiko erakundeak.
- eta, erantzukizun instituzionalez harago, gizarte-agentek, langileen ordezkariak, langileak eta enpresak, horiekin lankidetzan aritzeko esparru bat irekitzen denez gero; eta askotariko erakunde ugari, hirugarren sektoreko antolakundeak, hezkuntzaren eta prestakuntzaren, ezagutzaren eta I+G+b-ren arloko ordezkariak, kolektibo zaurgarrietako ordezkariak eta beste hainbat.

2.3.C.- Hala, enpleguaren arloko ekosistema publiko-pribatu eraginkor bat marrazten da, interseksionala eta irekia dena, horixe baita herrialdearen ekonomia eta gizartea eraikitzeko oinarrizko ardatza. Begirada osagarri asko hartu behar dira, elkarlanean zehaztu, antolatu eta txertatu beharrekoak. Legearen muinaren zati handi batek horixe du xede.

2.4.- Helburu eta eduki gakoak

2.4.A.- Eskumen-testuinguru eta lotura instituzional honetan, Legeak bi helburu handiri eman behar die erantzuna, funtsezko eduki hauek aurreratzen dituztelarik:

- Enplegu-politika aktiboak edukitzeko eskubidea instituzionalizatzea, pertsonen enplegarritasunerako eta laneratzeko tresna gako gisa; horretarako:
 - Eraldatzen ari den testuinguru ekonomiko eta sozial baten eskakizunetara egokitutako enplegu-zerbitzuen zorroa garatzeko esparrua planteatu behar da, enplegarritasuna balio konplexu bat dela ulertuz, zeina bizitza osoan zehar eraikiko baita.
 - Eta horien kudeaketaren antolaketa ebatzi behar da, sistema lankide batean inplikaturako eragile instituzional desberdinen bidez; hala, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuen araudia sistema horretako erreferentziazko polo nagusia bihurtuko da.

- EAEko erakundeek –Eusko Jaurlaritza, Foru Aldundiak eta udalerrriak– enplegu-politiken gainean dituzten eskumenak definitzea eta horien gobernantza ireki eta partaideko esparrua ezartzea.

3 ENPLEGU-POLITIKA AKTIBO BERRIAK ETA HOBEAK

3.1.- Erronkak eta aldaketa-palankak

3.1.A.- Enplegu-politiken oinarrizko tresnak honako hauek dira: lan-bitartekotza, enplegu-politika aktiboak (Estatuko zerbitzu-zorro erkidean honakoak dituztenak xede: lanbide-orientazioa, enplegurako prestakuntza eta kualifikazioa, eta autoenplegurako eta ekintzailetzarako aholkularitza), eta azken horien eta langabeziaren aurkako babes ekonomikoaren arteko koordinazioa.

3.1.B: Funtsean, lan-eskaintza eta -eskaria, langileen egokitzapena eta birkualifikazioa, enplegu eta autoenplegu duinaren sorrera eta lan-merkatuan sartzeko zailtasun gehien dituzten biztanle-taldeetan laneratzeko sustatzen laguntzea dute helburu.

Fokua pertsonari laguntzea da, bai enplegu duin batetik abiatuta laneratzeko eta garapen profesionala izateko, bai kolektibo ahulduenen kasuan gizarteratzeko, eta, horren bidez, enpresen premiei erantzuteko, giza baliabideei eta lotutako gaitasunei dagokienez.

3.1.C.- Baina helburu horiek, hala ere, bitartekaritza-maila oso baxuekin egiten dute topo; eragin oraindik mugatua duten prestakuntza-gaitasunekin; eta enpleguan eta autoenpleguan hobetu daitezkeen sustapen-mailekin. Horrek, gainera, zama administratibo astuna dakar eta, beraz, baldintzatu egiten du enplegu-zerbitzu publikoek kudeaketarantz duten ikuspegia (hainbat laguntza-deialdi), eta, gainera, oztopatu egiten ditu horren emaitzak.

3.1.1.- Aurrean dauden hiru erronka handi...eta eraldaketarako lau bektore

3.1.1.A.- Egoera horren inguruan garatutako hausnarketak, 2021ean Enpleguaren Foroko eragileen artean egindako kontrasteak bermatuta, hiru erronka nagusiri aurre egiteko baldintzak sortzen dituen esparru gisa kokatzen du Legea.

- **“Egungo enplegu-politika aktiboak berritzea eta hobetzea”**, zerbitzu-esparru integratuagoa, erabiltzaileekiko enpatikoagoa, malguagoa, eraginkorragoa eta egokituagoa bihurtzeko
- **“Agente desberdinen koordinazioa eta osagarritasuna”**; horrek berariaz definitzen ditu “sistema”, haren osagaiak, rolak eta eginkizunak, bai eta gobernantza-esparrua ere.
- Eta **“enpresekiko hurbiltasun handiagoa”**, ekoizpen-sarearekiko lotura eta azterketa hobetzen dituela ulerturik. Abiapuntu bat ezartzen du, enplegu-politika aktiboaren “oinarri” bat, enplegu-sistemaren funtzionamendua baldintzatzen duena bere osotasunean. Enpresa hobeto lotu, ezagutu eta ulertu ezean eta, azken finean, harekin lankidetzaren esparru egonkor eta aberatsa eduki ezean, nekez eman ahal izango da orientazio, prestakuntza, bitartekaritza... zerbitzu on bat, eta, ondorioz, politika aktiboaren zerbitzu on bat.

3.1.1.B.- Eta lehenengo erronkak (hau da, enplegu-politika aktiboen berrikuntza eta hobekuntza) zerbitzuetan (orientazioa, prestakuntza, etab.) beharrezkoak diren lau aldaketa-bektore ditu.

- Zerbitzuaren oinarritzko nukleoa izan behar da sistema horren “**partikularizazioa**”, ez soilik xede-kolektiboen arabera, baizik eta pertsonaren arabera ere, denboran zehar tutorizatuta.
- “**Kontzepzio integralagoa eta integratuagoa**”, pertsona bakoitzari laguntza eta babesa emateko jarduerak modu sinergikoan antolatuko dituen.
- “**Balio erantsiaren sorrera**” eraginkorra; bereziki jorratuz horren emaitza eta azken eraginkortasuna, eskumenak txertatu, hobetu eta egokitzeko orduan; eta ez asmo horiek dituzten jarduerak egite hutsa.
- Eta “**jardun hobea**”; ez baikara soilik politikak berritzeari buruz ari, baizik eta horiek hobeto egikaritzeari buruz; ondorioz, zerbitzuek eskaintzen dituzten egituren lehiakortasunaren gaineko eskakizunak ere jorratu behar dira.

3.2.- Europako zutabe sozialaren esparruan: enplegu-politika aktiboak eskubide

3.2.A.- Europako Zutabe Sozialak, eskubide sozialen gutuna denez gero, gizarte bidezkoago batek ekonomia sanoago, erresilienteago eta jasangarriago bat sustatzen duela defendatzen du. Gastu sozial ez-produktibo baten alde egin beharrean, itzulkin ekonomiko eta sozialak dituen inbertsio sozial baten alde egiten du. Hala, sustatu egiten du ekitatearen gaineko inbertsioa, sistemaren eraginkortasuna kaltetuko ez duena, baizik eta giza baliabide guztiak –baliotsuenak direnak eta egun Europan urriak direnak– hobetzen direla bermatuko duena, inor atzean utzi gabe.

3.2.B.- Enplegu-politika aktiboetarako eskubide subjektiboa, pertsonaren enplegarritasuna bizitzan zehar indartzeko tresna gisa ulertuta, apustu horren funtsezko parte da, eskubide hori gauzatzeak zerbitzu pertsonalizatuak, integratuak eta sinergikoak eskatzen baititu; balio eraldatzailea dutenak.

lido horretan, Legeak bultzada eman behar dio eraldaketa horri, pertsonen premiei erantzuteko eta, horien bitartez, enpresen premiei eta planteatzen zaizkien lehiak eskakizun berriei erantzuteko.

3.2.C.- Eskubide hori modu eraginkorrean islatzeko aukera errealista bihurtzen da, eraldaketa-bektore gisa aurreratutako zerbitzu desberdinetatik.

- Langilearen, okupatuaren edo langabearen lan-bizitza osoko arreta partikularizatu eta eskuduna, lehen baldintza gisa; eta historial pertsonalaren sorrera, horren euskarri izan dadin.
- Enplegarritasunari buruzko diagnostiko partikularizatu eta zehatza
- Enplegu-plan partikularizatu edo prestakuntza- eta aktibazio-ibilbidea, diagnostiko horrekin bat, jarraipena egiteko egokiak diren ekimenak eta aholkuak jasoz.

- Ibilbide horrekin lotutako prestakuntzaren garapena; horrek kudeaketako esparru oso zabal bat ireki dezake.

3.2.D.- Ondorioz, garapen hori ezin da beste errealitate batzuetatik aldendu; hau da, kontuan hartu behar ditu: lotzen zaion zerbitzu-zorroa (3.3); inplikutzen dituen eragileen sarearen koordinazioa (3.4); eta enplegu-zerbitzu publiko propioak berritu eta eraldatzeko beharra (3.5).

3.3.- Zerbitzuen zorroa: egungo eskaintzaren eta berrikuntzaren artean

3.3.A.- EAEko enplegu-politika publikoen zerbitzu-zorroak egitura argia eta koherentea du estatuko zerbitzu komunuen zorroarekin eta, horren arabera, beharrezkoa da eskubide subjektiboaren erabilerari dagozkion jarduera elkartuak ainguratzea, bai eta etorkizuneko elementu gisa ager daitezkeen beste elementu berri batzuk ere; eta jarduera integratu eta sinergiko bat ematea horiei guztiei.

3.3.B.- Egungo zerbitzuen oinarritik abiatuta, eskematikoki eta orientazio modura, Euskal Enplegu Zerbitzuaren zerbitzu-zorroa honela egituratu daiteke:

- **Enplegurako Orientazio Zerbitzuak**, zeinetan oinarritzen baita lehen deskribatutako eskubide subjektiboaren erabileraren zatirik handiena (ikus aurreko epigrafea); enplegu-ibilbide edo -plan berezitua gauzatzeko laguntza, aktibazioa eta babesa; enplegu-zentroak; eta bereziki kalteberak diren edo bazterkeria-egoeran dauden kolektiboentzako beste laguntza-programa espezifikoko batzuk.
- **Prestakuntza-zerbitzuak**; horren barruan sartuta bai Enplegu Sistema Nazionalaren zerbitzu-zorro komunari lotutako prestakuntza, bai titulazio edo ziurtagiri ofizialei lotuta ez dagoen prestakuntza malguagoa, merkatuaren ezaugarrietara egokitutako programazio malgua ahalbidetuko duena.
- **Bitartekaritza-zerbitzuak**: horren barruan sartuta eskaintzen erakarpena, hedapena eta horietara egokitutako hautagaien hautaketa.
- **Ekintzailetzari eta autoenpleguari laguntzeko zerbitzuak**: informazioko, prestakuntzako, aholkularitzako eta laguntzen optimizazioko jarduerak biltzen dituzte, bai eta, berariaz, gizarte-ekonomiako moduak bultzatzeari lotutakoak ere.
- **Enpresen Aholkularitza eta Azterketa Zerbitzuak**; horiek indartzea estrategikoki garrantzitsua da loturak sortzeko enpresa-sarearekin eta, hala, gainerako zerbitzuak hobetu eta eraginkorrago bihurtzeko (orientazioa, bitartekaritza, prestakuntza...). Horien artean aipatzekoak dira kontratazioari eta kontratazioarako pizgarriei buruzko informazioa, birkolokaziorako prozesuak, ekoizpen-sarearen beharrak eta abar.
- **Zerbitzu berriak, informazioaren kudeaketa adimendunean oinarrituta**: alderdi horrek lan-eremu zabal bat irekitzen du, bai egungo zerbitzuak hobetzeko, bai zerbitzu “adimendun” baliotsu berriak sartzeko.

3.3.1.- Informazioa eta digitalizazioa, aldaketa handirako oinarriak

3.3.1.A.- Enplegu-zerbitzuek sortutako informazioa optimizatzeko eta, horrekin lotuta, pertsoneri eta enpresei buruzko ezagutza sortzeko gaitasunak enplegu-politika aktiboaren zerbitzu-zorroari buruzko itxaropen-esparru zabala irekitzen du. Big Data, datu-meatzaritza edo adimen artifiziala oinarri hartuta egiten duen kudeaketa adimendunak lanerako abiapuntua ematen du, honako helburu hauek lortzeko:

- Informazio aurreratuko zerbitzu espezifiko bat sortzea, kanpoko erabiltzaileek – pertsonak eta enpresek– eta barnekoek –Euskal Enplegu Zerbitzuko arduradunek berek– beren politikak optimizatzeko, horiek definitu eta kudeatzeko orduan.
- Modernizazioan, eraginkortasunean eta efizientzian jauzi egitea gainerako zerbitzu-zorroaren kudeaketan eta jardunean.

Garapen horrekin batera, edonola ere, berme eta zuhurtzia guztiak zaindu beharko dira, esparru berri horretan jarduteko: eragile publiko eta pribatuaren prestakuntza; pribatutasunaren eta konfidentzialtasunaren gaineko errespetuzko jardunbide onen deia; informazioa helburu berdinen inguruan lan egiten duten agenteei berme egokiek zabaltzeko irtenbideen bilaketa; eta abar.

3.3.2.- Beste programa eta ekimen osagarri batzuk

Gaur egungo zerbitzu-zorroa beste programa edo ekimen batzuek osatzen dute; programa edo ekimen horiek bereziki indartzen dute kolektibo kalteberentzako edo lehenetsitako arretako kolektiboentzako zerbitzua (hizkuntza-garapeneko nahasmenak dituzten pertsonak, desgaitasuna dutenak, etab.).

Etorkizunean, badirudi beharrezkoa dela ekimen horiek edo erabiltzaile guztientzat orokorrak diren beste batzuk sendotzea eta osatzea, enplegu-politiken berrikuntzaren eta hobekuntzaren esparruan.

3.4.- Sarearen kontzeptua eta bere eskakizunak

3.4.A. Enplegua zeharkako eremua dela eta lehen deskribatutako eragile-talde zabal baten interakzioko eremua dela ulertuta, horien arteko koordinazioa ezartzen da gaitasun beharrezko erroka gisa, bai gobernantzatik, bai zerbitzuen koordinazio eta kudeaketatik. Azken eremu horretan, koordinazioaren/kudeaketaren eremuan, sarearen kontzeptua pixkanaka agertzen da, egitatezko egoera bat jasotzeko, hala badagokio optimizazio eta sinergiaren arabera doitzeko, eta legitimatzeko, mekanismo formalak eta esparru ordenatua emanez.

3.4.B.- Horren operatibizazioa lortzeko, funtsezko hainbat alderdi estali behar dira: rolen banaketa koordinatua gauzatzea, bakoitzaren ekarpenak optimizatuko dituen espezializazio adimenduneko irizpide batetik abiatuta; sarean lidergo dinamizatzaile

eta proaktiboa gauzatzea; eta tresna partekatuak sortzea, arlo zehatzetik elkarrekin lan egin ahal izateko.

3.4.1.- Hurbiltasuna eta espezializazio adimenduna, koordinazio eta kudeaketarako irizpide

3.4.1.A.- Sareko kideen borondatean eta eskumenen errespetuan oinarrituta, dauden baliabideen eraginkortasuna eta efizientzia hobetzeko enplegu-politika aktiboan zerbitzuen kudeaketan inplikaturik dauden enpleguko eragileak (Lanbide, Euskal Enplegu Zerbitzua denez gero; Aldundiak; Udalak eta horien menpeko beste erakunde batzuk) abantaila lehiakor hobeak eskaintzen dituen kudeatzaile gisa sartu behar dira.

3.4.1.B.- Normala da Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuak, sare horren nodo nagusi gisa, zerbitzu horietako batzuen kudeaketa bere gain hartzea, enplegu-zerbitzuan estrategikoak edo nuklearrak izan baitaitezke. Bereziki, honako hauek: orientazioari lotutakoak, enplegu-politika aktiboetarako eskubide subjektiboa gauzatzeari dagokionez; bitartekaritzaren kudeaketari lotutakoak, eskaintzen eta eskarien kasazioari eta birkokatzeei dagokienez; prestakuntzaren programazioari lotutakoak; eta erregistroekin, ziurtagiriek, homologazioekin, gaikuntza-egiaztapenekin eta abarrekin zerikusia duten jardueri lotutakoak.

3.4.1.C.- Baina errealitate horri dagokionez, espezializazio adimendunaren eta hurbiltasunaren printzipioek panorama potentzial interesgarria eskaintzen digute zerbitzu-zorroko jarduera batzuk definitzeko –bai eta beste batzuk ere, kanpokoak baina osagarriak eta koordinatuak direnak–, honako hauek bete ditzaketenak:

- Foru-aldundiak; beren burua gizarte-arloan eskumenak dituzten eragile gisa aurkezten dutenez eta, ondorioz, enpleguaren eta inklusioaren arteko binomioa lankidetzaren gune natural gisa kokatzen dutenez. Era berean, hainbat ekintzailatza-formula dinamizatzen dituzte, erakundearen artean eskumen eta esku-hartze partekatua duen eremu batean. Eta beren lurraldearen bultzada ekonomiko orokorra zaintzen dute eta, bertatik, zeharka, beren enpresen lehiakortasuna eta lotutako enpleguaren eskumenak, menu propioan eta ñabardura desberdinekin, lurralde bakoitzean. Horrela, espazio zabal bat eratzen dute, Enplegu Sailarekin sakonera desberdineko fokuak dituzten esku-hartzeen koordinaziorako eta lankidetzarako potentziala duena, sinergikoki integratu eta koordinatu behar den panorama batean.
- Toki-erakundeak, lurraldetik eta herritartasunetik hurbilen dauden sistemaren eragile gisa aurkezten direnak, logika ez sektorialetik, baizik eta integratzailetik, eta, gainera, baterako eskumenekoak direnak. Foru-aldundiekin duten harreman estuaren esparruan, gizarteratzearen eta enpleguaren eremuan beso betearazle gisa agertzen dira edo ager daitezke, beren logikarik sozialenetik abiatuta. Eta lurraldearekiko hurbiltasunetik, Tokiko Enplegu Planek honako hauek aldarrikatzen dituzte eragile natural gisa: enpresa-ehunarekin harremana eta ezagutza aztertzea, sortzea eta sustatzea; eta herritarrei laguntza ematea enplegarritasuna aktibatze eta indartzeko, kualifikazioak indartzeko eta

abarrerako bere bizi-ibilbidean. Ezaugarri horiek guztiak zerbitzu-zorroaren kudeaketa espezifikoa koordinatu behar dira, hurbiltasunaren eta espezializazio adimendunaren printzipioari jarraikiz.

3.4.1.D.- Nolanahi ere, badirudi naturala eta beharrezkoa dela Lanbidek, aldundiek eta udalek lankidetzaz-esparru bat irekitzea hirugarrenekin –zeharkako kudeaketa–, beren eginkizunak garatzen laguntzeko. Tokian tokiko beste eragile batzuk (hirikoak, sozialak, enpresakoak, hirugarren sektorekoak...) optimizatzen dituzten formulak, dauden kontratazio publikoko formulen arabera, eta zerbitzuaren kalitate-, efikazia- eta efizientzia-mailak eta horien bermea kontrolatuz.

Ildo beretik, beharrezkoa izan liteke beste hitzarmen batzuk edo zerbitzuak modu ez-konkurrentzian kontratatzeko zeharkako modu batzuk –programa-kontratuak, ekintza hitzartuak edo antzekoak– antolatzen aukera aurreikustea, eragileen sarearen eraginkortasuna areagotu ahal izateko.

3.4.2.- Lidergo proaktiboa eta lan-tresna komunak

3.4.2.A.- Hurbiltasuneko eta espezializazio adimenduneko irizpideetatik harago (lagungarriak dira “zeinek zer egiten duen” finkatzeko), enplegu-zerbitzuen sare batek, bere konplexutasunean, kultura partekatu bat sortzera bideratu behar ditu ahaleginak, “nola egin behar den” jakiteko; inguruabar horrek lidergo proaktiboa eskatzen du.

Lehian legitimatutako lidergoa izan behar du, gainerako eragileekin lankidetzan arituz eta ekarpenak batuz, bai sarearen dinamizazioa bai metodologia, irizpide eta protokolo partekatuak, zerbitzuen tresna komunak eta kideen eskubide eta betebeharrak ezartzea bermatze aldera.

Horri dagokionez, zerbitzua homogeneizatzeko eta modu koordinatuan jarduteko ezinbestekoak iruditzen zaizkigun zenbait tresna daude. Batzuk metodologia edo protokoloak dira; eta beste batzuek tresna informatikoak edo gailuak aipatzen dituzte. Ildo horretatik, Lanbidek, sareko nodo nagusi edo lider gisa, bere kideei lan-tresna komunak eskaintzen saiatu behar du. Aipatzekoak dira, besteak beste...:

- **Harremana:** Sareko eragileak haren erabiltzaileekin –pertsonak eta enpresak– harremanetan jartzeko lan-metodologiak eta -protokoloak, arreta eta informazioa (pertsonak eta enpresak) edo prospekzioa (enpresak) eskaintzeko.
- **Informazioa:** Enplegu-eskaintzei, prestakuntza-eskaintzei eta, oro har, pertsona eta enpresa erabiltzaileen eskura jarritako zerbitzuei buruzko informazioa/zabalkundea egiteko gailu integratzailea
- **Kudeaketa pertsonalizatua:** Pertsonen jarraipena egiteko dispositiboa, haien lan-historia eta historia horren trazabilitatea integratu ahal izateko.
- **Orientaziorako laguntza:** pertsonen profilak ezartzen eta haien enplegu-ibilbideak edo -planak eraikitzen laguntzeko tresnak biltzen dituzten metodologiak eta/edo gailuak, bai banakako zerbitzuari dagokionez, bai politiken diseinuari lotutako irakurketa makro edo kolektiboari dagokionez.

- **Behaketa:** Enpleguaren prospektibari eta joerei buruzko informazioa eta prestakuntza- eta enplegu-beharrak hautemateko eta aztertzeko gailua, politika aktiboak diseinatzen laguntzeko iparrorratz gisa jardun dezan.

3.4.3. Enplegu-politikak hobetzeko eta kudeatzeko ezagutza.

3.4.3.A.- Enplegu-politika aktiboek eta horiek zerbitzu-zorroan duten isla operatiboak ezin diote uko egin etengabeko hobekuntzari eta kudeaketaren eraginkortasun- eta efizientzia-printzipioari. Eta prozesu horretan ezinbestekoa da ezagutza bideratzea berrikuntzaren eta lan-politiken eta -prozesuen ebaluazioaren bidez, horiek etengabeko hobekuntzarako modu gisa ulertuta.

3.4.3.B.- Ebaluazioa, ikasteko eta hobetzeko modu gisa, betebeharrak naturala da enplegu-politikak kudeatzeko. Haren ikuspegiak errealizazioaren jarraipena baino ez du egin behar, politiken egokitasunari eta horiek ezartzeko moduei buruzko hausnarketari ekiteko; sortzen duten eraginkortasuna eta inpaktua balioesteko; eta, era berean, garatutako zerbitzuen kalitatea eta garapenerako erabilitako baliabideen eraginkortasuna beren kezka nagusietako bat bezala kokatzeko.

Hori gauzatzeak bateragarri egin behar ditu kudeaketako erantzukizuna eta hirugarren parteen beharrezko begirada eta kontrastea, kudeaketaren kalitate-faktore gisa.

3.4.3.C.- Bizi dugun aldaketa bizkorreko eta trantsizioko testuinguru honetan, egokitzeko eta hobetzeko motorra ere bada berrikuntza. Ildo horretan, beharrezkoa da, halaber, ikerketa eta berrikuntza, eraldaketa-faktore gisa, tresna integratu eta jarraitu izatea enplegu-politiken eta -zerbitzuen zereginean, horretarako programa eta/edo tresna espezifikoaren bidez.

3.5. LANBIDE, eraldaketarako eragile.

3.5.A.- Deskribatutako politika aktiboak hobetzeko erronkak aldaketa sakon eta eraldatzaile baten premian jartzen du Lanbide. Aldaketa horri esker, aurreratzen diren eskakizun berri eta handiei erantzun material eta eraginkorra eman ahal izango die, eta, aldi berean, zerbitzu-sare kolaboratibo baten nodo nagusi eta dinamizatzaile gisa legitimatuko da.

Alde horretatik, desafioa izugarria da eta, inbertitzeko eta antolatzeko ahalegin handia egiteaz gain, kultura-aldaketa bat eskatuko du, lan-modu berrietara irekitzeko ziurtasunak eta funtzionamendu-inertziak zalantzan jarriko dituen, eta, azken batean, nortasun berri bat sortuko duena, non zerbitzu-kultura, proaktibitatea eta lankidetzadynamika baten esparruko lidergoa izango diren ekintza-eredu.

3.5.B.- Lanbideren eraldaketa-prozesuak, ildo horretan, aldaketarako bi mugarri edo aldaketa nagusi izango lituzke: zuzenbide pribatuko erakunde publiko bihurtzea; eta Lanbide Hobetzen eraldaketa-proiektuaren garapena gauzatzea.

3.5.1.- Egitura juridiko egokia etapa berri baterako

3.5.1.A.- Lanbideren zerbitzua nabarmen hobetu denez, funtzionatzeko malgutasun handiagoa eta erantzuteko arintasun handiagoa emango dion esparrua behar da; hau da, zerbitzuen hornitzaile izateak eskatzen dituen eskakizunetarako egokiagoa den esparru juridikoa, hirugarrenekin eragiketak egiteko.

Horri dagokionez, zuzenbide pribatuko erakunde publikoaren figurak aukera ematen du Lanbide Administrazio Institutuzionalaren esparruan kokatzeko, horrelako errekerimenduak betetzen dituen alternatiba egoki gisa; hala ere, administrazio-zuzenbidearen mende jartzen da bere ahal publikoak, barne-funtzionamendua edo ondare-araubidea eta hirugarrenen aurreko erantzukizunak mintzagai direnean.

3.5.1.B.- Bestalde, legea esparru natural egokia da horrelako aldaketa juridiko bat sendotzeko, bai eta garatu beharreko funtzioen berrikuspenaren doikuntzari, gobernuari eta abarri dagokienez dakartzan aldaketak sartzeko ere.

3.5.2.- Lanbide Hobetzen: trantsizio-plana.

3.5.2.A.- Lanbide Hobetzen 2030erako Enpleguaren Euskal Estrategian aurreikusita dago, aurreratzen ari den euskal enplegu-politikaren etapa berrirako proiektu bultzatzaile gisa. Hala, horixe da nahi den erakunde-eraldaketa bermatu behar duen aldaketaren gida, hots, Lanbide berriaren egitura- eta jarduera-agertoki berrirako iparrorratz moduko bat.

2021ean sortu zen proiektu gisa, Lanbideren hobekuntza-beharrari buruzko adostasun argi baten esparruan, eta esku hartzeko eredia definitzea eta birplanteatzea du helburu, orientazioa (pertsonak) eta prospekzioa (enpresak) zerbitzua eraldatzeko binomio bihurtuz; horrez gain, arreta-eredu berri bat, bulego-sarean aldaketak eta jarduera-sorta luzea jartzen ditu mahai gainean.

Gainera, erakundea eraldatzen duten beste proiektu batzuekin osatuko da, hala nola abian den Eraldaketa Digitalaren Planarekin, zeinak zerbitzu-euskarri berri bat eskaini nahi baitu kultura-aldaketa guztia antolatzeko.

3.5.2.B.- Zerbitzu publikoaren erabateko eraginkortasuna bilatzeko baldintza horietan, asko dira antolaketa eta funtzioa hobetzeko ildoak. Eta eraldaketa-prozesu garrantzitsu bat daramate. Izan ere:

- Orientazioa + Prospekzioa binomioan oinarritutako esku-hartze ereduak bitartekaritza eraginkor baten oinarriak ezartzea dakar, zerbitzuak enpresetan eta pertsonetan oinarrituta lerrotatuz, hurrenez hurren.
- Zerbitzu-zorroa bi bezeroentzat (pertsonak eta enpresak) definitzea eta egokitzea dakar, aurreko epigrafeetako kontsiderazioekin bat etorriz eta

metodologia, tresna eta laguntza-tresna berriak ekarri bi kasuetan. Adibide bat jartzearen:

- Orientazioari dagokionez, esaterako, arreta-eredu berri bat ekarriko du, goiburuko orientatzailearen figura txertatuz, gizarteratzeko gida pertsonal gisa; bertan sartzen dira, era berean, harreman-protokolo berriak; profilaketa holistikorako tresna berriak; lan-eskaintzari eta prospekzioaren informazioaren optimizazioari buruzko informazioaren hobekuntzak; gomendioen motorra, etab.; horrela, gizarteratzeko ibilbide pertsonalizatuak sortuko dira, eta horien jarraipena eta aktibazioa egingo da.
 - Enpresa-prospekzioari dagokionez, prospekziogilearen figuraren aktibazioa eta zentraltasuna ekarriko ditu, agenteen sarearen esparruan, lurraldeko enpresekiko hurbiltasuna optimizatzeko, lan horretarako jarraibide eta metodologia partekatuak eskainiz eta enpresaren eginkizun aktibo eta garrantzitsua elkarrekiko baliozko dinamika batean kokatuz: enpresaren informazioa eta beharrak jasotzea, batetik, eta enpresari balio-zerbitzua ematea, bestetik.
 - Prestakuntzaren eremuan, gaitasun teknikoak eta zeharkakoak lan-erreferentetzat hartuta (ESCO), bereziki garrantzitsua izango da prospekzioa, bai eta horren ondoriozko ekarpenak ere, prestakuntza-diseinu eta -programazio irekiago eta malguago baterako, premiak asetzea eta aldaketetara egokitzea ardatz bihurturik.
- Antolaketan aldaketak egiten ditu, dirulaguntzen eredu batetik itunak egiteko eredu batera igarotzeko, eragile laguntzaileekin, lurraldeari eta zerbitzu digitalari egokitutako bulegoekin eta abar;
 - Eta horrek esan nahi du jarduera horietan aritzen diren langileen gaitasunak sendotzen direla; erakundearen maila bakoitzeko rolen (bir)definizio funtzionala egiten dela eta, ondorioz, haien arteko koordinazioa ezartzen dela; eta horrekin guztiarekin koherenteak diren proaktibitate- eta zerbitzu-balioak txertatzen edo indartzen direla.

4 GOVERNANTZAREN GAINEKO IRUZKINAK

4.A.- Maila desberdinetako irizpideak bateratzea

Kudeaketa operatiboaren ikuspegia gobernantzara eramanez, enpleguaren izaera egituratzaile eta zeharkakoak gutxienez maila eta izaera desberdineko lau irizpide edo dinamika uztartzea eskatzen du:

- Eskumen-euskarria irizpide gidari gisa sartzea, hura definitzeko.
- Enpleguarekin elkarrengaiten duten sektore- eta erakunde-politiken zeharkakotasuna integratzea, politika horiek enpastatzeko eta horien arteko sinergiak sortzeko.
- Elkarrizketa soziala sustatzea, ordezkagarritasun-irizpideen errespetuan oinarritua.
- Eta parte-hartzearen eta aberastearen aldeko apustua egitea, entzute aktibotik eta ekosistemako kolektibo anitzen ekarpenetik abiatuta.

4.B.- Gobernantza-espazioak eta plangintza-prozesuak antolatzea

Irizpide horiek dokumentuan deskribatutako eragileen ekosisteman –enplegu-sareko eragileak eta enpleguari lotutako beste eragile publiko-pribatu batzuk– aplikatzeko, bi tresna-mota antolatu behar dira:

- “Koordinazio-espazio” osagarri batzuen sistema, non eragileek parte hartuko duten, duten erakunde-mailaren eta eskumenaren arabera, eta joka dezaketen gaitasun eta rol eraginkorraren arabera.
- Plangintza-sistema bat, zeina, partekatutako esparru estrategiko batetik abiatuta, eragile-mota bakoitzeko jarduera-tresna espezifikoeetan modu egokitan hedatuko baita.

4.1.- Koordinazio-espazioen sistema

4.1.A.- Esku hartzeko hiru maila identifikatu dira gobernantzaren ekinaldi ireki eta pluralerako.

- Lehenengo maila, herrialdearen errealitate instituzionala jasoko duena eta enplegu-politika onenak eraikitzeko “eskumen eta erantzukizun politikoa” ezarriko dituen.
- Bigarren maila, langileen eta enpresen ordezkagarritasun soziala jasoko duena eta ordezkaritza handiena duten eragileek enplegu-politikak elkarrekin “sortzeko eta hobetzeko” ereduak sustatuko duena.
- Eta hirugarren bat, gizarte, sektore, elkarte eta arlo desberdinetako ekosistema zabal horretan enpleguari buruz agertzen den lanerako aukera anitza eta askotarikoa barne hartuko duena eta, era berean, “entzute aktiboaren, informazioaren eta kontrastearen, eta horien inguruko eztabaida eta aberastasunaren ariketa parte-hartzailea” bultzatuko duena.

Zentzu horretan, hiru maila horiek “gubernantzarako espazioak izan behar dituzte”, izaera ezberdinekoak:

4.1.B.- Espazio politiko instituzionala: Euskal administrazioaren hiru mailen presentzia integratzeko gai dena

- EAE - Eusko Jaurlaritza, enpleguaren sailarteko zeharkakotasunarekin sentikorra izanik.
- Lurralde Historikoak - Foru Aldundiak, enpleguaren gainean lurralde bakoitzaren ikuspegi eta xede partikularizatueta sentikorra izanik.
- Udalerriak - Udalak, dauden udal-errealitate / dimentsio desberdinekiko sentikorra izanik.

Eta enpleguaren inguruko politika publikoen koordinazio- eta koherentzia-foroa den heinean,...

- ordezkarritasun- eta erabakitze-mekanismoak, eragileen garrantziarekiko eta rolaiekiko sentikorrek, eta Eusko Jaurlaritzaren eta, bereziki, Enplegu Sailaren eskumen-lidergoa errespetatzen dutenak.
- beharrezko irizpide espezializatua eta eraginkortasuna oinarri hartuta, arlo horretan egiten duten lana erraztuko duten laguntza-mekanismo edo -zerbitzu teknikoak.

4.1.C.- Elkarrizketa Sozialerako Gunea, Enplegu Politiken eraikuntza espezifikoa (lan-eremutik eta harremanetatik haratago) hura instituzionalizatzeko, langileen eta enpresen eragile adierazgarrienen –Elkarrizketa Sozialerako Mahaia– parte-hartzearen bidez, horiek hobetzen eta batera sortzen laguntzeko.

4.2.1.D.- Partaidetza eta Entzute Aktiborako Gunea, enpleguarekin eta enplegu-politikekin zerikusia duten eragileen egoera zabala eta askotarikoa eztabaidatu eta kontrastatzeko eta ekarpenak egiteko. Horrelako ezaugarriak dituen Enpleguaren Foroa lehendik egoteak haren estaldura erraztu dezake, egungo formatua egokia den edo ez eta/edo Legearen garapenaren esparruan egokitu daitekeen alde batera utzita.

4.2.- Plangintza-sistema integratua

4.2.A.- Gubernantzaren bigarren elementu nagusia. Izaera integratu hori emateko, interesgarria da:

- **Epe luzeko esparru estrategiko global batetik abiatzea,** eta Enplegu Sailaren gidaritzapean elkarlanean lantzea aldi horretako begirada, erronka handiak eta eraldaketa-bektoreak, sistema edo sare komuneko eragile guztientzat. 2030erako Enpleguaren Euskal Estrategia, horren lekuko.
- **Eta esparru estrategiko orokor horren barruan modu koherentean txertatzea** enpleguarekin zerikusia duen edo horretan eragina duen **sistemako eragile instituzional bakoitzak epe ertainerako dituen ekintza-planak** (Eusko Jaurlaritzako hainbat sail; aldundiak eta udalak).

Horrelako eredu baten arabera, plangintza-sistemak bi zentzutan jardun dezake:

- orientazio-iparrorraz gisa, ekosistemako edo enplegu-sareko erakunde-eragile guztientzat epe luzean (esparru-estrategia partekatuen bidez);
- eta koordinazio aurreratzailerako eta ekintza-koherentziaren bermerako mekanismo gisa; izan ere, gardentasunez txertatzen ditu gobernantzaren esparruan erakunde bakoitzak enpleguari dagokionez dituen asmoak edo planak edo enpleguan eragina dutenak (dela enplegu-plan espezifikoaren bidez, dela enpleguan eragina duten sektore- eta lurralde-planen bidez, hurrenez hurren)

4.2.B.- Esparru-maila edo estrategia global partekatuan, haren garapenak, bakarra den heinean, ez du berezitasun handiagorik planteatzen; baina eragileen plangintza-tresnak gobernantza-esparruan integratzearen kasuan, haien ezaugarrietara egokitzeko esparru zabal bat irekitzen da. Adibide bat jartzearen:

- Enplegu Sailaren kasuan, urte anitzeko plangintza operatiboko dokumentuen bidez bideratu ahal izango litzateke; dokumentu horiek, epe ertainean, estrategia enplegu-politiken bidez garatzen lagunduko dute.
- Aldundien kasuan, adibidez, esku hartzeko ikuspegi partikularrera egokitutako plangintza-dokumentuen bidez, horietako bakoitzaren enpleguari dagokionez (enpleguari zuzenean lotua; edo sustapen ekonomikoari lotuagoa, eta sustapen ekonomikoaren bidez, enpleguari); dokumentu horiek sentikorrak eta koherenteak izan beharko lukete partekatutako esparru-estrategiaren orientabideekin.
- Udalerrien kasuan, tokiko enplegu-planen bidez (garapen ekonomikoa, enplegua eta prestakuntza), horiek ere koherenteak baitira esparru-estrategiarekin, eta udal-egoera eta -dimentsio bakoitzaren errealitatera egokituta baitaude. Ildo horretan, beharrezkoa da aukeratzen den plangintza-sistemak kontuan hartzea egoera eta gaitasunen aniztasuna, eta kasu jakin batzuetan eremu hori estaltzen duen eskualde-kudeaketa edo kudeaketa agregatua egotea.
- Eusko Jaurlaritzako gainerako sailek beren politika eta plan sektorialek enpleguari dagokionez izango dituzten ondorioen berri eman beharko lukete; horrela, erakundeen gobernantza partekatuen esparruan, plan horiek enpleguaren esparru-estrategiara egokitzen direla zainduko da eta, hala badagokio, horri buruzko iritzia edo gomendioak emango dira.

Eusko Jaurlaritzan sailen arteko koordinaziorako lan-bide hori enpleguari dagokionez plangintza espezifikorik formalizatzen ez duten aldundiei egokitutako lan-modu bat ere izan liteke.